

Dossier : les femmes dans les syndicats : en finir avec les strapontins !

Autor(en): [s.n.]

Objektyp: **Group**

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

Band (Jahr): **71 (1983)**

Heft [10]

PDF erstellt am: **16.07.2024**

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.

Les femmes dans les syndicats : en finir avec les strapontins !

En Suisse, les femmes syndiquées sont encore une minorité de la minorité que représentent les travailleuses. Mais si elles restent sous-représentées dans les organes directeurs, les idées nouvelles dont elles sont porteuses commencent à faire leur chemin dans le monde syndical.

A chaque travailleur(euse) son syndicat

En 1980, il y avait en Suisse 1,1 million de femmes salariées et 1,9 million d'hommes salariés. Les femmes constituent ainsi un peu plus des 36 % de la main-d'œuvre (recensement fédéral).

Parmi ces 3 millions de travailleurs, 885 000 sont affiliés à un syndicat (USS, CSC, FSE, ou à d'autres organisations de salariés), ce qui représente environ 30 %.

Définition

Les syndicats sont des groupements de travailleurs d'une profession ou d'une branche économique. Ils ont pour but de défendre d'une façon collective leurs intérêts professionnels face aux employeurs et de façon plus générale dans la vie économique et sociale du pays.

Rôle

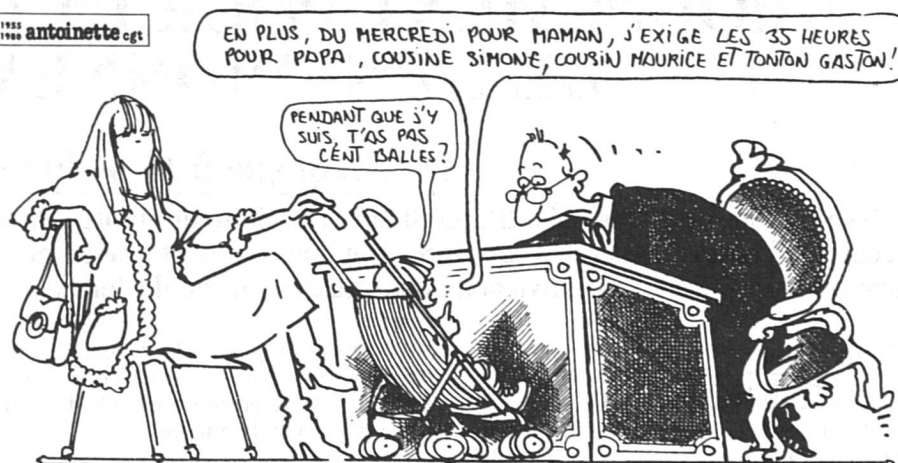
Ainsi les syndicats négocient avec les employeurs et leurs associations les conventions collectives de travail, ils en surveillent l'application et interviennent dans les débats politiques qui concernent les lois sociales. Ils représentent, entre autres, les travailleurs dans les commissions paritaires professionnelles et sur le plan national dans les commissions d'experts chargées d'élaborer les nouvelles lois.

En cas de conflits

Lorsqu'il y a conflit entre patrons et ouvriers, le rôle du syndicat est d'essayer de résoudre le différend. S'il n'y parvient pas, l'*ultima ratio* consiste dans le déclenchement d'une grève. En Suisse, depuis des décennies, les syndicats et les associations patronales ont négocié des accords de paix du travail dont le but est de remplacer l'utilisation des moyens de combat (grève pour les ouvriers, lock-out pour les patrons) par des procédures de conciliation et d'arbitrage.

(j. b.-w.)

antoinette egt



Cahiers du féminisme, nov.-déc. 1982

Quels sont les syndicats ?

1. **USS Union syndicale suisse**, qui regroupe 458 000 adhérents répartis en 15 fédérations :
 - FTMH - Fédération suisse des travailleurs de la métallurgie et de l'horlogerie
 - FOBB - Syndicat du bâtiment et du bois
 - SEV - Fédération suisse des cheminots
 - VPOD - Fédération suisse du personnel des services publics
 - FCTA - Fédération suisse des travailleurs du commerce, des transports et de l'alimentation
 - Union PTT - Union suisse des fonctionnaires des postes, téléphone et télégraphes
 - SLP - Syndicat du livre et du papier
 - FTCP - Fédération du personnel du textile, de la chimie et du papier
 - SSFP - Société suisse des fonctionnaires postaux
 - USL - Union suisse des lithographes
 - FVCE - Fédération suisse des travailleurs du vêtement, du cuir et de l'équipement
 - ASFTT - Association suisse des fonctionnaires des téléphones et télégraphes
 - FSPD - Fédération suisse du personnel des douanes
 - SSM - Syndicat suisse des mass media
 - FSTTB - Fédération suisse des tisserands de toile à bluter
2. **CSC Confédération des syndicats chrétiens**, qui groupe 111 000 adhérents répartis en 14 groupes qui recourent en partie ceux de l'USS.
3. **FSE Fédération des sociétés suisses d'employés**, qui groupe 152 000 adhérents et dont la branche principale est la SSEC (Société suisse des employés de commerce)
4. Autres organisations de salariés qui réunissent 143 000 salariés répartis dans des organisations différentes : **Union suisse des syndicats autonomes, Société suisse des instituteurs, Fédération centrale du personnel des cantons et des communes, Association suisse des employés de banque, Fédération suisse des fonctionnaires de police, Fédération romande des employés.**
5. Pour être complet, il faut encore ajouter à cette liste l'**Union fédérative du personnel des administrations et entreprises publiques**, dont la majorité des fédérations sont également affiliées à l'USS et qui groupe 161 000 membres.

Source : Jean Meynaud, *Les organisations syndicales en Suisse*, revue syndicale mai/juin 1983.

La moitié du tiers

Le taux de syndicalisation global des travailleurs en Suisse est évalué à 30 %. Les femmes forment un tiers de la population active, mais seulement 14 % des syndiqués. Un rapide calcul permet donc de situer leur taux de syndicalisation à environ la moitié moins que celui des hommes, même si elles sont majoritaires dans certaines branches d'activité, comme dans la fédération des travailleurs du cuir, du vêtement et de l'équipement, ou dans celle des fonctionnaires du téléphone et du télégraphe.

Les causes de cet état de choses sont trop connues pour qu'on y revienne longuement. Par tradition, les femmes s'investissent moins que les hommes dans leur activité professionnelle. Le monde syndical reste aux yeux de beaucoup d'entre elles un monde masculin où il est difficile de se faire une place.

D'autre part, pour les mères de famille, s'engager sur le plan syndical signifie accepter la charge d'une triple journée : le travail, la famille et le militantisme. Il faut pour cela être fortement motivée. Or, les femmes mariées, même si elles travaillent à l'extérieur, continuent souvent à considérer la famille comme le centre de gravité de leur existence (sans doute parce qu'elles en portent encore toute la responsabilité) et admettent implicitement que le travail, y compris la défense des travailleurs, reste l'affaire des hommes. Ce n'est pas un hasard si, parmi les mères de famille les plus actives sur le plan syndical, on trouve des jeunes femmes qui sont chefs de famille : elles ont dépassé, par la force des choses, la conception traditionnelle de la répartition des tâches.

D'après Christiane Brunner, présidente de la VPOD, la structure industrielle suisse joue également son rôle dans la faible syndicalisation des femmes. Elle remarque en particulier que les travailleuses du secteur secondaire se concentrent dans des branches d'activités fortement décentralisées (alimentation, chaussures, horlogerie) où l'implantation syndicale est difficile.

Le pouvoir syndical

Aussi modeste que soit la présence des femmes parmi les syndiqués de la base, force est de constater qu'elle reste proportionnellement encore plus modeste parmi les détenteurs du pouvoir syndical. D'après le rapport de la Commission fédérale pour les affaires féminines sur « La situation de la femme en Suisse » (Première partie : « Société et économie ») « dans aucun des organes nationaux des organisations faïtières (congrès, assemblée des délégués, comité fédéral, direction) les femmes ne sont représentées proportionnellement à la part qu'elles représentent dans l'ensemble des membres ».

En fait, il y a des exceptions. A l'USS, l'organisation faïtière numériquement la

plus importante, on trouve une femme sur 5 vice-présidents et une femme sur 5 secrétaires, alors que les femmes constituent 12 % des membres. Il n'en reste pas moins que, dans l'ensemble, les femmes restent encore passablement à l'écart des centres de décisions.

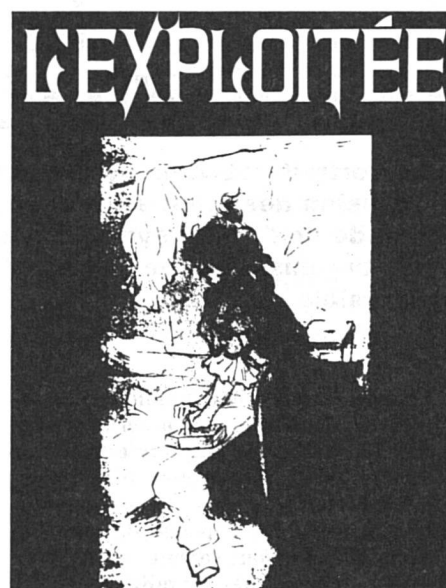
Au niveau des organisations affiliées aux associations faïtières, la situation n'est pas très différente. La Société suisse des employés de commerce, où les femmes constituent un tiers des membres (la plus forte proportion en Suisse), et qui a prouvé par ailleurs en maintes occasions son intérêt pour les droits des femmes (notamment en publiant une brochure sur le thème : « A travail égal salaire égal ») ne compte que 3 femmes sur 35 sièges au comité central.

Parmi les fédérations de l'USS, la FCTA (travailleurs du commerce, des transports et de l'alimentation) a confié son secrétariat à une femme, et la VPOD (personnel de la fonction publique) en est déjà à sa deuxième présidente femme. Mais il n'y a pas de femme aux postes-clé dans les 85 sections de la FTMH, même dans les régions horlogères où l'on trouve beaucoup de travailleuses syndiquées.

Les commissions féminines

Dans un nombre croissant de syndicats, les problèmes spécifiques des travailleuses et en général toutes les questions touchant à la condition féminine sont censés être pris en charge par des commissions féminines créées à cet effet. On peut se poser la question de savoir si ce système est profitable aux femmes, ou s'il ne contribue pas à les maintenir dans un ghetto. Le problème n'est d'ailleurs pas propre aux syndicats, et se pose également en ce qui concerne les groupes féminins des partis politiques. Pour ce qui est des syndicats, il semble que l'existence de structures propres aux femmes soit ressentie comme nécessaire pour faire avancer certaines revendications, même si, à long terme, il faut souhaiter qu'elles perdent leur raison d'être.

Avant d'être élue à la présidence de la VPOD, Christiane Brunner occupait le poste de secrétaire à la condition féminine de la FTMH. D'après elle, le fonctionnement et l'efficacité des commissions féminines dépendent en grande partie de la manière dont elles ont été mises sur pied. A la FTMH, des structures particulières pour l'organisation des femmes ont été créées par les instances dirigeantes, sous la pression d'un petit groupe de syndiquées féministes, mais l'absence d'une véritable base de militantes a constitué un obstacle à la bonne marche de la commission. A la VPOD, c'est le mouvement contraire qui s'est produit : ce sont les femmes de la base qui ont demandé la création de structures aptes à défendre leurs intérêts.



Page de couverture d'une réédition de « L'exploitée », « Organe des femmes travaillant dans les usines, les ateliers et les ménages », années 1907-1908

En principe, les commissions féminines n'ont qu'un statut consultatif ; leur influence dépend de la détermination avec laquelle elles défendent leurs exigences. Ainsi, la commission féminine de l'USS joue un rôle prépondérant dans les choix de l'organisation en matière de condition féminine. Sa présidente est également vice-présidente de l'USS.

Conflits feutrés

De là à dire que tout va pour le mieux dans le monde syndical le plus féministe possible, il y a un pas qu'il faut se garder de franchir. En Suisse, les conflits sont plus feutrés qu'ailleurs, et on ne risque pas de voir se produire chez nous une affaire « Antoinette », ce journal des femmes de la CGT dont l'équipe de rédaction a été licenciée en bloc pour avoir dévié de la ligne cégétiste et mis en question le dogme de la lutte des classes en avançant des points de vue spécifiquement féminins, donc marginaux.

D'ailleurs, chez nous, il n'y a pas d'« Antoinette », et pas de CGT. Il n'y a pas non plus d'abondance de grèves comme celles relatées dans le livre de Margaret Maruani « Les syndicats à l'épreuve du féminisme »¹, qui ont pu servir en France de révélateurs à une certaine spécificité féminine dans la lutte syndicale.

Mais ce genre d'affrontements n'est guère indispensable pour assurer l'émergence et l'irrésistible expansion d'un « syndicalisme au féminin », que le syndicalisme traditionnel mettra encore beaucoup de temps à absorber, jusqu'à s'en trouver transformé de l'intérieur. *Silvia Lempen*

¹ Ouvrage publié avec le concours du CNRS, éd. Syros.

(Suite du dossier page suivante)

Ruth Dreifuss : la force tranquille du féminisme syndical

Le portrait-robot du syndicaliste est en train de changer, et les syndicats s'ouvrent, sous l'impulsion des femmes, à une nouvelle conception de la démocratie. Ruth Dreifuss, secrétaire romande de l'Union syndicale suisse et également secrétaire de la commission féminine de cette organisation, ne se cache pas les difficultés de cette évolution, mais elle la considère irréversible.

Femmes Suisses La première revendication mentionnée dans le programme des femmes de l'USS adopté lors du congrès d'octobre 1982, à Lausanne, est celle du droit au travail pour tous. Pensez-vous sincèrement que dans l'époque de morosité économique que nous sommes en train de vivre, la majorité des travailleurs et des dirigeants syndicaux, qui sont responsables de leurs intérêts, soient prêts à assumer cette revendication ? A-t-on pu observer, indépendamment des déclarations d'intention, une mobilisation concrète contre des mesures telles que la mise au chômage partiel des femmes ou la discrimination à l'embauche à l'égard des femmes mariées ?

Ruth Dreifuss Il faut tout d'abord se poser la question de savoir ce que signifie concrètement la revendication du droit au travail. Il ne s'agit pas d'un droit auquel correspondrait automatiquement une prestation, comme le droit à l'instruction. Dans notre système d'économie libérale, le droit au travail, c'est surtout l'exigence d'une politique de plein emploi, et d'une attitude non discriminatoire de la part des employeurs. En ce qui concerne le premier point, le mouvement syndical ne peut que faire des propositions, que le gouvernement prend ou ne prend pas en considération. Quant aux mesures qui peuvent être prises afin que ceux que j'appelle « les vieux mâles » ne soient plus privilégiés sur le marché de l'emploi, vous avez bien raison de poser la question. De telles mesures sont nécessaires pour corriger une tendance qui n'est que trop nette. Il suffit pour s'en rendre compte de considérer que les femmes représentent environ 45 % des chômeurs, alors qu'elles constituent seulement un tiers de la population active. Mais là, nous rencontrons tout d'abord un problème de mentalité à l'intérieur du mouvement syndical lui-même. Par exemple, la question du double gain dans une famille lorsque des hommes sont au chômage est une de celles qui suscitent le plus de discussions. Quoi qu'il en soit, la position de principe des syndicats est claire : l'emploi des femmes doit être défendu comme celui des hommes. Mais n'oubliez pas que ce ne sont pas les syndicats qui établissent les listes des personnes à licencier ! Cette responsabilité incombe au patronat.



FS L'application de l'article constitutionnel sur l'égalité des droits en matière d'égalité des salaires dépend en grande partie de la renégociation des conventions collectives (CCT) qui comportent des clauses discriminatoires envers les femmes. Cette procédure est longue et se heurte à de nombreux obstacles juridiques et psychologiques. Dans ces conditions, on a parfois l'impression que, pour certains milieux syndicaux, la cause de l'égalité des salaires est une cause perdue. Par exemple, j'ai remarqué que Helga Kohler, vice-présidente de l'USS et présidente de la commission féminine, ne mentionnait pas cette revendication dans un article de votre bulletin où elle dressait par ailleurs la liste des objectifs à atteindre pour les femmes en 1983. Qu'en pensez-vous ?

R. D. Une cause perdue, je ne crois pas. Une cause menacée, certainement. Il est indéniable que, devant l'urgence d'autres problèmes, nous n'avons pas agi aussi

vite qu'il aurait fallu le faire après la votation du 14 juin 1981, et que le dynamisme créé par cette votation s'est maintenant un peu perdu dans les sables, ce que personnellement je trouve très grave. Je rappellerai toutefois que certaines négociations ont été menées à bien très rapidement, comme celle concernant le renouvellement du contrat de la chimie, qui a mis au point un plan de rattrapage des salaires masculins par les salaires féminins.

Par ailleurs, j'aimerais dire que la révision des CCT n'est pas le seul instrument à notre disposition. Il y a aussi l'instrument de la plainte individuelle, qui jusqu'ici n'a pas pu être utilisé parce qu'il apparaissait comme suicidaire (le risque de perdre son emploi étant trop grand pour la plaignante potentielle). En mettant le paquet sur la réforme du droit du licenciement, nous espérons arriver à redonner de l'actualité et de l'efficacité à cet instrument. Notre but est de faire considérer comme abusif tout

licenciement motivé uniquement par la volonté d'empêcher un travailleur de bénéficier de prestations auxquelles il a droit.

L'égalité des salaires : un problème politique

On pourrait aussi imaginer un troisième instrument, c'est-à-dire un renforcement des compétences de contrôle de l'Etat en cette matière. C'est une idée qui est actuellement dans l'air chez nous, mais je ne peux pas vous en dire plus. Peut-être serait-il nécessaire de porter à nouveau la question sur le terrain politique. Après tout, un texte constitutionnel qui n'est pas appliqué, c'est bien une question politique. En tout cas, une chose est certaine : nous ne baissons pas les bras.

FS Les organisations syndicales affichent un intérêt toujours croissant pour des revendications féministes qui débordent du cadre strict de la défense des travailleuses en tant que travailleuses, dans l'entreprise. On connaît l'engagement de l'USS sur des thèmes comme la libéralisation de l'interruption de grossesse et la protection de la maternité. Mais la tendance est nette aussi dans d'autres syndicats. Par exemple, je lis dans une brochure de la Société suisse des employés de commerce que cette organisation considère de son devoir de s'engager politiquement en faveur de la défense des postulats féminins dans la révision de l'AVS ou d'une meilleure protection de la maternité. Faut-il voir là l'indice d'une évolution du syndicalisme dans le sens d'une prise en compte de la totalité de la vie et de la personnalité des travailleurs, évolution dont les revendications féministes auraient fourni l'impulsion ?

R. D. L'ouverture à la situation globale du travailleur dans la société est une constante du mouvement syndical, en tout cas en ce qui concerne la famille USS. Depuis des décennies, nous sommes partie prenante du processus politique. Par ailleurs, nous avons toute une série d'organisations annexes relatives au sport, à la musique, à la culture, aux voyages, etc. Il est vrai cependant que, pendant longtemps, le travailleur en fonction duquel était conçu tout cet ensemble de structures correspondait à une sorte de portrait-robot : c'était l'homme de 40 ans, ouvrier qualifié et père de famille, celui que j'ai appelé tout à l'heure un « vieux mâle ». C'était un homme qui considérait comme une grande conquête le fait de pouvoir permettre à sa femme de rester à la maison au lieu d'aller à l'usine, ce qui n'est d'ailleurs pas nécessairement un signe de machisme, mais simplement le reflet d'un désir de promotion économique.

L'homme entier, l'homme total a donc toujours été au centre des préoccupations des syndicats. Mais il s'agissait bien de

l'homme, du syndiqué-type. Les femmes, aussi bien les femmes des travailleurs que les femmes travailleuses elles-mêmes, avec leurs besoins propres, étaient laissées en marge. C'est cela qui est en train de changer maintenant, et de manière très rapide, sans doute parce que les femmes elles-mêmes ont décidé de refuser cette marginalisation et se sont organisées pour mener leurs propres luttes.

FS A propos de ces luttes, justement : si on jette un regard sur l'histoire récente du mouvement des femmes, on constate que désormais le féminisme a dépassé l'idéal de l'intégration dans le monde des hommes pour formuler des exigences beaucoup plus ambitieuses : revendication du droit à la différence et, mieux encore, transformation des structures sociales en fonction de critères dits « féminins ». Ressentez-vous également cette évolution dans le cadre du monde syndical et, si oui, l'approuvez-vous ?

R. D. Tout à fait. Je crois que ce n'est pas un hasard si c'est la commission féminine de l'USS qui a organisé, il y a trois ans je crois, un séminaire sur la relation entre la vie de travail et la vie de famille, ouvert non seulement aux femmes, mais aux hommes et aux enfants. Parents et enfants ont joué entre eux des situations destinées à mettre en lumière tous les problèmes qui peuvent se présenter dans le cadre de cette relation. Une telle approche, que je qualifie de féministe, était nouvelle dans le monde syndical, mais elle a eu un énorme succès : les gens ont découvert que, dans le cadre syndical, on peut aussi parler de soi.

Une nouvelle exigence de démocratie syndicale

Actuellement, les femmes syndiquées demandent qu'on organise des garderies pendant les manifestations importantes, qu'on fasse les réunions à des heures compatibles avec la vie familiale. Elles manifestent aussi une très forte exigence de démocratie dans le syndicat, en refusant dans certains cas les structures hiérarchiques traditionnelles, en choisissant par exemple un système de présidence collective ou tournante dans les commissions féminines.

Il est certain que, du fait de cette évolution, les membres féminins des syndicats ne sont désormais pas les membres les plus confortables. On en arrive même à des réactions d'agressivité assez désagréables contre les syndicalistes hommes, dont on buvait les paroles il n'y a pas si longtemps. Il est vrai que les réactions antifemmes n'ont pas disparu complètement, et il m'est arrivé d'en faire moi-même l'expérience.

FS Comme les mouvements féministes, les syndicats sont actuellement confrontés, pour ce qui est de la défense de la cause des femmes, à un problème de fond : faut-il défendre le principe de l'égalité à tout crin,

ou faut-il adapter les revendications aux inégalités objectives qui existent encore aujourd'hui entre les hommes et les femmes ? Par exemple, concernant le travail de nuit des femmes, faut-il exiger le maintien de son interdiction, ou bien faut-il réclamer une réglementation unitaire pour les deux sexes ? Concernant la question du travail à temps partiel, les syndicats préfèrent se battre pour une réduction des heures de travail pour tous, sans tenir compte du fait, me semble-t-il, que même avec la semaine de 40 heures, voire de 38 heures, l'accès généralisé des mères de famille qui souhaitent travailler à des postes à temps complet reste une perspective irréaliste, compte tenu de l'actuelle répartition des rôles dans la famille. Quelle est votre position à ce sujet ?

Discriminations positives : un choix tactique

R. D. Concernant le problème du travail de nuit ou en général de toutes les mesures spéciales de protection des femmes, je crois qu'il faut parler en termes de tactique. Théoriquement, les choses sont simples : les seuls traitements différenciés qui se justifient sont ceux qui ont trait à la grossesse et à la maternité. Dans la pratique, il y a le risque que l'on commence par s'attaquer en priorité aux discriminations qui favorisent les femmes (par exemple l'âge de la retraite) au lieu de faire bénéficier les hommes aussi des mêmes avantages.

Si je parle de tactique c'est que, du point de vue des syndicats, les discriminations positives à l'égard des femmes constituent une monnaie d'échange. Nous voulons arriver à la reconnaissance du fait que ce qui est trop dur pour les femmes est trop dur pour n'importe quel travailleur.

Le débat sur le travail à temps partiel est très intéressant, parce qu'il montre que tous les problèmes ne peuvent pas être résolus de la même manière pour tout le monde. Il est vrai que la réduction généralisée des heures de travail, qui reste notre priorité, n'éliminera pas le besoin de postes de travail à temps partiel. Il est vrai aussi que ce serait une bonne chose de sortir le travail à temps partiel de l'actuel ghetto féminin. Mais il faudrait surtout améliorer le statut du travailleur à temps partiel. Nous trouvons irresponsable de prôner le développement tous azimuts de cette forme de travail dans la mesure où l'on sait que, dans certains cas, il s'agit d'une exploitation éhontée du travailleur. Lorsque le travail à temps partiel se fait dans de bonnes conditions, comme dans les administrations, nous n'avons rien à redire.

Il faut aussi se demander qui peut se permettre de travailler à temps partiel. Nous savons que beaucoup de gens travaillent à 80 %, c'est-à-dire le minimum qu'il faut pour gagner sa vie, et le maximum qui leur est possible du point de vue temps. C'est pour rendre la vie un peu plus facile à

(Suite p. 18)