

# Le rôle du gouvernement

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

Objekttyp: **Article**

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

Band (Jahr): **77 (1989)**

Heft 2

PDF erstellt am: **21.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-278970>

## **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.



## 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.