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: 76 (1988)

Heft: [10]

Rubrik: Dossier

Autor: [s.n.]

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

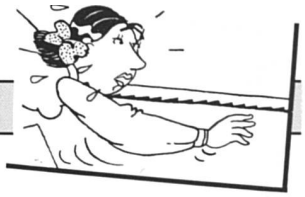
L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées 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

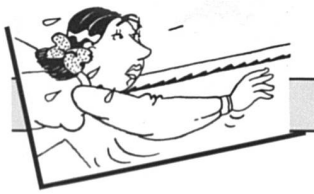
Download PDF: 17.07.2025

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



Promotion: les entreprises aiment-elles les femmes ?

Nous avons déjà présenté dans ce journal le mouvement « Taten statt Worte » (cf. FS octobre 1987), programme privé de promotion des femmes dans les entreprises lancé il y a deux ans en Suisse alémanique. A l'heure des premiers bilans, et quelques mois après le démarrage du programme en Suisse romande (cf. FS mai 1988), nous avons cherché à savoir dans quelle mesure les espoirs des initiatrices et initiateurs du mouvement ont trouvé un début de réalisation. Les constats dressés lors du deuxième symposium, qui s'est tenu le 6 septembre dernier à Berne, et les résultats d'une enquête menée par Catherine Cossy au début de l'été concordent : comme l'exprime un proverbe italien, « entre le dire et le faire il faut traverser la mer ». Cependant, l'engagement énergique de quelques personnalités dans cette initiative invite à ne pas désespérer de l'avenir.



L'initiative se veut pragmatique. Elle mise sur la coopération volontaire des entreprises et administrations publiques, qui s'engagent à élaborer puis à réaliser des programmes concrets visant à améliorer la position des femmes qu'elles emploient. Le tout est patronné par un comité savamment dosé de douze personnalités des milieux économique, scientifique et politique (Claude Bonnard, Ulrich Bremi, Rainer E. Gut, Yvette Jaggi, Oscar A. Kambly, Arina Kowner, Elisabeth Michel-Alder, Marc Moret, Lili Nabholz, Anne Rüffer, Lilian Uchtenhagen, Eberhard Ulich).

Les programmes de chaque entreprise sont soumis à l'appréciation d'un groupe d'accompagnement. Des rencontres de travail régulières permettent aux participants d'échanger leurs expériences. Une fois par année, un bilan public est tiré lors d'un symposium regroupant tous les partenaires. Deux cents à deux cent cinquante femmes, dont un tiers de Romandes, et une quinzaine d'hommes ont participé au symposium qui s'est tenu le 6 septembre dernier à Berne.

Cette année, le symposium comprenait également des conférences en français et des ateliers animés par des professionnel(le)s romand(e)s. Effort louable dû principalement aux deux organisatrices romandes, Yvette Jaggi et Christiane Langenberger-Jaeger, en vue d'élargir cette initiative à la Suisse romande.

La mentalité romande

Dans la conférence introductive de la journée, Yvette Jaggi a présenté le travail effectué par le groupe romand qui s'est constitué en 1987 après le premier symposium de Zurich, et qui a d'ores et déjà recruté des personnes pour le groupe d'accompagnement, contacté des personnalités pour le patronage, pris contact avec une quinzaine d'entreprises romandes, et enfin établi des critères pour atteindre les buts de l'initiative. Tout cela ne s'est pas fait sans mal. Selon Yvette Jaggi, le contexte de Suisse alémanique, avec une tradition allemande et anglo-saxonne est plus favorable à cette initiative qu'en Romandie. De plus, beaucoup d'entreprises romandes ont leur maison mère outre-Sarine, prétexte souvent utilisé par les filiales romandes pour ne pas s'engager.

La presse romande est également responsable du faible intérêt pour l'initiative, car elle n'en fait pas un sujet d'information. Le groupe de travail romand ne se décourage pourtant pas, il est convaincu qu'il sera possible de surmonter les résistances des employeurs, puisque les femmes représentent tout de même actuellement la seule réserve disponible qualifiée, ou disponible pour une formation qualifiée, sur le marché du travail.

Dans cette première phase des contacts, le groupe romand apportera son appui au groupe d'accompagnement en faisant une analyse sérieuse des conditions de travail des femmes (salaires, horaires, formation, etc.), et en offrant conseils et suggestions aux entreprises concernées. Enfin, il s'assurera que les décisions prises seront mises en œuvre. Ce processus est très lent, admet Yvette Jaggi, mais plus sûr !

Catalogue de conseils

Les constats négatifs dressés non sans humour par le professeur Alexandre Bergmann, de l'Université de Lausanne, concernant la place des femmes dans les entreprises, dans les métiers masculins, dans la législation et dans la famille étaient malheureusement déjà connus. Pour réussir dans la vie professionnelle, le professeur Bergmann donne aux femmes un catalogue de « conseils » qui en dit long sur la discrimination dont elles sont victimes :

— faire des études de gestion ou d'ingénieur tout en travaillant à côté ;
— changer deux ou trois fois d'entreprise dans les premières années de vie professionnelle afin de compléter la formation pratique ;
— s'identifier au travail ;
— pousser au maximum la formation continue de type généraliste ;
— chercher un « mentor » ;
— chercher à se constituer un réseau de relations extérieur à l'entreprise ;
— se fixer des objectifs précis ;
— ne pas se marier tôt et ne pas se culpabiliser ;
— éviter le travail solitaire ;
— savoir travailler avec des femmes, surtout au niveau émotionnel ;
— avoir des subordonnés masculins ;
— se projeter en avant sans être trop féministe !

Luzius Mader, adjoint scientifique à l'Office fédéral de la justice à Berne, a fait le point de l'état des travaux au niveau législatif pour ce qui concerne la réalisation de l'article 4 alinéa 2 sur l'égalité.

Le programme législatif en question ne se base que sur la dimension formelle de l'égalité ; la mise en œuvre dans les faits, comme par exemple la lutte contre les discriminations matérielles, n'est malheureusement pas encore pour demain !

A la table ronde romande, deux revendications ont émergé de façon plus ou moins générale :

— les femmes doivent demander également une formation de management ;
— les femmes doivent faire valoir leurs qualifications sociales, acquises dans le travail familial et dans leurs engagements bénévoles dans la société, en tant que qualifications professionnelles. Ces qualifications sont par exemple l'aptitude à la communication, à la médiation de conflits, à l'encouragement équilibré, au support psychologique, à l'écoute, à la coordination du travail.

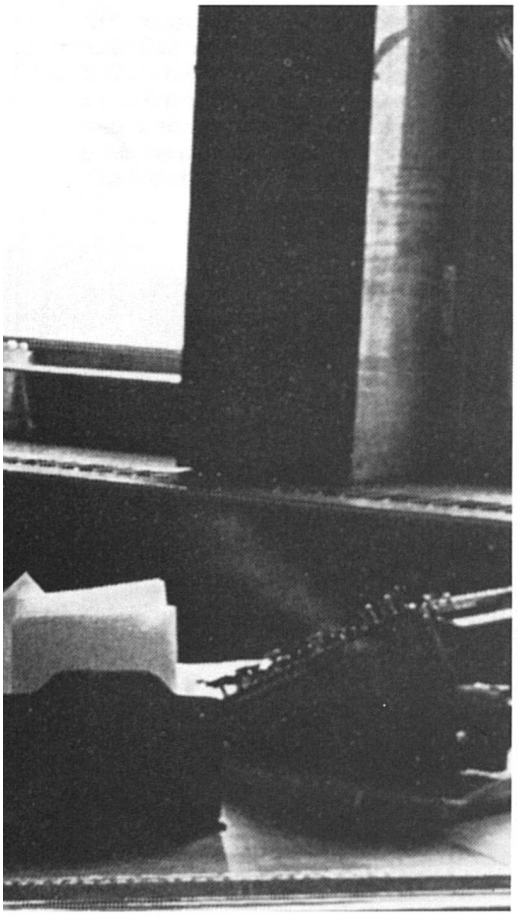
Devenir femme cadre : vouloir est-ce pouvoir ? (Photo tirée de Frauen der Welt, Publication de la NZZ).

Pour pouvoir améliorer la situation professionnelle des femmes, trois conditions sont nécessaires, selon Mme Gétaz, membre du comité de direction du Centre romand de promotion du management :

— les connaissances professionnelles ;
— l'aptitude à diriger ;
— la reconnaissance des deux premières conditions par l'entreprise.

Le futur joue pour les femmes

Mme Gétaz est optimiste quant à cette dernière condition ; le futur jouera en faveur des femmes. La culture d'entreprise suisse, aujourd'hui encore très conservatrice, sera obligée de s'ajuster aux changements inévitables qui se profilent déjà à l'horizon avec le libre marché de 1992 et par la fusion d'entreprises.



Les thèmes traités dans la matinée et la prédominance de femmes cadres supérieurs dans le public (contrairement à l'année passée où des femmes cadres moyens étaient également présentes) peuvent faire penser que les entreprises seraient plus portées à développer un management féminin qu'à promouvoir le travail des femmes en général. Ou alors, s'agirait-il d'une stratégie de sensibilisation ? Commencer par les femmes situées en haut de la hiérarchie afin que celles-ci influencent par ricochet leurs subordonnées ?

Sensibiliser aussi les autres travailleuses des entreprises.

Nous avions espéré trouver une confirmation à notre deuxième hypothèse en participant au groupe « management féminin — management masculin ». Malheureusement, aucune référence aux autres femmes travaillant dans les entreprises n'a été faite, aucune proposition de projet collectif à ce niveau n'a été mentionnée... Les femmes cadres présentes ont apporté leurs expériences et leurs conseils pour devenir justement femme cadre, propos et recommandations déjà largement discutés dans la matinée. Le leitmotiv était le suivant : si on veut, on peut !

Dans un autre atelier, en revanche, le problème de l'organisation générale du monde du travail a été traité de manière approfondie et passionnée.

La table ronde qui a conclu la journée nous a démontré que l'initiative « Des paroles aux actes » en est encore largement au stade des paroles et que celles-ci n'ont même pas réussi à changer les stéréotypes dans la tête de l'un des membres du comité, directeur et politicien, pour qui le management féminin n'inspire pas confiance dans les moments difficiles !

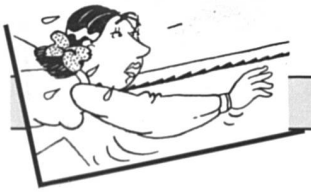
Graziella Bezzola

Uni Lausanne : du tact avant toute chose

Les universités, qui ne produisent ni des biens ni, principalement, des services, mais du savoir, ne sont pas des entreprises comme les autres, c'est entendu. Il n'y a pas de raison, toutefois, pour qu'elles n'adhèrent pas elles aussi à « Des paroles aux actes », tant il est vrai que la situation des femmes dans la hiérarchie universitaire n'est guère plus brillante qu'ailleurs.

L'Université de Lausanne a été invitée en toute officialité, par la branche romande du mouvement, à témoigner de sa bonne volonté en matière de promotion féminine. Le Rectorat s'est déclaré d'accord sur le principe ; pour témoigner de leur ouverture au problème, ses membres ont souligné du reste que leurs épouses travaillent toutes à l'extérieur ! Mais, ont-ils suggéré, c'est plutôt par les Facultés et leurs doyens que les représentant-e-s du mouvement devraient passer : éternel problème des compétences, auquel se heurte quiconque souhaite provoquer une évolution ou entreprendre une action au sein de l'*alma mater*.

Les négociations se poursuivent. Mais les deux professeurs qui se sont chargés d'introduire le projet auprès des autorités universitaires, MM. Bergmann et Lévy, envisagent maintenant de se faire relayer par des membres du mouvement extérieur-e-s à l'Université, par souci de tact envers leurs collègues ! Décidément, les susceptibilités à ménager semblent être encore plus à vif en milieu académique qu'ailleurs. **(srl)**



Le rose et le noir

La réalité est parfois moins rose que les promesses sur papier glacé. L'enquête qui suit a été réalisée auprès d'un échantillonnage d'une quinzaine d'entreprises.

Préambule significatif, dans 75 % des cas, la téléphoniste (l'ouverture aux hommes des métiers typiquement féminins prônée par l'initiative n'a visiblement pas encore eu lieu) n'a jamais entendu parler de « Taten statt Worte ». « S'agit-il de la dernière campagne publicitaire de la maison ? », s'enquiert même l'une d'elles. La question n'est pas déplacée lorsqu'on sait que dans certains cas la coordination de l'initiative a été attribuée à la personne chargée des relations publiques.

Sensibilisation mais encore

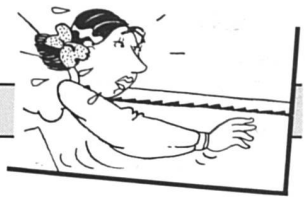
Plusieurs constantes se dégagent des conversations avec le ou la responsable. Effet unanimement reconnu, une sensibilisation a eu lieu. Tous les participants soulignent le rôle positif de l'initiative, appréciée comme forum d'échanges. Autre acquis, les offres d'emploi s'adressent aussi bien aux femmes qu'aux hommes. Pour la plupart des entreprises contactées, la promotion des femmes commence toutefois par le haut de l'échelle : une importance accrue est accordée aux plans de carrière, les collaboratrices ayant déjà atteint un certain niveau sont encouragées par des cours de formation continue à gravir les échelons hiérarchiques (c'est le cas notamment à la Banque Populaire, au Crédit Suisse et chez Sandoz). Aucune entreprise privée n'a placé l'égalité des salaires en tête de ses priorités, même si c'est aussi un but visé par l'initiative.

Toute une série de mesures visent en gros à aider la femme à mieux concilier ses obligations professionnelles et familiales : expérimentation de modèles de travail à temps partiel, création de crèches, accès pour toute la famille à la cantine, ou encore « subvention maternité », soit la majoration de 25 % pendant une année du salaire pour les femmes qui reprennent le travail après une grossesse. Cette dernière mesure a valu au fabricant de biscuits Kambly le prix 87 de l'Alliance des sociétés féminines.

A double tranchant

Mesures à double tranchant, dont on peut se demander si elles ne servent pas qu'à mieux organiser la double journée des femmes. Ce ne sont pas les cours de cuisine pour hommes proposés par Kambly qui pourront à eux seuls renverser la vapeur de la répartition traditionnelle des rôles. De même la possibilité de travailler à temps partiel, ouverte en théorie aussi aux hommes, intéresse avant tout les femmes. Elle repose également le problème de la flexibilisation des horaires, qui tend à satisfaire d'abord les besoins des employeurs. La fabrique de biscuits Kambly, dont la production varie fortement selon la saison, a mis au point sous le couvert de « Taten

« Des paroles aux actes » : seulement pour celles qui en veulent ?



statt Worte » un modèle répartissant la durée du travail sur toute une saison, avec « compensation » en jours de congé non payés pour les périodes de faible production.

Enfin, deux ans semblent à peine suffire pour amorcer le début d'un changement. Cas extrême, Ebauches SA déclare n'avoir rien besoin de faire puisque l'égalité entre les sexes est inscrite dans la convention collective. Plusieurs entreprises sont encore en train d'élaborer un catalogue des mesures à prendre (Migros, Coop, Hoffmann-La Roche, Nestlé). La plupart des résultats concrets ont été obtenus par des firmes qui avaient déjà, avant « Taten statt Worte », mis sur pied leur propre programme de promotion des femmes. C'est le cas par exemple de Swissair. Depuis 1983, un service de conseils est à la disposition de toutes les employées pour leurs problèmes professionnels et personnels. Cette institution permet également d'atteindre les travailleuses du bas de l'échelle, dont les problèmes ne sont par ailleurs pas au centre des préoccupations de l'initiative. La compagnie aérienne s'efforce aussi d'augmenter la part des femmes aux échelons supérieurs de la hiérarchie. Cette proportion devrait bientôt être fixée par voie de réglement. A noter que le terme de « quota », jugé trop provocateur, a été remplacé par celui de « but à atteindre ».

Ingérence intolérable

Certaines entreprises se trouvent confrontées à des problèmes inhérents à leurs structures, Coop par exemple, organisée en coopératives jouissant d'une grande indépendance. Le programme ambitieux de départ élaboré par la direction du groupe à Bâle s'est heurté à la résistance des directeurs à un échelon inférieur, qui y ont vu une ingérence intolérable dans leurs compétences. La direction centrale a réduit ses ambitions et renoncé à imposer un programme minimum.

Les administrations publiques ont une position particulière : elles sont tenues de respecter l'égalité des droits et devraient servir d'exemple. A l'administration fédérale, « Des paroles aux actes » n'est pas considéré comme un instrument indispensable, surtout après la création du Bureau fédéral pour l'égalité. Mais l'initiative peut donner des impulsions aux services publics qui tarderaient trop à mettre en pratique le mandat constitutionnel de l'égalité des droits.

Quel bilan tirer de ces deux ans d'activités plus ou moins intenses ?

La volonté d'agir au niveau des entreprises se heurte à des problèmes inhérents à notre société : le monde du travail rémunéré est dominé par les hommes et créé à leur mesure. L'exemple des CFF, peut-être anecdotique, est révélateur : depuis plus d'une année, les femmes peuvent être formées comme conductrices de locomotive. Les commandes et les vitres de certaines motrices toutefois sont conçues de telle manière qu'il leur est impossible de voir suffisamment. De par sa qualité pragmatique — qui fait aussi sa force — la portée de l'initiative est limitée dans un premier temps à l'enceinte de l'entreprise. La plupart des projets sont aussi basés sur l'initiative personnelle et peuvent apporter des solutions individuelles : il n'y a toutefois pas de remise en cause des structures existantes qui créent les inégalités entre hommes et femmes.

Espoirs trop grands

Les difficultés semblent aussi provenir des femmes elles-mêmes. Toutes n'apprécient pas l'initiative, craignant d'être soumises à une trop grande pression. Elles sont aussi plus réticentes à s'engager à long terme, selon les observations faites par un responsable auprès de la Banque Populaire. A l'opposé, « Des paroles aux actes » a réveillé des espoirs impossibles à combler dans l'immédiat. Certaines femmes ont cru qu'on allait tout leur servir sur un plateau, note Elisabeth Michel-Alder, ancienne journaliste au *Tages Anzeiger Magazin* et mère du projet. Les résistances sont encore grandes, reconnaît-elle, de la part des hommes qui craignent pour leur place, mais aussi des femmes qui ont peur de s'exposer. Il est clair que les femmes ne vont pas du jour au lendemain se retrouver les égales des hommes à tous les niveaux, cela est lié à un changement de société qui prendra des années, estime-t-elle. Elle se montre toutefois optimiste et prêche la patience : « Si un verre n'est rempli qu'à 15 %, je m'intéresse d'abord aux 10 % qui vont suivre, et non à ce qui manque ! ».

« Des paroles aux actes » est basé sur la bonne volonté des participants. Le comité n'a que des moyens limités pour intervenir auprès des entreprises qui n'en font pas assez. Il est envisagé de les inviter à se retirer de l'initiative si elles ne se décident pas à présenter des projets concrets, précise Mme Michel-Alder. Elle compte également sur la pression publique qui peut être exercée par les médias, ou de l'intérieur par les collaboratrices. Mme Michel-Alder réfute les critiques des syndicats, qui s'élèvent contre des programmes destinés avant tout aux femmes pouvant prétendre à des postes de cadre. C'est de cela qu'on parle le plus, admet Mme Michel-Alder, mais la sensibilisation a lieu à tous les niveaux.

Catherine Cossy