

Zeitschrift: Femmes suisses et le Mouvement féministe : organe officiel des informations de l'Alliance de Sociétés Féminines Suisses

Herausgeber: Alliance de Sociétés Féminines Suisses

Band: 75 (1987)

Heft: [10]

Artikel: Entreprises : le label égalité

Autor: Chaponnière, Martine

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-278420>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. 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. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

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. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

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. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 30.06.2025

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

Entreprises : le label égalité

« Des actes, moins de paroles » : un grand symposium a réuni le 25 août à Zurich quelque 500 personnes venues faire le point sur le programme d'égalité des chances entre femmes et hommes dans la vie professionnelle lancé il y a une année.

Parti d'une initiative privée en Suisse alémanique, le programme « Des actes, moins de paroles » (Taten statt Worte) réunit aujourd'hui près de quarante entreprises, et pas des moindres, puisqu'on y trouve, entre autres, la Migros et la Coop, les grandes banques, les géants de la chimie bâloise, Swissair, les PTT ou encore l'Office fédéral du personnel et l'administration de certains cantons comme Thurgovie ou Schwyz.

Le petit groupe (cinq femmes et cinq hommes du monde économique et politique) à l'origine de cette initiative a mis sur pied le premier symposium « Des actes, moins de paroles », qui s'est tenu le 25 août dernier à l'Université d'Irchel à Zurich. Nous sommes allées d'étonnement en étonnement. Tout d'abord, le grand aula de 600 places était plein. Ensuite, les hommes — complet-cravate-attaché-case et bloc-notes — étaient venus en nombre, surtout pour les conférences plénières du matin. Leur fréquentation des ateliers fut moins assidue mais nous étions si habituées aux colloques sur l'égalité désertés par les hommes — sans parler des hommes d'affaires ! — que leur seule présence tranchait sur la coutume. Il faut dire que le programme « Des actes, moins de paroles » a de quoi satisfaire tout le monde : la direction des entreprises comme leurs employées, et les féministes en prime, un consensus rarement atteint.

Trois conditions

C'est que ce programme constitue un encouragement pour tout le monde, une démonstration de bonne volonté, et pour l'heure, et malgré son intitulé, une déclaration d'intentions sans impératif immédiat d'application. L'entreprise qui désire en faire partie s'engage à respecter trois conditions :

- intégrer des « actions positives » dans ses objectifs généraux ;



- élaborer des programmes concrets et fixer leurs échéances ;
- désigner une personne ou un groupe comme responsable de la réalisation et du suivi de ces programmes.

Objectifs louables, certes, mais finalement assez peu contraignants. La diversité des actions menées jusqu'à maintenant montre bien, d'ailleurs, que c'est surtout de l'initiative individuelle d'une personne dans l'entreprise que dépend le rythme d'avancement des efforts en faveur de la promotion des femmes. Et si l'on voit bien ce que celles-ci ont à gagner d'un tel programme, le bénéfice qu'en tirent les entreprises est tout aussi net. D'abord, la constatation est unanime : les qualités et les talents des femmes sont mal utilisés dans les entreprises, voire gaspillés, et cela nuit à la rentabilité. « Il serait tout à fait illusoire de penser que l'économie décide de mettre sur pied des programmes qui ne lui seraient d'aucun apport » déclarait à ce propos Lilian Uchtenhagen, membre du groupe d'initiative et présidente du conseil d'administration de la Coop. Ensuite, au-

cun chef d'entreprise n'y perdra en popularité en se déclarant un partisan concret de l'égalité des chances. Pour peu qu'il fasse aussi de la politique et que l'on se trouve à un mois et demi des élections — comme c'était justement le cas du symposium — on comprendra aisément que les intervenants se soient pressés au portillon ce mardi 25 août...

Piano... piano

Que le programme soit une bonne plateforme publicitaire ne fait aucun doute. Bien des entreprises qui y ont souscrit en sont encore aux balbutiements à la fin de cette première année. Nous avons été frappées, lors des ateliers de travail du symposium, de la difficulté qu'avaient les membres des entreprises à mentionner des actions précises élaborées dans le cadre du Programme. Certaines maisons comme les PTT se contentent de faire un constat désolé de la ségrégation des postes de travail (100 % de femmes chez les téléphonistes) et déclarent avec une touchante humilité

qu'elles sont justement venues à ce symposium pour avoir des idées et des modèles d'action.

D'autres se bornent à mettre en avant leurs « actions positives », à savoir l'égalité de salaire, source généralisée de fierté, la neutralité sexuelle des offres d'emploi, éventuellement la mise sur pied d'un groupe de travail sur les questions de promotion féminine. C'est le cas d'IBM, dont la philosophie consiste à ne faire aucune différence entre hommes et femmes : « IBM n'offre pas plus de chances aux femmes qu'aux hommes. Mais elle ne leur en offre pas moins » dit un papillon de la boîte, credo fait sien par une employée de la maison qui nous disait : « J'ai suivi tous les cours que je voulais suivre dans l'entreprise et j'ai mené ma carrière comme je l'entendais. Chez IBM, quand une femme veut, elle peut ».

Programmes spécifiques

A l'opposé de la non-différenciation, certaines entreprises ont mis sur pied des programmes spécialement destinés aux femmes. C'est le cas de Swissair et du Crédit Suisse, ce dernier ayant engagé il y a deux ans une formatrice d'adultes à cet effet. Quant à Swissair, une de ses originalités consiste à proposer le même cours (savoir s'exprimer, communiquer, etc.) sous une forme mixte ou non selon les préférences des participant-e-s. Aux dires d'un des représentants Swissair présents, les cours destinés exclusivement aux femmes se remplissent très difficilement, comme si le temps de la spécificité était bien fini et que les femmes voulaient d'elles-mêmes sortir du ghetto. Chez Kambly, un programme de formation « en spirale » est destiné aux ouvrières : le départ de la formation est l'expérience personnelle, s'enchaînant sur une formation professionnelle qualifiante et, en dernier lieu, sur une formation aux méthodes de direction d'entreprise et de personnel. Le programme (ouvert aux hommes comme aux femmes, mais deux tiers du personnel sont féminins) est évidemment suivi, partiellement ou en entier, par celles et ceux qui le désirent et n'a aucun caractère obligatoire.

Autant d'entreprises, autant de modes de faire en vue de faciliter la promotion des femmes. Mais qu'on ne s'y trompe pas, chacun doit avoir son rythme propre, et chaque chose en son temps. Le pragmatisme est à la base de la philosophie du programme « Des actes, moins de paroles ».

C'est une des raisons de son succès, mais cela explique aussi la lenteur des progrès. Une jeune femme de Kuoni ne me disait-elle pas qu'elle n'avait pas osé demander à son entreprise (qui fait pourtant partie du Programme) de lui payer les 50 francs de finance d'inscription au symposium ?

Martine Chaponnière

La Romandie se prépare

« Taten statt Worte » concerne pour l'instant uniquement la Suisse alémanique. Certes, deux membres vaudois (Yvette Jaggi, cons. nat. soc. et Claude Bonnard, cons. nat. lib.) sont venus s'ajouter au comité d'initiative, portant ainsi le nombre d'initiateurs à 12 ; certes, quatre entreprises romandes font partie du programme (Nestlé, le Comité de la Croix-Rouge (CICR), la clinique La Prairie et ETA Ebauches SA) ; et le prochain symposium se tiendra en Suisse romande. Mais de ce côté-ci de la Sarine, le véritable démarrage n'a pas encore eu lieu.

« Pas de quoi s'étonner ni s'indigner ! » note Yvette Jaggi. En Romandie, nous en sommes au stade où les Alémaniques étaient il y a un an. Ce retard s'inscrit dans le cycle habituel de diffusion des idées et des pratiques dans le monde occidental. Il en faut du temps pour que les innovations élaborées en Californie arrivent chez nous, via Francfort et Zurich ! »

Christiane Langenberger-Jaeger, présidente de l'Association suisse pour les Droits de la Femme, avait réagi au quart de tour quand le programme avait été lancé en Suisse alémanique à l'automne dernier. Mais ses premiers contacts avec les entreprises romandes l'ont convaincue qu'il fallait d'abord faire progresser l'idée au moyen d'un comité de patronage. Celui-ci est désormais constitué ; il compte 16 personnalités qui sont, dans l'ensemble, plus proches des milieux féminins et du monde politique que du monde économique. « Nous ne pouvons travailler efficacement dans les entreprises, constate la présidente de l'ADF, que lorsque notre état de préparation sera aussi bon qu'en Suisse alémanique. Or, en Suisse romande, il nous manque la



Christiane Langenberger-Jaeger et Yvette Jaggi : deux Romandes qui y croient.

documentation, les références, tout un back-ground qu'il s'agit de constituer ». Un réseau de personnes compétentes est en train d'être mis sur pied dans ce but.

Pour Yvette Jaggi, ce sont des raisons conjoncturelles qui ont rendu possible la mise sur pied de « Taten statt Worte » : « Dans la situation actuelle de sur-emploi, les femmes restent le seul réservoir de personnel encore disponible pour les entreprises. Les programmes de promotion des femmes cadres servent d'appât. Mais ce qui sera poursuivi surtout en Suisse romande, ce sera l'élévation du niveau global de qualification des femmes, afin de les rendre aptes à répondre aux besoins de base de l'économie ».

Donc, ce n'est pas par idéalisme que des entreprises ont adhéré ou adhéreront à « Taten statt Worte ». Mais peu importe après tout : « Grâce à cette stratégie, les femmes obtiendront des acquis qu'on ne pourra plus leur enlever ». Il faut donc se dépêcher, en Suisse romande aussi, de profiter de la conjoncture favorable, avant que le vent tourne.

(mc et sl)

Par où sont passées les cadres ?

Deux études sur les femmes cadres en Suisse viennent de paraître, l'une en Suisse alémanique, l'autre en Suisse romande. Eva Preuss, doctorante à l'Ecole des Hautes Etudes de Saint-Gall, a choisi comme sujet de thèse celui de la femme dans les postes de direction*. Elles sont à peine 4 % en Suisse, pourcentage se situant dans la moyenne des pays industrialisés (légèrement inférieure à 5 %). Une équipe de chercheuses féministes genevoises** montrent, quant à elles, que « malgré des déclarations d'intention d'allure féministe, les critères traditionnels de recrutement et les mécanismes de la carrière évincent les femmes des positions de pouvoir ». Les branches qui apparaissent le plus diffi-

lement accessibles aux femmes cadres sont les banques et les assurances, domaines où les salaires sont généralement élevés. Dans une comparaison des situations familiales des femmes et hommes cadres à Genève, les chercheuses mettent le doigt sur le prix à payer pour celles qui veulent faire carrière. Le dilemme famille/carrière reste entier et le choix un leurre.

(mc)

* Die Frau im Management, Stand der Forschung und Ergebnisse einer Untersuchung der Managerinnen in der Schweiz, HSG St. Gallen, 1987.

** Anne Blochet-Bardet, Lucienne Gillioz, Daniel Goerg et Maryvonne Gognalons-Nicolet : les femmes cadres en Suisse : un défi à l'égalité professionnelle, *Revue suisse de sociologie*, vol. 13, n° 1, 1987, pp. 29-46.