

**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:** 76 (1988)

**Heft:** [11]

**Artikel:** Genève : qui a peur des profs-quotas ?

**Autor:** Chaponnière, Martine

**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-278847>

### **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:** 17.01.2026

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



# Genève : qui a peur des profs-quotas ?

*L'Université de Genève sera-t-elle la première à introduire des mesures visant à favoriser la promotion des femmes au sein de l'alma mater ?*

Si le chemin à parcourir est encore long et semé d'embûches, un vent nouveau n'en souffle pas moins sur la vénérable institution. Pour rendre compte de la situation genevoise, nous avons interrogé Patricia Schulz, avocate, chargée d'enseignement à l'Université de Genève, maître d'œuvre d'un projet de loi visant à introduire une plus juste représentation des femmes dans le corps enseignant.

**FS :** Patricia Schulz, vous êtes l'auteur d'un projet de loi actuellement entre les mains d'un certain nombre de député-e-s au Grand Conseil genevois. Un projet allant dans le même sens est également discuté à la commission pour la promotion des femmes du Conseil de l'Université, commission que vous présidez. Quelles sont les mesures envisagées pour favoriser l'égalité des chances entre femmes et hommes ?

**P.S. :** Il faut préciser tout d'abord que le Conseil de l'Université est l'instance participative suprême de l'Université de Genève. Les quatre « corps » (professoral, intermédiaire, étudiant, ainsi que le personnel administratif et technique) y sont représentés. La commission pour la promotion des femmes a été créée en novembre 1987. Ses travaux se sont principalement centrés sur une idée partie de trois associations féministes (Femmes Féminisme Recherche, Association genevoise pour les droits de la femme et Association genevoise des femmes universitaires), qui consistait à créer des mesures d'action positive permettant une égalité des chances réelle — et pas seulement formelle — entre femmes et hommes.

**FS :** Les mesures d'action positive proposées par les associations féministes, et reprises par la commission du Conseil de l'Université, peuvent sembler trop radicales puisque vous ne vous contentez pas de proposer qu'à compétences égales la candidate l'emporte sur le candidat. Le projet de loi envisage un système dit d'« objectifs quantifiés », ce qui revient à parler de quotas !

**P.S. :** Je tiens au terme d'objectifs quantifiés. Le projet de loi propose un système planifié en vue d'un objectif précis, à savoir construire pour les femmes une possibilité d'avenir en leur donnant, en début ou à mi-carrière, des chances effectives d'ac-



Patricia Schulz.

cès à des postes infraprofessoraux, puis professoraux. Si le principe est bien celui des quotas, la philosophie en est plus large. Le projet de loi ne s'inscrit pas dans un vide social : il prend au contraire sa place dans une réflexion globale en cours dans les pays occidentaux sur la situation des hommes et des femmes dans la société et sur la signification du principe d'égalité.

**FS :** Comment fonctionne exactement le système d'objectifs quantifiés tel que proposé dans le projet de loi ?

**P.S. :** La réalisation du système d'objectifs quantifiés est liée à celle des « plans quadriennaux » sur la base desquels fonctionne l'Université de Genève. Par période de quatre ans, les facultés et subdivisions auraient l'obligation d'augmenter de 5 % la proportion de femmes dans chaque catégorie hiérarchique (à l'exception des professeurs dans un premier temps) afin d'aboutir à une représentation de 40 % d'hommes et de femmes, au bout de trente-deux ans (c'est-à-dire huit plans quadriennaux) dans chaque catégorie hiérarchique.

**FS :** La sous-représentation féminine est surtout manifeste dans le corps professoral. Comment expliquer qu'on exclue jus-

tement les professeurs du système d'objectifs quantifiés ?

**P.S. :** En fait, il est prévu, pour commencer, une distinction entre les postes de professeurs et les postes infraprofessoraux. Pour les postes de professeurs, compte tenu du nombre actuel de femmes pouvant y postuler, il serait absolument irréaliste d'exiger que les facultés et subdivisions nomment 5 % de femmes par tranche de quatre ans avant que les femmes ne représentent 20 % du corps intermédiaire. Par ailleurs, inclure dès le début les postes professoraux dans le système des objectifs quantifiés aurait pour conséquence que la plupart des facultés ne pourraient nommer que des femmes pendant des décennies... Un système d'objectifs quantifiés n'est viable — et acceptable — que s'il se fonde sur la réalité du contexte dans lequel il sera appliqué !

**FS :** Le projet de loi vise une répartition de 40 % d'hommes et de femmes. Pourquoi pas 50 % ? Après tout, les étudiantes sont aujourd'hui plus nombreuses que les étudiants à l'Université de Genève...

**P.S. :** De nouveau, il faut tenir compte de la réalité. Tout d'abord, on sait que l'augmentation du nombre d'étudiantes n'a nullement entraîné une augmentation du nombre de femmes professeurs. Ensuite, les hommes sont, aujourd'hui encore, plus nombreux que les femmes à travailler, notamment à temps plein, situation dont il faut tenir compte. Enfin, une fois atteints les 40 %, on peut estimer, comme l'a fait le législateur suédois, que l'égalité des chances est réalisée. Cette proportion laisse une marge de 20 % libre, au choix de l'employeur.

**FS :** Malgré les aménagements de réalisme du système proposé, pensez-vous vraiment qu'on soit prêt, aujourd'hui en Suisse, à accepter l'introduction de quotas ?

**P.S. :** De telles dispositions ne sont, en Suisse, pas aussi neuves qu'on l'imagine. Les quotas existent bel et bien dans notre pays, et depuis longtemps. Tout simplement, on ne les appelle pas ainsi. Pensez à l'attribution des mandats politiques, des postes élevés dans l'administration fédérale, des directions des régies fédérales et des sièges dans les commissions d'experts extraparlimentaires... Tous ces postes sont

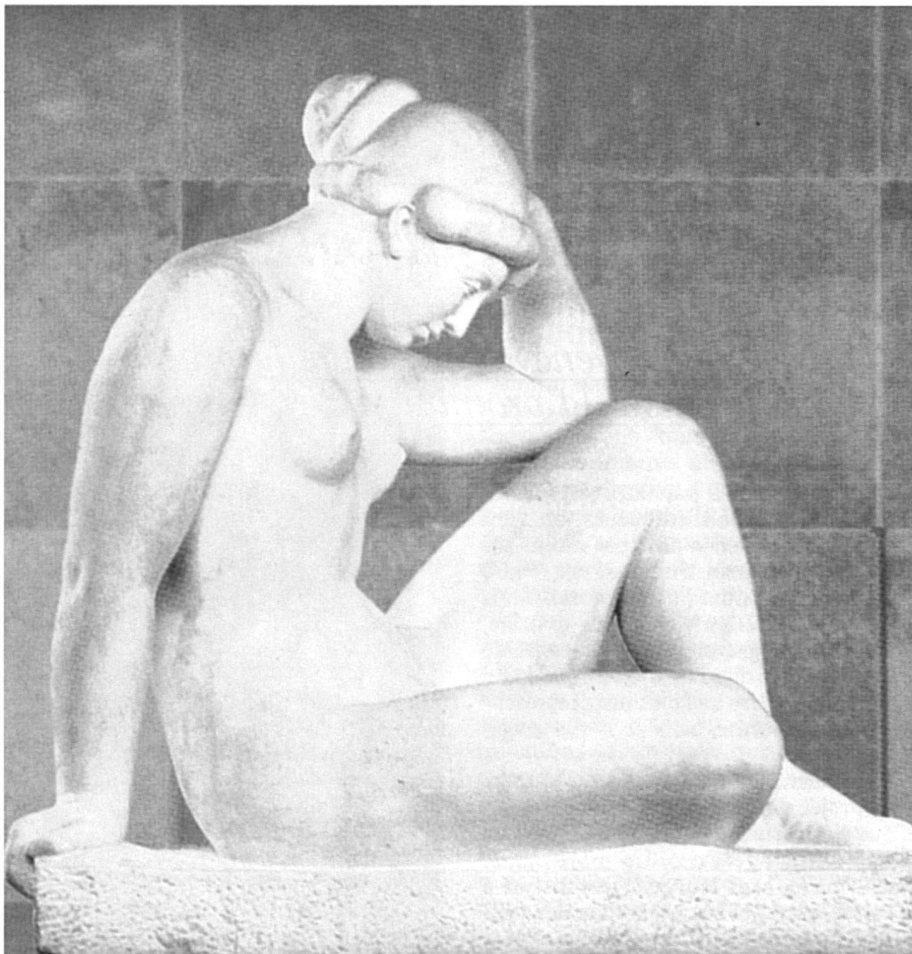
attribués en fonction d'un équilibre entre les différents groupes linguistiques, régionaux, socio-économiques, professionnels, etc. Pourquoi ne pourrait-on pas élargir cette réflexion à tous les groupes de la société ? Car il doit être bien clair que le système vise à compenser des discriminations structurelles, globales, et non pas à remédier à des injustices individuelles.

**FS :** Le système d'objectifs quantifiés ne peut-il pas apparaître, néanmoins, comme le remplacement de la discrimination envers les femmes par la discrimination envers les hommes ?

**P.S. :** C'est bien ce que sous-entendent en effet les termes de « discrimination à rebours » ou encore « discrimination positive », qu'on entend parfois. Ce que vise l'action positive — le terme qui me semble le plus adéquat — ce n'est pas de compenser des discriminations passées par des discriminations nouvelles : les femmes écartées de la carrière universitaire n'obtiennent aucune compensation, et les hommes auxquels des femmes candidates seraient préférées ne sont pas discriminés : ils n'ont aucun droit d'exiger, en tant que membres du groupe des hommes, que leurs candidatures l'emportent nécessairement sur celles des femmes.

Ce que visent, au fond, les mesures d'action positive, c'est d'assurer la justice par la représentation la plus large possible des talents, intérêts, idées et compétences qui ont jusqu'à présent été ignorés.

Propos recueillis par  
Martine Chaponnière



« Méditerranée ou la pensée », marbre d'Aristide Maillol, Musée d'Orsay, Paris.

## Chèr-e-s député-e-s, ne nous oubliez pas...

**D**epuis le début de l'année 1987, une commission parlementaire étudie la révision de la loi genevoise sur l'université. Cette révision vise à donner un meilleur statut aux maîtres d'enseignement et de recherche (MER), et à leur permettre finalement d'obtenir le statut de professeur titulaire. Il s'agit aussi de prévenir les fraudes scientifiques et administratives au sein de l'université.

Au cours des vingt séances qu'elle a tenues, la commission a eu l'occasion d'aborder le problème de la situation des femmes à l'université, et plus précisément de leur faible représentation au niveau des postes élevés du corps intermédiaire et surtout au niveau du corps professoral. Des représentantes de l'association Femmes Féminisme Recherche, de l'association pour les Droits de la femme et de l'association des Femmes universitaires ont été entendues.

Le rapport final de la commission résume la question de la sorte :

« Les associations féminines aimeraient que les femmes soient plus nombreuses à tous les échelons de l'université, notamment au niveau du corps intermédiaire et des professeurs. Comme le nombre des étudiantes augmente par rapport au niveau des étudiants, il est souhaitable que dans les années à venir la proportion des femmes par rapport aux hommes, tant au niveau professoral qu'au niveau du corps intermédiaire se modifie dans le sens d'une augmentation

du nombre de femmes. (1960, 38,2 % d'étudiantes, 3,4 % de femmes professeurs ; 1980, 51,7 % d'étudiantes, 3,5 % de femmes professeurs ; 1987, 11 femmes professeurs sur 334). Toutefois la commission n'a pas pensé prudent de s'arrêter par exemple à un chiffre de pourcentage de femmes au niveau de la loi concernant les MER (art. 55, al. 4... comprenant une juste proportion de femmes). Ce problème devrait faire l'objet d'un autre projet de loi. »

Dans l'article 54 al. 4 de la loi sur l'université, il serait mentionné que : « Le nombre des postes de maître d'enseignement et de recherche, **comprenant une juste proportion de femmes**, ne peut dépasser 20 % du total du nombre des postes de collaborateurs de l'enseignement et de la recherche de chaque faculté ou école. »

Les député-e-s sont conscient-e-s du problème, et de son importance aux yeux de nombreuses femmes de différents milieux et horizons politiques. Certain-e-s d'entre eux savent aussi que le système des « objectifs quantifiés » proposé dans le projet de Patricia Schulz est probablement le seul instrument apte à débloquer la situation.

Mais la notion de quotas a tellement mauvaise réputation que son accueil par le Grand Conseil et par les autorités universitaires et le corps professoral reste encore incertain.

Les femmes devront prouver que les candidates de valeur existent, pour peu qu'on leur donne des chances réelles de réussite, et que le spectre de la création d'une catégorie de « profs-quotas » n'est vraiment pas de mise.