

d'égal à égale!

LA FEMME, ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE



Femme @ travail

Liste des sites internet utiles

Adresse du site :

www.jura.ch/services/befh
www.femmes-net.ch
www.equality.ch
www.webdesfemmes.com
www.womenlobby.org
www.penelopes.org
www.creapole.ch
www.genilem.ch
www.creation-entreprise.ch
www.pmeassociation.ch
www.bapp.ch
www.16plus.ch
www.lisa-girl.ch
www.apprentiE.ch
www.profisurf.ch
www.entreprise-formatrice.ch
www.jura.ch/educ
www.unine.ch/egalite.html
www.zuv.unibas.ch/chancengleichheit/ch
www.unifr.ch/fem
<http://equal.epfl.ch>
www.statistik.admin.ch/stat_ch/ber16/thema/dtfr16.htm
www.ffq.qc.ca/marche2000
www.interreg.ch
www.jura.ch/ltr
www.admin.ch/ch/f/rs/rs.html
www.bger.ch
www.guidesocial.ch
www.ciao.ch
www.socialinfo.ch
www.supersecretaire.com
www.plurielles.fr

Descripteurs :

Femmes, égalité, Jura
Alliance des sociétés féminines suisses (ASF)
Femmes, égalité, Suisse
Femmes
Femmes, Europe
Femmes
Création d'entreprises, Jura
Création d'entreprises
Création d'entreprises
Création d'entreprises
Formation, apprentissages
Formation, apprentissages, femmes
Formation, apprentissages pour les filles
Formation, apprentissages, femmes
Formation, apprentissages
Formation, apprentissages
Formation, éducation
Femmes, égalité, université de Neuchâtel
Femmes, égalité, université de Bâle
Femmes, égalité, université de Fribourg
Femmes, égalité, EPFL
Egalité, chiffres
Marche mondiale des femmes
Coopération transfrontalière
Loi sur le travail
Recueil des lois fédérales
Arrêts du Tribunal fédéral
Informations sociales
Informations sociales
Informations sociales
Femmes, travail
Femmes, vie active

Sommaire

- 2 Liste de sites internet utiles
- 3 Editorial
- 4 Le mot de la Ministre
- 5 Enfants, travail, maison?
Le prix de la conciliation
- 9 Evolution de la place des femmes
dans le marché de l'emploi
- 11 Les inégalités de carrières
et de salaires
- 14 Le rôle de l'éducation, de
la formation (écoles, entreprises,
autres lieux)
- 17 Les filières de la formation
- 19 Creapole
- 25 Métiers d'hommes? Métiers
de femmes? Vers une formation
non-sexiste
- 27 Coup de gueule
- 28 Conciliation vie professionnelle - vie
familiale, une affaire de femmes?
- 30 Réinsertion professionnelle - RPF
- 31 Interreg III
- 33 Nouvelle Loi sur le travail
- 36 Loi sur l'égalité
- 37 Statistiques (Femmes au travail)
- 38 Témoignage d'une créatrice
d'entreprise
- 40 Témoignage d'un homme
- 41 Liste des acquisitions
- 42 Journée mondiale en économie
familiale
- 43 Adresses utiles

Editorial

«**M**adame la Présidente». Ces mots que l'on entend prononcer de plus en plus dans les réunions de travail, d'associations ou encore au bureau, restent malgré tout rares. Les femmes ne sont pas assez représentées en politique et elles ont des difficultés à accéder aux échelons supérieurs de la hiérarchie sur leur lieu de travail. Et pourtant les femmes sont de plus en plus présentes, au bureau, à l'usine, mais touchent rarement le même salaire que les hommes pour un travail de valeur égale.

Dans ce premier numéro «d'égal à égale!» nous avons voulu nous intéresser à la femme d'aujourd'hui dans son rapport avec le travail. On verra qu'un des moyens les plus efficaces pour faire face au poids des contraintes actuelles est la formation qui permet aux femmes de lutter contre les discriminations salariales et ainsi de faire valoir des connaissances comparables à celles des hommes.

Autre solution pour entendre plus souvent ces mots et autre tendance du marché: les projets de lancement de Start-Up féminines. Dans notre région, une structure soutient les projets de femmes qui veulent créer une entreprise: Creapole. Une importante partie «d'égal à égale!» y sera consacrée. Pour conclure, notre dossier pourrait également se prénommer: 2001, l'odyssée de la femme dans l'espace de la création d'entreprises.

Le partage des responsabilités



Anita Rion
Ministre de l'Éducation

Femme et travail forment un couple solidement cimenté par la société.

On a longtemps incité les femmes à consacrer prioritairement leur énergie à la vie familiale. Au nom de l'amour et pour servir la société, elles devaient éclairer de leur ardeur un foyer de tâches et de contraintes qui les tenait à l'écart du monde professionnel, des milieux économiques et politiques. En se coulant dans le moule de la famille bourgeoise – homme au travail, femme au foyer – les femmes faisaient œuvre utile pour ceux qui décidaient. Ces temps semblent éloignés et pourtant le monde du travail actuel est encore conditionné par le modèle familial traditionnel.

Dans nos milieux professionnels, l'égalité entre hommes et femmes avance certes, mais elle souffre de pesanteurs sociales plus pénalisantes pour les femmes que pour les hommes. D'où la nécessité de sensibiliser régulièrement la population, et plus particulièrement la population féminine, à une question liée étroitement au progrès social. Les mouvements féministes et les Bureaux de l'égalité mis en place par la Confédération, la plupart des cantons et certaines grandes communes s'y emploient. L'entrée en vigueur, en 1996, de la Loi sur l'égalité, interdisant la discrimination dans la vie professionnelle, a du reste renforcé leur légitimité.

Si l'on avance lentement sur le chemin de l'égalité professionnelle, c'est en raison de l'héritage culturel qui agit encore sur nos comportements mais aussi parce que l'égalité est un vaste chantier qui traverse de nombreux domaines de la société tels que le travail, la famille et les assurances sociales. On constate en outre que les nouveaux modes de pro-

duction ainsi que la progression des temps de travail éclatés favorisent la création d'emplois à temps partiel occupés principalement par des femmes. Les femmes sont de plus en plus nombreuses à concilier activité professionnelle et famille (55% des femmes actives travaillent à temps partiel contre 9,4% des hommes); de ce fait leurs journées de travail sont de plus en plus longues. Les femmes gagnent en moyenne 20-25% de moins que les hommes. Elles assument le tiers du travail rémunéré et près des 90% du travail non rémunéré. Si les disparités de formation ont tendance à diminuer, les choix professionnels restent toutefois fortement marqués par le sexe.

Les femmes réclament aujourd'hui une politique sociale qui tienne compte de leur nouvelle situation. Elles doivent faire valoir leurs aspirations à l'égalité et à l'indépendance dans le monde du travail, dans les organes politiques – où elles ne comptent encore en moyenne que 25% des membres des parlements et des gouvernements fédéraux et cantonaux – pour influencer la législation relative à la formation, au travail, à la sécurité sociale et pour développer les structures d'accueil des enfants. Pour la femme, le besoin d'intégration sociale reste très important et il doit être pris en compte dans toutes les phases de la vie. La notion de partage du travail domestique doit en outre absolument faire partie de l'éducation et devenir réalité si l'on veut évoluer dans le sens d'une meilleure répartition du travail. Il appartient à chacun de lutter contre les idées préconçues et les barrières artificielles que la société dresse entre les sexes. Le partage équitable du travail favorise le partage des responsabilités, source d'indépendance, d'harmonie et d'émulation.

Enfants, travail, maison?

Le prix de la conciliation



Karine Marti Gigon
Cheffe
du Bureau de l'égalité

D'emblée deux conceptions de vie nous viennent à l'esprit et s'affrontent : travailler? ne pas travailler? Quel est le meilleur choix pour le bien-être des enfants, du conjoint et pour soi-même? Il n'existe pas de réponse toute faite à cette problématique.

Travailler ou s'arrêter?

Les femmes qui travaillent, recherchent l'harmonie entre vie professionnelle et vie familiale; celles qui ont décidé de rester au foyer recherchent l'harmonie et le bien-être pour leur famille. Donc, une mère qui reste au foyer le fait le plus souvent pour ses enfants, une mère qui travaille aussi!

On parle de la double journée des mères professionnellement actives. En les écoutant, on les sent fatiguées, interrogatives sur ce que vivent les enfants en dehors de leur présence. Chez elles, l'impression dominante est celle d'une perpétuelle course contre la montre : courir pour la maison, le couple, avec un drôle de sentiment de ne jamais en faire assez... Les mères ayant choisi de ne pas travailler ne se portent pas forcément mieux. Elles parlent aussi d'une grande fatigue, de vagues de déprime, de sentiment parfois d'inutilité et de devoir recommencer chaque matin les mêmes tâches. Elles se questionnent sur leur capacité à gérer la maisonnée, se remettent en question en cas d'échec scolaire et se rassurent en se disant qu'elles se consacrent « toute entière » à leurs enfants. Comme celles qui travaillent, les mères au foyer vivent au rythme du temps qui passe trop vite et des choses qui n'ont pas eu le temps d'être réalisées. Elles parlent du manque de reconnaissance de leurs activités, du peu de valorisation de leur statut et du manque de visibilité de leur tâche.

Quand l'enfant paraît!

Il est vrai que l'arrivée d'un enfant bouleverse les habitudes. La famille se constitue et apprend à vivre avec le nouveau-né. Dire à ce sujet que les femmes sont faites pour ceci et les hommes pour cela paraît bien léger! Ce propos ne résiste d'ailleurs pas longtemps à l'analyse. Telle qualité supposée féminine sera présente chez un homme et inversement. Telle fonction dévolue aux hommes dans un pays sera réservée aux femmes à un autre coin de la planète. D'ailleurs autant les hommes que les femmes refusent de se laisser enfermer dans des schémas rigides. Les pères qui partagent les tâches familiales et éducatives refusent de plus en plus, suite à un divorce, que les enfants soient par principe confiés à la mère, sous prétexte qu'elles s'en occupent mieux.

Devenir une fille, devenir un garçon : idées reçues et préjugés

L'enfant est là! Commence alors le rôle de parents : nourrir, soigner, éduquer, aimer et tant d'autres choses encore. Quelle est donc leur influence sur la constitution de la personnalité de l'enfant? L'observation de comportements différenciés entre les filles et les garçons montre bien que les codages psychologiques des parents influencent largement les représentations futures de leur progéniture. Transmis par le parent, souvent de manière inconsciente ou en tout cas non intentionnelle, ces images stéréotypées modèlent l'enfant. Tout en reconnaissant l'importance de se reconnaître en tant que « fille » ou « garçon », il faut admettre que les différences biologiques doivent se faire sans pour autant que les caractéristiques liées au sexe soient méprisantes. Il faut dès la prime enfance éviter les représentations sexistes et la transmission des préjugés.



L'école jouera ensuite un rôle déterminant dans la continuation de cet enseignement.

Le mythe de la disponibilité aux enfants

Dans les années quatre-vingts, une idée a fait son chemin: Afin de pallier l'absence de la mère, celle-ci devait compenser par la qualité le manque de quantité! La seule vertu de ce courant était la déculpabilisation des mères qui travaillaient. Partiellement rassurées, elles s'engagèrent plus volontiers dans la vie active. Mais rapidement l'idée perdit de son attractivité. En fait, quelle était cette

qualité? Pouvait-on la définir? Devait-on être 100% disponible et durant combien de temps? Fallait-il durant ce temps privilégié «faire plaisir» à ses enfants? Les promener? Leur parler? Comblent leur envie de jouets? Autant de questions restées sans réponse... L'idéologie de la disponibilité évoquait une mère attentive au moindre souhait de son enfant, souriante et prête, malgré une journée de travail, à mitonner de bons petits plats pour sa famille. On parlait alors de la femme qui hors de son travail retrouve une sorte «d'état de grâce» et de mère idéale. De quoi entretenir la culpabilité de celles qui n'y arrivent pas ou pas suffisamment?

Le rôle de la mère et le rôle du père

Pour un enfant, rien ne vaut sa mère! Tout comme son père! Les parents ne sont pas identiques ni totalement interchangeables. Toutefois, chez l'enfant, le manque de présence de la mère est vécu de manière différente en fonction de la qualité de sa prise en charge durant cette période. Si dans certains domaines, la mère est irremplaçable, dans d'autres ce n'est manifestement pas le cas. D'autres personnes peuvent s'occuper de l'enfant, en premier lieu le père. Il s'agit alors de définir clairement la position et le rôle des personnes relais. Qu'attend-on d'elles? Écoute de l'enfant, soin, sécurité affective et attention. S'occuper de ses enfants, c'est tout d'abord les éduquer.

Savoir poser des limites, apprendre, répéter, dire aussi parfois «non!». Le risque est alors grand pour les mères (et pour les pères) qui travaillent de vouloir compenser en terme de soi-disant «temps qualité» leur absence quotidienne. On assiste alors à une pluie de cadeaux, on évite les frustrations et les refus, on craint de voir les relations se détériorer. Mais il faut savoir que le lien parental est au-dessus de cela. L'enfant a besoin d'être cadré, d'avoir des limites. C'est en fait une manière de l'aider à grandir, de le propulser dans la vie autonome et surtout de le rassurer. S'occuper de ses enfants, c'est les élever. Ce terme montre à quel point il ne suffit pas de se pencher sur eux pour les voir grandir. Il faut les porter vers le haut, les inciter à grandir vers leur état d'adolescent-e puis d'adulte.

Une mère qui travaille n'est pas une mère absente

Afin de définir l'absence ou la présence auprès de l'enfant, plusieurs facteurs entrent en ligne de compte. Parlons de la place du père, du rôle des membres de la famille, des professionnel-le-s qui les prennent en charge, du mode de garde, etc. Les femmes doivent être sécurisées par la prise en charge de leurs enfants si elles souhaitent retrouver leur propre équilibre. On associe souvent la présence maternelle à la simple présence physique. Est-ce lié à l'enfantement, au cordon ombilical? Dès lors, hors de la présence physique, on parle de séparation et on en souffre. On se retrouve avec une bonne dose de culpabilité et l'envie d'abandonner ce fichu travail qui nous éloigne de l'enfant... Or les enfants ne vivent pas les choses ainsi... et c'est tant mieux!

Les quatre représentations de la mère: l'absente-absente, l'absente-présente, la présente-absente, la présente-présente

Quand on parle présence de la mère, il faut penser à la présence physique mais également à la présence psychique. Le bien-être de l'enfant est fonction du maintien de la présence psychique et non pas uniquement de la présence physique. Il faut qu'il sache que même en cas d'absence, sa mère, son père, pensent à lui. Ce maintien du lien par la pensée est primordial pour le développement de l'enfant. Il comprendra que durant un certain temps, maman et/ou papa sont au travail. Mais maman et papa sont toujours ses parents, pensent à lui, veillent sur lui. On peut aider l'enfant à conceptualiser ce lien par des mots, des objets, des signes.

Par ailleurs, la présence continuelle de la mère ne garantit pas la qualité de la relation psychique. La mère peut être présente physiquement mais absente psychiquement et ne pas répondre aux sollicitations de l'enfant. La mère qui est au foyer et qui n'obtient pas de reconnaissance pour son travail, qui gère les contraintes domestiques et qui vit dans la solitude de ses murs peut, tout en étant présente physiquement, être absente psychiquement. On parle aussi de mère absente-présente pour celles qui professionnellement actives quittent la maison le matin et place leur enfant en garde. Elles restent toutefois présentes psychiquement pour l'enfant à travers l'affection. L'enfant se rythme et comprend que la journée est faite de plages différentes.

Si l'absence momentanée de la mère est la règle pour beaucoup d'enfants dans notre société, il n'y a pas qu'elle qui doive s'en préoccuper. Le partage des responsabilités et des rôles est l'affaire de tous, mère et père. Plusieurs sociétés le vivent déjà.

Reconnaissons que chez nous, il reste encore un certain travail à faire.

Et si les parents revendiquaient davantage?

Soucis, contradictions, tiraillements sont des réalités dans lesquelles beaucoup de femmes et d'hommes se débattent. Prise en charge des enfants, structures de garde, coûts prohibitifs et manque de place, horaires scolaires, vie professionnelle, vie familiale et tâches ménagères, autant de sujets qui nous touchent et avec lesquels nous nous querellons au quotidien. La réalité sociale et politique n'est pas suffisamment favorable aux familles. Alors, comment expliquer que les revendications des parents

ne soient pas plus virulentes? Si l'on établit la liste des revendications parentales, quatre domaines sont à mon sens incontournables:

Des changements et des améliorations sont indispensables dans:

- la prise en charge extra-familiale et l'accueil des enfants,
- les pratiques dans le travail, tels que les aménagements d'horaires et temps partiels à tous les niveaux hiérarchiques,
- la vie à la maison et la répartition des tâches ménagères et éducatives,
- et enfin la reconnaissance et la prise en charge de la maternité par le biais d'une véritable assurance sociale!

Il s'agit maintenant de comprendre quels enjeux politiques et sociaux sont primordiaux pour la construction de notre société d'aujourd'hui mais surtout de demain.

Même s'il ne se trouve plus un politicien pour affirmer que la place des femmes est à la maison, on entend, en catimini, que si elles y restaient, cela ne serait pas plus mal. On aurait finalement moins de problèmes à régler, moins de chômage, plus besoin de crèches et ce serait probablement bénéfique pour les enfants. Un fossé se creuse entre le propos et la pensée de certains. Le monde du travail doit aussi évoluer et arrêter de croire que les femmes qui travaillent ne sont pas des mères! Ici aussi, les mentalités doivent encore évoluer.

Modes de garde ou comment trouver la perle rare...

Très rapidement les questions liées à l'accueil extra-familial de l'enfant se posent aux parents. Il n'y a hélas pas de solution miracle. D'aucuns ne prêteront que par la crèche professionnelle, d'autres préféreront la maman de jour ou la garde par les grands-parents. Chacun trouvera dans son mode de garde des avantages lui prouvant qu'il a fait le bon choix... ou au contraire le mauvais. En parlant de cette problématique avec les parents resurgissent les valeurs personnelles, familiales, culturelles et sociales. Plusieurs spécialistes se sont exprimés sur le sujet. On constate que leurs prises de positions rejoignent inexorablement l'avis qu'ils émettent sur les

sujets du divorce, du travail des femmes et le rôle des pères.

On parle du travail de la mère comme étant le facteur décisionnel pour le placement de l'enfant. A mon sens, on doit parler du travail des deux parents comme étant le facteur déterminant. Si les enfants doivent être gardés, c'est parce que les deux parents travaillent. Imaginons que si papa et maman travaillaient tous deux à 50%, l'enfant pourrait être pris en charge à l'intérieur de sa famille et le recours à des structures externes deviendrait superflu. Il est donc important pour l'enfant de comprendre que maman et papa travaillent. **Ne lions donc plus uniquement la garde des enfants au seul travail féminin!**

Conclusion

Le développement de l'enfant demande du temps, de la présence et le passage d'une succession d'étapes où ses parents sont indispensables. Enfants, amour, travail, famille, vie sociale se mêlent, s'entrechoquent plus que ne se concilient. L'erreur serait de croire que cette problématique est l'affaire des femmes. Il s'agit en fait de l'affaire de tous. Père, mère, employeur, politique, chacune et chacun à son rôle à jouer afin d'améliorer la vie des familles, des femmes, des enfants. Abandonnons les solutions boiteuses, tenant plus du bricolage que de l'organisation réelle.

Repensons la politique familiale. Les pistes sont nombreuses mais rappelons l'importance d'une meilleure prise en charge extrascolaire, d'une fiscalité favorable aux familles, d'allocations familiales dignes de ce nom, du développement des structures d'accueil en terme de qualité et de quantité, de coût raisonnable de la garde, d'aménagement du temps de travail, de la mise en place d'une assurance maternité. Les sujets ne manquent pas... à vous d'y réfléchir et d'agir en fonction de vos possibilités pour aider à une meilleure prise en compte des besoins des familles dans les choix politiques, économiques et sociaux de demain.

Evolution de la place de la femme dans le marché de l'emploi

Philippe Ehler
Psychologue

Les femmes travaillent de plus en plus. Elles sont présentes à l'extérieur et à l'intérieur de la maison familiale. Résultat: elles deviennent autonomes financièrement et augmentent ainsi leurs chances de vivre confortablement en cas de séparation ou de divorce. Toutefois, elles doivent mener à bien leur existence et impératifs de mère de famille tout comme auparavant. Elles sont ainsi plus actives professionnellement, sans pour autant réduire les tâches ménagères et éducatives: elles travaillent bien plus qu'avant, **leurs journées n'en finissent pas**.

Cette évolution va de paire avec l'augmentation des emplois à temps partiel permettant aux femmes d'avoir un point d'ancrage extérieur, source d'un meilleur **équilibre de vie** et d'une **réalisation de soi** plus complète. Elles restent ainsi en contact avec le monde du travail tout en élevant leurs enfants. Et ce, sans pour autant faire fi de leur carrière professionnelle, réduisant de ce fait le risque d'une difficulté à retrouver un emploi par la suite.

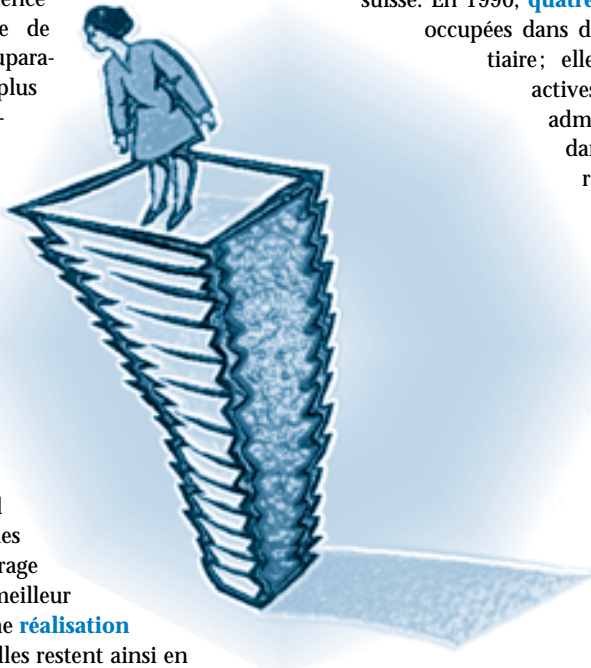
Au niveau suisse, la croissance économique des années quatre-vingts a eu un impact plus favorable sur l'emploi des femmes que sur celui des hommes. Ceci est en partie lié à une redistribution des fruits de la croissance vers les **bas salaires**, mais

probablement aussi à la forte substitution des emplois industriels par des **emplois de services**. Il faut donc relever que la relative importance du taux de participation des femmes au travail professionnel depuis le début des années soixante-dix est ainsi fortement associée au non moins important accroissement des emplois tertiaires dans l'économie suisse. En 1990, **quatre femmes sur cinq** étaient

occupées dans des emplois du secteur tertiaire; elles étaient principalement actives au niveau commercial et administratif, dans la vente, dans l'hôtellerie et la restauration, ou encore dans les emplois liés aux soins et à la santé, ainsi que dans les métiers du nettoyage et de l'hygiène (Vers l'égalité des salaires, Office fédéral de la statistique, 2000).

Ainsi pour résumer, certains secteurs professionnels font, aujourd'hui encore, la part belle aux femmes. Force est de reconnaître qu'il s'agit en majorité de **métiers où les chances de**

promotion professionnelle sont minimales, pour ne pas dire inexistantes. Une des explications possibles de la ségrégation sexuelle entre les différents domaines ou branches d'activités pourrait être liée **aux horaires de travail** trop chargés ou trop **peu flexibles, qui décourageraient les femmes** soucieuses de concilier vie professionnelle et vie familiale. Tout simplement, être cadre ou avoir un peu plus de responsabilités qu'une employée de bureau



représente bien souvent un travail au-delà des 40 heures.

Toutefois, il faut noter une évolution des mentalités ressentie depuis quelques années. L'offre est désormais plus étendue dans le domaine de la formation professionnelle. Les métiers techniques ouvrent leurs portes aux filles. Electricien, mécanicien ou électronicien se conjuguent maintenant aussi au féminin. **Les professions réservées hier aux hommes sont accessibles aujourd'hui aux femmes.**

Mais rien n'est simple: malgré l'avancée de la participation féminine dans certains domaines d'activité, travailler en tant que femme dans un métier «typiquement» masculin est une **expérience difficile**, soumise à des pressions diverses de collègues, employeurs et parfois même parents, pour tant censés soutenir les choix de leur enfant.

En ce qui concerne les salaires, on est loin de l'égalité et nous y reviendrons dans le prochain chapitre. En 1996, une enquête effectuée par le Bureau fédéral de l'égalité et l'Office fédéral de la statistique fait état, à travail de valeur égale, **d'une différence de 23,2% entre les salaires des hommes et ceux des femmes**. La situation dans ce domaine n'a pas réellement changé.

Une autre tendance à relever et dont nous avons parlé plus haut est le **grand développement des activités à temps partiel**. Les emplois partiels sont un bonheur pour les femmes leur donnant la possibilité d'harmoniser leur journée. Cependant, la création de postes à temps partiel est souvent liée à des tâches subalternes, sans opportunité de promotion ou de perfectionnement.

Malgré tout, par comparaison, les femmes qui décident de travailler à temps partiel (plutôt que d'arrêter) tout en élevant leurs enfants, voient augmenter leur chance de poursuivre leur progression par la suite, gardant un pied dans le monde du travail. Elles pourront ainsi développer une carrière professionnelle, garder une autonomie financière et, en cas de divorce, surmonter les problèmes financiers qui y sont souvent liés. **Ainsi le travail partiel représente une avancée, mais il peut être un cul-de-sac si on n'y prend pas garde.**

Dans le Jura...

Faisons le point sur les secteurs d'activités qui sont actuellement fortement occupés par des femmes et observons l'évolution depuis une dizaine d'années. En 1996, dans le Jura, les femmes représentent 40% de la population active. Dans le secteur primaire (agriculture) le taux de femmes par rapport à la population totale active est de 30%, alors que dans le secondaire (industrie) il descend à 29,4%. Le pourcentage de femmes travaillant dans le tertiaire étant de 51,4% (Mémento Statistique, République et Canton du Jura, 1991). Ces chiffres correspondent assez bien avec les pourcentages de contrats d'apprentissages conclus par les filles entre 1990 et 1997, puisque 54% des jeunes filles se lancent dans un apprentissage de commerce, 17% comme vendeuses, 6% comme coiffeuses et 24% dans d'autres apprentissages (Inform'elles, Juillet 1998).

Les ORP de la région jurassienne nous ont informés en septembre 2000 que pour les femmes à l'heure actuelle, les postes qui recrutent le plus concernent les domaines suivants:

- médical et paramédical
- hôtellerie et restauration
- travaux de précision
- services (réception, secrétaire)
- domaines techniques (électriciennes, électromécaniciennes, électroniciennes)
- les métiers de la vente

Il est nécessaire de relever un important taux de chômage chez les employées de commerce. Ce qui suggère que malgré la bonne correspondance entre les métiers commerciaux et les inscriptions d'apprentissages, l'offre est surdéterminée au niveau commercial pur. Des apprentissages et études en **informatique** seraient plutôt à conseiller pour les jeunes filles qui veulent s'assurer d'un marché de l'emploi stable à l'avenir.

Inégalités de carrières et de salaires

Philippe Ehler
Psychologue

L’**inégalité de salaire entre femmes et hommes pour un travail de valeur égale ne devrait plus exister.** C’est ce qui devrait résulter des textes de la Constitution Fédérale, depuis 1981. Or dans la pratique, les choses sont bien différentes. En effet, les femmes gagnent 29,6% de moins que les hommes sur l’ensemble de la population. C’est ce que révèle la dernière étude effectuée en Suisse sur l’inégalité des salaires entre hommes et femmes (Rapport *Analyse comparative des salaires entre les hommes et les femmes sur la base de la LES 1994 - 1996, 2000*). Les auteurs de cette étude constatent que le degré de formation, le taux de participation à la vie «active», le niveau hiérarchique atteint, sont en moyenne supérieurs chez la population masculine, mais que cela n’explique pas tout. **A travail égal et compétences égales, la différence salariale persiste.** Près de 60% de la différence de salaire entre hommes et femmes trouverait son origine dans un **comportement discriminatoire**, non imputable aux données personnelles énoncées ci-dessus, mais uniquement sur la base du sexe de la personne; les femmes caractérisées par une flexibilité supérieure, représentant parfois encore une **main-d’œuvre à bon marché**.

Selon la nouvelle loi fédérale sur l’égalité de 1996 (LEg), toute discrimination en raison du sexe portant sur les conditions de travail, d’engagement et de promotion, les programmes de formation continue, la résiliation du contrat de travail et le harcèlement sexuel peuvent faire l’objet d’une action en justice.

Afin de mieux comprendre le phénomène, étudions d’abord les différents facteurs «objectifs» qui entrent en jeu dans l’établissement de cette différence de près de 30% entre le salaire moyen des hommes et celui des femmes.

Premièrement, l’ensemble de la gent féminine a un taux d’occupation moins important que son homologue masculin: les femmes sont moins nombreuses à travailler, même si ce différentiel d’activité tend à se réduire. Elles ont un temps de travail en

Concrètement, ces discriminations peuvent être les suivantes: *Evelyne, vendeuse est moins payée que son collègue Max, vendeur dans le même magasin. Martine est confinée aux tâches de routine alors que ses collègues hommes se voient confier les nouveaux développements susceptibles de promotion. Lisa est systématiquement écartée des programmes de formation continue et est évincée d’une promotion au profit d’un jeune père de famille. Sous prétexte qu’elle travaille à mi-temps, Tania n’a pas droit aux bonus et primes. Autant de discriminations ordinaires... et d’employeurs hors la loi.*

moyenne inférieur à celui des hommes. Ceci est explicable en partie par

le fort taux du travail à temps partiel (en 1996, 48,2% de la population féminine travaille partiellement, contre seulement 8,6% des hommes).

La différence de salaire pour un travail de valeur égale est de 23,2% alors que sur l’ensemble de la population la différence de revenus entre hommes et femmes est de 29,6% (personnes ne travaillant pas ou partiellement prises en compte).

Deuxièmement, les femmes ont un degré de formation moindre: 2,6% seulement des femmes ont achevé une formation universitaire, alors que cette proportion s’élève à 5,6% chez les hommes. A l’opposé, presque un quart des femmes ne dispose d’aucune formation formelle au-delà de la scolarité obligatoire. Cette proportion atteint à peine les 15% de la population masculine.

Concernant une probable tendance future, on relève qu’aux USA, pour la première fois de leur histoire, **il y a 3 ans, une majorité féminine obtenait des diplômes universitaires**, et ceci avec des résul-

tats supérieurs. Les femmes dans un certain nombre de pays dépassent désormais les hommes quant à leur niveau d'instruction («Les femmes et la formation à l'heure de la mondialisation», dans *Problèmes économiques*, mars 2000).

Troisièmement, **le degré de responsabilité et de hiérarchie** atteint est bien moins élevé chez les femmes.

Les femmes sont quatre fois moins nombreuses à atteindre la position de cadre supérieur que les hommes.

De même, 76,3% des femmes n'ont aucune responsabilité alors que seul 60,7% des hommes n'en ont pas (Vers l'égalité des salaires? Office fédéral de la statistique, 2000). A cela, vient s'ajouter la **forte segmentation** des emplois et le rôle des **différences de carrières**: les femmes ont plus souvent des professions liées à la relation avec l'autre principalement: professions médicales et sociales, enseignantes, secrétaires, restauration, etc.; alors que les hommes sont nettement plus présents dans le domaine de la production. Cela forme ainsi ce que l'on appelle une **concentration sectorielle** des femmes dans des domaines qui forment de manière générale la queue de peloton dans la hiérarchie salariale. Ainsi notent les auteurs de l'étude de 1996 (Y. Flückiger et J. Ramirez, *Analyse comparative des salaires entre les hommes et les femmes*): les hommes et les femmes sont employés dans des secteurs économiques très différents, caractérisés de surcroît par une **progression salariale inégale**.

Un autre paramètre important: **l'interruption de carrière**; elle a une incidence négative générale sur le salaire. Mais le chômage ou l'inactivité est moins pénalisant pour les femmes que pour les hommes, que ce soit sur le salaire ou sur la progression hiérarchique. Cela est probablement dû à l'habitude des femmes à quitter leur emploi pour se consacrer à l'éducation des enfants; ce qui serait vu moins négativement par les employeurs que l'homme qui a des difficultés à trouver un emploi.

Tout ceci explique en partie les différences salariales globales entre hommes et femmes. Cependant, il demeure une différence qui n'est explicable qu'à travers la variable sexe. En effet, **en comparant les salaires à l'intérieur d'un même niveau hiérarchique, la différence est d'environ 1200 francs en moyenne**. (Rapport *Analyse comparative des salaires entre les hommes et les femmes sur la base de la LES 1994 - 1996*, 2000). Une même inégalité de salaire existe selon le **type de formation** achevée. Pour un même nombre d'années d'expérience, le salaire d'un

homme est toujours supérieur. Tous ces chiffres sont constitués de salaires moyens standardisés sur la base de 40 heures.

En moyenne, les salaires seraient 23,2% supérieurs chez les hommes pour un travail de valeur égale.

Les auteurs de l'étude de 1996 relèvent un autre résultat: être marié accroît la rémunération des hommes et abaisse celle des femmes. Cette évaluation salariale différente du mariage s'expliquerait par le fait que les employeurs préjugent d'une vie professionnelle moins longue pour les femmes.

A cela, il faut ajouter que les femmes occupent généralement des emplois moins qualifiés que les hommes et sont donc plus touchées par l'automatisation croissante de la production. **Elles perdent ainsi plus facilement leur emploi que leurs collègues masculins**. La plupart des femmes travaillent aussi à temps partiel et ce genre d'emploi est plus difficile à trouver, explique Marianne Geisser du Bureau fédéral de l'égalité. Elles sont plus touchées par la récession que les hommes. Les programmes de promotion sont mis en veilleuse.

Quittons un peu le monde des chiffres pour essayer de comprendre **les raisons profondes d'une telle inégalité**. Je vous rappellerai que nous nous intéressons à cette inégalité qui a lieu non pas sur l'ensemble de la population (nous avons vu que les femmes travaillent moins que les hommes, qu'elles ont un taux de travail partiel élevé, ou qu'elles grimpent nettement moins loin en moyenne que les hommes dans la hiérarchie institutionnelle), mais bien à cette différence salariale à l'intérieur d'un même poste, ou comme on le dénomme pour un travail de valeur égale.

Plusieurs raisons sont à l'origine de cette discrimination salariale. Tout d'abord, le **poids de l'habitude** à la différence salariale. Ensuite, une **évaluation amoindrie** des compétences reconnues aux femmes, ainsi que chose très importante: l'existence d'un nombre proportionnellement plus élevé de **critères favorisant l'homme** lors de l'évaluation de poste et l'élaboration de la liste de compétences pour une tâche particulière. Il existe d'autre part, des échelonnements de salaire dans certaines entreprises qui distinguent les travaux légers et les travaux difficiles...

D'autre part, il semblerait que le grand nombre d'emplois partiels qui ont été créés pour plusieurs raisons mais entre autres pour que les femmes puissent travailler en adéquation avec leur rôle de mère, soient à l'origine de cette inégalité salariale. Un moindre temps passé sur la place de travail, engendrerait moins de responsabilité. Ainsi indirectement, le manque d'encadrement social aux mères pour faire garder leur enfant à l'extérieur et donc leur permettant de travailler à temps plein, en serait responsable.

Autre raison: **les femmes sont en moyenne moins affiliées aux conventions collectives** que les hommes et travaillent le plus souvent dans le tertiaire où les conventions protègent moins bien les femmes que dans l'industrie. Pour Viviane Gonik, qui a mené une enquête de terrain sur la ségrégation du marché du travail, les femmes accomplissent des travaux de contrôle de l'entreprise, sans avoir beaucoup de possibilité d'accéder aux responsabilités.

À côté de cela, il faut aussi voir l'effet des préjugés tels que: les femmes s'investissent moins car elles pensent à leurs enfants et sont moins efficaces car les hommes car elles travaillent encore à la maison. Les préjugés à l'encontre de certains groupes de travailleurs peuvent se rencontrer au niveau des employeurs, mais également au niveau des employés, voire des consommateurs.

Comment faire évoluer les choses et de quelle façon réagir lorsqu'une inégalité est observée?

1) Travail à l'incitation institutionnelle pour l'égalité des chances: Il faut savoir tout d'abord que dans le secteur public les inégalités salariales sont moins fortes que dans le secteur privé, tendant à prouver qu'une lutte institutionnelle contre les discriminations salariales peut porter ses fruits. Les efforts entrepris devraient se situer à plusieurs niveaux: barèmes égaux au moment de l'engagement et au moment des promotions (alors que dans la pratique, les femmes comme les études l'ont démontré, ont des augmentations de salaire en général moins importantes que celles des hommes), élaborer et faire connaître les instruments non-sexistes permettant de mesurer les prestations du personnel salarié (existence reconnue d'évaluation des aptitudes avec des biais sexistes favorisant les caractéristiques masculines); directives institutionnelles pour favoriser ou du moins ne pas réfréner la promotion des femmes. Il faudrait également examiner, analyser et réorganiser les bases salariales des professions typiquement féminines. En effet les professions typiquement féminines comme jardinières d'en-

fants, infirmières, etc. sont encore sous-évaluées. Une inégalité apparaît aussi parfois dans la pyramide salariale de ces professions.

2) Renforcer le degré de formation des femmes:

Augmenter le savoir, le savoir-faire et les compétences est le meilleur moyen pour lutter contre l'inégalité. Nous le verrons dans notre prochain article. Un effort est également à faire concernant la participation des femmes à des programmes de lutte contre le chômage.

3) Les moyens pour faire appliquer la loi existante: règles de procédure, instruments de conciliation, sanctions, indemnités. Toutefois, déposer plainte semble représenter un risque de perte d'emploi, source de stress et de pression. Ce qu'il faut savoir c'est que la personne discriminée peut faire valoir ses droits, en s'adressant au Conseil de Prud'homme et faire état de faits démontrant la vraisemblance de la discrimination. En effet, la partie lésée n'a plus depuis 1996, l'obligation de prouver l'existence de la discrimination présumée, mais seulement de rendre celle-ci vraisemblable, en faisant valoir des faits témoignant d'une inégalité de traitement liée au sexe. La procédure est gratuite pour les deux parties, sauf en ce qui concerne les éventuels frais d'avocat; mais ceux-ci peuvent être pris en charge soit par une assurance juridique individuelle, soit par un syndicat, une association professionnelle (Loi fédérale sur l'égalité).

Que peut-elle attendre d'une action en justice? En principe, que l'employeur fasse cesser la discrimination. S'agissant de discrimination salariale, la plaignante pourra prétendre à la revalorisation de son salaire et au versement de la différence avec rétroactivité jusqu'à cinq ans. En ce qui concerne la discrimination à l'embauche, l'employeur ne pourra être contraint à l'engagement, mais il devra verser une indemnité (au maximum trois mois de salaire).

En outre, la personne qui intente une action en discrimination est protégée contre un congé-rétorsion durant toute la durée de la procédure et les six mois suivant le règlement du litige. Dans un article de février 2000, *Fémina* écrivait, «... en réalité, il ne faut pas rêver la réintégration-augmentation-promotion-chouchoutage est plutôt rare. De plus, même indemnisée, l'ex-victime risque de traîner comme une caselle sa réputation de faiseuse d'embrouilles. Il lui faudra du courage, de la ténacité et un CV en béton armé si elle ne veut pas condamner sa carrière à la voie de garage. Mais c'est la seule façon de faire progresser l'égalité».

Le rôle de l'éducation et de la formation

Philippe Ehler
Psychologue

Linstruction et la formation apparaissent comme des moyens essentiels pour aider les femmes à surmonter les problèmes de discrimination et de ségrégation professionnelle: critères objectifs pour l'embauche, pour l'avancement, rémunération plus élevée, accès plus facile à des postes de décision, etc. Toutefois, demeurent des inégalités devant l'instruction et la formation. Ci-dessous, les avantages de la formation que recense l'article «Les femmes et la formation à l'heure de la mondialisation», dans *Problèmes économiques*, mars 2000.

Dans les pays de l'OCDE, les femmes gagnent moins que les hommes mais la plupart du temps, l'écart diminue nettement quand le niveau d'instruction augmente. **Les femmes peuvent alors**

La formation et l'instruction permettent aux femmes:

- de ne plus être cantonnées dans des emplois mal rémunérés;
- de concurrencer les hommes sur la base de critères objectifs et de surmonter ainsi les obstacles à leur embauche et à leur avancement;
- de gagner plus;
- de conserver plus facilement leur emploi lorsqu'elles interrompent leur carrière pour des raisons familiales;
- de ne pas être pénalisées professionnellement lorsqu'elles reviennent sur le marché du travail après une absence.

échapper aux emplois mal payés qui sont traditionnellement leur lot. A l'évidence, l'instruction a beaucoup aidé les femmes à accéder à de meilleurs emplois. La représentation féminine dans les emplois de niveau supérieur a augmenté relativement vite, à mesure que leur niveau d'études s'améliorait. Ce phénomène aurait été en partie occulté par la féminisation croissante de beaucoup d'emplois subalternes, comme les emplois de bureau et les services, en expansion du fait de l'évolution de l'économie.

Il est bon, toutefois, de noter que les femmes deviennent souvent cadres dans des domaines d'activités qui offrent **peu d'opportunité de perfectionnement ou de progression et où les compétences développées sont peu transférables. En début de carrière elles sont rarement affectées à des secteurs stratégiques, au développement de produits ou aux finances de l'entreprise. On appelle cela «les plafonds de verre».** Cet état de fait est particulièrement le cas aux USA, où, dans les ressources humaines et l'administration, la représentativité féminine est passée de 21% à 58% en vingt ans. (Les femmes et la formation à l'heure de la mondialisation, dans *Problèmes économiques*, mars 2000).

Il est intéressant de noter que lorsque les femmes travaillent dans de grandes organisations et, à plus forte raison, si elles y occupent des emplois de haut niveau, elles peuvent compter sur toutes sortes d'aides: aide pour la garde des enfants, possibilité d'opter pour un horaire flexible, congé de maternité ou parental de longue durée. A ce propos, notons l'idée intéressante du développement **d'un plan de carrière détaillé** au sein des entreprises, afin de minimiser les effets négatifs de l'enfantement et de la reprise suite à celui-ci; le tout afin d'assurer l'égalité des chances dans le déroulement des carrières.

Pour en revenir à la formation, les femmes sont tout à fait capables de rivaliser à l'embauche avec les hommes lorsque les critères utilisés sont des critères objectifs établis par le système d'enseignement. Diplôme et qualifications protègent dans une certaine mesure les femmes contre le risque arbitraire et discriminatoire de la part des employeurs. Si un patron décide d'embaucher un homme plutôt qu'une femme, bien que celle-ci soit plus qualifiée, il peut être attaqué. En obtenant gain de cause, la femme ne peut pas se faire engager, toutefois, elle peut obtenir un paiement d'indemnité équivalent jusqu'à trois mois de salaires (LEg, Art. 5. al.4). En outre, les femmes hésitent moins à postuler un emploi quand elles savent que l'embauche dépendra avant tout du niveau d'études et d'aptitudes. Par exemple, en Italie, les femmes hésitent beaucoup moins à s'inscrire à la formation d'enseignante, depuis que les embauches se basent uniquement sur le niveau d'études.

De plus, lorsque les femmes possèdent des qualifications reconnues et transférables, elle courent moins le risque d'un déclassement professionnel après une absence du marché du travail.

Inégalité dans l'accès à la formation

Les emplois dans lesquels les hommes sont prédominants sont sept fois plus nombreux que les «emplois de femmes»; en outre, ces derniers sont généralement moins bien considérés et moins bien payés et ils offrent moins de possibilités d'avancement. Le choix qui est laissé aux femmes sur le marché du travail est donc limité. Il est ainsi primordial que les femmes puissent accéder en plus grand nombre à des emplois dont, traditionnellement, elles sont plus ou moins exclues afin d'avoir un plus vaste choix et de pouvoir espérer des emplois de meilleure qualité.

Ce qu'il faut relever à présent c'est la limitation dont les femmes sont victimes au niveau de la



formation même. Il faut le souligner, ceci est déjà une anomalie en soi si on veut éviter l'inégalité salariale et hiérarchique qui, plus tard, dans leur carrière, sera leur lot. Elles font leur choix entre six grandes catégories de métiers alors que les garçons font le choix entre treize. (Vers l'égalité? Aperçu statistique de la situation des femmes et des hommes en Suisse, 1993). Les femmes sont présentes dans les professions de la santé et des soins, celles des services (bureaux), celles de la restauration et de l'hôtellerie, celles de l'entretien et de l'hygiène, celles de l'industrie des textiles, et enfin celles de l'industrie. Les hommes, quant à eux, sont bien présents dans les professions de la construction, celles de l'industrie des métaux et machines, celles de l'industrie minière, de l'industrie chimique, alimentaire, celles de la sécurité et de l'ordre, ainsi que dans les professions techniques, artistiques, scientifiques, informatiques, des arts graphiques, des transports et la vente de services.

D'autre part, la durée des apprentissages est en moyenne moins élevée pour les métiers de «femmes» (2-3 ans contre 3-4 ans chez les hommes), ce qui suggère une moins bonne formation des compétences nécessaires et générales. Les femmes ainsi subissent une discrimination lorsqu'elles souhaitent accéder à des possibilités de formation continue qui exigent souvent trois ou quatre années d'apprentissage. Une égalisation de la durée des apprentissages doit être entreprise.

Concernant le canton du Jura, on constate selon des chiffres du Service de la Formation Professionnelle en 1999 que les femmes sont peu représentées dans les apprentissages de mécaniciennes et de manière générale, très peu dans l'industrie et l'artisanat (23% alors qu'elles représentent le 80% des apprentissages commerciaux. Une très large majorité des apprentissages dont la durée est de 4 ans sont des apprentissages de professions dites masculines.

Dans un article de «Questions au Féminin» de 1998, Silvia Grossenbacher met particulièrement en exergue, les changements à opérer pour modifier la culture des sexes à l'intérieur des professions, lorsque

certaines professions sont censées être plus masculines ou plus féminines par la mise en évidence de critère réducteur. Cela conduit alors à une peur d'appartenir à une profession non typée sur le plan du genre. A ce propos, une étude aux Etats-Unis indique les a priori qui se cachent derrière un choix de professions «masculines» chez les femmes, lorsqu'il s'agit de trouver un époux. Celles-ci ont non seulement une difficulté à faire un métier d'homme, avec tout ce que cela implique, mais, ont en plus, du mal à trouver un mari (comparativement aux femmes qui choisissent un métier typiquement féminin).

Il ressort des études que les femmes qui ont mené jusqu'à leur terme une formation de métier d'homme ont dû être largement soutenues. Ainsi de manière générale, il serait nécessaire de soutenir et d'accompagner les jeunes femmes qui s'orientent vers des professions dites masculines, en sensibilisant les formateurs/trices et en formant des médiateurs/trices pour les accompagner.

Les mesures à prendre, suite à la Conférence de Pékin de 1995, sont également à relever (Plan d'action de la Suisse, suivi de la quatrième Conférence mondiale de Pékin de 1995, juin 1999, sur les femmes): la promotion des études à distance, qui peuvent être particulièrement avantageuses pour les personnes qui ont des tâches familiales; l'encouragement à la participation des femmes dans des programmes de formation supérieure représente une directive à développer; favoriser le changement des stéréotypes véhiculés à l'école primaire et secondaire comme, par exemple, que les femmes sont moins douées dans les matières scientifiques, mathématiques et techniques, est également un axe de développement. Ces stéréotypes liés au sexe produisent chez les femmes un intérêt moindre pour les branches techniques et un manque de confiance en elle lorsqu'elles choisissent ce genre de profession.

Il faudrait également veiller à ce que les femmes aient un meilleur accès à la formation continue, en particulier au perfectionnement professionnel, et faire en sorte de favoriser les projets en faveur de la réinsertion professionnelle des femmes dans le cadre de la formation continue.

Jean-Luc Portmann
 Chef du service
 de la formation professionnelle

Formation avec un «F» comme Femme

Un constat pas très heureux

Je dois malheureusement débiter mon propos par un constat négatif. Les femmes rechignent à effectuer des apprentissages. La preuve? C'est que, bon an mal an, naît une fille pour un garçon, alors que la proportion des filles qui se lancent dans une formation professionnelle est d'un tiers. Si je déduis les métiers dits classiques pour les filles tels qu'employée de commerce, vendeuse, coiffeuse et assistante en pharmacie, ce taux plonge dans des profondeurs dramatiques.

Cela signifie donc que les informaticiennes, les polymécaniciennes, les automaticiennes, les menuisières, les mécaniciennes d'automobiles, etc... sont d'une rareté inquiétante.

Et pourtant elles sont indispensables

Or, nous devons encourager les filles à entreprendre des apprentissages dans les métiers techniques en particulier, au moins pour les deux bonnes raisons suivantes:

■ D'un point de vue strictement économique, le marché du travail pour les métiers techniques est asséché. Les entreprises industrielles ne trouvent plus de personnel qualifié en suffisance. Or, si elles souhaitent répondre aux défis de production, de délais et d'innovation, elles doivent trouver du monde. De plus, et à plus long terme, la faible natalité qui caractérise l'Europe occidentale en général, mais la Suisse en particulier, ne permettra plus de remplacer les départs en retraite. S'il est envisageable, quoique discutable, de recourir à une main-d'œuvre étrangère, comme par exemple d'aller piller des informaticiennes et des informaticiens en Inde, il est plus loyal et logique de former la main-d'œuvre qualifiée sur place. Des perspectives d'emploi intéressantes dans ces métiers sont

donc en point de mire des filles qui se lanceront dans les formations techniques, à quelque niveau que ce soit.

■ D'un point de vue de l'égalité, les filles devraient pouvoir choisir librement et sans contrainte leur métier. Ce n'est pas forcément le cas. Mais c'est généralement inconsciemment que les parents, les enseignants, les copains et copines poussent les filles dans des écoles à caractère académique qui mènent souvent à des professions dites féminines. Comme le bonheur passe aussi par une satisfaction professionnelle, les filles doivent pouvoir se lancer dans les professions techniques sans craindre les remarques de leur entourage. Nous devons tous favoriser cette ouverture.

Le Bureau de l'égalité entre femmes et hommes et le Service de la formation professionnelle, en collaboration notamment avec le Centre d'orientation et le Service de l'enseignement réfléchissent donc à la manière de sensibiliser les jeunes sur l'égalité dans le choix des métiers. La réflexion n'est pas simple car changer les mœurs ne se fait pas en un coup de baguette magique. Nous nous y employons et nous avons la volonté de casser ces vieilles barrières qui semblent résister au temps.

Des informaticiennes à Porrentruy

Histoire de montrer l'exemple, le Service de la formation professionnelle et le Centre professionnel de Porrentruy ont décidé d'ouvrir en été 2001 une classe pilote pour l'apprentissage en informatique. Un objectif important de ce projet est que la moitié des 16 places disponibles soit attribuée à des filles.

Cette formation se déroulera selon un principe nouveau qui s'apparente au système dual. Après avoir acquis les bases nécessaires en école de métiers, les apprenti-e-s compléteront leurs connaissances lors de stages en entreprises. Le programme de formation prévoit 4 x 1 semestre de formation en école, 2 x 1 semestre de stage en entreprises et 1 année de cours de maturité professionnelle technique au terme des 3 ans. L'apprenti-e qui aura réussi les examens obtiendra deux titres, le Certificat fédéral de capacité et la maturité professionnelle. Ces deux titres lui permettront d'entrer automatiquement en école d'ingénieur-e-s HES.

Après un court suspens, je suis fier d'annoncer que 8 filles débiteront cette formation en 2001. Nous avons donc fait un pas important vers l'égalité.

Optimiste? bien sûr...

Quelle que soit la réponse, je profite de cette tribune pour lancer un appel aux parents, aux enseignant-e-s et à toutes les actrices et acteurs proches de la scolarité obligatoire pour qu'ils/elles aient l'ouverture d'esprit nécessaire pour encourager les filles à aller au bout de leurs rêves. Même (surtout) si elles sont bonnes élèves, laissez-leur la possibilité de choisir l'apprentissage en général, et les professions techniques en particulier. J'exhorte également les entreprises formatrices à engager des filles. Elles ne le regretteront pas.

Il faut savoir que les expériences de formation dans les métiers techniques ont montré que les filles sont aussi compétentes, voire plus que les garçons.

Je suis certain que l'utopie d'aujourd'hui de voir des informaticiennes, des polymécaniciennes, des automaticiennes, des menuisières, des mécaniciennes d'automobiles est la réalité de demain.





à disposition des femmes

Elisabeth Mure Donzé
Conseillère
à Creapole

Dans le cadre de la mise en œuvre d'une politique active de développement économique, le Gouvernement de la République et Canton du Jura a créé le Centre de Ressources pour la création d'entreprises baptisé: CREAPOLE.



est une structure interinstitutionnelle qui a pour buts:

- de sensibiliser la jeunesse, les femmes et les chômeurs à la création d'entreprises et à l'esprit d'entreprise;
- d'offrir des prestations à toute personne désirant se mettre à son compte ou créer une entreprise sur le territoire de la République et Canton du Jura.

Nos prestations (gratuites):

- conseils personnalisés;
- accompagnement dans les démarches de création;
- orientation vers les organismes financiers, administratifs et techniques existants.

CREAPOLE est donc un centre de compétences, antenne de la Promotion Economique de la République et Canton du Jura, situé dans le bâtiment du Technopôle à Porrentruy. Pour les ressources humaines, nous pouvons compter sur du personnel qualifié (deux personnes) qui vous accueille dans un cadre agréable. Des moyens informatiques sont à disposition des porteurs et porteuses de projets. Pour une somme très modique, ces personnes peuvent accéder à Internet.

Notre Conseil de Direction est constitué de diverses institutions du secteur public et privé, avec qui nous travaillons en partenariat:

- Bureau du Développement Économique
- Bureau de l'Égalité entre Femmes et Hommes
- Centre Professionnel, Porrentruy
- Chambre de Commerce et d' Industrie

du Jura

- Innosyn SA, Antenne Jurassienne CCSO
- Service des Arts et Métiers et du Travail
- Union Jurassienne des Arts et Métiers

Le public-cible est mentionné ci-dessus. Cependant, un grand volet de CREAPOLE est dévolu à la sensibilisation des femmes non seulement à la création d'entreprises, mais aussi à l'esprit d'entreprise en les amenant à devenir indépendantes.

La stratégie est la suivante:

Tous les moyens habituels d'aide et d'accompagnement en y ajoutant l'organisation d'ateliers, de formations, un site internet et notre participation à des foires et manifestations dans le but d'informer.

En outre, des synergies sont créées avec d'autres organismes ou associations au niveau cantonal, suisse et transfrontalier. (voir description projet Interreg III ci-après p. ex)



Esprit d'entreprise: des femmes qui se lancent

Tout le monde n'a pas l'âme d'entreprendre et les femmes encore moins selon les statistiques. Mais, à la question: êtes-vous satisfaite de votre situation professionnelle, la plupart des femmes répondent non. A la question pourquoi, elles rétorquent qu'elles ne sont pas assez formées, que leur maternité les a empêchées de gravir les échelons hiérarchiques quand elle n'a pas stoppé net leur carrière par un arrêt complet de leur activité professionnelle.

Bien que les formations universitaires féminines aient plus que doublé entre 1980 et 1999, en majorité les femmes souffrent de peu ou de pas de formation. Quant à leur choix en matière de profession (CFC), lui aussi est marqué par leur sexe. Il en découle tout naturellement qu'elles sont souvent reléguées à des professions dites féminines: secrétariat, coiffure, professions de la santé voire ouvrière d'usine.

La vie économique va vite et de plus en plus vite. Les femmes ayant arrêté de travailler rencontrent de gros problèmes de réinsertion après 2, 5 ou 10 ans de travaux ménagers. C'est en premier lieu la nécessité économique qui pousse la gent féminine à reprendre un emploi, en proportion plus élevée que l'envie de reprendre une activité professionnelle pour son épanouissement personnel.

Pour toutes ces raisons, il nous paraît donc très important de sensibiliser déjà les jeunes filles à la nécessité de la formation, et d'une bonne formation afin d'obtenir de meilleurs postes. C'est dans cette optique qu'a été organisée l'exposition de Mme Piron, déléguée à l'équité de l'EPFL, *Carrières de femmes - Passion d'ingénieures*. Cette manifestation avait pour objectif de sensibiliser les jeunes et en particulier les jeunes filles aux professions techniques et de démontrer, à travers une douzaine de portraits, qu'une carrière en milieu technique est tout à fait possible et conciliable avec une vie de famille. Elle a été très bien accueillie et a rencontré un vif succès dans les collèges de Delémont et de Porrentruy. D'autres conférences et ateliers sont en cours de préparation.

Il subsiste encore d'autres barrières à franchir: à l'heure actuelle, les femmes effectuent un parcours du combattant en entreprise: elles ne sont ni jugées, ni observées comme les hommes. Même avec une bonne formation, une femme doit s'imposer beaucoup plus qu'un homme.

L'adage demandant: à travail égal - salaire égal n'est pas encore en pratique, loin s'en faut. En

moyenne, à compétences et responsabilités égales, une femme touche un salaire inférieur de 10 à 20%. A ce rythme, les experts s'accordent sur une période d'environ 35 ans pour atteindre la parité.

Représentant 51% de la population, les femmes ne sont pas absentes mais très discrètes aux postes de cadres: 19,1% cadres moyens (chiffre doublé depuis 1991), 10,6% membres de direction générale (proportion triplée de 1991 à 1999). A l'heure actuelle, les conseils d'administration cherchent parfois une femme alibi, c'est déjà bon signe puisque cela dénote une mauvaise conscience.

Moralité: bien que les femmes aient les mêmes chances de formation, force est de constater que leur niveau d'activité professionnelle et leurs salaires ne sont pas à la hauteur de leurs capacités.

Et comme si cela ne suffisait pas, lorsque enfin elles atteignent le poste convoité, un manque crucial de crèche et garderie ne facilite pas leur organisation personnelle. Voilà encore une inégalité, la famille semble être un atout dans la carrière d'un homme alors qu'elle est un handicap dans celle d'une femme. Quant au partage des tâches ménagères, ce fondement n'est pas encore en application. Peut-être aussi d'ailleurs à cause des femmes elles-mêmes, qui, pour des raisons d'éducation et/ou de personnalité, n'osent pas, ne savent pas ou encore ne veulent pas déléguer.

En ce qui concerne le Jura, il faut encore compter avec le fait que nous sommes en région périphérique avec tous les inconvénients que cela comporte. Bien souvent, les femmes ayant suivi une filière universitaire, d'HES ou de niveau supérieur en général, ne trouvent pas de place dans notre canton et sont obligées de s'expatrier.

CREAPOLE aimerait les aider à revenir dans leur région si elles en éprouvent le désir, voire à les y stimuler. Cette démarche est d'ailleurs en totale concordance avec le projet «Jura - Pays ouvert» et participe à stopper l'hémorragie de matière grise.

Il s'agit donc d'encourager les femmes à être indépendantes et augmenter leur nombre sur le marché du travail de manière quantitative mais aussi qualitative.

La tâche est grande, néanmoins CREAPOLE s'y attèle et compte bien voir poindre des résultats sur le moyen terme.

La création d'entreprise par les femmes

Les frustrations ressenties en entreprise (discrimination sexuelle, harcèlement, volonté de pouvoir des hommes) poussent certaines cadres à créer leur entreprise. Elles en arrivent à ne percevoir leur avenir que dans l'indépendance.

Le nombre de créatrices d'entreprise a augmenté de 38% depuis 1991 contre 22% pour les hommes. Aux Etats-Unis, plus de la moitié des start-up sont lancées par des femmes.

Une étude de la HES Soleure s'est penchée sur les différences entre hommes et femmes dans le cadre de la création de sociétés. Selon l'étude, 16% des entreprises consultées, toutes inscrites au Registre du Commerce, se sont créées sous l'impulsion de femmes. Les données de l'Office fédéral de la statistique indiquent qu'un tiers des indépendants sont des femmes. La différence s'explique par le fait que les femmes créent des entreprises plus petites que les hommes avec un chiffre d'affaires inférieur à Fr. 100000.- par année, ce qui ne les oblige pas à s'inscrire au Registre du Commerce. Durant la période prise en considération (1993-1997), le nombre d'hommes créant leur entreprise n'a cessé de progresser alors que celui des femmes a tendu à diminuer. Elles sont généralement plus satisfaites et motivées que les hommes. Moins de 9% reviendraient dépendantes si on leur offrait une place aussi intéressante et bien rémunérée (11% pour les hommes). L'indépendance leur apporte beaucoup de flexibilité. Elles agissent plus soigneusement et plus prudemment et pensent plus aux besoins de la clientèle.

La conclusion de ladite étude est celle-ci: les institutions économiques et les décideurs devraient s'efforcer d'augmenter la part des femmes dans la création de nouvelles entreprises. Ces efforts devraient tendre entre autres à l'incitation aux femmes à l'engagement du personnel et l'utilisation de leurs possibilités de développement et de croissance en créant des structures adéquates telles que des crèches et des garderies.

En effet les hommes créent plus de places de travail, mais la vision des femmes est différente. Elles ne veulent pas, sous prétexte de croissance, perdre leur indépendance, leur flexibilité. Cette dernière est primordiale pour réunir activité professionnelle, responsabilités et activité ménagère. Seules les femmes ayant une aide de ménage se permettent de prendre des responsabilités supplémentaires dans leur entreprise.

Cette étude stipule aussi que les femmes qui se sont lancées avaient moins de capital à disposition que les hommes pour une entreprise de même taille. Nonobstant, elles bénéficient d'un «capital confiance» auprès des banques parce qu'elles font plus appel au capital étranger et que, dès la première année, elles en diminuent la quote-part alors que les hommes le majorent.

Chez Genilem, la fondation lémanique qui suit durant trois ans les entreprises en phase de démarrage (dot. com et innovation uniquement), on évalue à près de 14% les demandes féminines d'accompagnement. Sur les 46 entreprises romandes coachées par Genilem, 9 sont le fruit d'une démarche féminine. Anne Southam-Lingjaerde, directrice de la fondation, note que la plupart des femmes choisissent de se lancer dans les services, la distribution et le commerce. Les cheffes d'entreprises qu'elle conseille travaillent pour la plupart dans des domaines de forte connotation sociale, comme dans les ressources humaines ou la pédagogie.

Pour l'Organisation de Coopération et de Développement Economique (OCDE), la croissance de l'entrepreneuriat féminin représente même l'un des phénomènes les plus importants observé outre-Atlantique, ainsi que dans la plupart des pays industrialisés.

Et que fait CREAPOLE?

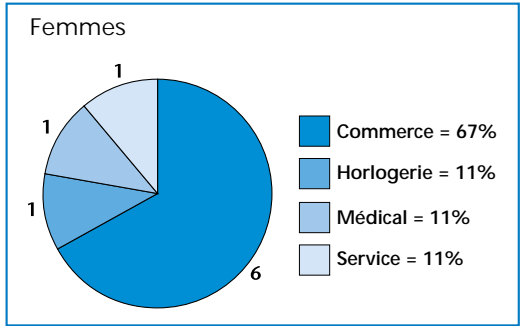
Un bon projet ne suffit pas pour se lancer. Etre indépendant-e demande des qualités et des compétences élevées au niveau de la formation, de la motivation et de la résistance nerveuse et morale. Il faut en outre être conscient-e qu'une entreprise peut, dans ses premières années d'activité, «perdre» de l'argent ou tout du moins ne pas en gagner. Il est primordial d'assurer ses arrières et de se garantir d'un soutien complet de son entourage proche. Sans cet appui, il est difficile de réussir sous peine de tout perdre. Une prise de conscience et un bilan de compétences sont nécessaires.

L'aide apportée par CREAPOLE se manifeste sous la forme de soutien, d'accompagnement, d'information et de relais avec diverses institutions. Il faut néanmoins souligner qu'en aucun cas nous ne nous substituons aux candidat-e-s potentiel-le-s. Il est essentiel que l'approche vienne de la personne elle-même. En phase d'élaboration d'un Business Plan (ou plan d'affaires), CREAPOLE aide le(la) por-

teur-se de projet à se poser les bonnes questions et à développer leurs réponses.

Un point capital dans la démarche de CREAPOLE est d'assurer une pérennité des entreprises. Au point de vue administratif, créer sa propre entreprise est assez simple, assurer son développement et sa croissance est une autre affaire. Nous tenons à garder un œil critique sur les dossiers afin de s'assurer que les entreprises nées sous notre aile sont viables sur le long terme. Nous pourrions qualifier notre rôle de plate-forme de validation. Naturellement il y aura toujours des impondérables, la conjoncture en est un. A cet égard, le management de ces nouvelles entreprises devra être très rigoureux.

Depuis le début de son activité (avril à décembre 2000), CREAPOLE a aidé et soutenu 40 projets de créations d'entreprises sur le sol jurassien dont 14 sont en cours de traitement.



Quant au secteur d'activité, les chiffres parlent d'eux-mêmes: six femmes souhaitaient se lancer dans le commerce de détail.

Par ailleurs, en collaboration avec le Centre Professionnel de Porrentruy, CREAPOLE organise des cours d'aide à la création d'entreprise. Ceux-ci ne sont pas réservés uniquement aux femmes mais nous espérons toujours les y trouver en grand nombre.

Les femmes et la (nouvelle) économie

Les femmes suisses sont bien intégrées sur le marché de l'emploi. Cela étant, il est vrai aussi que mieux formées que par le passé, les femmes se montrent plus attachées à leur carrière.

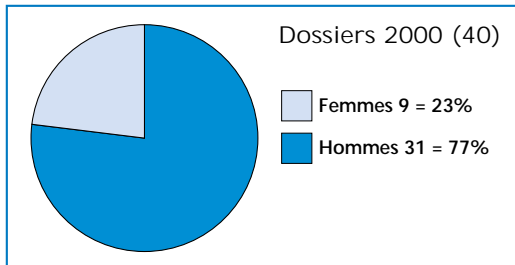
Malgré tout, elles restent encore largement prisonnières de la tradition en matière d'orientation, privilégiant toujours la santé et l'éducation. En Suisse, à peine 5 à 6% des filles suivent une formation en informatique. La parité est totale dans les pays anglo-saxons.

Cela signifie-t-il que les femmes ne s'intéressent pas à l'économie? Sans doute pas. Mais il est vrai que dans leur majorité, elles cherchent assez peu à s'informer sur les questions économiques et que leur point de vue est fortement influencé par leur propre place dans l'économie.

Quelles sont les valeurs de la nouvelle économie?

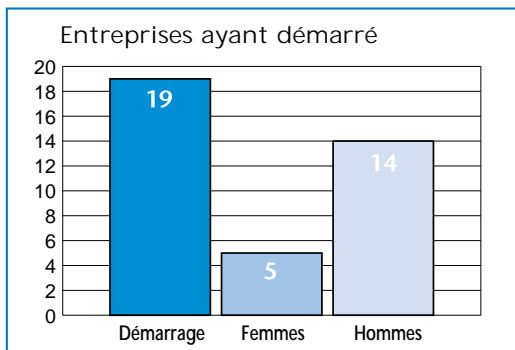
A voir le nombre et l'ampleur des mutations rapides qui traumatisent notre société, nous serions en droit de nous demander si par un malicieux jeu de l'histoire, le futur n'arrive pas trop tôt. La nécessité de s'adapter au nouvel environnement socio-économique se résume quelquefois par: vivre ou mourir...

La mondialisation, la globalisation, le poids de la bourse avec pour corollaire la volubilité de la bulle



Neuf d'entre eux étaient portés par des femmes. Deux ne se sont pas lancées en raison soit de la qualité de leur projet (manque de vision environnementale p.ex.) soit d'un manque de compétences surtout au point de vue de la gestion. Cinq ont démarré.

Chez les hommes, ce sont 5 projets qui n'ont pas démarré pour les mêmes raisons qu'évoquées ci-dessus contre 14 entreprises ayant débuté leur activité.



financière internationale poussent à un constat: il faut «faire autrement» en décentralisant, en redistribuant les pouvoirs afin d'être plus apte à répondre aux bouleversements de notre époque...

Il n'y a pas si longtemps encore, on parlait d'organisation de demain. Or c'est déjà celle d'aujourd'hui pour beaucoup d'entreprises. Une des grandes différences avec l'ancienne économie est en résumé: faire plus avec moins et plus vite.

Il y a une notion d'imprévisible: pour ce faire le management des entreprises doit s'adapter à ce nouveau mode de gestion. De la pensée compliquée de l'ancienne économie (pensée mécanique, production de masse), nous passons à la pensée complexe qui se rapporte à l'organisation du monde du vivant, de la biologie, des mathématiques et de la sociologie. Organiser et gérer ce n'est plus mettre de l'ordre mais créer et entretenir de la vie.

Il y a plusieurs principes inhérents à ce genre de fonctionnement.

- L'autonomie: s'ajuster, s'adapter, s'auto-organiser par le fonctionnement transversal plutôt que pyramidal, le travail en réseau, la responsabilisation de chaque employé, la confiance, la transparence, l'exemplarité. C'est l'instauration de valeurs communes par la communication.
- La cohérence entre les paroles et les actes. Cette notion va dans le sens de l'autonomie. L'équipe dirigeante doit souvent rappeler les objectifs, la place et la valeur de tous les collaborateurs.
- L'ouverture, l'extérieur enrichi. Rester ouvert aux changements et aux échanges et pratiquer l'interactivité.
- La contradiction motrice: thèse - antithèse - synthèse, base de toutes les démocraties. Il faut parvenir à avoir des gestionnaires qui gèrent et des innovateurs qui innovent alors que ces deux facteurs sont parfois aux antipodes l'un de l'autre. C'est la notion la plus difficile à atteindre.
- La récursivité, principe abstrait, qui consiste à essayer de faire en sorte que les employés quittent leur environnement professionnel en fin de journée meilleurs qu'en y arrivant le matin.

Vous l'avez compris, la pensée complexe de la nouvelle économie débouche sur la place de l'individu dans la société. La première valeur d'une entreprise, avant son produit, est son personnel. Si le personnel est motivé, il travaille mieux et rap-

porte plus. L'altruisme n'est dans ce cas que de l'égoïsme à long terme.

Lorsqu'elle est relatée dans les médias, la nouvelle économie fait souvent référence aux «start-up», ces entreprises en phase de démarrage et qui s'activent dans les nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC), avec une forte croissance et une forte valeur ajoutée. Ces «jeunes pouces» en seraient l'apanage et le reliquat des entreprises représenterait l'ancienne économie. Il n'est pas tout à fait juste d'établir ce clivage. En effet, la notion de start-up n'est pas uniquement réservée aux NTIC, elle s'applique aussi à la création et au développement d'entreprises dans le monde industriel, activité de référence pour notre canton, qui elles aussi engendrent une forte croissance.

Les formations quant à l'esprit de la nouvelle économie sont à l'état embryonnaire et selon les spécialistes en la matière: la nouvelle économie ne s'apprend pas, elle s'acquiert en l'appliquant, en l'exerçant personnellement et en éprouvant de l'intérêt pour elle. C'est une capacité de remettre les choses en question et de réagir vite.

Tous ces concepts, les bases empiriques de la nouvelle économie, ne vous rappellent-ils pas ce que les femmes appliquent déjà quotidiennement? Ne les exécutent-elles pas déjà en gérant leur vie professionnelle, familiale et personnelle?

Selon l'institut international d'études sociales à Genève, les femmes apportent beaucoup à une entreprise: à leurs initiatives se développe un modèle de gestion en hausse dans la recherche de la compétitivité, composé d'une attention particulière pour la formation, du souci de la qualité des produits, une sage prudence, de la participation des travailleurs aux bénéfices, de l'aménagement du temps de travail, de la réduction de la hiérarchie et d'une appréciation différente du succès. Elles visent à l'harmonisation de tous les aspects de la vie et s'appuient sur un véritable partenariat hommes-femmes, dans une vision globale mais plus solidaire du monde.

Alexandre Bergmann, HEC, Université de Lausanne a confié récemment:

«Ce qui est évident, c'est que le management des femmes a son propre style qui, par une sorte de

paradoxe, apparaît à la fois plus ouvert et plus rigoureux que celui des hommes. La femme recherche les points de vue et l'adhésion. Elle a une aptitude et un goût pour le dialogue. Elle commence par s'informer, par demander des avis, par questionner, par accumuler aussi les points de vue différents.

Or, le management le plus efficace et le plus exemplaire est celui qui repose sur l'adhésion librement consentie, et non sur l'obligation de relayer des consignes qui apparaissent arbitraires.

Le management des femmes c'est la fin des habitudes héritées du passé.»

Les femmes recherchent moins le pouvoir et les titres que les hommes. Leur intérêt est positionné différemment. Il tend vers la possibilité de réaliser des choses, de défendre une cause.

Ce genre d'attitudes peut contribuer à la montée en puissance du pouvoir féminin dans l'économie. Déjà les entreprises qui ont aplati les hiérarchies ont découvert un avantage stratégique à jouer la carte féminine. Plus douée sur le plan relationnel, une femme se sent à son aise avec un fonctionnement participatif. Elle connaît ses collaborateurs, elle peut donc leur confier plus facilement des tâches qui les passionnent et augmenter ainsi leur productivité.

Jane Royston, qui est à la tête de la chaire d'entrepreneuriat et d'innovation de l'EPFL, pense quant à elle qu'Internet par exemple est un secteur où les femmes ont pleinement leur place. Pourtant elle ne s'explique pas pourquoi les femmes ne brillent pas par la création d'entreprises high-tech. Un constat: seuls 5% des diplômés en informatique de l'EPFL sont des femmes.

Une bonne nouvelle cependant pour notre canton, les indicateurs sont à la hausse puisque l'EPFL nous apprend que, toutes matières confondues, sur 73 étudiants jurassiens, 7 sont des Jurassiennes. C'est légèrement au-dessous de la moyenne nationale mais nous nous en rapprochons.

Une autre raison de se réjouir, une classe inédite ouvrira ses portes en août 2001 à Porrentruy pour former des informaticien-ne-s avec une maturité professionnelle. Cette classe comprendra 16 élèves avec un impératif de 50% de filles.

Conclusion

On ne peut pas contraindre les femmes à se lancer ou à étudier une matière qui ne leur convient pas. Le plus important est qu'à l'heure actuelle elles

ont le choix et la possibilité, si elles le désirent, de suivre n'importe quelle filière de formation.

Une stimulation est nécessaire et nous comptons aussi sur l'émulation pour y parvenir. Les femmes sous-estiment généralement leur compétence, la notion de confiance est à développer.

Quelques pistes pour y parvenir :

- **Marquer clairement son statut. Vous êtes un individu à part entière, impressionnez par votre personnalité, pas par votre sexe.**
- **Faire fonctionner les réseaux. C'est un domaine dans lequel les hommes excellent.**
- **Utiliser ses forces. Le côté relationnel, l'empathie, l'écoute, le sourire, mais pas la séduction qui ne vaut que sur du court terme et peut avoir plus de répercussions négatives que positives. Restez sur le terrain des compétences.**
- **Faire l'effort technologique. Intéressez-vous, lisez, tenez-vous au courant.**
- **Faire l'effort économique. Il est préjudiciable de l'ignorer, l'économie change rapidement et ses règles sont sans pitié.**
- **Se laisser guider par les opportunités.**

...ET LANCEZ-VOUS!!! L'embellie économique se confirme, ce contexte conjoncturel vous est favorable.

Quelques modèles existent désormais pour les jeunes filles, c'est un premier pas très important, mais il nous faut d'autres pionnières qui montrent et ouvrent la voie.

La deuxième échéance consiste à garantir l'égalité des chances et c'est la tâche de toutes et tous.

Nous travaillons à tout cela en étroite collaboration avec le Bureau de l'Égalité entre Femmes et Hommes (BEFH) entre autres pour remédier à ces situations et créer une dynamique.

Pour toute information complémentaire, vous pouvez nous joindre à l'adresse suivante:



Rue d'Airmont 7, 2900 Porrentruy
Tél. 032/467 37 40 - Fax 032/467 37 41
E-mail: info@creapole.ch
Internet: www.creapole.ch

Métiers d'hommes? Métiers de femmes? Vers une formation non-sexiste

Jean-Pierre Gillibert
*Chef du Centre d'orientation scolaire
 et professionnelle et de psychologie scolaire*

Jusqu'à une période récente, les efforts pour tendre vers une formation non-sexiste se sont orientés avant tout vers une prise de conscience des femmes. Divers facteurs se conjuguent actuellement pour créer une dynamique propice à l'émergence d'une formation professionnelle non-sexiste ou plutôt d'une formation qui intègre les sensibilités féminines et masculines.

L'évolution d'un être humain est le fruit d'une éducation et d'une formation qui très tôt interviennent dans ce qu'il sera sur le plan émotionnel, intellectuel et social. Dès lors, il est primordial que soient en place, dès le début de la scolarité, une pédagogie et des moyens didactiques susceptibles de développer une perception de la vie professionnelle et personnelle qui dépasse le clivage des stéréotypes masculins-féminins.

Mais plus encore que de transmettre des savoirs, l'école doit permettre aux filles et aux garçons d'appréhender et de débattre régulièrement de questions liées à l'égalité entre hommes et femmes. La perception de l'autre et l'image que l'on montre à l'autre sexe, forgent une identité propre, permettant à l'individu de se situer face à différents milieux familiaux, sociaux ou professionnels.

Si l'on sait que l'identification est un mécanisme psychologique important dans le choix d'une profession, il est important que l'enfant expérimente des situations non-sexistes, des situations où des partenaires des deux sexes peuvent faire valoir leur sensibilité propre. C'est notamment ces expériences-là qui nourriront l'imaginaire du jeune adolescent placé devant un choix professionnel. Le dépassement des stéréotypes vécus dans l'enfance, inscrit plus dans une mémoire émotionnelle que cognitive,

l'aidera à se situer plus aisément dans cette problématique de l'égalité. Il saura mieux élargir l'horizon des choix possibles, non en fonction d'une identification basée essentiellement sur le genre, mais en fonction de ses réelles aspirations.

Dès lors, la formation ne dépend pas uniquement de concepts et de moyens didactiques. C'est l'apport d'un ensemble de connaissances, d'échanges, d'émotions, de respect par les enseignants, par les élèves, par la dynamique de la classe. Ces éléments sont constitutifs du développement d'une personnalité qui osera se définir dans son milieu de vie. Plutôt que de nier la différence sexuelle, la formation doit renforcer par l'interaction l'identité de la fille et du garçon.

Les responsables d'entreprises ou d'établissements de formation, plus spécialement les formateurs et les maîtres d'apprentissage, jouent un rôle important dans le décloisonnement de leur champ d'activités. Ils doivent engager des jeunes en tenant compte principalement de critères de motivation et de compétences et non par rapport à un clivage souvent stéréotypé, basé sur la différence sexuelle.

L'esprit de la future nouvelle loi sur la formation professionnelle, les changements technologiques, l'émergence de nouvelles professions, la demande accrue de main-d'œuvre sont autant de facteurs positifs pour permettre à un secteur professionnel, l'engagement d'apprenti-e-s ou d'étudiant-e-s en fonction de leurs qualités personnelles.

Ceci présuppose d'admettre, selon le slogan des Bureaux de l'Égalité, que «les métiers n'ont pas de sexe», mais aussi qu'ils sont exercés par des femmes et des hommes qui apportent leur sensibilité propre. Là aussi, la formation professionnelle

consiste à ce que chaque individu acquiert une formation solide qui lui permette aussi d'apporter dans le secteur professionnel qui est le sien, la perception liée à son identité. Un secteur professionnel n'a pas à craindre pour son développement, d'engager des professionnels des deux sexes. C'est le déséquilibre qui révèle parfois un appauvrissement. Par exemple, dans certains secteurs de l'enseignement, la majorité masculine du corps enseignant est devenue féminine. Une parité des sexes serait certainement bénéfique pour les élèves.

La formation est l'un des principaux moyens de réaliser l'égalité entre les sexes. Dans chaque branche d'enseignement et à chaque niveau, - de l'école enfantine à la formation professionnelle et la formation continue, - la problématique de l'égalité entre les sexes doit être abordée par l'apport de connaissances, de réflexions et d'échanges entre pairs. A cet égard, le classeur «Apprendre l'égalité», édité par le Bureau de l'égalité, est un outil didactique précieux.



A paraître prochainement :

POUR UNE HISTOIRE DES FEMMES DANS LE JURA

LETTRÉ D'INFORMATION N° 25

du Cercle d'Études Historiques
de la Société jurassienne d'Émulation

Au sommaire, une série d'études inédites sur les thèmes suivants :

Quels documents pour quelle histoire ?

- *Les sources disponibles aux Archives de l'Ancien Evêché de Bâle*, par Philippe Froidevaux;
- *Le Chemin des Dames aux Archives de l'État de Berne*, par Nicolas Barras;
- *Les fonds des Archives de la République et Canton du Jura au féminin*, par François Noirjean;
- *Les femmes jurassiennes dans le Dictionnaire Historique de la Suisse*, par Dominique Quadroni.

Autour des mentalités sous l'ancien régime...

- *Elues du Démon ? A propos des sorcières jurassiennes : l'exemple de deux cas orvinois*, par Pierre-Olivier Léchat;
- *La procréation dans l'Ancien Evêché de Bâle : le cas des sages-femmes*, par Catherine Bosshart-Pflüger.

Femmes et société aux XIX^e et XX^e siècles :

- *La Société des Dames visiteuses des pauvres à Porrentruy (1894-1971)*, par Pierre Henry;
- *Les femmes dans l'immigration vers le Jura au XIX^e siècle*, par Pierre-Yves Donzé;
- *Le travail féminin entre la ferme et l'usine : essai d'histoire orale*, par Laurence Marti.

Femmes et féminisme dans le Jura contemporain : éclairages

- *Les femmes et l'industrie jurassienne au XX^e siècle*, par Jean-Daniel Kleisl;
- *Femmes et Question jurassienne : le cas de l'AFDJ*, par Anne Beuchat Bessire et Stéphanie Lachat;
- *Genèse et développement du Bureau de la condition féminine dans le Canton du Jura*, par Mireille Courbat.

Ce livre d'environ 100 à 150 pages sera vendu à un prix estimé entre 15 et 20 francs. Possibilité d'ores et déjà de le commander – en indiquant vos coordonnées – à l'adresse suivante : Claude Hauser, CEH, Rue Lausanne 5, 1700 Fribourg, (fax: 026/300.9761), e-mail: claud.hauser@unifr.ch

Congé de surséance

Être parents et continuer à travailler tous les deux, c'est à l'heure actuelle, une combinaison difficile à tenir...

Combien de jeunes couples doivent s'y prendre avant... la conception de leur enfant pour trouver une place dans une crèche et avoir une chance de faire garder leur petit après le congé maternité de la maman... Et souvent les couples n'ont pas cette chance, car les places dans les crèches se font rares, très rares, trop rares...

Trouvez-vous cela normal qu'une femme soit obligée de sacrifier sa vie professionnelle à cause du manque de place dans les lieux de garde pour petits enfants ? Car c'est dans la plupart des cas à la femme de quitter son travail pour rester à la maison avec ses enfants. Et c'est ainsi que se perpétuent les inégalités, malgré les beaux discours !

Assurance maternité, lieux de garde en nombre suffisant et à des prix abordables pour les familles, crèches d'entreprises, horaires de travail qui s'accordent, il y aurait encore beaucoup à faire en matière de politique de la famille...

Victoria Al Adjouri
dans « F-Informations »,
Sept-Oct 2000



Conciliation

vie professionnelle et vie familiale, une affaire de femmes ?

Philippe Ehler
Psychologue

La conception d'une réussite d'une vie de femme s'est passablement étoffée depuis les années 60. Réussir désormais pour beaucoup d'entre elles, c'est atteindre une position dans l'échelle hiérarchique de sa profession et, sur un autre front, mener à bien l'éducation de ses enfants. Concilier activités professionnelles et responsabilités maternelles, quelle galère!

Pour quelles raisons ?

Parce que l'éducation des enfants est encore largement l'affaire des femmes. Et souvent des femmes au travail. A elles les joies de la double journée, la course folle entre bureau et garderie, les solutions bricolées dans l'urgence entre le bébé qui fait une otite et le chef qui exige la remise du dossier Trucmuche pour le lendemain matin. **Le stress est au rendez-vous**, les tâches s'accumulent à la maison où la déclaration d'impôts, la lettre à la Tante Flo ne peuvent se faire après une journée, une semaine, un mois aussi chargé, entre les courses et les langes, entre les moments consacrés au mari et enfin un moment pour soi de détente sur le sofa.

Fournir une telle énergie sur le front professionnel et éducatif peut provoquer le sentiment de « ne rien faire bien ». Sans compter la culpabilité de ne pas voir son enfant autant qu'on le souhaiterait, ou de laisser son éducation à des personnes

étrangères à la famille. De plus, le placement dans une crèche peut équivaloir en Suisse romande à payer des sommes considérables par mois, englobant une bonne partie du salaire du temps partiel. Dans ces conditions, on y réfléchit à deux fois avant d'entreprendre en plus de ses activités des cours de perfectionnement, ou tout simplement un travail à plein temps.

Le problème c'est l'encadrement social insuffisant pour les femmes qui désirent travailler à plein temps. Avoir un travail qui se termine au-delà de 18h30 rend impossible la solution des enfants à la crèche, celle-ci fermant à cette heure-là. En outre, on estime à 6,8% les demandes de place en crèche satisfaites en Suisse romande, 2,1% en Suisse alémanique, et à **33% au Tessin** (Silvia Rapelli, Un job et des bébés dans Fémina, janvier 2000). Chaque mère se débrouille alors avec les moyens du bord. Les plus chanceuses placent bébé en garderie. Les autres enrôlent les grands-mères, organisent des passages de témoin avec la voisine ou déposent la prunelle de leurs yeux chez une «maman de jour». **Toutefois, les**

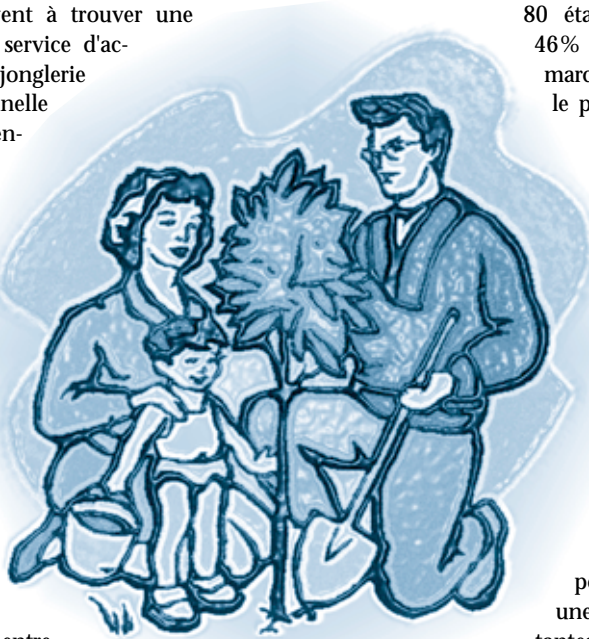
structures d'accueil, notamment les garderies ou les réseaux de mamans de jour, sont en nombre insuffisant.



Ainsi quand elles arrivent à trouver une solution acceptable dans un service d'accueil, la difficulté tient à la jonglerie temporelle et organisationnelle pour amener et rechercher l'enfant. La grande angoisse alors devient la maladie de l'enfant. Ces mères-là paient en fatigue et en stress ce qu'il faut bien appeler les lacunes du service public.

Dans le Jura, les listes d'attente sont bien pleines. Selon une étude faite en 1997 (Structures d'accueil: Crèches et Garderies, Bureau de la Condition Féminine, 1997), les solutions trouvées par les femmes dans le canton du Jura se répartissent entre les gardes par des parents (30%), des arrêts de travail (28%), gardes par des ami-e-s (24%); les crèches venant en quatrième position avec un pourcentage de 7,5%. Il ne fait aucun doute que le manque de crèche dans la région est évident. Toutefois quels sont les projets actuels qui permettraient de soulager la situation et avec quels fonds?

S'il est vrai que, au début de leur vie active, les jeunes diplômé-e-s, elles et eux, connaissent le même parcours, les inégalités ne tardent pas à s'installer avec l'arrivée du premier enfant. **Les femmes sont en effet nombreuses à vivre leur maternité au détriment de la carrière que justifierait pourtant leur niveau de formation.** En décidant de réduire leur taux d'occupation, ont-elles conscience d'hypothéquer leur avenir? En effet, leurs diplômes et leurs connaissances se dévaluent rapidement, et le monde professionnel d'aujourd'hui n'attend personne: elles prennent du retard. Dès lors, le retour sur la scène professionnelle après quelques années d'interruption n'est pas à la hauteur des espérances. Place de qualification inférieure est souvent au rendez-vous. C'est pourquoi dans une enquête sur l'évolution du temps d'occupation des femmes suite à l'enfantement, la tendance constatée des années 90 est le choix du temps partiel plutôt que l'abandon de l'activité. 62% des femmes pendant les années 90 ont continué à travailler contre 38% qui ont décidé d'arrêter. Cette même statistique pendant les années



80 était de 54% contre 46% non-actives sur le marché de l'emploi après le premier enfant. Ceci est donc une bonne chose, le **temps partiel** permettant une solution plus adéquate que l'abandon du travail pendant la période d'éducation des enfants, toutefois ce n'est pas encore assez et la mise en place de crèches est, et on peut parfois l'oublier, une des plus importantes solutions à l'égalité

entre femmes et hommes dans le domaine de la progression hiérarchique et par conséquent à l'égalité de salaires et de chances.

Une autre solution est celle qui passe par la participation de l'homme à cette vie de fou; solution qui résulterait tout autant d'une évolution des mentalités que de la recherche d'une compatibilité des activités professionnelles entre parents. Pour cela, il faudrait obtenir la compréhension et le soutien du père à la revendication d'une activité professionnelle de sa femme. Cependant, **le soutien moral est nécessaire mais non-suffisant:** l'homme doit mettre la main à la pâte par l'emploi régulier du chiffon, des langes et des livres d'école. Un certain nombre d'hommes l'ont compris et aident aux travaux quotidiens, toutefois cela reste des exemples peu fréquents. La socialisation du garçon est ainsi faite; les filles doivent généralement plus aider la mère aux travaux domestiques et le garçon a l'exemple d'un père s'occupant peu ou prou du ménage et des repas; socialisation qui est parfois renforcée par l'entourage qui voit d'un mauvais œil à l'âge adulte, l'inversion des rôles au sein du couple, lorsque c'est par exemple l'homme qui demande un temps partiel ou fait systématiquement la lessive. Sans compter l'existence prouvée d'un seuil de tolérance plus élevé chez les hommes que chez les femmes, en matière de propreté.

Réinsertion professionnelle: un cours pour les femmes

Lucine Jobin
Sibir'elles RPF

Se situer, faire un bilan de ses compétences pour se réinsérer professionnellement ou associativement, après quelques années consacrées à sa famille, tel est le programme proposé par ce cours aux femmes jurassiennes. Dans toute vie, en effet, il arrive un moment où l'envie de faire autre chose, sortir de sa coquille, changer de cap titille chacun. Mais voilà, la famille est là, accaparante, le monde du travail apparemment inaccessible, et pourtant de nombreuses pistes attractives se dessinent qu'il s'avère impossible de décider. La vie associative, bien qu'agréable et distrayante peut aussi devenir contraignante. Comment sortir de ce filet qui vous retient prisonnière et dont on a soi-même tissé les mailles, jour après jour, et souvent à son insu. Pour de nombreuses femmes, les multiples engagements et les nombreux rôles assumés sont un frein à un changement de statut, que ce soit un emploi ou une formation. Ce cours leur offre une plate-forme neutre et conviviale où elles pourront prendre le temps de réfléchir, de faire un tri dans leurs occupations, de trouver un fil rouge qui leur permettra de se réorienter. La démarche est personnelle, centrée sur les diverses dimensions de la réinsertion professionnelle de la femme. Il est indispensable d'aborder ces questions à la lumière d'une connaissance de soi élaborée, de dégager ce qui est essentiel à ses propres yeux et mieux comprendre l'environnement socio-professionnel.

Le cours se compose principalement de deux volets. Le premier consiste en une recherche personnelle, une reprise de confiance en soi qui passe par l'élaboration d'un bilan de ses compétences, une récapitulation de ses activités professionnelles et une réflexion sur ses occupations familiales, associatives et bénévoles qui forment le tissu de toute vie.

Histoires de vie, qui permettent de se reconnaître, de mieux se situer dans le présent, et de préparer son propre avenir, un fil conducteur reliant activités et travaux préférés accomplis aux cours des ans, se transformant en pistes pour de futurs projets. Il prépare à la deuxième partie du cours qui consiste

à se familiariser avec les nouvelles techniques de recherche d'emploi, une approche du monde du travail et les possibilités de recyclage, ainsi qu'une palette étendue de nouvelles formations.

Etouffé de conférences sur le droit familial et matrimonial, du travail, des assurances et assurance chômage en particu-

lier, le cours propose un panorama étendu du monde du travail. Le suivi du cours est assuré par une animatrice qui coordonne les activités et favorise leur bon déroulement. Elle sécurise, si besoin est, les participantes, les écoute lors d'entretiens individuels. Elle fait le lien avec les intervenants et veille à ce que les différentes évaluations qui jalonnent le stage favorisent son efficacité.

La majorité des participantes se disent enchantées de cette expérience, bien qu'elle leur ait demandé un investissement personnel et une remise en question importants. La situation économique actuelle s'améliorant, la recherche d'un travail adéquat et rémunéré sera plus aisée. Pour les participantes qui ne sont pas en «urgence» financière, il y a bien sûr, la possibilité de mûrir ses projets, les concrétiser étape par étape pour, finalement, atteindre le but rêvé.



(Inscriptions et renseignements au secrétariat de l'UP à Delémont, l'adresse figure en page 43)

Présentation du projet Interreg III Femmes: égalité sans frontières!

Elisabeth Mure Donzé
Conseillère d'entreprises
à Creapole

En collaboration avec les Centres de Liaison des Associations Féminines Jurassiennes et Neuchâteloises, de Creapole, des Bureaux de l'égalité du Jura, de Neuchâtel de Berne et de Fribourg, un concept de projet dans le cadre d'Interreg III ayant pour titre *Femmes: Egalité sans frontières* a été mis sur pied.

Qu'est-ce qu'Interreg?

C'est une initiative européenne visant à aider le développement des régions périphériques transfrontalières en finançant des projets communs. Le budget de ces financements se monte à 8 mia de francs suisses. La Suisse quant à elle engage un montant de CHF 39 mio.

Les concepts doivent être déposés, en ce qui nous concerne, auprès du chargé de mission projet Interreg III, Monsieur Bregnard, au Service de la Coopération du Canton. Ils sont ensuite évalués par un comité (UE-JU) et validés (ou non) par celui-ci.

Les projets doivent répondre aux priorités suivantes: création d'emplois, amélioration de la compétitivité politique de développement durable et égalité entre hommes et femmes.

Le projet

Définition: le concept consiste en l'organisation d'un forum qui regroupera des associations de femmes de toutes natures qu'elles viennent de l'économie, de la politique ou de tissus associatifs de part et d'autre de la frontière franco-suisse.

Objectif: établir des liens entre les femmes visant à favoriser leur insertion dans le monde économique et politique.

Lieu: afin de réunir le maximum de visiteurs de chaque pays concerné, ce forum sera organisé sur un seul site, sur la zone transfrontalière Boncourt-Delle.

Il répondra aux **critères** suivants:

- Développer la notion d'égalité de manière transversale;
- Favoriser l'insertion de la femme dans le monde du travail;
- Favoriser la création d'entreprises par les femmes;
- Sensibilisation à la formation et à l'esprit d'entreprise chez les femmes;
- Promotion des femmes à un degré élevé de responsabilité en politique;
- Création de réseaux.

Dates : 18 - 19 - 20 octobre 2001
(jeudi et vendredi dès 17 h, samedi l'après-midi)

Chaque soir, une conférence - débat sera organisée avec des personnalités sur les thèmes suivants:

- Femmes et économie
- Femmes et formation
- Femmes et carrières

Le dernier jour un spectacle aura lieu sur les thèmes de la manifestation.

Enfin, nous avons pensé à un élément de pérennité:

- Chaque association, société, service présents et possédant un site internet créera des liens

(adresses du site) avec les autres associations que celles-ci se trouvent en Suisse ou en France.

Exemples :

■ Le Bureau de l'Égalité aurait un lien avec Creapole en ce qui concerne la création d'entreprises avec un ou plusieurs organismes de même nature en France.

■ Creapole aurait un lien avec le Bureau de l'égalité en ce qui concerne les problèmes d'égalité avec un ou plusieurs organismes en France.

● Une rencontre annuelle organisée par un comité de pilotage dans le but de partager ses expériences. (de 2002 à 2005 deux fois en Suisse et deux fois en France).

● La création d'un annuaire de femmes spécialistes dans leur domaine d'activité est également prévue.

Nos partenaires du côté français

Les déléguées régionales aux droits des femmes et à l'égalité de Franche-Comté et d'Alsace, l'Union Régionale des Centres d'Information sur les Droits des femmes et des Familles (URDCIDF) de Franche-Comté et l'Alsace (URACIFF).

Par le biais « d'égal à égale! » ou par voie de presse, nous ne manquerons pas de vous informer quant à l'évolution de cette initiative.



Protection de la grossesse et de la maternité

Jean Parrat
Hygiéniste du travail

Nouvelles dispositions de la Loi fédérale sur le travail

En raison principalement de leurs charges ménagères et familiales (le partage du travail et l'égalité dans ce domaine sont encore loin d'être entrés dans les mœurs), les femmes sont toujours plus nombreuses à concilier activité professionnelle et familiale. Ainsi, les femmes actives professionnellement sont souvent occupées à temps partiel. Seules 19% d'entre elles sont occupées à plein temps. Près de 60% des femmes actives professionnellement se retrouvent dans quatre groupes professionnels qui sont souvent considérés traditionnellement comme des activités typiquement féminines: employée de bureau et opératrice (27%), restauration et employée de cuisine (13%), vente (12%), et soins médicaux (8%). L'industrie occupe 11% de l'ensemble des femmes actives professionnellement. Les nuisances pour la santé les plus mentionnées par les femmes actives professionnellement¹ sont d'ailleurs typiques des activités qu'elles exercent: manque d'air frais, position debout prolongée, troubles circulatoires aux extrémités, douleurs aux épaules et à la nuque, maux de tête, troubles visuels, douleurs aux jambes, varices, troubles gastro-intestinaux, vertiges ou fatigue nerveuse. De plus, l'accumulation du travail salarié et domestique n'est pas sans répercussion sur leur état de fatigue!

Reste évidemment la question de la grossesse: on estime que 50 à 80% des femmes enceintes travaillent à l'extérieur de leur domicile pendant toute ou partie de leur grossesse. Les modifications physiologiques liées à la grossesse font que la femme enceinte est plus sensible aux nuisances extérieures. Outre l'indispensable protection de la mère et du fœtus contre des nuisances chimiques (solvants, pesticides, etc.), physiques (rayons X, vibrations) ou biologiques (virus de la rubéole), des mesures doivent être mises en œuvre pour protéger les femmes enceintes et l'enfant à venir contre une charge de travail inadaptée due par exemple à une station debout prolongée, des horaires inadéquats, des repos insuffisants ou au port de charges trop lourdes ou trop répétitif.

Des dispositions légales particulières ont été édictées pour la protection de la grossesse et de la maternité. Elles font partie intégrante de la Loi fédérale sur le travail (art. 35, 35a et 35b LTr et 60 à 66 OLT²) et complètent en la matière les dispositions de la loi sur l'assurance-maladie (LaMal), du Code des obligations (CO) et de la loi sur l'égalité entre les femmes et les hommes (LEg). Le texte ci-après ne présente que les dispositions contenues dans la LTr.



Remarque préalable

Aucune distinction

n'est faite entre femmes et hommes dans la LTr³ dont l'ensemble des dispositions s'appliquent indifféremment aux salarié-e-s des deux sexes. Cette législation peut paraître insuffisante. Elle n'exclut pas que des clauses plus favorables soient définies par les partenaires sociaux dans le cadre de conventions collectives de travail, de contrat-type de travail ou par l'employeur dans le cadre du contrat de travail.

Champ d'application de la loi⁴

La LTr est applicable à toutes les entreprises des secteurs public ou privé. Sont exclus du champ d'application les branches ou secteurs économiques suivants: l'agriculture et l'horticulture, les ménages privés, les entreprises soumises à la législation sur le travail dans les entreprises de transports publics, le personnel des entreprises suisses de transport aérien, les travailleuses et travailleurs qui exercent une fonction dirigeante élevée, une activité artistique indépendante ou une activité scientifique. Les dispositions sur la protection de la santé (article 6 LTr et ordonnance 3 relative à l'hygiène) et de la grossesse sont également applicables aux administrations publiques et institutions de droit public⁴.

Grossesse et maternité:
protection particulière

Durée du travail⁴

En matière de durée du travail, les femmes et les hommes sont placés sur un pied d'égalité: durée hebdomadaire maximale de travail: 45, resp. 50 heures, selon les catégories d'entreprises;

- repos quotidien: minimum 11 heures consécutives;
- espace de temps maximum dans lequel peut se dérouler le travail, pauses et travail supplémentaire inclus: 14 heures;
- travail du dimanche et travail de nuit: interdit. Dérogations selon certains critères ou pour certaines entreprises selon l'OLT⁵;
- pauses minimales obligatoires de 15 minutes si le travail dure plus de cinq heures et demie, de trente minutes s'il dure plus de 7 heures et d'une heure s'il dure plus de 9 heures.

Le travail de nuit (entre 23 heures et 6 heures) et du dimanche est interdit. Une entreprise qui souhaite déroger à ces principes doit en faire la demande et en prouver l'urgence ou le besoin économique. La demande est adressée à l'inspection du travail⁶ ou au seco, par l'inspection fédérale du travail⁷.

Protection spéciale des femmes enceintes et des mères qui allaitent

Remarque: les dispositions portant sur la protection des mères qui allaitent sont valables durant les 12 mois qui suivent l'accouchement.

a) Durée du travail et du repos – art. 35 LTr et 60 OLT1

Les femmes enceintes et les mères qui allaitent ne peuvent en principe être occupées que si elles y consentent et jamais au-delà de la durée ordinaire de travail qui n'excède pas 9 heures par jour. Le consentement est également valable jusqu'à la seizième semaine après l'accouchement (art. 35a, al. 3). Le rythme habituel de travail doit donc être respecté, que la personne travaille à plein temps ou à temps partiel.

b) Droit de s'absenter du travail – art. 35a, al. 2

Sur simple avis, les femmes enceintes et les mères qui allaitent peuvent quitter le tra-

vail ou se dispenser d'y aller. La LTr ne règle cependant pas la question du règlement du salaire.

c) Interdiction de travailler – art. 35a, al. 3 et 4

L'interdiction de travailler est absolue durant les **huit semaines** qui suivent l'accouchement. Il est désormais impossible de **déroger à cette règle** comme cela était le cas jusqu'au 31 juillet 2000.

d) Travail de nuit – art. 35a, al. 4 et 35b

Durant les huit semaines qui précèdent l'accouchement, les femmes enceintes ne peuvent être occupées entre 20 heures et 6 heures (pas de travail du soir ni de travail de nuit). Durant toute la période de la grossesse, et chaque fois que cela est réalisable, l'employeur est tenu de proposer aux femmes enceintes qui accomplissent un travail entre 20 heures et 6 heures un travail équivalent entre 6 heures et 20 heures. La femme enceinte a alors le choix de renoncer au travail du soir et de nuit et de prendre une occupation de jour.

Cette obligation imposée à l'employeur vaut également pour la période entre la huitième et la seizième semaine après l'accouchement. Un préalable à cette disposition: que l'employeur soit au courant de la grossesse de la travailleuse. Celle-ci n'a cependant aucune obligation d'annoncer sa grossesse.

Lorsqu'aucun travail équivalent entre 6 heures et 20 heures ne peut être proposé, la travailleuse aura néanmoins droit à 80% de son salaire. Les indemnités spéciales pour travail en équipes ou de nuit pourront être exemptées dans la mesure où elles sont directement liées à de tels horaires.

e) Droit de s'absenter pour allaiter

– art. 35, al. 3 LTr et 60 OLT1

Les mères qui allaitent ne peuvent être occupées que si elles y consentent. Elles peuvent donc, si elles le souhaitent, prendre un congé de plus longue durée que les 8 semaines d'interdiction de travail après l'accouchement. Attention: dans un tel cas, il n'y a aucun droit au salaire garanti par la LTr.

L'employeur doit accorder le temps nécessaire pour l'allaitement. Lorsque la mère allaite son enfant dans l'entreprise, le temps consacré à l'allaitement compte comme temps de travail.



Si l'allaitement a lieu en-dehors de l'entreprise, la moitié du temps consacré à l'allaitement doit être considéré comme temps de travail. L'employeur ne peut en aucun cas demander à la travailleuse de compenser le solde du temps non travaillé.

f) Locaux pour femmes enceintes

L'entreprise doit mettre à disposition des femmes enceintes et des mères qui allaitent un lieu où elles peuvent s'allonger et se reposer dans des conditions adaptées. Une couchette confortable, dans un local séparé et ventilé, constitue une bonne solution.

g) Dispense d'effectuer des travaux pénibles – art. 64, al. 1 OLT1

A sa demande, la femme enceinte ou la mère qui allaite peut être dispensée des travaux qui lui sont pénibles.

h) Grossesse et travail en station debout – art. 61, OLT1

Des mesures de protection particulières doivent être prises pour les femmes enceintes qui travaillent principalement en position debout (vendeuses, infirmières, ouvrières devant une machine, restauration, etc...). **Dès le quatrième mois de grossesse, en plus des pauses minimales légales, la travailleuse enceinte doit bénéficier d'une pause supplémentaire de 10 minutes toutes les deux heures et d'un repos quotidien d'au moins 12 heures. Dès le sixième mois de grossesse, les activités s'exerçant en station debout ne devront pas excéder un total de 4 heures par jour.**

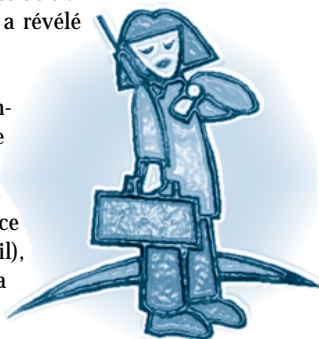
Activités dangereuses ou pénibles – art. 35 LTr et 62-63 OLT1

La loi sur le travail prescrit que les femmes enceintes et les mères qui allaitent ne peuvent être occupées à des travaux nuisibles à leur santé ou à celle du fœtus. Dans la pratique, il est souhaitable qu'une femme enceinte exposée à des agents potentiellement nocifs annonce sa grossesse à son employeur. Un déplacement à un autre poste de travail réglera la question. Là où cela n'est pas possible, une évaluation du risque par un spécialiste (médecin du travail ou hygiéniste du travail) devient indispensable. Cette évaluation devra de toute manière être réalisée aux postes de travail où sont occupées des femmes en âge de procréer (anticipation du risque). Une ordonnance, actuellement en élaboration, fera la liste des activités réputées pénibles ou dange-

reuses pour les femmes enceintes et les mères qui allaitent. Il s'agit notamment:

- du déplacement manuel de charges lourdes,
- des tâches imposant des mouvements ou des postures engendrant une fatigue précoce,
- des travaux impliquant l'impact de chocs, de secousses ou de vibrations,
- des travaux impliquant la surpression (plongées, chambre de compression, ...),
- des travaux exposant au froid, à la chaleur ou à l'humidité,
- des activités soumises aux effets de radiations nocives ou au bruit,
- des activités aux effets de substances ou micro-organismes nocifs,
- des travaux reposant sur un système d'organisation du temps de travail dont l'expérience a révélé les fortes contraintes.

Des informations complémentaires peuvent être obtenues principalement auprès des inspections cantonales du travail (Jura: Service des arts et métiers et du travail), auprès du soussigné, où via la brochure et le site internet.



Service des arts et métiers et du travail

1, rue du 24-Septembre - 2800 Delémont.
 Tel. : 032 / 420 52 30 - Fax: 032 / 420 52 31
 Email: jean.parrat@jura.ch
 Web: www.jura.ch/services/amt

¹ Conditions de travail et état de santé: jugement porté par la population active en Suisse. Publication de l'OFIAMT (actuel Seco), 1991.

² Ordonnance 1 relative à la Loi fédérale sur le travail – RS 822.111.

³ L'un des objectifs de la modification de la LTr entreprise en 1995 et entrée en vigueur le 1^{er} août 2000 était justement d'éliminer les différences entre hommes et femmes et appliquer ainsi à cette législation le principe de l'égalité entre les hommes et les femmes.

⁴ Pour plus de détails, voir sous www.jura.ch/ltr/applic

⁵ Ordonnance 2 relative à la Loi fédérale sur le travail – RS 822.112.

⁶ Pour la République et Canton du Jura, c'est le Service des arts et métiers et du travail qui reçoit ces demandes.

⁷ Seco: Secrétariat d'Etat à l'Economie; IFT: Inspection fédérale du travail à Lausanne.

La loi fédérale sur l'égalité entre hommes et femmes (LEg)

Entrée en vigueur en juillet 1996, cette loi vise à interdire toutes discriminations à raison du sexe dans les rapports de travail. Ce texte s'attaque donc à toute forme de discrimination, qu'elle soit directe ou indirecte. La Loi interdit notamment la discrimination à l'embauche, à l'attribution des tâches, à l'aménagement des conditions de travail, à la rémunération, à la formation et au perfectionnement professionnel.

A qui s'applique la Loi?

La Loi sur l'égalité s'applique à tous les rapports de travail des personnes salariées, c'est-à-dire des personnes qui ont été embauchées par une employeuse ou un employeur quelconque en Suisse pour exécuter un travail contre rémunération. Elle s'applique donc à toutes les entreprises de l'économie privée ainsi qu'à toutes les administrations et institutions fédérales, cantonales et communales.

Protection contre le harcèlement sexuel

La Loi sur l'égalité énonce explicitement dans un article distinct, que le harcèlement sexuel à la place de travail constitue une discrimination et est, en tant que tel, illicite. L'employeur est donc rendu responsable du climat de travail dans son entreprise. A ce titre, il peut devoir répondre devant la justice s'il n'a pas pris toutes les mesures nécessaires afin d'éviter des comportements de ce type dans son entreprise ou s'il n'a pas pris les mesures que l'expérience commande pour y mettre fin. Il est donc responsable même s'il n'est pas lui-même le harceleur et une procédure peut être engagée contre lui par la victime.

L'allègement des procédures

L'allègement du fardeau de la preuve constitue une facilité de procédure pour la victime. En effet, il suffit qu'elle rende vraisemblable son accusation sans devoir rigoureusement prouver la discrimination.

Soulignons encore que les procédures engagées en vertu de la Loi sur l'égalité sont gratuites (sauf les frais d'avocat-e).

Les organisations peuvent saisir la justice

La Loi donne aux associations, organisations professionnelles, syndicats et organisations féminines, la possibilité, dans l'intérêt des travailleuses et des travailleurs, de se défendre directement contre les discriminations. Elles peuvent donc intenter une action en leur propre nom. Ainsi, les personnes concernées peuvent garder l'anonymat et ne sont pas obligées de participer à la procédure (sauf si elles sont appelées en qualité de témoin par le tribunal).

Protection contre le congé

Lorsqu'une travailleuse ou un travailleur introduit une action en justice en se réclamant de la LEg, elle / il est

protégé-e contre la résiliation de son contrat de travail pendant la durée de la procédure et également durant le semestre qui suit la clôture de la procédure. Cette protection s'étend également aux témoins et aux personnes mises dans la confiance dans le cadre de la procédure.

Procédure de conciliation

La Loi prévoit que les cantons doivent désigner des offices de conciliation, qui servent de médiateurs (préalablement à l'action judiciaire). Ils doivent tenter d'amener les parties à trouver un accord et ainsi éviter que le litige ne débouche sur une action judiciaire.

Pour le canton du Jura, le Conseil de Prud'hommes a été désigné office de conciliation pour les litiges relevant de la LEg. En effet, dans notre canton, la conciliation fait partie intégrante de la procédure devant le Conseil de prud'hommes. Cette juridiction spéciale est bien acceptée, elle a fait ses preuves. Il apparaissait donc logique de s'appuyer sur cette procédure en l'étendant aux litiges visés par la LEg.

Aides financières

A noter que la LEg prévoit également la mise sur pied de programmes d'encouragement à la réalisation de l'égalité entre femmes et hommes, notamment en matière de formation professionnelle, de conciliation des activités professionnelles et des obligations familiales ou de l'organisation du travail adaptée aux exigences de l'égalité. Elle encourage la création de services de consultation. Des aides financières peuvent être allouées à ce type de projet. Les formulaires de dépôts ainsi que tous renseignements complémentaires peuvent être obtenus auprès du Bureau de l'égalité jurassien.

Adresses utiles

- Conseil de prud'hommes: pour les contrats de travail de droit privé.
 - Cour administrative: pour les employés cantonaux.
 - Juge administratif: pour les employés communaux.
- Le Château. 2900 Porrentruy. Tél. 032/465 33 70.

Publications

- *L'égalité dans la vie professionnelle*, **brochure gratuite** à commander auprès de l'OCFIM, 3000 Berne.
- *Mon salaire à la loupe*, **brochure gratuite** à commander auprès du Bureau fédéral de l'égalité, Eigerplatz 5, 3003 Berne. (Tél. 031/322 68 43).
- *L'égalité des salaires en pratique*, un ouvrage qui présente une méthode d'évaluation du travail tenant compte des caractéristiques masculines et féminines. En librairie: Georg Editeur SA, Genève. CHF. 36.-.



Des femmes de plus en plus actives

Philippe Kaufmann
Bureau de la statistique

Au cours de ces quarante dernières années, en Suisse la proportion des femmes parmi les actifs est passée de 34,1% à 44,1%, c'est une progression remarquable. Parmi les femmes de 15 à 62 ans, 68% d'entre elles exercent une activité lucrative. Elles sont donc de plus en plus nombreuses à pouvoir concilier activité professionnelle et vie de famille.

Le recensement 2000 de la population a introduit une nouveauté. A la question 14, il était demandé à chacun-e combien d'heures par semaine il/elle consacrait au travail familial et domestique. Si ce type d'activité n'a jamais été nié, il est à présent officiellement reconnu et il pourra être chiffré. L'on aura aussi pour la première fois une idée du partage du travail dans le ménage. Une petite anecdote: certaines femmes - vraisemblablement des mères de familles nombreuses - se sont étonnées que la rubrique pour indiquer le nombre d'heures hebdomadaires ne comporte que deux positions (max. 99) en signalant qu'elles ont des journées de 15 heures et davantage, sept jours sur sept!

Dans le Canton du Jura, 54,8% des femmes actives ont un emploi à plein temps (CH: 47,6%); les hommes sont 92,3% à travailler à plein temps (CH: 89,5%). Si le travail à temps partiel est davantage prisé par la gent féminine, c'est parce qu'il offre la souplesse nécessaire à l'accomplissement des tâches familiales. Sur les 6655 emplois à temps partiel offerts dans le canton, les hommes n'en occupent que 1237 (soit les 18,6%). Toutefois, au niveau suisse, la tendance au temps partiel se renforce chez les hommes.

Emplois à plein temps et à temps partiel confondus, les femmes occupaient en 1998 les 42,6% des emplois au niveau cantonal (41% en CH). C'est dire si elles jouent un rôle important dans le bon fonctionnement de notre économie.



En l'espace de 10 ans seulement...

La dernière enquête ESPA (1991-2000), publiée par l'OFS en novembre 2000¹, présente les nouvelles femmes actives en Suisse et relève notamment les mutations suivantes:

- L'élévation générale du niveau de formation et des raisons économiques ont fortement fait progresser la participation à la vie active des femmes situées dans des groupes d'âges moyens;

- Les femmes avec enfants exercent de plus en plus fréquemment une activité professionnelle;

- Comme elles bénéficient d'une meilleure formation, on les rencontre de plus en plus dans les professions intellectuelles et scientifiques et dans les postes de cadres; elles souhaitent exercer un travail conforme aux connaissances et compétences qu'elles ont acquises;

- Leur proportion a fortement augmenté dans l'administration et dans d'autres entreprises du service public;

- Les femmes actives occupées à temps partiel forment désormais la majorité des travailleuses, car le nombre des femmes exerçant à plein temps est en recul;

- La progression des taux d'activité (part des actifs occupés + des sans-emploi dans la population âgée de 15 ans et plus) a été particulièrement forte pour les femmes dont les partenaires travaillent dans un groupe de professions où le niveau des salaires est plutôt bas (par nécessité économique, pour améliorer le budget du ménage);

- L'économie a poursuivi sa tertiarisation et cette évolution a favorisé leur intégration sur le marché du travail, car la grande majorité d'entre elles sont occupées dans le tertiaire (CH: 84,6%) JU: 68,1% en 1998, plein temps et temps partiel

confondus. C'est d'ailleurs ce secteur qui compte le plus d'emplois à temps partiel. Il est aussi relevé que les branches n'offrent pas toutes des conditions favorables aux femmes,

Place à l'imagination

A nouvelles femmes actives, nouvelles structures, conclut l'analyse¹. Si l'évolution prévue par les démographes vient à se réaliser, la croissance économique sera rapidement compromise en raison de la pénurie de main-d'œuvre. Car ni l'immigration de main-d'œuvre étrangère, ni le relèvement de l'âge de la retraite ne pourront suffire. Il sera donc nécessai-

re d'accroître encore la participation des femmes à la vie active. Et cela n'est guère réalisable sans proposer davantage de facilités, comme des possibilités de garde des enfants, par exemple. C'est ce que vient de faire l'entreprise DCL de Lucerne, chargée du traitement électronique des données du recensement 2000. Pour surmonter la difficulté de trouver du personnel féminin compétent, elle a engagé trois jardinières d'enfants occupées dans les locaux de l'entreprise.

¹Sake Nawa N° 14 / 2000, novembre 2000, *Les Nouvelles Femmes actives en Suisse*, Office fédéral de la statistique, Neuchâtel.

Témoignage d'une créatrice d'entreprise

Danièle Gafner
Chaussures Globe-trotter

Pourquoi avoir créé votre entreprise?

L'idée de me mettre à mon compte a germé durant plusieurs années. L'expérience acquise dans mes divers emplois a contribué à m'assurer que, au plus profond de moi, ma voie était dans la création de ma propre entreprise.

C'est une façon d'être indépendante sous plusieurs angles. Tout d'abord, du point de vue du travail, j'aime être responsable de ma personne et de mes actes et ne dépendre que de moi. De ceci découle naturellement l'aspect financier, maintenant que je décide personnellement de mes choix professionnels, je dois en assumer les éventuels revers. C'est un défi permanent, je dois veiller à tout. Toutefois, et c'est bien sous cet angle que cela m'apporte le plus, je travaille pour moi. J'irais même jusqu'à dire que c'est une sorte d'épanouissement personnel et cela en dépit des heures que je consacre à mon activité. Incontestablement, je travaille plus qu'en étant salariée, mais dans ces circonstances, j'en récolte directement les fruits.



Interview réalisée par Elisabeth Mure Donzé

Avez-vous rencontré des freins, et si oui, pensez-vous que le fait d'être une femme les a accentués?

Dans cette expérience-ci, je peux dire que non. Mais ce n'est pas la première fois que j'essaie de reprendre un commerce à mon nom. Sans en avoir la certitude, j'ai l'impression que lors de l'essai précédent, le fait que je sois une femme et de surcroît assez jeune, fut le motif principal du non-aboutissement du projet. Il me semble que je n'ai pas été prise au sérieux.

En revanche, cette fois-ci, j'ai essayé de mettre toutes les chances de mon côté. Peut-être étais-je aussi plus déterminée que dans le cas précédent? C'est difficile d'analyser concrètement des éléments assez subjectifs, et qui plus est, ne sont pas exposés de façon très claire.

Avez-vous bénéficié d'aides?

Paradoxalement, le fait que je me trouve au chômage fut un moteur, c'est le déclencheur qui m'a permis de tout mettre en place, sans que cela se fasse dans l'urgence.

Au début de l'année 2000, j'ai lu dans la presse qu'un nouveau centre de ressources pour la création d'entreprises venait d'ouvrir ses portes. J'en ai parlé à mon ORP, et avec son agrément j'ai pu suivre une formation à Creapole. J'ai beaucoup apprécié leur soutien. J'ai été guidée dans les démarches et bien que j'aie dû établir divers travaux qui ne me semblaient pas essentiels de prime abord, je suis maintenant consciente qu'il fallait le faire. Cela m'a permis de prendre connaissance de tout l'environnement d'une entreprise.

Je savais aussi que j'avais certaines lacunes et là aussi je me suis entourée. J'ai pu compter sur l'aide de mon mari qui, lui aussi, s'est beaucoup inves-

ti. Nous avons partagé les rôles, je m'occupe des aspects liés à la clientèle (achats, commandes, relations commerciales, décorations) tandis que lui a pris en main une partie de la gestion sans pour autant que je m'en désintéresse naturellement. Nous en parlons beaucoup et je parfois ainsi ma formation.

Quel regard portez-vous sur ces quelques mois d'activité?

J'ai démarré mon activité en pleine saison et en jouant la prudence. Il est maintenant clair que je n'ai pas assez investi dans le stock. La démarche était liée au financement de l'investissement d'une part mais d'autre part par le fait que les collections se commandent environ six mois auparavant. Il n'a pas été facile de commander les collections que je désirais vendre.

J'ai donc malheureusement manqué d'un peu de choix dans mon offre. De plus, je n'avais pas le recul nécessaire pour évaluer au plus juste le stock dont je devais disposer, ma clientèle étant ciblée mais pas encore concrète. Je suis maintenant plus au clair avec cette problématique et j'ai pu établir mes commandes pour la saison printemps-été avec plus de sérénité grâce à l'expérience acquise.

Et si c'était à refaire?

Sans hésitation, je recommencerais. Mon activité est passionnante et m'apporte beaucoup dans les relations humaines notamment. J'aime le contact et j'ai trouvé ma voie. Elle correspond exactement à ma personnalité. Pour ce qui est de l'avenir, j'ai plusieurs idées de diversification que je réaliserai dès que j'aurai amorti mes investissements et que mes liquidités me le permettront.



Les femmes dans le milieu du conseil en management



Florian Lachat
Senior Consultant
chez Arthur Andersen

Florian Lachat, Senior Consultant, est spécialisé dans la gestion du changement organisationnel. Il donne des conférences à ce sujet dans le cadre de cours universitaires postgrades.

danflorian.lachat@ch.arthurandersen.com

Au moment où j'ai rejoint la division de conseil d'Arthur Andersen en 1998, il n'y avait que deux femmes parmi les 50 consultants que comptait la division à l'époque. Et la situation était à peine meilleure dans les autres divisions (Audit, Services juridiques et fiscaux, ...) avec un pourcentage de femmes ne dépassant jamais les quinze.

Aujourd'hui, la situation a bien changé.

Ma division présente un pourcentage de femmes qui approche les trente.

Ce pourcentage augmente de manière linéaire depuis deux ans et il est important de mentionner que l'on trouve des femmes aux différents niveaux de la hiérarchie et pas seulement au premier niveau (consultant junior).

Cette situation nouvelle est liée à la réorientation que nous avons apportée à notre politique de recrutement. Pourtant ce lien n'est qu'indirect! En effet, nous n'avons pas lancé d'action telle que celles rencontrées par exemple dans le secteur public et consistant à favoriser - à qualité égale - une candidature féminine.

La modification de notre politique de recrutement a simplement consisté à décentraliser totalement la fonction recrutement du département Ressources Humaines vers les personnes du terrain, à savoir les consultants.

Ce changement a permis de mieux mettre en valeur les qualités spécifiques des candidatures féminines lors des entretiens d'embauche.

La décentralisation du recrutement s'est concrétisée par des entretiens beaucoup plus orien-

tés sur ce que l'on appelle dans notre jargon les «soft skills» (capacité d'écoute, gestion des conflits, communication, dialogue, négociation, flexibilité, ouverture d'esprit, nuance, faculté d'adaptation, créativité, intuition, capacité à coopérer...).

Ces compétences «douces» deviennent prépondérantes dans le domaine du conseil en management. Et elles sont mieux détectées par les personnes du terrain qui vont privilégier des questions très pragmatiques («Je fais face à telle problématique sur l'un de mes mandats, que feriez vous concrètement à ma place pour aller de l'avant?»).

Si l'intégration d'un nombre croissant de femmes n'occasionne pas de résistance à l'intérieur d'Arthur Andersen, il en va parfois autrement chez nos clients.

Une partie importante de nos clients est constituée par des grands groupes avec des structures hiérarchiques assez lourdes et où les femmes sont sous-représentées aux niveaux les plus élevés. Et... c'est justement à ces niveaux-là que nous intervenons et que nous sommes les plus exposés. Dans certaines industries, il est parfois difficile pour ces top managers ne côtoyant presque jamais de femmes à leur niveau de devoir travailler d'égal à égal avec l'une de nos consultantes, en particulier si celle-ci est cheffe de projet ou a un rôle d'expert.

Mais globalement le mouvement est lancé et cette dynamique va se poursuivre.

En effet, les qualités féminines mentionnées auparavant vont devenir de plus en plus importantes dans la nouvelle économie.

Mon expérience professionnelle chez Arthur Andersen m'a ouvert les yeux sur les trois qualités suivantes que j'ai retrouvées chez plusieurs de mes collègues femmes et que j'aimerais développer brièvement:

1. La communication

Les femmes sont des excellentes communicatrices dans le sens où elles ne se perdent jamais dans des circonvolutions verbales, pour privilégier un style direct et synthétique, mais non dénué de nuances.

2. La capacité à coopérer

Mes collègues féminines sont en général de meilleures team players que les hommes, contribuant directement à rendre une équipe efficace et ne perdant pas de temps avec les jeux de pouvoir. Le fait que les femmes aient en général un égo plus modeste que celui des hommes n'est pas sans importance dans le contexte du travail d'équipe.

Les femmes ont aussi un style plus participatif qui contribue à mieux exploiter les talents de chaque membre d'une équipe.

3. L'efficacité

Bien qu'il soit difficile de généraliser ce propos, je suis souvent surpris de voir mes collègues femmes quitter le bureau en début de soirée après une journée très productive, alors que plusieurs de mes collègues masculins se plaignent de devoir travailler tard alors qu'ils n'ont objectivement pas plus de travail à accomplir que leurs collègues féminines.

Il est évident que ces trois qualités résultent d'un choix arbitraire et qu'elles ne résument pas les qualités spécifiques des femmes au travail.

Il ne s'agit pas non plus de tomber dans le piège de la généralisation, même si j'ai pu témoigner de ces qualités à de nombreuses reprises et chez la majorité des mes collègues femmes.

Avec le développement de la nouvelle économie, il faut souhaiter que la prise de conscience des qualités féminines s'accroisse encore dans le monde du travail et que des actions concrètes soient prises à plus large échelle pour permettre aux femmes de rejoindre puis de grimper les marches des organisations économiques.

Bibliothèque du BEFH

Nouvelles acquisitions

Chaque année, notre bibliothèque s'enrichit! Voici nos dernières nouveautés. Le service de prêt est gratuit alors n'hésitez pas à les emprunter!

Titre	Auteur	Descripteurs
Repenser l'inégalité	Sen Amartya (traduit de l'anglais par Chelma Paul)	Inégalités sociales et lutte des classes
Bridget Jones: l'âge de raison	Fielding Helen	Littérature anglaise: femme célibataire
Histoire oubliée	Gosteli Marthe	Chronique illustrée du mouvement féministe
Mobbing	Wennubst Gabriella	Mobbing analysé sur le lieu de travail
Égalité	Grisel Etienne	Égalité: droit constitutionnel de la Constitution fédérale du 18.04.1999
L'invention du naturel	Gardey Delphine	Les sciences et la fabrication du féminin et du masculin
Commentaire de la loi sur l'égalité	BIGLER Margrith	Égalité des sexes: législation
Parent de fille, parent de garçon	Montarde Hélène	Éducation: discrimination
Le choix d'Hillary	Sheehy Gail	Clinton Hillary: politique
Quand votre conjoint vous ment	Forward Susan	Mensonge: conjoint
InforMaternité	Confédération des syndicats chrétiens de Suisse	Droit du travail, égalité entre femmes et hommes

Cette liste peut également être consultée sur notre site internet: www.jura.ch/services/befh

Journée internationale 21 mars 2001 de l'économie familiale

Yvette Petermann

La journée internationale de l'économie familiale mérite d'être marquée, afin de rappeler l'importance de ce secteur qui est le fondement de la vie, du bien-être, de la santé. Les connaissances acquises lors des cours permettent à l'être humain de devenir autonome, de se gérer, de s'épanouir.

La formation professionnelle à base large peut servir de départ à d'autres formations qui ont des liens avec divers domaines de l'économie familiale. Cuisine, alimentation, service de maison, entretien du linge, accueil, administration, soins, domaine social apportent donc une ouverture vers la restauration, l'hôtellerie, la santé, etc... La nouvelle formation «de gestionnaire en économie familiale» mise sur pied à l'Institut agricole du Jura à Courtemelon redonne un dynamisme certain à ce secteur et devient une profession à part entière, avec attestation ou CFC. Enseignants et étudiants se réjouissent d'accueillir de nombreux visiteurs pour la journée portes ouvertes, le 21 mars de 13 h 30 à 18 h dans les locaux de l'Ecole d'économie familiale à Courtemelon.

Les paysannes jurassiennes en collaboration avec les consommatrices offriront à Delémont, Porrentruy et Saignelégier le samedi 17 mars des



boissons saines à déguster sur les places des marchés. Elles rendront attentif le consommateur aux multiples possibilités de réaliser des boissons saines, rafraîchissantes et dépourvues de nombreux additifs. Les boissons maisons, sirops et thé ne nuisent pas à l'environnement avec des emballages superflus...

Elles donneront aussi quelques informations au public sur l'économie familiale jurassienne.

Les maîtresses ménagères dans les écoles primaires, sensibiliseront les enfants en distribuant des sets de tables lors des cours de cuisine. Responsables et animatrices sont conscientes de l'importance d'une alimentation saine, équilibrée pour vivre harmonieusement et en bonne santé. Les aides familiales qui côtoient régulièrement les personnes âgées sont interpellées par leur alimentation qui est importante et source de vitalité et de survie... Cette journée permettra une réflexion sur le sujet.

L'économie familiale dans une vie de stress est parfois négligée au détriment de consommations excessives de tous ordres. Lors de cette journée du 21 mars, il est important de rappeler que bien être et harmonie, savoir-faire et savoir-être, accueil et compétences peuvent ouvrir des portes et créer des liens. Apporter du bonheur tout simplement.

Adresses utiles

Service de la formation
professionnelle
Rue des Marronniers 3
2800 Delémont
Tél. 032/420 71 60 / Fax 420 71 61

Centre d'orientation scolaire
et professionnelle
Siège central :
Ch. des Archebusiers
2900 Porrentruy
Tél. 032/465 34 70 / Fax 465 34 71

Rue de l'Hôpital 6
2800 Delémont
Tél. 032/423 79 50 / Fax 423 79 51

Rue Bel-Air 5
2350 Saignelégier
Tél. 032/951 47 10

Service des arts et métiers et du travail
Rue du 24-Septembre
2800 Delémont
Tél. 032/420 52 30 / Fax 420 52 31

Service de l'enseignement
Rue du 24-Septembre
2800 Delémont
Tél. 032/420 54 10 / Fax 420 54 11

Service financier de l'enseignement
(prêts d'études et bourses)
Rue du 24-Septembre
2800 Delémont
Tél. 032/420 54 40 / Fax 420 54 41

Bureau de l'égalité
entre femmes et hommes
Rue des Moulins 19
2800 Delémont
Tél. 032/423 79 00
E-mail : secr.befh@jura.ch

Offices régionaux de placement
Rue Auguste-Cuenin 15
2900 Porrentruy
Tél. 032/465 93 33 / Fax 465 93 34

Rue du 24-Septembre 1
2800 Delémont
Tél. 032/421 36 46 / Fax 421 36 47

Rue Bel-Air 5
2350 Saignelégier
Tél. 032/951 28 78 / Fax 951 28 79

Creapole
Rue d'Airmont 7
2900 Porrentruy
Tél. 032/467 37 40 / Fax 467 37 41
E-mail : info@creapole.ch

SIBIR'ELLES - RPF
Renseignements et inscriptions:
Secrétariat UP Delémont
2800 Delémont
Tél. 032/422 50 02

Ecole d'horlogerie et de microtechnique
EHMP de Porrentruy
Maltière 33
2900 Porrentruy
Tél. 032/466 58 51

Tribunal de Prud'hommes
Le Château
2900 Porrentruy
Tél. 032/466 33 70 / Fax 466 33 71

Service de renseignements juridiques
(uniquement pour prise de rendez-vous,
les consultations ont lieu chez l'avocat-e
de service désigné-e

Recette de district
Rue de la Justice 2
2800 Delémont
Tél. 032/420 56 20

Recette de district
Rue Auguste-Cuenin 15
2900 Porrentruy
Tél. 032/465 32 70

Recette de district
Place du 23 Juin 6
2350 Saignelégier
Tél. 032/952 46 20