

Swissair à ailes déployées

Autor(en): **Bugnion-Secrétan, Perle**

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-276327>

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 ;

- mêmes chances de promotion que pour les hommes ;
- disparition des termes discriminatoires d'hôtesse ou de stewards, remplacés par celui, neutre, de flights attendants.

En outre, et sauf pour la profession de pilote, toutes les places de travail, aussi du côté de la technique, seront offertes aux femmes comme aux hommes ; les secrétaires seront classées comme le personnel masculin des services administratifs. Un bureau de conseil sera ouvert, sur les changement professionnels, le perfectionnement et l'avancement. Des cours spéciaux sont prévus pour encourager les femmes à prendre plus de responsabilités et les y préparer.

Le groupe de travail sera maintenu, avec le mandat de veiller à l'application des mesures prévues, telles que la révision de tous les formulaires, offres d'emploi, pratiques administratives, afin d'en éliminer toutes discriminations.

A moyen terme, jusqu'à fin 1983, des femmes motivées et qualifiées devraient avoir été formées pour assurer la relève dans des positions de cadres. A plus long terme, toutes les discriminations devraient avoir été éliminées des prestations sociales.

On ne se fait par ailleurs pas d'illusions : il y aura encore des résistances à vaincre jusqu'à ce que l'égalité des chances ait triomphé à tous les niveaux et dans tous les esprits.

Perle Bugnion-Secretan

Zurich : un procès contre une évaluation de travail

La section ville de Zurich du syndicat chrétien regroupant le personnel de la fonction publique a déposé une plainte contre une décision de l'administration de la ville concernant le personnel hospitalier. Selon cette décision, le travail des femmes devait être évalué de façon différente au travail des hommes, ce qui serait contraire au nouvel article 4 de la Constitution fédérale.

On attend avec impatience l'arrêt du tribunal administratif qui devrait être rendu mi-janvier 1982.

J.B.W.

Courrier

14 juin : les paysannes réagissent

Par FS de novembre, nous apprenons que Mme **Klara Gerber**, présidente de l'**Union des paysannes suisses**, va commencer, au nom de ses collègues, la lutte en vue d'obtenir l'**égalité des salaires entre paysans et paysannes** (il s'agit d'une inscription comptable). Voilà donc, parmi les dernières inégalités, un statut discriminant qui va disparaître.

Cependant, à la réflexion, une autre face du problème apparaît, à ne pas négliger : **la formation professionnelle de la paysanne**. Régie par la loi fédérale sur la formation professionnelle, son application aboutit à la remise aux lauréates d'un titre dont la valeur et le niveau sont considérés par l'administration fédérale comme inférieurs à ceux du titre délivré aux paysans au terme d'une information analogue.

Or, le niveau de la formation professionnelle étant, dans notre pays, un facteur important du problème, pour la fixation des salaires, il apparaît — hélas ! — logique, même si c'est injuste, que la rétribution accordée à la paysanne ait été sous-évaluée par l'Union suisse des paysans. Cela se passait, bien sûr, avant le 14 juin !

Conclusion sommaire : il faut d'abord obtenir la reconnaissance de la formation professionnelle de la paysanne à son plus haut niveau en l'assimilant sans restriction aucune à celle des paysans. Quand la paysanne suisse sera considérée comme une exploitante agricole au même titre que son mari (ce qui ne nuira nullement à son rôle d'épouse et de mère), la revendication pour un salaire égal ne rencontrera plus d'obstacle insurmontable.

« Trop de femmes visent trop bas » disait l'autre jour la présidente du Grand Conseil, Mme Narbel, lors de la cinquantième journée des Femmes vaudoises. Les paysannes, quant à elles, se préparent à viser le but à la hauteur qu'elles méritent.

Bonne chasse ! Nous restons solidaires.

A. Salina

ADF : séminaire sur l'égalité

L'Association suisse pour les droits de la femme a coutume d'organiser une à deux fois par an une **conférence des présidentes** ; celle de fin novembre avait pour sujet **l'égalité des salaires**. Participaient au débat quatre conférencières de valeur : **Lily Nabholz**, présidente de la Commission fédérale pour les questions féminines, **Isabel Mahrer**, présidente de l'Association suisse des femmes universitaires et représentante de l'ADF à la Commission fédérale, **Ruth Dreifuss**, secrétaire de l'Union syndicale suisse et **Alice Moneda**, présidente de l'Association suisse des employés de commerce (section féminine). Le patronat était, hélas, absent du débat malgré les efforts prolongés de **Christiane Langenberger**, présidente de l'ADF pour trouver un interlocuteur représentatif de ce milieu.

L'esprit et la loi

On entend souvent dire qu'il ne s'est rien passé depuis le 14 juin. Mais les choses ne peuvent pas aller si vite. A la limite, on pourrait dire que l'on obtient presque plus rapidement des changements dans les textes légaux que dans les mentalités. En effet, on constate que les femmes qui ont maintenant ce droit à l'égalité des salaires (et même à l'effet rétroactif jusqu'au 14 juin), n'osent pas le revendiquer, de peur de perdre leur place, de peur de ne pas en trouver une ailleurs. Elles ont peur aussi de se syndiquer, alors que les syndicats sont là pour les aider, tout comme l'ADF qui entend favoriser la réalisation de l'égalité avec autant d'énergie qu'elle en a mis à faire reconnaître ce droit. (Ne pourrait-on pas dénoncer les employeurs qui refusent d'appliquer le nouvel article constitutionnel aussi haut et fort qu'on le fait dans le domaine de la consommation lorsqu'on accuse tel ou tel fabricant de produire des articles non conformes à un certain règlement ?)

Dans les milieux patronaux, on s'attendait à ce que le résultat de la votation du 14 juin soit négatif, nous dit Alice Moneda qui avait accepté d'être un peu l'avocat du diable en présentant le point de vue des patrons ; ce n'est qu'après le 14 juin que le nouvel article constitutionnel a été pris au sérieux, d'où l'impression qu'il ne se passe rien. Mais il est encore un peu tôt pour faire le point : des tractations ont eu lieu cet automne, elles sont difficiles étant donné le renchérissement de la vie ; d'autre part certains employeurs ont l'habitude d'annoncer des améliorations de salaires en fin d'année, en même temps que les primes ou l'éventuel 13e salaire. Espérons que dans les premiers mois de 1982, quelques bonnes nouvelles nous parviendront.

Côté syndicats, les choses ne vont pas non plus à une vitesse foudroyante — la revendication de l'égalité des salaires est au programme de l'USS depuis 1881 ! — mais on accepte d'en parler. La proportion des femmes dans les syndicats a bien augmenté ces dernières années. Elles demandent très fréquemment de créer des commissions féminines pour étudier leurs problèmes. Les contrats collectifs sont passés à la loupe pour y éliminer les différences qui subsistent encore en ce qui concerne le salaire minimal. Mais c'est dans chaque branche qu'il faut traquer d'autres causes de différences que le salaire de base : dans l'industrie de la chaussure par exemple, brodeurs et brodeuses reçoivent le même salaire, mais les hommes reçoivent en plus une allocation spéciale (« de masculinité » ?).

On a tendance, côté patronal, à prétendre que le travail accompli par les hommes et les femmes dans une même entreprise n'est pas comparable, ni interchangeable : des commissions paritaires sont créées actuellement pour évaluer ce qu'est un travail de valeur égale. Ce sera une des tâches de la Commission fédérale et des associations féminines que de pousser à la revalorisation des qualités féminines (rapidité, habileté manuelle) qui sont en général moins bien taxées que la force physique par exemple. Il reste donc beaucoup à faire dans tous les domaines.

Simone Chapuis