

Suisse : un "manager", une ménagère

Autor(en): [s.n.]

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Domaine public**

Band (Jahr): - (1973)

Heft 229

PDF erstellt am: **21.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-1027708>

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.

la main-d'œuvre à s'adapter à l'évolution constante des conditions économiques et de stimuler les ressources inexploitées de main-d'œuvre ».

Il s'est avéré que pour parvenir à respecter cette politique de plein emploi, définie du reste dans des termes non équivoques — « Dans le cadre des besoins de la société, donner à chaque individu capable et désireux de travailler un soutien total, efficace, pour qu'il puisse réaliser un choix libre et mûrement pensé » — il fallait dépasser la notion statistique du chômage déclaré de la main-d'œuvre répertoriée, élargir l'interprétation de cette doctrine au débusquage du chômage féminin sous-jacent, c'est-à-dire par exemple à ces 120 000 femmes, demeurées jusqu'ici hors du marché du travail, mais qui, selon une statistique du début 1970, « ont manifesté le désir de travailler à condition de trouver des emplois qui leur conviennent près de leur lieu de résidence ». D'où trois types de mesures au moins qui méritent attention :

a) Développer toutes les régions du pays (à Stockholm, près de 50 % des femmes mariées exercent une profession, mais dans beaucoup d'autres régions suédoises ce taux tombe au-dessous de 15 %; si le taux de Stockholm était celui de l'ensemble du pays, environ 250 000 femmes de plus, soit 22 % du total, travailleraient; notons que dans le nord du pays un chômeur sur trois est une femme): des entreprises privées, coopératives et publiques, bénéficient de soutiens économiques pour s'implanter dans des contrées menacées par le chômage; une série d'entreprises vont être expropriées de Stockholm vers la province.

b) Permettre aux travailleurs de changer d'emploi: ici, l'arme la plus efficace est la formation professionnelle, sous forme de recyclage, de cours du soir, cours spéciaux ou cours donnés dans le cadre du système d'éducation normal, de toute façon gratuits. En 1969, 100 000 personnes, dont 22 000 femmes, participaient à ces programmes; un score fort élevé si on le compare à d'autres pays, mais les spécialistes suédois notent que les femmes suivent encore dans leur majorité les

cours les plus rapides, ceux qui « donnent une formation moins qualifiée et qui conduisent traditionnellement à des métiers féminins ».

c) A l'aide de prêts spéciaux pour les travailleurs qui veulent changer de lieu de résidence (la possibilité de changement de domicile et l'existence d'industries locales sont les principaux facteurs qui influent sur le taux de l'emploi féminin), stimuler la mobilité géographique en participant aux frais de voyage et de réinstallation. Parmi les 25 000 personnes ainsi aidées par le gouvernement suédois, on ne compte encore que 25 % de femmes.

Bien sûr, la compétitivité de la femme sur le marché du travail dépend, à la base, de sa formation. En Suède, le système d'enseignement actuel « ne fait aucune discrimination entre les deux sexes ». Les traits caractéristiques de cette école

sont assez connus pour que l'on n'y revienne pas trop en détail. Signalons, avec les auteurs de « La Condition familiale en mutation », les traits caractéristiques de cette institution, au moins dans la perspective qui nous occupe ici: 1. L'enseignement mixte est depuis longtemps la règle; 2. A l'école de base les élèves, garçons et filles, étudient les mêmes matières en même temps; 3. L'égalité entre les sexes doit être considérée comme une valeur en soi, soulignée à tous les niveaux de l'enseignement; 4. L'orientation professionnelle pratique est obligatoire; 5. L'information pratique sur le monde du travail doit selon le plan scolaire donner aux garçons et aux filles des informations objectives et réalistes sur le marché du travail; 6. L'école doit aider chaque

SUITE DU TEXTE AU VERSO

Suisse: un «manager», une ménagère

La Suisse en 1970: 6 269 783 habitants, dont 3 180 457 femmes, soit 50 % de la population résidente. Au berceau de la démocratie, il n'est que de consulter les rares statistiques à disposition pour découvrir que l'homologue féminin du «manager», cet homme souriant qui embouteille les images publicitaires, est une ménagère. Un «manager», féminin: une ménagère. Toujours pour 1970, 32,4 % des femmes travaillent (29 %, si l'on fait abstraction des 222 254 étrangères comprises dans la statistique, et qui, pour la plupart, sont domiciliées dans notre pays dans le seul but d'y travailler); autrement dit, deux femmes sur trois «restent devant leur fourneau».

Encore plus significatif: plus des quatre cinquièmes des travailleuses n'ont pas de formation professionnelle et représentent plus d'un tiers des travailleurs non diplômés; dans les activités lucratives indépendantes, on compte 17 % seulement de femmes. En 1970, 5 % d'entre elles appartiennent au secteur 1 (agriculture et silviculture), 43 % au secteur 2 (industrie, commerce et construction),

et le reste, considérable, 61 %, au secteur 3, celui des services. Cette répartition ne fait du reste que s'accuser au fil des ans: en 1972, le secteur 2 diminuait encore de 1,8 % tandis que le secteur 3 voyait ses effectifs féminins augmenter considérablement (pour ne citer que ces branches: banques + 90,5 %; agences, bureaux de consultation et représentation d'intérêts + 31,1 %; services d'hygiène + 28,9 %; assurances + 25,5 %).

Le taux d'activité des femmes en Suisse, s'il est dans la bonne moyenne européenne, cache cependant certainement (mais les statistiques manquent sur ce point) une dispersion assez marquée selon l'état civil: en 1960, le taux d'activité des célibataires (78 %) était deux fois et demi plus élevé que celui des femmes mariées (30 %); on sait cependant que ces dernières pénètrent de plus en plus le marché du travail.

Quant aux salaires, la disparité reste criante: le salaire d'une employée est en moyenne inférieur de quelque 45 % à celui de son collègue masculin...