Zeitschrift: Domaine public
Herausgeber: Domaine public
Band: 30 (1993)
Heft: 1121

Rubrik: Égalité hommes - femmes

Nutzungsbedingungen
Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation
L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use
The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 14.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

ÉGALITÉ HOMMES – FEMMES

«Harcèlement législatif» ?

Un salaire égal pour un travail égal est une étape incontournable de l'égalité, mais il ne signifie pas encore l'égalité des chances pour les femmes.

(*pi*) L'égalité entre hommes et femmes avance, en Suisse, à très petits pas. On l'a vu dans la révision de l'AVS où les quelques améliorations apportées au système sont immédiatement «compensées» par une élévation de l'âge de la retraite. On le voit à nouveau dans le projet de loi sur l'égalité présenté fin février par le Conseil fédéral. Un titre générique qui ne concerne pourtant qu'un secteur bien précis: les rapports de travail entre les employeurs et les employées.

Depuis longtemps, il y a fixation sur le salaire qui est révélateur des discriminations dont les femmes sont victimes; la réalisation de l'égalité dans ce domaine précis est d'ailleurs tâche constitutionnelle. Les écarts renseignent effectivement sur l'existence d'injustices lorsqu'on compare l'ensemble des hommes à l'ensemble des femmes: ces dernières gagnent en moyenne environ un tiers de moins que les hommes, toutes professions confondues. Mais la droite a beau jeu de relever que pour une bonne part, ces écarts proviennent de «facteurs objectifs», comme les appellent ces messieurs des Groupements patronaux vaudois: *«la maternité et, surtout, un moindre niveau de formation»*. Et c'est vrai que le niveau moyen de formation des femmes est inférieur à celui des hommes. Mais c'est vrai aussi qu'à formation égale, une femme gagnera souvent moins qu'un homme. Or la loi sur l'égalité ne s'attaquera qu'à la deuxième inégalité, mais ignorera la première. Tout comme elle ignorera nombre de désavantages dont souffrent principalement les femmes et qui les pénalisent dans la recherche et l'exercice d'une profession, mais aussi dans leur vie quotidienne.

On pense à la prévoyance professionnelle et aux allocations familiales conçues pour des personnes travaillant à plein temps alors que la majorité d'entre elles sont engagées à temps partiel; on pense encore à l'absence de congé

L'égalité en Suisse et chez nos voisins

Les principales innovations de la loi sur l'égalité sont:
- l'interdiction de toute discrimination fondée sur le sexe dans l'emploi;
- un renversement du fardeau de la preuve lorsqu'une discrimination est rendue vraisemblable (c'est alors au patron de prouver qu'il n'est pas coupable);
- un droit d'action et de recours des syndicats et des organisations ayant pour but de promouvoir l'égalité des sexes;
- un renforcement de la protection contre le harcèlement sexuel;
- la possibilité d'annuler les congés de rétorsion.

Sur quelques-uns de ces points, nous dressons dans le tableau ci-dessous une comparaison sommaire entre l'état actuel et l'état proposé par la nouvelle loi, ainsi qu'avec quelques pays européens.

	Suisse		France	RFA	GB	Italie
	état actuel	proposition				
Mesures de protection des travailleuses						
Interdiction de discriminer	oui	oui	oui	oui	oui	oui
Possibilité d'action pour les syndicats (ou certaines autorités)	non	oui	oui	non	non	non
Possibilité de se faire représenter par un syndicat	non	oui	oui	oui	oui	oui
Renversement du fardeau de la preuve	non	oui	oui	oui	non	oui
Protection contre le congé de représailles après une action concernant l'égalité:						
– durée de la protection avec annulabilité du congé	aucune	limitée à 6 mois	illimitée	illimitée	illimitée	illimitée
– indemnisation en cas de congé de représailles (sans limitation dans la durée)	non	oui	oui	oui	oui	oui
Autres mesures de politique de la famille						
Congé maternité	Aucun[1]		16 semaines[2]	14 semaines	jusqu'à 40 semaines[3]	5 mois
Congé parental (avec indemnisation pouvant correspondre à une partie seulement du salaire)	non		oui	18 mois	non	6 mois

[1] assimilé à la maladie; souvent réglé par les conventions collectives.

[2] + 6 semaines dès le troisième enfant.

[3] lié à la durée des rapports de travail; une partie du congé n'est pas payée.

Tableau DP. Source: Message du Conseil fédéral concernant la loi sur l'égalité.

maternité digne de ce nom pour de nombreuses femmes, au manque de structures d'accueil pour les petits enfants, aux horaires scolaires inadaptés même à l'exercice d'un travail à temps partiel.
Si le niveau de formation des femmes est inférieur à celui des hommes, ce n'est évidemment pas qu'elles soient victimes de discrimination dans l'accès aux études, mais, d'après le Message du Conseil fédéral, qu'elles adaptent leur comportement au sort que la société leur réserve. De ce point de vue, il est bien sûr essentiel de défendre le principe de l'égalité de salaire, mais il serait encore plus important d'offrir aux femmes la possibilité d'exercer le métier de leur choix sans que leur position dans une entreprise ou dans une profession ne régresse à chaque naissance.

Pouvoir s'écarter du modèle

Il y a certes encore des patrons qui désavantagent les femmes parce qu'elles sont femmes. La future loi sur l'égalité permettra de les repérer et de les obliger à changer de comportement. Mais il y a surtout une société tout entière organisée selon le principe du partage traditionnel des tâches entre l'homme et la femme et qui discrimine aussi bien les femmes que les hommes qui s'écartent de ce modèle. Et cela, la loi sur l'égalité ne le remet pas fondamentalement en question. Elle n'est donc qu'une étape, indispensable, sur le chemin de la véritable justice sociale: celle qui offrira à chacune et chacun le choix de sa carrière professionnelle et de l'organisation de sa vie de parent.
Cela ne signifie pas que l'objectif doit être fixé sur une parfaite égalité du nombre de directrices et de directeurs, de mécaniciennes et de mécaniciens ou d'infirmières et d'infirmiers. Plus simplement, l'exercice de chacune de ces professions doit offrir à toutes et à tous les mêmes possibilités d'allier le désir légitime d'une reconnaissance et d'une ascension professionnelle au besoin vital de procréer et de fonder une famille, tout en tenant compte de la réalité des nombreuses familles monoparentales et recomposées.
Et s'il fallait aussi légiférer pour rendre ce choix possible, le patronat, qui crie déjà au harcèlement législatif, ne peut s'en prendre qu'à lui-même: c'est lui qui peut offrir à ses employées et à ses employés des plans de carrière qui intègrent aussi bien les stages de formation que les congés parentaux. ■

CHÔMAGE

La responsabilité de tous

(*jd*) La progression rapide du chômage en Suisse nous laisse désemparés. La législation n'a pas été conçue pour une telle situation. La révision préparée à la hâte qui consiste à prolonger la durée du droit aux indemnités tout en en réduisant le montant pour une partie des chômeurs ne répond pas à la question centrale: comment éviter que les personnes privées de travail ne se marginalisent ? Timbrer et parcourir quotidiennement les offres d'emploi ne remplit pas une vie. 5,2 milliards de francs au moins seront versés en 1993 à titre d'indemnités; 200 millions seulement seront consacrés au recyclage et et à des programmes d'occupation. La disproportion est éclatante: il n'y a pas en Suisse une véritable politique de réinsertion professionnelle. Pourquoi dès lors ne pas observer ce qui se passe au-delà de nos frontières, comme le propose depuis mercredi dernier le *Tages Anzeiger* dans une série d'articles sur les expériences étrangères de lutte contre le chômage.
Point n'est besoin de porter le regard bien loin: l'Autriche a trouvé une solution originale et qui paraît efficace. Lorsqu'en 1987 l'aciérie Vœst-Alpine, une entreprise d'Etat, doit supprimer plusieurs milliers d'emplois, les partenaires sociaux mettent sur pied une fondation du travail qui prend en charge les licenciés. Ces derniers touchent les allocations de chômage plus une petite somme mensuelle de la fondation, 350 francs au maximum. Durant quatre à six semaines les chômeurs suivent un cours d'orientation professionnelle. Puis trois possibilités s'offrent à eux: le perfectionnement ou le recyclage qui en trois ans au maximum leur permet d'apprendre un nouveau métier (80% choisissent cette solution); l'entraînement et l'aide à la recherche d'un nouvel emploi (10%); le conseil et l'aide à l'infrastructure pour la création de nouvelles entreprises (10%).
Ce modèle présente de nombreux avantages. Les chômeurs ne sont pas livrés à eux-mêmes et exclus; ils restent en contact entre eux et avec le monde du travail. Si possible cette période de formation est accomplie dans les locaux de leur ancienne entreprise. Contribuent au financement de la fondation: les participants qui jusqu'à leur départ renoncent à toucher leur allocation de licenciement (l'intérêt de ce capital constitue leur apport); les salariés de l'entreprise qui versent une contribution de solidarité (0,5% de leur revenu); l'entreprise qui, en plus d'une mise de fonds initiale, participe à raison de 50% de la contribution de solidarité des employés. Le système a démarré avec peine puisque seuls 20% des licenciés de Vœst-Alpine ont adhéré à la fondation. Aujourd'hui on compte quatorze expériences de ce genre avec une participation des intéressés qui avoisine parfois 90%. Et l'efficacité de ce mode de prise en charge impressionne: 96% des membres de la fondation Vœst-Alpine ont retrouvé un emploi et le tiers a changé de profession. ■

MÉDIAS

A l'occasion de son centenaire, le *Tages Anzeiger* publie un ouvrage de plus de 500 pages intitulé *Les Médias entre l'argent et l'esprit*. Il traite essentiellement de l'histoire du journal, dont certains épisodes sont évoqués sans ménagement, mais aussi de la liberté de la presse.

Nouvelles mesures structurelles dans le groupe Jean-Claude Nicole. Dorénavant Sonor verra ses responsabilités limitées à la *Suisse*, à *Foot Hebdo* et à deux périodiques accessoires. Tout ce qui concerne les arts graphiques sera traité par le Centre d'impression et de technique de presse CITP.

Bâle restera la seule grande ville de Suisse où ne paraît qu'un seul quotidien. Les pères du *Nouveau journal* renoncent, faute d'appuis suffisants, à lancer leur titre.

Aux Grisons, un quotidien en romanche, *Quotidiana*, pourrait commencer à paraître au cours de l'année.

Reprise de la parution, après deux ans d'interruption, de *Rote Revue*, revue sociale-démocrate politique. économique et culturelle. Fondé en 1921, ce périodique avait cessé de paraître après le décès de Toya Maissen, sa rédactrice.