

Le rose et le noir

Autor(en): **Cossy, Catherine**

Objektyp: **Article**

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

Band (Jahr): **76 (1988)**

Heft [10]

PDF erstellt am: **16.09.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-278810>

Nutzungsbedingungen

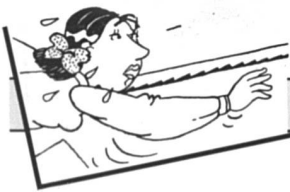
Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.



Le rose et le noir

La réalité est parfois moins rose que les promesses sur papier glacé. L'enquête qui suit a été réalisée auprès d'un échantillonnage d'une quinzaine d'entreprises.

Préambule significatif, dans 75 % des cas, la téléphoniste (l'ouverture aux hommes des métiers typiquement féminins prônée par l'initiative n'a visiblement pas encore eu lieu) n'a jamais entendu parler de « Taten statt Worte ». « S'agit-il de la dernière campagne publicitaire de la maison ? », s'enquiert même l'une d'elles. La question n'est pas déplacée lorsqu'on sait que dans certains cas la coordination de l'initiative a été attribuée à la personne chargée des relations publiques.

Sensibilisation mais encore

Plusieurs constantes se dégagent des conversations avec le ou la responsable. Effet unanimement reconnu, une sensibilisation a eu lieu. Tous les participants soulignent le rôle positif de l'initiative, appréciée comme forum d'échanges. Autre acquis, les offres d'emploi s'adressent aussi bien aux femmes qu'aux hommes. Pour la plupart des entreprises contactées, la promotion des femmes commence toutefois par le haut de l'échelle : une importance accrue est accordée aux plans de carrière, les collaboratrices ayant déjà atteint un certain niveau sont encouragées par des cours de formation continue à gravir les échelons hiérarchiques (c'est le cas notamment à la Banque Populaire, au Crédit Suisse et chez Sandoz). Aucune entreprise privée n'a placé l'égalité des salaires en tête de ses priorités, même si c'est aussi un but visé par l'initiative.

Toute une série de mesures visent en gros à aider la femme à mieux concilier ses obligations professionnelles et familiales : expérimentation de modèles de travail à temps partiel, création de crèches, accès pour toute la famille à la cantine, ou encore « subvention maternité », soit la majoration de 25 % pendant une année du salaire pour les femmes qui reprennent le travail après une grossesse. Cette dernière mesure a valu au fabricant de biscuits Kambly le prix 87 de l'Alliance des sociétés féminines.

A double tranchant

Mesures à double tranchant, dont on peut se demander si elles ne servent pas qu'à mieux organiser la double journée des femmes. Ce ne sont pas les cours de cuisine pour hommes proposés par Kambly qui pourront à eux seuls renverser la vapeur de la répartition traditionnelle des rôles. De

même la possibilité de travailler à temps partiel, ouverte en théorie aussi aux hommes, intéresse avant tout les femmes. Elle repose également le problème de la flexibilisation des horaires, qui tend à satisfaire d'abord les besoins des employeurs. La fabrique de biscuits Kambly, dont la production varie fortement selon la saison, a mis au point sous le couvert de « Taten



« Des paroles aux actes » : seulement pour celles qui en veulent ?



statt Worte» un modèle répartissant la durée du travail sur toute une saison, avec « compensation » en jours de congé non payés pour les périodes de faible production.

Enfin, deux ans semblent à peine suffire pour amorcer le début d'un changement. Cas extrême, Ebauches SA déclare n'avoir rien besoin de faire puisque l'égalité entre les sexes est inscrite dans la convention collective. Plusieurs entreprises sont encore en train d'élaborer un catalogue des mesures à prendre (Migros, Coop, Hoffmann-La Roche, Nestlé). La plupart des résultats concrets ont été obtenus par des firmes qui avaient déjà, avant « Taten statt Worte », mis sur pied leur propre programme de promotion des femmes. C'est le cas par exemple de Swissair. Depuis 1983, un service de conseils est à la disposition de toutes les employées pour leurs problèmes professionnels et personnels. Cette institution permet également d'atteindre les travailleuses du bas de l'échelle, dont les problèmes ne sont par ailleurs pas au centre des préoccupations de l'initiative. La compagnie aérienne s'efforce aussi d'augmenter la part des femmes aux échelons supérieurs de la hiérarchie. Cette proportion

devrait bientôt être fixée par voie de règlement. A noter que le terme de « quota », jugé trop provocateur, a été remplacé par celui de « but à atteindre ».

Ingérence intolérable

Certaines entreprises se trouvent confrontées à des problèmes inhérents à leurs structures, Coop par exemple, organisée en coopératives jouissant d'une grande indépendance. Le programme ambitieux de départ élaboré par la direction du groupe à Bâle s'est heurté à la résistance des directeurs à un échelon inférieur, qui y ont vu une ingérence intolérable dans leurs compétences. La direction centrale a réduit ses ambitions et renoncé à imposer un programme minimum.

Les administrations publiques ont une position particulière : elles sont tenues de respecter l'égalité des droits et devraient servir d'exemple. A l'administration fédérale, « Des paroles aux actes » n'est pas considéré comme un instrument indispensable, surtout après la création du Bureau fédéral pour l'égalité. Mais l'initiative peut donner des impulsions aux services pu-

blics qui tarderaient trop à mettre en pratique le mandat constitutionnel de l'égalité des droits.

Quel bilan tirer de ces deux ans d'activités plus ou moins intenses ?

La volonté d'agir au niveau des entreprises se heurte à des problèmes inhérents à notre société : le monde du travail rémunéré est dominé par les hommes et créé à leur mesure. L'exemple des CFF, peut-être anecdotique, est révélateur : depuis plus d'une année, les femmes peuvent être formées comme conductrices de locomotive. Les commandes et les vitres de certaines motrices toutefois sont conçues de telle manière qu'il leur est impossible de voir suffisamment. De par sa qualité pragmatique — qui fait aussi sa force — la portée de l'initiative est limitée dans un premier temps à l'enceinte de l'entreprise. La plupart des projets sont aussi basés sur l'initiative personnelle et peuvent apporter des solutions individuelles : il n'y a toutefois pas de remise en cause des structures existantes qui créent les inégalités entre hommes et femmes.

Espoirs trop grands

Les difficultés semblent aussi provenir des femmes elles-mêmes. Toutes n'apprécient pas l'initiative, craignant d'être soumises à une trop grande pression. Elles sont aussi plus réticentes à s'engager à long terme, selon les observations faites par un responsable auprès de la Banque Populaire. A l'opposé, « Des paroles aux actes » a réveillé des espoirs impossibles à combler dans l'immédiat. Certaines femmes ont cru qu'on allait tout leur servir sur un plateau, note Elisabeth Michel-Alder, ancienne journaliste au *Tages Anzeiger Magazin* et mère du projet. Les résistances sont encore grandes, reconnaît-elle, de la part des hommes qui craignent pour leur place, mais aussi des femmes qui ont peur de s'exposer. Il est clair que les femmes ne vont pas du jour au lendemain se retrouver les égales des hommes à tous les niveaux, cela est lié à un changement de société qui prendra des années, estime-t-elle. Elle se montre toutefois optimiste et prêche la patience : « Si un verre n'est rempli qu'à 15 %, je m'intéresse d'abord aux 10 % qui vont suivre, et non à ce qui manque ! ».

« Des paroles aux actes » est basé sur la bonne volonté des participants. Le comité n'a que des moyens limités pour intervenir auprès des entreprises qui n'en font pas assez. Il est envisagé de les inviter à se retirer de l'initiative si elles ne se décident pas à présenter des projets concrets, précise Mme Michel-Alder. Elle compte également sur la pression publique qui peut être exercée par les médias, ou de l'intérieur par les collaboratrices. Mme Michel-Alder réfute les critiques des syndicats, qui s'élèvent contre des programmes destinés avant tout aux femmes pouvant prétendre à des postes de cadre. C'est de cela qu'on parle le plus, admet Mme Michel-Alder, mais la sensibilisation a lieu à tous les niveaux.

Catherine Cossy

