

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

Autor(en): **Bottari, Rossella / Labarthe, Juliette**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **L'Émilie : magazine socio-culturelles**

Band (Jahr): **[93] (2005)**

Heft 1493

PDF erstellt am: **15.08.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-282871>

## **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.

# 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 gent 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.



## 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 réglait 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