

## LES AMÉRICAINES AU TRAVAIL

---

### I. Aperçu historique du travail féminin des années 1920 à nos jours

En 1920, les Américaines obtiennent le droit de vote et accèdent donc à l'égalité politique. C'est au cours de cette décennie que l'on voit s'affirmer une certaine libération féminine symbolisée par la « *flapper* », l'équivalent de notre « garçonne ». Une femme sur quatre occupe un emploi salarié. Cette proportion est à peu près stable depuis le début du xx<sup>e</sup> siècle, la nouveauté étant que la « *working girl* », qui travaille en attendant de trouver l'amour et de se retrancher dans la vie domestique après le mariage, devient une figure valorisée par la culture américaine. Parallèlement, l'idée d'une véritable carrière féminine se trouve dévalorisée : le pourcentage d'étudiantes dans les universités diminue, ainsi que le nombre de femmes médecins. La femme idéale est alors la jeune et jolie secrétaire qui travaille en attendant de se marier.

Avec la grande crise des années 1930, un double phénomène contradictoire se produit : d'un côté, le travail féminin devient plus nécessaire que jamais, car les hommes rencontrent des difficultés à faire vivre leur famille et risquent de perdre leur travail ; d'un autre côté, le travail féminin apparaît comme « volé » aux hommes, les privant d'un travail indispensable à leur dignité et à leur simple survie. De nombreux États votent des lois interdisant l'embauche de femmes mariées. Une loi fédérale de 1933 permet de licencier les femmes fonctionnaires dans le cas où leur mari serait également employé dans la fonction publique.

Le déclenchement de la Seconde Guerre mondiale permet un retour au plein emploi. Les hommes étant au front, la mobilisation des femmes est vivement encouragée pour faire tourner l'industrie

de guerre ; en témoignent les célèbres images de propagande mettant en scène « Rosie the Riveter », femme en bleu de travail et foulard noué autour des cheveux, qui, dans sa représentation la plus célèbre, se retrousse les manches et déclare « *We can do it !* » en montrant son biceps.

L'après-guerre voit un retour à l'ordre ancien : les hommes reprennent leurs emplois traditionnels, tandis que les femmes qui restent dans la population active se retrouvent dans des emplois sous-payés. Même si leur part dans la population active passe de 17 % en 1950 à 30 % en 1960, la croissance économique et la prospérité générale permettent à de nombreuses femmes, dont les maris ont une bonne situation, de ne pas travailler. Ces femmes, qui ont souvent accédé aux études, sont victimes du « problème sans nom » dénoncé par Betty Friedan dans *The Feminine Mystique* (1963), c'est-à-dire de l'ordre moral des années 1950. Selon l'idéologie de l'époque, la parfaite *housewife*, femme raffinée et intelligente, trouve son épanouissement en contribuant à l'avancement de la carrière de son mari, grâce au foyer harmonieux sur lequel elle règne et aux dîners sans fausse note qu'elle sait organiser.

## II. La lutte contre les discriminations

Avec l'accès au droit de vote en 1920, le mouvement féministe se divise entre les tenants d'une législation protectrice des femmes, et donc spécifique, et les partisans de l'égalité absolue. Les égalitaristes du *National Woman's Party* proposent dès 1923 un amendement à la Constitution interdisant expressément toute discrimination fondée sur le sexe. Les « réalistes », quant à eux, craignent qu'un tel amendement ne remette en question la législation existante, qui protège les femmes des travaux les plus dangereux et du travail de nuit.

C'est dans les années 1960, avec la renaissance du féminisme (la deuxième vague) et alors que les femmes éduquées souffrent du « problème sans nom » identifié par Betty Friedan, que le sujet revient sur le devant de la scène. Betty Friedan et Patricia Ireland sont nées dans l'Illinois, Kay Clarenbach dans le Wisconsin, Esther Peterson dans l'Utah ; les syndicalistes Dorothy Haener et Addie Wyatt étaient de Detroit pour la première, dirigeante du syndicat

*United Auto Workers*, et de Chicago pour la seconde, une des figures du syndicat des abattoirs et du mouvement noir. Les femmes de cette génération qui œuvrent pour l'égalité au travail sont souvent originaires des Grands Lacs et de l'Ouest, c'est-à-dire d'États dotés de traditions politiques et syndicales progressistes. Les États des Grands Lacs et du Pacifique ont historiquement et aujourd'hui encore un taux de syndicalisation bien supérieur à la moyenne nationale. Ces États ont par ailleurs été les premiers à accorder le droit de vote aux femmes, comme on le verra ultérieurement.

À l'instigation d'Esther Peterson, le président Kennedy crée une commission sur le statut des femmes (*President's Commission on the Status of Women*). Le rapport de la commission, publié en 1963, est suivi de l'adoption la même année de l'*Equal Pay Act*, une loi qui rend obligatoire le principe « à travail égal, salaire égal ». Cependant, la loi ne s'attaque pas au problème de fond : la segmentation structurelle du marché du travail, qui assigne aux femmes et aux hommes des emplois différents, et inégalement payés. Le *Civil Rights Act* de 1964 représente un tournant majeur dans l'histoire américaine. Le Titre VII de cette loi interdit toute discrimination à l'emploi en raison de la race, de la religion, de l'origine nationale ou du sexe de la personne. Cette loi a pour principal objectif de lutter contre les discriminations dont sont victimes les Afro-Américains, l'inclusion du sexe résultant d'une manœuvre destinée à diminuer les chances d'adoption de la loi. Suite au vote du *Civil Rights Act*, l'*Equal Employment Opportunity Commission* (EEOC), chargée des plaintes pour discrimination à l'emploi, est mise en place. L'EEOC privilégie les plaintes pour discrimination raciale par rapport à celles, nombreuses aussi, déposées au nom de la discrimination contre les femmes. Les féministes réagissent en créant en 1966 la *National Organization of Women* (NOW). NOW se bat pour l'application effective des lois fédérales contre la discrimination sexuelle et pour la fin de la discrimination de fait entre emplois masculins et emplois féminins. C'est notamment suite à la campagne des féministes que l'EEOC interdit en 1968 les annonces d'emploi discriminantes, telles que : « une femme pour un poste de secrétaire » ou « un homme pour un poste de mécanicien ». La lutte des hôtesses de l'air devient également une cause

célèbre. Il faut dire que celles-ci étaient soumises à un traitement qui nous paraît incroyablement sexiste aujourd'hui, les empêchant de bénéficier de leurs droits élémentaires de salariées. Choies sur des critères physiques, elles étaient licenciées lorsqu'elles atteignaient l'âge de 32 ans, ou avant si elles se mariaient. Elles n'avaient ainsi ni réelle progression de salaire, ni retraite. De plus, l'idée subliminale était bien qu'elles devaient être à la fois désirables et sexuellement disponibles, la clientèle des voyages aériens étant à l'époque constituée essentiellement d'hommes d'affaires. Une publicité de l'époque pour la compagnie Continental donne le ton : « On remue vraiment les fesses pour vous » (« *We really move our tails for you* »). Enfin, les hôtesses de l'air étaient tenues à un « look » impeccable et à un poids « idéal », mais ce contrôle des corps pouvait même aller jusqu'à des inspections surprises de leurs sous-vêtements, ce qui rappelle quelque peu l'inspection sanitaire des prostituées au XIX<sup>e</sup> siècle ! Face à ces humiliations, l'une d'entre elles, Patricia Ireland, est devenue une féministe de premier plan : avocate spécialisée dans l'égalité au travail et présidente de NOW de 1991 à 2001.

Parallèlement, en 1972, le Congrès vote enfin l'*Equal Rights Amendment* (ERA), qui avait été introduit en 1923. L'amendement est rédigé comme suit : « Nul ne peut être privé en tout ou en partie, en raison de son sexe, de l'égalité des droits devant la loi, du fait de l'État fédéral ou de tout État des États-Unis. Le Congrès met en œuvre la législation appropriée au respect des dispositions de cet article ». L'amendement est voté en dépit de la réticence des responsables de l'AFL-CIO, la grande confédération syndicale américaine. À l'instar des syndicalistes des années 1920, ceux-ci craignent qu'une mesure d'ensemble n'ait la conséquence paradoxale de remettre en cause les protections importantes arrachées au fil des années et inscrites dans des lois spécifiques protectrices des travailleuses. L'amendement cristallise aussi les craintes des républicains conservateurs et anti-féministes, regroupés sous la bannière de Phyllis Schlafly et de son association, STOP ERA. L'amendement doit être ratifié par les trois quarts des États, soit 38 États, pour être définitivement adopté. Bien que trente États le ratifient la première année, le chiffre fatidique de 38 ne sera jamais atteint et l'amendement est abandonné en 1982.

La lutte emblématique des années 1990 est celle visant à combattre le harcèlement sexuel au travail. La juriste Catherine MacKinnon en fait son cheval de bataille dès les années 1970, avec des procès et la publication d'un livre marquant à la fin de la décennie. Elle y jette les bases de la doctrine juridique du harcèlement sexuel comme forme de discrimination sexuelle<sup>1</sup>. En 1980, l'EEOC fait sienne cette doctrine. En 1986, la Cour suprême rend à l'unanimité un jugement qui étend considérablement le champ des poursuites. Premièrement, l'employeur (l'entreprise) est responsable des actes d'un supérieur hiérarchique qui harcèle sexuellement une de ses subordonnées (ou un). Deuxièmement, un « environnement de travail hostile » est considéré comme une forme de harcèlement sexuel. Une personne pourra donc engager des poursuites au motif qu'elle est heurtée par le comportement ou les paroles d'un collègue, même sans que celui-ci ne lui fasse d'avances explicites ou ne prenne des mesures qui nuisent au déroulement de sa carrière parce qu'elle aurait refusé de répondre à ses avances. En d'autres termes, la définition américaine du harcèlement sexuel recouvre les paroles aussi bien que les actes, ce qui la rend très large. À titre d'exemple, en France, les plaisanteries et gauloiseries ne relèvent pas du champ du harcèlement sexuel tel que la loi l'a récemment défini. Le scandale Tailhook de 1991, qui implique des officiers de l'aviation navale, puis les affaires incriminant le juge Clarence Thomas et le sénateur Bob Packwood, viennent mettre le sujet sur le devant de la scène publique. L'affaire Clarence Thomas contre Anita Hill est la plus célèbre. Un siège se libérant à la Cour suprême, le président George H. W. Bush propose la nomination du juge Clarence Thomas, un Afro-Américain conservateur. La personne choisie par le président devant ensuite être confirmée par le Sénat, Clarence Thomas est auditionné et sa vie passée au peigne fin ; c'est alors que le juge se voit accusé de harcèlement sexuel par l'une de ses anciennes collaboratrices, Anita Hill, professeur de droit, qui avait travaillé à l'EEOC sous sa direction. L'affaire est d'autant plus intéressante que l'accusé et la plaignante sont tous deux Afro-Américains et que les faits de harcèlement sexuel incrim-

---

1. Catherine MacKinnon, *Sexual Harassment of Working Women: A Case of Sex Discrimination*. Yale University Press, New Haven, 1979.

minés – harcèlement que le droit américain définit, rappelons-le, comme une forme de discrimination – se sont produits à l'EEOC, l'agence fédérale chargée de la lutte contre les discriminations ! Le Sénat juge les preuves contre Clarence Thomas insuffisantes et il est confirmé de peu. L'affaire met néanmoins le problème sur le devant de la scène et contribue à la sensibilisation du public, des entreprises et des juges. Une déferlante de procès pour harcèlement sexuel a lieu par la suite et se solde par de nombreuses victoires pour les plaignantes. En 1991, l'EEOC traite 6 127 affaires, qui se traduisent par 7,7 millions de dollars attribués aux victimes. En 1997, le nombre des affaires a doublé et surtout les dommages et intérêts attribués ont été multipliés par six et demi, sans parler de la multiplication des procès auprès des tribunaux des États ou des nombreuses affaires réglées à l'amiable, moyennant finances. Après un certain nombre de procès très médiatisés, les entreprises américaines sont devenues très vigilantes dans ce domaine, introduisant notamment un code de bonne conduite. Les procès sont donc devenus moins nombreux dans les années 2000. Deux des grosses affaires de cette décennie impliquent des entreprises japonaises, dont la culture patriarcale est en décalage avec les nouvelles règles du monde du travail américain. En 1998, Mitsubishi doit payer 34 millions de dollars à plus de 300 de ses employées aux États-Unis qui lui ont intenté un procès en nom collectif (*class-action suit*). En 2005, le patron de Toyota pour l'Amérique du Nord, un Japonais accusé par son assistante, également japonaise, doit démissionner. Au bout du compte, cette « croisade » aura eu pour effet de changer la culture au travail, chacun étant bien sensibilisé au risque encouru, qui n'est rien moins que l'opprobre public et la porte.

Le plus grand défi reste toutefois la segmentation structurelle du marché du travail, qui fait que les emplois dits féminins sont historiquement et traditionnellement moins bien payés. Même lorsqu'ils nécessitent des diplômes et impliquent des responsabilités, les emplois majoritairement occupés par des femmes sont souvent moins bien rémunérés que des emplois moins exigeants traditionnellement exercés par des hommes. Plus pervers encore, la féminisation d'une profession auparavant masculine s'accompagne souvent de sa

prolétarianisation, comme on a pu l'observer avec les juges en France ou les médecins en Union Soviétique. Pour remédier à l'avenir à ces situations, un travail éducatif loin en amont est nécessaire, afin d'inciter les jeunes filles à choisir leur orientation professionnelle indépendamment des marqueurs de genre attachés à chaque profession. Pour combattre la segmentation « genrée » actuelle du marché du travail, les féministes ont intenté des procès demandant un salaire égal, non pas pour un travail égal (c'est-à-dire pour le même travail, le problème étant justement que les femmes bien souvent ne font pas le même type de travail), mais pour un travail de valeur égale (« *comparable worth* »). Cette tactique a remporté un certain succès dans une vingtaine d'États qui ont appliqué cette règle à leurs fonctionnaires dans les années 1980. Toutefois, le secteur privé s'y est toujours montré hostile, ainsi que les administrations Reagan et Bush, si bien qu'aucune loi fédérale n'a pu être votée dans ce sens.

### III. Un taux d'activité particulièrement élevé

Aujourd'hui, 65 % des Américaines en âge de travailler ont un emploi, ce qui est une proportion élevée. À titre de comparaison, moins de 50 % des Italiennes, 57 % des Japonaises, 59 % des Allemandes, 66 % des Néerlandaises et 70 % des Suédoises sont dans cette situation. Toutefois, les comparaisons internationales ne sont pas toujours pertinentes car les statistiques recourent des réalités différentes selon les pays. Ainsi en France, selon les chiffres de l'OCDE, seules 57,5 % des femmes en âge de travailler occupent un emploi. Mais, le taux d'activité particulièrement bas chez les jeunes et les plus de 50 ans à cause des préretraites et du chômage de masse, fausse quelque peu les chiffres. En effet, le taux d'activité passe à 80 % lorsque l'on se concentre sur les femmes âgées de 25 à 49 ans, et c'est ce taux qui est souvent mis en avant par la statistique française.

Le temps partiel, qu'il soit choisi ou imposé, est aussi une donnée à prendre en compte. Quinze pour cent des travailleurs américains sont concernés, soit le même taux qu'en France, et beaucoup moins qu'en Grande-Bretagne (25 %). Les femmes sont surreprésentées dans la catégorie des travailleurs à temps partiel aux États-Unis puisqu'el-

les constituent 68 % du total, mais cette surreprésentation y est moindre que dans beaucoup d'autres pays, comme la France et la Grande-Bretagne, où 80 % des travailleurs à temps partiel sont des femmes.

Le taux d'activité des Américaines – 65 % – se rapproche de celui des Américains qui, lui, est en baisse, atteignant aujourd'hui 77 % (contre 89 % dans les années 1950). Ce double mouvement s'explique par les évolutions sociologiques, mais aussi économiques, des dernières décennies. Le secteur tertiaire, qui emploie 60 % de femmes, a connu une croissance de 260 % depuis les années 1970. Pendant ce temps, le secteur secondaire, qui emploie 70 % d'hommes, a décliné de 14 %. Seuls les pays scandinaves ont un taux d'activité des femmes encore plus proche de celui des hommes (la différence étant d'environ 5 %). Avec 12 % d'écart entre les taux d'activité des hommes et des femmes, les États-Unis se situent donc relativement bien au niveau international, même si les pays scandinaves prouvent qu'il est possible de resserrer encore l'écart. Le différentiel américain de 12 % dans les taux d'activité des deux sexes n'a pas bougé depuis dix ans.

#### IV. La formation des filles

Aujourd'hui, les filles réussissent mieux scolairement que les garçons et elles sont plus nombreuses à l'université, à tel point que d'aucuns parlent d'un nouveau *gender gap*, au détriment non plus des filles comme par le passé, mais des garçons. Aux États-Unis, on compte, chaque année, 140 jeunes filles qui s'inscrivent à l'université, pour 100 jeunes hommes. C'est une moyenne qui cache des disparités, comme par exemple dans la communauté noire où le *gender gap* est encore plus marqué : 190 filles qui font des études supérieures pour 100 garçons. Les États-Unis se situent dans une moyenne pour les pays développés : le différentiel est encore plus élevé en faveur des filles en Suède (150 étudiantes pour 100 étudiants), alors qu'il est faiblement à l'avantage des garçons au Japon (90 étudiantes pour 100 étudiants). Aux États-Unis, aujourd'hui, les filles reçoivent 57 % des *bachelor's degrees* et 58 % des *master's degrees*. Depuis 1984, les étudiantes sont plus nombreuses que les étudiants au niveau des *graduate studies*, c'est-à-dire après les quatre ans de *bachelor's*. Cette tendance ne fait que s'accroître, puisque leur nombre a augmenté