

# La moitié du tiers

Autor(en): **[s.n.]**

Objektyp: **Article**

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**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-276946>

## **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.

# 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.

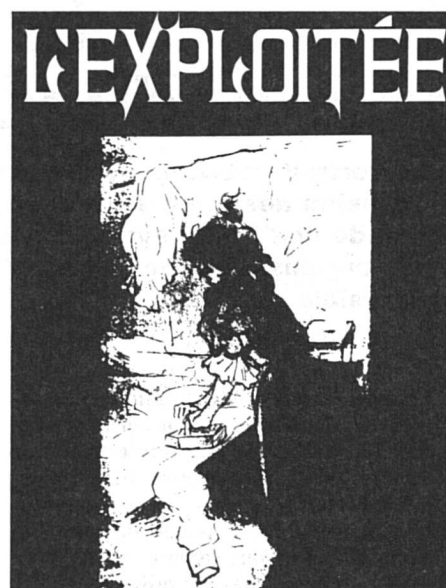
Au niveau des organisations affiliées aux associations faïtières, la situation n'est pas très différente. La Société suisse des employés de commerce, où les femmes constituent un tiers des membres (la plus forte proportion en Suisse), et qui a prouvé par ailleurs en maintes occasions son intérêt pour 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 »<sup>1</sup>, 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*

<sup>1</sup> Ouvrage publié avec le concours du CNRS, éd. Syros.

(Suite du dossier page suivante)