

Dossier

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

Objektyp: **Group**

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

Band (Jahr): **89 (2001)**

Heft 1450

PDF erstellt am: **16.07.2024**

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.

L'inégalité au travail: De la chape de plomb au plafond de verre

Que de chemin accompli depuis le début du siècle où le travail d'une femme était soumis à l'autorisation de son mari. Aujourd'hui les femmes actives, touchant un salaire pour leur travail, représentent 62% de la population féminine (49% en 1970). Cependant les femmes n'ont pas les mêmes opportunités que les hommes sur le marché de l'emploi, aussi bien en termes de salaire qu'en termes de carrière. Le salaire des femmes n'est toujours pas identique pour un travail égal : la différence est de 21,5 % en Suisse. Et leur position dans les sphères du pouvoir reste exceptionnelle. A y regarder de près, ces inégalités sont bien plus qu'une injustice salariale: c'est le résultat d'une politique et d'une culture discriminatoires. A peine enraie-t-on certaines inégalités, que se reforment d'autres foyers de disparité. Les chiffres ne sont jamais si parlants que lorsqu'ils sont analysés. Les femmes sont incontournables (nombreuses, qualifiées, efficaces), pourtant les vieilles habitudes ont la vie dure. Le modèle patriarcal qui culpabilise les femmes et valorise le travail masculin et ses valeurs persiste. Ce qui avantage les hommes en termes de salaire a un effet décroissant pour les femmes.

Valérie Solano

Depuis 1960, le taux d'occupation des femmes a sans cesse augmenté; pas de manière linéaire, mais dans un mouvement constant. La croissance économique qui a caractérisé les dernières décennies a eu une forte influence sur l'emploi des femmes. A

¹ Un bas salaire est ici défini selon l'étude de Yves Flückiger et Giovanni Ferro-Luzzi, *Analyse des inégalités entre femmes et hommes sur le marché du travail à Genève*, Observatoire Universitaire de l'Emploi, Genève, c'est-à-dire un salaire inférieur de 50% à la moyenne standardisée.

la fois en redistribuant les bénéfices vers les bas salaires¹ en majorité occupés par les femmes, mais aussi en développant les emplois du tertiaire, classiquement féminins. Mais cette arrivée des femmes sur le marché du travail s'est manifestée par une répartition irrégulière dans les secteurs les moins qualifiés et majoritairement dans des emplois à temps partiel. Le résultat est que la disparité salariale n'a pas cessé, mais qu'elle n'est plus manifestée seulement par le genre en tant que tel, mais par des caractéristiques individuelles, intimement liées au genre.

Comment on devient femme sur le marché du travail

La discrimination commence dès la formation, car les femmes, pour un quart d'entre elles, ne poursuivent pas leurs études au-delà de la formation obligatoire. La profession qu'elles choisissent est dans la grande majorité une profession «féminine», c'est-à-dire exercée en majorité par des femmes (services, soins, organisation et administration). Ce qui a pour effet de cumuler les inégalités: dans les métiers très féminisés, les hommes occupent des positions à responsabilités; tandis

que dans les métiers masculinisés, les femmes ont des situations subalternes. L'interruption liée à la grossesse est un facteur lourd de conséquences pour la carrière des femmes. Les structures d'accueil pour des jeunes enfants, comme l'inexistence d'une assurance maternité poussent les femmes à interrompre leur carrière. Cette discontinuité dans le cursus des femmes les prétérite lourdement: alors que la famille est perçue comme un élément stabilisateur pour les hommes, suscitant une augmentation, il en va tout autrement pour les



femmes. Dès ce moment, les carrières féminines et masculines prennent des voies différentes. Les hommes vont bénéficier de leur formation, de leur état civil, de leur travail à temps plein et de leur expérience pour acquérir une position hiérarchique supérieure, un deuxième pilier plus conséquent et les réseaux de cooptation.

Les jeunes mères, en revenant sur le marché du travail, vont préférer les temps partiels et rapidement perdre tout espoir de promotion. Le manque de qualification et le type de profession choisie va les amener à rejoindre le lot des bas salaires, des emplois précaires et des travaux pour lesquels une grande flexibilité est requise.

Reconnaissance et persistance des stéréotypes

En haut de la hiérarchie sociale, caractérisée par des salaires élevés, des responsabilités, la reconnaissance sociale, l'absence des femmes est flagrante. Là où se trouve le pouvoir, les femmes sont invisibles. Cette difficulté à progresser dans la hiérarchie professionnelle est double: il est difficile pour les femmes de se déplacer latéralement (entre un secteur et l'autre de l'entreprise) mais surtout le plafond de verre semble contenir les femmes loin des postes les plus valorisés. Il faut chercher hors du monde professionnel les raisons de cette ségrégation. Les valeurs requises pour parvenir à un poste de cadre sont issues des rôles traditionnels masculins: compétitivité, agressivité, ambition. Le travail des femmes étant considéré comme une activité d'appoint, sa valeur et sa compétence ne sont pas reconnues. Il y a donc difficulté pour une femme à imaginer se réaliser et être reconnue au travers de son travail. Les

tâches ménagères et le soin donné aux enfants demeurent le fait des femmes. Ces compétences spécifiques ne sont pas valorisées dans les emplois rémunérés. Pour que le marché et les salariées elles-mêmes reconnaissent leur valeur, il est nécessaire d'engager un processus de qualification, d'évaluation des tâches, d'appréciation des responsabilités et des compétences.

La recomposition des inégalités

La grande difficulté est un sexisme ordinaire, qui trouve sa justification dans des caractéristiques individuelles: telle femme est moins bien payée puisqu'elle a un moindre niveau de formation, qu'elle a interrompu sa carrière et préfère un emploi à temps partiel moins bien payé. Cette complaisance face à la ségrégation sexiste trouve notamment des arguments auprès des femmes qui réussissent. Au vu du parcours d'obstacle que signifient des emplois hauts placés, certaines femmes développent une androgynie psychologique. Elles préfèrent garder le masculin de leur titre, de peur de le dévaloriser, refusent de promouvoir des femmes, craignant de remettre en question leur position si difficilement acquise.

Autre problème, celui de la lassitude, du renoncement. Trop de sacrifices, trop d'invisibles freins. Certaines femmes après avoir bataillé pour obtenir une position dans un monde d'hommes choisissent une position de repli, préférant un poste moins exposé et plus rassurant. Ces choix résultent d'une situation où certaines barrières sont tombées (aucune profession n'est désormais interdite aux femmes), tout en étant remplacées par d'autres, plus surnoisées mais

non moins hermétiques. La recomposition permanente de ces discriminations souligne que l'inégalité salariale n'est qu'un des pans d'un système plus complexe.

Une autre conception du travail?

Face à ce constat, le débat peut être replacé à l'échelle de la société tout entière. Les mesures législatives et légales promues en Suisse ne suffisent pas. Il demeure difficile de porter plainte pour inégalité de traitement tant que des conditions ne régissent pas les licenciements abusifs. Il demeure illusoire d'encourager les femmes tant que des infrastructures ne sont pas mises en place pour la garde des enfants ainsi que l'aménagement de congés maternité et d'une assurance perte de

gain. Le modèle de travail à plein temps, selon des schémas masculins particulièrement rigides, n'est pas une fatalité. Les processus de qualification mis en place par des corps de métiers féminins portent peu à peu leurs fruits: empathie, savoir-faire, affection, écoute, habilité à communiquer et à partager ne sont plus considérées comme des qualités secondaires. Les carrières interrompues, les réorientations professionnelles ou le temps partiel ne sont plus aussi exceptionnels qu'il y a une dizaine d'années. Mais ces nouvelles tendances sont encore le fait d'individus bien formés, disposant de compétences et de qualifications. Il reste à étendre cela aux moins avantagées. Et c'est là qu'on mesure l'ampleur des inégalités. ❧

Parcours différenciés

Pour comprendre les mécanismes qui amènent les femmes à gagner moins que les hommes, imaginons les parcours différenciés d'une femme et d'un homme. Florence, ayant terminé l'école obligatoire, entreprend un apprentissage (1/4 des femmes ne vont pas au-delà de l'école obligatoire) d'employée de bureau comme 34% des filles de son âge. Son camarade de classe, Stéphane, choisit de poursuivre ses études (16,4% des hommes). Après quelques années Florence se marie et cesse toute activité professionnelle jusqu'à ce que ses deux enfants soient en âge d'aller à l'école. A ce moment elle reprend un emploi à mi-temps. De cette interruption résulte une baisse de salaire relative de 3,7%. Payée à l'heure, elle gagne 13% de moins qu'une salariée fixe. Ses années d'expérience ne sont pas prises en compte et son deuxième pilier reste très peu élevé. Stéphane tire bénéfice de son mariage (+4,5%), et cette stabilité lui permet d'être nommé cadre (46% de plus que ses collègues non cadres), son deuxième pilier augmente en conséquence. Comme il travaille dans une entreprise privée, son travail est assorti de bonus, ce qui lui permet de constituer un troisième pilier. ❧

Victoire historique

Les cueilleuses de champignons sortent enfin du bois

Les cueilleuses de champignons de l'entreprise «Champignons Parmentier & Cie» récoltent les premiers fruits de la loi sur l'égalité en matière d'égalité salariale dans le secteur privé. La Cour d'appel des prud'hommes de Genève a en effet constaté en décembre dernier un écart discriminatoire «d'au moins 5%» entre les salaires du personnel masculin et féminin de l'entreprise. L'arrêt genevois fera jurisprudence, puisqu'il est le premier à reconnaître au niveau cantonal l'existence d'une discrimination salariale dans le secteur privé.

Karine Lempen

En novembre 1997, le syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs (SIT) déposait auprès des prud'hommes de Genève une action en constatation de discrimination contre l'entreprise «Champignons Parmentier & Cie». Le syndicat, qui fondait sa qualité pour agir sur la loi sur l'égalité (art. 7 LEg), dénonçait le non-respect du principe de l'égalité salariale entre femmes et hommes au sein d'une entreprise où les travailleurs des deux sexes effectuaient un travail en partie identique et en partie différent, mais de valeur égale. Trois ans plus tard, les juges de la Cour d'appel des prud'hommes donnent raison au syndicat et constatent, dans un arrêt rendu le 5 décembre 2000, l'existence d'un écart discriminatoire «d'au moins 5%» entre les salaires du personnel féminin et masculin de l'entreprise «Parmentier». Cette décision, contre laquelle l'employeur ne peut désormais plus recourir, marque un pas important en direction de l'égalité salariale entre les sexes. Il s'agit en effet de la première fois qu'une autorité cantonale reconnaît l'existence d'une discrimination salariale dans le secteur privé.

Quintuple discrimination

Selon la Cour d'appel, les ouvrières de «Parmentier» ont fait l'objet d'une discrimination

non seulement au niveau du montant de leur salaire, mais aussi au niveau du mode de leur rémunération, des modalités de leur emploi, du paiement de leurs heures supplémentaires, et de l'attribution de leur primes d'ancienneté. Les juges genevois ont en effet reconnu que l'écart discriminatoire constaté grâce à la méthode d'évaluation ABAKABA¹ était renforcé par un certain nombre de discriminations salariales déguisées.

Discriminations salariales déguisées

Une de ces discriminations indirectes était due au fait que les hommes travaillaient en fonction d'un horaire hebdomadaire, alors que les femmes travaillaient sur appel, sans horaire hebdomadaire fixe. Cette différence injustifiée dans les modalités d'emploi s'accompagnait d'un horaire hebdomadaire maximum plus élevé pour les travailleuses que pour les travailleurs (49 heures contre 44 heures), ainsi que d'une absence de prise en compte des heures supplémentaires effectuées par le personnel féminin. En effet, «Parmentier» n'ayant fixé aucune durée mensuelle à partir de laquelle chaque heure de travail additionnelle aurait pu être considérée comme une heure supplémentaire, les travailleuses étaient toujours

rémunérées au taux de base, même lorsqu'elles travaillaient 49 heures par semaine, alors que leur collègues masculins étaient rémunérés à un tarif plus élevé pour toute heure de travail dépassant leurs 44 heures hebdomadaires. De plus, les ouvrières de «Parmentier» étaient payées à l'heure, alors que les ouvriers travaillaient en fonction d'un salaire mensualisé. Enfin, les salariées ne bénéficiaient d'aucune prime d'ancienneté, contrairement à leurs collègues masculins. Seul le fait que les hommes touchent en moyenne des gratifications plus élevées que les femmes n'a pas été jugé discriminatoire par la Cour d'appel. Les juges ont, en effet, rappelé que l'employeur dispose en la matière d'un large pouvoir d'appréciation. Or, c'est précisément l'existence de ce pouvoir d'appréciation en matière de gratifications ou de salaire au mérite que critique le SIT.

«En matière d'égalité entre femmes et hommes, ce type de rémunération est un moyen idéal pour un employeur de laisser libre cours à son sexisme ordinaire pour une part non

négligeable de salaire», note Valérie Buchs, cosecraire générale du syndicat.

Suites positives de l'affaire

Selon Valérie Buchs, les ouvrières de l'entreprise «Parmentier» n'ont été l'objet d'aucune mesure de représailles de la part de leur employeur. En effet, les cueilleuses de champignons qui ne travaillent plus dans l'entreprise à l'heure actuelle sont parties pour des motifs sans rapport avec l'action en constatation intentée par le SIT. Le jugement prud'homal étant à présent exécutoire, les salariées de l'entreprise qui avaient déposé une plainte de manière individuelle vont désormais être en mesure de conclure des accords avec «Parmentier», ou de réactiver leur procédure individuelle. Le SIT est actuellement en train de négocier avec «Parmentier» une modification des contrats de travail des salariées de l'entreprise, et de veiller à ce que les travailleuses puissent toucher rétroactivement les salaires qui leur sont dus. Le suivi de l'affaire est donc bien assuré par le syndicat qui se réjouit d'ores et déjà que ce jugement historique ouvre la voie à d'autres procès en matière d'égalité salariale.



¹ L'affaire des «Champignons Parmentier» représente le premier exemple d'application de l'instrument d'analyse «ABAKABA» au secteur privé.

Lemo S.A. résiste jusqu'au bout

Parcours d'une combattante pour l'égalité salariale

Plusieurs articles¹ ont rapporté le cas de Malika Kurtovic, jeune femme de l'ex-Yougoslavie vivant dans le canton de Vaud, et qui depuis près de trois ans, lutte contre son employeur, Lemo S.A. Son combat: faire valoir le principe «à travail égal, salaire égal». Cette affaire mérite toute notre attention: c'est l'une des rares actions individuelles pour discrimination salariale dans le secteur privé sur la base de la Loi sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg)². Retour sur les événements.

Magdalena Rosende

Engagée en 1995 comme ouvrière non qualifiée (quand bien même elle bénéficiait d'une formation complète de tourneuse), dans une entreprise de l'Ouest lausannois qui fabrique des circuits électroniques, avec un salaire brut de 2 400 fr. pour 41 heures de travail hebdomadaire, Malika Kurtovic passe au bout de quelques mois sur un tour et exécute un travail qualifié. Comme son salaire demeure inchangé, elle demande à être payée comme ses collègues masculins qui travaillent sur le même tour. Les écarts de salaire s'élèvent en effet à plus de 30% (lire encadré). La direction refuse arguant qu'elle a un niveau de formation inférieur. Sur conseil du Bureau vaudois de l'égalité, la jeune femme sollicite et obtient la reconnaissance de son diplôme auprès du SECO (Office de la formation professionnelle et de la technologie), puis réclame une augmentation salariale auprès de la direction. La réponse de cette dernière ne tarde pas: l'ouvrière est licenciée. A la suite d'une requête en réintégration fondée sur la LEg, requête déposée devant le Tri-

bunal des Prud'hommes de Renens, elle obtient son «ré-engagement». Une année plus tard après des péripéties juridiques diverses, une expertise est requise. Réalisée par une ergonome et une sociologue de l'Institut universitaire romand de santé au travail, cette expertise conclut à l'existence de discrimination directe à l'encontre de l'ouvrière.

En raison de pressions nombreuses subies sur le lieu de travail, Malika Kurtovic va toutefois résilier son contrat en automne 1999, mais ne reste pas moins déterminée à se battre jusqu'au bout. Depuis, elle a retrouvé un emploi à de meilleures conditions dans la région.

L'égalité salariale: un droit contesté

Les audiences du Tribunal des Prud'hommes ont révélé combien la concrétisation de l'égalité entre femmes et hommes peut être longue et contestée, alors même que la LEg prévoit la mise en place de procédures simples et rapides pour trancher ce type de litiges.

Pour l'avocat de la plaignante, la lenteur de la procédure s'explique par les procédés dilatoires de l'entreprise qui a notamment remis en cause la compétence du Tribunal des Prud'hommes pour juger du litige. Elle trouve également son origine dans le fait que la justice ne connaît qu'un nombre limité de litiges engagés sur la base de la LEg et

qu'en conséquence, son expérience en la matière est limitée. C'est d'autant plus vrai que l'on a affaire ici à un cas relativement simple: le litige ne portait pas sur une probable valeur équivalente du travail, mais bien sur un travail identique entre Malika Kurtovic et ses collègues.

La «loi machin» créerait un carcan «insupportable»

Pour le représentant de l'entreprise, l'expertise est «partiale» car elle a été réalisée par des «prétendues spécialistes», formées et engagées par les responsables des bureaux de l'égalité. La plainte déposée par l'ex-employée serait en outre le fruit d'une «conspiration» fomentée par le Bureau vaudois de l'égalité avec le soutien, non seulement du syndicat FTMH, du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes, mais également du SECO (qui aurait répondu avec une excessive rapidité à la demande de reconnaissance du diplôme). Une seconde expertise a été requise sans succès. Régulièrement invoquée dans le cas de plaintes pour discrimination sexuelle, la thèse d'un complot féministe témoigne des fortes réticences des employeurs à appliquer réellement l'égalité entre les sexes dans la vie professionnelle. Le refus d'une législation réglant sur cette question les rapports de travail renvoie au fait que l'employeur veut pouvoir res-

ter maître dans son entreprise. D'où la qualification par son avocat de la LEg comme étant une «loi machin». Selon ce dernier, il faudrait laisser jouer les lois du marché du travail et la LEg, de ce point de vue, crée un carcan insupportable. Non seulement des efforts sont déployés pour faire disparaître les protections des salarié-e-s en vigueur, mais tout est fait pour empêcher que celles qui ont été récemment votées soient réellement appliquées.

Les «avantages» d'une conciliation vs l'égalité salariale

Une autre preuve des résistances que rencontre la réalisation de l'égalité entre femmes et hommes réside dans le fait que le Tribunal a insisté sur les «avantages» d'une conciliation, exprimant également par là ses hésitations à appliquer la loi. C'est dire combien la reconnaissance des droits égaux entre les sexes est un long chemin semé d'embûches. Malika Kurtovic est résolue à faire appliquer le principe de l'égalité salariale et à faire reconnaître ses droits, et attend maintenant le jugement du Tribunal. Dans des conditions de vie et de travail difficiles, elle a osé se battre jusqu'au bout. Son combat est un bel exemple à suivre et mérite qu'on salue ici son courage et sa détermination. Combien de femmes qui se taisent par crainte de représailles? ☞

¹ Voir les numéros de *Femmes en Suisse* de janvier, mars et novembre 1999 ainsi que celui de novembre 2000.

² Alors que l'épilogue de cette procédure avait été annoncé pour le début de l'année 2001, il faudra attendre fin février pour connaître le jugement du Tribunal des Prud'hommes de Renens.

Vous avez dit «non qualifiée»?

«Non qualifié-e.»
«Sans formation.» Parmi la population active dans l'industrie, ces termes désignent aujourd'hui une majorité de femmes. Or il s'agit là d'une catégorie particulièrement menacée par les processus de restructuration des entreprises. Ce constat incite évidemment à défendre avec énergie la formation des filles, dans une perspective à long terme. Une chercheuse en sciences sociales, Laurence Marti, a cependant décidé de ne pas se satisfaire de la promesse de lendemains qui chantent, et d'affronter le problème dans son actualité.

Corinne Chaponnière

Que signifie la notion même de non-qualification? Correspond-elle réellement à une absence de compétences? Comment compare-t-on les différents savoir-faire? Autant de questions que se sont posées la chercheuse lausannoise et l'équipe du syndicat FTMH au cours d'une enquête de plusieurs mois au sein de deux entreprises romandes. Baptisé FEMHOR, ce projet a débouché sur une méthode innovante de reconnaissance et de validation des expériences professionnelles.

«Learning by doing»

Depuis une dizaine d'années, le concept de compétences se voit privilégié par rapport à celui de qualifications. Contrairement à ces dernières, les compétences ne se conçoivent qu'en acte. Leur règle générale d'apprentissage est celle que résume bien la formule anglaise *learning by doing*. Elles sont de nature très diverse, allant de la capacité à mettre en pratique une connaissance théorique à la mise en route d'un processus de fabrication. Enfin, par leur mode d'acquisition, elles évoluent au fur et à mesure des changements introduits dans les méthodes de travail.

On voit bien l'intérêt primordial que peut représenter cette notion de compétences pour les catégories de travailleuses et travailleurs non qualifié-e-s ou sans formation. Dans une des entreprises hôtes du projet FEMHOR, la fiche

de description d'un poste indique comme seules capacités nécessaires «le fait d'avoir de bons yeux et de savoir lire une fiche». Or, l'activité de la personne occupant ce poste révèle une opération de perçage délicate et complexe qui elle-même implique des opérations de contrôle de la machine, de la pièce produite, des outils utilisés, mobilisant chacune des qualités et des savoirs particuliers. On voit ici que les critères habituels de qualification sont totalement insuffisants pour décrire l'ensemble des compétences que requièrent, ou auquel conduisent, des postes dits «non qualifiés».

«Beaucoup d'entreprises étaient réticentes à nous recevoir », confie Laurence Marti, «a fortiori parce que nous nous intéressions aux postes non qualifiés»

Les référentiels

C'est cette lacune que vise à combler le projet FEMHOR. L'équipe de Laurence Marti a choisi la branche horlogère pour mener son étude et, dans la branche horlogère, une grande entreprise de Genève et une plus petite à Neuchâtel. «Mais les deux qui nous ont reçues, en revanche, ont fait preuve d'une remarquable ouverture.»

A côté de la documentation propre à l'entreprise (organigrammes, fiches d'évaluation, description des postes), l'enquête a consisté en des entretiens avec les employé-e-s et surtout en l'observation attentive de leurs tâches. Cet en-

semble d'informations a permis non seulement de franchir un pas important dans l'appréciation du travail non qualifié, mais de fournir aussi des bases précieuses à d'autres analyses.

La première réalisation concrète du projet FEMHOR est un *référentiel de métier* qui répertorie les différentes tâches réalisées par une personne, les gestes effectués et les machines et instruments utilisés. A ce premier référentiel est ajouté un *référentiel de compétences* associant à chaque tâche le type de compétences mobilisées. Pour une activité telle que «le chargement et déchargement de la machine et la mise en route de la production», par exemple, on trouvera sous la colonne «Opérations» huit tâches distinctes, allant de «prendre la pièce» à «enlever les copeaux et l'huile» en passant par «lancer l'usinage».

Dans la colonne des compétences sont distingués les «savoirs théoriques et procéduraux» – la lecture du français technique, par exemple – les «savoir-faire techniques et procéduraux» – l'utilisation d'un pistolet à air comprimé – et enfin une catégorie intitulée «savoir-être» qui comprend des qualités individuelles comme la dextérité, la concentration, l'acuité de la vue, etc.

L'enquête de Laurence Marti révèle par exemple que la sollicitation de la force physique peut légitimer une plus-value salariale de 15%. Un outil de comparaison

Le caractère très détaillé de ces descriptions révèle toute l'utilité de la démarche. Les référentiels de métier et de compétences permettent de poser les bases d'un système de reconnaissance et de validation des acquis professionnels, compétences que rien jusqu'ici ne permettait de faire valoir en situation de chômage, ou même à l'intérieur de l'entreprise pour l'évaluation du salaire ou l'avancement. Pour l'employé-e elle-même, les données recueillies sont synthétisées sur une fiche-type qui constituera son «dossier de compétences» individuel. Il serait évidemment souhaitable que ces dossiers soient validés par une autorité représentative de la branche professionnelle concernée et reconnus par les partenaires sociaux pour prendre toute leur valeur.

Le détail des tâches permet aussi de comparer les savoirs et les qualités, et constater lesquelles sont plus privilégiées que d'autres, notamment entre qualités majoritairement féminines ou masculines. L'enquête de Laurence Marti révèle par exemple que la sollicitation de la force physique peut légitimer une plus-value salariale de 15%, alors que la dextérité et la vitesse ne sont pas retenues comme qualités valorisantes.

«Une femme et un homme exécutaient rigoureusement la même tâche sur deux machines identiques jusqu'à leur couleur! Eh bien nous avons découvert qu'elle gagnait 1000 francs de moins par mois.»


Enfin, de leur propre aveu, les employeurs ont renouvelé sensiblement leur appréciation des postes dits non qualifiés, avec une revalorisation salariale substantielle dans certains cas. «Ça a mis en évidence des choses inadmissibles!» s'exclame Pierre-Alain Storrer, directeur de l'entreprise neuchâteloise. «Une femme et un homme exécutaient rigoureusement la même tâche sur deux machines identiques jusqu'à leur couleur! De plus, c'est la femme qui avait formé l'homme à cette tâche. Eh bien nous avons découvert qu'elle gagnait 1000 francs de moins par mois.» Un processus de réadaptation salariale est également en cours à Genève, où le salaire de 94 femmes qui avaient les salaires les plus bas est actuellement en voie d'alignement sur les salaires masculins.

Soutenu financièrement par le Bureau fédéral de l'égalité (dans le cadre des aides fi-

✂

Abonnez-vous : 65 fr.*

pour recevoir



Femmes en Suisse chez vous pendant un an (10 numéros)

ou si vous hésitez, optez pour le recevoir 3 mois à l'essai

Prénom _____ Nom _____

Adresse _____

NAP _____ Localité _____

* AVS, chômage : 52 fr.
 * Étudiant-e : 52 fr. (avec copie d'une carte de légitimation)
 * Abonnement de soutien : dès 80 fr.
 * Étranger : 70 fr.

À retourner à : Femmes en Suisse, case postale 1345, 1227 Carouge (GE)

nancière selon la Loi sur l'égalité), le projet FEMHOR a été initié et coordonné par le département femmes du syndicat FTMH. «Un cadre syndical et partenarial est important», souligne Laurence Marti, «pour éviter que les référentiels de compétences ne participent à une logique purement individualiste, et conduisent à des formes de salaires au mérite.» Il n'y a pas d'audace sans risque. Et à n'en pas douter, le projet FEMHOR est audacieux. Il

mérite en tout cas d'être retenu comme une méthode prometteuse d'évaluation du travail et, par conséquent, de l'égalité de salaire entre femmes et hommes.

Article paru dans le numéro 2000-2001 de *paso doble*, *L'égalité dans la vie professionnelle*, magazine du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes.



Vous pouvez acheter ou commander Femmes en Suisse dans les librairies suivantes

Berne
Prétexte
 Rue Haller 11
 2501 Bienne
 Tél. 032 / 322 69 14

Kiosque
 Marie-Claude Meyer
 Place du Marché 1
 2610 Saint-Imier
 Tél. 032 / 941 24 35

Genève
L'Inédite
 Rue Saint-Joseph 15
 1227 Carouge
 Tél. 022 / 343 22 33

La Comédie de Genève
 Bd des Philosophes 6
 1205 Genève
 Tél. 022/320 50 00

Librairie du Boulevard
 Rue de Carouge 34
 1205 Genève
 Tél. 022 / 328 70 54

Neuchâtel
Soleil d'Encre sa
 Rue de l'industrie 1
 2114 Fleurier
 Tél. 032 / 861 13 24

La Méridienne
 Rue du Marché 6
 2302 La Chaux-de-Fonds
 Tél. 032 / 928 01 36

Vaud
Librairie Basta !
 Rue du Petit-Rocher 4
 1000 Lausanne 9
 Tél. 021 / 625 52 34