

« Il s'agit de s'attaquer à l'inégalité de fait »

Isabelle Darbellay Métrailler a été directrice de l'Office cantonal de l'égalité et de la famille du Valais de 2016 à 2023. Elle y a mis en place les premières formations « Finances et prévoyance professionnelle » pour les femmes en Suisse romande. Dans cet entretien, l'actuelle directrice de la Croix-Rouge valaisanne revient sur cette offre pionnière.

Entretien : Kiri Santer

Isabelle Darbellay Métrailler, pouvez-vous nous raconter le parcours qui vous a amenée à diriger l'Office cantonal de l'égalité et de la famille du Valais ?

À la base, j'avais fait une licence en science politique et à cette époque je m'intéressais déjà aux questions de genre et d'inégalités. Avant cela, j'avais fait une maturité au collège de Saint-Maurice. Les filles y étaient acceptées depuis vingt ans seulement et on le sentait. Ma conscience pour l'égalité s'est donc éveillée très tôt déjà. Après mes études, j'ai travaillé neuf ans à la Télévision Suisse Romande TSR, comme elle s'appelait à l'époque. Lors de ma dernière année, j'ai intégré un poste de 20 pour cent de déléguée à l'égalité. Cela m'a beaucoup plu. Les années 90 étaient des années intéressantes. Il y avait beaucoup de ressources à disposition au sein de l'entreprise et une forte volonté d'avoir plus de femmes cadres et de favoriser la mixité. Du coup, il y avait des réflexions pour rendre les conditions sociales intéressantes pour les personnes à temps partiel et pour mettre en place des systèmes de garde d'enfants malades par exemple.

Après neuf ans à la TSR, j'ai vu que le canton du Valais cherchait quelqu'un pour le bureau de l'égalité et cette offre m'a titillée. En 2000, j'ai été engagée et j'y ai passé six ans. C'était une période de construction assez difficile à vrai dire. Il fallait justifier chaque position du bureau, à chaque période budgétaire au parlement. On perdait énormément d'énergie à devoir défendre notre droit d'exister.

Avant de partir pour un nouveau poste comme responsable des Écoles-club Migros du Valais, j'avais dit qu'il faudrait que le bureau soit transformé en office : dans l'organigramme de l'État, un bureau n'existe pas vraiment alors qu'un office a une plus grande assise. Cette idée n'avait pas été retenue à l'époque, mais dix ans plus tard, en voyant l'annonce mise au concours pour le poste de directrice de l'Office de l'égalité, j'ai découvert que ce changement avait entretemps eu lieu. Je me suis donc sentie un peu « appelée » à postuler.

C'est donc à ce moment-là, en 2016, que vous avez mis en place les formations « Finances et prévoyance professionnelle » pour les femmes ?

Oui. À l'Office, il y existait déjà des formations pour les femmes qui se lancent en politique. Je les ai rapidement complétées par un cycle de formation qui s'appelait « Yes you can ! » pour que les femmes assoient leur confiance en elles et s'affirment dans l'espace public. On s'est assez vite rendu compte que l'aspect financier et celui de la prévoyance manquaient. Les femmes ignorent ou délaissent souvent la dimension financière de leur vie, déléguant certaines décisions à leur conjoint. Il nous semblait clair qu'il fallait faire quelque chose sur ces questions, pour leur donner quelques clés de compréhension. Avec Michèle Mottu Stella, une experte du 2^e pilier, nous avons notamment monté une première formation sur l'aspect de la prévoyance professionnelle. Ensuite, nous avons travaillé avec la Haute école spécialisée de la Suisse occidentale Valais (HES-SO Valais Wallis) pour compléter notre offre par des formations sur les



Photo: Louis Dasselborne

Isabelle Darbellay Métrailler

« Les femmes ignorent ou délaissent souvent la dimension financière de leur vie, déléguant certaines décisions à leur conjoint. »

« Les participantes avaient toutes complètement négligé l'aspect financier et de prévoyance de leur parcours. »

régimes matrimoniaux, le système d'héritage, etc. L'année d'après, nous avons rajouté une soirée sur les négociations salariales. Les formations se sont remplies très vite.

Quel était le profil des participantes ?

Dans la première volée, j'avais surtout été étonnée par le profil des femmes qui avaient toutes des parcours magnifiques. Elles étaient très bien formées et même engagées en politique, mais elles avaient toutes complètement négligé l'aspect financier et de prévoyance de leur parcours. Je me souviens surtout d'une femme qui était en train de se séparer de son mari. Pour acheter l'appartement, le couple avait entièrement sorti son 2^e pilier à elle et pas celui de son mari qui avait une excellente position professionnelle. Elle était en train de découvrir toutes les conséquences douloureuses de cette décision pour elle en termes d'appauvrissement. Je pense que pour beaucoup des participantes la formation a été une vraie révélation.

Avez-vous eu des retours de la part des participantes ? Quel bilan en tirez-vous ?

Oui, nous avons eu des retours très positifs. Plusieurs nous ont dit « j'ai revu mon taux d'activité », « j'ai créé un 3^e pilier » ou encore « je vais en parler avec mes filles ». Pour moi, il y avait un double objectif qui a été atteint. Bien sûr, le but premier était d'augmenter les connaissances. Mais pour moi, le deuxième objectif était d'agir comme une sorte de « booster » pour les femmes en leur donnant envie de dépasser des limites qu'elles s'imposent. Nous avons par exemple invité des politiciennes aux formations. Les participantes rencontraient des politiciennes d'une envergure nationale et voyaient que

c'étaient des femmes comme elles. Elles étaient d'une grande simplicité et très accessibles, ce qui était inspirant pour les participantes. Je trouve que les femmes de la jeune génération, celles qui sont à l'université maintenant, osent se mettre davantage en avant. Mais dans les plus anciennes générations, il y a encore beaucoup d'inhibitions qui sont bien évidemment dues à des décennies d'éducation stéréotypée. Je trouve que ces formations ont fourni des clés de compréhension importantes, mais elles ont aussi donné aux participantes l'envie d'agir.

Au niveau des questions qui étaient au centre des préoccupations des participantes, y a-t-il quelque chose qui vous a surpris ou marquée ?

Une question qui est souvent revenue est celle du divorce. Un mariage sur deux finit par un divorce et s'ensuit un appauvrissement énorme. Au sein du mariage, les femmes ont souvent réduit leur taux d'activité pour s'occuper des enfants et sont sous-employées par rapport à leur formation. Après un divorce, elles peinent à se réintégrer pleinement dans le marché du travail. Ce sont des cassures importantes dans une vie. Pour essayer de pallier ce problème, on avait par ailleurs mis en place une collaboration avec l'Académie suisse de valorisation des expériences et des compétences. Celle-ci fait une sorte de reconnaissance d'acquis pour les femmes qui n'ont pas eu de diplôme ou qui ont acquis des compétences sans jamais les valider par un diplôme. Un message que nous donnions lors des séances de formation était aussi : « Faites valider vos compétences par des formations. »

Est-ce qu'il y a des limites à cette idée de responsabilité individuelle ?

L'approche individuelle est très suisse. Tout ce qui est possible doit être fait, mais l'engagement individuel des femmes ne suffit clairement pas. Je donne souvent l'exemple de l'alpiniste Kilian Jornet qui monte au sommet du Cervin en courant en baskets. Lui, il y arrive, mais tout le monde ne peut pas faire la même chose. C'est pareil pour les femmes dans les hautes positions. On entend souvent que s'il y a des femmes qui réussissent à devenir directrices générales, toutes les autres pourraient y arriver. Mais tant qu'il n'y a que les « Super Women » qui y parviennent, l'égalité n'est pas atteinte. Au niveau individuel, bien sûr qu'il y a des possibilités, mais il nous faut une égalité de fait. Pour cela, nous avons besoin de mesures politiques plus contraignantes et il faut sensibiliser les entreprises. Certes, il faut que la confiance des femmes en elles-mêmes augmente, qu'elles s'informent et qu'il y ait plus d'équilibre dans le partage des tâches au niveau du couple. Mais c'est aussi la responsabilité des entreprises d'agir, puisque celles-ci savent que la mixité est un facteur positif pour elles. Elles doivent donc donner les moyens aux femmes et assurer l'égalité des salaires.

Quelles sont les mesures politiques nécessaires pour atteindre l'égalité de fait ?

Premièrement, le système de prévoyance professionnelle doit absolument être réformé au plus vite. Cela avait été promis quand on a voté sur la réforme AVS 21. Le système de prévoyance a été pensé pour une carrière sans interruption à 100 pour cent, mais cela est rarement le cas des femmes. Ensuite, pour l'égalité salariale, une motion¹ a récemment été acceptée au Conseil national qui prescrit des sanctions pour les entreprises qui ne la respectent pas. C'est très important : bien que la loi sur l'égalité contienne une obligation de faire une analyse des salaires pour les entreprises de plus de 100 personnes, elle ne pré-

voit ni contrôles ni sanctions. Les entreprises ne se rendent souvent pas compte qu'elles ont ces différences de salaire entre employé-es, et la plupart sont de bonne volonté. Quand elles se rendent compte qu'il y a des différences, elles ne veulent pas juste fermer les yeux. Mais une obligation avec une sanction derrière est beaucoup plus efficace encore. Nous avons aussi beaucoup de petites et moyennes entreprises en Suisse et il faut donc appliquer cette mesure également au reste des entreprises.

Qu'est-ce qui vous donne de l'espoir dans les combats féministes actuels ?

L'égalité est redevenue un thème. Dans les années 2000, il y avait un discours qui disait que l'égalité avait été acquise, que ce n'était plus d'actualité et qu'on avait fait l'essentiel. Après la loi sur l'égalité en 1996, c'est vrai qu'il y a eu des avancées importantes au niveau des régimes matrimoniaux et une progression au niveau du droit, mais les choses se sont un peu estompées ensuite. Maintenant, avec #MeToo et la grève des femmes, c'est redevenu clair qu'il reste encore beaucoup à faire. C'est une bonne chose. Il s'agit de s'attaquer à l'inégalité de fait en se rendant compte que le droit ne suffit pas. Il faut profiter de cette vague dont on ne sait pas quand elle se terminera !

Est-ce que vous souhaitez encore ajouter quelque chose concernant la répartition de l'argent entre les genres ?

Il faut voir les choses de façon globale. Si on fait l'analyse de l'évolution de la fortune d'une personne tout au long de sa vie, elle est radicalement différente si le profil est celui d'une femme ou d'un homme. La femme gagne souvent moins dès le début de sa carrière, elle aura des modifications de son taux d'activité le long de son parcours et elle aura peut-être moins tendance à avoir une stratégie de placement agressive. Cela impacte énormément sa situation à la retraite. C'est peut-

« Pour une égalité de fait, nous avons besoin de mesures politiques plus contraignantes et il faut sensibiliser les entreprises. »

être un problème de riche, mais c'est quand même très important. L'argent c'est aussi l'indépendance, c'est la liberté de quitter un conjoint si cela ne se passe pas bien. C'est une perspective un peu libérale, mais on sait aussi que si les femmes ne divorçaient pas à l'époque ce n'est pas forcément parce qu'elles étaient heureuses dans leur mariage. Elles n'avaient juste rien pour pouvoir partir, prendre un appartement et vivre seules.

Kiri Santer est post-doctorante à l'Institut d'anthropologie sociale à l'Université de Berne. Sa recherche porte sur la gouvernance et la production de normes dans l'Union européenne, notamment en lien avec la gestion des frontières.

Notes

- 1 Mo. Lorenz 21.3944 : « Stop aux promesses faites du bout des lèvres. À travail égal, salaire égal », 2021. www.parlament.ch/de/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefte?AffairId=20213944
La Motion a été acceptée par le Conseil National le 04.05.2023.

«Wir müssen die faktische Ungleichheit bekämpfen»

Isabelle Darbellay Métrailler war von 2016 bis 2023 Leiterin des Walliser Amts für Gleichstellung. Dort initiierte sie die ersten Kurse «Finanzen und berufliche Vorsorge» für Frauen in der Romandie. Diese befähigen die Teilnehmerinnen, praktische und gesetzliche Aspekte der beruflichen Vorsorge zu verstehen, und behandeln weitere Themenfelder, die zur Lohnungleichheit zwischen den Geschlechtern beitragen, darunter die Lohnverhandlungen. Im Gespräch beleuchtet Isabelle Darbellay Métrailler das erfolgreiche Pionierangebot und erklärt, was noch zu tun ist, um die faktische Gleichstellung zu erreichen.

«Bisogna combattere la disuguaglianza di fatto»

A capo dell'ufficio per le pari opportunità del Cantone del Vallese dal 2016 al 2023, **Isabelle Darbellay Métrailler** ha istituito i primi corsi di formazione su finanze e previdenza professionale per le donne della Svizzera romanda. Oltre a fornire gli strumenti per capire gli aspetti pratici e legali della previdenza professionale, questi corsi affrontano anche altri temi che contribuiscono alle disparità salariali tra i generi come le trattative salariali. Nell'intervista, Isabelle Darbellay Métrailler parla del successo di questa offerta pionieristica e indica cosa resta da fare per raggiungere l'uguaglianza di fatto.