L'expérience des autres

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

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **Domaine public**

Band (Jahr): **24 (1987)**

Heft 876

PDF erstellt am: **04.06.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-1019802

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

DOSSIER DE L'EDITO

L'expérience des autres

■ (*réd*) Alors que les Suissesses n'avaient pas encore le droit de vote, d'autres pays se dotaient déjà (ou seulement...) d'une législation sur l'égalité entre hommes et femmes. Dans un premier temps, la loi se limite à régler l'égalité des salaires (Etats-Unis 1963, Grande Bretagne 1970, France 1972); elle interdit les discriminations ouvertes, explicites. Mais on constate rapidement que cette manière de faire ne permet de saisir qu'une faible part des discriminations sur le marché du travail.

Dans un second temps, le législateur élargit la notion de discrimination; l'interdiction s'applique aussi bien à l'embauche qu'à la promotion, la formation et le licenciement (Etats-Unis, pays scandinaves et Marché commun) ou s'étend à des domaines extérieurs au marché du travail comme le logement, l'achat de biens et de services, l'école (Canada).

Actuellement, la plupart des pays industrialisés disposent d'une législation sur l'égalité qui règle les rapports entre employeurs et employés. Mais l'expérience montre que les discriminations avant l'entrée sur le marché du travail (éducation, formation) et hors de ce marché (fiscalité, assurances sociales) influencent considérablement la vie professionnelle des femmes.

L'élargissement de la notion de discrimination, l'extension du principe de l'égalité des salaires et la nécessité de coordonner la législation sur l'égalité avec d'autres lois, pour éviter les discriminations hors du marché du travail, telles sont les tendances que l'on peut observer actuellement. Elles résultent des expériences faites originairement et des échecs enregistrés notamment lors des périodes de conjoncture économique défavorable. On constate également une évolution dans la définition de l'égalité dans le travail: on est passé de l'idée d'un travail identique à celle d'un travail de valeur égale. Elle a rendu plus complexe l'évaluation des fonctions, qui ne peut plus être laissée à la seule appréciation des tribunaux. Ainsi la législation canadienne distingue les critères admissibles: neutralité par rappport au sexe, objectivité, utilité pour l'exécution du travail. Des critères apparemment neutres comme le poids ou la grandeur sont exclus s'ils ne sont pas en rapport directs avec la tâche.

L'interdiction des discriminations et le droit individuel à un traitement égal ne sont pas les seuls moyens de parvenir à l'égalité dans la vie active. La plupart des pays ont complété ce volet par des mesures de promotion de l'égalité (mesures positives). Il s'agit de mesures visant à prévenir des discriminations ou à améliorer la situation des femmes dans une entreprise, une branche économique, un groupe d'âge ou de qualification: programmes de formation, quotas pour accélérer la proportion des femmes dans certaines catégories professionnelles, aménagement du temps de travail, congé parental, infrastructures sociales.

Les discriminations cachées

Elles consistent à exiger des femmes des qualifications sans rapport avec le travail en question, qualifications qui de fait se rencontrent plus fréquemment chez les hommes.

Les discriminations indirectes résultent de comportements qui ne visent pas volontairement la discrimination des femmes mais qui la favorisent de fait.

EMPLOI

L'expansion genevoise

■ (*jd*) "Vivre et travailler demain à Genève", c'est le thème d'une journée d'étude du Syndicat interprofessionnel des travailleuses et travailleurs (SIT) tenue en juin 1987, et le titre d'une brochure de 60 pages qui vient de paraître (1). Par cet effort d'analyse de la réalité concrète dans laquelle il agit, le SIT se propose de mieux adapter sa stratégie à un monde en mouvement, pour ne pas en rester à des recettes et à des clichés dépassés. Des informations sur le marché du travail, la démographie, le rôle du tertiaire, le chômage, l'aménagement du territoire, le logement, des témoignages de militants syndicaux, le résumé des exposés de Marian Stepczynski – la prospérité genevoise – et de Jean-Marc Lamunière – l'urbanisme – permettent de faire le tour de la réalité genevoise.

Nous avons retenu en particulier les chiffres suivants, dont certains mettent en évidence la fragilité de la métropole du bout du lac:

- Entre 1975 et 1985, 40 000 emplois nouveaux pour une population qui croît de 22 600 unités seulement. L'augmentation est réelle même dans le secteur primaire (+13%); celle du bâtiment (+14%) compense la baisse dans l'industrie (–14%). Le secteur immobilier et les banques (+37% chacun) restent les grands pourvoyeurs d'emplois nouveaux.
- En 1985, la moitié des actifs sont des étrangers (92% dans le bâtiment); les saisonniers et les frontaliers représentent un tiers des actifs étrangers.
- 30% des nouveaux emplois ont été occupés par de nouveaux immigrés et 30% par d'anciens immigrés naturalisés.
- Les activités porteuses en terme d'emploi sont d'implantation récente et fortement dépendantes du secteur international. Quelles seraient les conséquences d'un départ des organisations internationales?
- Les activités nouvelles (conseil, expertise juridique, fiscale, financière) sont possibles grâce à des spécialistes "importés". Qu'en est-il de l'adéquation du système de formation?

(1) SIT Information no 48. Case postale 343, 1211 Genève 3