

**Zeitschrift:** Domaine public  
**Herausgeber:** Domaine public  
**Band:** - (1972)  
**Heft:** 195

## Titelseiten

### 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:** 03.02.2025

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

J.A. 1000 Lausanne

Hebdomadaire romand  
No 195 21 septembre 1972  
Neuvième année

Rédacteur responsable:  
Laurent Bonnard

Le numéro: 1 franc

Abonnement  
pour une année: 33 francs  
jusqu'à fin 1972: 12 francs

Administration, rédaction:  
1002 Lausanne, case 1047  
1003 Lausanne, Saint-Pierre 1  
Tél. 021 / 22 69 10  
CCP 10-155 27

Imprimerie Raymond Fawer S.A.

Ont collaboré à ce numéro:

Jean-Daniel Delley  
Jean-Claude Favez  
Bruno Pellaud  
Michel Rey

# 195

## Fauteuils interdits aux femmes

M<sup>me</sup> Helga Hnidek, citoyenne autrichienne née en 1937, vient de succéder à M. Karl Schweri, qui lui a confié la direction de l'entreprise miraculée par leurs soins communs au cours des dernières années: Denner, importante maison d'alimentation à succursales de Suisse.

Voilà bien l'exception qui confirme la règle. Car la règle veut qu'une femme n'accède pas au fauteuil directorial, à moins de s'y trouver installée par son mari (défunt), son père, ou son amant, mais plus rarement qu'on le dit. De fait, le top management reste une affaire de businessmen (allez donc chercher businesswoman dans le dictionnaire!).

Pour gravir les échelons de la hiérarchie, les femmes ont deux types d'obstacles à surmonter: ceux qu'elles se créent elles-mêmes, et ceux que les circonstances ou la mauvaise foi élèvent devant elles. On l'a complaisamment répété, mais à juste titre: les femmes manquent souvent d'ambition professionnelle, c'est-à-dire de foi en leurs propres moyens et ressources; selon leur tempérament, elles abdiquent d'avance, elles mènent distraitemment un combat qu'elles n'ont pas la conviction, ni donc la moindre chance, de pouvoir gagner, ou bien elles font preuve d'un zèle insensé. Cette dernière attitude, beaucoup plus fréquente que le veut le préjugé relatif à la légèreté et à l'inconstance féminines, vient partiellement du fait que, pour le même poste, on demande de manière générale des qualifications supérieures de la part d'une femme que d'un homme (voir notre dossier).

Cette sorte de « surqualification » érigée en exigence générale constitue d'ailleurs une forme de gaspillage particulièrement stupide en période de situation tendue sur le marché de l'emploi. Exiger de toute secrétaire la sténo-dactylographie en trois langues est déjà discutable, mais, au niveau des cadres, il devient impardonnable d'occuper des licenciées en droit ou en sciences par exemple à des tâches auxquelles l'Ecole de commerce les aurait mieux préparées que l'université.

Quant aux handicaps et aux pièges généralement dangereux disposés sur la voie de celles qui veulent faire carrière, ils font de cette dernière une course d'obstacles plus que d'honneurs; et le parcours est assez meurtrier si l'on en juge d'après le petit nombre d'arrivantes. C'est que dès le départ elles auront eu à vaincre les réticences et les préventions auxquelles elles se sont continuellement heurtées, et qui reflètent un réel manque de confiance, tant de la part des supérieurs et des clients que des inférieur(e)s hiérarchiques. Une mauvaise foi généralisée, qu'inspire le plus souvent une vanité blessée ou la crainte d'une rivalité nouvelle, interdit aux femmes de commettre la moindre erreur psychologique; elles doivent en particulier faire attention de ne rien faire qui puisse renforcer les préjugés classiques, d'autant plus tenaces que l'analyse les a trouvés infondés, sur l'incorrigible absentéisme féminin (et le service militaire donc?), l'émotivité au travail, etc. De toute manière, l'égalité des chances n'est pas pour demain, si jamais elle doit arriver. Sur le plan professionnel, la disparité entre les hommes et les femmes commence au niveau de la formation, elle se manifeste ensuite par les inégalités de salaire (qui font évidemment tout l'intérêt de la main-d'œuvre féminine pour les travaux d'exécution), et elle s'accroît encore au temps de la promotion. En matière de carriérisme féminin, les mentalités mettront des décennies à mûrir: pour longtemps encore, une femme n'aura de chances d'occuper un poste supérieur que si, épouse, veuve ou fille, elle le tient ou l'hérite directement du titulaire — ou si elle n'a décidément pas de concurrent masculin. En aucun cas, elle ne sera préférée à un homme à qualifications égales.

Si elle tient au titre plus qu'à l'emploi et à ses ennuis, elle pourra toujours aller s'installer en pays germanophone, et y épouser un cadre supérieur. A la blanchisserie comme chez le coiffeur, elle sera Frau Direktor, Frau Professor, ou au moins Frau Doktor.