

Promotion : voies express pour les femmes

Autor(en): **Bugnion-Secrétan, Perle**

Objektyp: **Article**

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

Band (Jahr): **75 (1987)**

Heft [5]

PDF erstellt am: **22.09.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-278311>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

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 cantonnière, 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.