

Etrangères et Suissesses : la différence

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): **77 (1989)**

Heft 2

PDF erstellt am: **17.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-278969>

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.



Etrangères et Suissesses : la différence

La discrimination salariale atteint ainsi, sans correction de la sélection, 23 % (étrangères : 30 %, Suissesses : 21,59 %) et, avec correction de la sélection, 14 % (étrangères : 28 %, Suissesses : 7 %).

Pour lutter contre les discriminations salariales, il est nécessaire d'agir à plusieurs niveaux : il faut permettre dans un premier temps aux femmes de faire valoir plus facilement leur droit à l'égalité de salaire ; mais également améliorer la position des femmes sur le marché du travail, ainsi que dans les autres domaines où elles sont encore pénalisées.

deuxième partie un ensemble de mesures qui visent l'ensemble des facteurs multiples à la base des disparités salariales, lesquels ont une racine commune : la notion de rôles féminins et masculins stéréotypés. Si cette notion a heureusement été évacuée du droit matrimonial, on la retrouve encore dans l'orientation professionnelle, dans l'importance qu'on attache ou non à une formation aussi bonne que possible, dans les conditions d'engagement et de travail des femmes, dans les mesures financières relatives à leur sortie de l'entreprise ou à leur retraite.

Les propositions de mesures qui forment la seconde partie du Rapport, touchent donc aussi bien la période qui précède l'entrée de la femme dans le marché du travail et dans l'emploi, que sa carrière professionnelle, les assurances sociales —

action, par exemple en exigeant dans les soumissions pour les travaux publics une déclaration sur l'égalité de salaire dans l'entreprise, ou en accordant des subventions qui incitent à la promotion des femmes (perfectionnement professionnel, réintégration dans la vie professionnelle, reconversion, etc.) ou encore en n'accordant la force obligatoire à une convention collective que si elle contient une garantie quant à l'égalité des salaires.

Le Rapport fait trop de propositions pour qu'on puisse les énumérer en détail. Mais on peut, non sans quelque arbitraire, dégager trois grandes lignes directrices.

● Il faut à tout prix aider les femmes à concilier leur vie professionnelle et leurs



Homme ou femme ? Regardez la fiche de salaire...

La voie juridique s'étant révélée jusqu'à maintenant inefficace, le rapport propose entre autres en ce qui concerne le premier niveau d'action :

— la création d'offices cantonaux de conciliation

— le renversement du fardeau de la preuve (c'est au patron de prouver qu'il ne discrimine pas la travailleuse)

— la possibilité d'intervention pour les syndicats et organisations féminines (ce qui dispenserait les femmes d'intenter elles-mêmes un procès contre leur employeur)

— un renforcement de la protection contre les licenciements.

En ce qui concerne les autres niveaux d'action, le rapport propose dans sa

maladie, accidents, AVS et prévoyance professionnelle — les questions fiscales comme la taxation individuelle des époux.

Le rôle du gouvernement

De nombreuses mesures se rattachent aux possibilités d'action du gouvernement : d'un côté il est avec l'administration fédérale et les régies l'un des plus gros sinon le plus gros employeur du pays, et il peut jouer un rôle moteur par son exemple ; d'un autre côté, il peut exercer une

tâches familiales, par la flexibilité des horaires dans l'entreprise et l'harmonisation des horaires scolaires ; par des facilités pour la réinsertion professionnelle, telles que la suppression des limites d'âge ou de certaines réglementations des caisses de pension, etc.

● Il faut accorder aux activités familiales le même poids qu'aux activités rémunérées à l'extérieur, par exemple en donnant à la « ménagère » la possibilité de s'assurer contre les accidents à la Caisse Nationale, ou par le jeu des cotisations à l'AVS, par la possibilité de rester affiliée à une caisse de pension pendant les années consacrées aux enfants.