

E-Learning Box

page 1/7

L'égalité dans le domaine de la carrière en Suisse

Marianne Müller, Lucia M. Lanfranconi, Gesine Fuchs, Sarah Rabhi-Sidler¹

Le taux de discrimination à l'emploi pour les salarié(e)s fondée sur leur sexe dans la Constitution et dans la législation

L'égalité entre les femmes et les hommes, en ce qui considère leur carrière est juridiquement bien ancré. Des dispositions à cet égard peuvent être trouvées dans la [Constitution fédérale suisse](#) dans l'article sur l'égalité (Article 8.3 de la Constitution). Plus précisément, une discrimination fondée sur le sexe dans la promotion professionnelle est interdite à l'article 2 paragraphe 2 de la [Loi sur l'égalité](#) (cf. Lanfranconi 2014a : 47-48).²

Des plaintes et des réclamations lors de violations contre la Loi sur l'égalité suisse peuvent être déposées tant par des organisations ainsi que par des particuliers (article 7). La [Conférence suisse des délégués à l'égalité](#) énumère les [griefs et les plaintes](#) qui ont été reçus en raison d'une atteinte contre la Loi sur l'égalité. Les objets de telles plaintes sont, par exemple, la préférence des hommes en matière d'embauche dans des postes de gestion ou le refus de promotion aux femmes avec une promotion simultanée des homologues masculins au travail. Un exemple d'une telle plainte était, il y a quelques années, le [cas d'une employée de l'administration publique](#). Elle a postulé pour un nouveau poste en tant que coordinatrice de projets, car elle avait coordonné depuis des années de grands projets et avait ainsi acquis beaucoup d'expérience en plus de son expertise. Le poste cependant a été affecté à un collègue dont le poste actuel avait été éliminé en raison d'une restructuration. L'employée s'est sentie victime de discrimination. Son supérieur hiérarchique a justifié le choix de son collègue par le fait que celui-ci avait de meilleures compétences de communication que les siennes. Elle n'a pas été convaincue par ces justifications et elle a craint que, dans l'avenir, ses fonctions et ses responsabilités seraient réduites. Elle s'est adressée au service d'arbitrage pour les litiges dans le domaine du personnel. Ce dernier a organisé un débat entre toutes les parties prenantes qui avaient participé à l'attribution du nouveau poste. Une compensation qui a satisfait l'employée a été réalisée afin qu'elle renonce à entreprendre d'autres actions.

Inégalités spécifiques du genre dans la carrière professionnelle

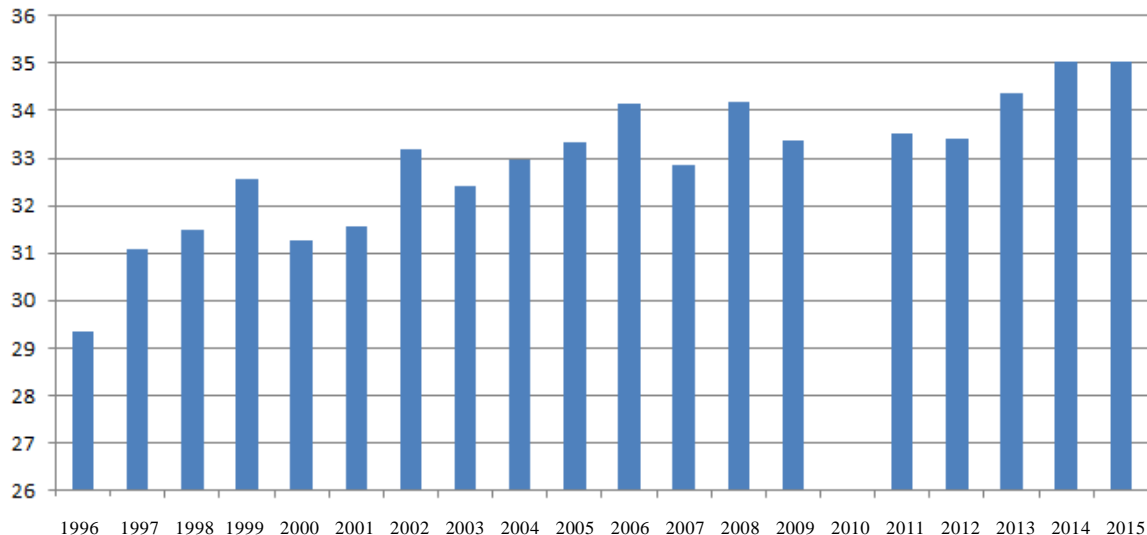
Les disparités entre les sexes³ dans les carrières sont particulièrement évidentes dans la proportion de femmes aux postes de direction. Les chiffres de l'[Enquête suisse sur la population active](#) de 2015 de l'Office fédéral de la statistique montrent une nette sous-représentation des femmes dans ces postes (voir figure 1). La proportion des femmes dans les postes de direction a augmenté de 1996 à 2015 dans tous les secteurs de plus de 29 % à 35 %.

¹ Le projet est réalisé dans la [Haute école spécialisée de Lucerne – Travail social](#) et est financé par le [Fonds national suisse \(Agora\)](#).

² Pour plus d'informations sur les bases juridiques pour l'égalité dans le monde du travail suisse, voir [Leg.ch](#).

³ Pour la situation politique en Suisse voir aussi les informations générales sur la [politique de l'égalité](#) en Suisse.

Figure 1 : Pourcentage des femmes dans les postes de direction, de 1996 à 2015



Femmes/hommes faisant partie de la direction d'une entreprise ou cadres (% de l'ensemble des femmes/hommes actifs)

Légende : En 2010, rupture de série en raison de la reformulation de la question du statut professionnel.

Source : Office fédéral de la statistique – Enquête sur la population suisse active, 2017

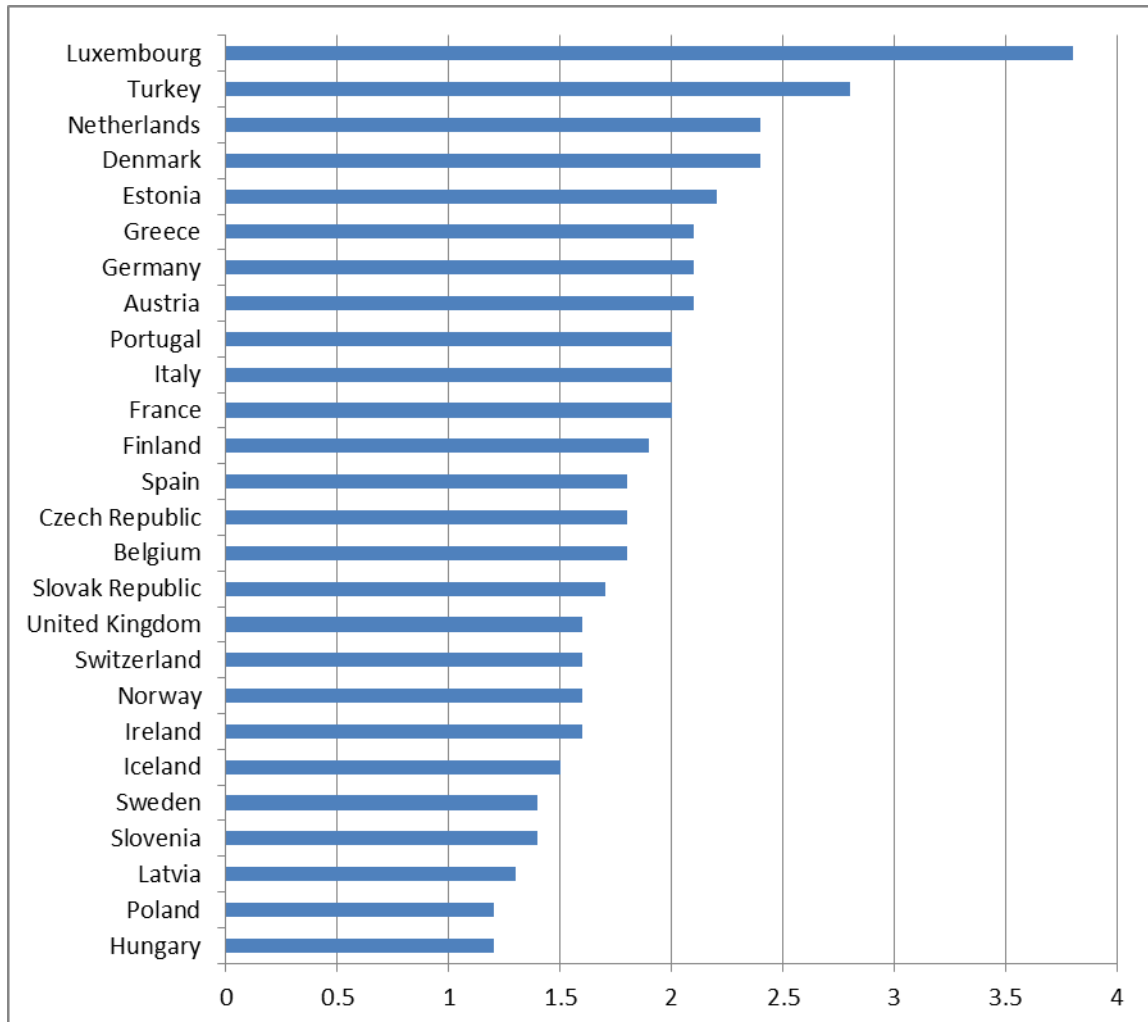
Une étude menée par le Secrétariat d'État à l'économie (Rigassi & Büsler 2014) a également constaté le développement minime d'une plus grande proportion de femmes à ces postes. La proportion des femmes a augmenté dans les conseils d'administration des 100 plus grandes entreprises suisses de 10 % en 2010 à 12 % en 2013 – dans le secteur public, cependant, aucune tendance claire n'est constatable (Rigassi & Büsler 2014 : 4-6.). Selon le [rapport schilling](#) publié en mars 2017, à la fin de l'année 2016, dans les 100 plus grandes entreprises domiciliées en Suisse, 21 % (2015 : 15 %) des membres du conseil d'administration nouvellement élus étaient des femmes. Leur pourcentage a donc augmenté de 6 % l'année précédente à 15 %.

D'après une étude de la [Société de conseil EY](#) de 2016, dans une comparaison internationale de 22.000 entreprises, la Suisse occupe le rang 56 (de 90) dans la représentation des femmes dans la haute direction. En ce qui concerne le nombre de membres du conseil d'administration, la Suisse est classée au 42^e rang sur 207 sociétés suisses cotées en bourse, juste six femmes occupent une position de président du conseil d'administration et sept de PDG (CEO).

En Suisse, 33.4 % de l'ensemble des hommes actifs et 20.4 % de l'ensemble des femmes actives dirigent une entreprise ou occupent un poste de cadre. Cela signifie qu'avec un facteur de 1.6, un tiers d'hommes de plus que de femmes occupe un poste de cadre. En comparaison européenne, la Suisse présente une part plutôt élevée de femmes occupant des postes de cadre, comme le révèle la [statistique de l'OCDE](#) pour l'année 2015 (voir figure 2). En Pologne, le nombre d'hommes occupant des rôles dirigeants n'est que 1.3 fois supérieur à celui des femmes ayant des telles fonctions ; en Turquie par contre, le nombre d'hommes à la tête des entreprises est de près de 2.8 fois supérieur (voir figure 2). Selon le [Gender Gap Report de 2016](#), la Suisse occupe la 45^e position à l'échelon mondial sur 125 pays examinés, en ce qui concerne la proportion de femmes dans les professions dirigeantes ("[I]n legislators, senior officials and managers"). Dans l'administration, il apparaît que la Suisse, comparativement aux autres pays, compte relativement peu de femmes occupant

un poste de cadre supérieur. Ainsi, cette proportion est en Suisse de 10.4 %, contre 19.5 % en Allemagne et même 22.6 % en Autriche (Fuchs et al. 2016).

Figure 2 : Ratio hommes-femmes aux postes de direction, 2015



Source : Statistiques de l'OCDE

Amélioration des chances de carrière pour les femmes – top-down ou bottom-up ?

Alors qu'en Suisse et en Allemagne, les discussions sur les quotas légaux pour les femmes en matière de postes de gestion ou de surveillance sont actuellement menées intensivement,⁴ il existe dans d'autres pays européens déjà des dispositions légales. La France, la Belgique, les Pays-Bas, l'Espagne, l'Islande et l'Italie ont introduit des quotas fixes ces dernières années. Le "pionnier des quotas" est la Norvège. Dès 2003, un quota prescrit par la loi pour les femmes sur les conseils d'administration de 40 % a été adopté, qui a dû être mis en œuvre en Norvège par les sociétés cotées en 2008 (cf. [l'article de l'OCDE sur ce sujet](#)).

⁴ Dans ce contexte, le Conseil fédéral a validé en novembre 2016 la demande relative d'une [modification du droit suisse des sociétés anonymes](#), laquelle prévoit des quotas minimaux de représentation des sexes au sein du comité directeur et du conseil d'administration.

Le débat en Suisse sur un quota politiquement ancré pour les femmes se reflète dans diverses demandes de procédure à tous les niveaux dans les villes, les cantons et la Confédération. Les demandes vont de la quote-part des femmes dans les conseils d'administration des sociétés cotées en bourse et des sociétés avec participation publique jusqu'aux postes de direction dans l'administration publique. Le Secrétariat d'État à l'économie a engagé le sujet à travers une [analyse](#) publiée en 2014 sur la situation dans les entreprises suisses.

Un pareil quota a déjà été mise en œuvre dans le Canton de Bâle-Ville. Le règlement adopté par le Parlement en 2014 et confirmé par référendum prévoit un quota d'un tiers de femmes au sein des conseils d'administration des entreprises proches de l'État.⁵ Cette possibilité existe également à l'échelon des villes. En 2014, [le conseil communal de la ville de Berne a décrété](#) un seuil minimum de représentation par sexe de 35 % dans les postes de cadre de la ville.

Concernant la pratique des entreprises dans le cadre de la promotion des femmes aux positions dirigeantes, le Secrétariat d'État à l'économie a publié un [rapport](#) contenant des exemples de meilleures pratiques d'entreprises suisses. Un grand obstacle dans les entreprises suisses pour plus de femmes dans des postes de direction est la croyance encore très fortement répandue que dans des postes de direction ni [le travail à temps partiel](#) ni le "Job Sharing" ne soient possibles et que ces postes doivent donc être occupés préférentiellement par des hommes ou même l'idée que les hommes auraient une autorité naturelle et qu'ils sont donc des supérieurs plus efficaces (Lanfranconi 2014b : 101).

Les femmes "carriéristes" ont toutefois la possibilité d'obtenir des informations, de bénéficier de conseil ou de se former. Cette offre est fournie, entre autres, par le centre d'orientation "[frau arbeit weiterbildung](#)", par la plate-forme [TeilzeitKarriere.com](#) et le guide en ligne [Karriere.ch](#). Les femmes qui sont déjà dans des postes de direction, s'organisent dans toute la Suisse à travers l'[Association "Wirtschaftsfrauen Schweiz"](#) (femmes d'affaire en Suisse), qui constitue également un important centre d'expertise sur les questions d'égalité des genres et de travail. En ce qui concerne le retour des femmes à leur ancienne carrière ou leur ancien travail, il y a à travers le programme d'étude "[Women Back to Business](#)" ("les femmes de retour aux affaires") à l'Université de Saint-Gall, un programme de formation continue pour la récupération des compétences de ces "rapatriées".

L'[initiative](#) visant à combattre la pénurie de personnel qualifié du Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche prévoit également des mesures afin de promouvoir les carrières féminines. Ces dernières se basent sur des activités visant une meilleure conciliation de la famille et de la profession ainsi que l'encouragement de la formation des femmes dans les métiers techniques (MINT). Les mesures citées sont actuellement en cours de réalisation.

⁵ Le département de l'égalité entre femmes et hommes de Bâle-Ville exploite un [site Internet](#) indiquant les quotas féminins concernés.

Bibliographie

- Beratungsunternehmen EY (2016) : Internationale Studie : Schweiz bei der Entwicklung weiblicher Führungskräfte weit abgeschlagen. Medienmitteilung vom 07.03.2016. Zürich : Beratungsunternehmen EY : <http://www.ey.com/ch/de/newsroom/news-releases/ey-medienmitteilung-studie-frauentag-schweiz> (27.03.2017).
- Bothfeld, Silke & Rouault, Sophie (2015) : Was macht eine effiziente Gleichstellungspolitik aus ? Das Instrument der Frauenquote im internationalen Vergleich. WSI-Mitteilungen 1/2015 : 25–34. Online-Zusammenfassung : https://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen_52679_52690.htm (27.03.2017).
- CF (2016) : Constitution fédérale de la Confédération suisse (RS 101) : <https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/19995395/index.html> (27.03.2017).
- Conférence romande de l'égalité (2017) : leg.ch. Berne et al.: Conférence romande de l'égalité : <http://www.leg.ch/> (27.03.2017).
- Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (2017) : Le potentiel de main-d'œuvre indigène doit être mieux mobilisé. Berne : Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche : <https://www.wbf.admin.ch/wbf/fr/home/themen/fachkraefte.html> (27.03.2017).
- Fachstelle fraw frau arbeit weiterbildung (2017) : Wer ist fraw ? Bern : Fachstelle fraw frau arbeit weiterbildung : <http://www.fraw.ch/> (27.03.2017).
- Fonds national suisse (2017) : Projet No Gender Inequalities at Work ? A social science communication project. Berne : Fonds national suisse : <http://p3.snf.ch/Project-158553> (20.04.2017).
- Fuchs, Gesine, Bothfeld, Silke, Leitner, Andrea & Rouault, Sophie (2016) : Gleichstellungspolitik öffentlicher Arbeitgeber. Analysen aus der Schweiz, Deutschland und Österreich. Opladen : Barbara Budrich.
- Gemeinderat der Stadt Bern (2014) : Neue Massnahmen für eine ausgewogene Geschlechtervertretung. Stadt Bern : Mehr Frauen in Führungspositionen. Medienmitteilung vom 8. Juli 2014. Bern : Gemeinderat der Stadt Bern : http://www.bern.ch/mediencenter/medienmitteilungen/aktuell_ptk/stadt-bern-mehr-frauen-in-fuehrungspositionen (13.04.2017).
- guido schilling ag (2017): schillingreport 2017 – Transparenz an der Spitze. Die Führungsgremien der Schweizer Wirtschaft und des öffentlichen Sektors. Zürich; guido schilling ag: <http://www.schillingreport.ch/upload/5/4173/schillingreport%202017%20-%20Medienmitteilung.pdf> (15.05.2017).
- Hochschule Luzern – Soziale Arbeit (2017): Gleichstellen.ch. Luzern: Hochschule Luzern – Soziale Arbeit: <https://www.hslu.ch/de-ch/hochschule-luzern/forschung/projekte/detail/?pid=2126> (20.04.2017).
- Karriere.ch AG (2017) : karriere.ch. Uster : Karriere.ch AG : <http://www.karriere.ch> (27.03.2017).
- Lanfranconi, Lucia M. (2014a) : Geschlechtergleichstellung durch Wirtschaftsnutzendiskurs ? Eine qualitative Untersuchung (un-)gleichheitsgenerierender Mechanismen in der Umsetzung des Schweizerischen Gleichstellungsgesetzes aus diskursiver und geschlechtersensibler Perspektive. Dissertation. Fribourg/Hagen : Universität Fribourg und FernUniversität Hagen : http://gleichstellen.ch/src/downloads/A4_Lanfranconi_Dissertation_30.Juli_DEF.pdf (27.03.2017).

- Lanfranconi, Lucia M. (2014b) : Gleichheit durch individuelle Lösungen ? Betriebliche Folgen des Wirtschaftsnutzendiskurses in der aktuellen schweizerischen Gleichstellungspolitik. GENDER. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft, 6(1) : 93-110.
- Lanfranconi, Lucia M., Fuchs, Gesine, Müller, Marianne & Rabhi-Sidler, Sarah (2017) : Gleichstellen.ch – E-Learning Box – La politique d'égalité en Suisse. Lucerne : Haute école spécialisée de Lucerne – Travail social : http://gleichstellen.ch/src/media/gleichstellen-ch-Hintergrundinfos-Gleichstellungspolitik_franzoesisch.pdf (27.03.2017).
- LEg (2017) : Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (RS 151.1) : <https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/19950082/index.html> (27.03.2017).
- Office fédéral de la justice (2016) : Révision du droit de la société anonyme. Berne : Office fédéral de la justice : <https://www.bj.admin.ch/bj/fr/home/wirtschaft/gesetzgebung/aktienrechtsrevision14.html> (27.03.2017).
- Office fédéral de la statistique (2017) : Enquête suisse sur la population active. Neuchâtel : Office fédéral de la statistique : <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/travail-remuneration/enquetes/espa.html> (27.03.2017).
- Organisation for Economic Co-Operation and Development (2016) : Gender quotas for corporate boards – do they work ? Lessons from Norway. Paris : Organisation for Economic Co-Operation and Development: <https://oecdecoscope.wordpress.com/2016/03/08/gender-quotas-for-corporate-boards-do-they-work-lessons-from-norway/> (29.03.2017).
- Organisation for Economic Co-Operation and Development (2017) : OECD Statistics. Paris : Organisation for Economic Co-Operation and Development : <http://stats.oecd.org/> (27.03.2017).
- Präsidialdepartement des Kantons Basel-Stadt, Gleichstellung von Frauen und Männern (2017) : Geschlechterquote. Basel : Präsidialdepartement des Kantons Basel-Stadt : <http://www.gleichstellung.bs.ch/erwerbsarbeit-familie/geschlechterquote.html> (27.03.2017).
- Rabhi-Sidler, Sarah, Lanfranconi, Lucia M. & Müller, Marianne (2017) : Gleichstellen.ch – E-Learning Box – L'égalité dans le domaine du travail à temps partiel en Suisse. Lucerne : Haute école spécialisée de Lucerne – Travail social : http://gleichstellen.ch/src/media/gleichstellen-ch-Hintergrundinfos-Teilzeitarbeit_Franzoesisch.pdf (27.03.2017).
- Rigassi, Barbara & Büsser, Ursula (2014): Frauen in Verwaltungsräten: Situation in Schweizer Unternehmen und Lösungsansätze in Europa. Bern: Staatssekretariat für Wirtschaft.
- Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten (2004): Entscheide nach Gleichstellungsgesetz. Luzern Fall 9: Nichtanstellung einer Projektleiterin. Liestal: Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten: http://www.gleichstellungsgesetz.ch/html_de/103N1190.html%20-%20fallN119011 (27.03.2017).
- Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten (2017): Entscheide nach Gleichstellungsgesetz. Liestal: Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten: <http://www.gleichstellungsgesetz.ch/> (27.03.2017).
- Secrétariat d'Etat à l'économie (2016) : Frauen in Verwaltungsräten: Situation in Schweizer Unternehmen und Lösungsansätze in Europa (en allemand). Berne : Secrétariat d'Etat à l'économie : https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsmarkt/Frauen_Arbeitsmarkt/frauen-in-verwaltungsraeten--situation-in-schweizer-unternehmen-.html (27.03.2017).

Staatssekretariat für Wirtschaft (2010) : Frauen in Führungspositionen : So gelingt's. Erfahrungen aus zehn grossen und kleineren Unternehmen in der Schweiz. Bern, Staatssekretariat für Wirtschaft : <http://www.news.admin.ch/NSBSubscriber/message/attachments/22286.pdf> (27.03.2017).

TeilzeitKarriere.com (2017) : TeilzeitKarriere.com. Flexible Arbeitsmodelle. Zürich u.a. : TeilzeitKarriere.com : <http://teilzeitkarriere.ch/> (27.03.2017).

Universität St.Gallen, Executive School of Management, Technology and Law (2017) : Woman Back to Business. Management-Weiterbildung für Wiedereinsteigerinnen oder Umsteigerinnen. St.Gallen : Universität St.Gallen : <https://www.es.unisg.ch/en/node/44> (27.03.2017).

Verband Wirtschaftsfrauen Schweiz (2017) : Startseite. Dietikon : Verband Wirtschaftsfrauen Schweiz : <http://www.wirtschaftsfrauen.ch/> (27.03.2017).

World Economic Forum (2017) : The Global Gender Gap Report 2016. Insight Report. Geneva : World Economic Forum : http://www3.weforum.org/docs/GGGR16/WEF_Global_Gender_Gap_Report_2016.pdf (27.03.2017).