

Services publics : stratégies pour l'égalité

Autor(en): **Sautebin, Marie-Thérèse**

Objektyp: **Article**

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

Band (Jahr): **78 (1990)**

Heft 3

PDF erstellt am: **23.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-279310>

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.

Services publics : stratégies pour l'égalité

Les travailleuses du secteur public sont-elles mieux ou moins bien loties que celles du secteur privé ? Quels moyens spécifiques de promotion faut-il leur appliquer ?

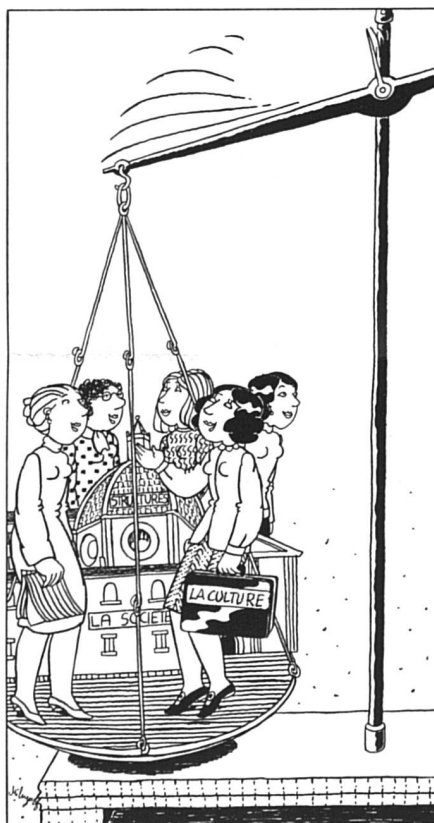
Marie-Thérèse Sautebin est membre du groupe « actions positives ». Elle a participé à l'organisation d'une journée de travail sur le thème « Les services publics: pour ou contre l'égalité des sexes ? » qui a eu lieu à Berne le 20 janvier dernier.

Même accès à l'emploi, à la promotion, à des responsabilités, mêmes salaires, mêmes assurances sociales... sont garantis aux femmes comme aux hommes dans les services publics. Les femmes y sont donc mieux loties sans aucun doute que dans la plupart des autres secteurs.

Mais c'est ne regarder que l'aspect formel de l'égalité des sexes, que la discrimination directe, visible, et repérable au premier coup d'œil. Chaussons d'autres lunettes et la réalité change. Les femmes restent majoritairement au bas de l'échelle des salaires, leur promotion est lentissime, etc. La division sexiste du travail subsiste bel et bien dans les services publics. C'est que les discriminations indirectes piègent toute approche égalitariste.

La question posée le 20 janvier par le groupe de travail « actions positives » et la commission femmes du syndicat des services publics SSP visait juste. Plus de 150 femmes, syndicalistes ou non, y participaient et une cinquantaine n'y trouvaient pas place.

Un podium très riche dont je ne livre que quelques touches ici. Les expériences étrangères éclairent la réflexion qui s'ouvre en Suisse. Y participent Renate Giorgetti, de l'Association femme et formation de Milan, Suzanne Seeland, journaliste à Berlin et collaboratrice à la Communauté européenne, toutes deux actives dans des coopératives de femmes pour des programmes de formation, Jean Jacqmain, juriste à la Centrale des syndicats des services publics à Bruxelles et Claudia Kaufmann du Bureau fédéral pour l'égalité entre femmes et hommes. Au fil du débat, la stratégie des actions positives se précise. Selon une définition du professeur Charles-André Morand, celles-ci sont des actions



qui procurent aux femmes « des avantages provisoires destinés à compenser une situation d'infériorité structurelle », à travers lesquelles la variable du sexe est prise en considération « pour compenser des inégalités de fait ».

Le rôle de l'Etat

D'entrée, Claudia Kaufmann se positionne: « Je n'attends rien du Parlement, sinon une bonne conscience, des paroles généreuses, mais pas de débat de fond ni rien de concret, comme lors du débat sur le projet de loi antidiscriminatoire » (Anita Fetz). Elle plaide plutôt « pour des mesures concrètes dans des domaines spécifiques ». Jean Jacqmain s'appuie sur la pratique belge: « Sans législation en Belgique, on

serait resté à la situation de 1900, avec un principe général ». Pour lui, « les actions positives permettent de compenser les retards accumulés par les femmes, elles peuvent être un hochet... mais que les femmes le prennent et l'utilisent comme un marteau ». Renate Giorgetti s'exclame: « attention, nous avons succombé au charme du pragmatisme, sachons utiliser la loi pour pousser la discussion ». Et Suzanne Seeland de renchérir: « Avec les organes politiques actuels, masculins, nous n'acquerrons pas l'égalité sans pression, celle des mouvements de femmes sur les hommes au pouvoir, comme lors des premières lois antidiscriminatoires aux USA ». En résumé, il nous faut « des lois garantissant la réalisation du principe d'égalité et, dans l'arène politique, la pression des femmes sur les politiciens » (Suzanne Seeland).

L'égalité juridique est arrivée au mauvais moment, vers 78, à contre-crise... les efforts pour qualifier des soudeuses, par exemple, se sont heurtés aux employeurs qui n'embauchaient pas. Aujourd'hui, avec le manque de main-d'œuvre, le privé sait faire appel aux femmes, enclenche des programmes positifs... et laisse à la traîne le secteur public trop lent à appliquer ses programmes pourtant déjà votés. Le risque de laisser diverger public et privé est réel. C'était l'expérience belge. En Allemagne de l'Ouest, les programmes prévus pour les femmes chômeuses viennent de fondre et d'être attribués aux nouveaux venus de l'Est. Suzanne Seeland refuse par conséquent « les actions positives conçues pour répondre à des situations d'urgence » et préconise des lois pour ancrer un véritable droit préférentiel aux femmes.

Face aux discriminations indirectes, les instruments juridiques ne suffisent plus. Ce sont des instruments théoriques dont nous avons besoin pour devenir « protagonistes de l'application de l'égalité en tant que femmes » expliquait Renate Giorgetti. Les femmes restent en bas et les hommes en haut. Les inégalités tiennent à l'organisation du travail et non à la loi. Elles sont un fait de culture. Les éliminer suppose un changement de l'organisation du travail,

c'est un enjeu structurel. S'appuyant sur l'expérience italienne, Renate démontre que les commissions au plus haut niveau de l'Etat, et les commissions réunissant déléguées syndicales et dirigeantes de l'administration publique, ont de lourdes tâches. Récolter les données sur la situation des femmes, les analyser, publier les résultats dans des rapports annuels et les présenter aux parlements. Mais il faut exiger des fonds de l'Etat pour ces recherches.

Claudia Kaufmann précise alors le rôle et les limites des bureaux égalité en Suisse. Pour elle, ces bureaux ne suffisent pas, les femmes doivent exercer leur surveillance.

Suzanne Seeland a étudié pour la Communauté européenne les programmes d'actions positives. Elle relève que le plus souvent les bureaux restent alibis, ils manquent de personnel adéquat pour faire des études approfondies, manquent de subsides et surtout de bases juridiques. Droit de véto, droit de regard sur les dossiers, droit d'imposer des sanctions s'avèrent nécessaires. Et d'approcher l'exemple du plan très sévère de Berlin qui refuse à tout service l'excuse trop facile « il n'y a pas de femmes ».

« A eux de les trouver, d'en prendre les moyens, elles existent » précise le programme berlinois.

Une dynamique de changement

La présence quantitative de femmes n'est pas un but en soi. Elle ouvre la voie à une autre conception du travail. Pour Suzanne, l'analyse d'« affirmatives actions » dans 200 entreprises américaines montre qu'il faut atteindre le seuil de 40 % de femmes dans une entreprise pour que les femmes puissent fixer de nouvelles priorités et faire valoir de nouvelles idées.

Chacun-e relève aussi l'importance de promouvoir la prise en charge des tâches familiales par les hommes, y compris de recourir à des mesures contraignant les hommes à les partager (C. Kaufmann).

Suzanne Seeland relève alors que des résultats parfois inattendus trahissent les objectifs: les temps partiels signifient parfois plus de loisirs lorsqu'un homme les prend alors qu'une femme mettra plus de soin à acheter des légumes frais. Ou encore, la persistance de salaires féminins inférieurs fait que le couple « choisira » plus souvent de renoncer au travail salarié de la femme lors d'un congé parental.

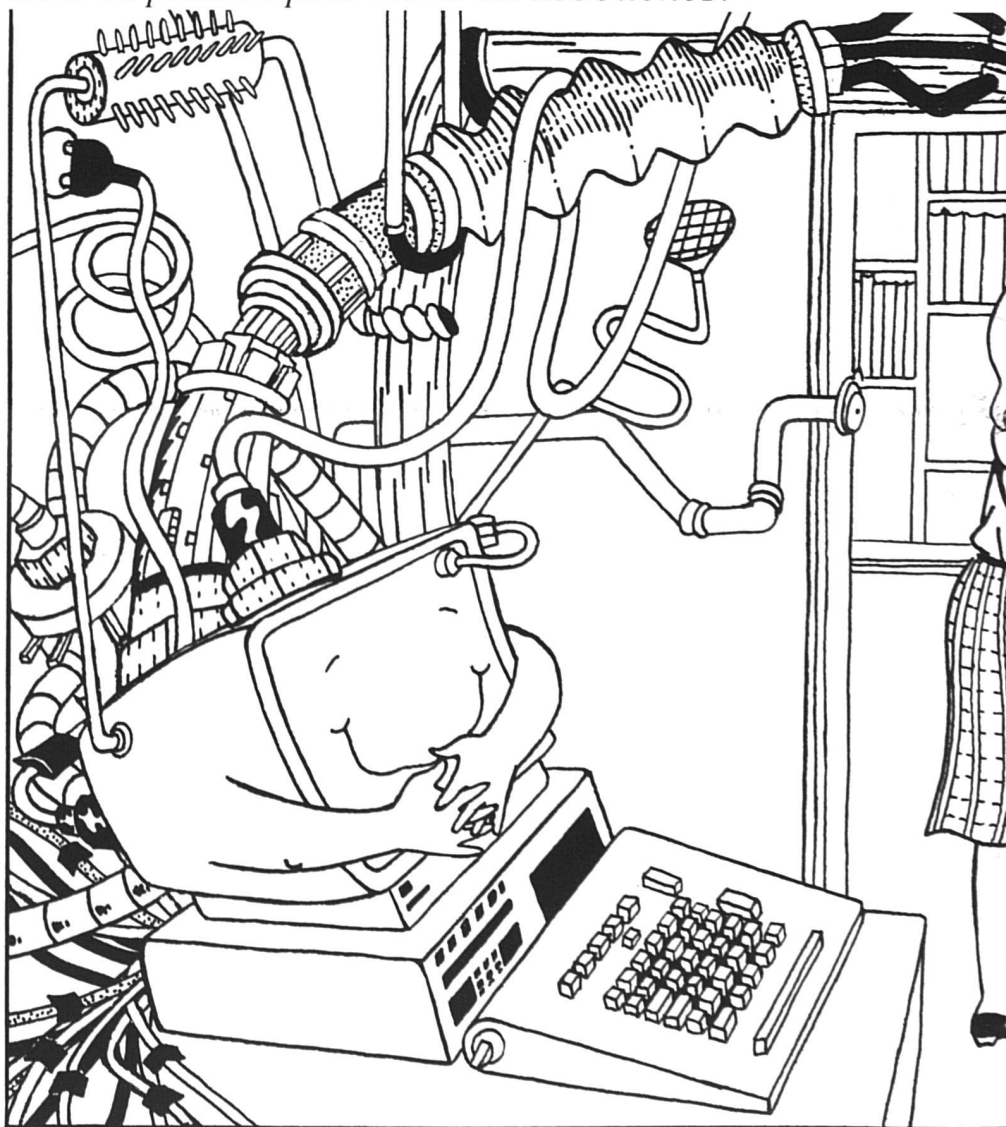
Une conclusion partagée autour de la table ronde: on ne peut sauter d'une action positive à une autre, c'est tout un processus de changement à mettre en place, un projet à long terme. Si les femmes n'y mettent pas les mains, l'organisation du travail ne changera pas.

Des ateliers permettaient d'approfondir chacun des aspects. Imaginez créativement les discussions !

Marie-Thérèse Sautebin

On demande ingénieures

Les femmes restent quasi absentes d'une profession de plus en plus riche en débouchés.



L'Espace Economique Européen va créer pour la Suisse de difficiles conditions de concurrence. Pour y faire face, nous aurons besoin de toutes nos ressources, surtout de nos ressources humaines. Actuellement, nous manquons déjà d'ingénieurs. Il y a peu de temps le président de l'association des fabricants de machines poussait un cri d'alarme: la recherche tend à passer à l'étranger. Et le jour même où j'écris cet

article, la « Nouvelle Gazette de Zurich » offre pas moins d'une soixantaine d'emplois à des ingénieurs dans toutes les branches.

Où trouver ces ingénieurs qui nous manquent si ce n'est chez les femmes? Ce n'est pas favoriser « l'exploitation » des femmes que de les rendre attentives à cette situation. Elles bénéficient de notre haut niveau de vie et doivent aider à le maintenir si elles veulent continuer à en