

# Ça suffit!

unia.ch, prix: 10.-

UNIA



**62 ans pour le suffrage féminin +++ 86 ans pour l'assurance-maternité  
+++ 88 ans pour l'égalité dans le droit matrimonial :  
et combien de temps encore pour l'égalité salariale ?**

# La Suisse, bonne dernière

*Marie-Josée Kuhn, rédactrice en cheffe de work*

En Suisse, les femmes ont la tâche plus difficile que dans d'autres pays. Car en matière de respect des droits fondamentaux des femmes et des citoyennes, la Suisse est à la traîne de l'Europe. C'était le cas pour le droit de vote des femmes, tout comme pour l'assurance-maternité. Alors que la moitié de la planète avait déjà introduit le suffrage féminin durant la première moitié du 20<sup>e</sup> siècle, les femmes suisses ont dû attendre et attendre encore. Et quand elles s'en mêlaient, elles étaient traitées d'affreuses harpies (page 22). Le fédéralisme et la Landsgemeinde ont fait obstacle à la justice : ce n'est qu'en 1990 que le Tribunal fédéral a admis une plainte déposée par des femmes d'Appenzell Rhodes-Intérieures et a appelé les farouches opposants au suffrage féminin à la raison. C'était 20 ans après l'introduction du droit de vote des femmes au niveau national. Il n'y a donc pas si longtemps de cela.

**Switzerland last** : la Suisse, dernière. 62 ans pour le suffrage féminin, 86 ans pour l'assurance maternité, 88 ans pour l'adaptation du droit matrimonial. Et combien de temps encore pour l'égalité salariale ?

Chaque femme active gagne en moyenne 7000 francs de moins par an. Uniquement parce qu'elle est une femme. Cela représente la coquette somme de 303 000 francs sur toute une vie professionnelle. Ce calcul a été réalisé sur mandat exclusif de work (page 7). Après de longues tergiversations, le Conseil des Etats a certes pris des mesures contre cette arnaque sur les salaires, mais des mesures dérisoires.

A cette vitesse, il faudra attendre encore au moins 60 ans jusqu'à l'égalité salariale. En matière d'égalité salariale et de prise en charge des enfants, la Suisse se situe au-dessous de

la moyenne des Etats de l'OCDE. Car les autres pays vont de l'avant avec en tête l'Islande. Dans son entreprise en Islande, Madame Kristjánsdóttir a mis en œuvre l'égalité salariale avec succès. Oui, c'est possible. Et non, ce n'est pas si compliqué (page 41) !

**La femme au foyer, l'homme au travail** : l'image conservatrice des rôles colle à la Suisse. Plus à la campagne que dans les villes. Et plus solidement en Suisse alémanique qu'en Suisse romande. De nombreuses femmes suivent ce modèle. A cela s'ajoute le fait que de nouveaux chefs d'Etat de droite font souffler un vent rude. Aussi contre les femmes. Pour beaucoup, il était inimaginable qu'un macho raciste comme Donald Trump devienne le président des Etats-Unis. Même les jeunes femmes ont été effrayées par son élection. C'est ainsi qu'un nouveau mouvement des femmes est né (page 3).

**Rien n'est sûr, rien n'est acquis** : encore moins les droits des femmes.

Nous devons continuer à défendre sans relâche ce que nous avons obtenu. Et nous battre pour de nouveaux acquis. L'humilité et la patience n'avantagent pas les femmes. C'est ce que montre la chercheuse en études de genre Fabienne Amlinger dans une grande interview (page 15). La clé du succès réside bien plus dans le courage et la détermination. Ce que nous avons réalisé jusqu'ici, nous le devons au mouvement des travailleuses, au mouvement pour le suffrage féminin, au mouvement syndical, à l'ancien et au nouveau mouvement des femmes, au mouvement Women's March, au mouvement #MeToo, etc. Cette brochure work leur est dédiée. Avec reconnaissance.

## Egalité salariale : enjeu global

Vania Alleva, présidente d'Unia

On ne fait pas de cadeau aux femmes, que ce soit au travail ou ailleurs. De meilleurs salaires, de meilleures conditions de travail et de meilleures rentes ne tombent pas du ciel. Ce n'est que si nous faisons suffisamment pression que les choses bougent. Nous ne le savons que trop bien, nous les syndicalistes : le progrès social n'est possible qu'au prix d'une grande énergie collective. Et une bonne part de cette énergie est nécessaire pour réaliser l'égalité entre femmes et hommes.

### COMPRENDRE LA SOLIDARITÉ

Aujourd'hui, les jeunes femmes vivent différemment de leur mère et de leurs grand-mères. L'égalité est davantage de mise : elles forment la majorité des étudiants, elles exercent une activité professionnelle et aspirent à être financièrement indépendantes. Aujourd'hui, l'égalité salariale n'est pas une question d'intérêts particuliers, une sorte de « contradiction secondaire » du capitalisme. L'égalité salariale est plus un indicateur de notre capacité à surmonter la division des salarié-e-s.

Le syndicat Unia veut l'égalité pour toutes et tous. Il s'engage pour une politique de solidarité des classes au-delà des frontières et des différences entre les sexes.

– La solidarité, c'est comprendre que mes droits s'appliquent aussi à ma collègue de travail et à mon voisin.

– La solidarité, c'est comprendre que mon salaire équitable, mes bonnes conditions de travail et ma sécurité sociale sont des droits dont les autres doivent aussi disposer.

– La solidarité, c'est comprendre que nos droits ne sont pas divisibles.

Dans cette logique, nous avons obtenu le congé maternité et défendu les rentes avec succès. Et nous avons aussi veillé à ce que plus de deux millions de salarié-e-s en Suisse bénéficient de la protection de conventions collectives de travail, de salaires minimaux et de contrôles des salaires. Un chiffre jamais atteint jusqu'ici.

### LES COMBATS À VENIR ?

Au cours de ces dernières décennies, la globalisation néolibérale a engendré de graves dégâts. Marchés financiers déchaînés, maximisation des

### Si la droite dure domine, les droits des femmes sont attaqués.

profits et rémunérations abusives : cadeaux fiscaux aux riches et programmes d'économies pour les autres ; privatisation du service public et du système de santé ; déréglementation et flexibilisation des conditions de travail. Résultat : l'inégalité sociale ne cesse de progresser. C'est le terreau sur lequel les forces conservatrices, autoritaires et même fascistes peuvent se développer et propager leur politique de la peur et de la division sociale.

Les débats politiques qui nous attendent ces prochaines années dans la lutte pour la sécurité sociale et pour des impôts équitables, pour les salaires et les conditions de travail, pour les mêmes droits pour toutes et tous seront décisifs. Il s'agit d'un tout ! Si les forces réactionnaires s'imposent, la démocratie et l'Etat de droit sont en danger. Là où la droite dure domine déjà, les droits des femmes sont attaqués. Nous ne devons pas tolérer cela. Nous devons nous mobiliser et être solidaires, nous devons aller de l'avant. Notre campagne pour l'égalité salariale « Point final ! » fait partie de ce combat. Il s'agit de bien plus que de quelques mots dans la Constitution fédérale.



Vania Alleva, présidente d'Unia, 2016.

Photo : LUNAX/Marco Zanoni

## La grève des femmes 2.0

# Un nouveau mouvement des femmes est en marche. Une deuxième grève des femmes se prépare.

Virginia Köpfler et Corinne Schärer\*

Cela se passe le 8 novembre 2016 : Donald Trump est élu à la tête des Etats-Unis, défilant tous les pronostics. Et (presque) tout le monde se frotte les yeux. Surtout les femmes. Elles réalisent tout à coup qu'avec l'élection du sexiste et raciste qu'est Trump, il y aura un retour de balancier politique. Avec Trump, tous les acquis sont soudain remis en jeu.

La colère des femmes gronde. Le 21 janvier 2017, elle explose : plus d'un demi-million de personnes descendent dans la rue à Washington pour manifester contre le nouveau président : « Dump the Trump » (larguez-le !) La Women's March est la plus grande manifestation depuis le Vietnam. Et les débuts du pussypower. Dans une vidéo, Trump déclare : « Si tu es une star, tu peux faire ce que tu veux avec les femmes. » Il s'est même vanté « d'attraper les femmes par la chatte ». Son attitude machiste pousse les femmes à la révolte. Après ce mot lâché avec mépris, « pussy », les femmes crient « Viva la vulva ! » et portent des pussy hats. Comme « pussy » signifie aussi petit chat, ces bonnets roses de protestation ont deux oreilles.

### FÉMINISME DES 99 %

Le nouveau mouvement des femmes réunit d'anciennes et de jeunes féministes, des anticapita-

listes, des militantes d'organisations de défense des droits civils contre les violences policières, contre la discrimination raciale ou pour plus de contrôles des armes, des combattantes pour l'égalité des droits des lesbiennes, des gays, bisexuels ou asexuels, des militantes antiracisme, etc. Un large mouvement émerge au-delà des partis établis. Les femmes annoncent : « Avec la marche des femmes, nous voulons bien plus que marcher contre Trump, nous manifestons pour les droits des femmes, car les droits des femmes sont des droits humains. » Un groupe soutenant l'auteure et activiste des droits civils Angela Davis lance le manifeste pour un « féminisme des 99 % ». Avec pour argument principal : « Nous pensons qu'il n'est pas suffisant d'être contre Trump et sa politique agressive, sexiste, homophobe et raciste. Nous devons aussi combattre les attaques néolibérales contre les acquis sociaux et les droits des salarié-e-s. »

Le féminisme de la classe moyenne blanche de ces dernières décennies a marginalisé de nombreuses femmes, salariées, migrantes, femmes de couleur, etc. Il s'est trop plié aux exigences du capitalisme. Mais la violence, « ce n'est pas seulement la violence domestique envers les femmes, c'est aussi la violence des marchés, la violence de l'Etat contre les réfugiés, la politique discriminatoire contre les gays et les lesbiennes, ainsi que la violence institutionnelle contre le corps de la femme, notamment l'interdiction de l'avortement et l'accès insuffisant au système de santé ».

### UN HASHTAG VIRAL

Le 18 mars 2017, le nouveau « pouvoir des femmes » atteint la Suisse. Grâce à la mobilisation sur les médias sociaux ! Des dizaines de milliers de personnes participent aux marches des femmes à Zurich et à Genève.

« Pipka », pussy en polonais, sonne aussi comme un signal d'alarme pour les Polonaises.



Women's March contre Trump, Seattle (USA), 2017.

Photo : Elaine Thompson, Keystone/AP

Contre un gouvernement de droite nationaliste, catholique-conservateur et son projet d'interdiction de l'avortement. Partout en Pologne, des femmes et des hommes vêtus de noir envahissent les rues.

En Californie, les féministes participent aux manifestations en brandissant le hashtag MeToo. Elles protestent contre la violence dont

### **Les femmes en ont marre. Leur patience est à bout.**

les femmes sont victimes chaque jour et encouragent d'autres femmes à témoigner publiquement de leurs souffrances. Dans le sillage du scandale Harvey Weinstein (différentes femmes accusent le producteur de films américain de harcèlement sexuel, de contrainte et de viol), le hashtag devient viral. Dans les premières 24 heures, 4,7 millions de personnes l'utilisent dans plus de douze millions de posts. Le célèbre magazine américain « Time » consacre sa page de couverture aux pionnières de #MeToo en les désignant « Personnalité de l'année 2017 ».

Le 8 mars 2018, la nouvelle vague du pouvoir des femmes envahit l'Espagne : 6 millions de femmes et d'hommes participent à la grande grève des femmes. L'Europe n'a encore jamais vu cela : des milliers d'entreprises à travers le pays sont en grève, parfois toute la journée. Près de 40 % de tous les salarié-e-s sont de la partie. Les écoles et les universités ne sont pas en reste. « Stop au machisme, ça suffit ! », scandent les femmes.

Après le 14 mars, les femmes au Brésil montrent aussi qu'elles en ont assez : ce jour-là, la politicienne de gauche engagée, Marielle Franco, est abattue dans sa voiture à Rio. Il ne se passe plus un seul jour au Brésil sans que des centaines de milliers de femmes et d'hommes

descendent dans la rue. De Rio à Salvador de Bahia, toutes et tous scandent : « Somos todos Marielle ! » (Nous sommes tous Marielle !)

### **LES FEMMES BRAS CROISÉS**

Les femmes en ont marre. Leur patience est à bout. Elles en ont assez de la discrimination salariale, assez du travail domestique gratuit, assez de la violence. Féministes et syndicalistes préparent déjà une deuxième grève des femmes en Suisse : la grève des femmes 2.0. Elle est prévue le 14 juin 2019. 27 ans après la première grève des femmes. Souvenons-nous : à l'époque, quelque 500 000 femmes et hommes avaient participé à des actions. Des grèves ont éclaté dans les entreprises et les femmes ont fait la grève du travail domestique. Les hommes ont dû prendre la relève. Cette répartition des rôles inversée a montré que « Les femmes bras croisés, le pays perd pied ! » A l'époque déjà, l'inégalité salariale, la violence contre les femmes et la non-reconnaissance du travail domestique étaient au cœur de la protestation.

La première grève des femmes a été la plus grande grève politique de Suisse. Elle a été un succès : elle a contribué, deux ans plus tard, à l'élection de Ruth Dreifuss au Conseil fédéral. Et elle a apporté la loi sur l'égalité tant attendue, assortie de prescriptions sur l'égalité salariale et contre le harcèlement sexuel. C'était la première étape. La seconde se prépare.

*\* Virginia Köpfler a coorganisé pour Unia la grande manifestation des femmes du 22 septembre et la Women's March de Zurich.*

*\* Corinne Schärer est membre du comité directeur du syndicat Unia et responsable Egalité, ainsi que coprésidente de la commission féminine de l'USS.*



**Les femmes pourraient se le permettre s'il n'y avait pas de discrimination salariale**

## Départ pour les îles !

*Chaque femme est spoliée de 303 000 francs au cours de sa vie professionnelle. Simplement parce qu'elle est une femme et pas un homme et perçoit de ce fait un salaire plus faible. C'est ce que montrent les calculs inquiétants effectués par le Bureau BASS sur mandat de work.*

Patricia D'Incau\*

Lagon turquoise, plages de sable s'étirant sur des kilomètres et températures estivales tout au long de l'année : les Seychelles sont le paradis sur terre. Loin du tourisme de masse, le charme opère : des villas avec vue sur la mer, une chaise longue sous les palmiers, un cocktail rafraîchissant à la main... la détente à l'état pur !

Mais rares sont celles et ceux qui peuvent se permettre des vacances sur cette île de rêve perdue au milieu de l'Océan indien. Car pour une semaine de vacances, il faut compter 6000 francs. Pourtant, chaque femme active pourrait se l'offrir si la discrimination salariale était enfin éliminée. Et cela chaque année !

### L'ARNAQUE EN CHIFFRES

Chaque employée de l'économie privée est escroquée en moyenne de 7000 francs par an. C'est ce que montrent les calculs des experts du Bureau bernois d'études de politique du travail et de politique sociale (BASS)<sup>1</sup>. work a voulu savoir quelle est la part de salaire dont les femmes actives de Suisse sont privées pour la simple raison qu'elles sont des femmes.

Les chiffres évoqués sont difficiles à croire :

- Chaque femme salariée est privée de **590 francs** par mois.
- Cela représente **7000 francs** par an.
- Au terme d'une vie professionnelle de 43 ans, le manque à gagner pour les femmes se monte au moins à **303 000 francs**.

– Globalement, les femmes actives de Suisse perdent près de **10 milliards de francs** de revenu par an. Cela équivaut à plus de 240 000 lingots d'or de 1 kilo chacun. Ou 22 avions de combat de type Gripen.

Sans discrimination salariale, les vacances de luxe seraient à leur portée, argent de poche inclus. Ou plutôt un week-end wellness une fois par mois ? Cela ne serait pas non plus un problème. Une aide de ménage une fois par semaine entrerait aussi dans le budget, moyennant bien sûr un salaire décent et une annonce en bonne et due forme auprès des assurances sociales. Il existe aussi d'autres souhaits et

### Les entreprises profitent directement du hold-up sur les salaires.

besoins. Quoi qu'il en soit, ce pécule serait sans doute utile. Avec l'argent qui leur est dérobé au cours de leur vie professionnelle, les femmes pourraient par exemple aussi prendre un congé de 3,5 ans. Et elles auraient toujours plus de 7000 francs en poche chaque mois.

### SANS PRESSION, RIEN NE BOUGE

590 francs par mois, 7000 francs par an et 303 000 francs au cours d'une vie professionnelle : ces chiffres révèlent la monstrueuse arnaque sur les salaires dont les femmes actives de Suisse sont victimes. Et ces montants ne représentent que la part de l'écart salarial qui ne peut s'expliquer par des facteurs objectifs, tels que des qualifications moins élevées, l'expérience professionnelle, etc. Par conséquent, la part de cette différence de salaire ne peut s'expliquer que par le seul fait d'être une femme.

Dans l'ensemble, le fossé salarial entre femmes et hommes se situe toujours aux alentours de 20 %. Et ce plus de 35 ans après l'inscription de l'article sur l'égalité dans la Constitution fédérale qui prescrit l'égalité salariale. Et plus



Plage de rêve, île de La Digue, Les Seychelles, 2015.

Photo : Günter Standl, Keystone/Laif

de 20 ans après l'entrée en vigueur de la loi sur l'égalité.

Sans pression politique, les entreprises n'effaceront pas cette injustice, car elles profitent directement des bas salaires des femmes. Ici, la politique est appelée à agir.

#### **ATTENDRE N'APPORTE RIEN**

La discrimination salariale est en léger recul, les écarts de salaire se sont globalement réduits. C'est ce que montre la comparaison avec les chiffres de 2011. A l'époque déjà, work avait confié au Bureau BASS le soin de calculer en francs et en centimes les différences de salaire entre femmes et hommes.

L'experte de BASS Silvia Strub explique que « la participation des femmes au marché du travail est plus élevée et les femmes sont plus nombreuses qu'il y a encore quelques années à occuper des postes de cadre. De plus, les salaires ont augmenté d'une manière générale, aussi dans les échelons inférieurs. Cela a des

#### **Une chose est sûre : des salaires égaux ne vont pas de soi.**

effets positifs ». Les campagnes sur le salaire minimum des syndicats ne sont donc pas restées sans effet. Mais nous ne pouvons pas simplement attendre que le problème des écarts salariaux se règle de lui-même. « La diminution de la discrimination s'explique aussi par le renforcement des contrôles », souligne l'experte de BASS Silvia Strub. Les marchés publics de la Confédération font également l'objet de tels contrôles. De ce fait, les entreprises qui souhaitent obtenir un mandat de la Confédération doivent se soumettre à une analyse de salaires. Toujours est-il que le Conseil des Etats a maintenant décidé que les entreprises privées qui comptent plus de 100 salarié-e-s doivent aussi

effectuer des contrôles à l'avenir. C'est un tout petit pas en avant.

#### **BANQUES ET BONUS**

Il est également intéressant d'examiner les écarts salariaux en comparant les branches. En principe, plus les femmes sont nombreuses dans une branche, moins les différences de salaire sont importantes. C'est aussi ce que démontrent les calculs BASS. Néanmoins, le fossé existe. Notamment dans le commerce de détail : bien que les femmes constituent les deux tiers du personnel dans ce secteur, elles gagnent en moyenne 18,6 % de moins que les hommes. La situation est meilleure dans l'hôtellerie-restauration, où cette proportion est de 9,3 %.

En revanche, l'inégalité est particulièrement criante dans le secteur des banques et des assurances. Les femmes y gagnent en moyenne 33,2 % de moins que leurs collègues masculins. Cela est en particulier lié aux bonus : plus les hommes sont nombreux, plus il y a de bonus (voir article ci-dessous). Dans l'industrie des machines, l'écart salarial est également important : dans ce secteur, le salaire des femmes est en moyenne inférieur de 23,9 % à celui des hommes.

Il y a donc encore beaucoup à faire. Si les choses continuent d'avancer à un rythme d'escargot, il faudra attendre au moins 60 ans pour obtenir l'égalité salariale. Qui sait si d'ici-là les Seychelles existeront encore ? Le réchauffement climatique pourrait s'accélérer.

<sup>1</sup> Les calculs se fondent sur les chiffres de l'Office fédéral de la statistique (OFS). Ils sont établis sur la base des salaires moyens.

\* Patricia D'Incau est journaliste et rédactrice pour work et vit à Berne.



**Egalité salariale : près de la moitié des plaintes échouent**

## Les jugent méconnaissent la loi sur l'égalité

*Les obstacles aux actions en égalité salariale sont énormes. Les tribunaux connaissent souvent trop peu la loi sur l'égalité. Et ce 22 ans après son entrée en vigueur.*

Patricia D'Incau

C'est une histoire sans fin : Françoise Robert\* se bat depuis déjà six ans pour que son ancien employeur assume enfin ses responsabilités. Les salaires qu'il verse aux femmes sont inférieurs à ceux que perçoivent les hommes. Du seul fait qu'elles sont des femmes. F. Robert a

**En 22 ans, seules 900 procédures judiciaires ont été ouvertes, dont un tiers concernait des plaintes salariales.**

travaillé jusqu'en 2012 dans un grand magasin de luxe en Suisse romande. En tant que couturière qualifiée avec certificat fédéral de capacité, elle s'occupait de raccourcir des pantalons, de retoucher des robes et d'ajuster des chemisiers. Ses tâches étaient pratiquement identiques à celles de ses collègues masculins. Jusqu'à ce qu'elle apprenne par hasard que ses collègues gagnaient plus. Elle en parla à ses supérieurs. Peu de temps après, elle reçut son congé. F. Robert est allée devant les tribunaux et a fait appel à Unia. Le procès est toujours en cours.

Entre-temps, ce constat a été confirmé par une expertise : F. Robert a effectivement gagné entre 24 et 33 % de moins que ses collègues. C'est

un premier succès, mais la victoire n'est pas acquise pour autant.

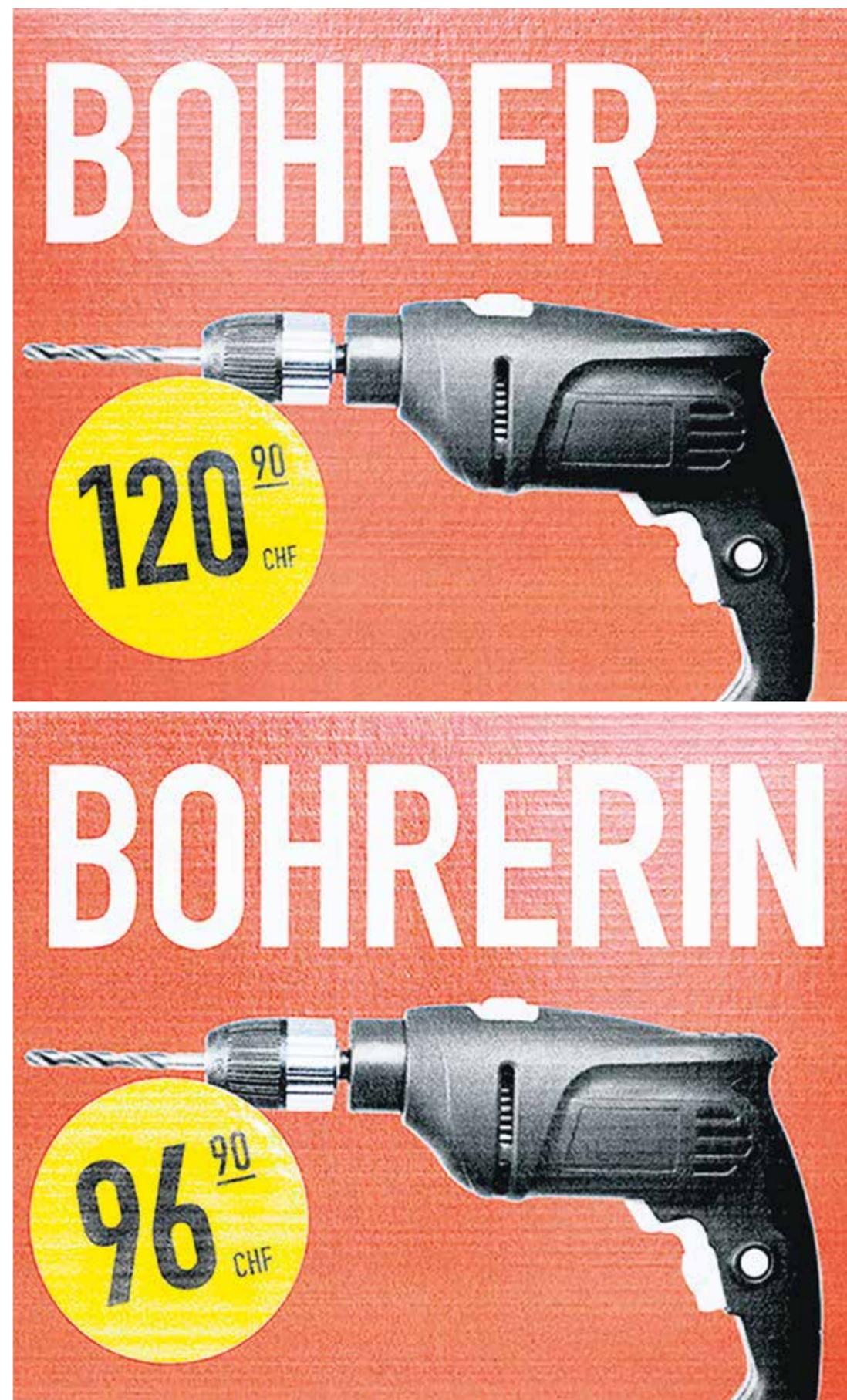
### UN PARCOURS SEMÉ D'EMBÛCHES

L'histoire de la couturière Françoise Robert n'est pas un cas isolé. Le syndicat SSP connaît aussi ce genre d'affaires qui « traînent en longueur ». Christine Flitner, spécialiste de l'égalité au SSP, déclare : « Pour les plaintes salariales, il faut s'armer de patience et de courage », car les femmes peuvent aussi se retrouver les mains vides. Près de 42 % des plaintes pour discrimination salariale n'aboutissent pas. C'est ce que révèle une étude. Pour les femmes qui saisissent le tribunal sans l'appui d'un syndicat, un tel processus constitue aussi un risque financier. Une procédure fondée sur la loi sur l'égalité est certes gratuite, mais il peut en coûter cher à la plaignante. C'est le cas si elle perd et qu'elle doit supporter les frais d'avocat de la partie adverse. L'ordre de grandeur est estimé à plusieurs milliers de francs.

Les femmes ne sont donc pas nombreuses à faire valoir leurs droits. Même si c'est actuellement le seul moyen de lutter contre la discrimination au travail. Les statistiques montrent qu'en 22 ans d'existence de la loi sur l'égalité, seules 900 procédures ont été engagées devant les tribunaux, dont plus d'un tiers concernait les salaires. Et 37 ans après l'ancrage de l'article sur l'égalité dans la Constitution fédérale, les femmes travaillant dans l'économie privée gagnent toujours près de 20 % de moins que les hommes.

### UNE MATIÈRE NON OBLIGATOIRE

Karine Lempen, professeur de droit du travail à l'Université de Genève, a dirigé l'année dernière une étude qui a analysé en détail quelque 200 procédures relatives à l'égalité. Les plaintes salariales y sont examinées, mais aussi les plaintes pour harcèlement sexuel, pour licenciement après une grossesse ou un accouchement et pour congé de rétorsion, suite au signalement



Les femmes gagnent toujours près de 20 % de moins que les hommes.

Photo : Centrale des femmes, Zurich

de pratiques discriminatoires sur le lieu de travail. En conclusion, « les obstacles sont importants », selon K. Lempen. La durée et les coûts des processus ne sont pas les seuls problèmes. Bien souvent, les procédures sont lacunaires, car les tribunaux connaissent trop peu la loi sur l'égalité. Elle fait certes partie du droit du travail et c'est une matière obligatoire dans le programme d'études, mais celui-ci varie selon les universités, et les futurs juristes n'y sont pas tous initié-e-s au même titre. Les formations continues sont, quant à elles, facultatives. C'est scandaleux.

Cela irrite aussi l'avocate zurichoise Bibiane Egg. Elle s'est spécialisée dans la loi sur l'égalité et déclare : « Le fait que les avocats et les juges ne connaissent pas la loi montre qu'ils ne la prennent pas au sérieux. » Après de longues années d'expérience pratique, B. Egg est convaincue que les procédures judiciaires ne suffisent pas à elles seules à éradiquer les différences salariales. Aussi les entreprises doivent-elles « enfin être tenues de publier les salaires », selon elle.

#### CONTRÔLES DES SALAIRES NÉCESSAIRES

Néanmoins, le Conseil des Etats a récemment décidé que les entreprises qui comptent plus de 100 salarié-e-s doivent dorénavant se soumettre à une analyse des salaires tous les quatre ans.

#### Les procédures judiciaires ne suffisent pas à elles seules à éradiquer les différences salariales.

La balle est maintenant dans le camp du Conseil national. Cela sera-t-il utile aux femmes ? L'avocate B. Egg ne peut s'empêcher de sourire : « Seul 1 % des entreprises est concerné. Où est donc la transparence ? » Et de toute façon, cela ne changera rien aux cas particuliers. Car le personnel sera certes informé en cas de discrimination, mais chaque femme devra déterminer elle-même si elle est concernée.

Selon l'avocate spécialisée en droit du travail K. Lempen, la proposition du Conseil des Etats est problématique. C'est un petit pas dans la bonne direction, mais imposer l'égalité salariale reste exclusivement la tâche des salarié-e-s. C'est pourquoi K. Lempen estime que « des organismes sont nécessaires pour contrôler le respect de l'égalité salariale ». Avec des contrôles et des amendes en cas d'infraction. Pour le travail au noir et le dumping salarial, de tels contrôles existent et fonctionnent depuis longtemps. Alors pourquoi pas pour la discrimination salariale ?

*La banque de données en ligne [www.gleichstellungsgesetz.ch](http://www.gleichstellungsgesetz.ch) regroupe toutes les plaintes basées sur la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes et/ou sur le principe constitutionnel de l'égalité salariale. Les cas de Suisse romande peuvent être consultés sur [www.leg.ch](http://www.leg.ch).*

*\*Nom d'emprunt*



Manifestation syndicale coréenne solidaire du mouvement #MeToo, 2018.

Photo : JONHAR, EPA NYA, Keystone

**L'historienne Fabienne Amlinger examine l'égalité au PLR, au PDC et au PS**

## « La patience n'avantage pas les femmes »

*Quel était le parti le plus favorable pour une politicienne engagée entre 1971 et 1995 ? Certainement pas au PLR, assure la politicienne Fabienne Amlinger. Le chemin des femmes reste semé d'embûches. Cela a montré l'élection d' Ignazio Cassis.*

*Patricia D'Incau et Marie-Josée Kuhn*

**work : quel était le meilleur parti pour une politicienne engagée entre 1971 et 1995 ?**

**Fabienne Amlinger :** le PS. C'est de loin le parti qui se souciait le plus de la promotion des femmes et des thèmes liés à l'égalité. Même si là non plus, tout n'était pas facile pour les politiciennes. Les femmes socialistes ont dû se faire une place aux côtés de leurs collègues de parti. Elles avaient toutefois la tâche moins ardue que leurs collègues du PDC ou du PLR.

**En quoi le PS se distinguait-il ?**

D'une manière générale, on peut dire que les femmes du PS avaient un droit de participation aux assemblées des délégué-e-s, avant l'introduction du droit de vote des femmes en 1971, et elles étaient représentées dans certaines instances du parti. Mais il n'y avait pas de parité entre les sexes. Les postes de pouvoir étaient toujours détenus par les hommes. On veillait à ce que les femmes ne figurent pas sur les listes électorales ou ne soient pas bien positionnées. Et le PS appliquait aussi le principe selon lequel les femmes sont compétentes pour les questions féminines, soit la famille, les affaires sociales, etc.

Le PS a toutefois été le premier grand parti à exiger le droit de vote des femmes. Déjà au début du 20<sup>e</sup> siècle. Le PS était issu du mouvement

ouvrier socialiste, fort d'une longue tradition, qui soutenait déjà les revendications en matière d'égalité. Les partis bourgeois, en revanche, ont longtemps rejeté le suffrage féminin, avant de finalement l'admettre. Après l'introduction du droit de vote des femmes, le PS a accordé beaucoup plus d'attention que le PLR et le PDC aux questions dites féminines. Non pas parce que le PS était en soi un parti favorable aux femmes, mais parce qu'il était dans une situation de concurrence avec d'autres partis de gauche. Le nouveau mouvement des femmes, dont les représentantes sont en partie entrées au PS dans les années 1970, a contribué à un revirement féministe. Elles ont apporté leurs formes de protestation dans le parti, notamment des actions humoristiques, des tracts, des assemblées féministes et, enfin, la grève des femmes.

**Le PLR a fait campagne sous le slogan « Le PLR est favorable aux femmes ». Ce n'était donc pas tout à fait le cas ?**

Mes travaux de recherche ont montré que les femmes libérales radicales ont dû énormément lutter pour se faire entendre et être élues. Quand la première femme, Elisabeth Kopp, a rejoint le Conseil fédéral en 1984, le PLR s'en est vanté. Il n'était pas question pour autant de déployer des efforts sérieux et concrets en faveur de l'égalité des sexes.

**Dans votre livre, vous décrivez l'élection d'Elisabeth Kopp comme un « acte de charité ». Qu'entendez-vous par là ?**

Le terme « acte de charité » est emprunté à l'historien Bernard Degen. Les radicaux ont gouverné seuls au Conseil fédéral pendant les 43 premières années. Ils ont ensuite d'abord fait participer au gouvernement les catholiques-conservateurs, presque comme un acte de charité, puis le PS. Plus tard, cette « faveur » s'est étendue aux femmes – avec l'élection d'Elisabeth Kopp. Il faut savoir que le PLR avait de la peine à accepter certaines femmes dans



Fabienne Amlinger, historienne.  
Photo : Franziska Scheidegger

les années 1980. Je pense ici notamment à la politicienne bernoise Leni Robert. Elle était trop verte aux yeux des radicaux qui l'ont taxée de gauchiste. Et elle n'était pas la seule. Cela a eu pour conséquence que plusieurs femmes PLR ont quitté le parti. Afin de ne pas passer pour misogyne, le PLR devait agir, et c'est ainsi qu'a eu lieu l'élection d'Elisabeth Kopp.

#### **L'ironie du sort veut qu'Elisabeth Kopp ait été rattrapée par une affaire impliquant son mari...**

Oui. Il s'agissait d'accusations de blanchiment de fonds provenant de la drogue visant la société Shakarchi, au conseil d'administration de laquelle siégeait son mari, l'avocat d'affaires Hans W. Kopp. Elisabeth Kopp l'a appelé pour le prévenir et lui conseiller de quitter le conseil d'administration. C'est ainsi que l'affaire Kopp a commencé : on a reproché à la première conseillère fédérale d'avoir préservé son mari d'une enquête pénale. Elle a démissionné en 1989.

#### **Les femmes radicales se plaignent régulièrement de ne pas remporter les élections. Comme récemment, lors de l'élection d'Ignazio Cassis au Conseil fédéral. Mais elles ne traduisent jamais leur indignation en action. Pourquoi ?**

Les femmes PLR défendent le crédo libéral selon lequel « quiconque se donne suffisamment de peine arrive à ses fins ». Si une femme n'obtient pas un poste, c'est pratiquement de sa faute. C'est pourquoi les femmes radicales ont longtemps rejeté des quotas internes au parti, en alléguant le fait que les quotas ne permettraient pas d'élire la meilleure personne.

En même temps, ces femmes ont expérimenté à maintes reprises que, malgré leurs efforts, elles ne parvenaient pas à briser les structures du PLR dominées par les hommes. C'est la contradiction fondamentale des femmes radicales. Il est surprenant de constater combien ce modèle est solide. L'élection de Cassis l'a montré.

#### **Vous écrivez dans votre livre que le comportement conciliant des femmes bourgeoises aurait**

#### **contribué à cimenter le pouvoir des hommes.**

Exactement. Elles se sont longtemps montrées patientes et peu critiques. Mais l'histoire montre que les femmes ne sont pas récompensées pour leur patience. Et depuis qu'il existe des organisations féminines, les hommes du parti se tirent

#### **Le scandale Brunner a aussi beaucoup profité aux femmes bourgeoises.**

encore mieux d'affaire : ils reportent simplement la responsabilité de l'égalité sur les femmes. Si les femmes se plaignent de ne pas progresser sur les questions féminines et d'égalité, les hommes leur répondent qu'elles ne peuvent s'en prendre qu'à elles-mêmes. Lorsque les femmes radicales émettaient des critiques envers le parti, elles étaient réduites au silence et taxées de gauchistes. Cela montre à quel point la situation était compliquée pour les femmes.

#### **Les femmes PDC étaient plus audacieuses : elles ont demandé des quotas internes au parti bien avant les femmes radicales. Pourquoi ?**

Cela était aussi lié à la personne de la présidente des femmes PDC, Ruth Grossenbacher. Sous son égide, des quotas ont été introduits en 1991. A l'époque, la politique de l'égalité avait le vent en poupe en Suisse : il y a eu la grève des femmes, la session des femmes au Parlement suivie, deux ans plus tard, par le scandale autour de la non-élection de Christiane Brunner. Les femmes PDC ont dû aussi admettre, 20 ans après l'introduction du droit de vote des femmes, que la proportion de femmes au Parlement restait très faible, que ce soit dans les partis ou les instances politiques. Elles ont reconnu qu'il était nécessaire d'agir.

#### **En réalité, les conditions pour les femmes PDC étaient pires que pour les femmes radicales. Au PDC, il régnait une image plus conservatrice du rôle de la femme : « cuisine, enfants, église ».**

Oui, mais cette image de la femme comporte



Les deux icônes **Ruth Dreifuss et Christiane Brunner**, le jour de l'élection de Dreifuss au Conseil fédéral, 1993. Photo : Karl-Heinz Hug, Keystone



La première conseillère fédérale suisse **Elisabeth Kopp** (PLR) à son bureau, 1998. Photo : Keystone



La politicienne PDC **Judith Stamm** au Conseil national, 1989. Photo : STR, Keystone

aussi l'image de la mère, connotée positivement. Cette représentation empreinte de catholicisme souligne aussi la nécessité, pour une bonne société, d'un élément secourable attribué aux femmes. Ce qui donnait une certaine marge de manœuvre aux femmes PDC.

**Le PDC a aussi eu quelques « mères » très impressionnantes, qui ont fait preuve d'une rare ténacité. Par exemple, la présidente du Conseil des États Josi Meier. Ou Judith Stamm, qui s'est portée candidate au Conseil fédéral en 1986 sans le soutien de son parti. Malheureusement, elles n'apparaissent pas dans votre livre. Pour quelle raison ?**

Elles n'y figurent pas, car cela aurait dépassé le cadre de mon livre. Mais vous avez raison, il y a eu dans la période que j'ai examinée des politiciennes PDC très courageuses, engagées et aux positions très tranchées. Elles sont restées en poste malgré les difficultés.

**En 1983, la PS Lilian Uchtenhagen a été la première femme à poser sa candidature au Conseil fédéral. Sans succès. Cela n'a soulevé aucune révolte comme cela sera le cas dix ans plus tard, après la non-élection de Christiane Brunner. Qu'est-ce qui a changé ?**

Le cas Uchtenhagen a aussi donné lieu à une vague de protestation, mais moins marquée. Dix ans plus tard, l'opinion dans la société avait changé. Déjà avant la non-élection de Brunner, ses opposants s'en prenaient à la femme. Ils ont organisé une campagne de diffamation contre Brunner, parce qu'elle vivait dans une famille recomposée, qu'elle était féministe et qu'elle ne correspondait tout simplement pas à l'idéal féminin du Parlement à dominante masculine et bourgeoise. Elle a été attaquée d'une manière très primitive. Beaucoup se sont indignés que cela puisse encore arriver à la fin du 20<sup>e</sup> siècle ! Cette indignation a ensuite éclaté dans une protestation de masse. Les femmes se sont montrées solidaires avec la syndicaliste et femme PS, jusque dans le camp bourgeois.

**Brunner avait le charisme touchant d'une Edith Piaf. Elle venait d'en bas et a beaucoup souffert. Les femmes s'identifiaient facilement.**

C'est vrai. De nombreuses femmes se sont identifiées à son destin. La gifle qu'elle a essuyée lors de sa non-élection a été une gifle pour de nombreuses femmes. Comme l'attestent du reste des lettres que Christiane Brunner a reçues à l'époque.

**Vous avez aussi décrit le scandale Brunner comme un tournant pour le PLR et le PDC. Dans quelle mesure ?**

La répartition inégale du pouvoir entre hommes et femmes est enfin apparue au grand jour. Les femmes bourgeoises pouvaient désormais se rallier à un large mouvement d'indignation. C'est plus facile lorsque des dizaines de milliers de personnes protestent dans la rue. Beaucoup de femmes bourgeoises ont alors quitté le parti en signe de protestation, tandis que le PS enregistrait une nette augmentation du nombre de ses membres. Les citoyen-ne-s protestaient en menaçant d'un boycott fiscal. La Suisse tremblait. Les directions du PLR et du PDC ont alors compris que quelque chose était en train de se passer. Ils ont ainsi créé des postes supplémentaires pour les questions féminines et d'égalité.

**Cela nous amène au grand absent de votre livre. Pourquoi l'UDC n'y figure-t-il pas ?**

Pour une raison toute simple : l'UDC est le seul parti du gouvernement dont les archives ne sont pas accessibles au public. Il n'était donc pas possible d'y faire référence.

*\*Fabienne Amlinger est historienne et chercheuse sur le genre. Elle travaille en tant que collaboratrice scientifique et professeur au Centre interdisciplinaire d'études de genre de l'Université de Berne. Sa thèse retrace l'histoire des organisations féminines du PSS, du PDC et du PLR. Cette étude est parue fin 2017 sous le titre « Im Vorzimmer der Macht ? » (Dans l'antichambre du pouvoir ?)*



La socialiste **Lilian Uchtenhagen** a été la première femme candidate au Conseil fédéral, 1983.

Photo : Euler, Keystone



La politicienne PDC **Josi Meier** s'est battue pour l'égalité et pour le suffrage féminin, 1983.

Photo : STR, Keystone



Assermentation de la première conseillère aux États **Lise Girardin** (PLR, Genève), après l'acceptation du suffrage féminin, 1971.

Photo : STR, Photopress-Archiv, Keystone



La révolutionnaire **Rosa Bloch**, seule femme à siéger au Comité d'Oltten lors de la grève générale de 1918, vers 1915.

Photo : Archives sociales suisses

**62 ans pour obtenir le droit de vote des femmes :**

**« On n'est jamais une personne : on est soit un homme, soit une femme »**

*L'histoire commence par un coup de tonnerre et se termine par un concert de sifflets. Entre-deux, les tiroirs jouent un rôle central.*

*Elisabeth Joris\**

Le droit de vote des femmes figure en deuxième position sur la liste des revendications de la grève générale de 1918. Ce bon positionnement fait l'effet d'une bombe dans les rangs des défenseurs des droits de la femme. Un coup de tonnerre. La présidente de l'Association suisse pour le suffrage féminin, Emilie Gourd, adresse immédiatement un télégramme au Conseil fédéral lui recommandant « chaudement » de mettre en œuvre le droit de vote des femmes. Sans succès. De même, les deux motions déposées au Conseil national par le radical Emil Göttisheim et le socialiste zurichois Herman Greulich restent-elles lettre morte. Ces demandes disparaissent dans un tiroir.

Mais le coup de tonnerre se fait sentir parmi les femmes. L'Alliance de sociétés féminines suisses (ASF, aujourd'hui Alliance F) donne un signal clair en 1919, en s'engageant résolument en faveur du suffrage féminin. Des votations sont organisées dans six cantons. Elles portent pratiquement toutes sur des requêtes socialistes. Et toutes s'achèvent par un rejet net des hommes. Même les camarades font majoritairement partie du front des patriarques. Les femmes font une nouvelle tentative à l'occasion de l'Exposition nationale suisse du tra-

vail féminin (Saffa). En 1928, elles manifestent à Berne avec un escargot géant, pour dénoncer la lenteur des autorités. Un quart de million de femmes et d'hommes signent leur pétition, mais elle finit aussi au fond d'un tiroir. Pendant ce temps, peu avant la fin de la Seconde Guerre mondiale, la France et l'Italie introduisent le droit de vote des femmes. Les syndicats et le socialiste Hans Oprecht leur emboîtent le pas, avec un postulat visant à assurer que la Suisse suive le mouvement. La salle du Conseil national est en ébullition.

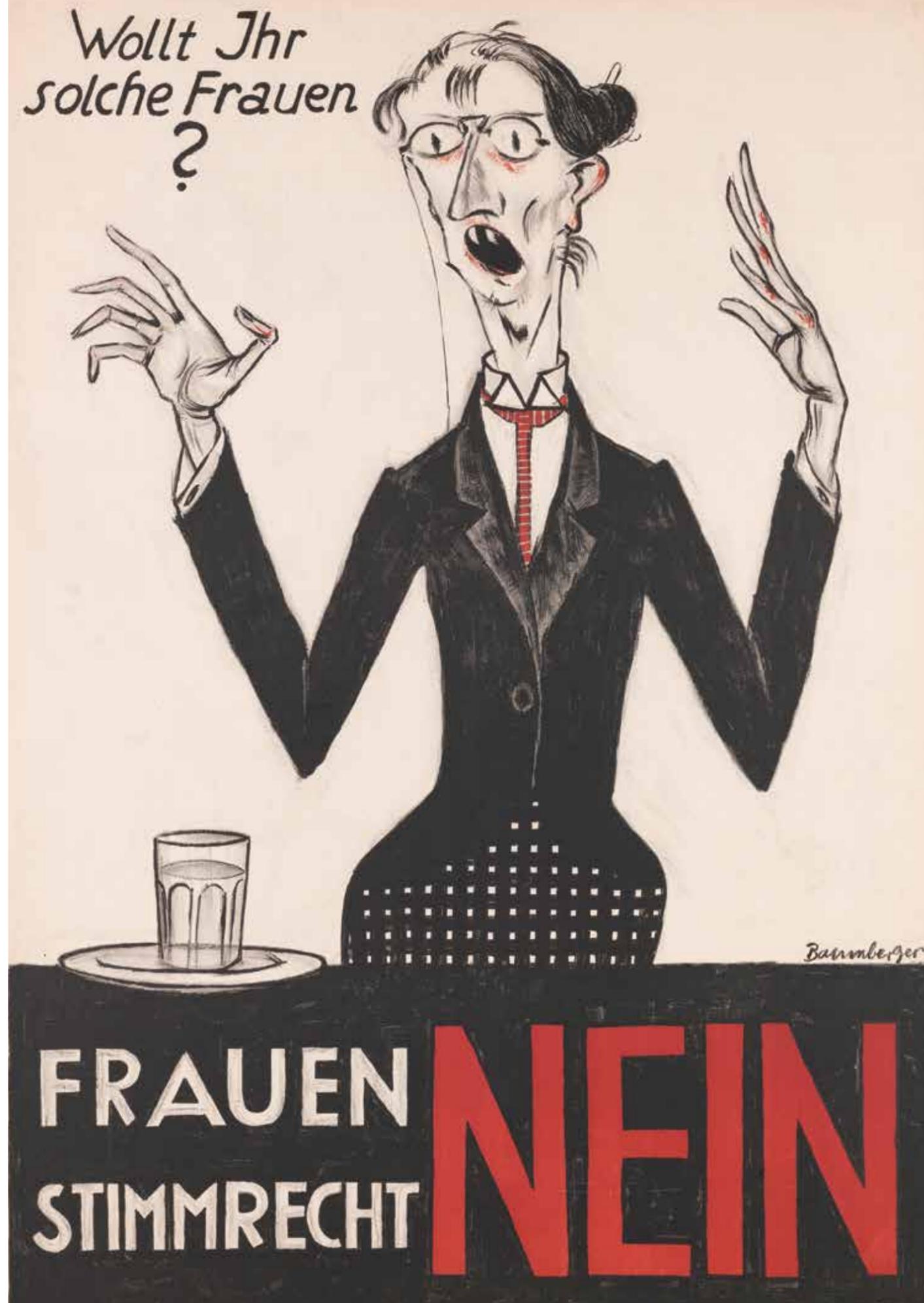
On peut aussi « démocratiser à mort » un Etat, prévient le catholique-conservateur lucernois Karl Wick : « Il est dangereux de se réclamer uniquement des droits de l'homme abstraits.

**Même les camarades font partie du front des patriarques.**

On n'est jamais une personne : on est soit un homme, soit une femme et l'individualité de chacun doit s'exprimer dans la démocratie. » Et de poursuivre : « Le suffrage politique des femmes est en fait une capitulation de la femme devant l'homme, l'aveu que le Parlement, la démocratie unilatérale, est plus important que la maison et le foyer. » Le postulat Oprecht est tout de même accepté – mais il atterrit une fois de plus dans un tiroir.

#### **LA MOTION VON ROTEN**

Peter von Roten est valaisan et catholique-conservateur. Sa femme Iris von Roten est une juriste avisée, journaliste et féministe radicale. Elle influence son époux. En tant que conseiller national, il demande en 1949 que l'on examine comment étendre aux femmes le terme de « citoyen suisse ayant le droit de vote » inscrit dans la Constitution. Mais les politiciens se montrent insensibles. Ils renvoient au lien (suisse) entre l'obligation de servir et le droit de vote. C'est la guerre froide. L'environnement politique est propice à maintenir le pouvoir patriarcal en place.



« C'est ce genre de femmes que vous voulez ? Non au suffrage féminin ! » 1920.

Photo : Otto Baumberger : © 2018, ProLitteris, Zurich

C'est le Conseil fédéral qui remet le sujet à l'ordre du jour, dans les années 1950, avec son projet d'inclure les femmes dans le service militaire obligatoire. Cela soulève une vague d'indignation parmi les féministes. Pas de nouvelles obligations sans droits. Le projet est soumis à votation en 1957. En Suisse romande et au Tessin, les associations favorables au suffrage féminin appellent les communes à inscrire les femmes dans les registres électoraux, dans le sens de l'idée de Peter von Roten d'étendre aux femmes le terme de « citoyen suisse ayant le droit de vote ». Seules quelques communes se rallient. Unterbäch, le plus petit hameau valaisan de paysans de montagne, est le village qui fait le plus de bruit. Sous l'influence de von Roten, cette commune décide d'ouvrir aux femmes l'accès aux urnes. L'écho médiatique est énorme.

Sous la pression des réactions, le Conseil fédéral est contraint d'aller de l'avant avec le suffrage féminin. Il élabore un projet de modification de la Constitution. Les organisations féminines luttent, discutent, font du lobbying et expliquent en s'abstenant de toute provocation. Une nouvelle fois en vain. Le dimanche 1<sup>er</sup> février 1959, les hommes disent à nouveau Non à une majorité écrasante des deux tiers. Le lendemain à Bâle, lorsque les enseignantes du collège pour jeunes filles se mettent en grève, elles sont sanctionnées. Néanmoins, une première percée est réalisée : le Oui l'emporte à Neuchâtel, Vaud et Genève. Les trois cantons introduisent le droit de vote des femmes au niveau cantonal et communal.

#### LE DISCOURS DE LIEBERHERR

Le Conseil fédéral n'est plus pressé. Même les actions de protestation de la jeunesse, en 1968, n'impressionnent pratiquement pas les hommes. Au contraire : le Conseil fédéral souhaite signer la Convention européenne des droits de l'homme (CEDH) sous réserve du suffrage féminin. Les féministes réagissent avec

une « marche sur Berne ». Elles sont 5000 et défilent, début mars 1969, de la gare de Berne jusqu'à la Place fédérale. De jeunes féministes soixante-huitardes se mêlent aux anciennes militantes en brandissant des drapeaux rouges

#### 5000 militantes féministes avec, en tête, Emilie Lieberherr.

sous les bannières avec, en première ligne, la socialiste zurichoise Emilie Lieberherr. Elle prononce un discours incisif qui culmine dans une résolution à l'attention du Conseil fédéral et du Parlement. Sa teneur est la suivante : pas de Convention des droits de l'homme sans suffrage féminin ! Aucun conseiller fédéral ne soutient la résolution. Les manifestant-e-s font retentir les sifflets.

A partir de ce moment, tout se passe relativement vite : le 7 février 1971, 65,7 % des hommes disent enfin Oui. Dans le canton d'Appenzell, les hommes font de la résistance.

*\*Elisabeth Joris (1946) est historienne et vit à Zurich. Elle a publié plusieurs ouvrages de référence sur l'histoire des femmes et des droits des travailleuses en Suisse.*

#### Le chiffre-clé : 62 ans

**En tant que première organisation nationale, l'Association suisse pour les droits de la femme (ADF) a poursuivi depuis 1909 l'objectif du droit de vote et d'éligibilité complet pour les femmes. Le tract n° 1 a fondé cette exigence sur les droits humains. L'association l'a distribué au Parlement fédéral.**



# Les conseillères fédérales ne sont plus qu'au nombre de ...



**2010 : il y a encore quatre conseillères fédérales, plus une chancelière.** De g. à d. Didier Burkhalter, Eveline Widmer-Schlumpf, Johann Schneider-Ammann, Doris Leuthard, Micheline Calmy-Rey, Simonetta Sommaruga, Ueli Maurer, Corina Casanova.



**2016 : plus que deux conseillères fédérales, moins une chancelière.** De g. à d. Alain Berset, Didier Burkhalter, Doris Leuthard, Johann Schneider-Ammann, Ueli Maurer, Simonetta Sommaruga, Guy Parmelin, Walter Thurnherr.



**2013 : plus que trois conseillères fédérales, plus une chancelière.** De g. à d. Johann Schneider-Ammann, Simonetta Sommaruga, Didier Burkhalter, Eveline Widmer-Schlumpf, Ueli Maurer, Alain Berset, Doris Leuthard, Corina Casanova.



**2018 : plus que deux conseillères fédérales, mais Doris Leuthard a annoncé son départ. Si un homme lui succède, il n'y aura plus qu'une conseillère fédérale, moins une chancelière.** De g. à d. Guy Parmelin, Simonetta Sommaruga, Ueli Maurer, Alain Berset, Doris Leuthard, Johann Schneider-Ammann, Ignazio Cassis, Walter Thurnherr.

**88 ans jusqu'à l'égalité dans le droit matrimonial**

## Sans capitaine, rien ne va plus, craignent les hommes

*La juriste Renate Wegmüller\* a récemment expliqué le mariage du point de vue historique et juridique à sa filleule Yasmin (15 ans).*

**Yasmin : Renate, notre enseignante nous a dit que nous avons un droit matrimonial moderne seulement depuis 1988. Qu'y avait-il avant ?**

**Renate Wegmüller :** Nous avions un ancien droit matrimonial. Si tu t'étais mariée à cette époque, c'est surtout ton mari qui aurait eu son mot à dire. Il aurait été le chef de famille et il aurait dû veiller sur toi et tes enfants. Et tu aurais été responsable du ménage. La prise en charge des enfants en faisait partie. Mais seul ton mari aurait pu vous représenter à l'extérieur. Il ne te serait resté que le « pouvoir des clés » ou « mandat domestique », quelle expression ! Cela signifie que la femme ne pouvait exécuter que les tâches nécessaires aux besoins courants du ménage. Dans certaines circonstances, ton mari aurait pu réduire ce pouvoir et même te le retirer.

### **C'est vraiment trop injuste !**

Oui, et pire encore : l'homme pouvait aussi déterminer le lieu de domicile. Son lieu de domicile aurait été le tien. Et si une femme voulait travailler, elle devait en demander la permission à son mari. S'il disait non et qu'elle n'obéissait pas, l'affaire était portée devant le tribunal.

Toi et tes enfants, vous auriez porté son nom de famille et son droit de cité. La femme devait aussi aider son mari dans son entreprise, gratuitement ! Et l'homme avait même le droit de gérer et d'utiliser non seulement sa fortune, mais aussi celle de son épouse. Elle ne pouvait dispo-

ser de la fortune qu'elle avait apportée dans le mariage qu'avec l'assentiment de son mari. L'homme en revanche n'était tenu de communiquer aucune information, que ce soit sur sa fortune, sur ses revenus ou ses dettes.

### **Le droit matrimonial moderne est-il meilleur ?**

Pour les femmes, oui, car il est fondé sur le partenariat égalitaire. Toutes les questions importantes doivent être réglées d'un commun accord et la femme est plus indépendante sur le plan économique. La nouvelle loi ne prévoit plus de répartition stricte des rôles. La femme et

### **Blocher s'est opposé au nouveau droit matrimonial contre son parti.**

l'homme peuvent déterminer ensemble le lieu de domicile et louer ensemble leur logement. Ils doivent choisir leur emploi dans le respect de leur conjoint et tous deux sont autonomes dans le cadre du « mandat domestique ». Les acquisitions au-delà de ce cadre requièrent un consentement mutuel. Quiconque s'occupe du ménage ou prête main-forte au sein de l'entreprise a le droit de gagner un peu d'argent et d'en disposer librement. Depuis 2013, les deux partenaires conservent en principe leur nom de famille. Le couple peut choisir l'un ou l'autre nom, comme nom de famille commun. Le double nom n'est plus possible. Si les partenaires choisissent de garder chacun leur nom, les enfants du couple peuvent ensuite adopter l'un ou l'autre comme nom de famille.

Et ce qui est très important, la femme et l'homme doivent se tenir mutuellement au courant de la situation économique. Tous deux gèrent et utilisent leur propre fortune et peuvent en disposer plus ou moins librement.

### **C'est normal...**

... pas pour tout le monde. Le nouveau droit

Christoph Blocher (UDC) a combattu en première ligne le nouveau droit matrimonial, 1985.

Photo : STR, Keystone



matrimonial a été violemment combattu. Et en tout premier lieu par le conseiller national UDC Christoph Blocher. Il était le président du « Comité contre un droit matrimonial raté ». Il a demandé le référendum. Et celui-ci a été lancé.

#### **Mais pourquoi ?**

On craignait que le mariage ne parte à la dérive et que sans capitaine, la situation devienne incontrôlable.

#### **A l'aide !**

La politicienne PDC Josi Meier a été on ne peut plus claire. A la question de savoir pourquoi le référendum a été saisi, elle a répondu : « Il n'y a rien de plus difficile que de renoncer aux privilèges. Et il y a des gens qui ne peuvent pas concevoir un partenariat égalitaire et qui pensent qu'un chef est nécessaire. »

#### **Il y en a encore beaucoup aujourd'hui ...**

Blocher a prétendu que le droit matrimonial moderne était hostile au mariage et à la famille, qu'il ne tenait pas compte de la réalité du mariage en Suisse. Il l'a jugé irresponsable sur le plan économique, en particulier pour les indépendant-e-s. Si le droit matrimonial aboutissait, toutes les discussions finiraient devant le juge qui deviendrait un troisième partenaire dans le mariage. Il imposerait son avis personnel aux conjoints. Il serait débordé. En un mot, l'échec de cette loi était préprogrammé, selon lui.

#### **Et l'UDC l'a bien sûr suivi**

Pas du tout. Le parti a recommandé le Oui. La vice-présidente de l'UDC Grete Brändli s'est également opposée à Blocher. Elle a déclaré que ni le Code civil ni le juge ne dominent le nouveau droit matrimonial. Les conjoints sont libres d'organiser leur vie commune comme bon leur semble. Le conseiller national UDC Werner Martignoni, plus tard conseiller d'État bernois, s'est aussi opposé à son parti. Selon lui, qui-conque pensait que le partenariat dans le mariage était possible devait soutenir le projet. A

cette époque, Blocher n'avait pas encore une forte emprise sur son parti. Il s'est aussi ridiculisé dans les médias. Dans la « Berner Tagwacht » du 25 octobre 1984, on pouvait lire : « Rien d'étonnant à ce que ces pachas qui souhaitent avoir une femme docile et sans opinion propre n'apprécient pas le nouveau droit matrimonial. Cela ne leur donne toutefois pas le droit de lancer des attaques stupides. »

#### **Et ensuite ?**

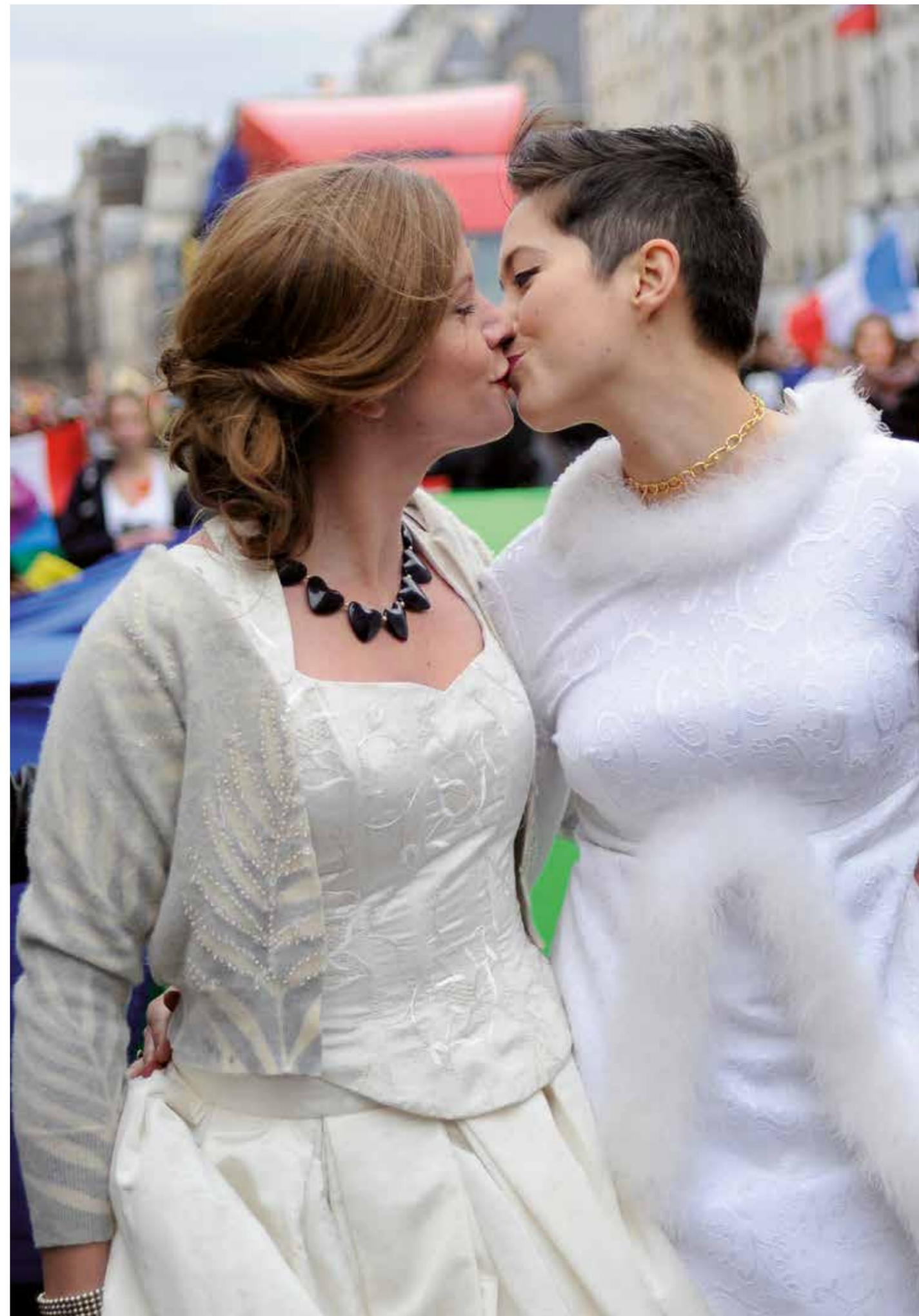
Le 22 Septembre 1985 54,7 % des votant-e-s ont glissé un Oui dans l'urne. L'initiative a été largement approuvée, surtout en Suisse romande et dans les villes. Les femmes l'ont acceptée à 61 %. Les hommes, par contre, l'ont refusée à une majorité de 52 %.

#### **Ouf, on a vraiment eu de la chance !**

*\*Renate Wegmüller est juriste et travaille à Berne. Elle est aussi l'auteur de plusieurs publications sur le thème du suffrage féminin.*

#### **Le chiffre-clé : 88 ans**

**L'Alliance de sociétés féminines suisse (ASF) a été fondée en 1900 pour influencer sur l'élaboration du Code civil et notamment du droit matrimonial. A l'époque déjà, elle demandait l'égalité entre femmes et hommes dans le mariage.**



Un baiser pour le mariage, manif à Paris, 2012.

Photo: Yoan Valat, EPA, Keystone

## 60 ans jusqu'à la libéralisation de l'avortement

# Un pas en direction de la libération de la femme

Le 2 juin 2002, 72,2 % des citoyen-ne-s suisses ont enfin dit Oui à une « solution des délais » pendant les douze premières semaines de la grossesse. Le règlement de la Suisse en matière d'avortement était jusqu'alors l'un des plus restrictifs d'Europe.

Leena Schmitter\*

Il aura fallu attendre 60 ans pour obtenir la libéralisation de l'avortement. 60 ans, voire davantage. Car si le premier Code pénal suisse de 1942 est considéré comme une avancée importante, l'intégrité physique de la femme avait déjà auparavant fait l'objet de luttes socio-politiques. Jusqu'à la fin du 19<sup>e</sup> siècle, c'était les célibataires, les veuves ainsi que les femmes mariées issues des classes les plus pauvres qui étaient contraintes à interrompre une grossesse. Pour des raisons socio-économiques.

### ABSINTHE ET CHARLATANS

L'examen d'actes judiciaires des années 1906 à 1919 concernant les femmes qui avaient avorté (clandestinement) a permis de cerner leurs motifs : la nécessité économique ou la volonté de limiter le nombre d'enfants. Il révèle aussi comment les femmes avortaient concrètement : par absorption d'une décoction de digitale, d'absinthe, de safran et d'apiol, par injection d'eau savonneuse, d'iode et de vin de quinquina, ou par introduction de tampons en laminaire et de canules. Avorter était mortel. En particulier pour celles qui allaient voir un charlatan. Beaucoup mouraient en raison de mauvaises conditions d'hygiène, des suites d'une péritonite, etc.

Il était donc logique que les femmes, socialistes principalement, s'engagent pour réformer l'article qui sanctionne l'avortement. Au début du 20<sup>e</sup> siècle, le mouvement des ouvrières a lutté avec la gauche pour dépénaliser l'avortement. En 1909 par exemple, l'association des travailleuses à Zurich a demandé une réduction de la peine minimale en cas de violation de l'interdiction d'avorter. En 1914, l'Union suisse des ouvrières s'est engagée pour l'impunité de l'interruption de grossesse pendant les trois premiers mois.

### DROIT PÉNAL DES HOMMES POUR LES HOMMES

Le nouveau mouvement des femmes est né plus tard. La libéralisation de l'avortement a constitué une revendication importante dès 1968 et elle a joué un rôle central dans la mobilisation de l'engagement féministe. Le nouveau mouvement des femmes a remis en question l'idéal féminin bourgeois qui prévalait depuis l'époque de l'industrialisation et a engagé une critique féministe du pouvoir, en marge du mouvement contestataire des étudiants de 68. De nouveaux postulats en matière d'égalité politique ont été formulés, comme l'intégrité sexuelle ou physique, ou encore la rémunération du travail domestique. Il s'agissait d'opérer un profond changement culturel du système social, considéré comme bourgeois et patriarcal.

Comme dans les autres pays européens et aux Etats-Unis, les féministes ont lutté en Suisse depuis le début des années 70 pour l'impunité et la dépénalisation de l'interruption de grossesse, au nom de l'autodétermination, de l'autonomie et de l'intégrité corporelle. Une lutte acharnée s'est engagée, au terme de laquelle le droit pénal « des hommes pour les hommes » a été fondamentalement remis en question. Les féministes militaient aussi pour la reconnaissance des femmes en tant que sujets politiques. Et non plus en tant qu'objets de l'idéologie masculine et de la politique. Comme l'a formulé le groupe de femmes des Organisations progressistes de Suisse (POCH) en 1975 : « La lutte



Le mouvement de libération des femmes à Zurich pour la légalisation de l'avortement, 1975.

Photo : Christina Zilioli, Archives sociales suisses

pour l'interruption de grossesse non punissable faisait partie intégrante de la lutte pour la libération de la femme. »

### LE PRIVÉ EST POLITIQUE

Les éléments définis comme privés ont constitué le point de départ des débats féministes sur l'avortement : le corps de la femme, la sexualité, l'aptitude à procréer, etc. Ces réflexions ont servi de base à la critique féministe des rapports de force patriarcaux. Sous le mot d'ordre « Le privé est politique », les féministes des années 1970 ont ajouté une composante politique aux domaines considérés jusqu'alors comme non politiques. Le contrôle de la procréation était pour elles un thème central, et la possibilité d'interrompre une grossesse de façon légale et sûre

### Les féministes reconnaissent les femmes comme des sujets actifs de leur vie.

était l'un de leurs principaux objectifs. Le slogan largement répandu « Des enfants ou non, c'est nous qui décidons ! » était à leurs yeux plus important qu'un règlement juridique ou un article de loi. Elles voulaient contrôler leur propre vie et faire pleinement partie de la société. Elles se sont ainsi opposées aux mouvements pro-vie, donc aux milieux antiavortement qui ont émergé au début des années 1970. En 1979 par exemple, les associations « Oui à la vie » et « Aider au lieu de tuer » ont lancé l'initiative « Oui à la vie » visant l'interdiction complète de l'avortement. Selon l'initiative, la vie humaine commence dès la conception et doit être respectée jusqu'à la mort naturelle. L'avortement équivaut par conséquent à un meurtre.

Par leur activisme, les féministes voulaient donc aussi être reconnues comme des personnes responsables. Contre l'accusation de « tueuses d'enfants » dont elles faisaient l'objet, elles re-

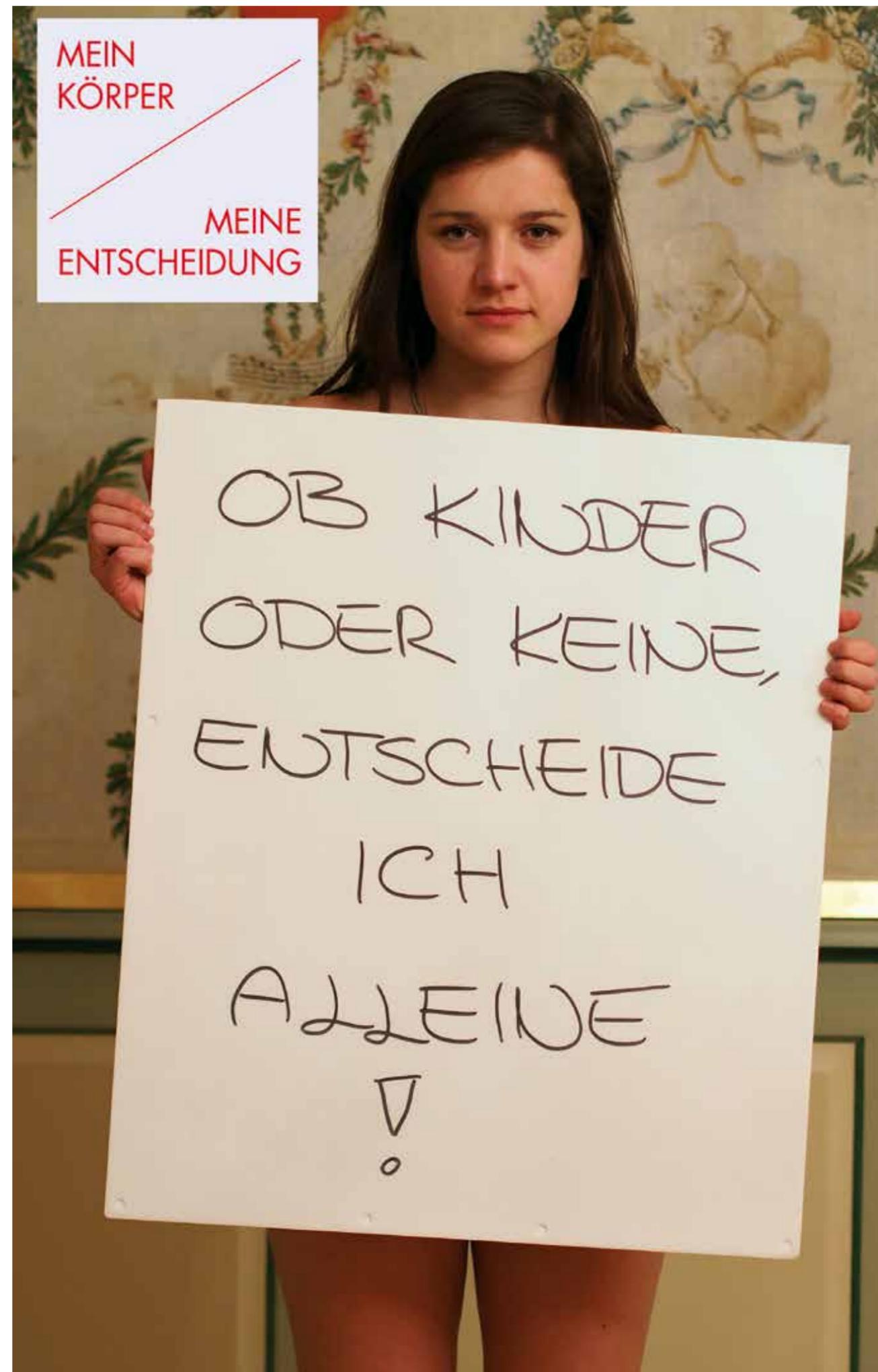
vendiquaient le droit d'avoir des enfants désirés. Le journal féministe *Fraz* le résume ainsi : « Nous ne voulons pas seulement avoir la possibilité d'avorter, mais avoir des enfants dans de bonnes conditions. Nous voulons vivre notre sexualité et libérer les médecins et les maris de leur (lourde) responsabilité à notre égard. » (1<sup>er</sup> juillet 1975)

L'activisme du nouveau mouvement des femmes pour une interruption de grossesse non punissable s'inscrit dans une critique plus globale de la société. Il a permis de parler de l'autodétermination comme d'un concept émancipateur : les féministes ont reconnu les femmes comme des sujets actifs de leur vie qui ont lutté âprement pour se libérer des restrictions sociales discriminatoires. La rhétorique de l'autodétermination a permis aux féministes de définir leur propre vie et leurs perspectives d'existence, sans obligation de se plier aux standards religieux et moraux. La reconnaissance du lien entre l'expérience personnelle et la situation sociale est donc un héritage du nouveau mouvement des femmes.

*\*Leena Schmitter est chercheuse en études de genre et porte-parole d'Unia. Sa thèse porte sur le mouvement des femmes et la libéralisation de l'avortement en Suisse.*

### Le chiffre-clé : 60 ans

**En 1971, un comité de cinq personnes lance l'initiative populaire « Pour la dépénalisation de l'avortement ». Sous l'effet médiatique, le nouveau mouvement des femmes voit le jour. En 1975, l'Assemblée fédérale rejette le texte au profit d'une initiative pour la solution des délais. Elle est rejetée en 1977 par 51,7 % des voix. Ce n'est qu'en 2002 que la solution des délais est légalisée par la loi.**



**86 ans pour obtenir  
l'assurance maternité**

## Siècle d'avarice et de revers

*La Suisse a été le dernier pays d'Europe à introduire l'assurance-maternité. Car les hommes ne voulaient pas de concurrence au travail.*

*Natalie Imboden\**

En 1977, le journal féministe « Emanzipation » paraît sous le titre « Cent ans d'avarice ». L'avarice (des employeurs) constitue un obstacle au même titre que l'idéologie patriarcale. Les rôles sont clairement répartis entre les sexes : la femme au foyer, l'homme au travail. Les femmes actives sont considérées comme des concurrentes de l'homme. On leur reproche souvent d'être de « mauvaises mères » et de laisser leurs enfants livrés à eux-mêmes. Dans cet univers bourgeois, la maternité est une affaire privée. L'Etat ne doit pas intervenir. En 2004 encore, le conseiller national UDC Jürg Stahl affirmait dans les débats parlementaires : « La question privée de la maternité a bien fonctionné dans notre pays ces dernières décennies et il ne faut pas étendre les assurances sociales. » Le PLR Johann Schneider-Ammann, alors conseiller national, s'oppose lui aussi à l'assurance maternité.

### L'INTERDICTION DE TRAVAILLER

Tout commence par une interdiction d'occuper les femmes pendant six semaines après l'accouchement, comme le stipule la loi glaronaise de 1864 sur les fabriques. A l'époque, la protection de la santé des travailleuses est un acte pionnier européen. En 1877, la protection spéciale des femmes enceintes est également ancrée dans la loi fédérale sur les fabriques. Puis la nouvelle loi sur l'assurance-maladie élaborée en 1900 (Lex Forrer) prévoit des allocations pour perte de gain. Mais celle-ci est rejetée en votation référendaire. Cette protection spéciale, sans compensation salariale, contraint les ou-

vières à faible revenu à contourner la loi et à accepter un autre travail durant cette période. Alertées, l'Alliance de sociétés féminines suisses (ASF) et différentes associations de travailleuses déposent en 1904 une pétition qui demande une compensation salariale pendant la durée de l'interdiction de travailler. Sans succès. La nouvelle assurance d'indemnités journalières en cas de maladie ou d'accident de 1918 assure le financement des prestations de soins après la naissance. Mais en 1921, le Conseil fédéral et le Parlement rejettent la Convention n°3 de l'Organisation internationale du travail (OIT), qui vise à garantir aux femmes une interdiction d'emploi assortie d'une protection contre le licenciement et d'une sécurité financière avant et après l'accouchement.

### ORDRE DIVIN

Les catholiques-conservateurs (aujourd'hui le PDC) défendent aussi l'idéal familial catholique qui attribue à la femme le rôle de mère et à l'homme celui de soutien de famille. Il faut à tout prix maintenir le modèle traditionnel de la famille et donc l'ordre divin. En 1941, ils déposent leur initiative « Pour la famille ». Le contre-projet est accepté. La « protection de la famille » est ancrée dans la Constitution avec le mandat de créer une assurance-maternité. Mais cela n'a rien à voir avec l'égalité des droits : il ne s'agit pas de promouvoir l'émancipation des femmes, mais de protéger la maternité. Et l'idéal familial catholique.

Le modèle traditionnel des 3 K « Kinder, Küche, Kirche » (enfants, cuisine, église) hérisse depuis longtemps les femmes progressistes. Car elles luttent pour l'émancipation, l'égalité des droits et la participation des hommes aux tâches familiales et éducatives. C'est pourquoi l'organisation féministe Ofra, « l'Organisation pour la cause des femmes », lance en 1978 une initiative pour un congé maternité payé de 16 semaines (à 100 %), plus un congé parental de neuf mois pour le père ou la mère. Mais les femmes elles-mêmes sont divisées,



Manifestation pour une assurance-maternité à Berne, 1995.

Photo : Monique Jacot, Archives sociales suisses

du moins en Suisse alémanique. Les principales organisations féminines bourgeoises de l'ancien mouvement des femmes rejettent le projet, au motif que les pères sont inclus dans le congé parental payé. La conseillère nationale PDC Eva Segmüller déclare pour sa part que : « Les efforts du PDC en matière de

### **Pour les partis bourgeois, la maternité est une affaire privée.**

politique familiale ne visent pas à promouvoir l'activité professionnelle des mères d'enfants en bas âge. » Les femmes bourgeoises rejettent aussi la protection contre le licenciement prévue par l'initiative Ofra. Arrive donc ce qui devait arriver dans cette constellation politique : l'initiative, considérée jusqu'à ce jour comme un modèle, est violemment balayée en 1984 par 84 % de Non !

#### **TRIPONEZ ENTRE EN SCÈNE**

Après la grève des femmes de 1991 et avec la syndicaliste et socialiste Ruth Dreifuss au Conseil fédéral, le vent tourne. Un nouveau projet échoue en 1999, suite à la résistance des associations patronales, de l'UDC et d'une partie du PLR. Ils prétendent s'opposer à un « luxe » que la Suisse ne pourrait pas s'offrir. Mais en Suisse romande, l'association patronale fait déjà partie de l'alliance du Oui. Le front idéologique se désintègre, aussi parce que les femmes sont toujours plus nombreuses à exercer une activité professionnelle.

C'est alors qu'intervient le libéral Pierre Triponez, directeur de l'Union suisse des arts et métiers. Il propose une solution étatique financée par les salarié-e-s et les employeurs. Cette solution décharge ces derniers, qui devaient jusque-là entièrement supporter les coûts de perte de gain prescrits ou inscrits dans les conventions collectives de travail. Triponez propose de financer le congé maternité via le régime existant des allo-

cations pour perte de gain. Une alliance se forme autour de lui, avec des conseillères nationales progressistes.

L'ironie du sort veut que les femmes aient lutté durant 86 ans pour obtenir une réglementation complète de l'assurance-maternité et que ce soit un homme de droite qui soit célébré comme le père de l'assurance-maternité. L'UDC demande à nouveau le référendum en fulminant contre ce qu'il appelle « les enfants de l'Etat ». En vain : la Suisse est le dernier pays d'Europe à introduire une assurance-maternité, le 1<sup>er</sup> juillet 2005. Une solution minimale (14 semaines de compensation salariale à 80 %), sans congé parental.

P.S. Aujourd'hui, la loi accorde au père le même congé pour la naissance d'un enfant que pour un déménagement, soit un jour. L'initiative « Congé paternité, maintenant ! » veut changer cela. Mais le Conseil fédéral la rejette en arguant le fait que les coûts ne peuvent être raisonnablement exigés de la Suisse, comme le déclare Johann Schneider-Ammann, devenu entre-temps conseiller fédéral.

*\*Natalie Imboden est historienne et vit à Berne. En tant que secrétaire syndicale, elle a participé aux campagnes de votation sur l'assurance-maternité de 1999 et 2003.*

#### **Le chiffre-clé : 86 ans**

**Le mouvement des travailleuses, l'Alliance de sociétés féminines suisses (ASF) et l'Association suisse pour les droits de la femme se sont engagés en faveur de la ratification de la convention sur l'assurance-maternité de la première Conférence internationale du travail de 1919.**



Manifestation pour un congé paternité prolongé à Berne, 2015.

Photo : Lukas Lehmann, Keystone

**L'Islande, Toronto, la France et Delémont  
montrent comment cela fonctionne :**

## L'égalité salariale est dans l'air

*De plus en plus de pays et de villes vont de  
l'avant en matière d'égalité salariale.*

*Sabine Reber\**

Au Canada, par exemple, une nouvelle loi sur la transparence des salaires est entrée en vigueur dans la province de l'Ontario. La métropole canadienne de Toronto fait partie de l'Ontario. Dans leurs offres d'emploi, les entreprises de cette région doivent dorénavant indiquer la fourchette de salaire correspondant à chaque poste.

L'avocate pour les droits des femmes Fay Faraday confie à work : « La transparence est l'étape la plus importante vers l'égalité salariale. » Faraday a traité les plaintes salariales durant toute sa vie professionnelle. « Tant qu'elles n'y sont pas tenues, les entreprises ne verseront pas un

### Sans pression, rien ne se passe.

salaire plus élevé aux femmes. En fin de compte, elles tirent profit de la discrimination salariale », explique-t-elle. Sans pression, rien ne se passe. La nouvelle loi pour laquelle elle s'est engagée politiquement est donc une bonne chose. Mais elle n'est pas satisfaite : « La loi ne va pas assez loin. » Dans un premier temps, la nouvelle loi sur la transparence est mise en œuvre dans les services publics. Son introduction dans l'économie privée est prévue ultérieurement, d'abord dans les entreprises de plus de 500 salarié-e-s, puis dans celles qui emploient plus de 250 personnes.

### QUAND ON VEUT, ON PEUT

Les statistiques montrent aussi que sans pression politique, pratiquement rien ne se passe.

En Europe, les femmes gagnent toujours entre 5 % et 25 % de moins que les hommes pour le même travail. Cependant, l'écart salarial se resserre dans les pays qui prennent des mesures pour y remédier.

La Suède, notamment, connaît des prescriptions contre la discrimination salariale depuis 1994. Et une loi antidiscrimination stricte est en vigueur depuis 2009. Elle oblige les entreprises de plus de 25 collaborateurs-trices à examiner les salaires tous les trois ans et à établir un plan d'égalité salariale. Cela a permis à la Suède de ramener l'écart salarial à environ 14 %.

Rien de tel en Suisse. Le Conseil fédéral souhaite certes soumettre les entreprises de plus de 100 employé-e-s à des contrôles, mais il ne prévoit pas de sanctions. Or la droite s'y oppose néanmoins. En Suisse, les femmes gagnent en moyenne 20 % de moins que les hommes.

Le Jura est le canton qui connaît les salaires les plus injustes. Les femmes y gagnent en moyenne 23 % de moins que les hommes.

*\*Sabine Reber est journaliste et rédactrice pour work.  
Elle vit à Bienne.*



**Dans sa compagnie d'électricité, les femmes gagnent autant que les hommes**

## **Comment avez-vous procédé, Madame Kristjánsdóttir ?**

*Sólrun Kristjánsdóttir (45 ans) est cheffe du personnel à Reykjavík Energy, la plus grande compagnie d'électricité d'Islande. L'égalité salariale y est de mise. work s'est entretenu avec cette femme de pouvoir.*

Sabine Reber

**work : Depuis quand luttez-vous contre la discrimination salariale dans l'entreprise ?**

**Sólrun Kristjánsdóttir.** Nous nous sommes sérieusement attaqués aux disparités salariales dès 2006. Durant les premières années, c'était compliqué et nous n'avons réalisé que peu de progrès au début. Nous savions que le système comportait des différences de salaire, mais nous ne savions pas précisément où.

**Et après ?**

Durant la crise financière majeure de 2008 à 2011, nous avons dû licencier un tiers du personnel. Puis nous avons entrepris une profonde restructuration. Nous avons saisi cette occasion pour aller de l'avant avec l'égalité de traitement. Au cours de ces cinq dernières années, nous avons augmenté la proportion des femmes aux postes dirigeants de 29 % à 49 %. Durant cette période, la différence moyenne de salaire s'est réduite de 8,4 % à 2,1 %. A fin 2017, l'écart était même de 0,02 % en faveur des femmes.

**Quel a été le plus gros problème ?**

En raison de la forte proportion de femmes aux postes de cadres, la motivation était certes très grande, mais nous ne savions toujours pas précisément quelles femmes devaient bénéficier de

quelle augmentation pour réaliser l'égalité. Les différences de salaire étaient certes visibles dans l'ensemble du système, mais difficiles à cerner dans les cas particuliers.

**Comment la percée a-t-elle été réalisée ?**

Nous avons développé un outil spécial, un logiciel d'analyse, que la société américaine Pay Analytics a programmé pour nous. Nous avons introduit cet instrument pour la première fois l'année dernière. A la fin de l'année, l'écart salarial était de 0,02 % – en faveur des femmes ! Sur une période de quelques mois, l'inégalité salariale est parfois légèrement en faveur des femmes, parfois en faveur des hommes. Cela se stabilise.

**Est-ce maintenant chose acquise ?**

De loin pas ! Car établir l'égalité salariale est un processus permanent. Nous examinons où nous en sommes avant chaque ronde salariale afin d'éviter l'apparition de nouvelles injustices. Nous utilisons l'outil tous les mois de façon systématique.

**Est-ce que cela prend beaucoup de temps ?**

Non, seulement quelques minutes. Seule la définition des paramètres prend un certain temps au début et il faut bien réfléchir à ce que nous voulons mesurer et comment. Les différences de salaire n'ont rien à voir avec de la mauvaise volonté – personne ne veut intentionnellement défavoriser les femmes. Nous avons tendance, inconsciemment, à accorder plus de poids au travail des hommes.

**Cet outil peut-il aussi être utilisé par d'autres entreprises ?**

Bien sûr ! Il faut simplement définir vos paramètres, mais ce n'est pas sorcier ! Dans chaque entreprise, différents points sont analysés en permanence. C'est un travail de routine et l'égalité salariale n'est qu'un critère de plus. Il vaut la peine pour chaque entreprise de rémunérer les femmes de façon juste. Car une personne qui se sent traitée de façon équitable travaille mieux.

La cheffe du personnel Sólrun Kristjánsdóttir met en œuvre l'égalité salariale dans sa société.



**Egalité salariale : première initiative  
« Subito » au Jura**

## « Parce que je le dois à ma petite-fille ! »

*Dans le canton du Jura, les salaires sont les plus bas de Suisse et les inégalités salariales les plus flagrantes. Unia veut changer cela « subito », avec une initiative de mise en œuvre.*

Sabine Reber

La syndicaliste Marie-Hélène Thies (60 ans) montre le mur rose fluo de son bureau : « C'est flashy, non ? Je l'ai repeint moi-même ! » et, sous une pile de tracts et d'affiches, le panneau arborant l'inscription « Egalité salariale maintenant ». Cette Française de Normandie, installée au Jura depuis 37 ans, esquisse un sourire : « Sait-on jamais, il servira peut-être un jour à décorer la ville ! »

### **SANS EFFET POUR LES PETITES ENTREPRISES**

Marie-Hélène Thies travaille depuis 18 ans à Unia Transjurane à Delémont. Responsable du secteur des services, elle connaît comme personne les employées des commerces de ce canton encore très rural, qui travaillent « souvent pour un salaire nettement inférieur à 4000 francs ». Elle connaît aussi les horlogères des petites entreprises familiales si typiques du Jura. « Chez nous, les entreprises emploient rarement plus de 50 personnes », indique-t-elle. La militante fait allusion à la révision de la loi sur l'égalité, actuellement en discussion au Parlement et violemment combattue par les partis bourgeois. Et au fait que le Conseil des Etats entend limiter les contrôles des salaires aux entreprises de plus de 100 employé-e-s. C'est une mauvaise blague, dit Thies, qui considère que cette mesure sera inopérante au Jura. Elle jette sur la table son « Commentaire de la

loi sur l'égalité » et s'interroge : « Le Jura n'est pas seul concerné. En Suisse, 95 % des entreprises comptent moins de 50 employé-e-s ! Et quoi qu'il en soit : à quoi peuvent bien servir les contrôles des salaires s'ils ne sont pas assortis de sanctions ?! »

### **METTRE EN ŒUVRE L'ÉGALITÉ SALARIALE**

Au Jura, les femmes gagnent en moyenne 23 % de moins que les hommes, contre 20 % en moyenne nationale. Cette injustice est une raison suffisante pour agir, estime Marie-Hélène Thies, qui a déjà consacré la moitié de sa vie à ce combat. Son objectif est de réaliser l'égalité

### **Au Jura, les signatures ont été récoltées très vite.**

salariale au moins dans le canton du Jura : « Je le dois à ma petite-fille de 4 ans ; pour mes trois enfants, il est déjà trop tard », confie-t-elle. Thies a mis en place l'initiative il y a un peu plus d'un an, avec le responsable d'Unia Transjurane Pierluigi Fedele. Son texte est délibérément général. Il demande que le Parlement jurassien adopte une loi cantonale pour compléter et concrétiser la loi nationale sur l'égalité. « Il doit définir comment contrôler l'égalité salariale et comment concrètement aligner les salaires des femmes sur ceux des hommes », précise la militante. Il s'agit donc d'une initiative de mise en œuvre. Le principe du « salaire égal pour un travail de valeur égale » figure dans la Constitution depuis 36 ans, mais n'a pas encore été mis en œuvre.

Il faut donc des lois supplémentaires pour enfin faire respecter le droit constitutionnel des femmes à l'égalité salariale.

### **ENFIN LA TRANSPARENCE SUR LES SALAIRES**

Unia Transjurane a lancé son initiative sur l'égalité salariale dans le Jura le 14 juin 2017. Les 2000 signatures requises ont été récoltées



Marie-Hélène Thies s'engage pour l'initiative sur l'égalité salariale dans le Jura, 2018.

Photo : Stöh Grünig

rapidement. A ce jour, 3600 signatures ont été réunies, dont celles de nombreux hommes. C'est réjouissant.

Mais Thies ne serait plus la combattante qu'elle a été si elle n'avait pas déjà prévu la prochaine étape : les hommes doivent enfin divulguer leurs salaires pour des raisons de transparence. « Ils n'ont rien à craindre : avec l'égalité salariale, tout le monde sera gagnant ! » Et ce sera pour quand ? « D'ici 15 ans, quand ma petite-fille entrera sur le marché du travail », répond-elle d'un ton ferme.



# Les progrès : chronologie

**1971** Introduction du droit de vote et d'éligibilité des femmes au niveau fédéral. Mais ce n'est qu'en 1900 que le canton d'Appenzell Rhodes-Intérieures l'introduit, sous la contrainte d'un arrêté du Tribunal fédéral.

**1971** Pour la première fois, dix conseillères nationales et une conseillère aux Etats font leur entrée au Parlement.

**1975** Manifestation nationale du Mouvement de libération des femmes pour la légalisation de l'avortement à Zurich.

**1977** Rejet de l'initiative populaire « Pour une solution des délais ».

**1980** Dépôt de l'initiative « Pour une protection efficace de la maternité ».

**1981** Principe de l'égalité ancré dans la Constitution, ainsi que le principe de l'égalité salariale.

**1984** Rejet massif de l'initiative Ofra « Pour une protection efficace de la maternité ».

**1984** La PLR Elisabeth Kopp est la première femme élue au Conseil fédéral.

**1988** Nouveau droit matrimonial dans le CC.

**1991** Le 14 juin, l'Union syndicale suisse organise la grève des femmes dans toute la Suisse avec la devise « Les femmes bras croisés, le pays perd pied ». Environ 500 000 femmes participent à la plus grande grève politique organisée en Suisse à ce jour.

**1992** Le nouveau droit pénal en matière sexuelle

entre en vigueur. Il prévoit notamment la punissabilité sur plainte du viol conjugal et l'interdiction de la pornographie dure.

**1993** La candidate officielle du PS Christiane Brunner échoue à son élection au Conseil fédéral, suite à une campagne infamante. Cet événement est à l'origine du scandale Brunner. Des milliers de femmes descendent dans la rue. Le 10 mars 1993, la socialiste et syndicaliste Ruth Dreifuss est élue conseillère fédérale.

**1996** La loi sur l'égalité entre en vigueur.

**2002** Adoption du régime du délai en matière d'interruption de grossesse.

**2005** L'assurance-maternité entre en vigueur.

**2010** Avec l'élection au Conseil fédéral de la politicienne PS Simonetta Sommaruga, la Suisse est pour la première fois gouvernée par une majorité de femmes.

**2015** Manifestation nationale pour l'égalité salariale et contre le relèvement de l'âge de la retraite des femmes. 15 000 personnes manifestent à Berne.

**2016** Non-élection d'Hillary Clinton aux Etats-Unis, élection de Donald Trump. Lors de la Women's March, on compte un demi-million de femmes manifestant dans la seule ville de Washington : un nouveau mouvement est en marche.

**2017** Women's March à Zurich et à Genève. Le mouvement #MeToo (contre les violences sexuelles, le harcèlement sexuel et le sexisme) devient viral.

**2018** Le 8 mars, six millions de femmes et d'hommes participent à la plus grande grève des femmes de l'histoire européenne.

## IMPRESSUM

Edition : work, Syndicat Unia,  
Weltpoststrasse 20, 3000 Berne 15

Responsable de rédaction : Marie-Josée Kuhn,  
rédactrice en cheffe de work

Traduction : Béatrice Du Pasquier

Relecture : Anne-Sylvie Mariéthoz

Correction des épreuves : Stämpfli SA, Berne

Illustrations et rédaction finale : Marie-Josée Kuhn  
et Nina Seiler

Mise en page : Atelier Adrian Zahn, Berne

Impression : Multicolor Print AG, Baar : 4000 ex.

## Remerciements particuliers à :

Virginia Köpfler, Silja Kohler, Corinne Schärer,  
Schweizerisches Sozialarchiv,  
Vanessa de Maddalena (Keystone)

Cette brochure peut être commandée gratuitement à :  
**femmes@unia.ch** / adresse postale :

Le Syndicat Unia  
Secrétariat central – GI Femmes, Weltpoststrasse 20  
Case postale 272, 3000 Berne 15

