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: 81 (1993)

Heft: 1

Artikel: Quand IBM passe de la parole aux actes

Autor: Klein, Sylviane

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-280211

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. 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. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

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. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

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. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 13.07.2025

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

Quand IBM passe de la parole aux actes

Depuis de nombreuses années International Business Machine a inscrit l'égalité dans son règlement d'entreprise. Rencontre avec «Madame Egalité IBM».

Il n'y a pas que les administrations publiques qui instaurent des bureaux pour l'égalité entre femmes et hommes. Quelques entreprises ont créé depuis plusieurs années déjà des postes similaires. Ainsi, nous avons rencontré Marlis Schmidlin, qui est depuis 1991 «Madame Egalité» à IBM-Suisse.

Marlis Schmidlin est née à Zurich en 1953. Après trois ans d'études à l'école de commerce, elle passe neuf ans au Canada. De retour en Suisse, en 1981, elle entre à IBM. Elle y occupe notamment le poste de manager. Deux ans plus tard, elle suit une formation d'ingénieure technico-commerciale. En mai 1991, elle commence son activité d'instructrice dans le cadre du *Personnel and Management Development* et elle reprend le poste de déléguée à l'égalité.

En 1953 déjà, une *Corporate Instruction Letter* a inscrit l'égalité des chances dans la politique du personnel IBM. Le règlement d'entreprise se fondait sur l'idée que le développement du personnel IBM devait dépendre des qualifications et non de la couleur de peau, de la religion ou du sexe. Cela concerne aussi bien les salaires que les possibilités d'avancement, les plans de carrière ou les prestations sociales. Ce principe est appliqué, exception faite des règles qui sont imposées par la loi comme l'interdiction du travail de nuit des femmes.

Le poste suisse pour l'égalité des chances a été créé il y a un peu plus de vingt ans. Dans notre pays, c'est principalement la question du sexe qui préoccupe Madame Egalité. Malgré l'attitude ouverte et favorable de la direction, il faut relever que seules 14% des femmes sont employées par IBM. «Dans notre secteur, ce taux est la règle, affirme Marlis Schmidlin, ce phénomène s'explique par notre système scolaire et l'éducation que reçoivent les filles. Beaucoup de parents hésitent encore avant de les orienter vers les branches techniques ou scientifiques. D'autre part, elles n'ont encore pratiquement pas de modèles.»

FS – En quoi consiste votre rôle de déléguée à l'égalité?

MS – Il s'agit d'un poste à 50% dont les responsabilités sont variées: développement de programmes d'action, organisation et accompagnement de séminaires, conseils individuels, etc. IBM collabore aussi activement au travail de l'association Des paroles aux actes (PACTE). Pour 1993, j'ai mis particulièrement l'accent sur les thèmes aidant les «IBMistes» à planifier leur vie et à améliorer leur environnement. Je vais aussi travailler sur la sensibilisation mutuelle des problèmes touchant aussi bien les femmes que les hommes.

FS – Quelles sont les mesures concrètes prises en faveur des femmes?

MS – Des séminaires destinés aux collaboratrices sont régulièrement organisés afin de développer leur confiance en soi, les aider à planifier leur carrière, leur faire prendre conscience de leur propre valeur, etc. Depuis environ trois ans, IBM a mis sur pied un «programme parental». Ainsi le congé de maternité peut être rallongé – sans rémunération – jusqu'à une année. Dès l'arrivée d'un premier enfant, un parent peut obtenir un poste à temps partiel durant cinq ans (entre 30 et 80%). Avec le deuxième enfant, ce délai est prolongé de deux ans au maximum. Cette année, pour la première fois, des parents ont formé un groupe de travail afin d'échanger leurs expériences. Bien des problèmes y ont été discutés concernant la famille et la vie professionnelle. Ces échanges répondent à un réel besoin. Il en résulte qu'avant tout il est indispensable de résoudre le problème de la garde des enfants. Quant au travail à temps partiel (40 à 70%), depuis 1992 il est possible aussi bien pour les femmes que pour les hommes, à l'exception des postes comprenant la responsabilité d'autres personnes.

FS – Pensez-vous que votre poste répond réellement à un besoin?

MS – Oui. Au début 1992, j'ai fait un sondage personnel auprès d'une soixantaine de collaboratrices et de collaborateurs. Il en est très clairement ressorti que ce poste répondait à un besoin, aussi bien auprès des hommes que des femmes.

FS – Y a-t-il certains problèmes tabous dont les femmes n'osent pas parler?

MS – Sur cette question, je ne peux que faire des spéculations, car ces thèmes ne sont jamais directement exprimés. J'imagine que les gens ont les mêmes tabous dans leur place de travail que dans la société. Je pense que le problème du harcèlement sexuel est celui qui est le moins facilement exprimé. Mais c'est une supposition de ma part qui ne correspond pas forcément aux faits. Les femmes cherchent avant tout des informations et des conseils concernant la famille ou les plans de carrière. Là-derrière peuvent se cacher parfois des problèmes de relation dans leur place de travail, lesquels reposent souvent sur des malentendus.

FS – Agissez-vous également au niveau de l'information des hommes?

Marlis Schmidlin.
(Photo Neil Wilder, IBM Mosaïc, oct. 92)

MS – J'insiste sur le terme d'égalité des chances, ce qui implique une réciprocité. Cela signifie par exemple que le cours «Synergien statt Disharmonien», qui jusqu'à ce jour n'était offert qu'aux femmes, doit aussi être ouvert aux hommes. Toutes les mesures doivent conduire à l'égalité des chances. Il est donc indispensable d'y associer les hommes partout où cela est possible.

Si l'on veut aboutir à un changement profond des attitudes, il est primodial que les thèmes concernant l'égalité soient constamment réactivés et que femmes et hommes en parlent ensemble.

FS – Votre conclusion?

MS – Les milieux économiques reconnaissent aujourd'hui l'influence positive que les femmes ont sur la marche des affaires. En effet, il semble qu'elles aient plus de facilité à travailler en groupe, à communiquer ou à pratiquer la pensée globale. Ce constat n'a pas trouvé sa concrétisation dans la vie de tous les jours. Je me bats pour que le potentiel dont les femmes disposent naturellement puisse pleinement s'exprimer.

Je pense que les femmes et les hommes doivent collaborer en tant que partenaires égaux, avec leurs connaissances et leur savoir-faire individuels, afin de remplir leurs devoirs au sein et à l'extérieur de l'entreprise. Pour que des pas dans cette direction soient possibles, des changements de mentalité sont nécessaires aussi bien chez les femmes que chez les hommes. Il est essentiel que les femmes sachent clairement comment elles entendent organiser leur monde du travail et leur monde familial. Les hommes doivent participer avec les femmes et sous forme d'un partenariat à la conduite de leur vie familiale et professionnelle.

Propos recueillis par
Sylviane Klein