

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

**Band:** 80 (1992)

**Heft:** 9

**Artikel:** Egalité et changement

**Autor:** Matthys-Reymond, Christiane

**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-280110>

### **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:** 09.11.2024

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

# Egalité et changement

*A Sion, un colloque de trois jours a fait le point de la recherche dans ce domaine.*

**O**rganisé par l'Institut universitaire Kurt Bösch, sous la responsabilité scientifique de Martine Chaponnière, un important symposium permit d'entendre du 10 au 12 septembre 1992 des chercheuses et chercheurs venus de Suisse, d'Italie et du Brésil.

## Ethique de la différence

**Rosiska Darcy de Oliveira**, professeure de littérature à l'Université catholique de Rio de Janeiro, amorce sa réflexion sur une constatation troublante: toute la culture a été affaire d'hommes et la prise de conscience par les femmes s'opère en pleine crise de civilisation: planète en danger de mort, envahissement du domaine privé par les institutions publiques, sorte d'absorption de toutes les sphères par l'optique économique. Or, projetant un regard actuel sur le parcours des femmes à la conquête de leur égalité, la conférencière y flaire un piège: nous, les femmes, avons négocié notre entrée dans le monde des hommes le profil bas, nous efforçant d'occulter les «défauts», les manques du féminin. Nous avons donc souscrit à une idée du féminin comme manque, le masculin demeurant la règle.

Maintenant que nous sommes tous confrontés à de nouveaux choix de civilisation, c'est l'heure de l'émergence du sujet féminin, émergence dont nous voyons des symptômes aussi bien dans les arts que les sciences ou la politique. Par exemple, les mères de la place de Mai en Argentine ont prouvé qu'une affaire privée – la disparition de leurs maris et enfants – pouvait devenir le fait politique le plus marquant de la lutte contre la dictature.

## Droit suisse

**Patricia Schulz**, chargée d'enseignement à l'Université de Genève, fait un étonnant constat: l'article 4 Cst, stipulant l'égalité de tous les hommes devant la loi, exclut les femmes. C'est dire qu'un Etat fondé sur l'égalité peut aller de pair avec des distinctions juridiques, des différences impliquant des traitements différents, ce qui n'est pas forcément mauvais en soi. Tout repose alors sur la manière dont on détermine ces différences et sur la légitimité de celles-ci. Or, une structure constante, la hiérarchisation, se dégage dans l'évolution du droit suisse: l'autre est toujours défini selon un modèle binaire, une dichoto-

mie asymétrique; l'homme est le référent, la femme est l'incomplet, etc. Cette structure assure ainsi l'avantage au dominant. En fait, c'est dans l'autre que réside la cause du traitement différent. Le libéralisme qui, avec l'abolition de l'ancien régime, supprime les injustices dues à la naissance, va les maintenir par rapport au sexe. Les femmes restent sous domination masculine. Jusqu'au nouveau droit matrimonial les hommes peuvent ainsi interdire à leur femme de travailler à l'extérieur. Par rapport au traitement de la différence, l'idée sous-jacente qui prime est que la différence entre femmes et hommes l'emporte sur la ressemblance.

Il faut attendre la consécration de la citoyenneté de la femme en 1971, puis l'adjonction de l'alinéa 2 à l'article 4 en 1981, la révision du droit du mariage et de la nationalité pour qu'une deuxième théorie se dégage: la ressemblance est plus grande que la différence. Pourtant, parallèlement à cette idée progressiste, se maintient toujours le rôle de l'homme comme référent. Sinon comment expliquer que dans la loi

le système politique et la pression économique freinent le progrès.

## Spécificité féminine

Alors qu'en Suisse la réflexion féministe en est encore à la problématique de l'égalité étant donné la persistance des inégalités, les féministes italiennes nagent en pleine discussion sur la différence: à croire qu'elles vivent sur un autre continent!

**Léa Battistoni**, responsable de programmes de formation professionnelle féminine, nous le répète: les questions relatives à l'égalité sont dépassées en Italie. Aujourd'hui les études portent sur la spécificité féminine. C'est ainsi que, dans les entreprises, l'accent de la recherche féministe se porte sur les compétences spécifiques des ouvrières, dont voici les principales: les femmes aiment le travail bien fait, elles développent une véritable éthique du travail. Elles sont attentives à la qualité des produits, douées pour la relation et la résolution des conflits, capables de vues



L'organisatrice Martine Chaponnière (à gauche) et la Brésilienne Rosiska Darcy de Oliveira.

sur la prévoyance professionnelle (LPP) – qui est une nouvelle loi – il vaille mieux pour l'assuré être un homme, travailler à temps complet, sans interruption de carrière, et jouir d'un bon salaire?

En conclusion, les changements juridiques ne se traduisent pas rapidement dans la pratique et ce d'autant plus en Suisse où

synthétiques. Enfin, elles sont très flexibles. Quant aux «défauts» ou manques typiquement féminins, on peut relever leurs difficultés face au pouvoir, face aussi à un plan de carrière.

Pour en revenir aux qualités spécifiquement féminines, c'est d'elles que la civilisation postmoderne a besoin, il faut



donc que ces valeurs soient transférées aux hommes. Dans les décennies à venir, la recherche devra aussi définir les caractéristiques de la différence masculine.

### Concept peu clair

**Claudia Kaufmann**, directrice du Bureau fédéral de l'égalité, nous le rappelle: le concept d'égalité n'est pas clair puisqu'en son nom on peut aussi bien soutenir le travail de nuit des femmes que s'y opposer, défendre l'élévation de l'âge de la retraite des femmes que maintenir son statu quo. En 1979, le message du Conseil fédéral met l'accent sur l'égalité de droit: le nouvel article constitutionnel est un moyen de lutte juridique; il n'est pas encore question d'égalité de fait. L'acceptation du concept d'égalité est relativement défensive?: la «petite différence» ne doit pas entraîner des différences de traitement; c'est toute une palette de discriminations qui est visée. Mais, avec son Programme de législation de 1986, le Conseil fédéral franchit une étape importante puisque l'article constitutionnel doit désormais garantir l'égalité des chances! C'est reconnaître le passage logique à des mesures positives fondées, pour la première fois, dans la loi. Celles-ci sont un instrument temporaire en vue de la réalisation de l'égalité.

En conclusion, dans certaines circonstances, le droit peut envisager un traitement préférentiel pour corriger certaines inégalités. C'est dans cette perspective que **Claudia Kaufmann**, quant à elle, aurait souhaité le maintien de l'interdiction du travail de nuit des femmes.

### Loi pour l'université

Unique en Suisse, la nouvelle loi sur l'Université de Genève, entrée en vigueur en 1991, veut promouvoir l'égalité des chances féminines à tous les échelons de l'enseignement supérieur. C'est le professeur d'histoire **Jean-Claude Favez**, recteur au moment de l'élaboration du projet, qui

retrace les temps forts de la négociation. A l'origine, en 1985, il y a la démarche des féministes qui saisissent le rectorat de plusieurs propositions. A ce moment, elles ne sont tout bonnement pas prises en compte, parce que non comprises. Fin 1988, un projet de modification institutionnelle beaucoup plus hardi est présenté. Il prévoit entre autres l'introduction d'objectifs quantitatifs, autrement dit de quotas.

Comme le Grand Conseil en est informé, le rectorat, obligé d'aller de l'avant, présente un contre-projet qui reçoit l'aval du Conseil d'Etat mais pas des féministes. C'est grâce à un compromis trouvé par le Grand Conseil que la nouvelle loi sur l'Université va passer la rampe à l'unanimité.

La nouvelle loi prévoit le choix préférentiel des candidates quand les candidatures sont jugées de valeur équivalente. Chaque faculté est tenue de fixer une cible quadriennale de postes féminins (nominations de femmes) et d'en faire rapport au rectorat. Des mesures exceptionnelles de procédure d'appel sont prévues pour les femmes; une déléguée aux questions de l'égalité est nommée.

### Le parcours de la battante

«Seule une extrême vigilance et des actions héroïques permettent à la femme de progresser malgré tout!»

**Marion Gétaz**, présidente de l'Institut féminin du management (IFMA) donne d'emblée le ton. Si l'arrivée des femmes dans le monde du travail est une bénédiction en cette période de raréfaction des ressources humaines, les entreprises ne feront pas de cadeaux à celles qui briguent une promotion. En Suisse, seuls 2% des postes de cadres supérieures sont occupés par les femmes. C'est qu'il n'est pas rare, d'une part, qu'un curriculum de femme lors d'une candidature ne soit même pas lu. Les cours de management, par ailleurs, sont quasiment fermés aux femmes. D'où la

création de l'IFMA. Enfin, c'est au niveau des plans de carrière que la femme est privilégiée.

L'homme envisage dès sa formation de base un modèle de cadre hiérarchique alors que la femme qui privilégie l'intérêt pour sa profession stagne souvent dans l'état-major, se perfectionne, mais au seul bénéfice de l'entreprise. Quand enfin elle se décide à faire carrière, son projet suit un caractère prospectif, tant il lui faut lutter contre l'hostilité de sa famille et de l'entreprise. Pendant ce temps, le jeune homme qui suit une école de management baigne dans la satisfaction générale: sa carrière se profile selon un schéma simple. Pour sa part, l'IFMA tente de combler les lacunes des parcours professionnels des femmes.

### Résistances au changement

Le sociologue **René Lévy** constate qu'il n'y a pas de tendance linéaire vers l'égalité. De nos jours, une majorité s'en réclame mais sans toujours l'appliquer, ce qui fait qu'on ne peut dire qu'elle soit entrée dans les mœurs. De plus, certains ont intérêt à maintenir l'inégalité.

Une analyse structurelle des situations permet de mieux saisir à quelles conditions une innovation, soit un changement à large diffusion, est possible. On peut repérer trois modèles.

**I.** L'innovation est le fait des privilégiés eux-mêmes. Elle a lieu lorsque le pouvoir peut être consolidé, mais jamais lorsqu'il y a crise, car innover c'est prendre des risques. Source de prestige, cette innovation est sélective parce que accessible à ceux qui sont bien placés dans la hiérarchie.

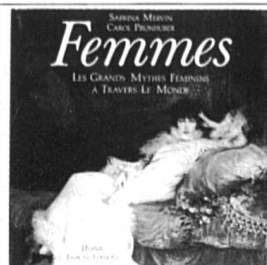
**II.** L'innovation est aussi le fait des échelons intermédiaires, des «classes moyennes». Mais toujours de personnes mieux «positionnées» par leurs revenus, leur formation, etc. Dans ce modèle entrent ceux qui recourent à l'innovation pour avancer socialement.

**III.** Le troisième modèle concerne les marginaux qui n'ont rien à perdre! mais qui ont peu de chances d'être suivis.

L'innovation au féminin, c'est-à-dire l'égalité, est difficilement accessible aux femmes qui vivent dans un monde à la fois en marche vers cette égalité et freiné par les vieux modèles.

Ainsi en est-il d'une femme cheffe de famille qui ne peut compter sur une garderie ou un horaire continu. L'égalité est aussi ralentie par ce qu'on peut appeler des «discriminations secondaires», à savoir ces situations qui stabilisent le modèle traditionnel, alors même qu'il n'y est pas question d'égalité ou non. Par exemple la publicité. En conclusion, toutes les stratégies, à tous les maillons de la chaîne, sont à utiliser vu la complexité du problème. Et pourquoi pas la stratégie visant à délégitimer le discriminatoire? A quand le prix du macho?

**Christiane Mathys-Reymond**



Deux offres spéciales Femmes suisses



Un des meilleurs peintres suisses

100 mythes féminins qui ont marqué l'Histoire

Veillez m'adresser:  ex. de Femmes au prix spécial de 39 fr. 80 (au lieu de 48 fr.)  ex. de Germaine Hainard-Roten au prix spécial de 59 fr. 80 (au lieu de 72 fr.) + frais d'envoi

A retourner aux Editions N. Junod, 12 rue Robert-de-Traz, 1206 Genève.

Nom: \_\_\_\_\_ Adresse: \_\_\_\_\_

NPA: \_\_\_\_\_ Ville: \_\_\_\_\_

Date: \_\_\_\_\_ Signature: \_\_\_\_\_