

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: 77 (1989)

Heft: 11

Artikel: Actions positives : Suisse et RFA, même combat

Autor: Bugnion-Secretan, Perle

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-279177>

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: 29.11.2024

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



**Affiche de
l'Institut espagnol
de la femme en
faveur de la
promotion
professionnelle
des femmes.
Un exemple à
suivre...**

un programme d'égalité des chances. A partir de là, à chacune de faire ce qu'elle peut selon ses moyens et sa nature propre. Autant dire que le contrôle des réalisations reste totalement aléatoire, puisqu'il s'agit surtout de sensibiliser et non de décourager...

Et, indéniablement, des progrès sont faits ici et là, en particulier, comme nous l'évoquions plus haut, dans les grandes entreprises. A Berne, lors du symposium, les ateliers de travail permirent les échanges d'expériences novatrices, ce qui est toujours bien.

Mais se pose toujours la question de savoir dans quelle mesure la seule bonne volonté suffit à faire bouger les choses. Tout ce qui tourne autour de la contrainte, du contrôle, de l'imposition d'un certain nombre de mesures, a été catégoriquement et quasi unanimement récusé tout au long de la journée.

Que l'organisme PACTE soit fondé sur une philosophie du bon vouloir individuel,

il n'y a là rien à redire, et ce n'est d'ailleurs pas à nous de juger. Mais je pense que le prochain symposium devrait se pencher sérieusement sur la question plus générale de l'efficacité ou de l'inefficacité de la contrainte. Aujourd'hui, le consensus consiste à dire que la contrainte est contre-productive. Place à la libre créativité de chacun-e,

entendons-nous dans tous les domaines. Reste à savoir si la mise en place des structures plus ou moins contraignantes d'égalité des chances tue véritablement toute idée novatrice ou si, au contraire, elle ne pourrait pas en susciter de nouvelles ?

Martine Chaponnière

Actions positives : Suisse et RFA, même combat

Une étudiante suisse de l'Université libre de Berlin publie dans *F-Questions au féminin* (No. 2/89)* une intéressante étude faite sur la base d'entretiens menés par les chefs du personnel d'une vingtaine d'entreprises de Berlin et Stuttgart, avec chaque fois 30 à 50 femmes, et d'autre part sur la base des engagements pris par 28 des 50 membres du groupe « Des paroles aux actes en Suisse ».

Elisabeth Keller a utilisé un questionnaire portant tout d'abord sur les motifs des entreprises pour se lancer dans des actions positives. En Suisse, 43 % des réponses signalent les modifications sociales résultant de l'adoption de l'art. 4 al. 2 de la Constitution, 82 % (contre 45 % en Allemagne) des entreprises veulent contribuer à supprimer les désavantages liés au sexe, et 68 % (contre 30 %) espèrent une meilleure utilisation des capacités de leur personnel.

Les fonctionnaires chargés de lancer et de réaliser les actions positives sont en général les chefs du personnel, mais ils ne bénéficient pas toujours de l'appui, pourtant nécessaire, de la part de leur direction, ou d'une influence suffisante sur leurs patrons. On constate aussi de grandes différences d'opinion quant à l'utilité d'une politique d'information et de sensibilisation. On y est en général plus favorable en Suisse qu'en Allemagne. Il est pourtant manifeste que le succès des actions est fonction de la qualité de la politique d'information.

On a posé des questions sur le champ et le mode de recrutement du personnel féminin. Relevons qu'il existe en Allemagne, contrairement à la Suisse, une obligation légale de rédiger les offres d'emploi au féminin comme au masculin. L'étude fait des suggestions pour l'élargissement du champ de recrutement aussi bien que pour la rédaction des offres d'emploi.

Il ne semble pas que dans le secteur privé on soit prêt à donner la préférence, à valeur égale, à des candidates. La situation est plus favorable aux femmes dans le secteur public allemand, en particulier à Berlin, où il y a obligation de favoriser l'engagement de femmes, et où des quotas, fixés branche par branche, seront obligatoires jusqu'au moment où le retard des femmes aura été comblé.

E. Keller insiste sur la nécessité d'améliorer la formation, notamment des jeunes filles, dans les professions typiquement féminines, de maintenir la formation pendant les années consacrées à la maternité, d'assurer le perfectionnement professionnel et la promotion des femmes dans leurs entreprises. Mais sur ce dernier point il y a de grandes réticences de la part des femmes elles-mêmes, en particulier en Suisse ; 82 % des réponses signalent le manque de candidates à des activités mieux qualifiées, et 65 % le manque d'engagement professionnel des femmes ; 55 % des réponses allemandes, mais seulement 11 % des Suisses, soulignent le manque de mesures d'encouragement de la part de l'Etat, mais 45 et 50 % les préjugés masculins contre les femmes « professionnelles ».

Le questionnaire a, bien évidemment, essayé de voir dans quelle mesure on pouvait rendre plus compatibles la vie professionnelle de la femme et ses charges familiales. Mais cela reste un problème de société. Il ne trouvera de solution que par une approche nouvelle de la conception du travail — flexibilité des horaires, travail à mi-temps, aussi pour les cadres, intégration dans l'appréciation du travail de valeurs telles que la faculté de communication ou l'attention aux problèmes humains, etc. — et par une disparition des préjugés relatifs aux rôles de l'homme et de la femme.

On regrette que l'exposé d'E. Keller ne soit pas traduit en français, car il abonde en suggestions concrètes, dans le détail desquelles nous ne pouvons entrer. Mais le Bureau fédéral de l'égalité annonce pour la fin d'octobre un guide (Leitfaden) sur l'égalité des chances dans le monde du travail, qui paraîtra en français aussi.

Perle Bugnion-Secretan

* Office fédéral de la culture, Finkenhubelweg 12, 3012 Berne.