

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:	75 (1987)
Heft:	[5]
Artikel:	Promotion : voies express pour les femmes
Autor:	Bugnion-Secrétan, Perle
DOI:	https://doi.org/10.5169/seals-278311

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: 11.01.2026

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

Promotion : voies express pour les femmes

A qualifications égales, choisir une femme ? Les tenants des actions positives vont plus loin, en prônant des traitements préférentiels en faveur des minorités.

Aux Etats-Unis, depuis 1964, le Civil Rights Act interdit toute discrimination dans le domaine de l'emploi basé sur la race, la couleur, la religion, le sexe ou l'origine nationale d'un individu. Il prévoit entre autres que des commandes fédérales ne pourront être passées qu'à des entreprises qui appliquent cette disposition. De nombreuses entreprises ont dès lors mis au point des programmes d'actions dites positives pour favoriser le recrutement ou la promotion de représentants des « minorités » jusqu'alors défavorisées, y compris les femmes. C'est ainsi que le district de Santa Clara en Californie s'est fixé comme objectif temporaire de favoriser les femmes jusqu'au moment où elles rempliraient le 36 % des postes de travail demandant des qualifications particulières (skilled)

S'appuyant sur ce programme, Diane Joyce, après avoir peiné pendant plusieurs années comme cantonnier, a posé sa candidature à un poste au bureau de l'agence des routes du district de Santa Clara. Elle a été soumise, comme 6 autres candidats, à un test oral. Elle a obtenu 73 points, contre 75 à Mr Johnson. L'agence lui a cependant donné la préférence, car elle n'avait encore aucune femme, dans la catégorie de personnel en question, où l'on trouve 238 hommes.

Mr Johnson a fait un procès à l'agence : la décision d'engager Ms Joyce parce qu'elle est femme, contrevient au Civil Rights Act et crée une discrimination à son égard à lui. L'affaire est finalement arrivée devant la Cour Suprême des Etats-Unis, qui vient de la trancher en faveur de Ms Joyce. Ce jugement est important :

- Après plusieurs années d'hésitations des tribunaux et malgré l'opinion de l'administration Reagan, il reconnaît que les programmes d'actions positives, bien que constituant des traitements préférentiels pour les femmes ou les minorités, sont conformes au Civil Rights Act.
- Il admet que, dans les cas où il n'y a pas eu d'actes discriminatoires, on invoque l'argument statistique pour prouver qu'il y a déséquilibre dans l'emploi entre



Le triomphe de Diane Joyce

hommes et femmes, donc discrimination.

- Il ouvre la porte à de nouveaux types d'emplois pour les femmes, sans cependant bloquer la situation pour les hommes, car il ne prévoit pas le recours à des quotas.*

Femmes d'Europe ** rend compte de diverses expériences d'actions positives tentées dans les Etats membres de la Communauté Européenne et souvent stimulées par celle-ci ; ainsi :

- études et analyses qualitatives et quantitatives relatives à la situation des femmes
- efforts de diversification des choix professionnels et meilleure adéquation de la formation
- participation plus active des femmes dans les organes décisionnels et dans les syndicats
- adaptation aux femmes des conditions d'organisation et de la durée du travail
- évaluation des actions entreprises dans certains secteurs comme les banques ou

par de grandes entreprises comme Sabena et Moulinex en Belgique, Nina Ricci en France, IBM aux Pays Bas, Rank Xerox et Thames TV en Grande-Bretagne, la ville de Aarhus au Danemark, la Compagnie publique d'électricité de Grèce.

Trois exemples d'actions positives dues à l'initiative de la Commission pour l'égalité en Italie :

- lancement d'une série de concerts dirigés par des femmes et appel à l'Opéra de Rome afin que soient mis sur pied des spectacles dirigés par des femmes ;
- 56 femmes décorées par la présidence de la République, ce qui ne s'était jamais vu ;
- création à Milan d'un centre de documentation, de recherche et d'étude pour la réalisation d'actions positives (Commune di Milano, Centro Azione Milano Donne, 41 via Tibaldi).

Perle Bugnion-Secretan

* Time Magazine, 6.4.87

** N° 48 - CP 195, 1211 Genève 20.