

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

Herausgeber: Alliance de Sociétés Féminines Suisses

Band: 70 (1982)

Heft: [5]

Artikel: L'égalité des chances (II) : "L'action positive"

Autor: Grandjean, Martine

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-276505>

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: 24.04.2026

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

L'égalité des chances (II) :

« L'action positive »

Nous avons vu, le mois dernier, quelques-unes des mesures — également applicables en Suisse depuis la votation du 14 juin — qu'envisageait la Communauté Economique Européenne (CEE) pour améliorer l'égalité des chances entre hommes et femmes. Nous verrons ce mois-ci le concept-clé autour duquel se joue cette égalité des chances : l'action positive.

Le terme d'action positive (également appelé, parfois, et de façon peut-être plus explicite, « discrimination positive ») est l'un de ces anglicismes qui nous viennent droit d'outre-Atlantique, avec lesquels nous sommes encore peu familiarisés en Europe et encore moins en Suisse. Or, il s'agit d'un concept extrêmement important dans le processus de l'égalité des chances. On entend par action positive le fait de discriminer **en faveur** d'un groupe donné, lequel, pour des raisons historiques ou sociales, ne peut atteindre l'égalité malgré une législation elle-même non discriminatoire.

Du racisme au sexisme

D'abord appliquée aux Etats-Unis pour favoriser l'accès à l'emploi de la population noire, l'action positive impliquait, dans son application concrète, que l'employeur en situation d'engager du personnel devait favoriser les Noirs au détriment des Blancs, déjà sur-représentés dans l'entreprise.

On imagine le tollé que provoquèrent les directives gouvernementales d'action positive, considérées comme inégalitaires et antidémocratiques, bref, comme une menace de la liberté. Pourtant, l'idée poursuivait son chemin pour s'étendre assez rapidement à un autre groupe défavorisé quoique majoritaire : les femmes. Celles-ci, en effet, peuvent être victimes de discriminations directes — en voie de disparition — inscrites dans la loi, mais aussi, et ce sont les plus difficiles à surmonter, de discriminations indirectes dues aux **attitudes** d'une population, à la mentalité d'un peuple, aux préjugés sociaux, tant de facteurs qu'il est quasi impossible de surmonter sans un autoritarisme qui, à bien des égards, peut apparaître en contradiction avec la liberté individuelle.

Un bon exemple de cet état de fait est la représentation des directeurs de partis politiques, conseils d'administration, etc. On sait que les femmes y sont le plus souvent fortement minoritaires, pour des raisons qui tiennent à l'image qu'elles se font d'elles-mêmes et aux rôles que la société leur impartit. Faut-il, dès lors, pour favoriser leur accès aux institutions du pouvoir, établir un quota, c'est-à-dire un pourcentage déterminé de femmes appelées à siéger, quel que soit, en cas d'élection, le nombre de voix qu'elles auront obtenues ?

Non au quota

Les femmes elles-mêmes ne sont généralement pas favorables au quota. En 1979, celles du parti social-démocrate allemand l'ont refusé à une très nette majorité, estimant qu'il s'agissait d'un « système discriminatoire inacceptable dans un parti démocratique ». En Grande-Bretagne, une année plus tard, les femmes syndicalistes refusaient à leur tour le quota, craignant « un choc en retour ».

En matière d'emploi, les avis sur le quota sont généralement plus nuancés. En 1980, le Comité français du travail féminin reconnaissait que si une priorité d'emploi était réservée déjà aux mutilés de guerre, aux veuves de guerre et aux orphelins de guerre, ainsi qu'aux handicapés, le quota pouvait tout de même être mis en doute, tant dans son principe que dans son efficacité. Au plan des principes, parce qu'une telle mesure serait en contradiction avec l'évolution du droit français qui tend à supprimer les protections particulières « attachées à la conception périmée de la faiblesse et de la minorité féminines », et au plan de l'efficacité parce qu'un système de quotas supposerait un contrôle par l'administration difficile à effectuer. En outre, le pourcentage déterminé comme un minimum à atteindre risquerait de devenir en pratique un plafond très difficile à franchir.

Cette position réservée du comité français n'empêcha pas Mme Nicole Pasquier, à l'époque secrétaire d'Etat à la condition féminine, de déclarer que, somme toute d'accord avec cet avis, elle pensait que « l'on ne saurait néanmoins exclure systématiquement l'utilisation d'un tel système lorsque les quotas sont conçus comme des moyens provisoires de remédier à des inégalités manifestes ».

Une mesure temporaire

La durée limitée dans le temps des mesures d'action positive fait l'unanimité. Il s'agit avant tout d'une étape de transition. Les Nations Unies, dans le programme d'action adopté à Copenhague en 1980, insistent sur le fait que « les gouvernements devraient, le cas échéant, mettre au point certaines stratégies spéciales de transition et établir des mécanismes compensatoires pour donner aux femmes des

chances véritablement égales (...) étant entendu que ces stratégies spéciales seraient conçues pour corriger les déséquilibres et éliminer la discrimination et qu'elles cesseraient progressivement d'être appliquées au fur et à mesure que ces inégalités disparaîtraient ».

Si l'on veut véritablement atteindre l'égalité des chances dans un avenir prévisible, on voit mal comment cela pourrait se faire sans le recours à l'action positive. Les Etats-Unis et les pays scandinaves la pratiquent déjà, mais elle est embryonnaire ou inexistante dans le reste de l'Europe.

De l'importance des définitions

En consacrant tout un chapitre à « la réalisation de l'égalité des chances dans les faits, en particulier au moyen de programmes d'action positive », qu'apporte la CEE dans son nouveau programme d'action ?

Précisons, tout d'abord, que le terme même d'action positive n'est nul part défini, et que celle-ci est prise dans son acception la plus large, englobant les actions d'information et de sensibilisation du public, les politiques de diversification de la formation professionnelle des femmes, etc., ce qui, **de facto**, en réduit considérablement la portée. Deux cas seulement font appel à la notion d'action positive dans son sens restreint : en ce qui concerne la suppression de la ségrégation dans l'emploi, les Etats membres devront « établir **par le sexe** des tableaux de nominations aux niveaux les plus élevés de la hiérarchie des grands secteurs publics » ; l'autre cas se situe dans le cadre de la politique du personnel de la Commission de la CEE elle-même, laquelle prévoit « une participation féminine **systématique** dans tous les comités de promotion ».

Evidemment, on est loin de l'application systématique des quotas... Les efforts de sensibilisation suffiront-ils à changer les mentalités ? Il faut l'espérer. Le nouveau programme d'action de la CEE fourmille d'idées intéressantes pour faire disparaître les stéréotypes traditionnellement attachés à l'idée qu'on se fait du rôle des femmes et qui constituent « probablement le principal facteur freinant l'insertion des femmes dans le monde du travail ».

Le côté négatif des programmes d'action, quels qu'ils soient (et celui-ci ne fait, hélas, pas exception) est qu'on en fait ce qu'on en veut, la rampe de lancement d'un changement social en profondeur ou, à l'autre extrême, des choux et des pâtés. Cela est d'autant plus grave que les conditions économiques actuelles ne peuvent qu'avoir une influence néfaste sur la situation des femmes, les difficultés de l'emploi ravivant le rôle féminin traditionnellement domestique. Plus le contexte économique-social environnant sera défavorable aux femmes, plus il deviendra indispensable de prendre des mesures autoritaires pour atteindre l'égalité des chances.

Martine Grandjean