

La place des femmes dans le monde du travail. La SRG SSR : entre lois nationales et applications régionales (1950-2000)

Préambule

Depuis novembre 2010, je participe au projet *Egalité des sexes : une « idée suisse » ? L'égalité des chances à la SRG SSR Idée suisse. Institution nationale, régions linguistiques, programmation (de 1980 à aujourd'hui)* coordonné par Nelly Valsangiacomo et Ruth Hungerbühler. Son but est d'analyser la Société suisse de radiodiffusion et télévision (SSR) d'une part en tant qu'organisation institutionnelle, d'autre part en tant que productrice de programmes. Le premier volet a pour but d'analyser la SSR dans ses structures et son organisation du travail, tandis que le second volet se focalise sur le produit fourni au public (émissions). Par ailleurs, je vais reprendre dans une thèse de doctorat le volet institutionnel en particulier, tout en agrandissant la période de recherche (seconde moitié du 20^e siècle). Celle-ci portera notamment sur la compréhension, la préparation et l'application d'une politique d'égalité au sein de la SSR. Cette recherche venant de commencer, je me limiterai à présenter la démarche et les sources qui la formeront, ainsi que mes premières hypothèses et pistes de réflexion.

Introduction : la SSR et son personnel féminin

Depuis sa création en 1931, la SSR a connu une formidable évolution. Si elle compte 150 000 concessionnaires radio à ses débuts, ce chiffre augmente rapidement pour atteindre 1,2 millions en 1953, 1,8 millions en 1968 et 2,7 millions en 2000. La télévision connaît elle aussi une ascension fulgurante : on recense 920 concessionnaires TV en 1953, plus d'un million en 1968¹ et 2,6 millions en 2000². Les évolutions technologiques permettent à ces nouveaux médias électroniques de se démocratiser³. Petit à petit, la SSR s'impose comme un des « acteurs centraux de la société helvétique »⁴ et permet à la population de suivre des

¹ De plus, en 1970, un Suisse sur cinq et un ménage sur deux possèdent un poste de télévision. In : Mäusli Theo, Steigmeier Andreas, *La radio et la télévision en Suisse. Histoire de la Société suisse de radiodiffusion et télévision SSR 1958-1983*, Baden : HIER + JETZT, 2006, p. 43.

² Chiffres provenant du site de la SSR <http://www.srgssr.ch/fr/srg-ssr/histoire-dentreprise/la-ssr-de-1931-a-nos-jours/> : consulté le 28 janvier 2011.

³ Par exemple, le transistor dans les années 50. <http://www.srgssr.ch/fr/srg-ssr/histoire-dentreprise/la-ssr-de-1931-a-nos-jours/> : consulté le 28 janvier 2011. De plus, en 1968, 67% des Romands, 47% des Alémaniques et 34% des Suisses italiens ont un transistor. In : Mäusli Theo, Steigmeier Andreas, *op. cit.*, p. 39.

⁴ Mäusli Theo, Steigmeier Andreas, *op. cit.*, p. 37.

événements sportifs, politiques⁵, sociaux⁶, ou extraordinaires, comme le premier pas sur la lune. Forte de ce développement, la SSR se tourne de plus en plus vers les impératifs du marché et entame sa libéralisation. Cela se traduit par des projets d'optimisation financière, qui ont aussi des conséquences sur la politique du personnel⁷.

La SSR emploie des collaboratrices depuis sa création. Mais dès les années 1930, le personnel féminin est sous-représenté, moins bien payé et cantonné aux fonctions subalternes⁸. Les revendications des femmes augmentent parallèlement avec leur effectif, passant d'environ 30% à 44% du personnel d'aujourd'hui⁹. Elles demandent par exemple de pouvoir continuer à travailler malgré le statut de « femme mariée »¹⁰, ou de faire instaurer des crèches¹¹ – c'est d'ailleurs toujours le cas actuellement. Des réflexions sont faites dans le sens des femmes, largement soutenues par les syndicats¹², ce qui aboutira, en accord avec la direction, à plusieurs actions comme le programme de promotion de la femme instauré dans le préambule de la CCT dès 1988, la création de postes de déléguées aux questions féminines¹³ et les 21 principes pour la promotion de la femme (1990)¹⁴.

De l'autre côté du transistor et du poste de télévision, l'Alliance de sociétés féminines suisses¹⁵ s'intéresse à l'image de la femme dans ces nouveaux médias et aux émissions

⁵ En 1963, la SSR s'intéresse aux élections fédérales pour la première fois, notamment par la diffusion de débats. Le public ne répondra pas présent. Mäusli Theo, Steigmeier Andreas, *op. cit.*, p. 46.

⁶ La télévision se fait aussi briseuse de tabou en abordant des thèmes comme l'homosexualité ou l'avortement. Mäusli Theo, Steigmeier Andreas, *op. cit.*, p. 51.

⁷ Par exemple, le projet *Adminus I*, dont le bilan fait état d'une économie de 14,4% sur le secteur visé (soit 9,7 millions de francs) et la disparition de 63 postes de travail. Archives SSR, *Annuaire 1982*, p. 4.

⁸ Les femmes sont alors secrétaires, comptables, dactylos ou employées de chancellerie. A noter qu'elles ne dépassent pas la classe de salaire 8 et que les hommes qui occupent des fonctions équivalentes (sauf pour les dactylos, qui n'existent qu'au féminin) sont bien mieux payés : les secrétaires et comptables gagnent entre 2280 à 3000 francs de plus, et les employés de chancellerie gagnent entre 1020 à 1800 de plus car ils sont dans une classe supérieure. Archives SSR, A 023.04, *Classification du personnel dans les différentes classes de traitements. Nouvelle rédaction du § 38 du Règlement administratif*, 14/15.09.1938.

⁹ Article du Tages Anzeiger : <http://www.tagesanzeiger.ch/leben/gesellschaft/Gleichstellungsforschung-in-der-Kinderkrippe/story/16288573>

¹⁰ C'est le cas d'une collaboratrice en 1951 qui en fait la demande au comité central. Ce dernier estime qu'il faut maintenir un règlement qui a déjà fait ses preuves, et qu'il serait injuste d'accorder à cette collaboratrice ce qui a été refusé à ses prédécesseuses. Archives SSR, A 023.04, *Verheiratete weibliche Angestellte bei der SRG*, 22.06.1951.

¹¹ Archives SSR, A 023.04, *Note interne de Gerhard Messerli à Raymond Zumsteg*, 26.05.92. Ce document concerne la situation des crèches à la SSR et relate les demandes et avancées dans chaque unité d'entreprise et au siège central. Les revendications pour les crèches se font déjà à partir de la fin des années 80, et le problème n'est toujours pas résolu actuellement.

¹² La FERTS et le SSM. Voir page 7 pour des détails sur ces deux organisations.

¹³ Le premier poste de déléguée nationale aux questions féminines est créé le 1^{er} octobre 1990 et occupé par Eva-Maria Zbinden, qui a ensuite « déniché » cinq déléguées régionales pour l'assister dans sa tâche. Archives SSR, A 023.04, *Article du Femina, Magazine de la Tribune de Genève*, « Une vraie partenaire », 28.03.1991.

¹⁴ Archives SSR, A 023.04, *Protokoll der Sitzung der Paritätischen Kommission VSRTA-SSM-SRG*, 6.12.90.

¹⁵ Créée en 1900, regroupant les organisations féminines suisses. Maintenant appelée Alliance F. *Dictionnaire historique de la Suisse*, <http://www.hls-dhs-dss.ch/textes/f/F16500.php> : consulté le 6.04.2011. :

conçues « typiquement » pour les femmes (à partir des années 50)¹⁶. Pour cela, elles élaborent des questionnaires destinés aux auditrices, afin d'appuyer leurs revendications auprès des instances de la SSR¹⁷. D'autres groupes de femmes n'hésitent pas à prendre la parole si elles estiment qu'un événement important concernant les femmes n'a pas été analysé ou traité à sa juste valeur. C'est le cas de la *Vereinigung Bernischer Akademikerinnen* qui n'apprécie pas le poids donné à l'anti-congrès dans le téléjournal, lors du congrès des femmes suisses en 1975¹⁸.

Depuis sa création, la SSR est donc « liée » aux femmes d'une manière ou d'une autre : elle emploie des collaboratrices, émet des émissions dites « féminines » et reçoit des échos de son public féminin. Mais cela ne signifie pas qu'elle soit spécialement sensible envers les discriminations. De plus, l'évolution politique, les revendications féminines et le développement de la SSR se croisent régulièrement durant la seconde moitié du 20^{ème} siècle ; les changements politiques et sociaux se reflètent ainsi au sein de la SSR (aussi bien en tant qu'employeur que média), service public national et véritable miroir de la société helvétique.

1. Problématique

a) Intérêt de la recherche : la SSR, service public national

Cette recherche sur l'égalité se fera donc au travers d'une étude de cas, la SSR. Institution puis entreprise de service public¹⁹, cette dernière est mandatée par la Confédération pour « contribuer à l'éducation et au développement culturel, à la libre formation de l'opinion et au

¹⁶ Archives SSR, A 023.04, *Lettre de l'ASF à M. Bezençon (directeur général)*, 12.08.1952. Extrait du résultat de l'enquête effectuée par l'Alliance (cf. note 15) : « Notre rapport témoigne encore d'un autre désir : qu'on fasse plus souvent appel à des femmes pour le programme général ; particulièrement lorsqu'on discute de certains problèmes actuels d'ordre public, social, d'éducation etc. Il est désolant de voir que des problèmes d'intérêt national essentiels sont présentés de telle manière que l'on pourrait croire qu'ils ne touchent et n'intéressent pas les femmes de notre pays. »

¹⁷ Archives SSR, A 023.04, *Echange de lettres entre M. Bezençon et l'ASF*, janvier à juin 1951.

¹⁸ Archives SSR, A 023.04, *Echange de lettres entre Lily Brugger-Blanc (présidente de la Vereinigung Bernischer Akademikerinnen) et Ed. Haas (directeur de la télévision, SSR)*, janvier et février 1975.

¹⁹ Depuis les années 80, la SSR commence à réfléchir à sa place sur le marché helvétique face à la concurrence. Celle-ci vient d'abord des services publics de l'étranger, puis s'étend à des radios et télévisions privées, y compris sur le territoire suisse. La SSR établit alors dans différents projets des stratégies pour assurer sa position et son développement futur, en tenant compte à la fois de son mandat de service public et des nécessités du marché. Extrait du *Rapport de la SSR au Département fédéral des transports, des communications et de l'énergie, concernant la concrétisation du mandat de prestation SSR et la réforme des structures de l'entreprise*, 5 août 1991 : « Cela modifie obligatoirement le caractère et la portée du mandat : le mandat de prestation ne définit plus la tâche du monopole de diffusion, mais la caractéristique d'un programme non commercial dans une situation de concurrence. Le service public devant désormais s'imposer sur un marché disputé, il se voit nécessairement affecté d'une dimension "entreprise". Un champ de tension se constitue ainsi entre les deux pôles du marché et du mandat. » Archives SSR, document n° 91.101B, p. 14-15.

divertissement »²⁰. Ce rôle est repris dans la charte d'entreprise de la SSR, sous forme de « mission » : « nous contribuons à la formation démocratique de l'opinion, à l'information de la société et au développement de l'identité culturelle »²¹. Le mandat²² et la charte²³ stipulent aussi que la SSR doit couvrir la totalité du territoire helvétique et traiter de chacune de ses régions linguistiques, et donc culturelles.

Sa couverture nationale et son lien avec l'Etat font de la SSR un cas d'étude idéal. D'une part, elle représente les quatre régions culturelles et linguistiques de Suisse, d'autre part elle se doit d'être en première ligne concernant l'application des directives fédérales et de se montrer exemplaire²⁴, que ce soit dans son rôle de média via les discours et les images qu'elle transmet, ou dans son rôle d'employeur, via sa politique du personnel et ses conditions de travail²⁵. Ainsi, les évolutions juridiques de ces quarante dernières années concernant l'égalité entre femmes et hommes ont dû être prises en compte, ce que j'essaierai de démontrer. Par exemple, la situation change-t-elle avant et après l'introduction du suffrage féminin en 1971 ? Si oui, s'agit-il d'une conséquence directe ou d'une évolution plus lente ? En acquérant des droits politiques, les femmes s'émancipent de la figure toute puissante du mari et quittent parallèlement leur statut de « femme mariée » au sein de la SSR²⁶. Et qu'en est-il de la situation après l'apparition du principe d'égalité dans la Constitution (1981) et de l'entrée en vigueur de la loi sur l'égalité qui en découle (1996) ? La SSR est-elle « actrice » ou « réactrice » concernant la problématique de l'égalité ?

b) La politique d'égalité et la SSR

Dans mon travail, j'utilise souvent le terme de « politique d'égalité », que je définirais comme l'ensemble des principes qui permettent à toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs

²⁰ Art. 93. Cf. site de la SSR, <http://www.srgssr.ch/fr/srg-ssr/bases-juridiques/legislation/> : consulté le 17 février 2011.

²¹ <http://www.srgssr.ch/fr/srg-ssr/charte-dentreprise/> : consulté le 17 février 2011.

²² « La SRG SSR réplique la réalité suisse au plan national, au plan régional-linguistique et, pour ce qui est de la radio, aussi au plan local, dans tous les domaines qui intéressent la société (politique, culture, économie, sport, loisirs, etc.). » <http://www.srgssr.ch/fr/service-public/mandat/> : consulté le 17 février 2011

²³ « Nous diffusons à l'usage de notre public des programmes de qualité équivalente dans les quatre régions linguistiques à des conditions identiques pour tous. Nous tenons compte des attentes des majorités et des minorités et favorisons ainsi la compréhension mutuelle et la solidarité. » <http://www.srgssr.ch/fr/srg-ssr/charte-dentreprise/> : consulté le 17 février 2011.

²⁴ Malgré cela, il faut préciser que la SSR bénéficie de onze dérogations à la Loi sur le travail, ce qui la place en première position de ce « classement ». Entretien avec Valérie Perrin, secrétaire du groupe Lausanne du syndicat SSM, 7.12.2011.

²⁵ Même s'il est établi par les syndicats que ces conditions de travail ne sont de loin pas optimales (travail de nuit, pression de l'information en temps réel, etc.), je me focaliserai uniquement sur l'aspect de la mise en place d'une politique d'égalité. Cf. note 23.

²⁶ Ce statut obligeait notamment la femme mariée à démissionner dans les six mois après son mariage, d'après un règlement établi en 1935. Archives SSR, A 023.04, *Verheiratete weibliche Angestellte bei der SRG*, 22.06.1951.

d'une entreprise de travailler dans les mêmes conditions : assurer l'accès des femmes à toutes les fonctions et échelons de la hiérarchie, rendre possible le temps partiel pour les deux sexes (aussi dans les fonctions hiérarchiques), combattre les discriminations sur le lieu de travail, lutter contre le harcèlement sexuel, améliorer la formation (en particulier celle des femmes), établir le temps de travail en fonction des enfants placés dans les crèches (dans la mesure du possible), etc.. Celle-ci est définie et préparée d'une manière commune par les différents acteurs concernés : cadres dirigeants, collaboratrices et collaborateurs, partenaires sociaux. Dans le cadre de la SSR, les principes d'égalité sont inclus dans la convention collective de travail (CCT). Toutefois, les situations d'application semblent différer selon la région et le type de média (radio, télévision).

Pour l'instant, j'ai constaté plusieurs éléments intéressants concernant la politique d'égalité de la SSR, qui concerne aussi bien les hommes que les femmes. Les discriminations touchent les deux sexes mais ne sont pas toujours très évidentes : par exemple, les femmes partaient à la retraite plus tôt que les hommes²⁷, et ne travaillaient pas de nuit (jusqu'en 2000)²⁸ ; d'un autre côté, les femmes étaient (et sont encore) cantonnées dans les emplois « subalternes » et moins bien payés, et n'ont que peu accès aux fonctions dirigeantes ; il existe aussi plusieurs exemples de différence salariale²⁹. Cette politique d'égalité touche donc les deux sexes, mais un accent a été mis sur la condition des femmes en particulier, à partir de la fin des années 80.

c) Méthodologie : trois niveaux d'analyse

Afin de pouvoir analyser la mise en place d'une politique d'égalité, il est nécessaire de vérifier la situation avant et après son introduction. Ainsi, une périodisation générale a été choisie – entre 1950 et 2000 – en tenant compte de deux facteurs fondamentaux. D'un côté

²⁷ Archives SSR, A 023.04, *Lettre du directeur du personnel M. Küttel au département fédéral des transports et communications et de l'énergie*, 24.05.1977. Dans cette lettre, M. Küttel fait une estimation des égalités et des inégalités selon le sexe à la SSR, et l'implication qu'aurait l'introduction d'un article sur l'égalité dans la Constitution. Les quelques inégalités qui existent dans la CCT se font à la fois en faveur des femmes (par ex: âge de la retraite plus bas) et en leur défaveur (par ex: l'indemnité de résidence ne va qu'aux employés célibataires – les femmes mariés dont l'époux bénéficie de cette indemnité ne reçoivent donc rien).

²⁸ Comment le droit du travail s'est développé les trente dernières années. Site du Service d'assistance juridique et conseils de la FER Genève, Consulté le 3.04.2011 : https://secure1.fer-ge.ch/wps/portal/ferge/lut/p/c0/04_SB8K8xLLM9MSSzPy8xBz9CP0os3gfL1MnJ2cni0MDdxdHA6OQ4CBXLx9LAWMzc_2CbEdFAHP0D28!/?WCM_GLOBAL_CONTEXT=/wps/wcm/connect/FERGelib/eferge/espaces+dedies/eferge_sitearea_sajec/eferge_sitearea_sajec_articles/eferge_sitearea_sajec_articles_divers/actualite2_091218.

²⁹ Cf. par exemple note 8. Autre exemple extrait d'une information interne : 78,6% des femmes travaillant à la SSR sont entre la classe de salaire 1 et 12 (contre 48% des hommes), et 3,3% des femmes dans les classes 17 à 21 (contre 16,9% des hommes). De plus, 29,73% du personnel de la SSR est féminin, alors que les femmes représentent 37% de la population active. Peu de femmes sont présentes parmi les cadres dirigeants. Archives SSR, A 023.04, *Procès-verbal de la commission paritaire*, 24.06.1986.

l'entrée massive des femmes dans le monde du travail et les conquêtes juridiques – suffrage féminin (1971), introduction du principe d'égalité dans la Constitution (1981), entrée en vigueur de la loi sur l'égalité (LEg, 1996) – ; de l'autre côté, la mutation du concept de service public, ainsi que la managérialisation de la SSR comme entreprise.

De plus, il faudra articuler trois niveaux d'analyse. Premièrement, il faudra établir via la littérature secondaire un contexte recensant les événements [d'ordre] nationaux, qu'ils soient politiques, économiques ou sociaux, en lien avec les femmes et la question de l'égalité (introduction du droit de vote, congrès féminin suisse en 1975, grève des femmes en 1991, etc.). Le second niveau concerne l'évolution de la SSR, soit tous les événements et décisions internes, et le rôle joué par les syndicats : réunions de la commission paritaire, création de postes de déléguées aux questions féminines, révisions de la CCT, revendications syndicales, négociations, etc. En troisième lieu, il s'agira de cerner l'application de ces différentes décisions, que ce soit au niveau du siège central ou des unités d'entreprise : participation à des programmes de promotion de la femme, mise en place de crèches ou garderies, etc. Dans ce troisième niveau, il faudra aussi compter avec les syndicats, puisque ceux-ci observent la mise en place des décisions.

En parallèle, il faudra tenir compte de tout ce qui concerne la situation des collaboratrices SSR : les cas de discriminations, les contrats féminins plus précaires, la répartition des femmes dans les différentes fonctions, le travail à temps partiel, le problème des crèches et de la maternité, l'organisation entre travail et famille, les classes salariales ainsi que le discours officiel de la SSR vis-à-vis de la politique d'égalité et du travail des femmes³⁰. Il s'agira aussi de déterminer comment ces concepts évoluent au cours de la période étudiée.

d) Sources

- **Sources institutionnelles : siège central et unités d'entreprise**

Les archives du siège central (Berne) permettront d'établir la politique du personnel à l'interne, et de déterminer la véritable place des femmes au sein de l'institution (aussi bien au siège central que dans les unités d'entreprise), grâce aux statistiques des professions, aux organigrammes et aux annuaires. Il s'agira aussi de déterminer quelles sont les discussions qui concernent l'évolution des conditions de travail des femmes.

³⁰ Voir l'article de Nelly Valsangiacomo, in : Mäusli Theo, Steigmeier Andreas, Vallotton François (éds.), *La radio et la télévision en Suisse. Histoire de la société suisse de radiodiffusion et télévision 1983-2010*, Baden : HIER + JETZT, à paraître 2011.

Les archives des unités d'entreprise permettront quant à elles d'observer l'application des décisions prises à l'échelon supérieur : par exemple via les documents sur la politique du personnel, ou les échanges de lettre avec le syndicat et la direction régionale. Il semblerait que des rapports internes sur les femmes et sur l'égalité aient été rédigés ponctuellement. Les bulletins internes de chaque unité d'entreprise permettront en outre de cerner les événements particuliers de la vie de l'entreprise.

Enfin, il existe probablement des documents émanant de divers groupes de femmes actives dans les unités d'entreprise ; il s'agira de déterminer s'ils y sont disponibles. Dans le cas contraire, il faudra faire une recherche chez des particuliers.

Tous ces éléments permettront de comprendre le discours privé de la SSR, qui pourra ensuite être comparé au discours public, notamment paru dans les annuaires ou les rapports de gestion depuis les années 80, ou dans la presse.

- **Sources syndicales : FERTS et SSM**

Si les archives du syndicat suisse des mass médias (SSM) sont disponibles au sein de chaque section régionale, ce n'est pas le cas pour la Fédération des employés de la radio et de la télévision suisse (FERTS), dissout au début des années 2000³¹ – il s'agira de déterminer si des documents ont été conservés, et où ils se trouvent.

De son côté, le SSM consacre une part importante à la question du travail des femmes, puisque des « secrétariats femmes » ont été créés dans les trois principales régions linguistiques. Ces trois secrétaires ont toutes accepté de me rencontrer et de me transmettre des informations sur leur travail, ainsi que des documents.

De plus, les bulletins syndicaux des trois régions permettront de compléter les informations trouvées dans les archives : *Informatore* pour le Tessin, *Gazette Medienmagazin* et *l'Express* pour la Suisse alémanique, *Impulsions* pour la Romandie, ainsi que ses versions antérieures (*L'OS* et *SSM-info*).

- **Interviews**

Etudier une période contemporaine permet aux chercheurs d'avoir accès aux témoignages directs des acteurs de l'époque. Ceux-ci sont identifiables via les archives papier mais aussi via la fonction que certains d'entre eux occupent encore actuellement. C'est le cas par

³¹ Mäusli Theo, Steigmeier Andreas, Vallotton François (éds.), *op. cit.*, p. 67.

exemple de Claudine Traber, secrétaire Femmes au sein du SSM, active depuis vingt ans au sein du syndicat.

Les témoignages seront recueillis au sein des unités d'entreprise, parmi les responsables du personnel, les femmes déléguées dans les commissions, voire de simples collaboratrices, et au sein des syndicats, en particulier auprès des responsables des questions féminines. Ces témoignages ont deux buts bien distincts : dans un premier temps, ils permettront de compléter la chronologie d'événements préétablis (interviews d'exploration) et dans un second temps, de vérifier des hypothèses et des résultats en les soumettant à des témoins de l'époque (interviews de contrôle).

Le recoupage de ces trois voix – direction, unité d'entreprise, syndicat – offre la possibilité de cerner les petites et les grandes évolutions, leur implication à tous les niveaux et les enjeux qu'elles recouvrent, non seulement pour les principaux partenaires (négociateurs) mais aussi pour le personnel (féminin et masculin) de manière générale.

2. Premières pistes

D'après les premières informations recueillies auprès de témoins de l'époque, dans les archives papier ou dans les différents bulletins (institutionnels ou syndicaux), il semblerait qu'il existe des différences plus ou moins prononcées entre les médias et régions linguistiques, voire en leur sein. Ainsi, la radio SR DRS pourrait bien être un modèle en ce qui concerne la promotion des femmes, contrairement à son homologue télévisuel SF DRS où les femmes auraient eu de la peine à se faire une place. En Romandie et en Suisse italienne, les choses bougeraient elles aussi de manière plutôt lente. Quant au siège central, les postes de cadre resteraient majoritairement entre les mains des hommes.

A la question « la situation des femmes dans les postes de cadres a-t-elle réellement évoluée ? », Claudine Traber m'a répondu que la situation a bel et bien évolué, en particulier en ce qui concerne les postes de cadres intermédiaires, mais que pour les postes de cadres supérieurs, beaucoup reste encore à faire. Il s'agira donc de vérifier cette hypothèse dans les documents, statistiques et témoignages.

Enfin, un dernier élément intéressant est à mentionner. Les femmes semblent se voir attribuer les secteurs « typiquement » féminins³², en particulier dans les années 80, comme le montre une première analyse des organigrammes. Dès les années 90, elles touchent à des postes plus variés, mais souvent pour de petites durées. La première hypothèse qui s'en dégage est qu'il y a eu un éclatement horizontal, mais pas vertical : avec l'application d'une politique d'égalité, les femmes ne sont plus cantonnées aux fonctions dites « féminines », ont accès à d'autres domaines, mais restent toujours confrontées au fameux plafond de verre.

³² Voir Durrer Sylvie, Jufer Nicole, Pahud Stéphanie, *La place des femmes et des hommes dans la presse écrite généraliste de Suisse romande des années 80 à nos jours*, Zurich : Ed. Seismo, 2009. Les femmes sont cantonnées dans les rubriques de société, et rarement présentes dans les rubriques classiques que sont l'économie ou l'actualité internationale.