

**Zeitschrift:** Les intérêts de nos régions : bulletin de l'Association pour la défense des intérêts jurassiens

**Herausgeber:** Association pour la défense des intérêts jurassiens

**Band:** 64 (1993)

**Heft:** 4: Egalité entre femmes et hommes : un long chemin...

**Artikel:** Egalité des sexes dans la vie active : le cas du canton de Berne

**Autor:** Selong Vogt, Barbara

**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-824382>

### **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:** 05.01.2025

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

# **Le cas du canton de Berne**



*par Barbara Selong Vogt,  
Bureau cantonal de l'égalité  
entre la femme et l'homme*

Le Bureau cantonal de l'égalité entre la femme et l'homme (ci-après BEFH) a ouvert ses portes le 1<sup>er</sup> septembre 1990 avec pour mission, d'une part, de défendre le principe de l'égalité des chances entre la femme et l'homme et celui de leur égalité dans tous les domaines de la vie et, d'autre part, de lutter contre toutes les formes de discrimination, directe et indirecte. Le Conseil exécutif lui a adjoint un organe consultatif de 18 membres, la Commission cantonale pour les questions féminines. La collaboration est parfaitement huilée puisque de nombreux projets ont été mis en chantier ; certains ont même déjà été menés à terme. Mais l'égalité des chances et l'égalité des sexes n'étant pas encore, et de loin, des réalités, il reste beaucoup à faire.

Dans la vie active, les femmes sont désavantagées à plus d'un titre. Du fait de la répartition traditionnelle des rôles, la plupart d'entre elles assument seules la responsabilité du ménage, de l'éducation des enfants et des relations sociales (avec le voisinage et la famille par exemple), tandis que les hommes se vouent presque exclusivement à leur carrière, professionnelle ou politique ; cette répartition des tâches reste inchangée même si la femme travaille ou s'engage en politique. Son fardeau est alors doublement ou même triplement alourdi. Signalons au passage qu'en Suisse, plus de la moitié des femmes mères de famille travaillent.

Les femmes sont nombreuses à choisir, aujourd'hui encore, une filière de formation courte ou même renoncent à en

suivre une, en se disant qu'une fois mariées, elles auront des enfants et arrêteront de travailler. D'une manière générale, les femmes sont moins bien formées que les hommes, ce qui leur bloque l'accès à de nombreuses professions. Le fait de se retirer de la vie active quand leurs enfants sont en bas âge les pénalise en les privant d'années d'expérience professionnelle, sans parler du retard qu'elles prennent sur l'évolution de leur profession. Si pour un homme, famille et enfants sont synonymes de stabilité et de fiabilité, ces facteurs constituent un handicap pour la femme dans la vie active. La grossesse potentielle est en effet considérée comme un risque. Si la femme a déjà des enfants, on suppose que son taux d'absentéisme sera élevé. Ne devra-t-elle pas rester à la maison quand ses enfants seront malades ? A âge égal, les chances de la femme sont nettement moins bonnes que celles de l'homme.

Indépendamment de leur situation de famille, de leur niveau de formation et de leur expérience professionnelle, les femmes suisses gagnent, à travail égal, en moyenne 30 % de moins que les hommes. Cette inégalité salariale se creuse au fur et à mesure qu'on monte dans la hiérarchie et il est très difficile de lutter contre cette discrimination, en dépit de l'article de la Constitution fédérale sur l'égalité salariale.

Car non seulement l'intéressée doit prouver qu'il y a inégalité, ce qui en soi est une gageure, mais ce faisant, elle s'expose en outre au licenciement car elle ne bénéficie

d'aucune protection durant la procédure. Enfin, la conjoncture actuelle ne contribue pas réellement à améliorer la situation de la femme sur le marché du travail. Les femmes mariées, notamment, qui gagnent un salaire dit d'appoint, sont contraintes de retourner à leurs fourneaux : n'ont-elles pas avec leur mari un soutien de famille ? Pourtant, le droit du mariage de 1988 a aboli la notion de chef de famille. Pareille argumentation, soit dit en passant, fait du mariage une affaire commerciale et du mari un investissement...

Ce bref exposé montre clairement que l'avènement de l'égalité passe par la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale. Et c'est sur cet objectif que le BEFH concentre son action.

Le BEFH peut, par le biais de son action dans l'administration cantonale, toucher également les administrations communales et le secteur privé. Jusqu'à maintenant, il a concentré ses efforts au sein de l'administration. Ceci est dû, d'une part, aux structures administratives auxquelles le BEFH est intégré et qu'il peut donc mettre à profit ; d'autre part, l'administration publique joue un rôle de précurseur et les mesures qu'elle prend en faveur de l'égalité agissent comme un signal sur le public.

## **Congé maternité**

Grâce à la collaboration du BEFH, des dispositions importantes ont pu être intégrées à la révision totale de la législation sur les fonctionnaires. Ces dispositions sont en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juillet 1993.

L'une de ces dispositions prévoit par exemple que la politique du personnel menée par le gouvernement repose sur le principe de l'égalité des chances. Cela va certes sans dire, mais en le disant, on charge le gouvernement de définir les modalités d'application de ce principe. Le Conseil exécutif s'est déjà en partie exécuté. Les employées du canton ont ainsi droit à un congé de maternité variant entre sept et quatorze semaines selon leur ancienneté. Et contrairement à ce qui était le cas auparavant, elles peuvent re-

vendiquer ce droit indépendamment de leur statut après le congé. Avant l'entrée en vigueur du nouveau droit, la femme n'avait en effet droit qu'à quatre semaines de congé si elle avait décidé de ne pas reprendre le travail après la naissance de l'enfant. Si elle avait choisi de réduire son taux d'occupation, le traitement était versé dès la moitié du congé payé au prorata du nouveau taux d'occupation. La révision n'aura malheureusement pas permis d'allonger la durée du congé maternité (la majorité des cantons et la Confédération accordent 16 semaines, tandis que le Parlement européen recommande 20 semaines).

La nouvelle législation permet en outre désormais - et c'est là une innovation de taille - d'obtenir un congé sans solde de six mois au plus à la naissance de l'enfant. Cette possibilité est ouverte aux femmes et aux hommes, ce qui permet aux pères de se consacrer entièrement à leur enfant pendant un laps de temps convenable. Certes accordé sans solde, ce congé parental est un pas dans la bonne direction, car il permet aux parents de partager les tâches sans que l'un ou l'autre doive abandonner son travail durant la période où le nourrisson nécessite plus de soins.

Autre changement : les directions sont désormais tenues de protéger la dignité de l'homme et de la femme au travail et de prendre des mesures contre le harcèlement sexuel. Un groupe de travail mis sur pied par le Conseil exécutif prépare actuellement une campagne d'information et de sensibilisation du personnel ainsi qu'un programme dont le but essentiel est de renforcer le statut de la victime. Car le harcèlement sexuel n'est pas seulement un sujet tabou ; c'est aussi le meilleur moyen d'annihiler les effets de la politique de l'égalité. Les victimes ne sont-elles pas en majorité des femmes parce que justement elles sont femmes ? C'est pour cette raison que le harcèlement sexuel est intolérable, une position adoptée sans ambiguïté par le gouvernement.

Un autre groupe de travail, placé sous la direction du BEFH, a préparé des directives destinées à renforcer la représenta-

tion des femmes dans l'administration cantonale et à améliorer leur statut professionnel. On ne trouve en effet que 22 femmes pour 593 hommes dans les échelons hiérarchiques supérieurs. A l'inverse, les femmes sont majoritaires dans les échelons inférieurs : 415 contre 208 hommes. Or les femmes représentent 36 % de la fonction publique. Les directives prévoient qu'à qualification égale, on engagera de préférence des femmes jusqu'à ce qu'elles soient équitablement représentées à tous les échelons hiérarchiques. Les négociations sont encore en cours dans l'administration sur ce qu'il faut entendre par représentation équitable. Pour le BEFH, le taux devrait être de 50 %. Cette revendication doit trouver sa concrétisation dans la mise au concours, l'engagement, l'attribution des tâches, les promotions, le perfectionnement et le plan de carrière, le traitement, etc. Une femme sur deux travaillant à temps partiel dans l'administration, il importe par exemple que ce statut ne soit pas un obstacle à l'avancement dans sa carrière.

Il y a un an, le BEFH a organisé une conférence sur le thème de l'avancement de l'égalité destinée aux cadres et aux responsables du personnel de l'administration cantonale. L'objectif était de mettre en évidence que la promotion de la femme et la politique de l'égalité sont deux composantes essentielles du «management». Le colloque a remporté un franc succès, les participants et les participantes manifestant un vif intérêt pour la question. Ce genre de manifestation présente l'avantage de sensibiliser l'opinion et par là même de faire mieux accepter l'avancée des revendications féminines.

Mais le BEFH s'efforce également d'élargir son action hors de l'administration cantonale. C'est ainsi que le colloque de l'automne 1991, «Egales, oui mais... (points d'intersection dans les biographies professionnelles des femmes)», s'adressait aux membres des organisations féminines du canton, aux femmes inscrites à des cours féminins et de manière générale à toutes celles que le sujet intéresse. La fréquentation du colloque a dépassé les capacités à disposition. Les ateliers

ont clairement démontré que pour les participantes, l'essentiel est de pouvoir concilier vie familiale et activité professionnelle ou politique ; c'est là aussi qu'elles rencontrent les plus grosses difficultés.

L'accès à l'information et le maillage des organisations féminines sont deux moyens de s'approcher des objectifs. Le BEFH soutient toutes les actions entreprises dans ce domaine. C'est ainsi qu'il publie deux fois par an un bulletin consacré chaque fois à un thème donné : les deux numéros sur le chômage féminin et la réinsertion professionnelle ont été de véritables best-sellers et sont aujourd'hui presque épuisés. Le bulletin est également édité en français. L'abonnement, gratuit, permet de se tenir simultanément au courant des publications et des activités du BEFH et de la Commission cantonale pour les questions féminines.

## **Le chômage des femmes**

Cette année, la Commission pour les questions féminines a décidé de se concentrer sur le chômage des femmes. Un groupe de travail s'est penché sur la question et a rédigé des revendications à l'adresse des instances politiques. Elles parviendront à tous les membres du Grand Conseil ces prochains jours.

Le BEFH et la Commission pour les questions féminines organisent en outre des manifestations informatives et des conférences. Les associations et les syndicats, mais aussi les entreprises, y participent régulièrement. Des demandes de renseignement sont en outre fréquemment adressées au BEFH qui, dans tous les cas, essaie de donner satisfaction. Il y parvient le plus souvent.

Nous dépasserions le cadre du présent article en renseignant plus avant sur les activités courantes du BEFH et de la Commission pour les questions féminines. Nous l'avons déjà dit, en dépit de tous les efforts déjà déployés, il reste encore beaucoup à faire. Et nous sommes tous concernés : les entreprises, les cadres, les salarié-e-s, les politiques, les instances législatives, les femmes et les hommes.