

Zeitschrift: FemInfo / Verein Feministische Wissenschaft Schweiz = Association suisse femmes, féminisme, recherche

Herausgeber: Verein Feministische Wissenschaft Schweiz

Band: - (2014)

Heft: 37

Artikel: Égalité des chances entre hommes et femmes : résultats principaux du PNR 60

Autor: Levy, René

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-1098581>

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: 10.04.2026

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

LITERATUR

- Gender Mainstreaming & Managing Diversity. Rethorische Remodernisierung oder Paradigmawechsel, in: Angelika Wetterer. Die Hochschule 2/2003: http://www.hof.uni-halle.de/journal/texte/03_2/Wetterer_Gender_Mainstreaming.pdf [10.01.2013].
- Dobbin, Frank (2011b): Inventing Equal Opportunity, in: Dobbin, Frank, The Reagen Revolution and the Rise of Diversity Management, Princetown: Princetown University Press.
- Dobbin, Frank, Soohan, Kim/Kalev, Alexandra (2011a): You Can't Always Get What You Need: Organizational Determinants of Diversity Programs, in: American Sociological Review 76 (3), 386-411.
- Dobbin, Frank/ Kalev, Alexandra (2006a): Best Practices or best Guesses? Assessing the Efficacy of Corporate Affirmative Action and Diversity Policies, in: American Sociological Review Vol. 71, 589-617.
- Dobbin, Frank (2006b): Sexual Harassment: The Global and the Local, in: Sociological Forum Vol. 21 (4), 386-411.
- Hasse, Raimund (2003): Die Innovationsfähigkeit der Organisationsgesellschaft. Organisation, Wettbewerb und sozialer Wandel aus institutionstheoretischer Sicht, Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Müller, Catherine, Sander, Gutrund (2009): Innovativ führen mit Diversity Kompetenzen. Vielfalt als Chance, Stuttgart/Wien/Bern: Haupt Verlag.
- Dobbin, Frank (1998): The Strenght of a Weak State: The Rights Revolution of Human Resources Management Divisions, in: American Journal of Sociology 104 (2), 441-476.

.....
RENÉ LEVY
.....

Egalité des chances entre hommes et femmes: résultats principaux du PNR60

Tout d'abord, un rappel: l'égalité entre hommes et femmes en termes de citoyenneté politique et économique n'est pas un doux rêve d'activistes égaré-e-s, mais un principe inscrit dans la Constitution suisse depuis 1981. Oui, cela fait un tiers de siècle déjà! Sa réalisation ne devrait donc pas nécessiter à chaque occasion de nouvelles justifications de principe. Elle relève des devoirs civiques ordinaires des individus et des institutions suisses.

Après quatre années d'activités intenses, le Programme national de recherche „Egalité entre hommes et femmes“ vient de se terminer officiellement. Les résultats des 21 projets réalisés s'adressent aux différents acteurs de la „pratique“¹. Quels sont ces résultats?

¹ Je renonce à citer des projets individuels pour exemplifier ou authentifier des passages concrets de cet article parceque la sélection serait forcément arbitraire. Les lectrices et lecteurs sont vivement encouragé-e-s à consulter le site web <http://www.pnr60.ch/F/Pages/home.aspx> pour approfondir les projets qui les intéressent. Il est aussi possible de télécharger la synthèse «PNR 60 - Egalité entre hommes et femmes - Résultats et impulsions» ou d'en commander une version papier.

Vouloir résumer rapidement les constats et recommandations d'une bonne vingtaine de projets de recherche, sérieux et consciencieux, est bien sûr une gageure et force à rester dans l'abstraction. Essayons tout de même, puisque les auteurs de la synthèse officielle – et surtout son auteure principale, Frauke Sassnick Spohn – l'ont fait de leur côté. Ce rapport d'une soixante de pages regroupe les résultats en quatre domaines d'action principaux: formation / emploi / conciliation entre famille, formation et emploi / sécurité sociale. Je ne suivrai pas ici cette organisation thématique, tout à fait judicieuse, mais résume l'ensemble en cinq principes généraux et dix constats plus concrets; le tout en me basant strictement sur les résultats des projets conduits au sein du PNR 60. Un constat particulièrement fondamental est que toute analyse et mesure sectorielle dans cette thématique reste gravement amputée devant un phénomène bien ancré dans la complexité de l'ordre social. Malgré ma tentative d'en tenir compte, l'énumération suivante restera fatalement sélective.

CINQ PRINCIPES GÉNÉRAUX POUR APPRÉCIER L'ÉGALITÉ DE GENRE

1. On peut relever nombre de progrès en direction de l'égalité. C'est vrai surtout sur le plan réglementaire et légal. La mise en oeuvre pratique, par contre, reste bien en deça des objectifs déclarés – exemple flagrant, mais de loin pas unique: la loi sur l'égalité des salaires. Les règles d'égalité existantes, pour importante que soit leur acquisition, ne sont utiles que dans la mesure où elles sont effectivement mises en oeuvre.

2. Il est fondamental de ne pas se laisser piéger par l' « ironie du succès déjà atteint » et d'éviter l'illusion que le problème serait résolu. Beaucoup reste à faire.

3. A part les dispositions concernant l'égalité directement, beaucoup de mesures et de politiques concernant d'autres sujets ont également leur impact sur l'(in)égalité, souvent sous forme d'effets inattendus, voire pervers. Pour cette raison, toutes les politiques doivent être examinées sous l'angle de leurs effets – intentionnels et non-intentionnels – sur la situation de l'égalité. Citons un seul exemple de « tâche aveugle » qui occulte avant tout des femmes: le travail familial non rémunéré, surtout dans les PME de petite taille, et en particulier dans l'agriculture.

4. L'égalité de genre ne peut aboutir si elle est traitée en tant que champ politique séparé et spécialisé. Les mesures sectorielles restent insuffisantes et sont souvent incohérentes entre elles. Elles ne sauraient produire d'effets durables sans faire partie d'une conception globale coordonnée, conçue et réalisée de manière transsectorielle et holistique. De surcroît, nombre de politiques s'adressent à des publics cible spécifiques, définis par des critères dont la conjonction place souvent les femmes dans un angle mort (exemple: encourager de manière ciblée, dans le monde du travail, les mères avec un potentiel de carrière professionnelle exclut les femmes seniors moins qualifiées).

5. Les différences entre hommes et femmes sont extraordinairement multiples, leurs profils se recourent largement. Par contre, la représentation d'une différence fondamentale entre les sexes (telle qu'elle est encore véhiculée, par exemple, dans beaucoup de manuels scolaires de mathématiques et de sciences de la nature) est un modèle d'interprétation culturel rigide qui réduit les personnes à des mannequins ou « masques » relevant d'une appartenance catégorielle abstraite (« ... que veux-tu, c'est un homme... »), les privant de leur individualité. Ce n'est pas, en l'occurrence, l'arbre qui cache la forêt, mais l'étiquette collective qui ne laisse pas aux personnes leur espace de développement nécessaire.

DIX CONSTATS PLUS SPÉCIFIQUES

1. L'inégalité de salaires entre hommes et femmes est illégale et particulièrement révoltante. Cependant, il ne suffit pas de la combattre en tant que telle, mais aussi en tant que résultante d'un faisceau complexe d'inégalités supplémentaires, différentes, dont elle est solidaire et qu'il s'agit de défaire (démanteler?) dans leur ensemble.

2. Parmi les facteurs qui défavorisent durablement les femmes dans le monde de l'emploi, citons notamment :

- la distinction institutionnelle, dans la formation et dans le marché de l'emploi, de métiers typifiés comme masculins ou féminins; elle instaure et stabilise une ségrégation horizontale, puis verticale qui happe la majorité des employé-e-s au plus tard lors

de leur entrée en emploi (concrètement : des CFC formellement équivalents canalisent hommes et femmes dans les métiers ainsi appris et qui s'avèrent, dans le monde du travail, clairement hiérarchisés entre eux),

- les cultures d'entreprise genrées (p. ex. culture de présence, rationnelle et orientée exclusivement vers les résultats vs. culture sensible aux relations) ainsi que les pratiques d'embauche en conséquence, canalisant les processus de choix de métier et de poste, - la concentration des femmes dans des formes précaires ou irrégulières de travail à temps partiel qui les défavorisent non seulement directement (salaire, perspectives d'avancement), mais aussi indirectement (droits limités, voire manquants dans les domaines de la sécurité sociale, de la réintégration professionnelle, des pensions à la retraite).

3. De telles séparations de genre, devenues structurelles, se réfèrent à des identités sexuées qui naissent biographiquement tôt, dans la première enfance. Pour cette raison, ces divisions doivent être déconstruites non seulement dans la phase du choix professionnel, mais dès la première jeunesse dans toutes les étapes de la formation, à commencer par les crèches.

4. Un fondement important de différences de genre se situe dans le cadre familial que vivent les enfants dès leur naissance. Selon le degré d'égalité pratiquée entre leurs parents, ils acquièrent des identités de genre qui les préparent à accepter à leur tour plus ou moins facilement l'inégalité ou l'égalité. Même si ces pratiques familiales échappent à la plupart des mesures extrafamiliales, el-

les sont fortement influencées par les conditions sociales et leur degré de sexuaction et peuvent évoluer grâce à l'amélioration de ces conditions.

5. Sans mesures ciblées, ces inégalités et divisions se renforcent au long des parcours de vie. Les personnes et les institutions qui interviennent lors d'étapes biographiques importantes (parents, enseignants, conseillers professionnels, psychologues, conseillers de placement etc.) doivent être particulièrement sensibilisées à cette problématique.

6. Les problèmes de conciliation ne se limitent pas à l'association entre activités familiales et professionnelles, ils s'attachent plus généralement aux obligations de care (mot intraduisible en français), à la formation continue, aux activités bénévoles, civiques, amicales et autres. Ils ne se limitent pas non plus à une étape biographique particulière mais peuvent survenir à plusieurs reprises.

7. Le travail rémunéré et non-rémunéré, l'activité professionnelle et familiale ou de care ont beau être séparés du point de vue institutionnel, ils fonctionnent comme des vases communicants dans la vie pratique et ne peuvent de ce fait être traités comme des domaines indépendants. Les inégalités de genre dans un domaine se répercutent inévitablement sur l'autre. Notamment, l'assignation unilatérale des hommes au monde de l'emploi et l'assignation unilatérale des femmes au travail familial non rémunéré sont les deux faces de la même pièce.

8. Face aux inégalités qui hiérarchisent la société, une véritable liberté de choix en matière d'inégalité de genre n'est possible que si les lances de toutes et de tous sont de même longueur et que l'éventail des possibles (p. ex. l'accès aux structures d'accueil extrafamilial pour des personnes dépendantes, enfants ou personnes âgées) n'est pas conditionné par le pouvoir d'achat individuel ou familial. Cela vaut à plus forte raison pour les immigré-e-s.

9. Un décalage considérable existe entre, d'une part, les connaissances en matière de problèmes d'égalité présentes auprès des spécialistes et, d'autre part, la proportion qui en entre dans les procédures législatives. Leur prise en compte systématique pourrait grandement améliorer l'adéquation et la durabilité des mesures prises sur les différents niveaux politiques.

10. Il est important à la fois de ne pas confondre différences et inégalités dans le domaine des rapports sociaux de sexe et de les prendre au sérieux à égalité. Elles exigent des mesures différentes et ne s'adressent pas sans autre aux mêmes cibles (groupes, institutions). Malgré le fait que les inégalités de genre positionnent le plus souvent les hommes plus favorablement que les femmes, les hommes peuvent, autant que les femmes, être concernés par les différences de genre et s'en trouver limités dans leur liberté d'action.

*Prof. em. René Levy - Soziologie, Universität Lausanne
rene.levy@unil.ch*