

**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:** 71 (1983)

**Heft:** [2]

**Artikel:** Quand les hommes gagnent moins...

**Autor:** [s.n.]

**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-276731>

### **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:** 25.11.2024

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

## La femme et la défense générale

Le rapport de la commission d'experts est mis en consultation par le département militaire fédéral. Ce rapport propose plusieurs variantes, allant d'un service volontaire à un obligatoire. Il contient aussi une option zéro, c'est-à-dire d'en rester à la situation présente : un engagement volontaire dans les services féminins de l'armée, dans les services de la Croix-Rouge ou dans la protection civile. A travers leurs organisations, les femmes vont pouvoir exprimer librement leurs craintes ou leurs vœux. ●

## Femmes pour l'énergie

L'association sans attache politique « Femmes pour l'énergie », qui s'est constituée le 27 septembre 1982, prévoit un effort d'expansion en Suisse romande. Selon ses statuts, son but est d'œuvrer à la réalisation d'un approvisionnement énergétique sûr et d'une politique énergétique responsable. Elle veut renseigner les femmes sur les mesures d'économie judicieuses, ainsi que sur les avantages et inconvénients de toutes les formes d'énergie. Elle a déjà publié quelques feuilles d'information et prévoit des conférences et tables rondes. Présidente : Mme Dr. Irène Aegerter, Winterthour. Pour tous renseignements, s'adresser à Mme B. Arn, Tramstrasse 101, 8050 Zurich. ● (PBS)

## Cours ménagers : recours irrecevable

En juin de cette année, l'Ofra (Organisation für die Sache der Frau) sections Bienne et Berne avait recouru auprès du Tribunal fédéral contre l'arrêté du Grand Conseil bernois qui rendait le cours ménager complémentaire facultatif, mais permettait aux communes de le rendre obligatoire pour les jeunes filles. Ce recours de droit public était donc dirigé contre les discriminations potentielles que représente cette possibilité offerte aux communes.

Le Tribunal fédéral a statué et déclaré le recours irrecevable. Il ne s'est donc pas prononcé sur le fond, à savoir si un tel cours obligatoire pour les jeunes filles était discriminatoire. Il a estimé que seules les personnes domiciliées dans une commune ayant rendu le cours obligatoire pouvaient être concernées et, par conséquent, légitimées à agir.

L'Ofra s'insurge contre une telle argumentation. L'arrêté du Grand Conseil demeure une atteinte inacceptable au principe de l'égalité des droits, pour toutes les femmes, quelle que soit la commune dans laquelle elles habitent. La décision du TF tend ainsi à minimiser une discrimination

que l'Ofra considère comme exemplaire et, par conséquent, intolérable. Malgré les motifs d'ordre formel qui ont été invoqués par la haute cour, l'Ofra voit dans cette sentence avant tout un choix politique qui ne favorise en rien la concrétisation de l'égalité des droits entre hommes et femmes.

Plus d'une année après l'adoption par le peuple et les cantons du principe de l'égalité des droits entre hommes et femmes, la décision du TF peut paraître inquiétante. Mais elle met surtout en évidence la nécessité de poursuivre la lutte.

Le Comité contre le cours ménager obligatoire et l'Ofra lancent un appel à tous ceux qui ont sympathisé avec leur lutte, pour qu'ils les aident à financer la dernière action contre ce symbole dépassé et ridicule des discriminations contre les femmes, qu'est le cours ménager. (CCP 25-25910, Nathalie Katz, mention « cours ménager ») ●

(Communiqué de l'Ofra Bienne et Berne)

## Egalité de salaire chez les employés de bureau : les femmes « presque » toujours discriminées

S'il y a discrimination salariale entre hommes et femmes dans la catégorie des employés de bureau à Genève, elle est d'autant plus difficile à mesurer que pour les chefs du personnel, la notion même de discrimination n'existe pas. On parle plutôt d'efficacité, de dynamisme, d'adaptabilité, voire de mérite. Trois chercheurs du CETEL<sup>1</sup> ont mené l'enquête.



Première constatation : des facteurs tels que l'âge, l'ancienneté et l'expérience antérieure expliquent beaucoup mieux le salaire chez les femmes que chez les hommes. Pour ces derniers, force nous est donc de supposer que leur salaire s'en réfère plus volontiers à des variables telles que les tâches à effectuer, la formation et le niveau de responsabilités dans l'entreprise, variables, par ailleurs, relativement difficiles à mesurer.

Les enquêteurs ont construit trois groupes caractérisés par les mêmes données moyennes : 32 ans, 7 ans dans l'entreprise,

4 ans d'expérience antérieure. Les tâches, la formation ou le niveau de responsabilités sont différents pour chaque groupe.

## 17 ans pour combler l'écart

Un premier groupe (18 hommes et 26 femmes) dont la formation comprend moins de deux langues étrangères, et le Certificat fédéral de capacité à les tâches suivantes : répondre, directement ou par téléphone, à des demandes de renseignements ; rechercher l'information nécessaire à la préparation des commissions ; rédaction et dactylographie de lettres de routine, etc. ; réception et permanence téléphonique ; dépouillement du courrier et répartition ; coordination avec d'autres départements.

Dans ce premier groupe, les femmes gagnent 15 % de moins que leurs collègues masculins. Les années passant, elles rattraperont ce retard au bout de dix-sept ans.

## Quand les hommes gagnent moins...

Le deuxième groupe (18 hommes, 22 femmes) effectue les mêmes tâches que le premier groupe, mais se caractérise, en outre, par le bas niveau de responsabilité : ils n'ont aucun employé sous leur responsabilité immédiate et ils ne remplacent jamais leur supérieur direct. Dans ce cas, les hommes gagnent 1,6 % de moins que leurs collègues féminines. Et il leur faut douze ans pour combler l'écart.

Pour le troisième groupe (18 hommes, 22 femmes), le niveau de responsabilité est le même, mais les tâches diffèrent quelque peu, étant plus orientées vers des aspects comptables. Les femmes gagnent alors 9,7 % de moins que leurs collègues masculins et mettront dix ans avant d'atteindre le même salaire qu'eux.

## Dévalorisation masculine ou valorisation féminine ?

Laissons le dernier mot à deux des auteurs de l'enquête, Noëlle Languin (ancienne collaboratrice de FS) et Laurence Tricot : « Le niveau de responsabilité semble être déterminant dans les différences de salaires, lesquelles diminuent ou disparaissent si l'on impose l'absence de responsabilités aux hommes et aux femmes. Enfin, l'âge et l'ancienneté favorisent le salaire féminin au fur et à mesure des années. Nous proposons donc de revenir le plus tôt possible à cette antique image de l'âne, monté par un mari dormant, et mené par une femme aux épaules chargées... » ●

(mg)

<sup>1</sup> Centre d'Etude, de Technique et d'Evaluation législatives, séminaire du 26 mai 1982. Les conditions d'emploi dans la catégorie des employés de bureau à Genève (Laurence Tricot, Jean-François Perrin, Noëlle Languin), Notice d'information N° 19, octobre 1982, Université de Genève.