

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

Herausgeber: Alliance de Sociétés Féminines Suisses

Band: 77 (1989)

Heft: 2

Rubrik: Dossier

Autor: [s.n.]

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. 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. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

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. [Voir Informations légales.](#)

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. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 05.05.2025

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



Salaires : l'égalité fantôme

Le Conseil fédéral publie son rapport sur la discrimination salariale qui frappe les femmes et propose des mesures pour en venir à bout. Notre enquête.

Le rapport (230 pages) que vient de publier le Département fédéral de justice et police est une réponse au postulat d'Yvette Jaggi, alors conseillère nationale, du 4 octobre 1985. Yvette Jaggi demandait au Conseil fédéral de se prononcer « sur l'opportunité de légiférer en vue de permettre la réalisation du principe de l'égalité de salaires ». La question plus large de l'égalité des droits entre hommes et femmes a été inscrite dans le programme législatif du 26 février 1986.

Dès lors, un groupe de travail a reçu mandat de « déterminer les raisons et l'étendue des inégalités salariales... et de présenter des propositions de politique juridique fondée sur son analyse. » Par ailleurs, il a été créé le Bureau fédéral de l'égalité.

Le groupe de travail, mixte et subtilement équilibré, était composé de huit personnes, dont quatre femmes : Claudia Kaufmann du Bureau de l'égalité, Ruth Dreifuss de l'Union Syndicale, Katharin Schoop, collaboratrice personnelle de la conseillère fédérale Kopp, et Barbara Schaerer de l'Office fédéral de la justice.

La pointe de l'iceberg

Le groupe s'est rendu compte que les discriminations salariales ne sont qu'un aspect de la question générale de l'égalité — la pointe de l'iceberg — et qu'il fallait s'attaquer à cette question dans son ensemble si l'on voulait porter remède aux discriminations salariales.

Il a donné à quatre scientifiques indépendants de l'administration fédérale des mandats de recherches socio-juridiques, sur la base desquelles il propose maintenant tout un éventail de mesures pour atteindre l'égalité des salaires entre hommes et femmes.

Vu le peu de recul que nous avons actuellement quant à l'application de l'art. 4 al. 2 de la Constitution, les recherches ont porté également sur les expériences, réussies ou non, de quatre pays étrangers : Etats-Unis, Grande-Bretagne, Allemagne et France. Il s'avère pourtant que nous avons en Suisse un instrument fort utile pour la promotion de l'égalité des salaires avec les conventions collectives, la meil-

leure d'entre elles étant, semble-t-il, pour le moment, la convention de l'industrie horlogère.

La différence entre le niveau moyen des salaires bruts des hommes et des femmes, que l'on appelle **disparité salariale**, atteint en Suisse 41 %, sur la base d'une enquête réalisée en 1981-82. Cette disparité résulte

Là, deux interprétations sont possibles. L'étude menée par le professeur Kugler de Berne introduit une correction de la sélection, se basant sur le fait que le nombre absolu de femmes qui ont une activité rémunérée est moins grand que celui des hommes, et que ce sont surtout des femmes avec un bas salaire qui exercent une



d'un ensemble de facteurs qui ne relèvent pas tous d'une discrimination salariale directe, comme les différences entre les sexes en matière de formation, d'expérience professionnelle et de santé. Compte tenu de ces différents facteurs, il reste néanmoins une différence inexpliquée et due directement au seul sexe, en quoi consiste la véritable **discrimination**.

activité lucrative. Cette correction de la sélection, qui n'est pas appliquée dans les statistiques étrangères, a été critiquée par une partie du groupe de travail, dont certains membres estimaient peu probable que toutes les femmes qui ne travaillent pas, mais aptes à obtenir un salaire élevé, trouvent effectivement un emploi à ces conditions.



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.

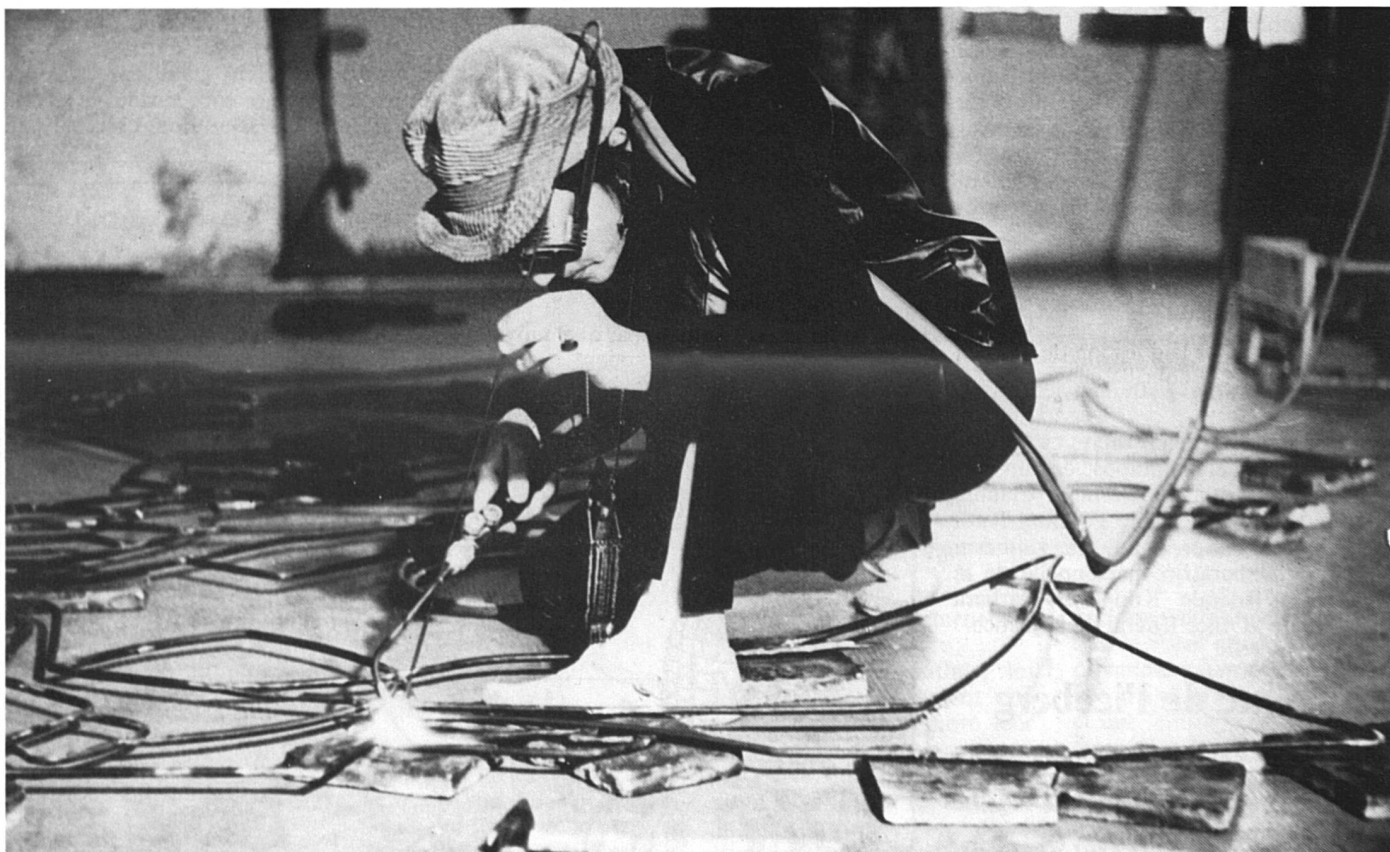
deuxième partie un ensemble de mesures qui visent l'ensemble des facteurs multiples à la base des disparités salariales, lesquels ont une racine commune : la notion de rôles féminins et masculins stéréotypés. Si cette notion a heureusement été évacuée du droit matrimonial, on la retrouve encore dans 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.



LPP : une pièce du puzzle égalité

L'égalité de salaire, c'est aussi l'égalité dans la prévoyance professionnelle. Mais la loi sur la prévoyance professionnelle (LPP), ou deuxième pilier des mesures qui doivent assurer la retraite des gens âgés, est bâtie sur le modèle de la biographie professionnelle de l'homme marié. Ce qui signifie que sur un certain nombre de points elle ne tient pas compte des circonstances particulières à la femme. Ainsi :

- la LPP ne couvre que le travail rémunéré, donc pas toute une partie du travail de la femme : éducation des enfants, ménage, etc. ;

- l'activité professionnelle de la femme, avec ses interruptions et ses reprises, ne suit pas le modèle masculin ;

- à cause du travail à temps partiel ou des bas salaires, une partie des travailleuses ne bénéficient pas de la LPP ;

- la femme qui divorce perd son droit à la prévoyance professionnelle.

On commence à étudier la révision de la LPP, pour mieux la coordonner avec la révision de l'AVS, par exemple sur la question de l'âge de la retraite, et pour l'aligner sur le principe de l'égalité des droits et sur le droit matrimonial. La Commission fédérale pour les questions féminines vient de publier une étude très complète de la question, avec un bon nombre de propositions pour améliorer la situation des femmes, comme par exemple la création de possibilités d'assurance facultative pour les femmes n'ayant pas une activité rémunérée. Faute de pouvoir ici entrer dans le détail, nous recommandons à tous les lecteurs/trices intéressés de se procurer le No. 3/88 de *F-Questions au féminin* (Thunstrasse 20, 3006 Berne).

● Il faut admettre que les tâches familiales doivent être partagées, et même que les parents sont dans une certaine mesure interchangeables auprès des enfants : congé parental en cas de maladie des enfants accordé au père ou à la mère, place de travail partagée entre le père et la mère, amélioration du statut juridique et social du travail à temps partiel, qui va de toutes façons se développer avec les technologies permettant la décentralisation du travail.

Instruments indispensables

Enfin, il s'agit de développer les organes chargés déjà de promouvoir l'égalité et

éventuellement de renforcer leurs compétences : surveillance de la situation, propositions d'améliorations, information, conseils, conciliation, etc., tels le Bureau fédéral de l'égalité, les bureaux des cantons du Jura et de Genève, ou ceux qui sont en gestation.

Beaucoup des mesures préconisées par le Rapport sont déjà dans l'air et souvent même déjà appliquées à l'étranger ! Mais du fait que ces idées sont regroupées et présentées comme un tout cohérent, elles prennent une valeur nouvelle. Peut-être apparaîtront-elles comme révolutionnaires.

Elles sont proposées dans la forme qu'elles pourraient prendre dans un projet de loi, dans une directive ou une recommandation, et chacune est clairement et amplement motivée.

Le groupe de travail a adopté son rapport à l'unanimité, quoiqu'il y ait eu divergences sur une mesure ou l'autre notamment sur les mesures permettant de faciliter le recours à la voie juridique ; elles sont peu nombreuses et chaque fois indiquées. On ne peut pas imaginer d'ailleurs que le rapport soit accepté en bloc sans autre par nos autorités ou par la population.

Le groupe souhaite que son rapport soit soumis à une large consultation. Elle devrait notamment indiquer par quel moyen les mesures proposées devraient et pourraient être introduites : sous la forme d'un projet de loi globale, mais on courrait sans doute le risque d'un référendum et tout pourrait être arrêté pour longtemps. Ou sous la forme d'une série de révisions partielles des lois à amender dans les divers domaines : assurances sociales, droit fiscal, droit du travail, procédures pour les actions en justice, etc.

Si c'est cette deuxième voie qui devait être adoptée, le groupe de travail attire l'attention sur le fait qu'il y a interaction entre certaines des mesures, elles forment un tout cohérent, et leur application devrait être coordonnée.

Les destinataires des projets de mesures sont divers et nombreux. Il y a le législatif fédéral et l'exécutif — plusieurs départe-

ments sont concernés — mais il y a aussi les cantons chargés des mesures d'application, et même les communes — on sait que souvent le diable est dans le détail. Et aussi les syndicats et les organisations féminines.

Initiative à tiroirs

Toutes celles et ceux qui ont vécu l'histoire de l'initiative sur l'égalité des droits entre hommes et femmes, depuis le lancement de l'idée par Jacqueline Berenstein-Wavre au Congrès féminin de Berne en 1975, jusqu'à son acceptation par le peuple en 1981** ne seront peut-être pas les moins étonnés par l'ampleur que prend l'application du principe de l'égalité des droits entre hommes et femmes. Mais ils et elles évalueront rapidement le poids des obstacles qu'il faudra surmonter jusqu'à la mise en œuvre du Rapport.

Il faut rappeler toutefois une expérience positive : tout effort fait pour promouvoir l'égalité au profit d'une partie de la population, élargit la notion d'égalité et bénéficie à l'ensemble de la population. Sur bien des points, les hommes auront aussi à gagner aux propositions du rapport commandé par Mme Kopp.

Il y a encore du pain sur la planche de tous ceux et celles que préoccupe la question de l'égalité. Avec ce rapport à la fois approfondi et étendu, le département de Mme Kopp apporte la plus pertinente des réponses au postulat Jaggi, mais aussi à ceux qui pensent que l'égalité est chose acquise et que les organisations féminines — et un journal féministe comme FS — n'ont plus de raison d'être. C'est au contraire aux femmes maintenant, à nouveau, à jouer, en étudiant le Rapport*, en répondant à la consultation, et le moment venu en mobilisant leurs forces et leur esprit de solidarité pour une nouvelle étape dans la marche à l'égalité.

Perle Bugnion-Secretan

* En vente : OCFIM, art. no. 407 290 f, 3000 Berne

** Martine Chaponnière-Grandjean, « Histoire d'une Initiative », Comité d'édition, case postale 869, 8021 Zurich.

ENGLISH COURSES FOR WOMEN

Conférences * Etudes * Vacances

- * Un programme linguistique varié et stimulant
- * Des ateliers sur des sujets qui concernent les femmes
- * Rencontres internationales
- * Activités, visites et loisirs
- * Une atmosphère de compréhension et de soutien
- * Logements amicaux chez des femmes



APHRA

21 Monastery Street, Canterbury, Kent, England.



La voie juridique : semée d'embûches...

Pas facile de faire valoir ses droits sans mesures spécifiques d'appui.



Pour une ouvrière du bas de l'échelle, faire un procès à son employeur signifie presque à coup sûr perdre son emploi. (Photo BIT)

Le principe de l'égalité de salaires entre hommes et femmes est ancré depuis 1981 dans la Constitution. L'écart « inexplicable » (dû au seul sexe) entre les salaires masculins et féminins atteint encore, selon les interprétations, on vient de le voir ci-dessus, 23 % ou 14 %. Il a fallu attendre 1985 pour qu'aboutisse la première plainte, celle d'une manœuvre dans une fabrique de meubles saint-galloise à St-Margrethen, qui avait toutefois déjà quitté son emploi.

Seules quatre autres femmes ou groupes de femmes se sont risquées jusqu'à maintenant sur la voie juridique, avec plus ou moins de bonheur : une fonctionnaire dans le canton d'Obwald a certes obtenu gain de cause, mais se retrouve isolée face à ses collègues de travail. Une actrice de Lausanne, entretemps sans travail, s'est vue débouter par le Tribunal fédéral en juillet 1987. Six infirmières zurichoises attendent depuis 1981 un épilogue : le tribunal administratif doit pour une troisième fois rejurer leur cas. A Schaffhouse, les maîtresses d'enseignement ménager et de couture, grâce à la démarche de six d'entre elles devant la Cour suprême du canton, ont obtenu d'être payées pour l'heure supplémentaire à leur programme : elles n'avaient pas bénéficié de la même réduction d'horaire que leurs collègues du degré primaire, à qui elles sont d'habitude assimilées. A noter que l'argumentation retenue par la cour suprême schaffhousoise pourrait dans un autre cas se retourner contre les enseignants du degré primaire, des enseignantes avant tout. Le tribunal a en effet admis que les maîtresses ménagères, parce qu'elles enseignaient aussi au degré supérieur, portaient une plus grande responsabilité.

Lueur d'espoir dans ce panorama plutôt décourageant : la victoire de Marinette di Iullo, ouvrière aux Tréfileries à Bienne, qui n'a pas eu besoin de mener un long procès : lors de la première audience, l'employeur a préféré reconnaître ses torts et a obtenu un arrangement (voir encadré).

Les embûches semées sur le chemin d'une femme qui veut obtenir justice sont nombreuses et connues : peur (justifiée, en l'absence de protection contre les licenciements) de perdre son emploi, engagement personnel énorme, pressions de l'entourage, difficultés à comprendre la procédure juridique. Le premier train de mesures proposées par le rapport d'expert-e-s (voir ci-dessus) vise précisément à aplanir cette voie juridique. Ce sont également les mesures les plus contestées. Mais c'est là que

dans un premier temps va se jouer la bataille de l'égalité des salaires.

Patrons réticents

La position patronale est très claire : des offices cantonaux de conciliation ? — Bureaucratie inutile, répond Edouard Duc, secrétaire de l'Union centrale des associations patronales suisses. Renversment du fardeau de la preuve ? — On ne renverse pas un système juridique pour faire plaisir à une catégorie de citoyennes. Qualité pour agir des organisations syndicales (ce qui dispenserait les femmes d'intenter elles-mêmes un procès contre leur employeur) ? Il ne voit pas où est l'utilité de cette nouvelle compétence des syndicats, qui peuvent de toutes façons payer un avocat pour défendre une salariée. M. Duc estime de plus que la question de l'égalité de salaires est réglée depuis longtemps : « Nous constatons qu'il y a très peu de décisions judiciaires ». Il ne reste pour lui que des « inégalités statistiques ridicules », car les femmes ont encore un gros effort de formation à accomplir pour qu'elles arrivent au même niveau moyen que les hommes.

Du côté de l'Union syndicale suisse, toutes les mesures proposées dans le rapport sont un minimum, relève Ruth Dreifuss, secrétaire de l'USS et membre du groupe d'expert-e-s. Elles sont parfaitement compatibles avec le système du droit suisse et réalisables intégralement.

A titre personnel, Ruth Dreifuss s'élève contre la procédure choisie par la conseillère fédérale Kopp. Le rapport d'expert-e-s va être soumis à une première procédure de consultation (durée 12 à 18 mois). A ce moment-là seulement, le Conseil fédéral se prononcera, et soumettra les propositions qu'il a retenues à une nouvelle consultation. Cette manière de faire traîner les choses et de ne pas assumer ses responsabilités n'est pas sérieuse : « Il faut maintenant savoir ce que le Conseil fédéral a envie de faire et savoir ce que les forces politiques de ce pays ont envie de soutenir », remarque Mme Dreifuss. Catherine Cossy

Le courage d'une ouvrière

Employée pendant seize mois aux Tréfileries réunies à Bienne (métallurgie), Marinette di Iullo est licenciée en 1987 pour avoir refusé de changer de poste (travail encore plus pénible).

« Mon salaire ne faisait que baisser. Vers 1980, à l'Oméga puis à la Bulova, je gagnais 2700 francs brut. Aux Tréfileries 2300 francs. Là j'ai fait divers boulots, toujours aux machines, le plus souvent un travail très sale, dans une poussière nocive et dans un bruit infernal, en sous-sol et sans aération. (...) Lors de l'audience, tout s'est passé très vite. Le chef du personnel et mon chef aux Tréfileries ont dû reconnaître que je produisais beaucoup. Mais pour eux c'était tout ce dont j'étais capable. Un travail con, pas qualifié, aux pièces, donc la vitesse. Les hommes doivent faire des mesures et leur travail est plus précis. C'est ce qui justifie officiellement la différence des salaires. Ils ont dû exposer devant le tribunal leur système de points et de salaires. Au départ chaque poste est évalué. J'ajouterais « à la tête du client ». Puis des points pour la bonne vue, l'habileté, la flexibilité. C'est le chef qui décide les faveurs à sa guise. Pour le juge, c'était très impressionnant de les voir expliquer le système salarial ». (Propos recueillis par Maria-Thé Sauterin dans « La Brèche », mars 1988).



Encore un effort, Messieurs des syndicats !

Les syndicats ne défendent pas toujours l'égalité salariale avec l'ardeur voulue.

Une convention collective, même fraîchement renouvelée, n'est pas toujours gage d'égalité de salaires : les négociations dans l'industrie graphique qui ont abouti en automne 1988 le prouvent. La convention collective continue à prévoir deux catégories de salaires, l'une pour les hommes et l'autre pour les femmes. Dès le 1er janvier de cette année, une ouvrière auxiliaire reçoit 2355 francs par mois, un ouvrier non qualifié 2710 francs. A coups d'augmentation du salaire mensuel de 70 francs par année, l'égalité n'est prévue que pour l'année 1993... douze ans après l'inscription de son principe dans la Constitution.

La commission féminine du Syndicat du livre et du papier a tout fait avant et pendant les négociations pour obtenir la suppression de cette injustice, mais a dû s'incliner. Marianne Meyer, de la commission : « Les femmes ont été sacrifiées à un intérêt jugé supérieur, l'unité ». Pour la première fois en effet, les trois syndicats de la branche négociaient ensemble un contrat collectif avec les patrons et n'ont pas voulu remettre en question tout un édifice — durement négocié il est vrai — au nom de la seule égalité entre hommes et femmes.

Femmes syndicalistes : entre deux chaises

En mars déjà, la commission féminine du SLP avait alerté l'opinion publique sur la tentative des employeurs de réaliser l'égalité par le bas, en réduisant les salaires des hommes. Les hommes à ce moment-là étaient prêts à se mobiliser, remarque Marianne Meyer. Ils ont été moins empressés lorsqu'il s'est agi de faire remonter les salaires des femmes. Selon Marianne Meyer, qui faisait partie de la délégation syndicale (deux femmes et dix hommes) négociant avec le patronat, les employeurs semblaient prêts à accepter que les auxiliaires — femmes et hommes — font un travail de valeur égale. Ils rechignaient bien sûr sur le niveau du salaire (le plus bas possible). Entretemps, les négociations avaient atteint une phase très critique, les patrons voulant abolir une tradition à laquelle le plus petit des syndicats (les litho-



Les vendeuses sont parmi les premières victimes de la discrimination.

(Photo BIT)

graphes) tenait beaucoup : celle de la formation de l'épargne : le patron et l'employé-e versent chaque mois 50 francs sur un carnet d'épargne bloqué.

Lorsque les représentants des patrons ont laissé entrevoir qu'ils allaient céder sur ce point, les collègues masculins étaient prêts à accepter tout le reste. « Nous aurions pu obtenir plus », constate amèrement Marianne Meyer. La commission féminine tente pour le moment de trouver une ouvrière qui soit d'accord de déposer plainte : « Elle obtiendrait immédiatement 350 francs supplémentaires par mois ». Aucune toutefois ne veut risquer ce pas. Peut-être une étrangère qui retourne au pays ou une femme qui arrive à la retraite, espère Marianne Meyer.

Les syndicats, où les hommes sont enco-

re en éclatante majorité (les femmes représentent 12 % de l'effectif de l'USS), sont-ils vraiment en mesure de défendre les intérêts des salariées ? Oui et non, répond Ruth Dreifuss de l'USS. Depuis 1981, l'égalité de salaires a la priorité dans toutes les revendications. Les meilleurs résultats ont été obtenus dans l'horlogerie et la chimie, cette dernière branche prévoyant même un barème détaillé des salaires qui ne se limite pas aux salaires minimums. Il est vrai qu'il peut y avoir des conflits entre les différents objectifs et l'égalité de salaires n'est pas forcément celui qui gagne, reconnaît-elle. La solution acceptée dans l'industrie graphique est mauvaise, mais il ne faut pas oublier que c'était la négociation la plus difficile de l'année 1988.

Catherine Cossy



Témoignages

Nous avons pu recueillir le témoignage de deux ouvrières syndiquées travaillant dans une imprimerie à Bienne.

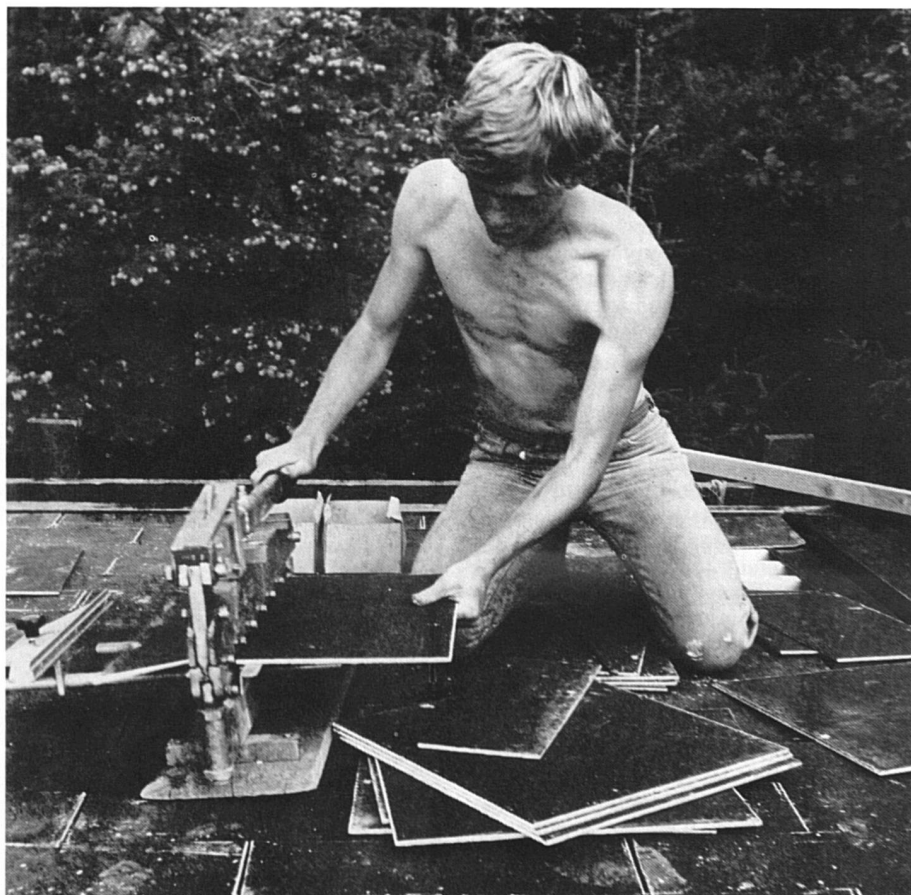
Marguerite

En place depuis bientôt cinq ans dans la même entreprise, elle gagnait 12 francs 90 de l'heure en décembre. Depuis le 1er janvier, on lui a promis 13 francs 45 de l'heure. Pour arrondir son salaire, elle travaille parfois le dimanche (les heures sont payées le double). Son travail est très lourd, elle est toujours debout. Il faut « gaver » la machine avec des piles de feuilles déposées sur des palettes situées en général à ras du sol. A mesure que le tas diminue, l'ouvrière doit se baisser de plus en plus bas. L'entreprise n'a pas jugé bon d'installer un système permettant d'élever les palettes à la bonne hauteur. Les femmes — aucun homme ne fait ce travail — peuvent également être à la sortie de la machine : contrôler si la marchandise n'a pas de défaut, puis manipuler des piles, toujours très lourdes, de catalogues pour en faire des paquets. Marguerite se plaint de problèmes de dos et de douleurs aux poignets et aux bras. Les machinistes, des hommes à part deux exceptions, doivent régler la machine : dès qu'elle tourne, ils n'ont plus grand chose à faire, peuvent boire un café, manger quand ils le désirent, alors que les ouvrières restent clouées à leur place de travail. « Des fois ils nous aident, mais c'est rare, sinon ils nous regardent », raconte-t-elle. Ce sont eux également qui imposent la cadence aux ouvrières. Certains n'ont pas de formation particulière et reçoivent le salaire minimum, en moyenne au moins 350 francs de plus que les ouvrières pour un travail qui n'est pas plus pénible. Déposer plainte ? Ce serait la meilleure solution, dit Marguerite, mais je n'ai pas envie de risquer mon emploi : j'ai encore besoin des trois ans qu'il me reste à faire.

Charlotte

Employée depuis plus de trois ans dans la même entreprise, elle gagne 13 francs de l'heure. On lui accorde un petit supplément parce qu'elle dépanne occasionnellement à la poste. Elle se refuse par principe à faire des heures supplémentaires le week-end. Charlotte se plaint également de douleurs au dos et aux bras, ainsi que de la vitesse de la cadence. L'entreprise étant réputée pour sa ponctualité, la cadence augmente si les commandes sont urgentes (il n'est pas rare que les femmes aux machines doivent rattraper le temps perdu à d'autres niveaux de la production). Du printemps à la fin de l'automne, c'est le stress ! Charlotte s'élève également contre une pratique de la maison, le tri fait par beaucoup de machinistes des ouvrières « dignes » de travailler avec eux : chaque matin, l'ouvrière doit se présenter dans un petit bureau, où le machiniste fait son choix pour la journée. Elle ne plus n'envisage pas de déposer plainte, par crainte d'être mise à la porte.

Evaluation : deux poids, deux mesures



Force physique...

Les professions dites typiquement féminines souffrent très souvent d'une image négative, qui conduit à ne pas apprécier à sa juste valeur le travail effectué par les femmes. Un chapitre du rapport du Conseil Fédéral est consacré à la fiabilité de l'évaluation analytique du travail (méthode permettant de décrire et apprécier la valeur des travaux accomplis dans une entreprise sur la base de critères déterminés) et arrive à la conclusion que cette procédure est discriminatoire : certains critères pris en compte ne sont pas déterminants pour l'activité examinée, certains se recoupent ou se voient attribuer une valeur excessive, comme la force physique, alors que la dextérité manuelle est sous-estimée. La vente est un secteur illustrant de façon typique ce phénomène.

Mais il ne faut pas oublier que le problème se pose également dans les domaines où

l'égalité est théoriquement acquise (administrations publiques) : là, les femmes se retrouvent confinées dans les classes de salaire inférieures, alors qu'un homme, parfois avec la même formation de base, commence immédiatement à un niveau plus haut.

Les exemples suivants ont été relatés par Mme Michelle Tauxe, ancienne employée d'une grande chaîne de distribution et présidente de la Fédération des travailleurs (sic) du commerce, des transports et de l'alimentation FCTA à Lausanne.

La discrimination commence aux entrepôts : dans le canton de Vaud, le salaire minimum pour une préparatrice/conditionneuse a été fixé pour 1989 à 2150 francs brut. Les femmes doivent emballer, trier et étiqueter la marchandise. Les oranges par exemple arrivent très souvent en vrac. Les conditionneuses doivent en faire des filets, les mettre dans des caisses puis empiler ses



caisses. Il n'est pas rare qu'une ouvrière manipule au moins 2000 kilos d'oranges en une journée. Un manutentionnaire gagne 300 francs de plus (salaire minimum 2450 francs), il doit apporter les palettes, conduire les élévateurs et arranger les caisses à la bonne hauteur, ainsi que parfois aider à la préparation (logiquement les femmes sont bien plus nombreuses à travailler aux entrepôts que les hommes).

La situation ne s'améliore pas au magasin : un magasinier a droit à 2475 francs minimum, ses tâches consistent à recevoir la marchandise, s'occuper de la cave, aider à mettre les articles en place, charrier les palettes. Une vendeuse avec un certificat de fin d'apprentissage (deux ou trois ans) commence avec 200 francs de moins, soit 2275 francs brut, alors qu'elle peut être responsable d'un rayon, faire la caisse, etc.



... et dextérité manuelle ne sont pas jugées à la même aune. (Photo de droite: Hélène Tobler)

Les inégalités ne cessent pas au niveau supérieur : ainsi, si une femme peut accéder au poste de gérante, on lui confiera en général la responsabilité d'un petit magasin, où son salaire sera inférieur à celui des responsables d'une plus grande surface. La raison invoquée est le moins grand chiffre d'affaires. Mais une gérante dans une petite surface doit souvent faire un travail de manutention, corvée épargnée aux hommes des plus grands magasins qui disposent de plus de personnel. Mme Tauxe peut également citer le cas d'une femme qui avait passé 30 ans dans le même magasin et était arrivée au poste de gérante avant de partir à la retraite : son successeur, disposant d'une bien moins grande expérience, a immédiatement reçu presque mille francs de plus et en prime, il a pu suivre des cours parce qu'il était nouveau.

Secrétaire aux Syndicats chrétiens à Sion, André Perraudin peut citer un cas remontant à plus de trois ans : un poste laissé vacant par un chef de rayon est repris par une première vendeuse. Elle exécute les mêmes tâches que son prédécesseur, mais il lui arrive en plus de remplacer à l'occasion l'une ou l'autre vendeuse. Son salaire atteignait 2500 francs, alors que l'homme gagnait 3000 francs (à l'époque).

Catherine Cossy

IMPOTS

- Comptabilité
- Révision
- Gestion
- Domiciliation

Fiduciaire NYFFENEGGER
65, rue de la Prulay, 1217 Meyrin
Tél. 82 87 35

FIDUCIAIRE TAO S.A.

COMPTABILITÉ - FISCALITÉ GESTION

61, route de Chêne, 1208 Genève
Tél. (022) 35 88 44

Geo
ORGANISATION

Christianne LE COMTE

**Organisation de
COMPTABILITÉS
DÉCLARATIONS
D'IMPÔTS**

24, Corratierie 1204 GENÈVE
☎ (022) 28 35 64