Zeitschrift: L'Émilie : magazine socio-culturelles
Herausgeber: Association Femmes en Suisse et le Mouvement féministe
Band: [93] (2005)
Heft: 1493

Rubrik: Dossier
Autor: [s.n.]

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: 15.07.2025

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

Femmes, travail et LEg: l'égalité en marche?

Femmes et travail, certes le champ est large et les études ont été nombreuses à l'investiguer ces dernières décennies: travail rémunéré et non rémunéré avec, en filigrane, le problème de la conciliation entre sphère privée et sphère professionnelle; la problématique des qualifications féminines, non reconnues et non rémunérées parce que soi-disant innées; les secteurs d'activités occupés majoritairement par des femmes alors que d'autres sont réservés à la gente masculine; les modalités du travail féminin qui reflètent des transformations majeures en cours en matière de flexibilisation et de précarisation de l'emploi, etc. Bref, la liste est longue et le champ riche et vaste. Ici notre ambition est de souligner certains aspects afin que la/le lecteur-trice puisse préciser sa représentation des femmes au travail et saisir dans quel contexte s'inscrit la LEg, censée pallier bon nombre de ces difficultés.

Rossella Bottari et Juliette Labarthe

Des inégalités persistent

Certes le pourcentage de femmes parmi les personnes actives occupées a passablement augmenté depuis quelques décennies. Les femmes sont plus présentes dans les statistiques du travail, mais les formes et les conditions de travail demeurent inégales.

Au niveau de la formation

- Malgré une augmentation des femmes bénéficiant d'une formation tertiaire, les disparités sexuelles restent fortes. Alors qu'un homme sur 4 a achevé des études au niveau tertiaire (25,4%), cette proportion se réduit à une sur 10 pour les femmes (11,5%). L'analyse des transitions entre système éducatif et marché du travail menée par Y. Flückiger et J.-M. Falter démontre également que le niveau de formation exerce une influence prépondérante sur le statut d'activité; les personnes les mieux formées ont une plus grande probabilité d'exercer une profession à plein-temps.

Sur le marché du travail

- Les femmes sont toujours beaucoup moins présentes aux postes à responsabilités que les hommes et ce tant dans le privé que dans le public. La part des femmes au sein des directions d'entreprises n'atteignait que 15% en l'an 2000. Les femmes n'occupent actuellement que 7% des postes de professeur-e-s dans les universités. Un programme fédéral de l'Egalité des chances a été lancé en 2000 pour encourager la relève féminine et tenter de doubler la proportion de femmes professeur-e-s d'ici à 2007.

- Les femmes touchent en moyenne 10 à 30% de salaire en moins que les hommes pour des postes à qualifications égales. Même lorsqu'elles remplissent des exigences équivalentes, les femmes sont moins bien payées que les hommes. La différence tend à s'accroître avec l'augmentation du niveau de qualification. De plus, en Suisse, toutes les études réalisées sur ce sujet démontrent que près de 40% des différences de salaires entre les femmes et les hommes sont dues à des comportements discriminatoires.

- Le travail à temps partiel reste l'apanage des femmes. Attention, s'il est vrai que cette forme de travail offre la possibilité de concilier vie professionnelle et vie familiale, elle a des effets négatifs sur le revenu, les possibilités de carrière et les prestations des assurances sociales.

- Les femmes qui exercent une activité professionnelle se trouvent dans un nombre de professions beaucoup plus limité que les hommes. Selon l'OFS, les salaires les plus bas en Suisse se retrouvent dans les domaines d'activités considérés comme typiquement féminins, dans lesquels les femmes représentent 60% du personnel.

- Le fait d'avoir des enfants reste clairement une source de discrimination pour les femmes alors qu'il facilite la carrière professionnelle des hommes. Concrètement les mères ayant des enfants mineurs perdent plus facilement leurs postes et ont plus de peine à en retrouver un. La maternité limite aussi de façon décisive les possibilités d'ascension professionnelle.

- En regard de la maternité, l'inégalité se loge également au sein de l'assurance-chômage. Dans une étude de l'application de la LACI , Béatrice Despland montre que bien que l'on insiste sur l'égalité des droits, dans les faits, les possibilités de retrouver du travail sont moindres pour les femmes sans emploi avec enfants. La présence d'enfants est fréquemment considérée comme motif d'inaptitude au placement et limite ainsi le droit aux prestations.

Au moment de la retraite

- On constate également une inégalité parmi les personnes qui décident de travailler au-delà de l'âge légal de la retraite. Dans la population masculine, les personnes travaillant au-delà de la retraite sont principalement les hommes les mieux formés et qui ont notamment occupé des emplois moins astreignants. En revanche, les femmes qui restent sur le marché du travail au-delà de l'âge légal se recrutent parmi les employées, les ouvrières et les travailleuses peu qualifiées. Plus qu'un choix délibéré, la poursuite d'une activité rémunérée semble constituer une obligation pour les femmes qui ne disposent pas d'une retraite suffisante.

Illustrations Joëlle Flumet

Structures nécessaires pour permettre une activité professionnelle égalitaire: état des lieux

Les structures d'accueil pour jeunes enfants sont un des piliers permettant une activité professionnelle égalitaire et pourtant les places font toujours défaut. En 2003, dans le canton de Genève, environ 80% des demandes de places de gardes n'ont pas été satisfaites faute de places. Bien que la construction de crèches fasse explicitement partie des priorités politiques... La concrétisation est lente !

- Dès le 1er juillet 2005 et dans toute la Suisse, les femmes exerçant une activité lucrative auront droit à un congé-maternité payé d'une durée de 14 semaines. Pour mémoire, avant la votation de septembre 2004 qui a donné naissance à l'actuel congé-maternité, le droit du travail se limitait à interdire aux femmes de travailler pendant 8 semaines après l'accouchement et ne réglementait pas de versement de salaire durant cette période. Enfin un pas en avant après une très longue attente...

- Reconnaissance du travail domestique. La discussion autour de la reconnaissance du travail domestique est loin d'être close. Pourtant on peut souligner que parfois la voie commence à s'ouvrir : par exemple, à l'université, pour des candidates à un poste académique on se doit désormais de prendre en considération le nombre d'années consacrées à l'éducation des enfants lors de l'évaluation de la quantité de publications.

- Rappelons que dans ce cadre, lorsque les femmes parviennent à faire carrière, ou à avoir une position valorisante dans le monde du travail, elles le font la plupart du temps sur le dos d'autres femmes, assignées aux tâches domestiques, sous-payées et souvent dans l'illégalité. Même si le système des chèques-service, permettant de déclarer et d'assurer le travail des employés domestiques, a été mis en place, cette pratique n'est pas encore monnaie courante.

La LEg

En Suisse, l'égalité entre hommes et femmes est inscrite dans la Constitution depuis 1981. La loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg) a pour but de promouvoir dans les faits l'égalité entre femmes et hommes dans les rapports de travail. Lors de son entrée en vigueur, le 1er juillet 1996, la LEg, selon l'avis des spécialistes, était perçue comme un véritable instrument permettant de faire avancer la concrétisation de l'égalité.

Quelques éléments essentiels

- La loi interdit les discriminations directes (par ex. : l'employeur ne verse un 13ème salaire qu'aux hommes) et les discriminations indirectes (par ex.: l'employeur ne verse un 13ème salaire qu'aux employé-e-s travaillant à plein temps, presque tous de sexe masculin).
- L'interdiction de discriminer une personne en raison de son sexe s'applique à tous les aspects du travail : l'engagement, l'attribution des tâches, le salaire, la promotion, la formation, le licenciement, etc.
- Le législateur part du principe que les discriminations sont illicites non seulement lorsqu'elles reposent sur le sexe, mais aussi quand elles sont liées à l'état civil, à la situation familiale ou à la grossesse.
- La loi interdit le harcèlement sexuel. Les employeur-euse-s doivent prendre des mesures pour prévenir et protéger les employé-e-s de tels agissements.
- Les procédures engagées en vertu de cette loi sont en principe gratuites (sauf les frais d'avocat-e). Il est toutefois recommandé de confier sa défense à un-e avocat-e ou de se faire assister par un syndicat ou une organisation de défense des droits des femmes.
- Les syndicats et les organisations peuvent agir en justice pour faire constater une discrimination lorsqu'il paraît vraisemblable que l'issue du procès aura des conséquences pour plusieurs personnes dans l'entreprise.
- Le ou la travailleur-se est protégé-e contre le licenciement dès la première démarche auprès de l'employeur-se pendant la procédure et six mois après la fin de celle-ci.

Références:

Elisabeth Buhler et Corinna Heye, mars 2005, *Avancées et stagnation dans la problématique de l'égalité entre hommes et femmes de 1970 à 2000,* OFS

Béatrice Despland, 2001, «Responsabilités familiales et assurance chômage: une contradiction?», in *Aspects de la sécurité sociale*, n°3

Yves Flückiger et Jean-Marc Falter, *Formation et travail. Le marché du travail et son évolution.* Résumé, Observatoire universitaire de l'emploi, Université de Genève

Loi sur l'égalité: bientôt dix bougies

Il y a dix printemps, les Chambres fédérales adoptaient la loi sur l'égalité entre femmes et hommes. Un anniversaire qui invite à faire le point sur cette loi et sur les obstacles qui empêchent parfois encore son application efficace.

Karine Lempen

«Je rappelle que le but de cette loi traduit la volonté politique de réaliser l'égalité entre femmes et hommes dans tous les domaines, en mettant l'accent en priorité sur la vie professionnelle». Ainsi commençait l'intervention du Conseiller national Bernard Comby lors des débats parlementaires qui eurent lieu en hiver 1995 au sujet de la loi sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg). Le 24 mars suivant, le Conseil national adoptait cette loi par 105 voix contre 47 (et 14 abstentions). Au Conseil des Etats, la loi fut approuvée par 31 voix contre 4. C'était il y a dix ans. Aucun référendum n'ayant été lancé, la loi entra en vigueur le 1er juillet 1996.

Les débats parlementaires entourant l'adoption de la loi sur l'égalité furent relativement longs et animés. Au cours des délibérations, qui s'étendirent sur près de deux ans, la commission du Conseil national vota sur plus de septante amendements, alors que la loi compte 17 articles. La difficulté consistait à trouver des solutions susceptibles d'être appliquées dans un contexte social donné, tout en gardant à l'esprit que la loi sur l'égalité vise précisément une transformation de la réalité sociale, son but étant de promouvoir l'égalité entre femmes et hommes dans les faits.

Afin d'atteindre cet objectif ambitieux, la loi contient une interdiction générale de discriminer qui s'adresse aussi bien aux employeurs du secteur public qu'à ceux du secteur privé. Rappelons que l'interdiction de discriminer s'applique notamment à l'embauche, l'attribution des tâches, l'aménagement des conditions de travail, la rémunération, la formation, le perfectionnement professionnel, la promotion et la résiliation des rapports de travail. Cas particulier de discrimination, le harcèlement sexuel est interdit dans une disposition spécifique.

Si, dans le cas du harcèlement sexuel, il arrive que les inspections du travail interviennent d'office, il appartient généralement aux personnes ayant subi une discrimination de faire valoir leurs droits. Afin d'atténuer les difficultés auxquelles ces dernières sont confrontées, la loi prévoit plusieurs allègements procéduraux, comme la possibilité d'obtenir l'annulation d'un congé donné suite à une plainte pour discrimination, le droit pour certaines organisations d'agir afin de faire constater une discrimination, un assouplissement des exigences en matière de preuve, ou encore l'accès à une procédure simple et gratuite. Les expériences faites au cours des dix dernières années montrent que, malgré ces allègements, le poids de la mise en œuvre de la loi continuer à peser lourd sur les épaules des individu-e-s.

La protection contre les licenciements

Malgré une augmentation notable des procédures intentées en matière d'égalité depuis l'entrée en vigueur de la LEg, force est de constater que le nombre de ces procédures demeure nettement inférieur à celui des discriminations qui se produisent effectivement sur le lieu de travail. Omniprésente, la peur de perdre son emploi joue évidemment un rôle important dans la décision de bon nombre d'employées discriminées de ne pas porter plainte. Sauf exceptions, les femmes qui s'aventurent dans la voie judiciaire ne le font que lorsqu'elles ne se trouvent plus dans un rapport de travail. Il est intéressant de noter que, sur les 254 procédures répertoriées sur le site www.gleichstellungsgesetz.ch , 67 concernent des plaintes pour licenciement discriminatoire (127 ont trait à une discrimination salariale).

La loi sur l'égalité interdit non seulement les licenciements discriminatoires, mais aussi les congés de représailles, à savoir les congés qui interviennent après qu'une personne discriminée se soit plainte sur son lieu de travail, devant un office de conciliation ou un tribunal. Une employée licenciée suite à une plainte pour discrimination a en effet la possibilité de contester son licenciement durant le délai de congé afin d'en obtenir l'annulation. En pratique, toutefois, un retour dans l'entreprise est rarement souhaité par la personne discriminée puis écartée. Le délai imparti pour agir en justice s'avère souvent trop bref pour permettre une réaction en temps utile.

«Nombreuses sont les entreprises qui préfèrent agir de manière préventive afin d'éviter un procès.»

Le pouvoir d'agir en justice et de mener des enquêtes

Le droit pour certaines organisations d'agir en lieu et place d'une personne discriminée contribue à diminuer les risques de représailles pour cette dernière. On se souvient par exemple du succès obtenu en 2003 par une salariée enceinte qui avait pu faire constater un refus de promotion discriminatoire par l'intermédiaire de l'Association vaudoise pour les droits de la femme.

Le Bureau fédéral de l'égalité n'est en revanche pas autorisé à intenter une action en lieu et place d'une employée qui n'aurait, par exemple, pas la force d'agir seule, ou qui souhaiterait ménager sa relation avec son employeur. Le Bureau ne dispose pas davantage du pouvoir d'enquêter au sein d'une entreprise afin d'établir l'existence d'une discrimination. Les avis du Bureau fédéral de l'égalité ou d'autres institutions spécialisées peuvent tout au plus conclure à l'existence d'indices de discrimination.

Il y a encore quelques mois, l'article 13 de la loi sur l'égalité instaurait une commission spécialisée habilitée à rendre un avis dans le cadre d'un recours dirigé contre une décision concernant le personnel fédéral. L'expertise de la commission ne pouvant être demandée que dans le cadre d'une procédure de recours connue pour être longue et lourde, cette commission vient toutefois d'être remplacée par une commission de conciliation pouvant être saisie dans le cadre d'une procédure simple et rapide. Il faut dire que l'avis de la commission spécialisée n'avait été requis que dans sept dossiers depuis l'entrée en vigueur de la loi…

La procédure de conciliation

En vigueur depuis le 1er mars, la nouvelle version de l'article 13 LEg prévoit que le personnel de la Confédération peut s'adresser à une commission de conciliation, ce qui n'était pas le cas auparavant. Il s'agit de la première révision de la loi sur l'égalité depuis son entrée en vigueur. Cette modification met fin à l'inégalité de traitement qui existait jusqu'à présent entre le personnel de la Confédération, d'une part, et le personnel au bénéfice de rapports de travail de droit privé ainsi que le personnel cantonal de la moitié des cantons environ, d'autre part.

La loi sur l'égalité impose en effet depuis le début aux cantons de désigner des offices de conciliation compétents pour aider les parties à un rapport de droit privé à trouver un accord. Chaque canton possède de nos jours un office de conciliation. Dans la moitié d'entre eux environ, cet office est également ouvert au personnel cantonal régi par des rapports de travail de droit public. Le taux de réussite des procédures de conciliation est d'ailleurs plus important dans les rapports de travail de droit public que dans ceux de droit privé. La démarche de conciliation permet parfois d'éviter une rupture des rapports de travail. Elle présente aussi l'avantage d'être plus rapide et moins coûteuse que les procédures civiles ordinaires qui s'étendent parfois sur trois, cinq, sept ans…

La conciliation a toutefois aussi ses limites, la principale étant parfois le manque de formation des personnes habilitées à la pratiquer. Certains cantons, comme Genève, n'exigent par exemple aucune formation particulière. L'ordonnance du 10 décembre 2004 régissant la nouvelle commission de conciliation pour le personnel fédéral prévoit en revanche que ses membres devront être spécialisés dans les questions d'égalité entre femmes et hommes.

Les mesures de prévention

Nombreuses sont les entreprises qui préfèrent agir de manière préventive afin d'éviter un procès. A ce jour, plusieurs employeurs ont pris des mesures de prévention en matière de harcèlement sexuel, par exemple. La plupart des cantons traitent désormais du problème dans leur loi sur le personnel ou dans un règlement d'application.

L'expérience montre toutefois que les dispositifs mis en place demeurent peu utilisés. Un rapport analysant les mesures de prévention du harcèlement sexuel prises entre 2001 et 2003 par 80 entreprises suisses romandes arrive à la conclusion suivante : «L'absence de plaintes ne signifie pas absence de harcèlement sexuel. En effet, le premier obstacle que rencontrent les victimes est la peur de subir des représailles en cas de plainte ou la crainte de ne pas être prises au sérieux, raison pour laquelle beaucoup se taisent». Un même constat ressort d'une étude parallèle menée en 2004 auprès de 33 entreprises suisses alémaniques. Le Bureau fédéral de l'égalité observe en outre que plusieurs PME ne se sont pas encore dotées de dispositifs de prévention. Il faut dire que les modèles existants sont souvent trop complexes et coûteux pour être mis en œuvre au sein de petites entreprises.

Fort de ces constats, le Bureau fédéral de l'égalité a lancé au début de cette année un programme d'impulsion sur trois ans intitulé «Application de la loi sur l'égalité dans le domaine du harcèlement sexuel». En matière de harcèlement, comme pour les autres discriminations interdites par la LEg, il s'agit d'éviter que l'élan transformateur de la loi ne soit freiné par la mise en place de procédures inefficaces.

Egalité des sexes: au boulot!

Secrétaire syndicale au syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs (SIT) basé à Genève, Valérie Buchs s'engage depuis de nombreuses années pour l'égalité des sexes au travail. Elle anime également la commission femmes du SIT.

PROPOS RECUEILLIS PAR LARA CATALDI

L'émilie: Quels sont les problèmes qui préoccupent les femmes qui viennent prendre conseil au syndicat ?

Valérie Buchs: Comme les hommes, elles ont toutes sortes de questions liées au droit du travail. Les questions spécifiquement féminines portent principalement sur la grossesse, la maternité, la garde des enfants. Elles nous demandent si elles doivent annoncer qu'elles sont enceintes, si de ce fait elles risquent d'être licenciées. Souvent elles ne savent pas à combien de semaines de congé-maternité elles ont droit et quel sera leur revenu durant cette période. Elles se demandent si elles peuvent réclamer un aménagement particulier de leurs conditions de travail pendant la grossesse et pendant la période d'allaitement. Un certain nombre de femmes viennent aussi nous voir pour nous dire qu'elles ont été licenciées au retour de leur congé-maternité, d'autres désemparées ne savent pas comme faire pour s'occuper de leur enfant malade alors qu'elles doivent aller travailler ou ne savent plus comment jongler entre la garde des enfants et les exigences de leur employeur qui modifie constamment les plannings de travail. Il y a aussi les chômeuses qu'on a pénalisées parce qu'elles sont considérées inaptes au placement du fait qu'elles n'ont personne pour garder leur enfant, etc.

Encore aujourd'hui, le fait d'être femme, donc mère ou mère potentielle, pose de réels problèmes. Il est fréquent que l'employeur formule des questions d'ordre privé sur les enfants et les désirs de grossesse lors d'entretiens d'embauche. Il faut savoir que c'est un des rares cas où les femmes peuvent mentir car poser ces questions est discriminatoire. Pour autant qu'elles ne soient pas en période d'essai, les femmes sont protégées contre le licenciement durant la grossesse et les 16 semaines qui suivent l'accouchement. La loi sur le travail prévoit aussi des aménagements particuliers pour protéger la santé des femmes enceintes et des aménagements concernant l'allaitement. La loi donne 3 jours de congé pour s'occuper d'un enfant malade, mais la rémunération de ces «congés» est problématique si rien n'est spécifié dans le contrat. A noter que la loi ne dit pas que cette tâche incombe aux mères, mais ce sont très rarement les pères qui demandent ce type de congé !

Au-delà de ces questions, il y a aussi toute la problématique du harcèlement sexuel. Souvent les femmes viennent quand la situation est déjà très dégradée ou après avoir été licenciées. C'est un problème très délicat à traiter de par les souffrances vécues évidemment, mais aussi parce qu'il est très difficile de réunir les preuves du harcèlement et que les épreuves à endurer en justice sont très lourdes à vivre…

L'émilie: Au-delà des problèmes dont se plaignent directement les femmes, quelles sont les discriminations les plus flagrantes ?

V.B.: Les discriminations salariales. Les femmes sont surreprésentées dans les métiers à bas revenu. Les statistiques suisses montrent d'ailleurs que 11% des femmes qui travaillent à plein temps gagnent moins que Fr. 3000.- alors que seuls 2% des hommes subissent ce sort. De manière générale, le salaire des femmes est de 20% inférieur à celui des hommes. A ce sujet on remarque que souvent les femmes négocient moins bien leur salaire. Elles ont plus de répugnance à faire valoir leurs compétences, à valoriser leur savoir-faire, ce qui se traduit tant dans des salaires plus bas à l'embauche, que dans une plus grande difficulté à obtenir un bonus, une promotion, un poste à responsabilité etc. Cela provient aussi du manque de transparence des échelles de traitement ou de l'absence de la convention collectice de travail (CCT). Là où les mécanismes salariaux sont connus et automatiques, la discrimination salariale recule. Un salaire au mérite discrimine la valeur du travail féminin. Le fait de s'arrêter de travailler pour l'éducation des enfants engendre aussi souvent une perte de salaire…

Il y a aussi tous les aspects liés au « sexisme ordinaire », bien que certaines tâches ne soient pas plus dans le cahier des charges des uns que des unes, ce sont souvent aux femmes qu'échoient les tâches de rangement, classement, achalandage, etc. qui devraient revenir à tout le monde. Et puis il y a les questions liées à la rédaction au masculin des offres d'embauche. Encore récemment on a pu constater qu'un placeur avait négligé de proposer une cuisinière à des employeurs potentiels du simple fait que leur annonce était rédigée au masculin.

L'émilie: Une des grandes avancées ces dernières années c'est évidemment la loi sur l'égalité. Quel bilan peut-on faire après dix ans et que pourrait-on améliorer ?

V.B.: La loi sur l'égalité oblige les employeurs à prévenir les discriminations et permet de faire respecter l'égalité des droits. C'est aussi un outil fondamental de prévention car les employeurs ont peur que leur entreprise soit associée à une discrimination. De nombreux cas sont ainsi réglés à l'amiable.

Pourtant, elle ne règle pas tout, ce d'autant plus qu'il faut saisir les tribunaux pour faire valoir ses droits. Le législateur a volontairement écarté l'idée de donner à l'Etat (au Bureau de l'égalité ou à l'Office cantonal d'inspection du travail) le mandat

d'intervenir directement et préventivement dans les entreprises pour vérifier l'application de la loi et faire respecter l'égalité. Le deuxième problème, c'est qu'il n'y a pas de renversement du fardeau de la preuve en matière de harcèlement sexuel, ce qui rend très difficile pour les femmes de gagner sur ce terrain parce que les preuves sont souvent impossibles à réunir. D'autre part, au tribunal, les juges sont souvent des hommes. C'est la raison pour laquelle nous avons souhaité qu'une loi d'application cantonale prévoie à tous les stades de la procédure une composition mixte du tribunal. Nous avons aussi demandé que les juges soient spécifiquement formé-e-s sur les questions de discriminations. A ce stade, à Genève, nous avons pu introduire ce type de disposition en conciliation, mais pas au-delà, à savoir en première instance ou en chambre d'appel.

L'émilie: Au-delà de cette loi, quels sont les grands axes du travail syndical sur les questions d'égalité?

V.B.: Le premier axe de travail c'est l'information. Il s'agit d'expliquer les outils existants et d'encourager les femmes à les utiliser. Il faut être conscient-e qu'en période de chômage élevé, toute personne qui souhaite garder son emploi hésite beaucoup à faire valoir ses droits par crainte d'un licenciement. Dans cette perspective, nous attachons une grande importance à rendre publics les procès exemplaires de manière à montrer qu'il est possible de gagner en matière d'égalité.

Le deuxième axe consiste à pallier les problèmes mentionnés plus haut par le biais des conventions collectives de travail que nous négocions. Il s'agit par exemple d'y introduire les congés parentaux ou pour la garde d'enfants malades, de prévoir des congés maternité plus longs que le minimum légal et bien sûr, même si c'est redondant avec la loi, de rappeler les droits existants en matière de non-discrimination.

Par ailleurs nous travaillons à l'amélioration du dispositif légal. Je pense notamment au travail accompli en ce qui concerne la protection de la santé et de la sécurité des femmes enceintes dans la loi sur le travail, toute la bataille sur l'assurance-maternité, les questions liées à l'âge de la retraite des femmes, aux allocations familiales, etc.

Les chantiers sont très nombreux et la lutte contre les discriminations ne s'arrête pas au lieu de travail. Le partage des tâches domestiques et éducatives entre homme et femme est essentiel si on veut transformer les mentalités et permettre aux femmes de prendre une part active dans la vie professionnelle et publique. Une des revendications syndicales majeure est de baisser la durée du travail pour tout le monde. Aujourd'hui, c'est encore majoritairement à elles de concilier travail, ménage et éducation (les statistiques montrent que 80% des hommes travaillent à 100% contre 40% des femmes). Ça a évidemment des conséquences directes sur les salaires, mais aussi sur leur future retraite. Il y a aussi toute la question de l'accueil de la petite enfance. A Genève par exemple, il manque 4000 places dans les crèches et jardins d'enfants...

L'émilie: Et en matière de syndicalisation ?

V.B.: Une de nos priorités c'est évidemment d'investir les secteurs où les femmes sont majoritaires. De manière générale le syndicalisme s'est développé dans des secteurs comme l'industrie ou la construction à majorité masculine. A l'inverse, les métiers dits féminins sont restés pendant longtemps des déserts syndicaux. Au niveau suisse, l'Union syndicale suisse a un taux de syndicalisation féminine d'environ 20%. Pour ce qui est du SIT, nous avons 44% de femmes dans nos effectifs, ce qui est proportionnel à leur présence sur le marché du travail. On n'est pas arrivé là par hasard, nous avons voulu travailler dans les secteurs comme l'hôtellerie-restauration, la vente, la santé, le nettoyage, l'économie domestique où elles sont majoritaires. De manière générale, les femmes sont de plus en plus présentes dans les organisations syndicales. Elles s'investissent, revendiquent une place dans les instances et démontrent un réel intérêt pour la défense de leurs droits.

UNIVERSITÉ DE GENÈVE

La **FACULTE DE PSYCHOLOGIE ET DES SCIENCES DE L'EDUCATION** ouvre une inscription pour un poste de

MAÎTRE D'ENSEIGNEMENT ET DE RECHERCHE
à l'unité des technologies de formation et d'apprentissage (TECFA)

CHARGE : il s'agit d'une charge à temps partiel (70%), comprenant au moins 4 heures hebdomadaires d'enseignement dans le cadre du Master en Sciences et technologies de l'apprentissage et de la formation.
Le poste implique le développement de recherches dans le domaine de l'ingénierie cognitive et pédagogique des environnements informatisés d'apprentissage, ainsi que la direction de thèses de doctorat.
Les candidats-es devront justifier d'une expérience de recherche et d'enseignement dans le domaine des technologies de l'apprentissage et de la formation.

TITRE EXIGE : doctorat en Psychologie, Sciences de l'éducation, Sciences cognitives ou domaines connexes (Informatique, Sciences du langage, Sciences de l'information et de la communication).

ENTREE EN FONCTION : 1er octobre 2005 ou date à convenir.

Les dossiers de candidature doivent être adressés avant le 25 mai 2005 au Décanat de la Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation, Boulevard du Pont d'Arve 40, CH-1211 Genève 4.

Le cahier des charges détaillé ainsi que les conditions d'engagement peuvent être consultés à l'adresse « http://www.unige.ch/fapse ».

Dans une perspective de parité, l'Université encourage les candidatures féminines.