

Comité genevois du 14 juin : à grandes enjambées !

Autor(en): [s.n.]

Objektyp: **Article**

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

Band (Jahr): **70 (1982)**

Heft [1]

PDF erstellt am: **16.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-276326>

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.

Vers l'égalité

Comité genevois du 14 juin : à grandes enjambées !

Un guide juridique

« Egalité des droits entre femmes et hommes : du principe à sa réalisation, Guide juridique » : tel est le titre d'une petite brochure éditée et réalisée par le Comité genevois du 14 juin.

Comprenant deux parties, la brochure examine d'abord la portée du nouvel article constitutionnel, et dans le second chapitre, le point particulier concernant l'égalité de salaires. Dans les deux cas, de nombreux exemples sont présentés, avec les moyens d'action disponibles. Par exemple : « Un dossier portant sur l'analyse des livres de lecture au regard de l'égalité a été établi par un groupe d'enseignantes de l'école primaire du canton X. Cette analyse arrive aux conclusions suivantes :

- les membres de la famille sont toujours décrits dans leur rôle traditionnel : le ménage est l'affaire de la mère, le monde professionnel celle du père ;
- il y a plus de femmes que d'hommes dans les illustrations ;
- les femmes n'apparaissent jamais dynamiques en politique ou en économie. »

Suivent trois possibilités d'action, chacune détaillée quant aux suites qu'elle requiert, les délais à respecter, etc.

Autre exemple : « Les Chambres fédérales adoptent une loi sur le petit crédit, dans laquelle il est prévu que lorsque la femme mariée contracte un prêt de consommation auprès d'un institut bancaire, le mari doit donner son consentement, alors que dans le cas inverse... » etc. : suivent les possibilités — ou impossibilités d'une action judiciaire, ou politique.

Dans la deuxième partie, on apprend quels sont les effets de l'égalité de salaire telle qu'elle est définie désormais dans la Constitution sur les contrats individuels ou les conventions collectives de travail, les premières démarches à entreprendre, quelles preuves apporter, quelles sont les voies de recours, quels sont, enfin, les effets dans le temps (rétroactivité ou non) de cet article.

Une postface du professeur à l'Université de Genève Andreas Auer termine la brochure par des « réponses acquises et questions ouvertes », parmi lesquelles l'inégalité des droits que constitue encore le refus du suffrage féminin dans certaines communes des Grisons et dans le canton d'Appenzell n'est pas oubliée, et éclairée sous un nouveau jour.

Parallèlement à l'édition de cette brochure, le Comité du 14 juin a organisé une journée de formation juridique sur l'égalité. Destinée en priorité aux personnes appelées, dans leurs fonctions professionnelles ou syndicales, à répondre à des questions sur ce problème, la journée avait aussi pour but de former des informatrices et informateurs pour tenir des « permanences de l'égalité ».

Les permanences

Femmes et hommes pourront s'adresser à ces permanences pour exposer leur discrimination particulière, et trouver des réponses concrètes à leurs questions. Elles ont lieu au centre F-

Information, le mardi de 17 h. 30 à 20 h., et le samedi de 9 h. à 11 heures.

Procès à venir ?

Enfin, l'un des buts du Comité du 14 juin, selon les statuts qu'il s'est donné, est d'« assurer une défense collective de cas individuels de discrimination portés devant les tribunaux ».

« Avant d'engager un procès sur les cas de discrimination qui nous ont déjà été signalés, dit l'un des membres du bureau du Comité, nous voulions que les structures du Comité soient bien en place, afin que nous puissions défendre avec le plus de poids possible les personnes discriminées. Il ne faut pas oublier en effet qu'une travailleuse qui se plaint aujourd'hui d'une inégalité de salaire, par exemple, n'est pas à l'abri d'un renvoi de son poste de travail, rien n'obligeant l'employeur à motiver celui-ci. » Le soutien public apporté aux personnes souffrant de discriminations est donc très important, et il est probable que dès le début de cette année, des procès seront introduits. — (cc)

La brochure peut se commander au Comité du 14 juin, Bd Jacques-Dalcroze 7, 1204 Genève, pour le prix de Fr. 3.—.

Les permanences ont lieu à F-Information, 1, rue des Barrières (au dessus de la Taverne de la Madeleine, 2e étage, à Genève) (voir heures ci-dessus).

Swissair à ailes déployées

Bien heureusement, Swissair ne fait pas, comme tant d'autres compagnies aériennes, du charme de ses hôtesse le pivot de sa publicité. Et pourtant, depuis cinquante ans, elles contribuent largement à la très bonne image de Swissair dans le monde.

Elles sont quelque 1 200, parmi les 5 800 employées de Swissair. Bien que le tiers du personnel de Swissair soit féminin, il n'y a que 5 % de femmes dans des positions de cadres.

C'est un problème qui préoccupe depuis longtemps non seulement les employées, mais aussi la direction du personnel de Swissair, qui cherche à mieux valoriser les ressources potentielles de son secteur féminin.

En 1977 déjà, une enquête est lancée parmi le personnel volant sur les possibilités d'avancement des hôtesse (jusqu'à il y a une année, seuls les hommes pouvaient être chefs de cabine). Mais l'enquête a peu de succès auprès des hôtesse, qui se font majoriser par la minorité des stewards. Elle suscite pourtant une première prise de conscience, et on fait les premiers pas sur le chemin de l'égalité.

Un groupe de travail — 10 femmes et 6 hommes — prépare un nouveau questionnaire, en s'aidant des conseils d'autres compagnies aériennes et d'une trentaine de grandes entreprises suisses. Une large campagne d'information précède le lancement de cette nouvelle enquête auprès de tout le personnel féminin de Swissair, en Suisse et à l'étranger. 45 % de réponses, qui permettent d'écartier un certain nombre d'idées préconçues.

Ainsi, on s'aperçoit que 80 % des femmes ayant répondu envisagent le travail à Swissair comme une vraie profession ; 80 % également ne l'ont jamais interrompu. Les femmes indiquent, en ordre décroissant, comme obstacles à l'avancement : le manque de possibilités réelles et les pratiques discriminatoires, les préjugés, et, en quatrième position seulement, les obligations familiales. 26 % des femmes n'ont jamais suivi de cours de perfectionnement. Et pourtant 39 % souhaitent une promotion, 36 % se sentent prêtes à prendre de plus grandes responsabilités.

Ce que les employées de Swissair demandent en premier lieu, c'est plus d'égalité dans les salaires, une meilleure orientation quant à leur carrière, de plus grandes chances d'avancement. Parmi celles qui désirent des responsabilités, très rares sont celles qui demandent aussi une réduction du temps de travail ou du stress.

A partir du 1.1.1982, il y aura chez Swissair, pour le personnel volant :

- égalité de salaire ;
- suppression de l'obligation pour les hôtesse de démissionner en cas de grossesse ;