

Dossier

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

Objektyp: **Group**

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

Band (Jahr): **[91] (2003)**

Heft 1478

PDF erstellt am: **21.07.2024**

Nutzungsbedingungen

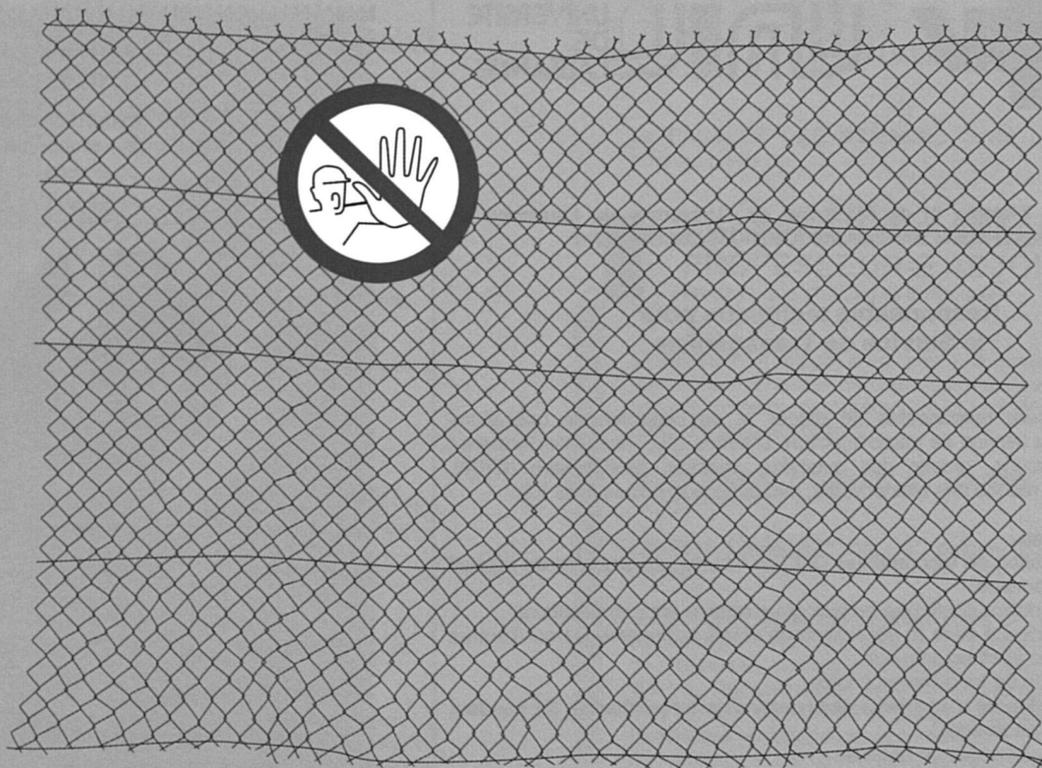
Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

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.



Formation: chacun-e son territoire!

Malgré des décennies de mobilisation, les sexes ne sont toujours pas égaux devant la formation, notamment en ce qui concerne les choix des filles et des garçons. Alors que madame et monsieur tout-le-monde s'imagine l'égalité comme étant acquise, depuis vingt ans, pratiquement rien n'a changé en la matière. Bilan.

COSETTE HANHART

Infirmière, vendeuse, employée de commerce ou de bureau, coiffeuse, aide soignante, gestionnaire de vente et assistante en pharmacie: presque les deux tiers des jeunes Suissesses débutent leur vie professionnelle dans un de ces huit métiers, alors que les garçons choisissent parmi une quarantaine d'options. Autre différence notable entre les sexes: les métiers masculins ont une durée de formation moyenne de 4 ans, tandis qu'elle est de 3 ans pour la plupart des métiers féminins.

Largement sous-représentées au doctorat

Dans la plupart des pays occidentaux, les hommes ont un taux d'activité plus important que les femmes. Mais plus le niveau de formation est élevé, plus les différences entre les sexes diminuent, sans toutefois disparaître. Les femmes qui n'ont suivi que l'école obligatoire sont les plus rares à avoir une activité rémunérée. Il y a également deux fois plus de femmes que d'hommes n'ayant pas de formation post-obligatoire. On constate enfin que la rémunération des femmes reste systématiquement inférieure à celle des hommes, quel que soit le niveau de qualification considéré. En effet, en 2002, à niveau de formation égal, les femmes ont gagné en Suisse en moyenne 20,7% de moins que leur collègues masculins¹.

ILLUSTRATIONS: JOËLLE FLUMET

«Conscients de l'impact de l'éducation sur le taux d'activité, sur la mobilité professionnelle et sur la qualité de la vie, les professionnels de l'éducation insistent sur la nécessité d'atténuer les différences éducatives entre hommes et femmes» constate l'auteur-e-s du rapport de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) sur l'éducation publié cette année. Car effectivement, dans le cadre des études, non moins des deux tiers des femmes des pays de l'OCDE se retrouvent dans les domaines des sciences humaines, des arts, de l'enseignement, de la santé et du secteur social. Parallèlement, les effectifs féminins n'atteignent pas un tiers des étudiant-e-s en mathématiques et en informatique, et représentent moins d'un quart de la population estudiantine dans l'ingénierie, la production et la construction. Et, même si la proportion des étudiant-e-s de première année à l'université est équilibrée, seules 45% de femmes atteignent la licence, et il n'y a plus que 35% de doctorantes².

Les garçons, plus sûrs d'eux-mêmes

A l'école, en matière d'apprentissage, des différences entre sexes s'observent aussi dans les pratiques, attitudes et approches. Les filles par exemple, manifestent un intérêt plus prononcé pour la lecture pour laquelle elles sont plus douées, tandis que les garçons s'intéressent davantage aux mathématiques. Les filles âgées de 15 ans privilégient les stratégies de mémorisation, alors que les garçons ont tendance à préférer les tactiques d'élaboration. Filles et garçons se distinguent également dans la manière dont ils jugent leurs propres capacités et dont ils envisagent les vertus de l'apprentissage. Logiquement, les filles ont une plus haute image d'elles-mêmes en lecture et les garçons en mathématiques. Pourtant, globalement, les garçons sont plus sûrs d'eux-mêmes et de leur capacité à atteindre un objectif. Enfin, l'apprentissage en collaboration est davantage prisé par les filles, alors que l'apprentissage compétitif attire plus les garçons.

Les Bureaux de l'égalité précèdent les écoles

«Renforcer le rôle que le système éducatif peut jouer pour atténuer les différences d'attentes professionnelles entre les filles et les garçons et, ainsi, réduire les écarts de performance dans les différentes matières devrait donc être un objectif politique important.» Tel est un des principaux constats présent dans le rapport de l'OCDE. Fermement décidés à ne pas attendre le bon vouloir des écoles pour atteindre ce but ici en Suisse, les Bureaux de l'égalité, et notamment le Service pour la promotion de l'égalité genevois, ont fait de l'éducation et la formation un de leurs principaux chevaux de bataille. Déterminées à combattre les idées reçues concernant le travail, les déléguées à l'égalité ont mis sur pied toute une série de mesures innovatrices et positives. Agissant sur deux axes, elles tentent d'une part de sensibiliser les jeunes aux inégalités professionnelles entre filles et garçons, ainsi que de les décortiquer.

D'autre part, elles ont créé un nombre important d'outils à la disposition des enseignant-e-s, formatrices-teurs et maîtresses d'apprentissages. Ainsi, la Journée des filles (lire page 14), une brochure pour les patrons accueillant pour la première fois un-e apprenti-e de l'autre sexe, une autre pour les pionniers et les pionnières, des boîtes à idées pour les enseignant-e-s, des stages techniques pour les filles, le projet Tekna (jeu de rôle par rapport aux choix professionnels), une journée ou une semaine hors cadre AVANTI (Tekna développé sur une semaine, avec des stages techniques, des jeux de rôle et de nombreuses questions de débat), des séances de formation continue tournant autour de la question du choix professionnel pour les enseignant-e-s sont quelques-uns des projets et des instruments conçus par l'équipe du projet de places d'apprentissage 16+ de la Conférence suisse des déléguées à l'égalité. «Tout cela me semble plus que nécessaire, observe Fabienne Bugnon, directrice du Service pour la promotion de l'égalité genevois, étant donné que dans le domaine du choix professionnel, rien n'a vraiment changé depuis vingt ans.» *

¹ Ce dossier a été créé avec le soutien du Service pour la promotion de l'égalité genevois que nous remercions vivement.

² Tiré de *L'Enquête suisse sur le niveau et la structure des salaires en 2000: différences de rémunération du travail très marquées selon les secteurs économiques et les catégories de salariés.*

³ Tiré du rapport *Regards sur l'éducation 2003* de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE).

Des chiffres et des apprenti-e-s

Sur un total de 237 métiers (chiffres de 1999)

- 88 métiers ont des apprentis uniquement masculins
- 27 métiers ont uniquement des apprenties
- 127 métiers ont 70% d'apprentis garçons
- 51 métiers ont plus de 70% d'apprenties

Réalité, objectifs et enjeux

Injuste pour les garçons, la Journée des filles ?

Que faut-il penser de la couverture médiatique de la Journée des filles par les médias le 13 novembre dernier ? Que dire à propos des initiatives intégrant les garçons à cette journée, la rendant « mixte » ? N'occulte-t-elles pas la réelle dévalorisation des femmes dans la sphère professionnelle tout en détournant les objectifs initiaux de la Journée des filles ?

COSETTE HANHART

Concernant la Journée des filles, cette année, les médias ont surtout insisté sur une question : faut-il y intégrer les garçons ? Et leur message principal a consisté à dire qu'une journée dédiée aux filles revenait à discriminer les garçons. Le traitement médiatique de la Journée des filles dans le canton de Vaud a été édifiant à ce niveau. On a en effet entendu fortes louanges à propos de la pratique vaudoise, où les petits garçons ont eu la possibilité d'accompagner leur mère et les petites filles leur père au travail. En vérité, sans prendre en compte la réalité du problème - ce sont les filles qui sont globalement discriminées -, ce canton (sous la pression ?) a détourné l'objectif de la journée qui est devenue un jour de formation pour tous les jeunes. A l'instar de l'Université de Genève, où madame « le vice-recteur » a convié les garçons à la Journée des filles, estimant le concept initial « injuste ».

A côté de la plaque

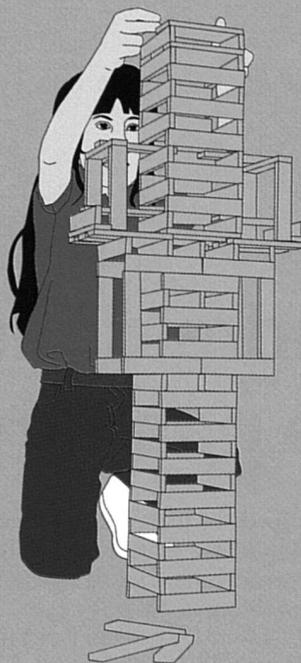
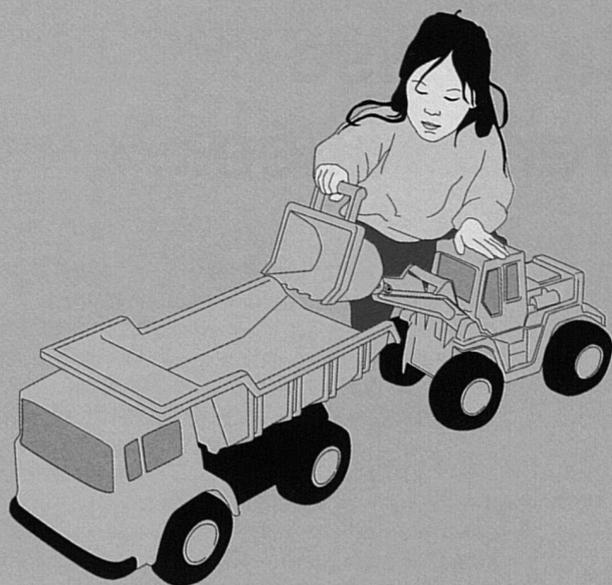
S'il est satisfaisant de constater que l'idée de la Conférence suisse des bureaux de l'égalité a rencontré un large écho en Suisse, en transformant l'idée de départ, le combat contre la discrimination s'en trouve exclu. Ce qui a le désavantage de rendre invisibles les inégalités encore présentes, lesquelles pénalisent essentiellement les demoiselles. C'est surtout oublier un peu vite que cette journée, organisée par tous les Bureaux de l'égalité suisses, lutte avant tout contre un état de fait : 70% des filles choisissent leur profession parmi huit métiers, alors qu'il en existe plus de deux cents¹. Cette journée a donc été imaginée dans le but d'élargir l'horizon professionnel des adolescentes. Elle veut permettre la prise de conscience que le travail de leur papa mécanicien est aussi à leur portée.

En outre, les filles optent encore trop souvent pour des formations courtes, prenant en compte des critères tels que la compatibilité avec une vie de famille et des possibilités de temps partiel. Or, dans la réalité, la plupart des femmes travaillent de plus en plus, et cela même après la naissance de leurs enfants. Sans compter que plusieurs n'ont pas d'autre choix que d'être indépendantes financièrement. C'est d'ailleurs pour cette raison que la possibilité d'accompagner sa mère au lieu de son père a été proposée ; cela permet de voir sa maman dans un autre rôle que celui de mère et de femme au foyer, et de se projeter dans l'avenir en tant que professionnelles.

Les garçons pas en reste

Oui, la Journée des filles constitue une discrimination explicite pour les garçons, dont il est facile de s'offusquer. Mais la réalité des filles est beaucoup plus féroce : elles subissent des discriminations implicites subtiles et nombreuses, notamment et surtout dans le monde du travail. Il reste donc fortement nécessaire de soutenir cette journée. D'autant plus que les garçons ne sont pas en reste pendant la Journée des filles. En effet, cette année, de nombreuses institutions les ont accueillis, comme la Comédie de Genève qui leur a présenté, sous forme ludique, tous les métiers du théâtre. Ou encore, le Service pour la promotion de l'égalité genevois qui avait imaginé pour eux le visionnage de *Billy Elliot*. Ce film raconte l'histoire d'un petit garçon passionné de danse qui doit se confronter aux réactions de son entourage, à commencer par son père qui veut absolument le diriger vers un sport plus masculin, comme la boxe. Cette activité permet aux enseignant-e-s de discuter avec les garçons restés en classe de questions liées à l'égalité, de tâches parentales ou ménagères. Une façon pour que chacun se pose des questions au sujet de son rôle dans la société et la famille. Pour autant que les professeur-e-s et les adultes proches, ainsi que les médias, soient un relais cohérent et comprennent les enjeux de la journée.

¹ Brochure 16+ de la Conférence suisse des bureaux de l'égalité.



Elitiste, la Journée des filles?

Cette année, la troisième édition de la Journée des filles a de nouveau été une belle réussite, plus importante encore que les années précédentes avec 20 000 filles dans toute la Suisse qui ont accompagné un parent ou un-e proche au boulot. Chapeau aux Bureaux de l'égalité initiateurs de ce projet visant à intéresser les filles aux métiers traditionnellement masculins. Or, indépendamment de ce succès fulgurant, n'est-il pas opportun de s'interroger sur l'éventuel caractère de la Journée des filles qui tend à la reproduction sociale? Bien sûr, «tous les métiers sont égaux et nécessaires», mais dans la réalité, il existe une hiérarchie sociale ô combien évidente. Et selon si on accompagne papa à son bureau de PDG à la banque ou à la plonge chez Manor, ce n'est pas tout à fait la même expérience. Et si papa est à l'AI ou au chômage, on fait quoi? Et après, lors de la discussion en classe, certaines peuvent éprouver un malaise et évidemment, ce n'est pas le but de la journée. Certes, les Bureaux de l'égalité ce sont déjà fait l'autocritique et bien sûr, leur mandat est avant tout de lutter contre les discriminations sexuelles, mais pourrait-on envisager une démarche féministe qui encourage moins la reproduction d'autres formes d'inégalités sociales? • AMD

Bienvenue sur le site Egalens : www2.unil.ch/liege/Egalens

Un site consacré à l'égalité dans l'enseignement vient de se mettre en place sous l'égide du LIEGE. Il propose des outils théoriques et pratiques pour favoriser l'égalité entre filles et garçons sur les thèmes suivants: la construction de l'identité sexuée chez l'enfant, l'univers scolaire, les manuels scolaires, la littérature enfantine, l'orientation scolaire et professionnelle. Pour l'instant, son champ couvre d'abord la Suisse romande, mais des liens permettent d'aller au-delà de nos frontières. Pour l'alimenter d'actualités et de réflexions, pour réagir, pour échanger, pour signaler des travaux, livres, conférences et tout autre information concernant l'égalité, n'hésitez pas à contacter directement l'équipe: egalens@isuisse.com •

Pionniers-pionnières: le film

«Sur les traces de parcours professionnels inattendus», une vidéo de Véronique Ducret et Nadia Lamamra, produite par par l'Institut suisse de pédagogie pour la formation professionnelle met en scène quatre jeunes qui racontent avec beaucoup de franchise leur parcours atypique, ainsi que quelques adultes qui les ont rencontré-e-s et soutenu-e-s. Ce film est destiné aux professionnel-le-s de la formation, de l'enseignement et de l'orientation. Il intéressera aussi toute personne soucieuse d'accueillir et d'intégrer sans préjugés les jeunes qui font des choix non traditionnels.

Durée: 25 minutes, couleurs, VHS/PAL

Distribution: ISPPF, 82 avenue de Provence, CP 192, 1000 Lausanne 16 Malley

Filières non traditionnelles

« Se fondre dans la masse pour ne pas être remarquée... »

Psychologue en orientation à l'Office d'orientation et de formation professionnelle à Genève (OOF), Maryelle Budry travaille avec celles qui se forment dans les métiers dont les femmes étaient historiquement exclues. Aujourd'hui, elles y ont accès certes, mais il y a encore un prix à payer pour transgresser les normes culturelles de genre... Explications.

PROPOS RECUEILLIS PAR SYLVIA ANDERSEN

Dans le cadre de votre mandat à l'OOF, vous vous occupez de soutenir les pionnières ; qui sont ces jeunes femmes ?

Les pionnières sont les femmes qui choisissent une formation dans une filière qui était traditionnellement exclusivement masculine. Dans mon travail, je rencontre surtout celles qui choisissent un apprentissage (CFC). Les pionnières sont généralement plus âgées que la moyenne des apprentis-e-s, elles obtiennent leur CFC vers 25 ans dans des filières où certain-e-s sortent à 18 ans. Pour elles, ce choix d'orientation est souvent le deuxième.

Dans quelle ambiance évoluent-elles ?

Elles vivent toutes dans le sexisme ambiant, mais elles n'en parlent pas ; il faut une prise de conscience pour s'en plaindre. Certaines « ne voient » pas les difficultés auxquelles elles sont confrontées. Une fois, dans un autre canton romand, nous avons rencontré une jeune apprentie mécanicienne qui ne trouvait pas de problèmes à être seule fille dans son apprentissage ; après 1h30 d'entretien, elle a raconté qu'elle avait subi une agression avec tentative de viol par un jeune collègue dans les toilettes de l'école... Certaines aiment leur statut de mascotte féminine : gentille, jolie et fragile, ce qui en revanche ne leur garantit pas un statut égalitaire.

Quel sont les problèmes rencontrés et comment les gèrent-elles ?

Je ne veux pas généraliser, les situations varient ; certaines ont de la difficulté avec les camarades, alors que d'autres en ont avec un patron trop paternaliste par exemple. Elles vivent cela très différemment selon leur caractère, l'employeur et leurs collègues, les professeurs et leurs camarades d'école professionnelle. Je remarque chez la plupart d'entre elles un incroyable esprit de répartie et de l'humour ; elles répondent souvent du tac au tac, plus fort que l'attaque. C'est une stratégie. Elles préfèrent aussi ne pas se faire remarquer, mais quand on salue toujours en disant « messieurs », elles comprises, ça les touche.

Que proposez-vous comme soutien ?

J'organise des rencontres entre pionnières apprenties CFC dans le cadre de Cap Egalité, une petite structure à l'OOF, (ce qui correspond à 20% de mon temps de travail, y compris ma participation à la recherche sur les débouchés professionnels des pionniers et des pionnières). Pour la plupart, elles n'ont pas une conscience féministe, mais elles sont motivées à rencontrer d'autres pionnières ; elles se sentent seules et cherchent le contact avec d'autres femmes. L'OOF décerne également chaque année, un prix pour une pionnière et un pionnier. Cette année, c'est une peintre en carrosserie et un aide familial qui ont été choisi-e-s. J'ai aussi essayé de proposer des rencontres avec les élèves femmes de l'école d'ingénieur-e-s ; elles sont 7%, principalement dans l'architecture. Mais les affiches que j'avais posées sur les murs peu avant la rencontre les ont fâchées, car cela attirait l'attention sur elles et elles veulent se fondre dans la masse. Pour l'instant, nous privilégions les interventions pour les pionnières, mais l'aide aux pionniers fait également partie de notre mandat. Leur situation est différente, ils rencontrent plutôt des difficultés avec leur entourage.

Combien de femmes sont concernées ?

Nous avons fait une enquête sur les diplômés CFC obtenus pendant les dix dernières années. Nous ne répertorions pas plus de 10 pionnières et pionniers par an. Il y a 30 professions à Genève dont les diplômés ne sont que des hommes : par exemple, il n'y a pas de charpentière, carreleuse diplômées, cela vaut aussi pour presque tous les métiers du bâtiment. Dans certains autres apprentissages il n'y a que 12% de femmes ou moins ; c'est vrai pour les mécaniciennes d'automobile, les électriciennes, les monteuses électriciennes, les peintres en bâtiment, les électroniciennes, les laborantines en physique, les dessinatrices techniques, les horlogères, les boulangères, les pâtissières, les confiseuses. On a eu récemment les trois premières informaticiennes. Pour celles qui abandonnent en route, je n'ai pas de statistiques, c'est pourquoi j'essaie de développer un soutien dès le départ. •

Formation élémentaire

(Re-) commencer au bas de l'échelle

Association à but non lucratif, Voie F offre aux femmes non pas une formation, mais une préformation. La particularité de ces préformations est de travailler sur la valorisation des compétences et la confiance en soi des femmes, en plus de dispenser un enseignement technique. Les prestataires à qui s'adressent ces cours ont derrière elles, pour la plupart, un vécu d'échecs successifs et la préformation a pour but principal de leur proposer une expérience positive. Pour cela, elles peuvent être aidées dans leur organisation afin de mettre en place les conditions nécessaires au suivi d'une formation (par exemple pour la garde des enfants). Rencontre avec Corinne Leuridan, responsable de Voie F.



PROPOS RECUEILLIS PAR SYLVIA ANDERSEN

Quels sont vos objectifs ?

La préformation fait partie d'une démarche de reconstruction. Son but principal est de préparer à reprendre une formation qualifiante. Ainsi, les objectifs pédagogiques de la préformation vont au-delà d'une acquisition purement technique de nouvelles connaissances, puisqu'elles concernent aussi le développement de compétences sociales et relationnelles, comme par exemple, valoriser les capacités d'apprentissage, augmenter la confiance en soi, créer un réseau de contacts stimulants...

A qui s'adressent les préformations dispensées par Voie F ?

En ce moment, notre offre de préformation prend de plus en plus d'ampleur. Nous nous adressons à trois groupes de population: le premier est celui de femmes faiblement qualifiées ou en processus de réinsertion sur le marché du travail. Le second, ce sont les migrantes. Le troisième sont les jeunes femmes de 17 à 21 ans en rupture de formation. Mais actuellement, les cours destinés à ce dernier groupe sont en réévaluation et donc suspendus. Les points communs de toutes ces femmes sont le manque de confiance en soi, l'isolement social et des moyens financiers très limités. Les femmes à qui s'adressent nos cours de préformation sont souvent confrontées à plusieurs facteurs empêchant leur insertion ou leur réinsertion dans le monde du travail. En 2002, 50% des femmes qui ont suivi des préformations n'avait pas dépassé le niveau de l'école obligatoire. Nous avons observé aussi que certaines migrantes n'avaient pas dépassés la scolarité primaire et que d'autres étaient universitaires dans leur pays d'origine.

Comment se passe une préformation ?

Pour tous les cours de préformation, un entretien préliminaire est organisé avec la secrétaire sociale de Voie F. Ce moment permet à chaque femme de voir en consultation individuelle si la formation convient à ses attentes. Pour certaines, prendre un rendez-vous est déjà une étape importante et difficile. Ce premier contact permet de créer un premier lien et de se familiariser avec les locaux. La formation est progressive et accessible grâce à un temps très partiel de maximum deux jours par semaine.

Comment sont financées les formations et les formateurs-trices ?

Question financement, il faut savoir que 97% de nos prestataires ne peuvent pas payer leur formation. Pour assurer la gratuité de ces cours, nous recevons des subventions du canton, des communes, de la Ville et des fonds privés. Par ailleurs, des financements individuels sont obtenus par le biais du chômage ou par celui du chèque-formation. L'équipe de Voie F est composée de trois permanentes pour l'administration, les entretiens et une partie de formation. Des formateur-trice-s d'adultes sont engagé-e-s par mandat pour donner les cours qui ne sont pas dispensés par les permanentes.

Pourquoi vous adresser qu'aux femmes ?

Notre offre s'adresse essentiellement aux femmes parce qu'elles sont plus nombreuses que les hommes à interrompre tôt leur scolarité. Elles s'arrêtent souvent pour s'occuper de leur famille et ont un contexte socio-économique plus bas. Notre ligne pédagogique étant aussi basée sur le vécu, le fait d'être entre femmes facilite l'expression et les échanges sur les éléments communs entre les femmes. ◦

Travail domestique :

la double défaite du féminisme

Faisant suite à la série de réactions concernant le débat «Employer une femme de ménage», Nadia Lamamra et Magdalena Rosende, respectivement historienne et sociologue et toutes deux militantes féministes, nous transmettent leur analyse et leur réflexion par rapport à la problématique.

Lausanne

Au centre des analyses et revendications féministes des années 1970, qui ont souligné le rôle du travail domestique dans la permanence des inégalités entre femmes et hommes, celui-ci a cessé de retenir notre attention. Comment expliquer que les féministes se soient peu à peu désintéressées de cette question ?

Grâce aux recherches féministes, le caractère gratuit, invisible, méprisé du travail domestique a été souligné. Elles ont également mis en évidence que ce dernier est socialement assigné aux femmes en raison de leurs qualités «innées» à nettoyer et à s'occuper d'autrui (enfants, conjoints et personnes âgées). Plus spécifiquement, elles ont montré que ce travail ne se résumait pas à une simple relation entre une femme et un objet qu'il faut ranger, nettoyer, ou une personne dont il faut prendre soin, mais qu'il définissait une relation entre êtres humains, la plupart du temps, entre une femme et un homme dans le cadre du mariage ou du concubinage. Le travail domestique est donc intimement lié aux rapports de pouvoir entre les sexes. C'est cette relation, et non la nature du travail ou sa rémunération, qui renvoie à un rapport d'exploitation des femmes dans la sphère domestique. Aussi la domination patriarcale n'est pas abolie si une femme emploie une autre femme, ou même un homme. Il s'agit d'un simple déplacement de celle-ci.

Le travail domestique soulève la question du statut, non seulement des activités ménagères et de soins, mais également des personnes qui les accomplissent. Alors que le travail d'entretien du foyer, d'éducation et des soins à autrui est indispensable à la société, il n'est pas considéré comme un vrai travail, mais comme une activité sans valeur. Cette disqualification se répercute sur les personnes qui l'exécutent; celles-ci ont «moins de valeur» que d'autres. Il suffit de penser aux salaires et aux conditions de travail des «employées domestiques».

Alors que la proportion de femmes actives occupées - à plein temps ou à temps partiel - s'est fortement accrue depuis les années 1970, les enquêtes budget-temps montrent que plus de deux tiers du travail ménager et de soins à autrui sont en moyenne assumés par des femmes. Certes, elles ont gagné quelques minutes par jour, mais au final, ce sont les hommes qui sont gagnants. De ce point de vue, le bilan des revendications féministes est celui d'une défaite.

Aujourd'hui, une part croissante du travail domestique est accomplie par des «employées». Confrontées aux tensions de la «double journée» et aux résistances masculines au «partage des tâches», un grand nombre de femmes jouissant d'un statut et d'un revenu professionnels élevés (professions libérales, emplois d'encadrement ou postes de responsabilité, mais également de plus en plus de femmes de la classe moyenne) délèguent une partie du travail d'entretien de soi et d'autrui à d'autres femmes. Un certain nombre de féministes se retrouvent parmi ces femmes qui justifient leur choix de diverses manières: «je n'aime pas nettoyer ou faire la cuisine», «je dispose d'un revenu élevé», «je n'ai pas le temps», ou encore «je crée de l'emploi». Ces justifications renvoient bel et bien à la question du statut, évoquée précédemment. La relation d'exploitation apparaît clairement dès qu'on s'arrête au statut des «employées», la plupart du temps travailleuses «indépendantes», étrangères et souvent sans permis de séjour. Enfin, et quelle que soit la manière dont on résout individuellement la question, il n'en reste pas moins que la délégation du travail domestique n'est pas ou plus problématisée.

Dès lors, il n'y a plus de raison de penser que les hommes assumeront une part supérieure de ce travail. Mais surtout, la participation de certaines femmes au système de domination patriarcale, créée une division entre Occidentales et étrangères, et laisse penser qu'il faut sacrifier certaines femmes sur l'autel de l'émancipation des autres. Cela laisse un arrière-goût amer et n'est pas sans rappeler des heures peu glorieuses du féminisme américain, lorsque les suffragettes renoncèrent à soutenir les revendications des Noires pour obtenir plus vite le droit de vote...

Le sexisme BCBG des montres WC publié dans *Le Temps* Eric Monier Genève

Vous aurez peut-être remarqué, comme moi, la pleine page de pub pour la montre IWC parue dans *Le Temps* du 19 novembre. En gras en haut de page il est écrit: «Presque aussi compliquée qu'une femme. La ponctualité en plus.» Naturellement, les concepteurs de cette page diront que c'est du deuxième degré et nous savons qu'il existe des publicités sexistes bien plus graves ou graveleuses que celle-ci. Elle me paraît cependant révélatrice de l'état d'esprit de certains hauts cadres ou autres PDG, auxquels s'adresse cette pub (il n'y a pas de prix indiqué, mais il est évident qu'on ne peut s'offrir ce genre de breloques avec un salaire «moyen»). C'est au fond du sexisme BCBG. Juste au-dessus de la montre, on peut aussi lire: «IWC depuis 1868. Et tant qu'il y aura des hommes.» Le mot «hommes» doit donc bien être compris ici au sens sexué et non pas humain du terme. Et tant qu'il y aura des machos à la tête de notre économie et de nos entreprises, les inégalités salariales entre hommes et femmes (20% en moyenne selon l'enquête de l'Office fédéral de la statistique relevée dans la presse du 19 novembre aussi), ne seront pas près de s'éteindre. IWC voilà une marque dont on pourrait ne retenir que... les deux dernières lettres!

Bien à vous

P.S. Je vais envoyer ma réaction au courrier des lecteurs-trices du *Temps*.