

1991-2011: L'ÉGALITÉ SA



NS SE PRESSER

Manifestation suite à la non-élection de Christiane Brunner au Conseil fédéral (Berne, 10 mars 1993). PHOTO: KEYSTONE/STR



Le 14 juin 1991, 500 000 Suissesses défilaient dans les rues du pays pour revendiquer davantage d'égalité. Vingt ans après cette journée historique, les progrès sont nombreux, mais beaucoup reste à faire

Bien que le principe d'égalité soit inscrit dans la Constitution depuis 1981, la forme de ségrégation la plus importante sur le marché suisse du travail n'est pas liée à la nationalité ou à l'âge mais au genre

L'Université s'est dotée de nombreux outils pour améliorer la mixité, spécialement parmi les professeurs. Créées en 1995, les études genre visent quant à elles à mieux comprendre les relations entre les sexes dans tous les secteurs de la société

Dossier réalisé par
Vincent Monnet et Anton Vos

«CETTE JOURNÉE A MONTRÉ QU' CHANGER LES CHOSES»

Sous le slogan «Les femmes bras croisés, le pays perd pied»*, un demi-million de femmes faisaient grève en Suisse le 14 juin 1991. Vingt ans après cette journée devenue historique, Christiane Brunner, qui en fut la principale organisatrice, revient sur le chemin parcouru et sur celui qu'il reste à faire

Ancienne présidente du Parti socialiste, figure de proue du combat féministe, Christiane Brunner a jeté l'éponge en 2007 après plus de trois décennies de combats politiques et de luttes syndicales souvent acharnés. Jeune retraitée, la virulente Genevoise revendique désormais le «droit à la paresse» tout en jouant de temps à autre les gardes d'enfants pour ses petits-enfants. Même si elle s'est sans doute un peu assagée, celle qui a passé une quinzaine d'années sous la Coupole fédérale n'a toutefois rien perdu de son franc-parler lorsqu'il s'agit de revenir sur l'organisation de la grève des femmes de 1991 – dont elle fut la principale instigatrice – ou d'évoquer le chemin qu'il reste à accomplir pour parvenir à une réelle égalité entre hommes et femmes. Entretien.

Campus: Le 14 juin 1991, 500 000 femmes suisses défilaient dans les rues du pays pour revendiquer davantage d'égalité. Comment l'idée d'un tel événement a-t-elle émergé?

CHRISTIANE BRUNNER: En 1981, la Suisse s'est dotée d'un article qui ancrerait l'égalité entre hommes et femmes dans la Constitution. Or dix ans plus tard, dans les faits, absolument rien n'avait changé. Cette journée visait à relancer le mouvement en organisant une



ON POUVAIT

action susceptible de concerner l'ensemble des femmes de ce pays et pas uniquement celles qui exerçaient une activité lucrative. Il était en effet très important pour nous que les femmes au foyer, qui réalisent un travail important non reconnu par la société, puissent pleinement participer au mouvement. Après de nombreuses discussions, on s'est donc dirigé vers l'idée d'une journée de grève.

Le choix de ce type d'action a-t-il été facile à imposer au pays de la «paix du travail»?

Il a fallu beaucoup batailler pour parvenir à faire accepter ce mode d'action, notamment auprès des syndicats, dont le soutien logistique et budgétaire était indispensable. Dans ce milieu, essentiellement masculin, l'idée d'une grève réservée aux femmes était en effet loin de susciter l'enthousiasme général.

Sur quoi portaient les réticences?

Certains considéraient qu'on ne pouvait pas recourir à la grève parce que ce type d'action était contraire aux conventions collectives. D'autres, notamment à la gauche de la gauche, criaient au sacrilège dans la mesure où la grève était, à leurs yeux, une arme politique trop sérieuse – pour ne pas dire trop sacrée – pour qu'elle soit galvaudée par une bande de femmes au foyer. Enfin, nombreux étaient ceux qui ne voyaient dans ce projet qu'une action farfelue. Malgré toutes ces oppositions, je suis finalement parvenue à décrocher une très faible majorité en faveur de la grève plutôt que d'une simple journée d'action, alternative qui était proposée par la direction de l'Union syndicale suisse, où siégeait notamment la future conseillère fédérale Ruth Dreifuss.

L'adhésion de la base a-t-elle été plus facile à emporter?

Là encore, il a fallu faire un important travail de conviction pour motiver les troupes. Et je pense avoir relativement bien réussi dans ce domaine, même si c'était loin d'être toujours gagné d'avance. Je me souviens notamment d'une réunion du côté de Saint-Gall où j'avais été invitée à présenter le projet. L'accueil avait été particulièrement glacial jusqu'à ce qu'une femme relativement âgée prenne la parole pour dire que si elle avait accepté de cuisiner toute sa vie un repas chaud pour son mari, le 14 juin ce dernier devrait manger froid. En

quelques instants, l'assemblée a été retournée. Ces quelques mots simples ont suffi à faire comprendre à l'assistance les enjeux véritables de cette action.

Vous attendiez-vous à un tel succès le jour «J»?

Non, j'étais très angoissée. D'abord, parce que cette journée représentait près de six mois de travail, mais également parce qu'au sein de l'Union syndicale suisse, les sceptiques m'attendaient au tournant. En cas de flop, ils ne se seraient pas privés de me faire porter l'entière responsabilité de l'échec.

Comment avez-vous vécu cette journée de venue historique?

J'ai passé la nuit précédente à Berne. Le matin, lorsque je suis sortie, j'ai vu dans les rues de nombreuses femmes vêtues en fuchsia qui était la couleur choisie comme signe de reconnaissance pour cette journée. Cela a été un énorme soulagement. Ensuite, j'ai passé une partie de la journée à essayer de faire en sorte que la police bernoise, qui était chargée d'assurer la sécurité pour la réception des ambassadeurs qui se tenait au même moment, n'attaque pas les femmes qui se trouvaient sur la place du Palais fédéral. Comme on ne sait jamais vraiment à quoi s'en tenir avec les policiers bernois, je n'avais qu'une crainte, c'est qu'ils se mettent à charger les manifestantes. Ce n'est que le soir, en regardant les images à la télévision que je me suis réellement rendu compte qu'il s'était passé quelque chose d'extraordinaire. Cette journée a montré à des milliers de femmes de ce pays qu'elles pouvaient agir pour changer les choses et le faire d'une manière différente de celle des hommes. Il y avait un côté ludique, une forme d'humour assez jubilatoire dans cette journée.

Deux ans après cette grève historique, le Parlement a refusé de vous élire au Conseil fédéral, ce qui a conduit, après le désistement de Francis Matthey, à la nomination de Ruth Dreifuss. Y a-t-il un lien entre cet épisode et la grève de 1991?

Le fait d'avoir initié la grève des femmes a sans doute joué en ma défaveur à ce moment-là. Ma personnalité est probablement aussi entrée en ligne de compte: féministe déclarée, je vivais au sein d'une famille recomposée, chose

«Pour parvenir à s'imposer, une femme doit toujours faire valoir davantage de compétences qu'un homme se trouvant dans la même position»

qui n'était pas si classique que cela au niveau du pouvoir à l'époque. Mais au-delà de mon échec personnel, ce qui compte surtout, c'est que pour beaucoup de femmes, la décision des Chambres a été ressentie comme un choc. Ce nouvel affront a poussé nombre d'entre elles à s'engager à leur niveau, que ce soit dans un comité de quartier, au sein d'une association ou sur le plan politique. Et ça, c'est évidemment positif.

La situation a bien évolué depuis puisque le Conseil fédéral est aujourd'hui composé d'une majorité de femmes. Pensez-vous qu'un cap a été franchi?

Rien n'est définitivement acquis. Nous sommes dans un moment qui pourrait très bien ne pas durer. Ce qui est certain en revanche, c'est qu'il existe toujours deux poids et deux mesures entre hommes et femmes sur le plan politique. Pour parvenir à s'imposer, une femme doit en effet toujours faire valoir davantage de compétences qu'un homme se trouvant dans la même position. Je n'aime pas dire ►

Loi sur l'égalité: mode d'emploi

Résumer la jurisprudence et les éléments de doctrine concernant la loi adoptée en 1995: tel est l'objet du commentaire publié conjointement par le Bureau fédéral de l'égalité et l'Université de Genève. Une première en langue française

Quels motifs peuvent justifier une différence de salaire entre hommes et femmes? A quelles conditions une administration peut-elle instaurer des quotas? Quelles mesures une entreprise doit-elle prendre pour prévenir le harcèlement sexuel? Quelle est la procédure à suivre en cas de discrimination à l'embauche? Trente ans après l'inscription du principe d'égalité dans la Constitution et quinze ans après l'entrée en vigueur de la loi fédérale sur l'égalité, les professionnel-le-s du droit disposent désormais d'un nouvel outil pour répondre à ce type d'interrogations.

PREMIÈRE ROMANDE

Réalisé sous la direction de Gabriel Aubert (professeur au Département de droit du travail et de la sécurité sociale à la Faculté de droit) et de Karine Lempen, juriste au Bureau fédéral de l'égalité et chargée de cours en études genre à l'UNIGE, ce premier commentaire romand de la loi adoptée en 1995 est destiné avant tout à faciliter le travail d'interprétation d'un texte qui, malgré sa brièveté, soulève des questions juridiques complexes.

Il regroupe les contributions d'une dizaine de spécialistes romand-e-s du droit du travail (professeurs d'université, juristes expert-e-s auprès d'organisations internationales, magistrat-e-s ou avocat-e-s) qui présentent, pour les principaux articles du texte, les différents éléments de doctrine existants ainsi que les principaux jugements rendus. L'ou-

vrage tient par ailleurs compte des changements induits par l'entrée en vigueur du nouveau Code de procédure civile suisse, le 1^{er} janvier 2011.

UN TEXTE ENCORE PEU CONNU

L'initiative du projet revient à la Confédération. Il fait suite à l'évaluation de la loi sur l'égalité conduite entre 2004 et 2006 afin de vérifier l'efficacité de cette disposition. Une analyse qui a montré que si le texte législatif correspondait effectivement aux besoins, il restait relativement peu connu, non seulement du personnel et des responsables d'entreprise mais aussi des praticien-ne-s de la justice. Dix ans après l'entrée en vigueur de la loi, celle-ci avait en effet été utilisée dans moins de 200 affaires, chiffre qui est très largement inférieur au nombre de cas de discrimination existant réellement dans les entreprises.

«L'existence d'un texte de loi ne dit rien sur la manière dont celui-ci sera appliqué dans les faits, explique Karine Lempen. Ce travail de commentaire vise à présenter la jurisprudence existant depuis l'entrée en vigueur de la loi en 1996 de façon aussi pratique que possible. L'ouvrage est donc beaucoup plus succinct que son pendant allemand, dont une deuxième édition a été publiée il y a deux ans sous les auspices de la Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften, du Bureau fédéral de l'égalité et de l'Union syndicale suisse. Il se concentre essentiellement sur les cas qui nous ont semblé les plus significa-

tifs, c'est-à-dire les jugements qui ont abouti à des décisions susceptibles d'être citées dans un mémoire de recours, par exemple.»

Globalement, ce sont les décisions concernant la discrimination salariale, le harcèlement sexuel et les licenciements abusifs qui ont fait l'objet des affaires les plus nombreuses au niveau national. La question de l'embauche a en revanche rarement été évoquée devant les tribunaux, alors même que la loi le permettrait.

Quant à la question des mesures positives (les quotas, par exemple), l'analyse de la jurisprudence montre que la position suisse est plutôt restrictive, le Tribunal fédéral ayant estimé qu'elles ne peuvent être mises en œuvre dans le secteur public qu'à des conditions bien définies.

«Ce qui complique sans doute le plus l'application de la loi sur l'égalité, c'est le fait que l'Etat n'ait pas choisi de la faire respecter d'office, résume Karine Lempen. Le Bureau fédéral de l'égalité n'a en effet aucune possibilité d'opérer des contrôles inopinés dans les entreprises. C'est une hypothèse qui a été discutée, mais qui n'a pas été retenue.»

DES SUCCÈS NOTABLES

Au final, c'est donc aux particuliers – voire à des syndicats ou à des associations qui peuvent agir en leur propre nom – qu'il revient de porter plainte contre l'employeur. La démarche est cependant souvent longue et lourde pour une issue qui reste le plus souvent aléatoire. Le tout pour obtenir au mieux entre

trois et six mois de salaire. Cependant, comme le montre l'ouvrage, quelques succès notables ont malgré tout été remportés en Suisse alémanique et dans le canton de Vaud, notamment lors du procès qui a abouti à reconnaître la méthode mise sur pied par le professeur Yves Fluckiger pour dépister les discriminations salariales (lire en page 21).

«Nous aurons atteint un de nos objectifs si cet ouvrage contribue à modifier la place que tient l'étude de la loi sur l'égalité dans l'enseignement du droit du travail, conclut Karine Lempen. Pour nous, le fait de recourir à des auteurs qui sont des spécialistes reconnus de cette problématique (dont trois professeurs des Universités de Genève, Lausanne et Neuchâtel), est aussi une manière de rappeler que la loi sur l'égalité fait partie du droit du travail au même titre que la loi sur le travail, la loi sur la participation ou la loi sur le travail à domicile. Elle mérite une place dans les enseignements généraux et ne doit pas rester uniquement une affaire de spécialistes comme c'est encore un peu le cas aujourd'hui.»

Signe que ce travail répond effectivement à un réel besoin, il a suffi de quelques heures pour écouler plus de 200 exemplaires de l'ouvrage lors de la Journée de droit du travail organisée par le professeur Gabriel Aubert à Palexpo le 5 mai dernier. ■

«Commentaire de la loi fédérale sur l'égalité», par Gabriel Aubert et Karine Lempen (éd.), Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes, Université de Genève, Slatkine, 2011.



Christiane Brunner, au moment de son élection au Conseil national, le 21 octobre 1991.

cela car c'est un peu démoralisant pour les jeunes femmes, mais c'est une réalité dont j'ai été témoin toute ma vie durant et qui persiste aujourd'hui encore.

Une des principales revendications de la journée du 14 juin 1991 concernait l'égalité des salaires. Or, malgré un texte de loi interdisant la discrimination salariale adopté en 1995, de nombreuses études montrent que dans ce domaine les choses ne bougent que très lentement. Pourquoi?

Même si les femmes restent surreprésentées dans le travail précaire, globalement, il faut admettre que les écarts de salaires ont diminué, surtout au bas de l'échelle. A l'époque, on constatait des différences de l'ordre de 20 à 30% dans certains secteurs, ce qui n'est heureusement plus le cas actuellement. Cependant, il est également vrai que les choses ont relativement peu changé dans les niveaux plus élevés de l'économie. Les femmes cadres restent en effet très peu nombreuses dans ce pays. Même si dans certains secteurs, comme à l'Université par exemple, les choses évoluent grâce à des mesures volontaristes, globalement tout cela

se fait extrêmement lentement. C'est consternant dans la mesure où cela représente un vrai gâchis en termes de savoir-faire et de créativité.

Quelle est la priorité aujourd'hui pour faire évoluer cet état de fait?

Sur le plan législatif, l'égalité des droits est aujourd'hui acquise. Il reste cependant beaucoup à faire pour que ces textes deviennent réalité. Les femmes ont encore souvent une assez faible estime d'elles-mêmes et de leur valeur économique. Individuellement, elles doivent apprendre à dire «non», à refuser toute offre discriminatoire sur le plan salarial. Mais le principal chantier concerne à mon sens la compatibilité entre la vie professionnelle et la vie familiale. Si on ne réalise pas les aménagements nécessaires au niveau des horaires scolaires ou des possibilités de travail à temps partiel pour les hommes, par exemple, c'est toujours le membre du couple qui gagne le moins – donc la femme – qui restera à la maison. Au regard des pays nordiques, nous sommes pour le moment tout à fait dérisoires avec notre congé maternité de quatorze semaines. Pour changer les choses, il faudrait

instaurer un véritable congé parental d'une durée de six mois au minimum. Ensuite, il faudrait également s'attaquer sérieusement à ce que j'appelle les «trous de carrière».

C'est-à-dire?

En règle générale, les jeunes femmes qui entrent aujourd'hui dans la vie active ont le sentiment que l'égalité est réalisée. Mais les choses ont tendance à se compliquer avec l'arrivée du premier enfant, lorsqu'il faut décider de la répartition des tâches. Dans le contexte actuel, c'est la femme qui est la plupart du temps contrainte de mettre sa carrière entre parenthèses. Et ceci pendant une période qui dépasse de loin la durée du congé maternité. La situation peut ainsi perdurer jusqu'à ce que les enfants aient une dizaine d'années. Et pendant ce temps-là, la progression de la carrière est totalement bloquée, ce qui exclut d'office ces femmes des postes à responsabilité. C'est un phénomène dont l'ampleur est impressionnante et dont on n'a sans doute pas encore pris toute la mesure. ■

* «Wenn Frau will, steht alles still»
en version allemande



Ligne de vernissage des crayons, fabrique Caran d'Ache, Thônex, le 30 avril 2010. PHOTO: KEYSTONE/SALVATORE DI NOLFI

L'ÉCONOMIE, BASTION DE L'INÉGALITÉ

De la formation à la retraite en passant par l'accès à l'emploi, la durée du chômage ou la progression dans l'entreprise, la forme de ségrégation la plus importante sur le marché suisse du travail n'est pas liée à la nationalité ou à l'âge, mais au genre

Depuis l'élection de Simonetta Sommaruga en septembre dernier, la Suisse peut se targuer de figurer parmi les très rares exécutifs au monde à être composés majoritairement de femmes. En effet, seules la Finlande et la Norvège, avec respectivement 58 et 55,6% de femmes aux postes ministériels, font mieux. Quarante ans à peine après l'accession des femmes suisses au droit de vote, le symbole est incontestablement fort. De là à ériger la Confédération en modèle égalitaire, il y a

cependant un pas qu'il faut se garder de franchir trop allègrement, tant il est vrai que dans de nombreux domaines, et en particulier sur le marché du travail, les différences entre hommes et femmes restent criantes. Et ce, tout au long de la vie. Tour d'horizon avec le professeur Yves Flückiger, directeur de l'Observatoire universitaire de l'emploi et vice-recteur de l'Université, responsable notamment des questions de l'égalité entre juin 2007 et juin 2011.

«Au cours des dernières décennies, la participation féminine au marché du travail n'a cessé d'augmenter», explique l'économiste. Alors qu'en 1970, les femmes représentaient à peu près un tiers de la population active helvétique (34%), ce chiffre est passé à 38% en 1990 et il atteint aujourd'hui 46%. Cependant, il reste beaucoup de travail pour que l'on puisse parler d'une réelle égalité des chances entre hommes et femmes dans ce pays. L'analyse des données du Recensement fédéral de la population montre en effet qu'au niveau des professions

exercées ou des emplois occupés, la forme de ségrégation la plus importante sur le marché suisse du travail est liée non pas à la nationalité ou à l'âge, mais bien au genre.»

Le premier domaine concerné est naturellement la formation. Les stéréotypes ayant la vie dure, l'école, les médias, voire les parents eux-mêmes, continuent à projeter dès la plus tendre enfance des modèles qui sont fortement sexués. En dépit de résultats scolaires souvent supérieurs à ceux des garçons, les filles se détournent progressivement d'un certain nombre de professions. Ce biais est encore renforcé par la distribution des genres au sein même du système scolaire. Bien que l'Etat soit en règle générale meilleur élève que l'économie privée en matière d'égalité, le fait est que de la crèche à la fin du primaire, les femmes sont très nettement surreprésentées dans l'encadrement des enfants. La proportion s'équilibre ensuite à partir du cycle d'orientation avant de s'inverser à l'Université où les hommes détiennent le plus grand nombre de postes de professeurs.

MANQUE DE CANDIDATES

«Avec un chiffre qui avoisine les 20%, l'Université de Genève dispose d'un des taux de femmes professeures les plus élevés, si ce n'est le plus élevé, de toutes les universités suisses couvrant l'ensemble des champs disciplinaires, explique Yves Flückiger. Cependant, malgré les nombreuses mesures mises en place (lire en page 29) il sera difficile de faire beaucoup mieux dans les conditions actuelles. Pour chaque poste ouvert, nous ne recevons en effet, en moyenne, que 20 à 30% de candidatures féminines. Il faut donc faire en sorte que plus de femmes parviennent à remplir les conditions requises pour postuler à ce type de postes.»

De ce point de vue, la partie est loin d'être gagnée. Comme le montrent les nombreuses études menées sur les choix de formation et la transition vers le marché du travail, les femmes, qui sont majoritaires au niveau du nombre d'étudiant-e-s inscrits à l'Université ainsi que dans certaines hautes écoles (EPFL et EPFZ exclues), arrêtent plus rapidement leurs études que leurs collègues masculins. *«Même lorsqu'elles décident de se lancer dans une thèse, elles vont moins souvent au bout, précise Yves Flückiger. Et lorsqu'elles y parviennent, elles sont une fois encore moins nombreuses à poursuivre dans la voie académique.»*

Et ce qui est vrai pour la formation de base, l'est aussi pour la formation continue. Par rapport à ce domaine, devenu crucial pour la progression d'une carrière, hommes et femmes

manifestent encore des attitudes nettement divergentes. Les premiers ont ainsi tendance à se focaliser sur des cours concernant directement leur activité en vue d'une spécialisation toujours plus poussée. Choix qui est en général fortement valorisé sur le marché du travail. Les secondes, elles, se tournent en priorité vers des modules plus généralistes n'étant pas nécessairement utiles à leur carrière mais qu'elles jugent intéressants et qui sont généralement plutôt valorisés dans la vie sociale.

EN PREMIÈRE LIGNE

Bien que la chose soit plus difficile à démontrer scientifiquement, faute d'études systématiques sur le comportement des entreprises suisses en la matière, les femmes semblent également subir un traitement moins favorable lors de l'embauche ou de licenciements. A cet égard, il faut cependant rester très prudent avant de crier au scandale. Une entreprise confrontée à une difficulté conjoncturelle peut, par exemple, choisir de préserver ses employé-e-s les plus ancien-ne-s. Dans un tel cas de figure, les femmes se retrouveront effectivement en première ligne lorsque surviennent des licenciements, mais ce uniquement parce que l'ancienneté est généralement plus importante pour les hommes que pour les femmes et non pour des raisons sexuées. Une entreprise peut également décider de renforcer ou d'alléger certains postes en fonction de ses choix stratégiques. Et si les coupes effectuées visent le secteur administratif plutôt que la production, les femmes seront une fois

encore plus exposées sans pour autant subir une discrimination liée directement au genre.

A défaut d'être meilleure, la situation est plus claire en ce qui concerne le chômage. Les études menées par l'équipe de l'Observatoire de l'emploi à partir de la base de données fédérale PLASTA (qui recense les données relatives aux personnes qui bénéficient d'une allocation-chômage) montrent en effet que, toutes choses égales par ailleurs, la probabilité pour une femme d'obtenir un emploi après une période de chômage est plus faible que pour un homme. *«Manifestement, les entreprises ont encore des préjugés lors de l'embauche, commente Yves Flückiger. Lorsque vient le moment du choix final, elles ont tendance à privilégier des candidats masculins, parce qu'elles présument qu'un homme sera moins souvent absent (ce qui dans les faits n'est pas démontré), ou parce qu'il restera plus longtemps dans l'entreprise...»*

Un autre facteur contribue à affaiblir encore un peu plus la position des femmes sur le marché du travail: le rapport au temps partiel. Figurant au quatrième rang mondial en termes de travail à temps partiel, la Suisse est en effet le pays qui se distingue par la plus forte disparité entre les genres dans ce domaine. Alors qu'aux Pays-Bas, pays leader en la matière, le recours à ce type d'emploi est équitablement réparti entre les sexes, on en est encore loin en Suisse, où 80% de ces postes sont occupés par des femmes.

PLAFOND DE VERRE ET BAS SALAIRES

Conjugués, ces différents éléments ont une double conséquence. La première est la présence réduite des femmes dans les postes à responsabilité. Occupant des fonctions peu valorisées par l'entreprise, elles sont en effet largement sous-représentées dans les positions hiérarchiques supérieures. Comme le montre l'analyse des données fournies par le recensement de la population, cette ségrégation est plus forte au sein du secteur privé que dans le service public. *«Pour parvenir à une répartition identique, il faudrait promouvoir 17,2% des femmes qui y sont employées dans le privé à des positions supérieures et 13,5% d'entre elles dans le secteur public, complète le professeur Flückiger. Il est en revanche plus difficile de savoir si cette répartition inégale provient des caractéristiques individuelles des hommes et des femmes ou si elle reflète plutôt une politique de promotion discriminatoire de la part des employeurs.»*

La seconde conséquence concerne le salaire. Sur ce dossier, placé au centre des revendications féministes depuis très longtemps, les ►

la probabilité pour une femme d'obtenir un emploi après une période de chômage est plus faible que pour un homme



KEYSTONE/MARTIAL TREZZINI

Manifestation en faveur de la régularisation des travailleuses sans statut légal à l'occasion de la Journée internationale des femmes. Genève, le 8 mars 2007.

choses n'évoluent en effet que très lentement. Alors qu'en 1960, les hommes gagnaient en moyenne 32% de plus que les femmes, l'écart restait de 28% en 1998. Selon l'enquête suisse sur la structure des salaires (ESS), menée tous les deux ans depuis 1994 et qui couvre près de 1,7 million de salariés, le salaire médian des hommes dépasserait aujourd'hui encore de 24% celui des femmes. A noter qu'il existe cependant d'importantes différences régionales dans ce domaine, puisqu'à Genève, canton où les disparités entre les genres sont les plus faibles, cette différence n'est que de 10,6%. «Ces différences peuvent s'expliquer par des fac-

teurs tels que le niveau d'éducation, le nombre d'années d'expérience ou d'ancienneté accumulées par les femmes et les hommes sur le marché du travail ou au sein de leur entreprise, observe Yves Flückiger. Dans ce cas, elles ne sont pas nécessairement problématiques. Elles peuvent être même efficaces sur le plan économique en incitant par exemple les jeunes, hommes ou femmes, à se former pour obtenir des salaires plus élevés. En revanche, ce contre quoi il faut absolument s'élever, ce sont les différences réellement discriminatoires, celles qui apparaissent lorsque pour des profils et des postes pourtant parfaitement identiques, les femmes sont traitées différemment de leurs collègues masculins.

Ces situations sont en effet nuisibles non seulement aux personnes qui en font l'objet mais également à l'ensemble de l'économie et de la croissance.»

C'est d'ailleurs précisément pour lutter contre ce type de pratiques que le professeur a développé une méthode d'expertise permettant non seulement de repérer les discriminations salariales mais également d'évaluer avec une très grande précision la hauteur du préjudice subi (lire ci-contre).

LA RETRAITE À DEUX VITESSES

Défavorisées tout au long de leur vie active, les femmes ne sont pas non plus égales aux hommes lorsque survient le moment de la retraite. Bénéficiant de rentes moins élevées, une proportion importante d'entre elles, au regard de ce qui se passe dans les autres pays, est ainsi contrainte de continuer à travailler au-delà de l'âge légal. Par contre, pour les hommes qui font de même, il s'agit d'un choix délibéré. «Pour compenser ce déséquilibre, la loi prévoit un partage équitable du 2^e pilier en cas de divorce, explique Yves Flückiger. Pourtant, dans les faits, les jugements rendus ne correspondent pas aux principes légaux. Une étude menée récemment en Suisse, sous l'égide du Fonds national de la recherche scientifique, a ainsi analysé les décisions prises dans ce type de cas. Après examen d'un nombre très important de dossiers, les auteurs de ces travaux se sont aperçus que le principe du 50-50 n'était souvent pas respecté.»

Maigre consolation, les femmes semblent malgré tout mieux vivre leur passage à la retraite que les hommes, pour qui la fin de la vie active sonne souvent comme une punition. «Elles disposent généralement de centres d'intérêt multiples et donc d'un plus grand catalogue d'activités potentielles, confirme Yves Flückiger. Arrivé à 65 ans, l'homme a en revanche très souvent de la peine à passer à autre chose. Les travaux menés dans le cadre du pôle national de recherche LIVES, consacré à l'étude du parcours de vie dans son ensemble, nous aideront sans doute à comprendre un peu mieux pourquoi.» ■

«Dis-moi qui tu es, je te dirai combien tu devrais gagner»

La certification «equal salary» permet aux entreprises de vérifier que leur politique salariale est conforme au principe d'égalité inscrit dans la Constitution depuis 1981 et de chiffrer avec précision l'ampleur d'un éventuel préjudice

Près de 40% des différences de salaire constatées entre les hommes et les femmes de ce pays seraient le fait de pratiques discriminatoires selon les diverses études menées au cours de ces dernières années sous l'égide de l'Office fédéral de la statistique et du Bureau fédéral de l'égalité. Lorsqu'on les interroge sur le sujet, la plupart des entreprises affirment pourtant se conformer à la loi dans ce domaine. Qui croire dès lors et, le cas échéant, comment prouver qu'un employeur respecte effectivement le principe d'égalité salariale inscrit dans la Constitution depuis 1981? A la disposition des entreprises ou de tout autre organisme intéressé en Suisse ou à l'étranger depuis avril 2010, la certification «equal salary» permet de savoir très précisément à quoi s'en tenir.

Basé sur une méthode développée par le professeur Yves Flückiger, directeur de l'Observatoire de l'emploi de l'UNIGE, cet outil d'analyse repose sur une équation intégrant les différentes variables qui fondent la politique salariale de l'entreprise examinée: niveau de formation, expérience, ancienneté, temps de travail, domaine d'activité, fonction hiérarchique...

Après examen de ces données, il est possible de dire, tout en respectant l'anonymat des employés, si les différences de salaires constatées sont la conséquence de facteurs objectifs ou si, au contraire, il y a bel et bien discrimination. Il est ensuite possible d'opérer les corrections

nécessaires pour obtenir un label certifiant que la politique salariale de l'entreprise concernée est adéquate. «Le grand avantage de cette méthode, c'est qu'elle permet non seulement d'expliquer 95% des différences constatées, mais également de chiffrer l'ampleur de l'éventuel préjudice subi par les personnes lésées», explique Yves Flückiger.

Validé par le Tribunal fédéral en décembre 2004, suite à un pre-

mier verdict rendu dans le canton de Vaud, le procédé est depuis utilisé par les services de la Confédération pour vérifier que les entreprises obtenant des mandats dans le cadre de marchés publics pratiquent effectivement l'égalité en matière salariale. Mais l'objectif premier des fondateurs d'«equal salary» reste de pousser les entreprises à agir de manière volontaire. C'est dans cette idée qu'une

certification a été mise au point sous l'égide de Véronique Goy Veenhuys, directrice d'«equal salary», notamment grâce à un soutien de la Confédération de 300 000 francs. «Le fait d'obtenir ce label peut devenir un instrument de communication pour les entreprises certifiées», explique cette ancienne étudiante du Département d'économie politique de l'UNIGE. A l'interne, cela permettra de fidéliser et de motiver les collaboratrices. Dans le cadre du recrutement, c'est également un argument pour attirer les meilleurs talents. Enfin, vis-à-vis de l'extérieur, c'est un argument de marketing qui peut contribuer à véhiculer une image positive.»

Pour l'heure, six entreprises ont choisi de franchir le pas, parmi lesquelles la Ville de Fribourg, les Services industriels de Genève et le World Economic Forum.

«Contrairement à ce que nous a reproché la défenderesse lors de l'affaire jugée en 2004, cet outil est parfaitement compatible avec l'ordre économique libéral de la Suisse, complète Yves Flückiger. Notre propos ne vise en aucun cas à dicter aux entreprises comment elles doivent fixer les salaires de leurs employé-e-s, mais à comprendre sur quels critères elles procèdent. Cette démarche ne repose sur aucun préjugé ou approche normative et les entreprises restent libres de procéder comme elles l'entendent à condition que les critères retenus pour fixer les rémunérations ne constituent pas une discrimination volontaire ou déguisée.» ■

www.equalsalary.org/fr/



EMMANUEL PIERROT / AGENCE VU

MICROCRÉDIT, MACROPROBLÈMES

Le modèle économique du microcrédit aide de nombreuses personnes, en majorité des femmes, à sortir de la pauvreté. Mais les effets pervers se multiplient

Fin 2009, 3600 institutions de microfinance (IMF) ont affirmé servir plus de 190 millions de clients dans le monde. Et environ 82% de ces clients sont des femmes. Ces chiffres, publiés en mars dans le rapport 2011 de la Campagne du Sommet du microcrédit, illustrent l'essor de ce système qui a émergé dans les années 1970. Ils semblent justifier les espoirs placés en lui dans la lutte contre la pauvreté et pour l'autonomisation de la femme. Il existe en effet de très nombreux témoignages où le succès a été au rendez-vous et qui ont vu des pauvres devenir moins pauvres et des femmes prendre leur destin en main. Mais les effets pervers du système, dont le surendettement, prennent également de l'ampleur à mesure que la microfinance se développe et se répand dans le monde. Et ce côté négatif ne doit pas être passé sous silence, sous peine qu'il finisse par miner l'ensemble du système, estime Fenneke Reysoo, chargée de cours à l'Institut de hautes études internationales et du développement (IHEID) où elle est coresponsable du Pôle Genre et développement.

Le système moderne du microcrédit a été inventé et développé entre autres par Muhammad Yunus, Prix Nobel de la paix en 2006. Au début des années 1970, ce professeur d'économie à l'Université de Chittagong au Bangladesh applique d'abord le concept aux villageois des alentours. Encouragé par le succès de ses expériences, il fonde la Grameen Bank (dont il vient de démissionner en mai dans un contexte politico-juridique encore flou) qui connaît un développement important.

L'objectif affiché par la Grameen Bank et ses nombreux successeurs est de se tourner vers les personnes exclues du système bancaire et qui, pour cette raison, ne parviennent pas à sortir de la pauvreté. Selon les experts, l'octroi d'un prêt modeste pourrait suffire à lancer une petite entreprise ou soutenir un petit

développement qui permettrait aux individus concernés de gagner en autonomie et de sortir de la misère. Voilà pour la théorie.

Dès le départ, la plupart des IMF ciblent les femmes (parfois exclusivement) considérant que les inégalités et les discriminations dont celles-ci sont victimes, notamment dans leur foyer, les rendent obligatoirement plus pauvres que les hommes. *«La microfinance a reçu le soutien du discours féministe qui ne pouvait qu'apprécier cette façon de favoriser l'empowerment des femmes, commente Fenneke Reysoo. Le microcrédit a été perçu comme un moyen de donner aux femmes des revenus dont elles étaient dépourvues jusqu'alors et qui leur permettent de participer davantage à la gestion de la famille.»*

FRISANT L'USURE

Le problème est que les IMF doivent concilier deux idéaux qui, en général, s'opposent: aider les pauvres et faire de l'argent, du moins suffisamment pour pouvoir se passer, à terme, des subventions qui alimentent la grande ma-

jeurité d'entre elles. En d'autres termes, le crédit, qu'il soit micro ou non, ne correspond à rien d'autre, du point de vue de la personne qui emprunte, qu'à un endettement qui s'accroît à mesure que le temps passe et que les intérêts s'accumulent. Et ces derniers ne sont pas négligeables: entre 10 et 20% par mois pour la plupart d'entre eux, bien que certains affichent des taux encore plus élevés, frisant parfois l'usure. Et il n'est pas rare que l'institution réclame les premières traites une semaine déjà après l'obtention du crédit.

Résultat: les personnes qui empruntent, même des petits montants, doivent immédiatement entrer dans une logique de croissance. Ainsi, la femme qui s'achète une machine à coudre est poussée à produire sans attendre des biens qu'elle devra vendre. Ayant souvent moins l'opportunité, contrairement aux hommes, de couvrir de grandes distances, sa clientèle est proche et généralement connue, ce qui l'oblige à appliquer des marges minimes. Dans certains cas, ces contraintes de remboursement peuvent donc l'amener à s'auto-exploiter.

En plus, les conditions changent énormément que l'on soit en ville ou à la campagne. Une paysanne qui s'achète une chèvre ne pourra en effet tirer des revenus de son animal que selon un rythme biologique qu'elle ne peut pas accélérer. Surtout si elle veut transformer le lait en fromage afin d'augmenter la valeur ajoutée et justifier ainsi son crédit.

«L'équation économique du microcrédit se complique rapidement, souligne Fenneke Reysoo. L'un des présupposés du microcrédit est en effet que tout le monde a l'âme d'un entrepreneur. Mais ce n'est pas vrai. Et ce d'autant plus que les clients sont souvent peu instruits en matière d'entreprise et de commerce.»

D'autres problèmes inattendus peuvent également survenir, comme lorsqu'une

Les personnes qui empruntent, même des petits montants, doivent immédiatement entrer dans une logique de croissance



Ces femmes d'un village du Kirghizistan ont créé une petite entreprise de confection de chapeaux traditionnels pour hommes grâce à un microcrédit. PHOTO: THOMAS GRABKA/LAIF

femme, obligée de rester dans le centre de crédit désorganise les tâches ménagères, générant ainsi des tensions et des violences au sein du ménage. Ou lorsqu'une emprunteuse rentre à la maison en n'ayant pas obtenu de nouveau crédit après avoir payé son solde et se retrouve confrontée à des agressions verbales et/ou physiques de la part de son conjoint ou de proches de sexe masculin.

SPIRALE DU SURENDETTEMENT

A cela s'ajoute le fait que, parfois, l'emprunt à la banque, initialement prévu pour commencer une petite entreprise, est en réalité détourné à des fins de consommation. En l'absence d'épargne préalable, ce qui est souvent le cas, dépenser son crédit pour l'envoi d'un enfant à l'école, l'organisation d'une cérémonie de mariage ou de baptême ou encore l'achat de médicaments est périlleux.

Conséquence, des cas de surendettement apparaissent. Certaines personnes engagées dans cette pente glissante contractent un second microcrédit pour rembourser le premier et ainsi de suite. Une femme en Inde s'est ainsi endettée auprès de huit institutions pour un total de 3500 dollars alors que son revenu

hebdomadaire n'est que de 13 dollars. Malgré le fait qu'elle ait appartenu à plusieurs groupes d'emprunteurs censés garantir mutuellement les emprunts de leurs membres (si l'une d'entre elles ne peut plus rembourser, les autres deviennent responsables et sont tenus de payer), elle s'est fait ostracisée. Sous pression des IMF et de ces groupes, elle s'est finalement suicidée. Ailleurs, les saisies de biens se multiplient et des mouvements, notamment au Mexique et en Inde, se sont mis en place pour refuser de rembourser.

«Il n'existe pas encore d'études sérieuses qui démontrent que le cercle vertueux voulu par le système du microcrédit soit une réussite tant du point de vue économique que social, précise Fenneke Reysoo. On affirme que plus de 90% des microcrédits sont remboursés, du moins en ce qui concerne les femmes. Mais ce genre de chiffre ne dit rien sur l'impact social négatif qu'ils peuvent avoir.»

La microfinance ne doit pas être vouée aux gémonies pour autant. De nombreux économistes étudient le phénomène depuis plusieurs années, dont ceux de l'Université de Genève et de l'IHEID. Ces derniers, en collaboration avec des chercheurs de l'Université de Cambridge et du BIT ont d'ailleurs publié

il y a quelques années un ouvrage sur le sujet* dans lequel ils proposent plusieurs pistes pour que les IMF atteignent leur double objectif: l'autonomie de leur établissement et l'aide aux pauvres. L'une d'elles est ce que les auteurs appellent les «subventions intelligentes» censées maximiser les bénéfices sociaux et minimiser les distorsions et les erreurs de ciblage de la clientèle.

D'autres pistes consistent à ne pas se borner à offrir le seul microcrédit, mais à mettre aussi en œuvre les autres services de la microfinance (épargne, microassurance, garantie de prêt, etc.). Le top serait bien sûr d'offrir, en plus de tout cela, des formations, notamment dans la gestion d'entreprise et la comptabilité, ce que font déjà certaines IMF. Mais, arguent ces dernières, ce genre de services est cher. *«Après tout, est-ce la vocation des institutions de microcrédit que de chercher à faire du profit? Se demande Fenneke Reysoo. Pour s'adapter réellement aux besoins et aux capacités des populations pauvres, il est nécessaire de sortir de la logique capitaliste et d'entrer dans une économie solidaire et durable.»* ■

*«Microfinance et politique publique», sous la direction de Bernd Balkenhol, Ed. PUF, 2009, 330 p.



La secrétaire, un métier typiquement féminin. Au XIX^e siècle, pourtant, les employés de bureau étaient essentiellement des hommes. PHOTO: CORBIS

« LES ÉTUDES GENRE ONT UNE DIMENSION SUBVERSIVE »

Historienne des XIX^e et XX^e siècles, Delphine Gardey est la directrice des études genre de l'Université de Genève depuis 2009. Rencontre

Se lancer dans les études genre, cela signifie-t-il militer pour l'égalité?

Oui et non. Les études genre s'intéressent certes à des problèmes liés à l'égalité et aux carrières féminines mais pas seulement. Elles traitent de la sexualité, des droits des minorités, de l'altérité, des droits reproductifs, des biotechnologies, etc. En fait, n'importe quel thème peut être reconsidéré sous l'angle du genre. D'ailleurs, les études genre ne s'intéressent pas qu'aux femmes mais aux relations entre les sexes dans l'histoire et dans la société. En d'autres termes, elles proposent une lecture sexuée du monde social et des rapports de pouvoir qui le traversent. En ce sens, elles produisent des descriptions plus réalistes du monde.

Et plus subversives aussi...

J'admets que les études genre peuvent déranger car elles mettent en cause des idées reçues, ce qui est défini comme savoir objectif ou norme commune. Elles ont donc en effet une dimension subversive pour les disciplines dont elles utilisent les outils pour produire de nouveaux savoirs. Pour en revenir à l'égalité, si cette notion intéresse les études genre, à l'inverse, celles et ceux qui sont favorables à plus d'égalité dans la société ne militent pas forcément pour ce type de savoirs. Ils ne font pas toujours le lien. Pourtant, si l'on veut conduire une politique visant à l'égalité entre hommes et femmes, il faut développer des enseignements qui traitent de ce thème au sein de différentes disciplines et sensibilisent de futur-e-s professionnel-le-s à ces questions. Cela signifie aussi qu'il faut augmenter l'offre des cours en études genre et les confier à des spécialistes.

La demande des étudiant-e-s en matière d'études genre est-elle importante?

Oui, car il existe peu de structures qui offrent la possibilité de réaliser une maîtrise

en études genre dans l'espace francophone. Il en existe quelques-unes en France et la nôtre, à Genève. Nous avons donc la possibilité de jouer une carte importante. Si nous avions un peu plus de moyens académiques (lire ci-dessous), nous pourrions aisément devenir leaders sur le marché francophone.

Pourquoi les pays anglo-saxons sont-ils en avance dans ce domaine?

Une partie de l'explication se trouve dans la culture académique de ces pays. Les sciences sociales se sont amendées de la perspective disciplinaire pour se concentrer sur certains objets d'études. On a ainsi vu apparaître les *gender studies*, les *science studies*, les *media studies*, etc. Cette restructuration a notamment été rendue possible parce que les universités américaines sont plus sensibles, pour des raisons financières surtout, à la demande des étudiants. En France, en Suisse, et dans une moindre mesure en Allemagne, les objets d'études légitimes sont plus fermement contrôlés par le corps enseignant. Ce système favorise le conservatisme. Du coup, sur certains thèmes, on peut facilement prendre dix ou quinze ans de retard par rapport à nos collègues américains ou du nord de l'Europe.

Dans le cadre de vos recherches, vous vous intéressez à l'histoire du travail, des techniques et des sciences. Quel est le rôle des femmes dans l'histoire des sciences?

On déplore généralement l'absence de femmes parmi les grands noms de l'histoire des sciences. C'est oublier que la valorisation du savant comme figure de science est historiquement datée. Les lieux de science et les modalités de production des savoirs sont multiples depuis la fin du XVI^e siècle. La République des Lettres vit notamment de l'activité des salons, un mode de production et de sociabilité scientifiques orchestré ►

Historique

1995: L'Université de Genève crée un diplôme post-grade en études genre.

1996: Le diplôme est étendu à l'Université de Lausanne sous la forme d'un enseignement partagé entre les deux institutions.

1997: Réalisation du premier Guide pour la Suisse romande des études femmes/études genre.

1998: Création d'un doctorat ès sciences économiques et sociales, mention «études femmes/études genre» à la Faculté des sciences économiques et sociales (SES).

1998: Signature d'une convention entre les Universités de Genève et de Lausanne pour la transformation du diplôme genevois en diplôme lémanique.

1999: Démarrage d'un certificat de formation continue «Aspects sociaux et culturels du féminin et du masculin» à l'Université de Genève.

2003: Sur décision du Rectorat, les études genre sont ancrées dans la Faculté des SES.

2005: Nomination de la première professeure en études genre, Margaret Maruani.

2006: Ouverture de trois séminaires optionnels en études genre pour le niveau du baccalauréat universitaire.

2006: Démarrage de la maîtrise universitaire en études genre.

2011: Création de l'Institut des études genre.

par de grandes figures féminines, à Paris ou Berlin. Le botaniste Aldrovandi, lui, s'appuie sur l'ensemble de sa maisonnée (et sa seconde épouse) pour réaliser et conduire ses activités savantes. Gianna Pomata, professeure à la Johns Hopkins University, a mis en évidence la contribution des femmes aux savoirs médicaux de la Renaissance. De plus, jusqu'au XVIII^e siècle, l'activité scientifique se réalisant notamment dans l'espace domestique, les femmes y contribuent, soit directement, soit indirectement par les jeux d'alliance et la recherche de mécènes. Les femmes sont donc des actrices invisibles qu'une histoire des sciences plus exigeante et plus réaliste fait apparaître.

Et plus tard?

Même au XIX^e siècle, au moment où l'activité scientifique se professionnalise, on trouve des femmes de science. C'est le cas dans les observatoires astronomiques où elles entrent comme «dames calculatrices» à Boston ou à Paris. On les trouve actives et engagées dans les sciences de terrain que sont les expéditions astronomiques ou anthropologiques. Au cours du XIX^e et du XX^e siècle, on voit par ailleurs apparaître de nombreux couples de scientifiques, le plus connu étant celui de

Elles deviennent
des collaboratrices
spécialisées
– et gratuites –
qui contribuent
à la renommée de
leur époux. Mais pas
forcément à la leur

Marie et Pierre Curie, tous deux Prix Nobel. Dans son livre *Creative Couples in the Sciences*, l'historienne américaine Pnina Abir-Am en décrit deux douzaines d'autres qui ont connu des fortunes très diverses. Il en ressort que pour les femmes, le mariage est un moyen d'accéder aux instruments, aux laboratoires et aux collègues. Autant d'éléments qui sont indispensables pour exercer une activité scientifique. On remarque aussi que les femmes possèdent souvent des compétences qui manquent à leur mari. Certaines maîtrisent des langues étrangères, ce qui permet la lecture d'une littérature scientifique plus vaste, d'autres possèdent des talents de dessinatrice, indispensables aux naturalistes. Elles deviennent ainsi des collaboratrices spécialisées – et gratuites – qui contribuent à la renommée de leur époux. Mais pas forcément à la leur.

Vous avez également étudié l'histoire des techniques sous un angle de genre. Qu'en ressort-il?

Je me suis intéressée aux usages sociaux et sexués des techniques, notamment dans le cadre du travail de bureau, un métier considéré comme féminin*. J'ai étudié en particulier les technologies de l'information,

Un démarrage en douceur

Vingt ans après les Etats-Unis, la Faculté des sciences économiques et sociales (SES) de l'Université de Genève crée les études genre en 1995. Après le droit de vote des femmes obtenu en 1971, l'inscription de l'égalité des sexes dans la Constitution fédérale en 1981 et la grève des femmes en 1991, voici une discipline académique dédiée à l'étude des relations entre les sexes dans tous les secteurs de la société.

«L'impulsion est venue de certaines personnes convaincues par le bien-fondé des études genre, se rappelle Lorena Parini, maître d'enseignement et de recherche au Département de sociologie. Il s'agit notamment du professeur Paolo Urio, alors doyen de

la Faculté des SES, et d'Anne-Lise Head, professeure au Département d'histoire économique. Le Rectorat a soutenu le projet et un petit budget a pu être libéré pour commencer.»

Le début se fait en douceur avec deux assistantes et un maître assistant mais pas de poste de professeur. La première initiative consiste à mettre sur pied un diplôme post-grade qui est rapidement étendu à l'Université de Lausanne. Le destin des études genre reste incertain jusqu'en 2003, date à laquelle le Rectorat et en particulier le vice-recteur de l'époque, Eric Doelcker, aujourd'hui professeur honoraire à la Section des sciences pharmaceutiques, décide d'ancrer

les études genre durablement au sein des SES, qui étaient déjà la faculté la plus impliquée. Un poste de professeur est créé dans le but d'alimenter l'activité académique et de donner la possibilité de réaliser des thèses en études genre. Il ne sera cependant occupé qu'en 2005 par Margaret Maruani, sociologue et directrice de recherche au CNRS spécialiste du marché du travail et de l'emploi. Elle sera remplacée le 1^{er} septembre 2009 par Delphine Gardey, professeure au Département de sociologie.

L'offre académique s'est étoffée durant tout ce temps. Il existe aujourd'hui des cours et des séminaires pour le baccalauréat, un doctorat, une maîtrise universi-

taire et un programme de formation continue. Les études genre de l'Université de Genève sont également partie prenante dans une école doctorale romande et participent au programme Gender-Schweiz, financé par la Confédération suisse.

«Notre maîtrise universitaire est interdisciplinaire, note Delphine Gardey. On enseigne l'histoire, la sociologie, la science politique, les sciences de l'éducation ou encore l'économie dans une perspective de genre. Nous faisons venir de nombreuses conférencières de renom issues d'autres universités.» ■

<http://www.unige.ch/etudes-genre/index.html>

dont j'ai écrit une préhistoire**. Bien avant l'arrivée de l'ordinateur puis d'Internet, ce secteur a connu une première révolution, à la fin du XIX^e et au début du XX^e siècle, avec l'avènement des machines à écrire, à calculer, à reproduire des documents et à enregistrer.

C'est alors que la figure de la secrétaire est construite. Comment cela est-il arrivé?

En réalité, jusqu'à la fin du XIX^e, les employés de bureau étaient des hommes. Il en est de

vier, pour permettre l'accès des femmes des couches moyennes à ces nouveaux emplois.

Quand a eu lieu ce renversement?

Il commence autour de 1880 avec l'introduction des premières femmes dans les bureaux aux Etats-Unis, au Canada et en Grande-Bretagne. Ce changement tient à plusieurs facteurs mais il obéit toujours à la même logique qui est le moindre coût du travail féminin. La poste britannique, par exemple, connaît

lier leur mariage? En cette époque pionnière, les femmes qui pénètrent dans les bureaux sont donc souvent des femmes qui doivent surmonter un déclassement du fait d'un veuvage ou de la nécessité d'assumer une fratrie. Les célibataires restent célibataires. Plus tard, avec l'école publique obligatoire, une filière de promotion des filles appartenant aux classes sociales populaires permettra de nourrir la croissance considérable de ce secteur en pleine explosion. C'est la révolution tertiaire.



Marie Curie (assise, au premier plan) parmi les plus grands physiciens de son temps lors du Conseil de physique qui s'est tenu à Solvay, en Belgique, en 1911.

même des premiers dactylographes. La machine à écrire a été commercialisée via l'organisation de concours de vitesse. Chaque pays avait sa marque (un instrument qui accélère à ce point la production de l'écriture se devait de contribuer au rayonnement national) et l'on se mesurait dans des championnats internationaux. Il existait même des sortes de biathlons machine à écrire-automobile. Progressivement, l'instrument a été défini comme typiquement féminin. On a en particulier valorisé le lien entre le piano et le cla-

vers 1870-1880 une crise du recrutement. La plupart des hommes issus des couches paysannes instruites se détournent de ces emplois. L'institution a alors l'idée d'embaucher des femmes. On diminue les salaires de moitié et on embauche la personne comme auxiliaire et non comme fonctionnaire. Cette transformation pose des problèmes sociaux et culturels. Comment embaucher des femmes instruites (généralement issues des couches supérieures) sans atteindre à leur prestige social et hypothéquer leur avenir, en particu-

☞ **En ce qui concerne le monde ouvrier, on entend souvent que les femmes y sont entrées lors de la Première Guerre mondiale, alors que tous les hommes étaient au front. Est-ce exact?**

C'est un mythe. Dès 1830, dans le Lancashire, de très nombreuses femmes sont ouvrières dans l'industrie textile qui est le moteur de la première révolution industrielle. Au cours de la seconde, à partir de 1870, on en retrouve dans les secteurs de la chimie, la chaussure, l'alimentation, les conserveries, les manufactures de tabac, etc. Ce qui se produit pendant la Première Guerre mondiale, c'est l'introduction massive des femmes dans des secteurs masculins où elles ne se trouvaient pas traditionnellement, et en particulier les usines d'automobile converties pour l'occasion en usines de guerre. Ce phénomène aura évidemment une visibilité considérable.

Mais il ne marque pas l'entrée des femmes dans le monde ouvrier. Elles y étaient déjà depuis longtemps. ■

* *La Dactylographe et l'expéditionnaire. Histoire des employés de bureau (1890-1930)*, Ed. Belin, 2001

** *Ecrire, calculer, classer. Comment une révolution de papier a transformé les sociétés contemporaines (1800-1940)*, La Découverte, 2008

«LA SITUATION N'EST PAS SATISF

L'Université de Genève possède de nombreux outils pour améliorer la mixité, spécialement parmi les professeurs. La réalité a encore de la peine à suivre. Les explications de Brigitte Mantilleri, directrice du Bureau de l'égalité

«Il est plus difficile pour une caissière de conjuguer une carrière professionnelle et une vie familiale que pour une professeure d'une université, estime, en reprenant les paroles d'une chercheuse américaine, Brigitte Mantilleri, directrice du Bureau de l'égalité et déléguée aux questions féminines à l'Université de Genève. Les premières sont soumises à des horaires rigides et touchent des salaires modestes tandis que les secondes, certes après un long parcours pour obtenir le poste, peuvent plus facilement gérer leur agenda et bénéficient d'une bonne paye. Qu'on ne vienne donc pas me dire qu'il est trop difficile pour les femmes de mener de front une vie de famille et une carrière de professeure. C'est une question de volonté de partage du pouvoir dans la société. C'est tout.»

C'est un fait, l'égalité entre les sexes à l'UNIGE n'est pas atteinte. Tandis que 60% des étudiants sont des étudiantes, la proportion de femmes chute à 17% lorsqu'on arrive au corps professoral. C'est mieux qu'il y a vingt ans, quand elles ne comptaient que pour 5 ou 6% des professeur-e-s. Mais, selon les études statistiques, la famille représente toujours un obstacle à la carrière féminine, tandis qu'elle favorise la carrière masculine.

MODESTEMENT AMBITIEUX

«La situation n'est pas satisfaisante, souligne Brigitte Mantilleri. On peut faire beaucoup mieux. Mais c'est difficile et lent.» Ainsi, la Convention d'objectifs 2008-2011 conclue entre le canton et l'Université de Genève vise à atteindre 30% de femmes parmi les nouvelles nominations dans le corps professoral. Ce chiffre, modestement ambitieux, a certes été atteint, et même dépassé en 2010. Mais 2009 était un cru déplorable en la matière. Il n'est pas sûr, dès lors, qu'à la fin de l'exercice, l'objectif soit globalement atteint.

La «Journée des filles à l'Université de Genève» est une occasion de promouvoir l'égalité, dès le plus jeune âge. PHOTO: JACQUES ERARD



AISANTE »

Pourtant, de l'avis même de Brigitte Mantilleri, l'Université de Genève, l'une des plus avancées en la matière en Suisse, s'est dotée de bonnes structures: un Bureau de l'égalité pour informer et conseiller, une Délégation aux questions féminines pour suivre les procédures de nomination des professeur-e-s, la Commission de l'égalité de l'UNIGE, pour réfléchir, concerter et participer au développement d'une politique universitaire en matière de promotion des carrières féminines et une Commission de l'égalité dans chacune des facultés pour agir en fonction des besoins spécifiques.

Par ailleurs, de nombreux blocages qui se rencontrent au sein même de l'Université et stoppent trop souvent les carrières féminines ont été identifiés et des solutions ont été développées pour y remédier. L'Université de Genève est donc en mesure de proposer une série de programmes (lire ci-contre) à même, en principe, de ralentir l'érosion féminine qui s'accélère dès la fin de la thèse.

TROP SEXISTE

L'une des difficultés réside dans le fait que la lutte pour une meilleure mixité ne peut se mener qu'au sein de l'*alma mater*. Le problème dépasse évidemment largement l'institution et plonge ses racines dans la société au sens large dont la mentalité encore trop sexiste empêche des progrès rapides en matière d'égalité. «*Que peut-on faire lorsqu'une femme, brillante post-doctorante, abandonne son travail académique pour se marier et se voit ensuite félicitée par ses proches pour ce choix?*» s'interroge Brigitte Mantilleri.

Selon la responsable du Bureau de l'égalité, les attentes en Suisse ne sont pas assez importantes vis-à-vis des femmes alors même que la société a investi beaucoup d'argent dans leur formation universitaire. En Pologne, pour prendre un exemple inverse, la famille des femmes estime au contraire qu'il est normal qu'elles se mettent à travailler après avoir fait des études. Il n'est pas ques-

tion que la société ne récolte pas les fruits de ces compétences chèrement acquises.

Et puis, au sein même de l'Université, il y a les habitudes. Un professeur masculin est parfois plus à l'aise avec un jeune docteur qu'il peut prendre sous son aile qu'avec une doctorante. Au cours des procédures de nomination de nouveaux professeurs, on s'interroge plus fréquemment sur les réelles compétences des femmes que sur celles des hommes.

TORTS PARTAGÉS

Cela dit, les torts sont quelquefois partagés. D'un côté, la détresse des femmes confrontées à des difficultés à conjuguer des choix familiaux et académiques n'est pas toujours prise au sérieux par l'entourage professionnel. De l'autre, les femmes hésitent trop souvent à demander des aménagements relatifs à la venue d'un enfant ou autre, de crainte d'irriter leur supérieur. «*Elles prennent trop sur elles*, souligne Brigitte Mantilleri. *Elles n'exigent pas assez alors que, dans de nombreux cas, le professeur pourrait être ouvert à leurs demandes.*»

Pour la déléguée aux questions féminines, l'idéal serait que l'égalité ne représente plus un thème qui doit être imposé à tout bout de champ mais qu'il entre naturellement dans la gestion de l'institution. Son exemple? L'Université de Lund, l'une des plus reconnues de Suède. «*Là-bas, l'égalité n'est plus un sujet de discussion*, explique-t-elle. *La proportion de femmes professeuses a beau ne pas dépasser la barre des 20%, la mixité est une donnée naturelle et elle est intégrée dans la réflexion du Rectorat à tous les échelons de sa gouvernance. Le thème a été rationalisé en Suède. En Suisse, il est encore trop émotionnel.*» ■

Les outils de l'égalité à l'UNIGE

Le **StartingDoc** est un programme de mentorat de groupe qui s'adresse aux doctorantes débutantes romandes. Il se focalise sur le moment clé que représente le démarrage d'un projet de thèse. Le Bureau de l'égalité des hautes écoles universitaires de la Suisse latine (BULA) vient d'éditer une petite brochure sur ce thème, *Bien démarrer sa thèse, guide pour doctorant-e-s*.

Le **Mentorat relève** vise à permettre à des femmes engagées dans une carrière académique de recevoir un regard extérieur sur leur parcours, de créer ou d'étoffer leur profil scientifique, de se constituer un réseau, de discuter sur la façon de trouver un équilibre entre les diverses activités de leur vie et de s'insérer durablement dans la communauté universitaire, afin que par la suite elles soient plus nombreuses à accéder à des postes professoraux. Le BULA vient également d'éditer une brochure à l'adresse de ces personnes qui s'intitule «*Au-delà du doctorat, guide pour doctorant-e-s avancé-e-s et postdoctorant-e-s*».

Le **Subside Tremplin** offre aux femmes de l'Université de Genève ayant l'ambition et le potentiel scientifique de poursuivre une carrière académique de se libérer durant six mois de leurs charges d'enseignement. Elles ont ainsi l'occasion d'étoffer leur dossier scientifique, d'élargir leurs connaissances et leurs compétences ou encore de se constituer un réseau scientifique.

Le titre de **Boursière d'excellence** est octroyé à des femmes de niveau post-doctoral ayant un grand potentiel académique. Il leur permet de réaliser un projet de recherche sur trois ans. Cette initiative vise à aider le lancement d'une carrière et, par exemple, à préparer une candidature pour un poste de professeur boursier délivré par le Fonds national suisse pour la recherche scientifique.

Les **Ateliers REGARD**, conçus pour les femmes doctorantes et/ou engagées dans une carrière académique, ont pour but de mieux connaître les exigences académiques et le fonctionnement de l'institution, d'apprendre à rédiger un CV scientifique, de se constituer un réseau utile ou encore de mieux maîtriser sa communication.

Toutes les publications et les informations sont disponibles au Bureau de l'égalité, 022 379 12 68 (sauf mercredi) egalite@unige.ch
Uni Dufour
24, rue du Général-Dufour, 1211 Genève 4
3^e étage, bureaux 353 à 355
<http://www.unige.ch/egalite>