

**Zeitschrift:** L'Émilie : magazine socio-culturelles  
**Herausgeber:** Association Femmes en Suisse et le Mouvement féministe  
**Band:** [90] (2002)  
**Heft:** 1468

**Artikel:** Parité à tout prix : bonus ou malus ?  
**Autor:** Rohmer, Sandrine  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-282457>

### **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**

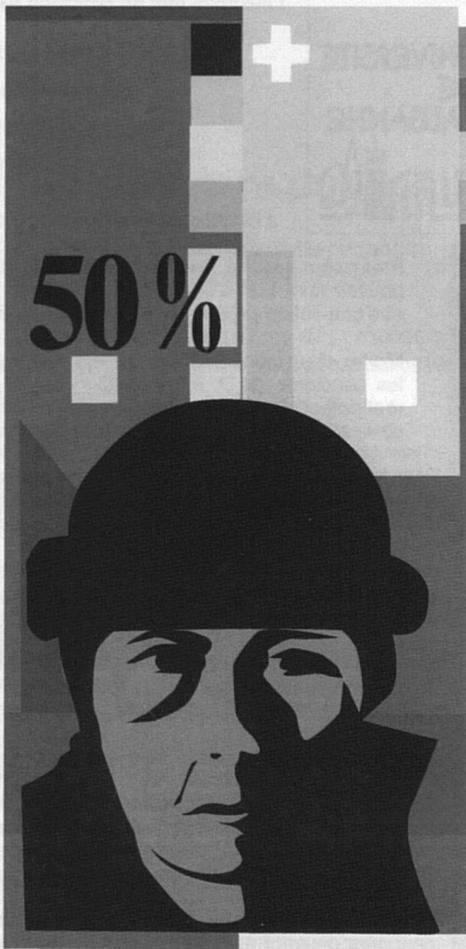
L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

### **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:** 14.03.2025

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



JOËLLE FLUMET

## ***Parité à tout prix: bonus ou malus ?***

Que ce soit en politique ou dans les conseils d'administration, là où il y a du pouvoir et des enjeux, les femmes sont largement sous-représentées. C'est également le cas dans un secteur moins médiatisé : le sommet de la hiérarchie universitaire, où les femmes représentent 9% du corps professoral en Suisse. Pour inciter les facultés à embaucher davantage de femmes - à compétences égales -, des mesures incitatives ont été proposées par le programme fédéral «Egalité des chances». Toutefois, une de ces mesures - financière en l'occurrence - et les critiques qu'elle soulève, posent une question essentielle : la fin justifie-t-elle tous les moyens ?

SANDRINE ROHMER

Tous les moyens sont-ils bons pour parvenir à la parité ? Le 14 juin 2001, le doyen de la Faculté de droit, Andreas Auer, lançait la polémique en refusant d'accepter les quelques 70 000 francs attribués à la Faculté de droit en échange de la nomination de trois professeures, jugeant cette prime inconstitutionnelle. Cette mesure d'incitation financière s'inscrivait dans le cadre du programme fédéral «Egalité des chances», réparti sur trois ans (2000-2003) et composé de trois modules spécifiques (voir encadré). Le but de ce programme étant, à terme, d'améliorer la représentation des femmes au sein du corps professoral. Car en effet, si du côté du personnel administratif et technique, ou des collaboratrices scientifiques et des assistantes, les femmes occupent un bon pourcentage des postes, elles ne sont encore que 9% en Suisse à être titulaires du titre de professeure à l'Université. Force est donc de constater que l'accession aux plus hauts postes de la hiérarchie universitaire reste encore un privilège majoritairement réservé aux hommes. C'est précisément afin de lutter contre ce «plafond de verre» que le Parlement fédéral a décidé de voter il y a deux ans les trois modules du programme «Egalité des chances» qui établit plusieurs mesures destinées à rétablir la parité femmes/hommes au sein de l'Université.

## Mesures incitatives

Etant donné qu'une forte présence d'étudiantes ne se traduit pas automatiquement par une proportion élevée de professeurs, la Confédération a décidé d'agir par le biais du programme fédéral «Egalité des chances» pour tendre vers une représentation plus équitable des sexes chez les professeurs. Ce programme dispose d'une enveloppe budgétaire de 16 millions de francs pour 2000-2003 et se compose de trois modules de mesures incitatives visant la promotion des femmes dans les postes les plus élevés. Voici le contenu des mesures incitatives :

Si les mesures prévues dans le deuxième module (encouragement à la création de réseaux féminins, établissement d'un système de mentorat, offre de formations spécifiques) et dans le cadre du troisième (mise sur pied de structures d'accueil pour les enfants) ne soulèvent que peu de critiques, il n'en va pas de même des mesures incitatives financières directes prévues dans le premier module. Ce dernier prévoit que toute faculté ayant nommé des professeurs pourra bénéficier d'une «prime» qu'elle utilisera ensuite comme bon lui semble. Or, si le but de la mesure échappe à toute critique, ses détracteurs s'interrogent sur l'idée qui la sous-tend.

### Récompense ou dédommagement ?

En général, une prime peut être considérée comme une récompense ou comme un dédommagement. Si l'on considère qu'il s'agit d'un dédommagement, on peut s'interroger sur la nature du préjudice subi. Est-il réellement plus coûteux pour une faculté d'engager une femme ? Et si la réponse est positive, ne devrait-on pas allouer l'argent directement là où il est nécessaire ? En revanche, si l'on considère plutôt la prime comme une récompense, il n'en demeure pas moins que le silence entourant la destination de l'argent une fois reçue par la faculté a de quoi surprendre. Celle-ci peut effectivement utiliser la somme à bien plaisir, dans le but de promouvoir l'égalité, ou non.

Outre les questions liées au fondement de la mesure, cette prime provoque également chez certaines un malaise, voire un sentiment d'humiliation, à l'idée que leur nomination puisse être tributaire du fait que la faculté qui les a choisies a reçu en retour une somme d'argent. Cette gêne a également été exprimée envers le système de quotas : les femmes bénéficiant de mesures incitatives ont parfois l'impression d'avoir été choisies pour de mauvaises raisons.

### Point sensible

Il est toutefois intéressant de constater que ce sentiment de malaise touche précisément les mesures incitatives liées à la nomination des professeurs : la création de crèches ou l'établissement de réseaux, qui ne remettent finalement pas directement en cause les postes masculins, sont largement acceptés. Or, il est toujours bon de rappeler que les mesures incitatives ont été mises sur pied afin de lutter contre une situation de discrimination existante. Il ne s'agit donc pas de créer une discrimination, mais plutôt de tenter d'aplanir celle qui existe. En gardant cette idée en tête, les femmes ayant bénéficié d'une mesure d'incitation, financière ou non, au moment de leur nomination, devraient perdre une bonne partie de leurs complexes.

- Le module 1, doté de 6 millions de francs pour la période de quatre ans, cherche à instaurer un système d'incitation qui encourage les universités à nommer davantage de professeurs, en leur allouant un montant annuel calculé au prorata des professeurs ordinaires et extraordinaires qu'elles auront engagées au cours de l'année académique. Les facultés sont libres de dépenser cet argent comme elles le souhaitent.

- Le module 2 entend encourager la pratique du mentorat, c'est-à-dire la mise sur pied d'une structure d'appui et un service conseil pour les femmes à tous les degrés universitaires, ainsi qu'une offre de formation spécifique donnant aux femmes les outils nécessaires pour s'affirmer dans le monde universitaire. Une enveloppe de 5 millions de francs est réservée à cet effet durant la période 2000-2003.

- Le module 3 offre un soutien aux frais d'exploitation de structures d'accueil pour les enfants des membres de l'Université. Il s'agit d'aider les enseignant-e-s et les étudiant-e-s à concilier vie professionnelle et obligations familiales. Une enveloppe de 5 millions de francs est prévue à cet effet durant la période 2000-2003. Le programme sera reconduit pour la période de 2004-2007.

L'on ne connaît pas encore son budget, mais l'on sait qu'un module 4 est en préparation visant à développer les études genre (l'étude interdisciplinaire des relations sociales entre les sexes). A noter que le LIEGE (Laboratoire interuniversitaire d'études genre) est déjà financé en partie par le programme fédéral. ◊