

Zeitschrift: Revue suisse : la revue des Suisses de l'étranger
Herausgeber: Organisation des Suisses de l'étranger
Band: 20 (1993)
Heft: 3

Artikel: Interview : difficile égalité
Autor: Willumat, Heidi / Kaufmann, Claudia
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-912563>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 22.05.2025

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

Ruth Dreifuss au Conseil fédéral, marque là un tournant d'importance. Francis Matthey en a fait l'expérience à ses dépens. Indépendamment de ses réelles qualités, un homme a dû renoncer à occuper la plus haute charge de l'Etat pour laquelle il se sentait prédestiné, cédant son fauteuil à une consœur.

Le fait que, dans un premier temps, la majorité des parlementaires fédéraux n'aient pas vu d'objection à reconduire un gouvernement fédéral exclusivement masculin a servi de détonateur. Prenant conscience de leur pouvoir, des élec-

teurs ont de bonnes chances de prendre sa place.

Le nombre des mandats n'est pas extensible et tout siège convoité par une politicienne est encore, dans la majeure partie des cas, occupé par un homme. Si le mouvement allumé par Christiane Brunner maintient sa flamme, les farouches opposants à la règle des quotas risquent peut-être d'y retrouver goût; pour garantir une représentation équitable des hommes dans les instances politiques. ■



Les femmes qui se lancent à faire carrière sont prises entre deux fronts: soit elles ne parviennent pas à s'imposer au travail, soit – si elles y réussissent – elles ne restent pas de vraies femmes.
(Photos: Keystone)

trices, mais certainement aussi des électeurs, se sont empressés de jouer du crayon lors du renouvellement des parlements d'Argovie, Soleure et Neuchâtel. Biffés sans pitié, des élus se sont retrouvés sur la touche, même ceux qui étaient connus pour leurs prises de position en faveur de l'égalité entre les sexes. A Genève, lors des préparatifs des élections cantonales de cet automne, le conseiller d'Etat socialiste Christian Grobet, en place depuis douze ans, n'a pas obtenu de son parti une dérogation l'autorisant à siéger encore quatre ans. Une femme, Micheline Calmy-Rey, actuellement présidente du Grand conseil,

Interview

Difficile égalité

Entretien avec Claudia Kaufmann, chef du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes.

«Revue Suisse»: Madame Kaufmann, d'emblée une question cruciale: qu'en est-il de l'égalité des salaires en Suisse?

Claudia Kaufmann: En moyenne, on constate encore chez nous une différence d'environ 30% entre les salaires des hommes et ceux des femmes. Il n'existe malheureusement pas (encore) en Suisse une politique active pour l'égalité des salaires. Si l'on pense... depuis l'acceptation de l'article sur l'égalité en 1981, il n'y a eu en tout que 15 recours en matière salariale devant les tribunaux et les

partenaires sociaux n'ont pas encore pris suffisamment au sérieux, jusqu'à présent, leur responsabilité à cet égard lors de la négociation de contrats collectifs. Une loi sur l'égalité est actuellement en cours d'examen au Parlement, mais un tel acte existe depuis longtemps dans d'autres pays européens. Nous espérons que les règles énoncées ne seront pas grignotées!

Pas assez de c

Votre salaire suffit-il à couvrir tous vos besoins importants? Votre travail vous donne-t-il satisfaction? Pouvez-vous participer aux décisions sur ce que vous faites et par quels moyens? Pouvez-vous placer sans difficulté vos enfants à la crèche, au jardin d'enfants ou dans une école-garderie? Avez-vous assez de loisirs, de vacances, de congé-maternité? Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail est-il pour vous inimaginable? Votre rente suffira-t-elle pour vous garantir une retraite agréable? Votre employeur vous offre-t-il des possibilités intéressantes de perfectionnement professionnel? Dans l'entreprise, avez-vous partout une situation égale à celle des hommes?

Autant de questions qu'une femme peut avoir à se poser dans la vie professionnelle, autant de problèmes qu'elle peut avoir à résoudre si elle veut s'épanouir professionnellement.

Le (faux) départ

Exercer une profession fait à l'évidence toujours plus partie du plan de vie d'une femme; c'est même très précisément la condition primordiale de son indépendance. Et pourtant il n'est pas si évident que la femme puisse avoir le choix s'agissant d'acquérir une formation qualifiée et donc d'avoir un métier qui

partenaires sociaux n'ont pas encore pris suffisamment au sérieux, jusqu'à présent, leur responsabilité à cet égard lors de la négociation de contrats collectifs. Une loi sur l'égalité est actuellement en cours d'examen au Parlement, mais un tel acte existe depuis longtemps dans d'autres pays européens. Nous espérons que les règles énoncées ne seront pas grignotées!

Et l'égalité des chances?

L'égalité des salaires ne peut pas exister sans l'égalité des chances. Si nous regardons de nouveau ce qui se passe dans d'autres pays, on constate que ceux qui enregistrent de bons résultats sont ceux qui poursuivent une solide politique en faveur de l'égalité des chances en prenant un vaste éventail de mesures – allant du droit fiscal aux assurances sociales, en passant par les structures d'accueil pour les enfants. Là aussi, il reste encore beaucoup à faire en Suisse.

indépendance de la femme

Confiance en elles-mêmes

lui permettra de se perfectionner. Certes, on enregistre une augmentation de la participation des jeunes filles aux premières voies de formation post-obligatoire, comme le gymnase, mais cela ne

Heidi Willumat

signifie pas encore, et de loin, de réelles chances de promotion. Celles-ci dépendent en effet de nombreux facteurs, tels que la durée de la formation, le diplôme final – par exemple un titre universitaire – et enfin du marché du travail lui-même. Il est prouvé que les jeunes filles sous-estiment bien plus que leurs collègues garçons la valeur d'une bonne formation et l'importance du choix professionnel dans la perspective d'une carrière réussie. Bien souvent, cette prise de conscience tardive mène les femmes à un moment quelconque de leur vie dans une profession pour elles fatale qui n'offre aucun débouché.

Quelles sont les raisons de cette « mutilation »? La distribution marquée des rôles dans la famille, à l'école et dans la société imprègne la plupart des femmes jusque tard dans leur vie d'adultes. Bien plus que les hommes, elles sont influencées par des échelles de valeurs contradictoires: ce n'est qu'avec hésitation et seulement au niveau juridique que, dans le nouveau droit matrimonial, l'on com-

mence à établir l'équivalence entre le travail ménager et l'éducation des enfants d'une part, et l'activité professionnelle d'autre part. Or l'économie n'a pas encore trouvé de solution pour reconnaître les prestations fournies au sein de la famille comme partie intégrante d'une vie professionnelle se déroulant par phases.

D'autres barrières

Malgré l'intérêt toujours plus grand des femmes pour le choix d'une profession et leur attitude plus positive à l'égard d'une activité lucrative, de nombreux obstacles, qu'ils soient inhérents à la situation mais aussi imposés par l'extérieur, continuent à perturber une motivation professionnelle continue. Or celle-ci implique de l'intérêt pour l'activité exercée, le sentiment de s'épanouir et la satisfaction intérieure, qui sont à leur tour les conditions de la réussite professionnelle. Une étude effectuée à l'EPF de Lausanne montre que les qualités personnelles et l'engagement au travail sont à la base même de cette satisfaction intérieure que procure le travail. Or, c'est précisément au niveau de la personnalité féminine qu'il faut déplorer la présence de tensions inutiles dues au fait que la forme spécifique des professions féminines et des emplois destinés aux femmes est liée aux points faibles, aux «déficits» dans la nature de la femme: subordination, intégration et adaptation, acceptation passive et dépendance sentimentale ne sont pas rompues ou compensées, mais bien plutôt prolongées, renforcées, exploitées... Et souvent, à l'inverse, ses aptitudes spécifiques, ses qualités productives, vivantes, humaines, pour ne rien dire de ses points forts intellectuels, sont intégrées, orientées, réprimées, voire brisées, dans l'intérêt de l'entreprise...

Le comportement de la femme a bien plus à faire avec son attitude à l'égard de la rentabilité, de la réussite et de la puissance. Alors qu'à cet égard les hommes visent surtout à se réaliser pleinement et à imposer agressivement leurs propres idées, les femmes pensent plus dans le contexte, voient les liens d'interdépendance des parties concernées, liens qu'il s'agit de respecter. «C'est pourquoi bien des femmes considèrent très souvent leurs supérieurs et collègues masculins comme des exemples dissuasifs», consi-

tate Anita Calonder dans son étude sur la situation de la femme active, publiée par l'OFIAMT, étude qui a servi de base à cet article; «il leur est aussi beaucoup plus difficile qu'aux hommes de considérer un échec comme une incitation à prendre un nouvel élan. Si elles en essuient un, elles pensent qu'il est dû à un manque de capacité de leur part, ce qui nuit à leur confiance en elles-mêmes, à leur assurance.»

Exigences

Pour conclure, Anita Calonder estime qu'il ne suffit pas de fournir aux femmes une bonne formation et un perfectionnement professionnel de sorte qu'elles puissent concurrencer les hommes. Une multitude de barrières, telles que les normes sociales, le traditionnel comportement de rôles, le manque d'infrastructures sociales, les structures défavorables dans le monde du travail et la formation sont autant d'entraves au développement professionnel de la femme. L'éducation joue un rôle décisif s'agissant d'apprendre le «rôle de la femme». La façon dont la mère évalue sa place dans la famille et au travail influence plus tard l'attitude de la fille envers la profession et le travail. La coéducation à l'école, qui est aujourd'hui de nouveau fortement contestée, peut aussi du reste contribuer à «apprendre à ne pas s'en sortir» et à développer des «stratégies d'évitement des conflits conditionnés par le rôle». Il reste encore beaucoup à faire et il faut l'aide de tous pour sortir de ce cercle infernal et améliorer le sombre tableau de la femme dans la vie active. ■

On est encore loin de reconnaître au travail ménager et à l'éducation des enfants la même valeur qu'à l'activité professionnelle.



Que pensez-vous des quotas?

J'en approuve formellement le principe, dans le monde du travail et sur la scène politique. Mais les quotas doivent être fixés dans chaque cas et dans chaque entreprise selon les circonstances, et assortis de toute une série de mesures d'accompagnement: la promotion générale des femmes et des possibilités de réinsertion professionnelle, le travail à temps partiel y compris pour les postes de cadres, la réévaluation du travail au sein de la famille, etc.

L'objection selon laquelle il ne suffit pas d'être une femme n'est pas fondée. Même les femmes choisies en vertu de quotas doivent faire la preuve de leurs qualifications et de leurs capacités. En outre, les femmes doivent avoir, tout autant que les hommes, le droit d'être moyennes. Ce n'est que lorsque cela sera admis que l'égalité sera réalisée.

Interview: Heidi Willumat ■