Zeitschrift: L'Émilie : magazine socio-culturelles
Herausgeber: Association Femmes en Suisse et le Mouvement féministe
Band: [95] (2007)
Heft: 1512

Rubrik: Dossier
Autor: [s.n.]

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: 15.07.2025

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

Mixité professionnelle: changement en portraits

Sur le terrain de l'égalité, la mixité professionnelle reste à conquérir. Certes, il n'y a plus de formation interdite à l'un ou l'autre sexe, mais il reste des bastions masculins et féminins très hermétiques. Quelques initiatives ont été prises afin de décloisonner les métiers, mais plombière reste un vocable d'exception, tout comme puériculteur. Et lorsqu'un individu, femme ou homme, par intérêt, voire par militantisme, choisit une profession qui ne correspond pas, de facto, à son sexe, quelques embûches encombrent sa formation et sa carrière.

E.J.R

Afin d'élargir l'éventail des choix de professions pour les filles, la journée des filles a été instaurée en l'an 2000, tous les deuxièmes jeudis du mois de novembre. Parfois décriée – cette journée, loin de son objectif de départ, contribuerait à orienter les filles vers des «métiers de filles», car elles seraient plus nombreuses à suivre leurs mères que leurs pères sur leur lieu de travail – la journée des filles est une première tentative pour informer la population de la ségrégation sexuée du monde du travail. En revanche pas grand-chose (voir encadré) n'est fait pour soutenir celles et ceux qui décident de s'engager dans une profession atypique pour leur sexe. Pourtant être une pionnière[1] n'est pas toujours chose aisée. En effet, nombre d'entre elles ne se retrouvent pas pionnières par choix, ni par convictions politiques, elles ne sont donc pas préparées aux difficultés et aux luttes qu'elles auront à mener. Luttes qui sont parfois assez lourdes car, selon Magali Feller, coordinatrice du programme de mentorat pour les pionniers et les pionnières : «Être pionnier ou être pionnière, c'est prouver quotidiennement ses compétences, élaborer de nouveaux outils ou habitudes de travail adaptés à ses particularités, être seul-e, être isolé-e, résister à des formes de mobbing, subir des remarques qui peuvent être qualifiées de harcèlement sexuel, être confronté-e à des images pornographiques, persister parfois sans le soutien de son entourage, devoir régulièrement répondre à des questions visant sa sexualité ou encore se débrouiller quand les infrastructures ne sont conçues que pour l'autre sexe.» De plus, les pionnières sont parfois difficiles à atteindre et les programmes d'aide doivent être judicieusement ciblés car, toujours selon Magali Feller: «la première préoccupation des pionnières et des pionniers, après la réussite dans leur formation, c'est leur intégration sur leur lieu de travail et à l'école. Les pionniers et les pionnières assument leur choix parce qu'ils/elles ne veulent pas faire peser le poids de leur différence sur le groupe. C'est donc en grande partie sur leurs épaules que repose la responsabilité du succès de leur intégration et c'est souvent ce que l'entourage attend d'elles.» Ainsi, si dans les discours, ouvrir tous les métiers aux deux sexes est une entreprise souhaitable, dans les faits cette ouverture repose presque exclusivement sur les quelques individus qui osent l'aventure. Pas étonnant dès lors que le monde du travail reste encore très cloisonné. Pourtant la mixité professionnelle est une des clefs qui permettra une meilleure émancipation des individus en les débarrassant des stéréotypes liés au sexe et une égalisation des salaires. En attendant cette mixité idéale, l'émilie vous présente le portrait de pionnières venues de tous les horizons.

[1] Pionnière est un terme strictement défini: est pionnière une femme qui exerce un métier où la présence des femmes constitue moins de 20% des professionnels de la branche.

Cap égalité: faciliter la mixité professionnelle

L'antenne Cap égalité de l'OFPC[1], organisme du Département de l'instruction publique genevois, qui a pour but de faciliter l'accès des hommes et des femmes à toutes les professions, propose, de juin 2006 à septembre 2007, un programme de mentorat destiné aux pionnières et aux pionniers. Ce projet pilote offre à dix apprenant-e-s pionni-ere-s la possibilité d'échanger et d'être épaulées par une personne expérimentée dans leurs branches. Le but de ce projet étant d'accompagner et de soutenir l'apprenant-e durant sa formation et de permettre aux apprenant-e-s de prendre conscience du double apprentissage qu'ils et elles font : apprentissage des compétences techniques de leur métier et apprentissage des compétences relationnelles (savoir être et savoir faire) d'intégration à un milieu dans lequel ils ou elles sont minoritaires. Ce projet a en outre l'avantage de proposer un mentorat basé sur une stricte confidentialité afin d'empêcher toute stigmatisation. Ce programme, unique en Suisse romande, est actuellement financé par le Bureau fédéral de l'égalité et l'OFPC. Il est en cours d'évaluation et n'est donc à ce jour pas définitivement établi.

Pour plus d'informations :
Centre OFPC d'Onex, Cap Egalité / Projet Mentorat,
2, rue des Evaux, 1213 Onex,
Magali Feller, Coordinatrice du programme de mentorat pour les pionniers et les pionnières, 022 388 46 77, magali.feller@etat.ge.ch
Julien Thiébaud, psychologue-conseiller en orientation, 022 388 46 81, julien.thiebaud@etat.ge.ch

[1] Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue

ILLUSTRATIONS: JOËLLE FLUMET

Laurence Ottonin, pêcheuse

Laurence a 72 ans. Celle que rien ne destinait à être une pionnière fut pourtant la première pêcheuse sur le Lac de Neuchâtel. Arrivée d'Italie en 1954 pour rejoindre sa sœur et trouver un travail de femme de ménage, elle tend ses filets sur le lac au côté de son mari dès 1958. Lorsque celui-ci décède, il y a dix-huit ans, Laurence passe son permis de pêche afin de continuer à son compte l'activité qu'elle excerce depuis trente ans. Pêcheuse par les hasards de l'amour, Laurence ne s'est jamais posé de questions sur le fait d'être une femme sur le lac. Elle dit n'avoir pas eu besoin de s'imposer particulièrement en tant que femme. Pêcher est un métier très éprouvant et le plus difficile est de résister à sa pénibilité physique. Car quand le vent souffle, il faut beaucoup de force pour diriger le bateau et relever les filets. De plus, quand en hiver l'eau est très froide, les mains, mais aussi le reste du corps, en prennent un coup. Pour les estivalier-e-s qui fréquentent Yvonand, pêcher est une activité de rêve, la beauté du paysage, la douceur du soleil et la fraîcheur de l'eau forment un mélange idyllique. Mais lorsqu'il s'agit de sillonner le lac toute l'année, quel que soit le jour, quelle que soit la saison et presque quel que soit le temps, afin de ramener son contingent de féras, de truites, de perches ou de brochets, l'activité n'a rien de vacancière.

« Pêcher est un métier très éprouvant et le plus difficile est de résister à sa pénibilité physique »

D'ailleurs les vacances, Laurence sait à peine ce que c'est puisqu'elle n'en a pris qu'une seule fois en trente ans. En effet, depuis trois ans qu'elle ne va plus sur le lac, laissant à son fils le soin de ramener le poisson, Laurence n'a toujours pas pris de repos : la journée, elle vide et prépare les poissons avant leur commercialisation et le soir elle coud et répare les filets. La pêche ne permet pas les loisirs et ne rapporte guère. Le poisson n'est jamais garanti, surtout lorsque le climat s'en mêle : un hiver trop doux et les filets ne remontent que des algues, un été de canicule, les perches disparaissent dans les grandes profondeurs. Mais Laurence ne se plaint pas : « en été, quand il fait chaud, c'est si beau… » Mais avoue-t-elle : « sans mon mari, ce n'était plus la même chose, car j'aimais beaucoup travailler avec lui ».

Laurence, n'est en aucun cas une militante de la cause des femmes, elle est néanmoins une grande pionnière puisque presque cinquante après ses début sur le lac de Neuchâtel, aucune autre pêcheuse n'a pris sa relève, au contraire du lac Léman où elle sont une petite dizaine.

L'Escabelle: tentative de coopérative féministe

L'Escabelle ou l'histoire d'une coopérative parisienne de femmes électriciennes, menuisières et peintres en bâtiment. Une expérience collective qui a duré de 1982 à 1985. Parcours retracé par Michèle Goepfert, électricienne de l'Escabelle.

Propos recueillis par Laetitia Carreras

La création de l'Escabelle

L'idée de la SCOP (Société Coopérative Ouvrière de Production) est née pour que des femmes formées aux métiers du bâtiment puissent travailler dans une entreprise sans subir le sexisme de leurs collègues masculins. A cette époque, en 1981, les difficultés ne résidaient pas tant dans les possibilités de formation. En effet, les filières de formation étaient ouvertes aux femmes, même si nous n'étions qu'une petite minorité d'apprenties. Par contre, les femmes dans les métiers du bâtiment avaient de la peine à trouver du travail et à le garder. Leurs collègues étaient de manière générale odieux et leur menaient la vie dure.

Au départ, il y avait trois féministes pour initier et soutenir le projet, sans être pour autant formées aux métiers du bâtiment. L'une d'entre elles était fonctionnaire à Paris. Elle aidait à la création d'entreprises et connaissait déjà la structure des sociétés coopératives. Ensuite, se joignèrent à l'entreprise deux menuisières de formation[1] qui ne voulaient pas travailler dans une entreprise traditionnelle. Puis elles ont rencontré une électricienne qui avait travaillé sur différents chantiers dans des entreprises ordinaires. Sur ce je suis arrivée, je rentrais d'Angleterre, où j'avais fait une formation d'électricienne. Moi non plus, je ne voulais pas travailler dans une entreprise traditionnelle. J'avais bien trop peur des comportements sexistes, je ne pensais pas que j'arriverais à les supporter. Nous avons donc commencé à monter le projet, bientôt rejointes par trois peintres.

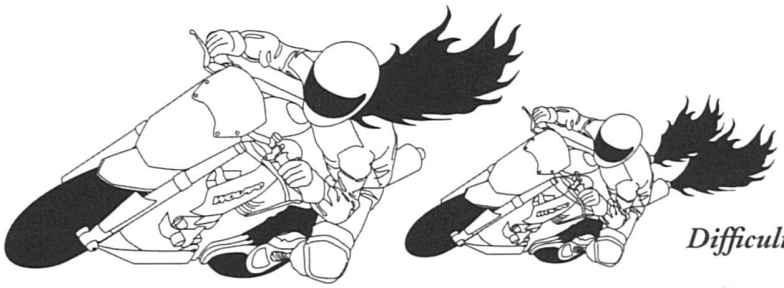
A ce moment, nous étions sept artisanes en plus des trois initiatrices. Dans ce groupe de dix, seules les peintres ne revendiquaient pas une identité féministe. Elles venaient de terminer leur formation et c'était l'idée de la coopérative qui leur plaisait. En revanche, parmi les artisanes, nous étions trois à avoir fait des études et à avoir occupé des emplois de « col blanc »; de plus, notre collègue électricienne avait longtemps fréquenté les milieux féministes, il y avait donc peu de différences idéologiques entre nous. Ces divergences entre les peintres et nous n'ont pas été sans créer quelques tensions.

Devenir électricienne

Lorsque je suis devenue électricienne, je ne voulais plus d'un boulot « intellectuel », j'avais une formation universitaire, mais je ne voulais pas me compromettre avec la société capitaliste. De plus, j'étais une féministe très engagée. C'est dans ce contexte que j'ai rencontré des femmes formées aux métiers du bâtiment. Dans les années 70, les féministes voulaient être complètement autonomes et donc tous les petits travaux que les femmes laissent habituellement aux hommes, nous nous étions mises à les apprendre. Quand je me suis tournée vers cette formation, je pense qu'il y avait aussi un peu de volontarisme féministe : « les femmes sont capables de tout, on va leur montrer ».

Les débuts de l'Escabelle

Avant de commencer, trois d'entre nous ont effectué un stage de gestion. C'est comme ça qu'une des menuisières, une des initiatrices du projet et moi-même sommes devenues les co-gérantes de la SCOP. Nous étions sept artisanes à ce moment. Parmi ces sept, une seule avait une solide pratique professionnelle, alors que toutes les autres n'avaient qu'une expérience restreinte. De ce fait, nous étions plus lentes que les artisanes confirmées. Nous étions aussi plus minutieuses, parce qu'en tant que femmes nous avions été socialisées différemment.



Nous nous sommes lancées dans un emprunt, car une des deux menuisières nous avait convaincues d'acquérir de coûteuses machines. Nous faisions des chantiers de transformation et de rénovation et pour se diversifier, nous avions aussi l'intention de proposer des stages de formation et de bricolage. Nous avions touché une subvention du ministère[2] d'Yvette Roudy, car l'Escabelle était une société qui employait uniquement des femmes et qui créait des emplois. En revanche, nous n'avions aucun carnet de commande. Au départ, ce sont les copines qui ont annoncé la naissance de l'Escabelle et les journalistes ont rappliqué. On a eu droit à de nombreux articles dans la presse qui nous ont permis d'obtenir des chantiers. Mais nous n'avions pas compris la nécessité de faire du démarchage commercial.

Les personnes qui faisaient appel à nous savaient généralement que nous étions une entreprise de femmes et nous avaient choisies pour cette raison. Pour les autres, nous annoncions d'emblée la couleur, et ensuite on partait faire notre devis. Certaines nous ont employées en espérant que, en tant que femmes, nous serions moins chères que nos confrères. Nous avons même eu des féministes qui trouvaient qu'on pouvait bien leur faire un prix…

Le fait d'être une entreprise de femmes dans le bâtiment était difficile, mais nous étions très fières d'avoir réussi à nous imposer dans un univers aussi masculin. Nous aimions ce que nous faisions, c'était une source de grande satisfaction, un vrai bonheur de pouvoir exercer notre métier.

Travailler en auto-gestion

Nous travaillions en auto-gestion, chacune participant à l'ensemble des tâches : devis, administration, relation avec les client-e-s, etc. Nous avons dû tout apprendre. C'était épuisant. Je crois que ne n'ai jamais travaillé aussi dur de ma vie.

C'était l'ambiance des années 70, on ne voulait pas être de méchants patrons. Par exemple, l'une d'entre nous ne faisait pas grand-chose, et nous parlions pudiquement de ses problèmes de rythme....

Chacune était parfaitement autonome dans son atelier, il n'y avait aucun contrôle, mais pas de soutien non plus. Rétrospectivement, je pense que nous avons commencé à réaliser ce projet alors que nous n'étions pas prêtes, nous n'avions pas d'argent, peu d'expérience. C'est vrai que nous avions aussi toutes besoin d'un emploi. L'idée de se lancer dans ce projet, somme toute bancal, reflète bien l'héritage des années 70. Actuellement, nous aurions sans doute attendu d'avoir davantage de garanties avant de démarrer.

Difficultés financières

On se payait le SMIC[3], parce qu'on ne pouvait pas se rétribuer davantage. Certains mois on devait attendre, donc on était très souvent endettées. Et un jour, notre comptable nous a mis devant une alternative définitive : ou bien on déposait le bilan ou bien on se faisait liquider deux mois plus tard. Donc on a déposé le bilan. Nous avions des dettes énormes en charges sociales mais heureusement, comme nous étions une société coopérative, l'État a épongé. Nous avions aussi cinq mois de retard pour les salaires. Je me demande encore comment on a fait pour vivre pendant cette période. Enfin, on a liquidé tout ce qu'on avait, on a revendu les machines, au meilleur prix possible. Et je me suis retrouvée au chômage…

Après l'Escabelle

L'Escabelle reste pour moi une très grande aventure, une leçon de vie. Je me suis énormément investie. Pendant deux ans et demi, j'ai respiré, mangé, bu l'Escabelle. Il n'y avait pratiquement plus que ça. J'ai appris ce que voulait dire gérer sa propre entreprise. Plusieurs d'entre nous ont continué à travailler dans leur métier. Deux menuisières se sont installées et ont ouvert une menuiserie qui fonctionne depuis plus de 20 ans. Mon autre collègue électricienne et en tout cas une des peintres continuent également à travailler comme artisanes.

[1]Il existe en France une possibilité pour les adultes de faire un apprentissage de façon intensive et cela donne un titre qui est un CAP. Plusieurs femmes de l'Escabelle avaient réalisé leur formation dans ce cadre.
[2]Ministère de la condition féminine.
[3]Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance.

Dorothea Fischer, plombière

En 1997, une dizaine d'artisans se regroupent pour créer la coopérative de rénovation Casa Nostra. Un but commun les anime: rénover les habitats associatifs à prix coûtant – sans générer de profits – pour favoriser le développement de ce type de logement.

Valérie Balleys

Presque tous les corps de métier sont représentés au sein de la coopérative qui décide aussi d'intégrer au projet les habitants des immeubles rénovés. Une proposition est formulée à laquelle Dorothea répond positivement : s'engager dans les travaux et recevoir par la même occasion une formation. «A l'époque, je faisais des études de lettres, j'avais réussi ma demi-licence mais n'étais pas convaincue de vouloir poursuivre dans cette voie. Pour moi c'était une opportunité, je me suis dit pourquoi pas». Alors habitante de l'immeuble situé au 24 rue Montbrillant, au cœur de l'îlot 13, elle s'engage dans l'aventure.

«Fin 97, je me lance dans la première rénovation d'immeuble. J'ai travaillé principalement en menuiserie, puis en charpente. Sur la fin, j'ai entrepris aussi des travaux de plomberie, mais il s'agissait juste de poser les appareils, les lavabos, rien de très compliqué». Trois ans plus tard, lorsque le dernier chantier au sein de l'îlot 13 se termine, Dorothea se pose la question de poursuivre un métier manuel. Sans réelle envie de reprendre ses études et forte de l'expérience acquise dans plusieurs corps de métier, elle décide de se lancer dans la plomberie : «c'était un choix pratique : je n'avais pas de voiture et dans le travail du bois, il faut un véhicule et souvent un investissement de base important. La plomberie, cela me paraissait beaucoup moins encombrant, on se déplace chez les gens, ça ressemble à des petits boulots et j'avais la possibilité de reprendre tous les outils d'un ami plombier qui s'arrêtait à ce moment-là». Du coup, Dorothea se rend chez ses clients à vélo, parfois suivie de sa charrette remplie d'outils.

En 2001, elle entreprend les démarches pour devenir indépendante. Le bouche à oreille fonctionne et elle continue à travailler pour des rénovations dans des logements associatifs, squats ou habitats précaires dans lesquels les sanitaires sont parfois absents. «De manière générale, les clients sont souvent contents de voir arriver une femme, certains sont curieux et me posent des questions par rapport à ce choix. Je n'ai jamais vraiment ressenti le fait d'être une femme comme un problème dans ce métier, mais c'est vrai que j'ai toujours travaillé dans des ambiances qui ne sont pas celles des chantiers». Cependant, en sortant quelquefois des réseaux associatifs, elle se confronte à des représentations plus stéréotypées. Elle se rappelle par exemple sa postulation pour des réparations au Grand Théâtre où elle s'est vu répondre «non, écoute, y'a des choses quand même lourdes à porter» ou encore les précisions de certains concierges d'immeuble qui pensent utile de lui rappeler «mais attention, parce qu'il faut vraiment faire les choses bien, hein!». Bref, un sentiment de méfiance auquel elle n'était pas vraiment habituée.

«J'ai plus envie d'arriver en salopette dégueulasse à la crèche»

Son métier appris sur le tas, elle avoue qu'elle n'aurait jamais voulu suivre la filière traditionnelle de l'apprentissage. «D'ailleurs avant cette opportunité, je n'avais jamais songé faire un métier manuel, ça s'est présenté comme ça et je l'ai pris comme un défi personnel. Je me disais «allez, tu en es capable» et j'avais envie de me prouver que je pouvais le faire». A l'époque, ses proches imaginaient d'autres voies pour elle et acceptent difficilement son choix, «ils pensaient que j'allais vers beaucoup de précarité».

Aujourd'hui, à 34 ans et maman d'un petit garçon, elle se sent toutefois naître de nouvelles aspirations: «après mon congé maternité, j'ai eu du mal à m'y remettre. Après dix ans de travail manuel, j'ai envie de passer à autre chose. C'est difficile d'être indépendant, toujours en train de courir avec tes soucis dans la tête. J'ai plus envie d'arriver en salopette dégueulasse à la crèche. Et puis, physiquement c'est très dur de tenir sur le long terme, les métiers du bâtiment sont très usants, on est très vite cassé-e». C'est d'ailleurs peut-être sur ce dernier point que Dorothea ressent une différence avec ses collègues masculins. «Peut-être que le choix de passer à autre chose est plus facile pour une femme. De manière générale, les hommes ont plus tendance à se dire «je dois tenir» et nier les difficultés. Pourtant c'est un métier éreintant, je ne me vois pas le faire toute ma vie».

Heidi Diggelmann, médecin

Heidi Diggelmann est une des premières femmes à avoir été nommée professeure de médecine en Suisse. Elle parle aujourd'hui de sa carrière professionnelle avec un certain recul et évoque les influences marquantes de sa trajectoire, ainsi que les rencontres qui lui ont permis de constituer son impressionnant curriculum vitae. Heidi Diggelmann insiste sur sa persévérance et rend hommage à ses parents, qui, issus de milieu défavorisé, lui ont appris à se battre et à ne jamais abandonner.

Lorraine Odier

Une carrière reconnue

C'est en 1955 que Heidi Diggelmann a entamé des études de médecine à Berne, alors que peu de femmes fréquentaient les bancs de cette Faculté. Elle a poursuivi sa formation dans la recherche et s'est focalisée sur les virus capables d'induire des cancers chez les animaux et les êtres humains. Après des séjours à Chicago et à Zurich, elle a dirigé pendant vingt ans un groupe de recherche à l'Institut Suisse de recherche Expérimentales sur le Cancer (ISREC) puis a repris la direction de l'Institut de Microbiologie de l'Université de Lausanne en 1991. La même année, elle a rejoint le «club fermé» des femmes nommées Professeure Ordinaire à la Faculté de médecine, responsabilité qu'elle a assumée jusqu'en 2001. Sa carrière de chercheuse n'est pas passée inaperçue, puisqu'elle a aussi été couronnée par différents prix. Enfin, de 1997 à 2004, elle a présidé le Conseil de la recherche du fonds national suisse.

En médecine, pas de places prestigieuses pour les femmes

Lorsqu'elle retrace sa carrière, Heidi Diggelmann ne pense pas avoir subi de discrimination du fait d'être une femme. Cependant, elle considère cela comme une chance et se dit reconnaissante d'avoir rencontré des personnes ouvertes. En effet, Heidi Diggelmann ne généralise pas sa situation, puisqu'elle insiste tout au long de notre rencontre sur la difficulté pour les femmes de mener carrière dans le monde de la médecine. Elle qualifie ce milieu de conservateur et se dit choquée que si peu de femmes occupent des postes à responsabilités, notamment dans les branches principales. «Les femmes qui occupent des places en haut de la hiérarchie sont, comme moi, en microbiologie, en neuropsychologie, ou en pharmacologie… Mais il n'y a pas une seule patronne en médecine interne ou en chirurgie, par exemple. C'est d'autant plus frappant aujourd'hui, car il a plus de 50% des médecins qui sont des femmes. On en trouve encore parmi les chef-fe-s de clinique. Mais tout en haut, ça ne marche vraiment pas.»

Selon les propos de Heidi Diggelmann deux éléments principaux contribuent à «l'absence des femmes tout en haut». D'une part, elle insiste sur le fait qu'en Suisse les jeunes femmes n'ont pas une estime d'elles-mêmes très développée et n'y sont que peu encouragées dès leur plus jeune âge. D'autre part, elle évoque la forte pression sociale qui repose sur les femmes pour qu'elles privilégient leur famille au détriment de leur carrière professionnelle. «Parmi les femmes médecins, on en voit beaucoup qui ont une image d'elles-mêmes comme support pour l'ensemble. Elles font tout pour rendre la vie plus agréable et plus facile à leur mari. Elles s'occupent de tout, de la famille, du management de leur mari, etc. Ainsi les messieurs fonctionnent avec une infrastructure parfaite où on leur enlève tous les soucis».

Que reste-t-il à faire ?

Sur ces questions, mon interlocutrice n'en reste pas au constat, puisque lorsqu'elle a présidé le Conseil de recherche du fonds national, elle a beaucoup investi pour la relève féminine et se reconnaît comme une ambassadrice de la promotion des carrières féminines. À ce titre, elle donne des conseils aux jeunes femmes qu'elle rencontre : ne pas se décourager face à un refus. Oser relever des défis. Et ne pas quitter le monde du travail au nom de l'Amour ou lorsque les enfants arrivent. Elle s'attarde particulièrement sur ce dernier point : «Cette question de garder un contact avec son domaine d'activité, je trouve que c'est crucial (particulièrement aujourd'hui avec un taux de divorce de 50%, où la dépendance financière a des conséquences importantes), et ça les femmes n'en sont souvent pas conscientes. Mais évidemment ça demande aussi un réaménagement du temps de travail des hommes. Les mesures qui étaient prises dans les années 80 où l'on plaidait pour un long congé-maternité… ce n'était pas la solution. Au fond ce que la société doit faire, c'est créer des conditions pour que les femmes et les hommes puissent vraiment jouer un rôle sur les deux plans. Qu'on puisse être mère ou père et avoir un système de garde d'enfants qui fonctionne!»

La voie est ouverte, mais ce n'est qu'un début

Ainsi au terme de sa carrière Heidi Diggelmann accepte le statut de pionnière, mais ne pense pas pour autant que, depuis qu'elle-même et d'autres ont ouvert la voie, les femmes médecins se battent à armes égales avec leurs homologues masculins, surtout si elles sont mères : «J'ai un parcours typique des femmes de ma génération qui ont fait carrière. C'est-à-dire que je ne me suis pas mariée, je n'ai pas eu d'enfant. Les pionnières ont souvent ce type de profil. Mais nous, ce qu'on aimerait, c'est que des femmes qui ont une famille arrivent aussi à percer dans ces milieux et à faire carrière!»

Laura, informaticienne:

Le premier souci de Laura[1] lors de l'entretien est de s'enquérir sur les possibilités de témoigner anonymement. Elle ne veut pas que ce qu'elle dise soit mal pris, voire puisse justifier un licenciement.

Mathieu Carnal

Cette prudence caractérise bien l'attitude de Laura sur son lieu de travail : ne pas donner aux collègues ou aux supérieurs le moindre motif d'insatisfaction. Cela fait plusieurs années qu'elle a passé son CFC, puis son diplôme d'informaticienne dans la région fribourgeoise. Elle a l'habitude d'évoluer dans un milieu très majoritairement masculin. Pour elle, ce n'est pas vraiment un problème. Les collègues masculins et les clients sont plutôt respectueux et, selon elle, le changement va plutôt dans le bon sens. Il y a quelques années encore, quand elle appelait le service après-vente d'une firme informatique, on lui passait fréquemment la division de la clientèle privée, n'imaginant pas qu'elle puisse être une professionnelle de la branche. Mais ce genre de méprises aurait tendance à disparaître.

Surtout de la discrétion

Laura a des convictions très claires sur l'égalité entre femmes et hommes : « Pour moi, c'est même pas des convictions. C'est quelque chose de naturel. Cela va de soi que l'on est égaux. On dit que les hommes sont plus forts physiquement, mais c'est une statistique. Il y a beaucoup de femmes très solides physiquement aussi. Et puis, de toute façon ce n'est pas cela qui peut justifier les différences de salaire ou le peu de femmes présentes dans les conseils d'administration. » Une persistance des inégalités qu'elle ressent plus au niveau de la société dans son ensemble que dans son milieu professionnel : « Je ne sais pas pour les autres métiers, mais dans l'informatique ça va encore. » Même si elle s'est toujours demandé si ses difficultés à trouver une place d'apprentissage n'étaient pas liées au sexe : « Une fois un employeur contacté m'a dit quelque chose du genre : « Bon, les femmes dans l'informatique, de toute façon... »». Mais difficile pour elle de savoir ce qui l'a le plus handicapée au début entre un cursus scolaire moyen, un marché de l'emploi difficile ou le fait d'être une femme. Pourvue de beaucoup d'ambition, elle compte bien faire carrière, dans l'informatique ou ailleurs. Eduquée dans une famille à la conscience égalitaire forte, elle ne s'est jamais demandé si le métier d'informaticien-ne avait un sexe: « J'ai toujours été attirée par les ordinateurs. »

Pourquoi donc ce souci d'anonymat puisqu'elle ne se sent pas vraiment discriminée au travail : « Quand tu es une femme, tu dois simplement faire sentir que ça n'entre pas en jeu. » Elle explique ainsi qu'il faut faire les tâches comme les autres, comme porter les cartons et les écrans. Mais il s'agit aussi d'éviter les sujets « politiques », ne pas exposer ses convictions personnelles et ne pas réagir à des blagues sexistes sur une femme politique entendues dans un couloir: « C'est la base pour garder une bonne ambiance au travail et j'y suis très attachée ». Quand on lui fait sentir par des mots et des attitudes qu'elle est jolie, elle évite de réagir de manière trop marquée et bien sûr évite elle-même de telles attitudes envers ses collègues masculins, car : « C'est la même chose partout: un homme séducteur est un play-boy, une femme séductrice est une pute. » Avancer pas à pas, être discrète sur ses convictions, et laisser le désir masculin glisser sur soi comme sur les plumes d'un canard sont peut-être les conditions de la réussite professionnelle au féminin ?

[1]Prénom d'emprunt