

Zeitschrift: Domaine public
Herausgeber: Domaine public
Band: 28 (1991)
Heft: 1043

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: 29.03.2025

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

Domaine Public DP

1043

Simple et concret

Il en va de l'amélioration du statut de la femme dans nos sociétés comme de bien d'autres questions traitées au niveau politique: les programmes sont généreux en objectifs, en actions d'éclat, en réformes spectaculaires. La grève des femmes du 14 juin fait d'ailleurs dans une certaine mesure partie de ce système. Mais les changements concrets et souvent modestes qui concernent l'ensemble du corps social auquel on s'adresse sont oubliés, n'étant guère des thèmes «porteurs» ou suffisamment simples pour permettre ces slogans naïfs que privilégient les spécialistes en communication qui se cachent derrière toute action publique.

Ainsi depuis dix ans — nous acceptons le 14 juin 1981 l'article constitutionnel sur l'égalité des sexes — que d'idées n'ont pas été lancées et de séminaires organisés ! On y a beaucoup parlé de quotas: une proportion de places, dans l'industrie, en politique, dans les universités, doivent-elles être réservées aux femmes ? Le partage des tâches a lui aussi été ressassé, comme la question des salaires et de la formation professionnelle des femmes. Si pourtant il y a quelques femmes de plus aux commandes dans les entreprises et au Parlement; et si quelques hommes supplémentaires ne renâclent plus et prennent même plaisir à faire la vaisselle et à langer bébé, il faut bien admettre que la situation n'a guère évolué et que, dans les partis, on a rarement dépassé le stade des généralités.

Et si, au lieu de faire des propositions à partir du sommet, de l'élite, on s'intéressait à l'inventaire de ces multiples petits et grands changements à apporter depuis la base ? Les horaires scolaires par exemple. Ils sont actuellement incompatibles avec l'exercice d'une activité professionnelle, ne serait-ce qu'à mi-temps. Notre système de formation, autre exemple, n'offre aux femmes ayant interrompu leur formation ou leur activité professionnelle que peu de possibilités de réintégrer le circuit à un niveau correspondant à leurs capacités. Pensons simplement aux annuités pour «ancienneté» dans l'entreprise: la mater-

nité et les années qui la suivent apportent aux femmes une expérience spécifique qui a sa valeur propre et qui mériterait d'être reconnue au même titre que les séminaires de formation ou simplement les «années dans l'entreprise».

Voilà deux domaines où des changements simples toucheraient pratiquement toutes les femmes — et les hommes avec elles.

Modifier les horaires scolaires sans sacrifier les intérêts de l'enfant est de compétence cantonale, voire communale. Le changement peut donc s'opérer en douceur et en tenant compte des différences entre les milieux urbain et rural. Une année devrait suffire à sa mise en place. Les partis peuvent d'autant mieux jouer de leur influence que la décision est administrative ou dépend d'un exécutif: aucun affrontement public, aucune campagne n'est nécessaire.

La prise en compte par les universités, les écoles professionnelles, le secteur public et les employeurs d'une population, essentiellement féminine, souhaitant terminer une formation ou se mettre à niveau après une interruption dans le cursus traditionnel est plus difficile à réaliser. Mais il y a convergence d'intérêt avec l'économie qui manque chroniquement de main-d'œuvre qualifiée. Les organisations patronales pourraient donc donner l'impulsion de départ; les entreprises pourraient alimenter un fonds mixte servant à offrir à toute personne ayant cessé de travailler pour se consacrer à sa famille un capital de seconde formation. Ce fonds devrait permettre à n'importe qui d'être financièrement indépendant le temps de cette fin de formation ou de cette «mise à niveau»: les besoins d'une femme divorcée avec deux enfants sont évidemment plus importants que ceux d'une boursoière de vingt ans.

Les changements au sommet restent importants. Mais pour une directrice de banque, combien de secrétaires, de vendeuses, et même de cadres, condamnées à jouer les seconds rôles parce que pendant cinq ou dix ans leur carrière a passé au second plan ?

PI