

Zeitschrift: L'Émilie : magazine socio-culturelles
Herausgeber: Association Femmes en Suisse et le Mouvement féministe
Band: [90] (2002)
Heft: 1460

Rubrik: Dossier
Autor: [s.n.]

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: 02.02.2025

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



JOËLLE FLUMET

Ces femmes qui dirigent

On le sait bien, et l'émilie se fait forte de le répéter, les femmes constituent la grande majorité des employé-e-s non qualifié-e-s. Pourtant, certaines d'entre elles parviennent à briser le «plafond de verre» (voir encadré) et à atteindre des postes dirigeants. C'est à ces femmes, et à leur situation encore difficile parfois, que nous avons décidé de consacrer ce dossier.

SYLVIE ROCHAT

Les femmes qui atteignent des postes dirigeants sont encore des pionnières. A l'image des jeunes femmes courageuses qui se lancent dans des professions dites masculines, les femmes qui obtiennent des postes de cadre supérieure entrent elles aussi sur un terrain qui reste largement la chasse gardée des hommes. C'est que, depuis la nuit des temps, les qualités associées à un bon chef correspondent presque parfaitement au stéréotype masculin : un bon leader est un meneur d'hommes, qui, par sa confiance en lui, inspire ses collaborateurs/trices et les conduit à se surpasser ; il a de l'ambition, une personnalité de gagnant, n'a pas peur des responsabilités, etc.

Des meneuses de plus en plus nombreuses...

Pourtant, depuis quelques décennies, les femmes sont de plus en plus nombreuses à occuper des positions dirigeantes. L'Office fédéral de la statistique relève ainsi qu'entre 1991 et 2000, le nombre de femmes a progressé de 56% dans les postes de direction et de cadres supérieur. La situation de ces femmes est-elle pourtant comparable à celle des hommes ?

...Mais sont-elles acceptées en tant que telles ?

Par exemple, est-il facile ou au contraire difficile pour une cadre de se faire respecter de ses subordonné-e-s ? Comme l'on pouvait s'y attendre, ici aussi, le double standard est en vigueur : le niveau de compétence est placé à un niveau plus élevé pour les femmes, celles-ci doivent par conséquent être meilleures que les hommes pour être considérées compétentes. De plus, les stéréotypes sociaux de sexe ont pour conséquence qu'une femme qui se montre autoritaire sera moins bien perçue qu'un homme.

Comportements et styles

Mais, au-delà de la perception des employé-e-s, y a-t-il des différences dans la manière concrète dont les cheffes et les chefs remplissent leur rôle de leader ? Plusieurs recherches récentes semblent indiquer que les hommes ont plus souvent recours à un leadership centré sur la tâche (par exemple organiser, donner des instructions, expliquer le fonctionnement), alors que les femmes utiliseraient plutôt un leadership relationnel. Ainsi, par rapport à leurs collègues hommes, elles démontreraient plus d'intérêt pour les besoins et les relations de leurs employé-e-s. Dans la même veine, elles auraient tendance à diriger en utilisant un style plus démocratique, c'est-à-dire en consultant leurs subordonné-e-s et en tenant compte de leur opinion. Les hommes, de leur côté, auraient plutôt tendance à adopter un style de prise de décision autocratique, c'est-à-dire non participatif.

A l'âge de l'information globale, dans lequel la communication et la participation sont considérées comme des éléments cruciaux, cela a conduit plusieurs entreprises étatsuniennes à engager prioritairement des femmes aux postes de cadres. Ainsi, Douglas Elix, qui dirige la division services d'IBM, ne cache pas qu'il préfère engager des femmes : «Elles sont plus motivées par ce qu'elles peuvent faire pour la compagnie et ont moins tendance à agir dans un but intéressé». D'autres employeurs mentionnent que les femmes sont moins susceptibles de garder l'information pour elles afin de satisfaire un besoin de pouvoir, et qu'elles sont plus aptes à gérer les conflits et à motiver leur personnel grâce à leurs méthodes participatives.

Réserves

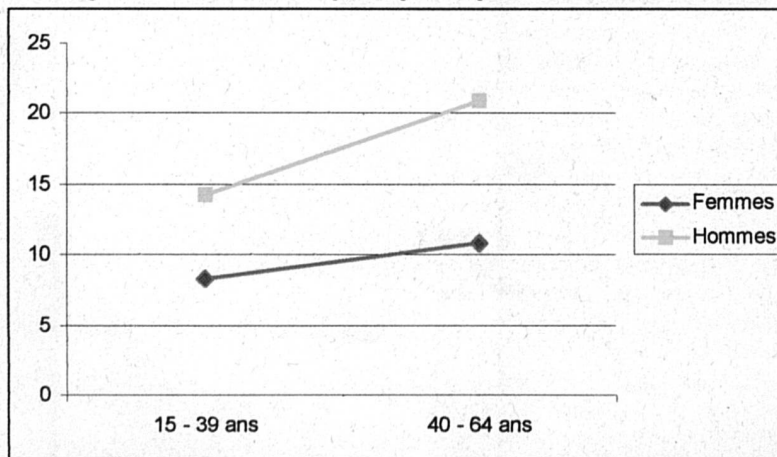
Le tableau paraît idyllique : engagez des femmes aux postes de cadres, elles n'ont que des qualités et rendront leurs collaborateurs/trices plus satisfait-e-s et plus productifs/ves. Pourtant, on ne peut s'empêcher de se dire que cette exaltation des qualités «sociales» des femmes ressemble à s'y méprendre au stéréotype de la féminité la plus traditionnelle. Ce n'est d'ailleurs pas un hasard si les femmes qui utilisent un style de leadership autocratique sont extrêmement mal perçues par leurs subordonné-e-s et leurs collègues de même niveau hiérarchique. Les dirigeantes semblent donc avoir un choix de comportements de leadership nettement plus restreint que les hommes.

Et même si un style de direction participatif et démocratique nous paraît préférable, l'égalité ne sera réalisée que lorsque les femmes auront le droit d'avoir recours à l'entière palette de comportements utilisée par leurs collègues hommes. ♦

Le plafond de verre

Si le nombre de femmes cadres et dirigeantes a considérablement augmenté ces dernières années, l'accession à des postes élevés dans la hiérarchie reste tout de même un parcours de la combattante. Aux Etats-Unis, on relève ainsi que seuls 2 à 5% des postes de «top executives» sont occupés par des femmes. En Suisse, on constate (voir graphique) que les hommes sont une fois et demi plus nombreux à occuper des postes de direction que les femmes, et la différence ne fait que se creuser avec l'âge. Ce phénomène est appelé le plafond de verre, une expression imagée qui fait clairement référence aux obstacles qui arrêtent les femmes dans leur progression hiérarchique. Ce palier reste largement invisible puisque l'on associe souvent la stagnation professionnelle des femmes à leurs propres désirs («De toute façon, elle n'a pas d'ambition») ou à leur situation familiale («Un leader doit être disponible 24 heures sur 24, alors elle, avec ses trois enfants, c'est impossible»). Les obstacles structurels (discrimination formelle, réseaux sociaux masculins, etc.) sont quant à eux souvent simplement passés sous silence. ♦ SR

Pourcentage de femmes et d'hommes qui occupent des postes de direction en fonction de l'âge.



Source : Enquête suisse sur la population active en 2000, Office fédéral de la statistique, 2001.

Cadre dans une banque privée

«Une fois admise dans le cercle, c'est bon»

Formée aux Hautes études internationales à Genève et détentrice d'un diplôme d'analyste financier, Rosalie* travaille depuis cinq ans dans une banque privée suisse.

A 31 ans, elle occupe un poste de cadre et assume des responsabilités au sein d'un univers quasi exclusivement masculin. Elle confie que c'est surtout lorsque l'on débute qu'il est difficile d'imposer son autorité et de se faire respecter comme femme.

Entretien.

PROPOS RECUEILLIS PAR ANDRÉE-MARIE DUSSAULT

Andrée-Marie Dussault : Les femmes sont-elles nombreuses dans votre environnement de travail ?

Rosalie : A la réception et dans les secrétariats, certainement. A occuper des postes de cadre, elles sont nettement moins nombreuses et sur une quinzaine de chefs de service, il n'y en a aucune.

A.-M. D. : En tant que femme, votre situation est-elle différente de celle de vos collègues masculins ayant le même statut et les mêmes responsabilités que vous ?

R. : Je ne voudrais pas m'empêcher d'être autocritique en me disant que je rencontre plus de difficultés parce que je suis une femme. Cela dit, ce n'est pas la même chose pour une femme que pour un homme. On a plus de peine à se faire prendre au sérieux et à gagner le respect de ses collègues ou subordonnés. En général, les gens sont moins complaisants avec les femmes. On doit probablement faire davantage ses preuves que les hommes, au début en tout cas. En revanche, une fois qu'on est admise dans le «cercle», c'est bon. Et les choses évoluent ; récemment, pour la première fois, un banquier genevois a nommé une femme au Collège des Associés. Une grande peinture.

A.-M. D. : Est-ce qu'il est difficile d'assumer une fonction de cadre dans un environnement traditionnellement masculin ?

R. : C'est surtout lorsqu'on commence à exercer une fonction à responsabilités que le fait d'être une femme, et jeune, peut porter préjudice ; on nous prend pour la secrétaire. Après quelques rappels à l'ordre en douceur, les choses se mettent en place. Au début, s'adapter est difficile ; c'est un milieu très macho et parfois grossier. Les plaisanteries misogynes sont courantes. C'est leur façon de plaisanter, c'est rarement sérieux et jamais méchant. C'est aussi une forme de provocation, pour voir jusqu'où ils peuvent aller et quelle sera ma réaction. Il ne faut jamais se laisser démonter. Il faut savoir trouver le juste milieu entre la rigolade et rappeler qu'en tant que femme, on a une sensibilité différente. Ce n'est pas non plus parce qu'on occupe un poste à responsabilités qu'on est à l'abri de ceux qui ont la main baladeuse. Après un incident de ce type, il s'agit de remettre les pendules à l'heure et le problème est rapidement réglé. Malgré cela, j'aime bien travailler dans un milieu d'hommes ; je les trouve plus simples et directs que les femmes.

A.-M. D. : Est-ce que les comportements des collègues et des subordonnés sont les mêmes avec les cadres masculins et féminins ?

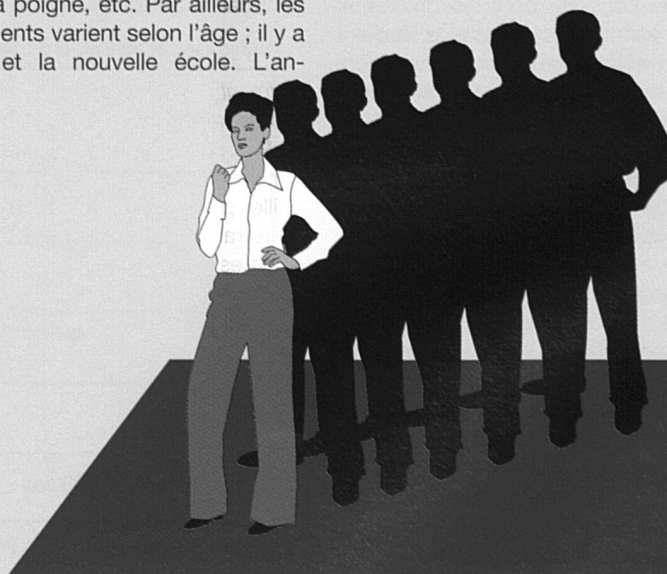
R. : Pas toujours. Une chose qui m'énerve particulièrement, c'est cette tendance à qualifier une femme d'emmerdeuse lorsqu'elle exprime ses opinions ou qu'elle a un fort caractère, tandis qu'on dira d'un homme qu'il sait où il va, qu'il a de la poigne, etc. Par ailleurs, les comportements varient selon l'âge ; il y a l'ancienne et la nouvelle école. L'an-

cienne, ce sont les hommes de la génération précédente, pour qui le postulat de base est souvent : femme égal secrétaire ou jolie potiche. Et il y a les hommes de mon âge, ceux avec qui j'ai fréquenté l'université, qui savent que les femmes ont aussi un cerveau.

A.-M. D. : Est-il autant envisageable pour les femmes que pour les hommes cadres de concilier vie professionnelle et vie familiale ?

R. : Je n'ai pas d'enfant, mais j'estime qu'en avoir serait compatible avec mon travail. D'autres femmes vous diraient que ce n'est pas évident. Je ne suis pas forcément représentative de l'ensemble des femmes dans ma situation : j'ai la chance de travailler dans une petite structure et mon supérieur est extrêmement humain. Je sais cependant que chez certains banquiers, les cadres qui ont des enfants et qui diminuent leur temps de travail, peuvent perdre certains des avantages liés à leurs titres hiérarchiques, mais cela est également en mutation. En fait, plus vous êtes interchangeable et moins vos chances de garder vos conditions de travail sont élevées si vous vous absentez un moment, que vous soyez une femme ou un homme. *

*Prénom fictif



Entretien avec le chef de l'USAM

« Les mentalités changent, heureusement ! »

Directeur de l'Union suisse des arts et métiers (USAM) depuis 1990, conseiller national radical, marié et père de deux enfants, Pierre Triponez (58 ans) est un observateur privilégié pour apprécier la situation des femmes occupant des postes dirigeants sur le marché du travail salarié. Interview.

PROPOS RECUEILLIS PAR ANNE RUBIN

Anne Rubin : Les femmes représentaient 44% des personnes « actives » en 2000, dont plus de la moitié à temps partiel. Seules 9,6% d'entre elles occupent des postes de cadres contre près du double pour les hommes. Le temps partiel est-il compatible avec des responsabilités ?

Pierre Triponez : Les femmes qui travaillent à plein temps, lorsqu'elles ont des enfants, choisissent souvent le temps partiel. C'est une formule moderne. A l'époque, traditionnellement, les femmes privilégiaient la famille. Actuellement, leur volonté de faire carrière est plus marquée. Même si l'évolution est lente, elle est en faveur des femmes qui accèdent aussi à des postes de cadres. L'augmentation du niveau de formation y est pour beaucoup. Mais la disponibilité moindre des femmes est une des raisons de cette disparité. Avec un temps partiel, on a moins de contacts professionnels, on ne peut pas assister à toutes les conférences, on n'est pas là quand le reste de l'entreprise travaille. Les chances de faire carrière diminuent. Mais c'est aussi valable pour un homme. Les postes à haute responsabilité nécessitent un engagement total. Dans la vie, plus on travaille, plus on a de chances de monter, c'est logique, qu'on soit homme ou femme.

A. R. : Qu'en est-il du « manque d'ambition » souvent attribué aux femmes ?

P. T. : C'est dépassé. Prenez mon vice-directeur, même si c'est le numéro deux, c'est une femme. Madame Davatz s'engage à plein temps dans son travail, militairement et politiquement. Alors c'est normal qu'elle ait des responsabilités. Pourtant, elle a deux enfants.

A. R. : Est-ce que le leadership féminin est perçu différemment ?

P. T. : Ce sont souvent les femmes subordonnées qui ont du mal à l'accepter ! Mais c'est vrai qu'à l'époque, mon premier chef à l'OFIAMT était une femme et j'ai parfois observé des réactions choquantes. Pourquoi une femme sévère serait-elle moins bien perçue ? Ca n'a aucun sens ! Les mentalités changent, heureusement. Mais on a encore trop souvent l'impression qu'avec une femme-chef, ça va moins bien. Voyez ce qui se passe depuis l'arrivée de Madame Brunner à la tête du Parti socialiste !

A. R. : Et si on tenait plus compte des contingences féminines comme la maternité et la garde des enfants ?

P. T. : Je ne crois pas qu'il y ait de discrimination. En ce qui concerne les crèches, il existe toujours des solutions créatives. Et de leur côté, les hommes doivent aussi faire leur service militaire !

A. R. : Deux semaines par an, pas tous les jours !

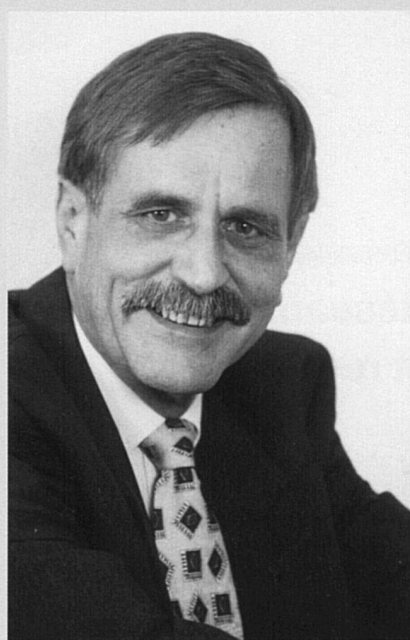
P. T. : D'accord, mais c'est alors une question de choix personnel à faire dans le cadre du couple. Ma femme, qui était promise à une grande carrière professionnelle, a très clairement privilégié l'éducation des enfants.

A. R. : La croissance économique en Suisse risque d'être entravée par le manque de personnel, pour quoi ne pas solliciter davantage les femmes ?

P. T. : C'est bien pour ça qu'il faut refuser l'initiative des 36 heures ! Il faut travailler plus en Suisse. Et relever l'âge de la retraite pour donner la chance aux femmes de travailler jusqu'à 65 ans ! Elles seront mieux intégrées dans la vie professionnelle car elles y mettront la même force.

A. R. : Mais pourquoi les standards professionnels seraient-ils calqués sur des rôles sexués ?

P. T. : Dans pas mal de familles, ces rôles sont aujourd'hui différents. Je crois qu'un homme peut tout aussi bien s'occuper des enfants. Mais on ne peut pas tout avoir dans la vie. Il faut choisir.



Patron de l'USAM, Pierre Triponez : « Si je travaille à 120%, j'ai plus de chances de faire carrière. Idem pour les femmes. »

A. R. : Toutefois, la possibilité d'accéder à des postes supérieurs dépend du taux d'occupation. Les femmes travaillent majoritairement à temps partiel (53,5% contre 10,3% chez les hommes). Le choix est donc vite fait au sein d'un couple.

P. T. : C'est là que se situe le problème, mais je ne vois pas comment le résoudre ! Si je travaille à 120%, j'ai plus de chances de faire carrière. Idem pour les femmes. Ce sont les mentalités qui doivent évoluer !

A. R. : Sur la homepage du site de l'USAM, vous renvoyez, parmi les deux top links, à Femmes PME Suisses. Qui sont-elles ?

P. T. : Parmi les deux cent cinquante professions que regroupe l'USAM, certaines, dont l'esthétique, la couture ou la gastronomie, sont essentiellement dirigées par des femmes. Dans les entreprises familiales, les épouses s'occupent aussi souvent de l'administration ou du service. Ces femmes-là se réunissent, comme nous, deux fois par an pour confronter leurs problèmes et leurs expériences.

A. R. : Ne serait-ce pas aussi un moyen de combler le manque de réseaux socioprofessionnels qui sont essentiellement masculins ?

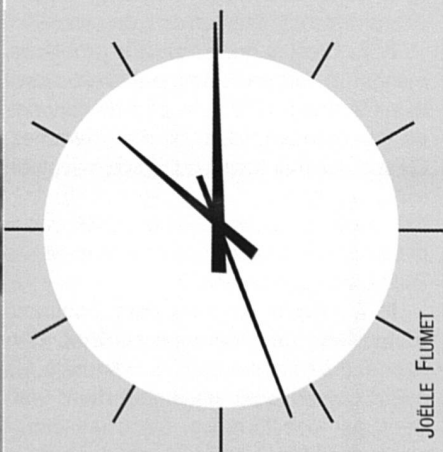
P. T. : Oui, certainement. Dans le comité de l'USAM, nous n'avons qu'une seule femme sur onze, c'est dommage. Et pourtant, nous nous efforçons d'en avoir plus. Ce n'est pas facile car une femme qui travaille en ayant une vie de famille ne peut pas encore s'engager le soir, dans des associations, les pompiers ou d'autres sociétés. C'est effectivement un monde masculin. Ce monde associatif est aussi important en politique. C'est vrai qu'elles sont à cours de temps. Mais encore une fois, c'est une question de société et pas une question politique. ◊

Où trouver les réponses à vos questions

Réseaux et ressources

Où chercher, mais surtout où trouver, une cheffe d'entreprise ?
Où s'inscrire en tant que directrice d'une petite ou moyenne entreprise ?
Où débattre au sujet de l'entreprenariat féminin ? Où trouver une solidarité dans les étapes qui mènent à la création de son indépendance ?
Comment obtenir du capital ?
Comment s'intégrer à un réseau et comment se faire connaître ? Aperçu.

NOËLLE CORBOZ



JOËLLE FLUMET

www.entreprise-femmes.ch

Cet annuaire virtuel a été inauguré fin 2001 par les conseillères aux Etats Christiane Langenberger-Jaeger et Vreni Spoerry. Il propose des contacts précis avec des cheffes d'entreprises et présente leur service. Le site bilingue (allemand et français) permet d'effectuer des recherches par thèmes (médecine, architecture, conseil marketing, etc). L'annuaire est séparé en deux parties : une française et l'autre allemande. Pour trouver une architecte romande, il faut consulter Entreprises-femmes (le résultat s'élève à deux) et pour une architecte basée en Suisse alémanique, il s'agit de rechercher sur Frauen-Unternehmen (le résultat s'élève à vingt suggestions). La recherche peut être affinée en choisissant au préalable sa région.

www.bpwlausanne.org

est une branche du Business and Professional Women Suisse www.bpw.ch. Le club BPW-Lausanne a été établi en 1959 par Mmes Jaccard, Muriset et Rindlisbacher. Ce site, extrêmement bien conçu, informe sur les prochaines conférences, organise des visites d'entreprises pour échanger des idées et des questionnements, et offre des liens pertinents vers d'autres sites. Ce site cherche à susciter des échanges, organiser des réseaux, et constamment élever le niveau professionnel des femmes. Le BPW compte trente-cinq clubs en Suisse, deux mille trois cents membres pour le BPW-Switzerland. BPW-Lausanne est le seul club romand à avoir son site propre.

En 1982, Philine Read crée à Genève le Career Women's Forum. Elle souhaite développer un lieu privilégié de partage des expériences professionnelles, soulever les problèmes «typiquement féminins» (tels que la double profession : carrière professionnelle et ange du foyer - selon l'expression de Virginia Woolf). Et surtout, favoriser le «mentoring», ou l'entraide professionnelle entre les générations. Le Career Women's Forum (dont le nom changera peut-être pour le Forum de femmes professionnelles) organise rencontres et débats et se veut aussi un lieu d'intégration pour les Anglo-saxonnes.

Son site www.cwf.ch est actuellement en construction.

Tél : 022/ 340 00 63

Courriel : mzutter@vtx.ch

www.genilem.com

est un site, mais avant tout une entreprise qui publie un magazine qui conseille et suit toutes personnes souhaitant créer leur propre entreprise en Suisse. Le numéro de 2001 était consacré aux «Femmes et Business». On y découvre différents portraits de femmes et un dénominateur commun : malgré les difficultés à créer son entreprise, les résultats sont la satisfaction professionnelle et l'épanouissement personnel, pour autant qu'il ne faille pas se transformer le soir, en ange du foyer... Genilem souhaite servir de plate-forme entre les personnes désirant monter leur propre entreprise mais ayant peu de contacts ou de moyens. Cette entreprise propose des réseaux, des marraines, des parrains et des formations. Malgré une structure cohérente, le site est difficile à la première lecture, car il contient beaucoup d'informations au même niveau.

http://www.kmufrauenschweiz.ch/francais_index.htm

Femmes PME Suisse est une idée de l'Union suisse des arts et métiers (USAM). Ce site clair et concis vise à une meilleure intégration des femmes dans les associations, offre un bureau de conseils et des ateliers de formation.

Pour terminer, mentionnons ce site européen qui répertorie toutes les femmes dirigeantes. Ce site est impressionnant de rigueur, d'informations historiques, actuelles et iconographiques.

<http://www.guide2womenleaders.com/>

Ainsi constate-t-on le nombre croissant de femmes qui tentent d'appliquer une des belles déclarations de Virginia Woolf, faite au début des années trente : «De vos ressources intellectuelles assurez-vous des ressources matérielles.»



JOËLLE FLUMET

Perspective critique

Trop cheffe pour moi

Cheffes, créatrices d'entreprise, entrepreneuses, pédégères, la ronde de ces mots devrait être douce à nos oreilles. Toutes et tous avons œuvré pour un avenir différent et pour que les pionnières et pionniers deviennent non plus l'exception, mais la norme. Alors pourquoi certain-e-s d'entre nous ne peuvent se réjouir de voir les femmes entrer dans les postes de décision et participer à la nouvelle économie ? Avons-nous vraiment voulu que les femmes travaillent comme et pour les hommes ? Ou notre ambition était-elle autre ? Pourquoi ce goût d'amertume ?

THÉRÈSE MOREAU

Le capitalisme, on le sait, est la meilleure machine de récupération, de recyclage idéologique, au monde. Tout mouvement passé par sa moulinette, en sort affadi, trivial. Cela va des cigarettes clamant « You've come a long way, baby » qui affirme que la libération des femmes passe par le cancer et les maux respiratoires au « Vous le valez bien » des produits capillaires ou le « Black is beautiful » pour vanter les vêtements de couleur noire ou encore aux grandes entreprises énergétiques chantant la beauté de la nature et les vertus de l'écologie. Les femmes, la culture féminine, voire féministe, peut-elle échapper à ce décerveau ? Devons-nous, comme les puristes des mouvements ouvriers qui refusaient de devenir contremaître-sse, simplement ne pas collaborer avec l'ennemi ? Les idéologues de la mondialisation néolibérale ne sont-elles/ils pas en train de récupérer les vertus dites féminines pour mieux faire passer la pilule ? Les cheffes, les entrepreneuses, les grandes cadres ne sont-elles pas les actrices des sales besognes du nouvel ordre mondial ? Celles qui feront avaler à chacun-e qu'il faut obéir à l'Etat, à l'entreprise, comme on obéissait à maman, qu'il faut les aimer comme maman et qu'ELLES savent, comme maman, ce qui est bien et bon pour les employé-e-s, devenu-e-s comme autrefois dans la royauté, les enfants de la souveraine entreprise ?

Si nous prenons la peine de voir que les piliers du nouveau modèle économique sont la mondialisation, la libéralisation et la privatisation, nous constatons que la femme qui a le plus œuvré vers ce but est l'ancienne première ministre britannique Margaret Thatcher. Or les femmes n'en sont pas sorties gagnantes, bien au contraire. Ne peut-on pas penser que l'écart entre les femmes du haut de la hiérarchie et les autres se creuse chaque année, à l'instar du fossé qui s'établit entre pays riches et pauvres, entre classes riches et moyennes ? Demander aux femmes de démanteler l'« Etat providence » en supprimant le fonctionnariat, en faisant croire à toute une catégorie de femmes que le salut est dans le statut d'indépendante, n'est-ce pas leur demander de s'évertuer à rendre de plus en plus difficiles les conditions de vie des femmes d'aujourd'hui et de demain ? La mondialisation des capitaux n'a-t-elle pas partie liée avec la domestication des femmes et le patriarcat ? Déjà en 1988, Maria Mies parlait de la dérégularisation comme de la « managérisation des femmes et des hommes ».

Alors plutôt que de singer les « gagnants », œuvrons pour un autre mode d'organisation sociale et économique où les femmes n'aspirent pas à être ces cheffes-là. Nous pourrions par exemple, une fois n'est pas coutume, nous mettre à l'école des paysannes du Bangladesh et de leur mouvement Naya Krishi Andolou. Elles résistent aux grandes multinationales qui veulent imposer pesticides et engrais. Songeons aussi à ces Freedom Corner Mothers du Kenya qui ont déclenché une réappropriation des terres, à l'Union des groupements féminins du Sénégal. On peut, après tout, travailler à déconstruire le patriarcat et ses avatars. En effet, acquiescer à un monde où la valeur marchande des êtres et des choses s'érige en valeur unique, c'est continuer à croire en la pensée unique qui fait les beaux jours du système socioéconomique néolibéral et patriarcal. »

**abonnez-vous : 65 fr.
pour recevoir l'émilie**

l'émilie chez vous
pendant un an (10 numéros)
ou si vous hésitez,
optez pour le recevoir
3 mois à l'essai



nom

prénom

adresse

NAP

localité

AVIS : chômage :

52 fr.

Jeunes de moins de 25 ans :

52 fr.

(avec copie d'une carte de légitimité)

Abonnement de soutien :

65 fr.

Étranger :

70 fr.

Pour 55 fr. (étranger 45 fr.) l'abonnement réduit

aux cinq numéros de l'émilie incluant

le supplément-livres de la librairie l'inédite.

A retourner à : l'émilie, case postale 1345, 1227 Carouge (GE)