



Où sont les femmes dans les syndicats en Suisse? : une analyse localisée d'un processus de féminisation en cours

Vanessa Monney

► To cite this version:

Vanessa Monney. Où sont les femmes dans les syndicats en Suisse? : une analyse localisée d'un processus de féminisation en cours. Science politique. Université Panthéon-Sorbonne - Paris I; UNIL - Université de Lausanne, 2020. Français. NNT : 2020PA01D029 . tel-03243825

HAL Id: tel-03243825

<https://theses.hal.science/tel-03243825>

Submitted on 31 May 2021

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Faculté des sciences sociales et politiques
Institut d'études politiques, historiques et internationales

Où sont les femmes dans les syndicats en Suisse ?

Une analyse localisée d'un processus de féminisation en cours

Thèse de doctorat présentée à la

Faculté des sciences sociales et politiques de l'Université de Lausanne
en cotutelle avec l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne

Pour l'obtention du grade de

Docteure en science politique

Par

Vanessa Monney

Sous la direction de

Olivier Fillieule, Professeur, Université de Lausanne
Isabelle Sommier, Professeure, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne

Jury

Nicky Le Feuvre, Professeure ordinaire à l'Université de Lausanne
Cécile Guillaume, Reader à l'Université de Roehampton
Frédéric Sawicki, Professeur, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne

Lausanne
2020

Faculté des sciences sociales et politiques
Institut d'études politiques, historiques et internationales

Où sont les femmes dans les syndicats en Suisse ?

Une analyse localisée d'un processus de féminisation en cours

Thèse de doctorat présentée à la

Faculté des sciences sociales et politiques de l'Université de Lausanne
en cotutelle avec l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne

Pour l'obtention du grade de

Docteure en science politique

Par

Vanessa Monney

Sous la direction de

Olivier Fillieule, Professeur, Université de Lausanne
Isabelle Sommier, Professeure, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne

Jury

Nicky Le Feuvre, Professeure ordinaire à l'Université de Lausanne
Cécile Guillaume, Reader à l'Université de Roehampton
Frédéric Sawicki, Professeur, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne

Lausanne
2020



UNIL | Université de Lausanne

Faculté des sciences
sociales et politiques

IMPRIMATUR

Vu l'accord de cotutelle conclu entre les Universités de Lausanne et de Paris 1 Panthéon-Sorbonne, le Décanat de la Faculté des sciences sociales et politiques de l'Université de Lausanne, au nom du Conseil et sur proposition d'un jury formé des professeurs

- Olivier Fillieule, Professeur à l'Université de Lausanne, co-directeur de thèse
- Isabelle SOMMIER, Professeure à l'Université de Paris 1 Panthéon-Sorbonne, co-directrice de thèse
- Nicky LE FEUVRE, Professeure à l'Université de Lausanne
- Cécile GUILLAUME, Reader à l'Université de Roehampton
- Frédéric SAWICKI, Professeur à l'Université de Paris 1 Panthéon-Sorbonne

autorise, sans se prononcer sur les opinions de la candidate, l'impression de la thèse de Madame Vanessa MONNEY, intitulée :

**« Où sont les femmes dans les syndicats en Suisse ?
Une analyse localisée d'un processus de féminisation en cours »**

Marie SANTIAGO DELEFOSSE
Doyenne

Lausanne, le 21 août 2020

RESUME ET MOTS CLES

Dans un contexte de perte de membres dans les bastions traditionnels des syndicats, ce sont en revanche près de 30'000 femmes qui rejoignent les fédérations de l'Union syndicale suisse ces quinze dernières années. Cette thèse porte sur le processus de féminisation des syndicats en Suisse, abordé sous l'angle des trajectoires des syndicalistes et du fonctionnement interne des organisations. À partir d'une enquête localisée dans les syndicats bâlois, nous avons cherché à comprendre comment les syndicats se féminisent et comment se maintiennent malgré tout des inégalités genrées dans les organisations. Trois syndicats aux cultures organisationnelles et aux branches professionnelles variées ont été retenus : Unia, Syna et le SSP. En croisant les échelles d'analyse, elle montre les ressorts d'une féminisation locale différenciée, que nous avons examinées sous l'angle de l'implantation de politiques d'égalité ou non et des modalités de fonctionnement des organisations. C'est ensuite la combinaison entre l'analyse organisationnelle et des carrières syndicales qui permet d'éclairer la production des rapports sociaux de sexe dans les syndicats. En sortant d'explications renvoyant les inégalités à des causes seulement externes aux organisations, l'analyse de la division sexuée du travail syndical montre comment certaines tâches, essentiellement effectuées par des femmes, restent dévalorisées ou invisibilisées. C'est aussi l'éthique vocationnelle du syndicalisme qui pèse sur les arbitrages entre les sphères de vie et qui donne à voir les configurations familiales sexuées des syndicalistes. Finalement, la féminisation en cours n'empêche que faire sa place dans un milieu aux normes androcentrées pèse sur les engagements des femmes confrontées au sexisme dont nous avons développé les principales dimensions.

Mots clés : Syndicalisme, genre, Suisse, production des rapports sociaux de sexe, carrières militantes, sexisme.

ABSTRACT AND KEY WORDS

Despite globally diminishing numbers in the traditional trade union branches, nearly 30'000 women joined the *Union syndicale suisse* in the last 15 years. This dissertation focuses on the feminization process of swiss trade unions, which we investigated both in terms of trade unionist careers and these unions internal workings. By conducting empirical research in local trade unions in Basel, we aimed to understand how trade unions feminized themselves and how gendered inequalities nevertheless persist. We investigated the local dynamics of feminization in three trade unions, with different organizational cultures and representing different professional branches: Unia, Syna and SSP. Crossing multiple analytical levels, we show different modalities of local feminization, which we investigated under the angle of existing equality politics, or absence thereof, and the inner workings of the organizations. This combined approach between organizational analysis and trade union career paths brings the production of gender relations in trade unions to light. Beyond external explanations of gender inequalities, the gendered work division shows how tasks principally executed by women stay depreciated and invisibilized. Trade unionism vocational ethics also weigh on life-work balance and produces gendered familial setups. Finally, despite the ongoing feminization process, to be a woman in an androcentric organization confronts them to different dimensions of sexism as well as challenging their dedication to the organization.

Key words : trade unionism, gender, Switzerland, production of gender inequalities, activist careers, sexism.

Remerciements

Je tiens à remercier avec sincérité et beaucoup de reconnaissance Olivier Fillieule et Isabelle Sommier qui ont accepté de suivre ce travail, qui l'ont encadré et relu avec des remarques stimulantes, précises et exigeantes. Sa réalisation n'aurait pas été possible sans vos conseils tout au long de ces années, qui ont façonné mes réflexions et permis d'aboutir à ce rendu.

Toute ma gratitude va également à Cécile Guillaume, Nicky Le Feuvre et Frédéric Sawicki, qui ont accepté d'être membres de mon jury et de lire et discuter la version intermédiaire de la thèse. Le résultat final a grandement bénéficié de vos conseils. Soyez-en sincèrement remercié.

Je tiens à exprimer ma profonde reconnaissance à tou-te-s les syndicalistes qui m'ont ouvert les portes de leur quotidien syndical et avec qui j'ai réalisé des entretiens et partagé de nombreuses discussions durant plusieurs années. Leur accueil chaleureux m'a permis de réaliser cette enquête dans une atmosphère particulièrement motivante.

Je remercie l'équipe de recherche Synega, dirigée par Olivier Fillieule et composée de Philippe Blanchard, Hervé Rayner, Stéphanie Monnay, Gilles Descloux et les assistant-e-s étudiant-e-s qui ont travaillé sur une partie des retranscriptions et du recodage du questionnaire. Les données récoltées, le partage des analyses et la combinaison de nos savoirs ont permis à ma thèse de s'appuyer sur un dispositif de recherche qui a largement dépassé ce qu'aurait pu être mon travail de thèse solitaire.

Je remercie de tout cœur les personnes qui ont relu la version intermédiaire de la thèse avec des conseils bienveillants et très avisés qui m'ont accompagné dans la dernière ligne droite de rédaction et m'ont permis de faire ressortir des analyses plus percutantes : Joël Terraz, Elena Avdija, Laura Piccand, Arnaud Thévenet, Camille Masclet, Youssef El Chazli, Jonathan Miaz, Fiona Friedli et Magdalena Rosende. J'ai une reconnaissance toute particulière pour Joël et Arnaud qui ont relu les versions du rendu final.

En revenant près de dix ans en arrière, je remercie Martina Avanza, qui a encadré les premières traces de ce travail en dirigeant mon travail de master et à Mounia Benanni-Chraïbi qui, à un moment où cet univers m'était inconnu, m'ont transmis le goût de la recherche en sociologie politique. Je remercie également André Mach et Philippe Gottraux qui ont amené des conseils importants au début de la réalisation de ce travail.

D'une manière différente, néanmoins importante, ce travail a bénéficié des échanges et réflexions présentées et discutées avec deux volées d'étudiant-e-s dans le cadre d'un séminaire de Master en science politique sur le travail syndical ainsi qu'avec toute l'équipe de recherche du Crapul.

Ce travail de thèse n'a pas été un chemin solitaire, grâce aux réflexions partagées, au soutien et à l'amitié développée avec mes ancien-ne-s collègues doctorant-e-s du Crapul grâce à qui mes cinq années d'assistantat ont été ponctuées d'excellents moments. Je pense en particulier à Camille, Jonathan, Yassin, Marc, Samina, Youssef, Fiona, Habiba, Marie, Stéphanie, Gilles, Alexandre et Agnès. Malgré le plaisir et la reconnaissance que j'ai pour ces années passées à l'Université dont je garde un souvenir impérissable, elles n'ont pas été de tout repos. J'y ai fait mes premières armes syndicales et ces batailles collectives m'ont permis de rencontrer des personnes avec qui une amitié sincère s'est développée. Je pense ainsi à tou-te-s les ancien-ne-s de l'Association des étudiant-e-s, avec qui j'ai organisé mon premier piquet de grève, à Natalia et Aurélien en particulier avec qui une amitié s'est liée. Je pense ensuite à tou-te-s les collègues engagé-e-s à l'association du corps intermédiaire, et à Antoine en particulier avec qui nous avons milité durant de nombreuses années pour organiser les collègues de la Faculté et de l'Université. Je remercie ensuite en particulier Glòria avec qui nous avons entamé la très difficile révolution bolivarienne en Suisse. Son amitié, ses convictions et ses encouragements dans les grands moments de doutes de ce travail ont été essentiels.

Ce qui m'a permis de terminer cette thèse, c'est d'avoir en parallèle de magnifiques moments avec les personnes que j'aime et avec qui je partage ma vie et mes luttes et elles sont nombreuses. Elles ont toutes contribué, d'une manière ou d'une autre, à me donner la force de réaliser ce travail !

En même temps que je commençais ce travail de recherche, j'ai rencontré Joël avec qui nous ne nous sommes plus quittés depuis. Le partage de ce bout de vie avec lui me donne une force inimaginable et une joie inestimable. Je chéris tout simplement chaque moment passé ensemble. Je ne sais pas réellement comment le remercier. Son rôle dans ma vie et son soutien sont si précieux que sans cela, jamais je ne serais arrivée au bout de ce travail.

Ce sont aussi mes sœurs, Jessica et Annika, ma mère Doris, mon père Jean-Charles, mes beaux-pères Christian et Nicolas, ma belle-mère Denise, mes beaux-frères

et belles-sœurs, Nan, Jan, Jean-Marc, Julie, David et Cécile, mes grands-parents et ma famille qui m'ont transmis mon amour de la vie et une capacité à réfléchir, débattre et surtout, à faire face à toutes sortes de situations en m'y adaptant. Leur confiance en moi et l'amour sincère qu'ils et elles me portent sont d'une valeur inestimable. Je tiens également à remercier du fond du cœur ma famille bâloise, Joëlle, Véra, Daniel et Fritz, qui m'ont accueillie à bras ouverts durant toute la durée de mon enquête dans cette magnifique ville de Bâle.

Ces dix années de thèse ont été ponctuées par des amitiés qui tiennent et qui m'ont beaucoup aidée à tenir le cap. Merci à Arnaud, Elena et Laura, dont l'amitié profonde et de longue date me touche, vous comptez beaucoup, à mes sœurs de cœur du trio de choc du groupe Piment, Nolvonn et Catherine F. et aux ami-e-s de la meute du « groupe de la Cité » que je n'ai pas encore cités, Catherine T., Lulue, Katya, Sylvain, Samu, Anaïs et Sirisack, pour le soutien indéfectible. Merci aussi à mon amie de toujours Bénédicte.

Depuis le 1er mai 2017, mon engagement professionnel au syndicat m'a donné bien du fil à retordre pour finir cette thèse. Il m'a par contre fait prendre une distance salutaire à sa réalisation. Plus que des collègues, ce sont de véritables compagnon-nés de vie que j'ai au syndicat. Avoir des collègues comme vous, Maria, David, Raphaël, Isabelle, Letizia, Annabel et Joachim, me donne une force à toute épreuve. Le terrain syndical est aride, mais notre détermination est coriace.

Les copines féministes c'est la vie ! De Feminista, à la commission femmes et à cet incroyable collectif de la grève féministe, vive nos luttes ! Merci à toutes pour ces moments si forts et en plus de celles déjà remerciées, un merci tout particulier à Lauriane, Céline, Sophia, Mariela, Candice, Manon, Pauline, Isabel, Soline, Delphine, Michela, Geneviève, Tamara, Nadège, Hélène, Lucile et toutes les autres.

Et pour conclure, j'adresse un remerciement un peu spécial à mes neveux, nièces et filleul-e-s de cœur. Ces petits humains en devenir donnent du sens aux luttes que nous menons. Si j'ai souvent ri en disant que je ne fais pas de bébé, mais que je fais une thèse (9 ans de gestation, c'est long, mais sans doute moins douloureux à l'arrivée), je suis heureuse de ne pas partager ma vie qu'avec des adultes, mais aussi avec Nathan, Loïc, Elias, June, Elna, Louis, Lennie et Mahé, avec qui l'on peut s'émerveiller d'un bus, d'un canard ou d'une fleur ou s'évader sur un bateau construit au milieu d'un couloir d'appartement.

Table des matières

Remerciements	6
Table des encadrés	14
Table des tableaux	15
Table des figures	16
Principaux sigles utilisés	17
Précision sur la transcription et la traduction	19
Précision sur l'anonymisation des entretiens	19
INTRODUCTION GÉNÉRALE	21
Le sexe du syndicalisme	25
Définir le genre et l'observer	27
Des organisations genrées	30
Des carrières genrées	30
Un dispositif d'enquête mixte	32
Une enquête localisée dans les syndicats à Bâle	37
Planter le décor de l'enquête bâloise	39
Devenir « sujet » de son objet de recherche	46
Au SSP- Mes premiers contacts avec le terrain bâlois	49
Le collectif du 14 juin comme tremplin vers la suite de l'enquête	52
Comme « un poisson dans l'eau » à Unia	53
Syna, un moment peu propice pour entrer sur le terrain	55
Organisation de la thèse	60
PREMIÈRE PARTIE : LA FÉMINISATION DES SYNDICATS	63
Introduction de la première partie	65
Chapitre 1 : Le syndicalisme en Suisse	69
Section 1 : Un syndicalisme de négociation et d'adhérent-e-s	70
1.1 Un syndicalisme de négociation	75
1.2 Des professionnel-le-s et des adhérent-e-s	77
1.3 Les structures et modalités de fonctionnement des syndicats	82
Section 2 : Le travail syndical quotidien	87
2.1 Le recrutement des permanent-e-s	88
2.2 Les principaux axes du travail syndical	89
Section 3 : Portraits de groupe	96
3.1 Portrait des syndicalistes du SSP	99
3.2 Portrait des syndicalistes de Syna	101
3.3 Portrait des syndicalistes d'Unia	102
Conclusion	104

Chapitre 2 : Au cœur de la féminisation des organisations	109
Section 1 : Partager l'espace : la progression des femmes dans les syndicats	115
1.1 Une progression marquante, mais relative	116
1.2 Une féminisation limitée en comparaison internationale	123
Section 2 : Des groupes femmes et des quotas dans les syndicats	125
2.1 Des groupes femmes et des secrétaires pour les appuyer	126
Portrait d'une des premières secrétaires des femmes au SIB	131
Le panorama actuel des structures femmes :	136
2.2 Quotas et politiques de recrutement	138
Section 3 : Des politiques volontaristes de féminisation	144
3.1 Des bastions syndicaux en perte de vitesse	145
3.2 Investir le secteur tertiaire, recruter des femmes	150
Le tertiaire au cœur de la fusion vers Unia	151
Bloquer la prolongation des horaires d'ouverture des magasins : une campagne syndicale dans le tertiaire	159
Conclusion	163
 Chapitre 3 : Une féminisation en demi-teinte	 167
Section 1 : Les contours de la féminisation de l'espace syndical bâlois	169
1.1 Le SSP, un syndicat féminisé	171
1.2 Unia, un syndicat à la féminisation encadrée	180
« <i>Mon talent, c'est les gens</i> », portrait de la première femme présidente d'Unia NWS	193
1.3 Syna, un syndicat à l'entre-soi masculin	199
Section 2 : Les commissions femmes régionales : entre tremplin et inexistence	205
2.1 Une région au « travail femmes » inexistant	206
2.2 La fin d'une commission femmes quarantenaire au SSP	206
2.3. "We want bread, but we want roses too", le Groupe d'intérêt des Femmes d'Unia	209
Un groupe actif avec une forte fréquentation	210
Des principes organisationnels féministes	211
Une forte sociabilité militante	213
Un lieu d'empowerment collectif	215
Conclusion	220
 DEUXIÈME PARTIE : LES SYNDICATS À L'ÉPREUVE DU GENRE	 225
Introduction de la deuxième partie	227
 Chapitre 4 : La division sexuée du travail syndical	 231
Section 1 : Le travail administratif, essentiel, mais invisible	232
1.1 Organisation du travail administratif	234
1.2 Le travail des coulisses	239
1.3 Une vitrine pour le syndicat	244
Section 2 : Du désintérêt du travail pour la cause des femmes	247
2.1 Le manque de moyens attribués dans les régions	249
2.2 La cause des femmes : un « programme de beau temps »	251
Conclusion	257
 Chapitre 5 : Articuler des sphères de vie	 263

Section 1 : Arbitrage entre les sphères de vie	264
1.1 Le travail de la vocation	265
1.2 Configurations familiales	271
Section 2 : Portraits croisés d'un couple de syndicalistes	285
2.1 Jongler avec les différentes sphères de vie	290
2.2 Faire bouger les frontières des relations sociales	293
2.3 Un investissement moral genré de la sphère familiale	295
Conclusion	298
 Chapitre 6 : Des normes androcentrées au cœur des organisations	 303
Section 1 : Des organisations genrées	305
1.1 Un espace agonistique	306
1.2 Le désengagement d'une responsable régionale	319
Section 2 : Du sexisme ordinaire	324
2.1. L'essentialisation et le contrôle du rôle social	326
2.2. La hiérarchisation par le dénigrement des femmes	328
2.3. De la sexualisation au harcèlement sexuel	333
Conclusion	337
 CONCLUSION GÉNÉRALE	 341
 BIBLIOGRAPHIE	 351
 ANNEXES	 367
Annexe 1 : Entretiens menés par syndicat et par région – projet SynEga	369
Annexe 2 – Tableau récapitulatif des enquêtée·s	370
Annexe 3 : Une courte histoire de l'introduction du suffrage féminin en Suisse	373
Annexe 4 – Chronologie indicative	378
Annexe 5 – Le renforcement de la salarisation des femmes en Suisse	380

Table des encadrés

Encadré 1: Le projet SynEga	33
Encadré 2 Anonymiser un milieu d'interconnaissance	39
Encadré 3: De l'usage du dialecte	41
Encadré 4: Enquêter dans les secrétariats	51
Encadré 5: L'enseignement, un secteur syndical de militant-e-s	80
Encadré 6: Travailler avec des données lacunaires	119
Encadré 7 : Liste des congrès des femmes de l'USS	128
Encadré 8: "Mieux qu'un rêve une grève", la grève des femmes du 14 juin 1991	130
Encadré 9: Retour sur le tissu économique bâlois	155
Encadré 10 : Les ressorts d'une responsabilité de région bicéphale	188
Encadré 11: La féminisation du comité central d'Unia	193
Encadré 12 : Un couple au cœur du syndicat Syna	236
Encadré 13: Le poids du travail au guichet	245
Encadré 14: Des journées extensibles de travail	267
Encadré 15: Se reconverter à la centrale pour limiter son engagement.	282
Encadré 16: Le recrutement de soixante-huitard-e-s dans les syndicats	289
Encadré 17: Un contexte antisyndical	309
Encadré 18: Fusion de la FCTP au SIB	315

Table des tableaux

Tableau 1: Réponses apportées au questionnaire	35
Tableau 2: Dispositif méthodologique de l'enquête Synega	36
Tableau 3: Répartition des sièges par parti politique Bâle-Ville 2000 à 2016.	44
Tableau 4: Répartition des sièges par parti politique Bâle-Campagne 1999-2015.	45
Tableau 5: Composition et effectifs des principaux syndicats des deux faîtières USS et TS en 2014	71
Tableau 6: Le financement des syndicats en 2014	78
Tableau 7: Structure des 3 syndicats en 2016	87
Tableau 8: Taux de féminisation des quatre plus grandes fédérations de l'USS en 2010 et 2016	118
Tableau 9: Évolution des effectifs féminins de l'USS et de ses quatre plus grandes fédérations	122
Tableau 10: Taux de syndicalisation sexué – <i>notre estimation</i>	123
Tableau 11: Structures femmes des syndicats	137
Tableau 12: Principes généraux des quotas	140
Tableau 13: Perte d'effectif en 10 ans	149
Tableau 14: Composition des effectifs au 1.1.2016 par région et secteur, Unia	154
Tableau 15: Répartition sexuée des postes CES - USS - TS	170
Tableau 16: Répartition des secrétaires syndicaux·ales par sexe au SSP	173
Tableau 17: Répartition des présidences de comités de section et de région par sexe	176
Tableau 18: Évolution du pourcentage de femmes par service à Unia NWS	182
Tableau 19: Pourcentage de femmes secrétaires syndicales par secteur	184
Tableau 20: Répartition hommes-femmes du comité régional d'Unia NWS (2005-2011)	191
Tableau 21: Pourcentage de femmes au CoDir et au comité central d'Unia	193
Tableau 22: Pourcentage de femmes présidentes de région ou de section	197
Tableau 23: Répartition par sexe et par catégories de salarié·e-s à Syna en 2015	201
Tableau 24: Répartition du nombre d'enfants des secrétaires par sexe	272
Tableau 25: Âge et nombre d'enfants par sexe des secrétaires	272

Table des figures

Figure 1: Fusions et recombinaisons syndicales	72
Figure 2: Taux d'encadrement syndical par secteur d'activité, 2005.	75
Figure 3: Évolution de l'effectif féminin au sein du SSP et de l'USS 1941-2014	116
Figure 4: Personnes actives occupées par secteur 1850-1990	146
Figure 5: Personnes actives occupées par secteur économique en millions.	147
Figure 6: Effectifs syndicaux	148
Figure 7: Structure de l'emploi dans le canton de Bâle-Campagne 1860 à 2016	155
Figure 8: Structure de l'emploi dans le canton de Bâle-Ville 1870 à 2016	157
Figure 9: Moyenne de la répartition des postes par secteurs (Unia NWS, 2005-2011)	185
Figure 10: Une annonce de poste de secrétaire syndical-e	307
Figure 11: Tableau des modes d'action d'une mobilisation dans la vente	318
Figure 12: Sélection d'affiches contre le suffrage féminin	374
Figure 13: Photographie d'un tronçon du cortège de la cérémonie d'ouverture de la SAFFA	382
Figure 14: Évolution des taux d'activités des femmes et des hommes en Suisse entre 1991 et 2013	388

Principaux sigles utilisés

ACG : Association des Commis de Genève
ADF : Association pour les droits de la femme
BastA ! : Basler starke alternative (L'alternative forte à Bâle, notre traduction)
CCT : Convention collective de travail
CES : Confédération européenne des syndicats
DFE : Département de l'économie
FCHP : Fédération chrétienne des secteurs publics
FCOM : Syndicat chrétien de l'industrie, de l'artisanat et des services
FCTA : Fédération du commerce, des transports et de l'alimentation
FCTC : Syndicat chrétien de la construction
FOBB : Fédération suisse des ouvriers du bois et du bâtiment
FRAB : Frauenliste Basel (La liste des femmes à Bâle, notre traduction)
FTCP : Fédération du personnel du textile, de la chimie et du papier
FTMH : Fédération suisse des travailleurs de la métallurgie et de l'horlogerie
GI Femmes : groupe d'intérêt des femmes (Unia)
LMR : Ligue marxiste révolutionnaire
NWS : Nord-Ouest de la Suisse
OCDE : Organisation de coopération et de développement économique
OCST : Organizzazione Cristiano-Sociale del cantone Ticino
OFRA : Organisation der Sache der Frau, Organisation pour la cause des femmes
OFS : Office fédéral de la statistique
PAI : Parti des paysans, artisans et indépendants (ancêtre de l'UDC)
PCD : Parti conservateur démocratique
PDC : Parti démocrate chrétien
PLR : Parti libéral radical
POCH : Organisations progressistes de Suisse
PSA : Parti Socialiste Autonome
PSO : Parti socialiste ouvrier (autre nom de la LMR).
PSS : Parti socialiste suisse
SAG : Syndicat suisse des arts graphiques

SCIV : Syndicats chrétiens du Valais

SIB : Syndicat industrie et bâtiment

TS : Travail.Suisse

UDC : Union démocratique du centre (parti d'extrême droite)

UNIGE : Université de Genève

UNIL : Université de Lausanne

USS : Union syndicale suisse

USSA : Union des syndicats autonomes

Précision sur la transcription et la traduction

Les entretiens ont essentiellement été menés en suisse allemand. Pour simplifier la transcription et parce qu'il s'agit d'une langue parlée dont les règles écrites ne sont pas formalisées, nous avons retranscrit les entretiens en allemand. Nous avons traduit les extraits d'entretien ou de la documentation allemande en n'en faisant pas une traduction littérale, mais en restant le plus proche du sens donné par les syndicalistes. Dans le cas où des expressions paraissent particulièrement significatives en allemand, nous les avons indiquées en notes de bas de page. Pour éviter d'alourdir le texte, nous n'avons pas inclus les versions originales de toutes les citations.

Précision sur l'anonymisation des entretiens

Des pseudonymes ont été utilisés pour tou-te-s les enquêté-e-s. Certain-e-s, dont des aspects du parcours sont détaillés dans les analyses, ont deux pseudonymes afin de renforcer l'anonymisation. Seules les personnalités publiques que nous n'avons pas interviewées ont parfois leur nom officiel utilisé. Dans les récits de vie, certaines caractéristiques, lorsqu'elles ne sont pas importantes pour l'analyse, ont pu être modifiées. Nous avons envisagé la construction de portraits fictifs comme dans le livre issu de la recherche collective dans laquelle s'inscrit cette thèse. Nous avons trouvé cette méthode d'anonymisation plus convaincante à plusieurs titres. Toutefois, si l'exercice de la reconstruction de portraits fictifs était facilement réalisable à l'échelle nationale où nous disposions d'un large stock d'entretiens et de carrières aux caractéristiques suffisamment similaires pour être entremêlées sans remettre en cause la cohérence de l'analyse, l'aspect localisé de notre enquête et le stock plus restreint d'entretiens rendent l'entreprise moins convaincante. Nous avons donc finalement utilisé une méthode d'anonymisation plus classique.

Introduction générale

Minuit le 14 juin 2019 à Lausanne. Une « guette » annonce le lancement de la *Grève des femmes, grève féministe* du haut de la tour de la cathédrale. Là où habituellement le guet annonce l'heure, une syndicaliste de la Ville de Lausanne sonne l'heure de la grève. Une foule en effervescence crie sa liesse sur l'esplanade de la cathédrale. Vingt-huit ans après la première grève nationale des femmes en Suisse, le pays est traversé par un mouvement social sans précédent dans son histoire récente. Sur les lieux de travail et de formation, de manière localisée dans les villages, les villes et les régions, des centaines de milliers de femmes et leurs allié-e-s se sont organisés pour arrêter le travail domestique et rémunéré. S'il est trop tôt pour mesurer les effets de cette mobilisation, les élections parlementaires du 20 octobre 2019 voient une progression spectaculaire du taux de femmes candidates et élues. Stagnant depuis des années aux alentours des 30%, plus de 40% de femmes siégeront désormais au Conseil national, l'une des deux chambres du Parlement. Comme en 1991, lors de la première grève des femmes, de nombreuses syndicalistes ont joué un rôle déterminant dans le lancement et la concrétisation de la grève du 14 juin¹. Cette effervescence et l'occupation du devant de la scène durant plusieurs mois par des femmes syndicalistes sont-elles à contre-courant des pratiques habituelles ? Que savons-nous de la féminisation et de la place des femmes dans les syndicats en Suisse ?

La participation des femmes au marché du travail rémunéré en Suisse a fortement progressé pour atteindre 63% parmi les femmes âgées de plus de 15 ans (contre 74% parmi les hommes). Elles constituent donc désormais 45.8% des personnes actives selon la dernière enquête de l'Office fédéral de la statistique (OFS²). Pourtant, les taux de femmes syndiquées dans les fédérations de l'Union syndicale suisse (USS) n'atteignent que 29.7%. Si la féminisation des membres des syndicats progresse donc, puisqu'elles n'étaient que de 13.3% en 1991, année de la première grève des femmes en Suisse, ce taux reste toutefois faible, particulièrement lorsqu'on le compare aux autres pays européens. Elle prend place dans un contexte de baisse des effectifs masculins. Ainsi, la progression de la syndicalisation des femmes, interroge et plaide pour une analyse plus fine des dynamiques de (dé)syndicalisation. L'entrée par la féminisation des syndicats permet des questionnements nuancés les analyses simplistes du déclin.

¹ Pour en savoir plus, voir le chapitre de livre (Monney et Pedrosa 2020).

² Publication « Indicateurs du marché du travail », Neuchâtel 2019, Enquête de l'Office fédérale de la statistique (OFS) sur la population active. Ce taux ne tient pas compte des personnes au chômage.

Cette thèse s'intéresse donc au processus de féminisation des syndicats en Suisse qu'il s'agit d'examiner sous l'angle des trajectoires des syndicalistes et du fonctionnement interne des organisations. Où sont les femmes dans les syndicats en Suisse ? Loin de résumer l'enjeu à un simple taux de syndicalisation, nous chercherons à comprendre comment se traduit concrètement la féminisation des syndicats dans un espace localisé. Comment, à Bâle, Unia, le SSP et Syna se féminisent-ils ? Comment se maintiennent, malgré tout, des inégalités genrées et comment pèsent-elles sur l'engagement des femmes syndicalistes ?

Le sexe du syndicalisme

La féminisation du syndicalisme en Suisse n'avait pas donné lieu jusqu'à présent à des recherches sociologiques. Les recherches sur les syndicats en Suisse étaient surtout composées de quelques travaux historiques, souvent effectuées à la demande des syndicats de l'USS ou par les syndicats eux-mêmes. Parmi elles, on soulignera principalement les recherches de Robert Fluder (Fluder et al. 1991) ainsi que les nombreux travaux de l'historien bâlois Bernard Degen (Degen 2014) qui apportent une riche contribution à l'histoire syndicale et qui ont contribué à la mise en place d'archives¹ peu explorées. Concernant les travaux historiques sur les femmes et le mouvement ouvrier, nous noterons les contributions de l'historienne Brigitte Studer (Studer 1995; 1996; 2001) ainsi que la thèse de Nora Natchkova (Natchkova 2011). Il y a quelques années, un numéro du Cahier d'histoire du mouvement ouvrier a été également consacré aux femmes dans le mouvement ouvrier (Valsangiacomo et Villiger 2013). Un récent livre retrace les cycles de grèves des années 1970 (Deshusses 2014). La question plus spécifique des femmes dans le mouvement ouvrier et dans les syndicats est abordée dans quelques rares travaux d'historiennes (Studer 1995; Mahaim et Gaillard-Christen 2000; Gül 2004; Natchkova 2011; Marti 2013). En science politique, il existe quelques recherches concernant la structure du champ syndical helvétique ainsi que son évolution du 20^e siècle à aujourd'hui (Kriesi 1998; Oesch 2008). Elles relèvent principalement la structure clivée et fragmentée des organisations syndicales tant au niveau national que régional. Elles avancent des explications macrosociologiques de la structuration de l'espace syndical en Suisse. L'étude des groupes d'intérêt consacre également des points d'analyse du rôle des syndicats dans le système des relations professionnelles en Suisse (Mach 2015) et des syndicalistes au Parlement (Pilotti 2017). Concernant les profils des dirigeant-e-s des syndicats, une étude sur « le renouvellement des élites » au sein de la Fédération suisse des travailleurs de la métallurgie et de l'horlogerie (FTMH)² permet d'entrevoir quelques transformations sociologiques (Widmer 2007). Mach et Widmer observent notamment ce changement dans l'élite syndicale de la FTMH. Il existerait une

¹ Les archives syndicales des syndicats regroupés actuellement dans l'USS sont riches, publiques et principalement regroupées aux Archives sociales de la ville de Zurich. Les archives des syndicats de tradition chrétienne s'y trouvent aussi mais ont à ce jour été beaucoup moins explorées, sont moins fournies et moins facilement disponibles.

² Un des syndicats de l'USS ayant fusionné au sein d'Unia, le plus grand syndicat en Suisse aujourd'hui.

« rupture relativement nette entre les caractéristiques sociologiques des membres du comité directeur du syndicat FTMH jusqu'à la fin des années 1980 et celles de leurs successeurs » (Mach et Widmer 2004, 123). Les « nouveaux dirigeants » ont ainsi des profils de formation plus élevé (universitaire), ne sont pas issus de la branche professionnelle qu'ils/elles organisent et sont actifs dans les partis politiques de gauche (souvent le Parti socialiste suisse (PSS)) avant d'occuper un poste de permanent-e syndical-e. Ce changement de profil des syndicalistes va de pair à la même période, avec le fait que la FTMH développe un nouveau rapport à l'État et fait recours à une plus grande diversité des registres d'action que la seule négociation de conventions collectives de travail (CCT) (Widmer 2007).

Cette faiblesse de la recherche contraste avec le renouveau en Europe des recherches sur le monde syndical dans une perspective de genre. Il existe en effet une littérature anglo-saxonne et francophone importante au sujet de la féminisation des syndicats dont nous retraçons quelques questionnements principaux. Les recherches anglophones, ancrées dans le champ des relations professionnelles, se sont interrogées sur la place des femmes dans les syndicats, avec des chercheuses au profil particulier¹ comme Cynthia Cockburn qui pose déjà au début des années 1980 la question de la sous-représentation des femmes et de leurs intérêts dans les syndicats (Cockburn 1983). Elles ont également largement investigué le rôle des politiques d'égalité (Kirton et Healy 2013), et plus spécifiquement des dirigeantes féministes (Kirton et Healy 1999) et des commissions non mixtes (Briskin 1993) sur l'engagement des femmes dans les syndicats. Elles ont interrogé également l'impact sur l'engagement des femmes du type de syndicalisme, interprofessionnel ou corporatiste (Cobble 1990) ou ont encore analysé des campagnes en faveur de la syndicalisation des femmes (Briskin 2011). Elles ont analysé les étapes des carrières des femmes syndicalistes (Ledwith, Sue et al. 1990; Briskin 1990), et l'existence de carrières alternatives (Kirton 2006), dont l'analyse invite à sortir d'une vision androcentrée prenant uniquement les carrières masculines comme modèle. En France, après les travaux pionniers de Margaret Maruani (1979) ou de Marie-Hélène Zylberberg-hocquard (1978), et de Danièle Kergoat sur la coordination infirmière (Kergoat et al. 1992), ce n'est que plus tard que ce domaine de recherches va se développer en élargissant les questionnements notamment aux militantes syndicales et

¹ Voir l'entretien avec Cynthia Cockburn publié dans la revue Travail, genre et société (Maruani et Rogerat 2003).

aux difficultés de combinaison de l'engagement politique ou syndical avec la vie privée (Le Quentrec et Rieu 2003; Le Quentrec 2009), aux politiques internes mises en place par les organisations pour inclure davantage de femmes (Guillaume 2007a; Guillaume et Pochic 2009) ou aux mobilisations de femmes dans des secteurs peu qualifiés (Bérout 2013). La revue Travail, genre et sociétés consacre même un numéro en 2013 à la question du « genre, féminisme et syndicalisme » faisant dialoguer dans le dossier « des enquêtes inédites sur les stratégies syndicales en faveur de la représentation des femmes et de leurs intérêts, dans des contextes nationaux différents » (Guillaume, Pochic, et Silvera 2013, 30).

Un constat partagé par ces études comparées (Silvera 2009) et qui nous intéresse particulièrement ici est que malgré la féminisation des adhérent·e·s syndicaux·ales et une volonté affichée de féminiser les organisations, les femmes restent sous-représentées dans les structures syndicales. Le contexte organisationnel n'est pas le même en Suisse. À commencer par les taux de féminisation des adhérent·e·s qui sont bien plus bas. Comment se féminisent des syndicats dans un système sans décharge syndicale, où le syndicalisme s'exerce généralement sur le temps libre des militant·e·s ou de manière complètement « professionnelle » ? Quels sont les profils et les trajectoires des femmes syndicalistes dans ce contexte particulier ? Comment les femmes syndicalistes en Suisse se font-elles une place dans un milieu encore plus masculin qu'ailleurs ?

Définir le genre et l'observer

L'étude de la féminisation du syndicalisme rend nécessaire une attention particulière aux rapports sociaux de sexe dont l'analyse a longtemps été délaissée par les scientifiques. Or, un des apports des études féministes est d'avoir montré que les organisations militantes, même celles dont les discours s'inscrivent dans la défense des droits des femmes, ne sont pas neutres en termes de fonctionnement (Acker 1990). En effet, « les rapports sociaux de sexe imprègnent en profondeur tous les mouvements sociaux, et cette considération doit toujours être présente quand on les analyse » (Kergoat et al. 1992, 122). Les syndicats, comme les autres organisations, ont longtemps été considérés comme « neutres » du point de vue du genre. Les femmes y sont souvent invisibilisées, que ce soit dans les luttes elles-mêmes, dans la manière dont les organisations se construisent ou parce que les sciences sociales sont longtemps restées

aveugles et androcentrées (Chabaud-Rychter et al. 2010), contribuant à cette invisibilisation. Nous utiliserons donc ici les apports des recherches récentes pour mettre le syndicalisme à l'épreuve du genre.

La recherche féministe a montré que les inégalités ne sont pas la conséquence naturelle d'une différence biologique qui d'une part n'est pas binaire, il n'existe pas que deux sexes biologiquement, et d'autre part, n'aurait pas particulièrement d'impact si la société n'y donnait pas une telle importance. Ainsi, « si le genre n'existait pas, ce qu'on appelle le sexe serait dénué de signification, et ne serait pas perçu comme important ; ce ne serait qu'une différence physique parmi d'autres » (Delphy 2001, 27). Nous nous inscrivons dans une perspective féministe matérialiste, où le genre est considéré comme un système de relations sociales de pouvoir, structuré par une division binaire entre « les hommes » et « les femmes », constituées en catégories naturalisées alors qu'elles sont socialement construites (Cameron et Scanlon 2014). Ces deux catégories sociales ne recourent pas la complexité des identités sexuelles qui existent dans la société. En revanche, elles façonnent des individus genrés et structurent fortement la société et son fonctionnement. Comme d'autres rapports sociaux de domination (en particulier la classe et la « race » au sens sociologique), elle se caractérise par la subordination d'un groupe social (les femmes) sur l'autre (les hommes). Dans cette thèse, lorsque nous utilisons le terme « homme » ou « femme », nous ne l'entendons donc pas comme une catégorie biologique, mais bien comme une catégorie socialement construite.

Contre l'idée que l'égalité est aujourd'hui acquise ou presque, nous suivons l'analyse de Kergoat qui oppose l'amalgame entre le déplacement des relations sociales et la fin du rapport social de sexe. Il existe en effet deux niveaux de réalité : celui des relations sociales et celui des rapports sociaux. La différence est que les relations sociales sont immanentes aux individus concrets entre lesquels ils apparaissent alors que les rapports sociaux sont abstraits et opposent des groupes sociaux autour d'un enjeu. Kergoat attire l'attention sur le fait que si les relations sociales bougent, et qu'une femme dans un couple hétérosexuel peut par exemple gagner plus que son conjoint, il n'en reste pas moins que structurellement, le groupe social des femmes est toujours exploité. Ainsi, le rapport social de domination des hommes sur les femmes continue à opérer et à s'exprimer sous ses trois formes canoniques : l'exploitation, la domination et l'oppression (Kergoat 2009, 113). L'exploitation s'illustre notamment par le différentiel de salaires, la domination par le plafond de verre et l'oppression par les violences machistes. Dans une

approche relationnelle des sexes, s'il y a donc bien déplacement des lignes de tension, le rapport social, en tant que rapport de production idéale¹ et matérielle (Godelier 1982), reste inentamé. Ce rapport social que nous analyserons est donc un rapport de pouvoir dans lequel les « hommes », en tant que groupe socialement constitué, forment une « classe de sexe » et occupent une position sociale dominante dans le système patriarcal. Pour penser ce rapport social de sexe, nous tenons compte du fait que chaque catégorie de sexe se définit dans son rapport à l'autre. Il n'y a pas « un monde féminin » et « un monde masculin », mais un système de genre qui produit le féminin et le masculin et en fait un « arrangement social », informant chacun·e sur qui est dominé·e et qui est dominant·e (Goffman 2002). Même si notre objet porte sur la féminisation des syndicats, et si les femmes syndicalistes sont au cœur de notre recherche et de nos analyses, nous enquêtons sur l'ensemble des acteurs et actrices syndicaux, sur leurs parcours et leurs interactions. C'est par la combinaison des entretiens approfondis et de l'observation des pratiques et des interactions que nous pensons pouvoir mettre au jour de manière située les rapports sociaux de sexe dans les syndicats.

Pour appréhender la féminisation du syndicalisme, nous combinerons une approche par les acteur·trice·s et par leur propre récit de leur parcours de vie et par les organisations. En effet, la réalité est à la fois objectivée dans le sens où les individus et les groupes « se servent de mots, d'objets, d'institutions, etc. légués par les générations antérieures, les transforment et en inventent de nouveaux », mais ces ressources objectivées « agissent en retour comme contraintes sur leur action » (Corcuff 1991, 516). La réalité est également le produit des représentations et des pratiques des individus et des groupes et existe à l'état intériorisé via divers processus de socialisation (Berger et Luckmann 1986). Dans cette perspective, nous articulerons différents niveaux de compréhension de la réalité sociale en ne nous arrêtant ni aux seules structures ni aux seuls individus.

Pour mener à bien notre recherche, nous avons donc associé deux traditions et orientations de recherche : l'approche interactionniste et la sociologie des organisations, qui permettent de ne pas dissocier les engagements des pratiques dans des organisations régulées par des normes, des règles et des interactions.

¹ Dans le sens où tout rapport social inclut une part de pensée et n'est pas seulement un rapport de domination matériel.

Des organisations genrées

À la suite des travaux fondateurs de Connell (1987) qui introduit la notion de « régime genré » pour pointer la construction du genre à l'échelle locale, c'est essentiellement sur l'approche de Joan Acker que nous nous appuyons, avec la notion « d'organisation genrée » et du renouveau des études sur la socialisation par le déplacement du regard des « produits » de la socialisation vers la socialisation « en train de se faire » et par la concentration sur les socialisations secondaires aux dépens de la seule socialisation primaire.

Plutôt que d'expliquer les inégalités de genre uniquement par des facteurs externes aux organisations, nous veillerons à ne pas négliger les processus internes. Nous considérons que les rapports sociaux de sexe se produisent aussi *au sein* même du syndicalisme. Nous nous inscrivons ainsi dans le prolongement de recherches qui en ont éclairé certains aspects, comme l'impact du modèle du militant consacré corps et âme à l'activité militante (Buscatto 2009; Le Quentrec et Rieu 2003), les exigences de disponibilité et de mobilité pour progresser à la CFDT (Guillaume 2007b), le sacrifice de la vie privée (Trat et Zylberberg-Hocquard 2000; Guillaume et Pochic 2011). Nous ne considérerons pas uniquement la place des femmes dans les syndicats comme le simple produit statique de déterminations sociales globales, mais comme résultant aussi de processus d'actualisation des rapports sociaux de sexe au sein même du fonctionnement syndical (Dunezat 2006; Guillaume 2007b) et du caractère genré du façonnage organisationnel dans les syndicats (Fillieule et Monney 2013). Nous interrogerons les pratiques quotidiennes et la culture en train de se faire des syndicats pour comprendre comment les femmes syndicalistes font leur place et s'insèrent dans ces milieux d'hommes. Dans notre analyse de la féminisation des syndicats, nous porterons donc une attention particulière au poids de la socialisation organisationnelle en analysant le rôle joué par les syndicats dans la production des inégalités.

Des carrières genrées

L'approche par la sociologie des organisations n'étant pas suffisante pour comprendre ce qui amène les individus à agir, à s'engager et à se désengager des syndicats, nous utiliserons des outils de la sociologie des engagements militants en

utilisant en particulier le concept de « carrière », qui s'inscrit dans la tradition sociologique interactionniste (Hughes 1956; Becker 1966; Goffman 1968). « Appliquée à l'engagement politique [ici syndical], la notion de carrière permet de comprendre comment, à chaque étape de la biographie, les attitudes et comportements sont déterminés par les attitudes et comportements passés et conditionnent à leur tour le champ des possibles à venir, restituant ainsi les périodes d'engagement dans l'ensemble du cycle de vie » (Fillieule 2001, 200). C'est la multiplicité des sites d'inscription des syndicalistes et la variabilité de la valeur accordée, au cours du temps, à l'engagement dans tel ou tel site que nous avons explorées. Inscrire les trajectoires dans leur contexte permet de porter une attention particulière aux temporalités de l'action collective et aux possibles « effets de périodes » (Sommier 2011, 262). Elle permet également d'analyser l'imbrication entre les différentes sphères de vie, en évitant de prendre la carrière professionnelle rémunérée comme principale source identitaire (Kirton 2006, 48) et de tenir compte de « leur multimensionnalité et [de] la pluralité des modes de relations et des formes d'intérêts qui en découlent » (Sawicki 1997, 27). Elle permet également de mettre au jour les logiques de désengagement, essentielles dans la compréhension de la féminisation des syndicats, car le *turn-over* y est conséquent. Les récentes recherches sur les conséquences biographiques de l'engagement des militant-e-s des années 1968 montrent effectivement que les effets du militantisme s'énoncent fréquemment en termes de coût, encore plus pour les femmes sur lesquelles repose principalement la prise en charge du travail domestique (Leclercq et Pagis 2011; Biland, Moalic-Minnaert, et Yon 2018; Lechaux et Sommier 2018; Masclet, Porée, et Bargel 2018). Ces outils de la sociologie de l'engagement militant permettent de questionner le syndicalisme en sortant des approches macro et par le haut en réinterrogeant les pratiques et les acteurs/actrices. Si certains travaux sur les femmes syndicalistes intègrent des aspects des trajectoires dans leurs analyses, peu utilisent pleinement le concept de carrière en évitant les écueils d'une analyse coûteuse en termes de dispositif de recherche (Agrikoliansky 2017). C'est ce dispositif que nous retraçons dans la section suivante.

Un dispositif d'enquête mixte

Après ce tour d'horizon de la littérature, nous construirons ici notre dispositif méthodologique. Ancrée dans la recherche collective SynEga, la thèse combine une approche comparative à plusieurs niveaux et mobilise différentes méthodes (cf. Tableau 2). Alors que l'étude du syndicalisme a longtemps privilégié des approches par les données statistiques ou « par le sommet » des organisations, une nouvelle génération de travaux sur le syndicalisme, tout comme sur des objets d'études proches comme les partis politiques fait usage d'un plus grand pluralisme méthodologique ainsi que d'approches localisées et ethnographiques (Giraud, Yon, et Bérout 2018). Nous nous inscrivons dans la lignée de ces travaux avec un dispositif de recherche construit sur la récolte d'un questionnaire à large échelle distribué à des syndicalistes de toute la Suisse ainsi que sur une enquête localisée où nous avons combiné des entretiens approfondis et de nombreuses observations participantes. Notre thèse s'inscrit dans un projet « Les Syndicats et l'Egalité » (SynEga) débuté en 2011 et financé dans le cadre du PNR60 par le Fonds national de la recherche scientifique suisse (FNRS).

Encadré 1: Le projet SynEga

Notre thèse s'inscrit dans le cadre du projet SynEga. Celui-ci articule trois niveaux d'analyse, basés sur la structure organisationnelle des syndicats en Suisse : le niveau des Confédérations (Union syndicale suisse et Travail.Suisse), les niveaux national et cantonal dans trois cantons francophone, italophone et germanophone. Ce projet mené au Centre de recherche sur l'action politique de l'Université de Lausanne (Crapul) est financé par le PNR60 et conduit sous la direction d'Olivier Fillieule, avec Martina Avanza, Philippe Blanchard, Gilles Descoux, Stéphanie Monay, Hervé Rayner et Vanessa Monney. Cette recherche collective menée entre 2011 et 2015 à l'Université de Lausanne a donné lieu à la publication récente d'un livre sur « le métier et la vocation de syndicaliste » (Fillieule, Monney, et Rayner 2019). L'objectif de départ de la recherche était d'une part d'explorer les mobilisations et les politiques de mises en œuvre en (dé)faveur des thématiques liées à l'égalité depuis les années 1990, et d'autre part d'étudier les pratiques des actrices et acteurs syndicaux : en quoi et comment les différentes organisations syndicales participent-elles à la dynamique de l'égalité entre les sexes ? Les syndicats étaient entendus comme des co-acteurs des avancées en matière d'égalité, via les pratiques, les stratégies et les politiques élaborées, mais aussi les résistances à leur mise en œuvre. Finalement, la recherche s'est réorientée au fil de l'analyse et de l'écriture du livre pour se centrer plus généralement sur les secrétaires syndicaux·ales en Suisse : qui s'engage dans la carrière syndicale et comment ces personnes vivent-elles leur activité professionnelle, entre vocation militante et exercice d'une profession salariée ? Se situant au croisement de la sociologie du militantisme, des parcours de vie et des professions, le livre œuvre à une meilleure compréhension des ressorts propres aux engagements dans la carrière syndicale, tout en tenant les exigences d'une analyse de genre. Nous avons corédigé l'ensemble des chapitres du livre qui s'ouvre sur un portrait sociologique des syndicalistes de l'Union syndicale suisse et de Travail.Suisse en explorant leurs raisons de s'engager. Pris dans la tension qui caractérise le travail syndical, nous analysons les enjeux d'un engagement au croisement du travail bénévole et salarié, de la division sexuée du travail et des facteurs permettant de rendre compte du maintien des femmes dans des positions plutôt dominées, malgré des politiques volontaristes de promotion des carrières féminines. En associant systématiquement l'analyse de données biographiques et statistiques des trajectoires des syndicalistes, ce travail collectif permet de dresser la carte des parcours professionnels, mais aussi militants et familiaux des femmes et des hommes qui sont au cœur des syndicats en Suisse.

Si notre travail de thèse s'inscrit pleinement dans cette recherche et que les questionnements peuvent se croiser, il a la spécificité de s'appuyer sur une enquête de terrain localisée et de longue durée, seule à même de pouvoir analyser les interactions, les réseaux

d'interconnaissance et la socialisation institutionnelle en train de se faire. Contrairement au livre collectif (Fillieule, Monney, et Rayner 2019) où nous avons restreint l'angle d'analyse aux secrétaires syndicaux-ales, notre thèse a l'originalité d'inclure l'ensemble du personnel, administratif ou syndical, et des militant-e-s.

Travailler sur les syndicats en Suisse a rapidement confronté l'équipe de recherche à une limite : les sources secondaires sont minces et les reconfigurations profondes et récentes du paysage syndical helvétique rendent les contours de l'objet difficile à cerner. Pour débiter l'enquête, nous avons donc procédé à une cartographie des principaux syndicats actifs en Suisse, en analysant des sources documentaires et quelques archives. Le questionnement féministe étant au cœur du projet, nous avons dès le départ fait des entretiens auprès de plusieurs secrétaires syndicales spécifiquement chargées des groupes d'intérêts ou commissions femmes. Comprendre et analyser les prises de position et revendications en (dé)faveur de l'égalité des sexes, le répertoire revendicatif et idéologique permet de cerner la conception de l'égalité qui sous-tend les dispositifs et actions syndicales, et plus généralement de comprendre l'histoire et le fonctionnement des syndicats à la lumière particulière des nombreuses fusions d'organisations dans les années 1990. Ces cartographies n'ont pas été publiées en tant que telles, mais ont été décisives pour construire le questionnement et les contours de notre terrain de recherche bâlois.

Après la cartographie, nous avons collectivement construit un questionnaire auto-administré en ligne¹, que j'ai été chargée de diffuser à l'ensemble des personnes « actives »² dans les syndicats regroupés dans les deux faïtières : l'Union Syndicale Suisse et Travail.Suisse dans le souci de couvrir la diversité idéologique du paysage syndical³. Ce questionnaire se divise en quatre parties : le parcours syndical, le parcours

¹ La mise en forme du questionnaire web, que j'ai personnellement effectuée, a été faite au moyen de la plate-forme libre LimeSurvey sous le langage php. Les avantages du questionnaire en ligne est qu'il est facile à transmettre, qu'il paraît moins lourd – certaines questions n'apparaissant que lorsque l'on clique « oui »-, qu'il est facile et rapide à remplir et finalement, un atout important est que la saisie des données est déjà effectuée. Toutefois, ce mode de passation comporte des désavantages et des biais car il exclut les personnes n'ayant pas de courrier électronique, pas d'ordinateur à disposition, pas ou peu de compétences informatiques. Étant donné que notre population comporte une grande disparité et des inégalités face aux outils informatiques, nous avons également mis à disposition un questionnaire papier.

² Le questionnaire visait d'une part les personnes employées par les syndicats (personnel administratif et secrétaires syndicaux-ales) et d'autre part les militant-e-s mobilisé-e-s au sein des instances syndicales ou dans les comités d'entreprises.

³ Nous ne couvrons toutefois pas l'ensemble des organisations professionnelles puisqu'une partie d'entre elles, ne sont regroupées dans aucune confédération (par exemple l'association suisse des employé-e-s de

politique, la vie familiale et professionnelle et les opinions syndicales pour répondre aux contraintes de la méthode de l'*optimal matching analysis*. Sans accès direct aux personnes visées, nous avons dû passer par des personnes-relais.

Au total, plus de 900 questionnaires ont pu être récoltés (voir Tableau 1).

Tableau 1: Réponses apportées au questionnaire

Langue	Questionnaires complets web	Questionnaires incomplets*	Questionnaires blancs*	Total visites web	Questionnaires complets papier	Total rentrés*	% femmes
Français	207	112	58	377	10	329	54
Allemand	364	154	95	613	19	537	42
Italien	69	30	18	117	1	100	31
Les 3	640	296	171	1 107	30	966	45
	58%	27%	15%	100%			

* Estimations.

Permettant de retracer les carrières (syndicale, militante, familiale, formation, profession, habitation), les données du questionnaire ont donné lieu à des analyses séquentielles (Blanchard 2005; Fillieule et Blanchard 2007) largement retranscrites dans le livre, où, associées à l'analyse des entretiens, nous avons collectivement construit des « trajectoires types » (Fillieule, Monney, et Rayner 2019). Ma connaissance du terrain syndical – j'avais déjà débuté l'enquête ethnographique sur la partie germanophone de la recherche dont j'étais responsable – a contribué à l'important travail de recodage et d'analyse des questionnaires, auquel j'ai directement participé. Dans cette thèse, les données du questionnaire ont davantage été utilisées pour permettre de faire jouer la dimension nationale et inter-syndicale avec la dimension ethnographique de l'enquête liée à la thèse.

Au niveau inter-cantonal, dans le souci de couvrir la diversité linguistique et de varier les traditions syndicales locales, trois régions ont été choisies dans le projet et analysées de manière plus approfondie : Bâle, Vaud et Tessin. Environ 95 entretiens approfondis¹, de type récit de vie, ont été menés avec des syndicalistes dans ces trois cantons par l'équipe de recherche. J'ai directement participé dans ce cadre à l'élaboration de la grille d'entretien et d'analyse et réalisé l'ensemble des entretiens bâlois (et de quelques entretiens dans les centrales syndicales).

commerce). Les syndicats de tradition anarchistes, très marginalement présents encore aujourd'hui en Suisse-allemande ne sont pas pris en compte.

¹ Voir le tableau en annexe qui présente la répartition des entretiens par type et par région.

Tableau 2: Dispositif méthodologique de l'enquête Synega

<i>Niveaux</i>	<i>Organisations</i>		<i>Type de données</i>	<i>Type de traitements</i>
<i>Niveau national</i>				
<i>26 cantons</i>	Union syndicale suisse	Travail Suisse	Questionnaires	Multi-variés
	Unia SSP Syndicom SEV APC SSM garanto	Transfair SCIV Syna Hotel&Gastro OCST Employés suisses	902 répondant·e·s	Analyses de séquences
<i>Niveau inter-régional</i>				
<i>Vaud</i>	Unia SSP	Syna	Entretiens récits de vie	Analyse de carrière
<i>Tessin</i>	Unia SSP	Syna OCST	95 entretiens approfondis	Analyse thématique
<i>Bâle</i>	Unia SSP	Syna		
<i>Niveau régional</i>				
<i>Bâle</i>	Unia SSP	Syna	Observations ethnographiques	Analyse des observations

Les entretiens ont été menés en français, italien, allemand et suisse-allemand, à des niveaux variés de responsabilité (voir annexe 1 pour un tableau synthétique). Ces entretiens biographiques sont essentiels dans le dispositif d'enquête. Dans la lignée de la seconde école de Chicago, la place du biographique y est déterminante. En s'inscrivant dans cette approche, « pour comprendre la conduite d'un individu, on doit savoir comment il percevait la situation, les obstacles qu'il croyait devoir affronter, les alternatives qu'il voyait s'ouvrir devant lui ; on ne peut comprendre les effets du champ des possibilités, des sous-cultures de la délinquance, des normes sociales et d'autres explications du comportement communément invoquées, qu'en les considérant du point de vue de l'acteur » (Becker 1966, 106). Le recueil de données biographiques n'est cependant pas suffisant en soi pour comprendre comment des parcours individuels ou collectifs (lignées familiales, groupements, cohortes) sont liés, non à des traits psychologiques individuels, mais à des processus sociohistoriques incluant des valeurs et croyances, mais aussi des normes et règles socialement identifiables et comment, inversement, ces processus peuvent se comprendre à partir de l'analyse de leurs

traductions individuelles. Autrement dit, l'existence sociale des individus est considérée comme un processus et l'histoire des sociétés et celle des individus sont traitées comme interdépendantes. Ensuite, l'histoire de vie oblige à raisonner en tenant toujours compte du déroulement des processus observés. D'où l'importance portée à toujours réinscrire systématiquement la singularité des trajectoires observées qualitativement dans une cartographie plus large esquissant les itinéraires possibles, les parcours de vie effectivement empruntés. Nous chercherons donc à articuler les récits aux contextes auxquels ils se réfèrent aussi bien qu'aux propriétés des personnes interrogées, faisant ainsi entrevoir, au-delà de la singularité des itinéraires individuels, des régularités. Comme le souligne Becker à propos des monographies réalisées par l'école de Chicago, c'est en effet la mosaïque des cas étudiés et leur mise en perspective qui permettent de comprendre les multiples facettes d'un phénomène (Becker 1966). À Bâle, la récolte des entretiens biographiques s'est combinée à une enquête au cœur des secrétariats syndicaux dont nous retraçons les principaux aspects dans ce qui suit.

Une enquête localisée dans les syndicats à Bâle

Alors que le dispositif de l'enquête SynEga repose sur une méthode mixte qui associe les données présentées jusque-là, la spécificité méthodologique de la thèse est qu'elle s'appuie principalement sur une enquête ethnographique combinant une enquête sur le long court à travers des observations participantes et des entretiens approfondis. J'ai mené cette enquête ethnographique entre 2010 et 2015 dans les syndicats ayant un secrétariat dans la ville de Bâle, qui se situe au cœur des activités syndicales de la région.

J'ai choisi les secrétariats régionaux des syndicats comme lieux principaux de l'enquête. Les permanent·e·s syndicaux·ales sont donc au cœur de nos questionnements, car ce sont les plus présent·e·s dans les locaux. Ces syndicalistes sont effectivement au cœur du travail syndical quotidien et cette unité de lieu permet de circonscrire l'enquête, c'est pourquoi j'ai moins observé le travail syndical en train de se faire sur les lieux de travail par les militant·e·s syndicaux. C'est dans ces locaux syndicaux qu'ont lieu les réunions syndicales. Ce choix se justifie aussi par les spécificités du travail syndical en Suisse, très professionnalisé et sur lequel nous reviendrons dans le premier chapitre de la thèse. S'intéresser à la féminisation des syndicats en partant des secrétariats permet donc de se situer au cœur du travail syndical en train de se faire.

Pour comprendre la féminisation du syndicalisme et ce qui se joue au sein des organisations, l'enquête ethnographique permet de mettre au jour les logiques d'adhésion et d'engagement syndicales et les réseaux relationnels dans lesquels s'insèrent les individus. À côté des variables « dispositionnelles » plus classiques [que nous avons plutôt analysées dans le livre collectif], l'insertion dans les réseaux sociaux est une des variables permettant de comprendre l'enrôlement (Duriez et Sawicki 2003, 17). Or, une enquête localisée permet véritablement d'observer et d'analyser ces logiques en les ancrant dans leur contexte social. L'investigation ethnographique rend possible une analyse allant au-delà des discours mis en avant par les porte-parole, des règles statutaires et des valeurs mobilisées verbalement par les militant·e·s dans les entretiens. Cette présence prolongée sur le terrain « permet de rendre au recrutement politique [ici syndical] une complexité (son intrication dans des relations sociales économiques ou professionnelles diversifiées) que tendent à masquer les considérations étroitement politiques ou stratégistes » (Latté 2002, 77). J'ai tenu compte des sociabilités et des éthos organisationnels pour révéler l'institution à l'« état vif », le lieu où se révèlent les tensions et les mouvements qui la parcourent (Renou 2003, 77). Mener des observations directement dans les syndicats me paraissait d'autant plus essentiel que les rapports sociaux de sexe sont difficiles à saisir et que je souhaitais comprendre le rôle de « la socialisation organisationnelle » en train de se faire.

Les observations participantes rendent visible la division du travail syndical, et notamment le caractère genré de la reconnaissance de qualification, la structure informelle de l'organisation, le rapport au travail des enquêté·e·s et la socialisation organisationnelle en train de se faire. Si le questionnaire et les récits de vie permettent déjà en partie de saisir les effets de la division sexuée, ses mécanismes et les perceptions genrées des coûts et des bénéfices du militantisme ne peuvent que se saisir en actes, en train de se faire dans les moments officiels ou informels de la vie syndicale.

Enquêter sur un milieu d'interconnaissance et restituer des données biographiques pose des questions d'anonymisation sur lesquelles nous revenons dans l'Encadré 2.

Encadré 2 Anonymiser un milieu d'interconnaissance

Les données récoltées impliquent l'utilisation fréquente d'extraits de parcours de vie faisant apparaître immédiatement des enjeux d'anonymisation des personnes citées. Les entretiens ont été menés en garantissant l'anonymat lors de la restitution. Pour ce faire, nous avons tout d'abord utilisé des pseudonymes pour toutes les personnes enquêtées. Ce premier élément permet de rendre les personnes citées quasi méconnaissables pour la plupart des lectrices et lecteurs. Seules les personnalités publiques - que nous n'avons pas interviewées, mais qui peuvent être citées - ont parfois leur nom officiel utilisé.

Toutefois, l'utilisation de pseudonymes n'est pas suffisante pour anonymiser les syndicalistes entre elles et eux. Explorant de petits milieux d'interconnaissance, un extrait de parcours peut rendre facilement reconnaissable une personne dans le milieu. En préambule, nous avons décidé, dans tous les cas, de rendre compte des extraits d'entretien avec une certaine retenue lors de points sensibles d'une trajectoire. Ensuite, rendre complètement méconnaissables les interviewé·e·s impliquerait un trop grand écart avec les caractéristiques sociales et les parcours des personnes. Nous avons donc procédé de la sorte : dans les récits de vie, certaines caractéristiques, lorsqu'elles ne sont pas importantes pour l'analyse, ont pu être modifiées.

Au moment de rédiger les portraits plus complets qui apparaissent tout au long des chapitres, nous avons envisagé la construction de portraits fictifs comme dans le livre issu de la recherche collective SynEga. Cette méthode d'anonymisation, utilisée en fin d'ouvrage pour clore le livre nous était apparue comme particulièrement convaincante à plusieurs titres : premièrement, les portraits fictifs garantissent l'anonymat, permettent de restituer l'épaisseur des expériences vécues à travers l'analyse de trajectoires complexes et détaillées, romancées, mais construites pour rendre compte de mécanismes qui ressortent justement des analyses plus classiques d'entretiens. Toutefois, si l'exercice de la reconstruction de portraits fictifs était facilement réalisable à l'échelle nationale où nous disposions d'un large stock d'entretiens et de carrières aux caractéristiques suffisamment similaires pour être entremêlées sans remettre en cause la cohérence de l'analyse, l'aspect localisé de notre enquête et le stock plus restreint d'entretiens rendent l'entreprise moins convaincante. Nous avons donc finalement utilisé une méthode d'anonymisation plus classique, décrite ci-dessus et avons fait usage de deux pseudonymes différents pour les personnes dont les parcours sont détaillés dans les portraits.

Planter le décor de l'enquête bâloise

L'enquête ethnographique s'est déroulée essentiellement dans la ville de Bâle où se situent les secrétariats syndicaux, « les cœurs battants » des principales activités syndicales de la région du Nord-Ouest de la Suisse. Initialement, cette région avait été choisie pour sa situation spécifique, à la frontière de la France et de l'Allemagne, permettant d'intégrer une dimension transfrontalière dans les analyses. Construite sur le coude du Rhin, symbole géographique de la ville, Bâle se situe entre le Jura au Sud et la Forêt-Noire au Nord-Est dans le demi-canton de Bâle-Ville. C'est en 1833 que le canton se divise douloureusement en deux : Bâle-Ville¹ et Bâle-Campagne². Bâle-Ville est un petit canton³. Tant en raison de sa situation géographique, qu'en raison de son pourcentage d'étrangers⁴, les habitant·e·s de Bâle parlent de nombreuses langues. Le dialecte bâlois du Suisse allemand est toutefois la langue officielle et très majoritairement parlée. Enquêter sur Bâle a donc permis de couvrir la diversité des aires linguistiques de la Suisse.

¹ En plus de la ville de Bâle, le demi-canton est composé seulement de deux autres villages : Riehen et Bettingen. Historiquement, une troisième commune du nom de Petit-Huningue faisait partie du canton. Petit-Huningue remet son administration à l'État en 1893 et perd son statut de commune en 1908.

² Organisé en 5 districts : Arlesheim, Liestal, Sissach, Waldenburg, Laufon (dès 1994).

³ Sa superficie est de seulement 37 km² pour près de 200'000 habitant·e·s et celle de Bâle-Campagne de 517.7 km². En 2004, la superficie de Bâle-Ville se divise entre 12.4% de forêt et surface boisée, 12% de surface agricole, 71.1% de surface bâtie et 4.5% de surface improductive. Celle de Bâle-Campagne comporte quant à elle 41.3% surface boisée, 40.5% de surface agricole, seulement 17.4% de surface bâtie et 0.7% de surface improductive.

⁴ Le pourcentage d'étrangers vivant à Bâle-Ville est d'ailleurs parmi les plus élevés en Suisse après Genève (37.1% en 2016 selon l'OFS) alors que celui de Bâle-Campagne (19.1% OFS) est légèrement inférieur à la moyenne suisse située à 22%.

Encadré 3: De l'usage du dialecte

La langue parlée à Bâle (Ville ou Campagne) est le dialecte bâlois du suisse allemand. Contrairement à la Suisse romande ou italophone, l'usage des parlers alémaniques s'est imposé dans tous les cantons germanophones. La langue officielle enseignée à l'écrit reste toutefois l'allemand. À Bâle dans les commerces, l'usage du français est fréquent, car de nombreuses personnes travaillant dans la vente sont des frontalier·ère·s français·e·s. De la même manière dans le travail syndical quotidien dans l'industrie, les syndicalistes m'ont demandé à plusieurs reprises de traduire des tracts syndicaux en français ou d'appeler des membres vivant en Alsace, mais travaillant dans une usine bâloise. Dans d'autres secteurs, par exemple dans le secteur du bâtiment, les langues majoritaires sont plutôt l'italien, le portugais, le turc et le serbo-croate. L'usage du dialecte n'est donc pas systématique dans le milieu syndical bâlois. À Unia et à Syna, plusieurs permanent·e·s ne sont pas et ne parlent pas suisse allemand. Parmi les membres et militant·e·s, la proportion migrant·e·s est importante également. À Unia par exemple, plus de 50% des membres sont des migrant·e·s. Les séances syndicales se déroulent donc pour la plupart en « bon allemand », plus facile à comprendre, mais plus difficile à parler pour une partie des Suisses-allemands. Au quotidien du travail syndical, l'usage reste très essentiellement le suisse allemand. À l'exception des syndicalistes originaires d'Allemagne (4 au moment de l'enquête à Unia) qui continuent à parler le « Bon allemand » dans les interactions quotidiennes tout en comprenant rapidement le dialecte suisse allemand.

Lors de l'enquête, nous avons mené la plupart des entretiens en suisse allemand (notre langue maternelle avec le français) à l'exception des syndicalistes ne le parlant pas et de trois syndicalistes persuadé·e·s (à tort) que nous comprenions mieux l'allemand que le dialecte¹.

Au moment de l'enquête, le régime fiscal du Canton de Bâle-Ville incluant une taxe reversée à l'Église, beaucoup de Bâlois·e·s sortent de l'institution ecclésiastique. Les protestant·e·s ne constituent plus que 17.8% de la population et les catholiques 19.9%. 43.8% des gens se considèrent « sans confession » (OFS 2012)². À Bâle-Campagne, les catholiques sont plus représentés et constituent encore 28.2%, les protestant·e·s 33.3% et seuls 25.7% de la population se dit « sans confession » (OFS 2012)³. Pourtant, l'histoire

¹ Dans le quotidien de l'enquête, les personnes nous interrogeaient souvent sur notre dialecte et nous étions rapidement identifiée comme « non-bâloise » car notre dialecte est vieillot, campagnard, teinté de tonalités francophones et surtout, il s'agit du dialecte de l'Est de la suisse dont rient les habitant·e·s des cantons plus urbains.

² Données de l'OFS - portraits régionaux.

³ Données de l'OFS, portraits régionaux.

de Bâle est marquée par un Concile œcuménique de l'Église catholique qui se déroule entre 1431 à 1449 (Helmuth 2016) et durant lequel le Pape Félix V est élu. Il joue un rôle dans le développement de l'industrie du papier, de la banque¹ qui pose les jalons de l'Université de Bâle, première de Suisse et fondée en 1460.

Au niveau de l'histoire économique, travailler sur Bâle est intéressant, car il s'agit de la ville suisse à l'industrie la plus développée. Les activités syndicales y sont nombreuses. Nous retraçons brièvement cette histoire qui permet de mieux saisir ensuite la féminisation du marché du travail à laquelle l'implantation locale des syndicats est aussi liée.

Après l'imprimerie, c'est l'industrie des rubans de soie qui marque pendant longtemps le développement de la région. Durant les deux tiers du 19^e siècle, l'économie était divisée en deux secteurs : d'une part l'industrie de la soie², en fabrique ou à domicile, orientée vers l'exportation et d'autre part l'artisanat, réglementé par des confréries et orienté vers le marché intérieur (Degen et Sarrasin 2017). L'industrie chimique, aujourd'hui dominante, a débuté en 1859 avec la fabrique d'aniline d'Alexandre Clavel, mais aujourd'hui, le secteur est surtout aux mains de quelques groupes multinationaux³. Dans la seconde moitié du 19^e siècle, Bâle devient la plus grande ville industrielle de Suisse et compte en 1870 environ 6'600 ouvrier·ère·s de fabrique dont 78% dans la soie, 8% dans la métallurgie et l'industrie des machines, 6% dans les métiers du bois et de la construction et 2% dans la chimie. Le tissu économique change toutefois fortement⁴. En effet, au moment de l'enquête, le secteur primaire, toujours très faible dans ce demi-canton urbain, passe de 4.5% des emplois en 1870 à moins de 1% en 2011 (0.1%). Le secteur secondaire qui regroupait 52.4% des emplois perd largement de son poids avec la suppression de tous les emplois liés à l'industrie du textile. Il ne représente plus que 19.4% en 2011. Pour finir, le tertiaire, qui représentait 43.1% des emplois, se développe jusqu'à représenter 80.6% des emplois. À Bâle-Campagne, les changements du tissu économique sont encore plus marqués. Alors qu'en 1870 le secteur primaire constituait 32.6% des emplois, il ne pèse plus que 2.5% en 2011. Le secteur secondaire qui constituait la part la plus importante des emplois passe de 58.8% à seulement 27.6%. Pour

¹ Création d'un hôtel des monnaies.

² En 1847, l'industrie des rubans et tissus de soie fournit un cinquième du revenu total de la ville.

³ En particulier le groupe Ciba et Sandoz qui a fusionné en 1996 pour donner Novartis ou le groupe Roche.

⁴ Nous reviendrons de manière plus approfondie sur ces transformations dans le prochain chapitre. Il s'agit ici de dresser un portrait général.

finir, le tertiaire se développe de manière exponentielle en passant de seulement 8.6% des emplois à 70%. Nous verrons comment ces transformations profondes se lient à la féminisation du marché du travail et des syndicats.

L'histoire politique de Bâle compte plusieurs aspects notables lorsqu'on travaille sur la féminisation des syndicats. Il s'agit du premier canton alémanique où les femmes ont obtenu le droit de vote en 1966. Nous verrons que la ville a également joué un rôle important dans l'histoire du mouvement ouvrier international. Le pouvoir exécutif est aux mains de sept personnes constituant le Conseil d'État¹, élu par les votant-e-s depuis 1889. Le pouvoir législatif est lui exercé par 100 député-e-s (130 avant 2008), élu-e-s au système majoritaire puis proportionnel dès 1889². Le courant radical apparaît à Bâle dans les années 1949, en réaction au fédéralisme extrême et à l'antilibéralisme de la classe dirigeante (Degen et Sarrasin 2017). La bourgeoisie protestante de la ville est représentée par le Parti libéral, puis « libéral démocratique ». C'est le seul canton de Suisse alémanique où le Parti libéral parvient à peser et le seul de Suisse à n'avoir toujours pas fusionné avec le Parti radical³. Le Parti socialiste se crée en 1890 dans le sillage d'une section de la société du Grütli et d'autres associations ouvrières. Il dispose d'un certain poids politique et organise en 1912 un important Congrès pour la paix de la II^e Internationale⁴. Le parti communiste se détache du PS en 1921 jusqu'à son interdiction en 1940 il obtient 25 sièges au Parlement. Dès 1944, le Parti du Travail réunit des socialistes de gauche et des communistes et exerce un certain poids jusqu'en 1956. Dans le sillage des mouvements de 1968 et de l'été 1969 où a lieu un blocage des trams à Bâle se fondent les « Organisations progressistes de Bâle » qui militent entre 1970 et 1993. Dans les années 1990, les Verts entrent au Grand Conseil bâlois avec deux groupes (La Liste des femmes fondée en 1991 et la gauche radicale du groupe BastA fondé en 1995⁵).

¹ Assisté d'une administration professionnelle, il se répartit en sept départements : la Santé, l'Instruction publique, les Travaux, les Finances, la Police (avec les affaires militaires dès 1978), la Justice, l'Intérieur (jusqu'en 1978 puis l'Économie et les affaires sociales).

² Dans onze cercles électoraux et avec une durée des législatures de 4 ans.

³ Les deux partis font toutefois partie du Parti libéral radical suisse.

⁴ 550 délégué-e-s socialistes issu-e-s de 23 pays différents se réunissent pour exprimer leur volonté d'éviter la guerre par tous les moyens possibles. Plus de 10'000 personnes manifestent dans les rues de Bâle le dimanche et une cérémonie a lieu dans la cathédrale durant laquelle d'importantes figures du socialisme comme Jean Jaurès ou Victor Adler prennent la parole. Ce congrès extraordinaire a un large écho à travers toute l'Europe et bien au-delà des cercles et journaux socialistes.

⁵ Après la dissolution des groupes trotskistes, maoïstes et communistes à Bâle, des militant-e-s de ces différents groupes fondent BastA.

Au moment de l'enquête, le Parti radical et le Parti libéral (droite économique) ont respectivement 12% et 10% des sièges au législatif. Le Parti socialiste est le premier parti en termes de voix avec 33% des sièges. Le groupe des Verts et BastA occupent 13% des sièges. L'Union démocratique du centre (UDC), la droite radicale et xénophobe, 15% des sièges. Le Parti démocrate-chrétien (PDC) n'a que 8% des sièges, les Verts libéraux 5%. L'union des électeurs a 1% et la catégorie « autres » 3%.

Tableau 3: Répartition des sièges par parti politique Bâle-Ville 2000 à 2016.

	2000		2004		2008		2012		2016	
<i>PRD</i>	18	14%	17	13%	11	11%	12	12%	10	10%
<i>PLD</i>	16	12%	12	9%	9	9%	10	10%	14	14%
<i>PS</i>	39	30%	46	35%	32	32%	33	33%	34	34%
<i>PDC</i>	14	11%	11	8%	8	8%	8	8%	7	7%
<i>PPE/Union des électeurs évangéliques</i>	6	5%	6	5%	4	4%	1	1%	1	1%
<i>DS</i>	5	4%								
<i>PSDb</i>	6	5%	6	5%	3	3%				
<i>Verts/BastA/FraBc</i>	12	9%	16	12%	13	13%	13	13%	14	14%
<i>UDC</i>	14	11%	15	12%	14	14%	15	15%	15	15%
<i>Vert' libéraux</i>					5	5%	5	5%	4	4%
<i>Autres</i>			1	1%	1	1%	3	3%	1	1%
Total	130	100%	130	100%	100	100%	100	100%	100	100%

Source : Office fédéral de la statistique ; Statistisches Jahrbuch des Kantons Basel-Stadt

À l'exécutif de Bâle-Ville, la stabilité règne entre 2004 et 2016 où les sièges sont occupés de la manière suivante : le Parti socialiste a 3 sièges, le Parti radical, le Parti libéral, le PDC et les Verts ont chacun 1 siège. Une seule femme, Eva Herzog du PS siège à l'exécutif.

À Bâle-Campagne, le Grand Conseil est composé seulement de 90 sièges et les député·e·s y sont élu·e·s à la proportionnelle depuis 1920¹. L'exécutif, le Conseil d'État, est élu par les votant·e·s depuis 1863 et est composé de cinq personnes². Une première femme y est élue en 1994. Le canton de Bâle-Campagne est aussi parmi les premiers

¹ Parmi douze cercles électoraux.

² Les élu·e·s se répartissent les départements de la Finance et des cultes, de l'Économie et de la santé, des Travaux publics et de l'agriculture (travaux publics et environnement dès 1989), de la Justice, de la police et des affaires militaires, de l'Instruction publique et la culture.

cantons¹ à inscrire le suffrage féminin dans sa Constitution (en 1967). En 2011, le Parti Radical-démocratique occupe deux sièges, le PS et le PDC chacun un. Malgré le succès de l'UDC au Parlement, le parti perd son siège à l'exécutif au profit des Verts².

Tableau 4: Répartition des sièges par parti politique Bâle-Campagne 1999-2015.

<i>Parti</i>	<i>1999</i>		<i>2003</i>		<i>2007</i>		<i>2011</i>		<i>2015</i>	
<i>PRD</i>	22	24.4%	19	21.1%	20	22.2%	14	15.6%	17	18.9%
<i>PS</i>	25	27.8%	25	27.8%	22	24.4%	21	23.3%	21	23.3%
<i>PDC</i> ³	12	13.3%	11	12.2%	11	12.2%	8	8.9%	8	8.9%
<i>UDC</i>	14	15.6%	20	22.2%	21	23.3%	24	26.7%	28	31.1%
<i>PEV</i>	3	3.3%	3	3.3%	4	4.4%	4	4.4%	4	4.4%
<i>AN/DS</i>	9	10.0%	4	4.4%	1	1.1%				
<i>Gauches/Verts</i> ⁴	5	5.6%	8	8.9%	11	12.2%	12	13.3%	8	8.9%
<i>Vert'libéraux</i>							3	3.3%	3	3.3%
<i>PBD</i>							4	4.4%	1	1.1%
<i>Total</i>	90	100%	90	100%	90	100%	90	100%	90	100%

Source : *Statistisches Jahrbuch Basel-Landschaft ; Annuaire statistique de la Suisse*

Au moment de l'enquête en 2011, l'Union démocratique du centre (ancien parti agrarien, désormais courant de la droite xénophobe⁵) devient pour la première fois le parti ayant le plus de sièges au Parlement de Bâle (26.7%), devançant le Parti socialiste qui en a 23.3%⁶. Nous constatons dans le Tableau 4 que le parti radical continue à perdre des sièges et ne pèse plus que 15.6% (14 sièges des 22 qu'il avait en 1999). Les Verts progressent légèrement et obtiennent 13.3% des sièges ce qui est plus que le PDC qui n'est plus qu'à 8.9%. 2011 voit également les Verts libéraux et le PBD faire leur entrée au Parlement de Bâle-Campagne avec respectivement 3 (3.3%) et 4 (4.4%) sièges.

Nous retenons de ce panorama que Bâle a un tissu industriel très développé. Ce secteur a longtemps été un véritable bastion syndical et les activités des organisations y

¹ Il est d'ailleurs le premier canton rural à le faire.

² Le parti regagnera son siège en 2015 à l'exécutif face au PS qui perd son seul siège à l'exécutif de Bâle-Campagne.

³ Parti populaire catholique de 1920 à 1926, parti populaire catholique et association chrétienne-sociale de 1926-1961, parti conservateur chrétien-social de 1961 à 1970, PDC dès 1970.

⁴ Société du Grütli, Parti communiste, Parti du travail, Organisations progressistes, Verts BL et Liste verte libre.

⁵ Pour une analyse fine de la diversité des militant-e-s de ce parti qui s'est fortement transformé et développé ces dernières années, voir (Gottraux et Péchu 2011)

⁶ À Bâle-Campagne, les différents districts n'ont pas les mêmes traditions politiques. Le Parti socialiste et le Parti radical démocratique ont leurs fiefs dans le bas du canton, l'UDC (parti paysan bâlois jusqu'en 1953) dans le haut, le PDC est fort dans le Birseck et le Laufon catholique.

sont donc fortement développées dans la région. Toutefois, la suppression des emplois liés à la production dans l'industrie et la croissance marquée du secteur tertiaire transforment le paysage local et syndical. Or, cet enjeu se situe au cœur des dynamiques de féminisation des syndicats que nous étudierons dans cette thèse. Travailler sur Bâle permet d'étudier une région marquée par un paysage politique où la gauche est, depuis longtemps, bien implantée aux côtés des syndicats, avec la tenue du congrès de la II^e internationale et le développement marqué du parti du travail et du parti socialiste. Observer la féminisation du syndicalisme dans la région permet donc d'inclure dans la comparaison nationale un canton germanophone, mais surtout, d'enquêter dans une région au syndicalisme foisonnant et où plusieurs femmes marquent la présidence et la direction de la plus grande centrale syndicale de la région. Nous présenterons dans ce qui suit, le déroulement concret de notre enquête.

Devenir « sujet » de son objet de recherche

Je présenterai ici mes terrains d'enquête et les principaux matériaux récoltés. J'explicitai dans cette section mon rapport à l'objet, qui a pesé sur les conditions de l'enquête. Selon Florence Weber et Stéphane Beaud, dans une recherche ethnographique, l'enquêtrice ne pouvant se faire oublier, elle ne doit donc pas s'oublier dans l'analyse (Beaud et Weber 2008, 39). Devenue « sujet » de ma recherche, je suis secrétaire syndicale depuis 2016 au Syndicat des services publics, mais dans une autre région. Cette proximité avec l'objet de recherche n'existait pas à priori, mais s'est installée progressivement au cours de l'enquête, ce que j'explicitai dans cette courte socio-analyse.

La féminisation du syndicalisme était pour moi un sujet méconnu. Mon grand-père maternel, ouvrier puis chef d'équipe dans une usine métallurgique du canton de Schaffhouse, a toujours été membre de la FTMH. Je l'apprends durant ma recherche en découvrant chez lui un grand pot en cuivre reçu à l'occasion du jubilé de ses 30 ans d'adhésion. Le sujet du syndicat reste éloigné des discussions familiales. Germanophone, ma mère ne connaissait d'ailleurs pas le mot « syndicat » en allemand lorsque je lui demandais comment traduire ce mot au moment de traduire le questionnaire de l'enquête SynEga.

Comme beaucoup d'autres syndicalistes que j'ai rencontrés sur le terrain, je suis la première de la famille à accéder à des études universitaires¹. Venant tous deux de milieux modestes², mes deux parents ont terminé l'école obligatoire en voie pré-gymnasiale³. Ce diplôme ouvrait la possibilité de continuer des études au lycée, mais tous deux ont immédiatement commencé à travailler après l'école. Ils débutent des apprentissages, comme la plupart des enfants issus de classes populaires à cette époque. Apprentissage d'employé de commerce pour mon père, qui depuis travaille dans une banque, et de cuisinière pour ma mère, qui quittera son emploi rémunéré au moment de ma naissance et qui m'élève, avec mes deux petites sœurs, avec beaucoup d'engagement et de dévouement. La situation financière de mes parents s'améliore rapidement au fil des années et leur position sociale avec (ils deviennent même propriétaire d'une petite maison mitoyenne⁴). Leur parcours en pré-gymnasiale à l'école, dont ils me parlent, et le fait que j'associe depuis l'enfance le milieu bancaire à « la richesse », me donne l'impression depuis toujours de venir d'un milieu social plus aisé qu'en réalité. Mon parcours scolaire se passe assez aisément et j'entre facilement à l'Université. Ces caractéristiques sont importantes, car elles marquent ma forte proximité sociologique avec de nombreux secrétaires syndicaux·ales d'Unia durant l'enquête, j'y reviendrai.

L'entrée à l'Université de Lausanne rime avec la découverte d'un univers inconnu. J'ai l'impression en première année de flotter sur un nuage sans réellement saisir tout ce qu'il se passe ; les cours sont difficiles à tel point que je dois même chercher de nombreux mots dans le dictionnaire pour suivre. J'avais choisi de faire un bachelor en Science politique suite à l'intérêt suscité par un cours sur le système politique suisse au lycée et à ma participation à une simulation parlementaire, « le Parlement des jeunes ». Je vis certains cours comme de véritables révélations, en particulier celui de « sociologie

¹ Y compris parmi toutes mes cousines et cousins qui font des apprentissages.

² Outre mon grand-père déjà mentionné, ma grand-mère maternelle est maraîchère, travaille à la vigne et élève quatre enfants. Mon grand-père paternel est secrétaire dans une entreprise viticole et ma grand-mère, immigrée italienne originaire de la campagne napolitaine. A son arrivée en Suisse à l'âge de 18 ans, elle travaille plusieurs années dans une ferme, puis trouve un travail comme serveuse, avant de faire pendant longtemps des ménages pour des particuliers. Elle parle souvent des conditions de vie très dures à son arrivée en Suisse et des difficultés financières tout au long de sa vie pour élever les trois enfants. Mes grands-parents maternels vivent à la campagne. La famille habite une ancienne ferme, dont une petite partie est habitable et qu'ils acquièrent avec un prêt. Un petit terrain agricole existe autour et ils ont toujours cultivé des arbres fruitiers, des légumes, des pommes de terre et élevé un temps des lapins. Les conditions de vie à la campagne sont toutefois modestes. Ma mère, née en 1962, me raconte avoir grandi durant une partie de son enfance, sans eau chaude courante, ni chauffage dans les pièces et se souvenir de l'installation d'une salle de bain et de toilettes seulement durant son adolescence.

³ La voie pré-gymnasiale est celle qui permet d'aller au « gymnase » qui est le lycée en Suisse.

⁴ Achetée avec leurs économies, un bout du fonds de retraite de mon père et un prêt à la banque.

politique, les fondements de la domination ». Lors des grillades de voisinage cette année-là, j'explique fièrement ce qu'est la « reproduction sociale ». Comme d'autres syndicalistes le racontent, le suivi d'un cursus universitaire en sciences humaines marque une prise de conscience de sa propre position sociale et des mécanismes sociaux de domination, qui entrent en écho avec l'expérience de l'inégalité face à des camarades de classe souvent plus aisé-e-s. Le cours d'introduction en études genre aura le même effet révélateur et marquant sur moi. Il alimente un sentiment d'injustice face à la domination masculine et aux violences psychologiques et physiques exercées à mon égard par mon ex-partenaire durant ces années d'étude.

Ma méconnaissance de l'univers académique¹ est palliée par mon engagement étudiantin, qui débute dès la première année et me rend intelligible l'organisation de la structure académique et de son fonctionnement. Tout au long de mes études, je passe peu de temps à réviser, beaucoup de temps à militer au sein des associations étudiantines. C'est de manière paradoxale les conflits avec le corps professoral et le décanat, qui me rapproche de plusieurs chercheuses et chercheurs dont l'une m'embauche comme assistante-étudiante. Après avoir travaillé en parallèle² à mes études depuis la fin du collège, en particulier dans un magasin d'habits où ma mère est engagée par la suite, mon travail d'assistante-étudiante marque un tournant et me donne envie de faire une thèse.

Souhaitant initialement travailler sur l'engagement local dans les partis politiques³, la trop grande proximité avec l'objet me pousse à rediriger mes questionnements sur le syndicalisme. Un projet de recherche est lancé dans l'institut et la perspective de travailler dans un groupe de recherche me ravit. Associée dès le départ au dépôt du projet auprès du FNRS, c'est par ce biais que je me familiarise à l'univers syndical. J'effectue mon mémoire de master sur un syndicat à Bâle⁴ avant même que le projet n'obtienne son financement. C'est durant cette enquête de terrain de Master en 2010 que je découvre pour la première fois ce qu'est concrètement un syndicat.

¹ Je ne savais pas ce qu'était un doctorat, ni même que cela existait.

² Mes parents ont toujours payé mes frais d'études et mon assurance maladie. J'étais autonomes pour tout le reste. N'habitant presque plus au domicile parental après quelques mois d'études mais dans la collocation de mon ex-compagnon, j'assumais tous les autres frais d'habitation et de vie. Je travaillais à 30% durant les périodes de cours et à temps plein durant toutes les vacances universitaires. Ce rythme de vie soutenu, entre travail rémunéré, études et militantisme, sans véritable période de vacances durant ces années, était une bonne préparation au travail syndical qui nécessite une certaine endurance physique et psychologique.

³ J'étais à ce moment élue communale dans mon village et intéressée à comprendre les logiques locales d'adhésion aux partis politiques, qui suivaient peu les clivages idéologiques des partis.

⁴ La région d'enquête où le projet prévoyait de m'envoyer si la recherche obtenait son financement.

L'obtention du financement du projet et mon embauche marquent la poursuite de mon enquête à Bâle. Je pars sur ce terrain de recherche sans sujet figé. Entre 2011 et 2015, je continue à découvrir l'univers syndical par la recherche, mais également par un autre biais : celui de mon engagement militant à Lausanne dans une association féministe très proche des milieux politiques de gauche et des syndicats. L'association Feminista !, dans laquelle je m'investis beaucoup, mène des campagnes conjointes avec des syndicalistes notamment dans une campagne de votation contre le retrait de l'avortement des prestations remboursées par les assurances maladies. Je participe également plusieurs années d'affilée à l'organisation du 8 mars, dont la coordination est essentiellement composée de femmes syndicalistes et féministes de la région. Mon quotidien militant est de plus en plus partagé avec des femmes syndicalistes avec qui je tisse des liens, y compris d'amitié. Mon activité associative à l'université se poursuit dans l'association du « corps intermédiaire »¹ dont l'un des membres est un militant engagé au syndicat des services publics, organisation avec laquelle je mène plusieurs batailles syndicales durant mes années d'assistantat.

L'enquête de terrain menée dans l'espace syndical bâlois a donné lieu à la récolte de données très inégales pour des raisons liées tant à la temporalité de la recherche qu'à l'accès inégal aux terrains. Les éléments retracés jusque-là permettront de saisir dans ce qui suit, comment mon rapport au terrain intervient de manière différenciée selon les syndicats. Nous verrons ce que les conditions d'enquête disent des syndicats et présenterons les terrains et les données que nous avons concrètement à disposition pour mener nos analyses.

Au SSP- Mes premiers contacts avec le terrain bâlois

C'est au syndicat des services publics à Bâle que je débute mon enquête au moment de mon travail de recherche de Master. La fédération syndicale du VPOD-SSP est créée en 1905. C'est une des seules fédérations ayant gardé une appellation et structure aussi ancienne. Le Syndicat des services publics compte environ 35'000 syndiqué-e-s en 2014 et organise les métiers des secteurs publics et parapublics (enseignement, santé, social, personnel fédéral, cantonal et communal).

¹ Le « corps intermédiaire » regroupe les doctorant-e-s, assistant-e-s, maître-assistant-e-s, et les maîtres d'enseignement et de recherche. Ces statuts sont pourtant très différents les uns des autres à commencer par le fait que les MER sont les seuls à avoir un statut stabilisé à vie.

Le secrétariat régional est une petite structure avec quatre secrétaires syndicaux et deux secrétaires administratives, tou-te-s à temps partiel. La région compte environ 2'000 adhérent-e-s. Après un premier contact par courriel et la rencontre d'un des quatre permanent-e-s qui m'ouvre rapidement les portes du SSP, la participation au début de l'enquête à l'apéritif de Nouvel-an de la région me permet une bonne entrée sur le terrain en rencontrant une grande partie des acteurs-trices les plus engagé-e-s dans le syndicat. Âgée de 21 ans, je suis perçue au SSP, comme une jeune étudiante¹ intéressée par les syndicats, ce qui est immédiatement considéré positivement, comme flatteur et motivant, par des syndicalistes marqués plutôt par un certain découragement face au vieillissement des militant-e-s syndicaux dans il est souvent question dans les discussions dans leur région. Pendant plusieurs semaines, la recherche dans les archives du journal de cette section régionale légitime ma présence régulière au siège du syndicat. De plus, je participe à des réunions de plusieurs types d'instances : l'Assemblée générale – qui, dans la région², est statutairement l'organe décisionnel supérieur - à laquelle peuvent participer l'ensemble des membres du syndicat; l'Assemblée des délégué-e-s de la région qui se réunit environ tous les deux mois et qui rassemble des représentant-e-s des différentes branches professionnelles, élu-e-s par leur propre secteur; le Comité régional, composé de sept personnes, élu-e-s par l'Assemblée générale. En plus de ces réunions, je participe avec les syndicalistes bâlois-e-s du SSP à la Marche Mondiale des femmes le 13 mars 2010 à Berne, où se rendent deux des secrétaires syndicales, une membre du Comité et quelques syndiquées, ainsi qu'au 1er mai 2010 où l'ensemble des secrétaires (syndicaux-ales et administratives) et plusieurs syndiqué-e-s (parfois délégué-e-s de l'AD de la région) sont présent-e-s. La Marche Mondiale des Femmes me permet d'ailleurs d'aborder la question de l'égalité des sexes dans les entretiens menés.

Durant l'enquête, les permanent-e-s et les militant-e-s acceptent toutes et tous immédiatement de faire des entretiens avec moi. J'ai ainsi pu réaliser onze entretiens approfondis dont cinq avec des secrétaires syndicaux-ales de la région, deux avec les secrétaires administratives et les quatre restant avec une partie des membres du comité régional, l'instance exécutive. Le lieu central de l'enquête a été le secrétariat du syndicat,

¹ Jusqu'à la fin de mon enquête de terrain, une des syndicalistes, avec qui j'ai pourtant passé le plus de temps, pensais que je faisais un travail de fin de lycée ou de Bachelor.

² En plus des statuts fédératifs, chaque *Région* du SSP a son propre règlement qui fixe la structure que prennent les instances régionales.

situé dans le même bâtiment que les autres syndicats de l'Union syndicale suisse présents dans la région.

Encadré 4: Enquêter dans les secrétariats

Dans la construction de mon enquête, j'ai considéré les secrétariats syndicaux comme des lieux centraux des activités syndicales. Dans la région du nord-ouest de la Suisse, les secrétariats se répartissent dans deux endroits de la Ville de Bâle, qui varient selon les faîtières syndicales d'appartenance. Les secrétariats des syndicats de l'Union syndicale suisse, et donc d'Unia et du SSP et d'autres organisations du spectre de la gauche comme le Parti socialiste et BastA se situent dans ce qui est appelé, traduit littéralement en français, la « Maison des syndicats ». Située dans le *Klein Basel* et donc de l'autre côté du Rhin comparé au centre historique et plus riche de la ville, la Maison des syndicats est un lieu central pour mon enquête. On peut y observer le travail syndical quotidien des syndicalistes salarié-e-s par les organisations. C'est également dans cet espace que se déroulent la plupart des assemblées syndicales. Cette partie de la ville qui se dénomme *Klein Basel* a une histoire particulière. Elle se compose à l'origine de deux villages indépendants du reste de la ville qui seront assimilés à Bâle avec la construction d'un des immenses ponts traversant le Rhin en 1226. Comparé à la vieille ville de Bâle, à Klein Basel où se trouvent les locaux des syndicats, ce sont surtout des gens « simples, des travailleurs, des paysans, des pêcheurs et des vigneron » qui habitent (Liebendörfer 2006, 54). Encore aujourd'hui le quartier est marqué par cette histoire et l'identification des habitant-e-s à Klein Basel est très forte. Un adage dit : « toute personne née à Klein Basel n'échangerait cela avec personne au monde ». Le Claraplatz situé à côté de la Maison des syndicats est un ancien cimetière de l'Église Romano-catholique devenu un centre avec des rues commerçantes et de nombreux restaurants turcs et kurdes.

Les locaux de la faîtière des syndicats chrétiens Travail.Suisse se situent dans une tout autre partie de la ville. Non loin de la gare de Bâle, dans une partie relativement calme de la ville qui ressemble surtout à un quartier résidentiel, le syndicat Syna a ses locaux dans une maisonnette juste derrière le très visité zoo de Bâle.

Après le Master, je suis donc engagée dans le projet *Les syndicats et l'égalité*, qui a obtenu le financement du Fonds national de la recherche scientifique en Suisse. Avant de continuer l'enquête, je propose aux syndicalistes du SSP une restitution du mémoire qui suscite une forte appréhension de ma part, mais se concrétise par des discussions stimulantes.

Durant la suite de l'enquête, au SSP, j'ai toujours continué à être perçue comme une étudiante intéressée par les syndicats. J'ai continué à suivre une des secrétaires syndicales du SSP qui s'est fortement engagée dans la mobilisation du 14 juin 2011 à Bâle et ai d'ailleurs effectué un nouvel entretien approfondi avec elle.

Le collectif du 14 juin comme tremplin vers la suite de l'enquête

Le 14 juin en Suisse est, depuis la grève des femmes de 1991, une date à laquelle les commissions femmes des syndicats se mobilisent chaque année. En 2010, les femmes de l'USS ont voté une résolution lors de leur Congrès décidant de marquer le coup l'année suivante. 2011 était une année jubilaire à plusieurs titres : des quarante ans de l'introduction du suffrage féminin au niveau national (1971), des trente ans de l'article constitutionnel sur l'égalité entre hommes et femmes (1981) et des vingt ans de la grève des femmes de 1991. Constatant que les avancées en faveur de l'égalité entre femmes et hommes stagnent, l'organisation d'une journée d'action et de mobilisation nationale est adoptée à l'unanimité et quelques ressources sont mobilisées dans les régions pour l'organiser. Des collectifs locaux se créent dans plusieurs cantons, s'appuyant sur des réseaux féministes, politiques et syndicaux préexistants. À Bâle, ce collectif est ma porte d'entrée pour continuer mon enquête de terrain et prendre contact avec les autres syndicats bâlois que je ne connaissais pas encore. Il me permet de suivre l'organisation de cette journée de mobilisation à Bâle en rencontrant les principales actrices syndicalistes et féministes de la région. L'une d'entre elles est une secrétaire syndicale du SSP qui me transmet l'invitation à ces réunions dès le mois de février 2011. Annonçant toujours en début de séance ma présence en tant que chercheuse, j'ai la chance par ce biais de faire la connaissance de plusieurs anciennes syndicalistes du SIB (désormais Unia). Je réalise quatre entretiens, qui ont été particulièrement riches, avec ces syndicalistes désengagées. Ils m'ont permis d'avoir un certain recul historique et de comprendre plusieurs moments clés liés à l'histoire de la féminisation des syndicats de la région. L'apport d'archives personnelles qu'elles m'ont transmises a été précieux pour l'enquête. L'avantage des entretiens avec des personnes désengagées, c'est qu'ils peuvent permettre de recueillir une parole où la personne se raconte et raconte l'organisation avec un recul et une distance permettant de dire davantage de choses à une personne extérieure.

Lors d'une séance du collectif du 14 juin 2011 je fais connaissance avec une permanente d'Unia à l'époque responsable de secteur, mais également chargée de la

commission femmes du syndicat. C'est par son intermédiaire et avec son accord que je débute mon enquête à Unia, syndicat que je ne connaissais pas. J'intègre les séances du *Groupe d'intérêt Femmes (GI Femmes)*. Pour participer à d'autres instances du syndicat, au fonctionnement statutaire plus strict, la secrétaire me demande rapidement de prendre officiellement contact avec les responsables de la région pour négocier ma participation plus large au syndicat. La discussion avec la hiérarchie syndicale d'Unia est fructueuse et je débute à Unia une enquête approfondie et de longue durée.

Comme « un poisson dans l'eau » à Unia

L'entrée sur le terrain à Unia se passe facilement. Unia est un syndicat dont la structure actuelle est récente. Il est le résultat en 2005 de plusieurs phases de fusion et en particulier, du rapprochement des deux grands syndicats de l'USS : la Fédération suisse des travailleurs de la métallurgie et de l'horlogerie (FTMH) et le Syndicat Industrie et Bâtiment (SIB). Il est le plus grand syndicat en Suisse avec près de 200'000 membres en 2014. Sa structure est divisée principalement en quatre secteurs : bâtiment, arts et métiers, industrie et secteur tertiaire privé. Avec près de 12'000 membres dans la région et plus de 40 salarié·e·s à Bâle, un guichet avec une permanence syndicale et juridique et une caisse de chômage, le syndicat Unia Nord-Ouest de la Suisse est une organisation de taille. Le chiffre d'affaires régional s'élève à plus de 5 millions et les locaux occupent plusieurs étages du bâtiment. Le travail y est beaucoup plus divisé et spécialisé.

Je connais déjà de vue de nombreuses personnes rencontrées dans les premiers mois d'enquête à Bâle lors de manifestations publiques. La discussion avec les responsables de la région m'ouvre la possibilité de formaliser l'enquête par la réalisation d'un stage dans tous les secteurs et services du syndicat. Les stages sont fréquents à Unia et ils permettent souvent à l'organisation de recruter de futures secrétaires syndicales. Sans l'avoir perçu comme tel au départ et sans que cela ne soit évoqué durant l'enquête bâloise, je pense avoir été perçue par les responsables syndicaux·ales d'Unia comme une potentielle recrue à engager. L'habitude du syndicat d'avoir des stagiaires et mon profil, très similaire à celui des autres femmes secrétaires syndicales de la région, ont sans doute facilité l'entrée sur le terrain. Cette perception s'est précisée deux ans plus tard lorsque j'ai demandé un entretien au responsable des ressources humaines de la centrale d'Unia à Berne : celui-ci a accepté de m'accorder un entretien en souhaitant toutefois en retour m'interviewer pour une potentielle future embauche. Auparavant, lors du Congrès des

femmes d'Unia à Lugano, une secrétaire syndicale dont j'étais proche sur le terrain me dit qu'à la fin de ma thèse les syndicats « allaient se battre » pour m'engager. De la même manière en retour, je me suis toujours senti « comme un poisson dans l'eau » durant le stage à Unia, pendant le travail de terrain ou lors d'événements de sociabilité : je l'explique tant par mon profil sociologique, très similaire à celui de la plupart des secrétaires syndicaux-ales que par une certaine familiarité avec les savoir-être et savoir-faire militants, liés à mes propres engagements associatifs et syndicaux. Parmi les idéaux-types analysés dans le livre SynEga, je corresponds assez précisément au profil de nombreuses femmes recrutées par Unia : non issues des branches professionnelles organisées, engagées plutôt à la sortie d'études universitaires, « leur socialisation, en lien avec la profession et la position de classe des parents, leurs sensibilités aux valeurs de la gauche et leurs éventuels engagements syndicaux, associatifs ou partisans, contribuent à forger des dispositions à se tourner vers le métier de secrétaire, renforcées le plus souvent par le fait d'entamer des études universitaires en sciences humaines et sociales (d'où d'éventuelles rencontres marquantes tant de professeur·e·s que de camarades politisé·e·s). Mais aussi des expériences de malaise liées au déplacement dans l'espace social et entretenues par la contrainte d'avoir à travailler pour financer tout ou une partie de ces études. D'où une première expérience du travail dans des emplois précaires, la plupart du temps dans le secteur tertiaire privé (vente, services à la personne, etc.) où les conditions autant que les salaires sont propices à nourrir un certain sentiment d'injustice simultanément aiguë par les différences ressenties d'avec les étudiant·e·s issu·e·s des milieux favorisés ». (Fillieule, Monney, et Rayner 2019, 101). Ces profils d'étudiant·e·s politisé·e·s dans des organisations de gauche ou d'extrême gauche ou dans les associations estudiantines et auxquels je corresponds sont particulièrement fréquents à Unia, plus que dans les autres syndicats. Ces engagements se renforcent même au moment où l'organisation a instauré des quotas stricts dans le recrutement des permanent·e·s. La sursélection sociale des femmes secrétaires syndicales correspond d'ailleurs à des processus analysés dans d'autres professions typiquement masculines (Pruvost 2005). À Bâle, ces profils sont particulièrement nombreux.

Au total, j'ai effectué un travail de terrain beaucoup plus approfondi et réalisé un nombre supérieur d'entretiens à Unia. Lors de la discussion avec les responsables de la région évoquée ci-dessus, la possibilité de faire un stage et d'être présente au quotidien dans le travail syndical a rendu possible une enquête plus riche et approfondie que dans

les deux autres syndicats. En résumé, pendant plusieurs mois, j'ai participé au travail quotidien des syndicalistes, aux réunions du *GI Femmes*, à l'assemblée des délégué·e·s régionales, au comité et à différentes réunions de groupes professionnels. J'ai suivi plusieurs campagnes syndicales et participé également à trois Congrès d'Unia¹ et à des moments de sociabilité, notamment lors des apéritifs de départ de syndicalistes de la région. Le point d'orgue a été le stage intensif d'observation effectué fin 2013. Alors que le reste du temps, les moments d'enquêtes étaient fréquents, mais plus espacés, j'ai participé à ce moment-là au travail quotidien du syndicat tour à tour dans chaque secteur (construction et de l'artisanat, tertiaire, industrie) et dans le service interne (gestion administrative des membres, conseils juridiques, guichets et caisse de chômage du syndicat). Combinés à ces multiples observations de terrain et à deux entretiens informatifs, j'ai mené vingt-deux entretiens approfondis, essentiellement avec des secrétaires syndicaux·ales (actuel·le·s ou passé·e·s) et avec des militant·e·s d'Unia dans la région.

Finalement, j'ai l'impression durant l'enquête à Unia d'avoir davantage porté la casquette de stagiaire que celle de chercheuse. Cette proximité avec le terrain contraste avec les difficultés d'accès à l'enquête au sein du syndicat Syna.

Syna, un moment peu propice pour entrer sur le terrain

Contrairement aux syndicalistes qui avaient pu m'apercevoir dans une réunion ou l'autre, aux manifestations du 1er mai, 8 mars et 14 juin ou dans les couloirs de la *Maison des syndicats*, le secrétariat de Syna et de sa faîtière Travail.suisse sont éloignés géographiquement dans la ville². Durant l'enquête et contrairement à d'autres régions, les syndicalistes de Syna à Bâle ne participent pas particulièrement aux événements cités. Syna est le pendant du syndicat Unia dans la faîtière des syndicats chrétiens « Travail.Suisse ». Le *syndicat interprofessionnel Syna* (1998) regroupe 60 000 membres en 2014, constituant la deuxième force syndicale en Suisse en termes d'effectifs. Cette organisation est active dans les branches de l'artisanat, de l'industrie et dans les services. Contrairement à Unia³, Syna ne se restreint pas au seul secteur privé, mais couvre

¹ Un congrès ordinaire, un congrès extraordinaire et un congrès des femmes.

² Syna a également un secrétariat à Liestal une petite ville proche de Bâle où les syndiqué·e·s peuvent prendre rendez-vous durant les horaires d'ouverture très restreints.

³ Historiquement au sein de l'Union syndicale suisse, c'est le Syndicat suisse des services publics qui organise le secteur de la santé publique et parapublique. Ces dernières années, Unia a largement commencé

également le tertiaire parapublic dans certaines régions (le secteur de la santé en particulier). Sa taille varie fortement d'une région à l'autre et Syna est tendanciellement beaucoup plus fort dans les cantons catholiques. À Bâle, sa taille est bien moindre que celle d'Unia. Syna syndique un peu plus de 2'000 personnes et le secrétariat est composé de trois secrétaires syndicaux et d'une secrétaire administrative à plein temps. Syna mettait pendant longtemps en avant son éthique sociale chrétienne et ses principes de partenariat social, cependant, la référence chrétienne tend à s'effacer¹.

À l'exception d'un secrétaire rencontré lors d'une action devant le Parlement contre la prolongation des horaires d'ouverture des magasins et à qui je demande immédiatement un entretien, je ne connais aucun·e militant·e ou secrétaire syndical·e de Syna. Après pourtant deux ans de présence fréquente à des événements syndicaux, cet élément en dit long sur l'imperméabilité du travail syndical entre les fédérations de l'USS et de Travail.Suisse à Bâle. Alors que je me trouve pourtant dans un fort milieu d'interconnaissance entre syndicats et organisations politiques de la *Maison des syndicats*, une distance existe avec le syndicat Syna. Une anecdote lors de l'enquête est révélatrice de cette imperméabilité : nous nous retrouvons pour boire un café avant une séance syndicale avec le président de Syna dans un petit café bâlois. Dans le bistrot se trouve par hasard un secrétaire syndical d'Unia, travaillant depuis plus de 10 ans dans la région et membre du Parti socialiste (Bâle-Campagne). Le président de Syna est lui aussi membre du Parti socialiste (Bâle-Ville), mais ils ne se connaissent pas. À ce moment, je me sens mal à l'aise de rencontrer en même temps un syndicaliste d'Unia et de Syna, comme si le fait de connaître un syndicaliste d'Unia et de Syna était une « trahison » envers l'autre organisation. Ce malaise n'est pas partagé par les deux syndicalistes qui ne se connaissent même pas. Cet éloignement entre Syna et les autres syndicats n'est pas si fort dans les deux autres cantons étudiés. En effet, que ce soit au Tessin ou dans le canton de Vaud, l'OCST et Syna participent (sans forcément les organiser) à des événements conjoints comme le cortège du 1^{er} mai et les manifestations du 8 mars et du 14 juin. Mais les rivalités entre Unia et Syna sont fortes partout.

à investir des moyens pour entrer dans le secteur de la santé mais ce n'était pas du tout le cas durant les années de l'enquête dans la région.

¹ L'enquête SynEga a retenu en plus au Tessin l'Organizzazione Christiano-Sociale Ticinese (OCST) (1919). Cette organisation interprofessionnelle de 41 000 membres n'existe qu'au Tessin, canton italophone où elle est la principale structure syndicale. Elle organise les salarié·e·s du bâtiment, de la métallurgie et de l'artisanat, du secteur public et du secteur médico-social, du commerce et de la vente, de la Poste et de Swisscom.

Les difficultés d'accès au terrain à Syna ont été de deux ordres. Premièrement, deux membres du syndicat m'indiquent un jour que le responsable de la région « n'aime pas tellement les universitaires ». Il impose en effet dès le départ une distance et une méfiance vis-à-vis de moi. Il refuse une première fois de m'accorder un entretien avant de l'accepter, lors de ma seconde demande, plusieurs mois plus tard et après ma participation à plusieurs assemblées du syndicat. Deuxièmement, la région vit à ce moment des conflits internes rendant logiquement peu propice l'ouverture de leurs réunions à une personne extérieure. C'est finalement le président de la région, lui-même doctorant en science politique, qui accepte que je participe à certaines séances du syndicat Syna après avoir obtenu l'accord du comité. Après plusieurs mois d'attente et de tentative de contact, j'ai pu assister à l'Assemblée régionale des délégué·e·s et après plus d'une année, à une réunion du Comité régional. Alors que cela ne m'était jamais arrivé jusque-là, plusieurs syndicalistes de Syna refusent de m'accorder un entretien (trois militant·e·s rencontré·e·s lors des séances précitées). Toutefois, la plupart des syndicalistes acceptent ma demande d'entretien et j'ai mené plusieurs entretiens approfondis très riches avec des syndicalistes enthousiastes face à l'enquête. Dans les autres régions (Vaud et Tessin), l'enquête menée auprès des syndicalistes de Syna n'a pas donné lieu à de pareilles résistances. Les réticences à Bâle viennent sans doute de la méfiance vis-à-vis des universitaires par le responsable de la région, combiné aux conflits entre lui et le comité qui rendent sans doute difficile l'ouverture des portes de l'organisation à une personne externe. Après un retard certain dans l'entrée sur le terrain, j'ai tout de même pu participer courant 2013 à plusieurs assemblées et comités et j'ai réalisé huit entretiens approfondis : l'un avec un ancien permanent, figure centrale du syndicat Syna dans la région et travaillant quelques années auparavant en couple dans le syndicat. Sa conjointe, militante syndicale de longue date également puis secrétaire administrative de l'organisation refuse malheureusement de faire un entretien avec moi lorsque je la rencontre lors d'une réunion ; l'ensemble des permanent·e·s actuel·le·s (trois hommes secrétaires syndicaux, dont le responsable de la région, une femme secrétaire administrative) et quatre hommes militants au comité régional. Le travail de terrain effectué à Syna a donc été moins approfondi que l'enquête en profondeur menée à Unia. De plus, même s'il s'agit d'un résultat important en soi, la non-mixité des postes de secrétaires syndicaux, occupés seulement par des hommes à cette période, et des séances, où ne siégeaient parfois que des hommes, ont rendu difficile l'analyse des rapports sociaux de sexe en train de se faire.

C'est proche de la fin de mon terrain, en 2014, que j'adhère au syndicat des services publics au moment précis d'une grève contre la péjoration des conditions de retraite des salarié·e·s de l'État de Vaud. Je participe rapidement aux séances de la commission femmes du syndicat, dans laquelle je connais déjà toutes les membres via mon engagement féministe. Après quelques mois, je m'engage à co-présider le groupe « Hautes-écoles » du syndicat pour ne pas laisser un homme seul le faire (même s'il s'agit d'une présidence opérationnelle et peu hiérarchique) et je m'investis activement en parallèle à mes années d'assistanat à l'Université en tant que déléguée syndicale. Ma connaissance du milieu syndical, développée essentiellement via l'enquête bâloise, me donne de nombreuses clés de compréhension et facilite mon engagement syndical même s'il s'agit d'une tout autre réalité régionale.

Trouver la « juste » distance à son objet d'étude est une entreprise qui peut se révéler périlleuse (Bensa 1995). Cet enjeu s'est renforcé sans doute, à la fin de mon contrat à l'Université de Lausanne. Après avoir remplacé pendant quatre mois le secrétaire général de l'association du corps intermédiaire de l'université, je suis engagée à 60% au syndicat des services publics, d'abord en CDD, pour remplacer une permanente en congé maternité, puis en fixe au moment du décès inattendu et douloureux d'un collègue. Je termine donc la rédaction de cette thèse sur la féminisation du syndicalisme en exerçant en parallèle le travail de secrétaire syndicale. Plusieurs éléments, sur lesquels je reviendrai brièvement, m'ont permis de réaliser ce travail avec rigueur.

Pour commencer, pendant les premières années de l'enquête, ma méconnaissance des syndicats était presque totale. Elle m'a permis d'éviter l'écueil dont parlent Florence Weber et Stéphane Beaud de « l'évidence du terrain qui endort la curiosité et trompe le regard trop habitué au monde qui l'entoure » (Beaud et Weber 2008, 9). Au contraire, mes nombreuses lectures, qui parlaient surtout de la féminisation des syndicats dans d'autres contextes et en France en particulier, m'ont permis d'être fortement surprise par les formes prises par le syndicalisme en Suisse et à sa féminisation. Ensuite, la trame des principales analyses a été faite avant mon engagement personnel au syndicat des services publics. Elles ont été discutées, confrontées et complétées dans le cadre des réflexions menées dans la recherche collective, où les autres chercheur·euse·s sont extérieur·e·s aux organisations.

La distance géographique et linguistique qui sépare mon terrain d'enquête de thèse et mon lieu d'engagement syndical les tient à l'écart l'un de l'autre. À l'exception de quelques manifestations nationales ou d'un congrès syndical, il est très rare que je rencontre les syndicalistes bâlois de mon enquête. Au SSP, la décentralisation des activités syndicales et de la réglementation des conditions de travail fait que nous avons peu de contact avec les régions alémaniques. Alors que la tentation était grande d'utiliser parfois des exemples personnels, j'ai établi une frontière claire et refusé strictement d'utiliser des éléments de mon expérience personnelle pour illustrer des analyses dans la thèse¹. Toutefois, connaître intimement mon objet de recherche a plutôt été un atout, dans un contexte où les recherches et analyses sur le syndicalisme en Suisse sont très rares. Mon expérience m'a ainsi permis d'affiner ma compréhension et mes analyses. Cette double position peut générer ici des profits de connaissance dès lors que les effets qu'elle produit sont constamment analysés et si possible neutralisés (Lefebvre 2010, 127).

En tant que chercheuse, je ne peux éviter de « prendre parti ». Les chercheur·euses sont parties prenante du monde social et la question que pose donc Becker est : de quel côté prend-on parti ? (Becker 1967). Ma plus grande difficulté a été d'accepter au fil des années de recherche, de continuer les analyses sociologiques et féministes soulevant des questions critiques face à un milieu syndical encore machiste malgré la place de plus en plus importante des femmes et des revendications féministes dans ces organisations. Toutefois, l'expérience de l'extraordinaire mobilisation de la grève féministe de 2019 et les résistances impressionnantes que nous avons vécues au cœur même des organisations syndicales m'ont en partie réconciliée avec mon sujet de recherche. Ce travail met aussi en lumière le rôle des femmes dans les syndicats, méconnu et peu reconnu. Qu'il dresse des portraits de femmes syndicalistes souvent invisibilisées jusque-là. Nous avons cherché à restituer nos analyses avec humilité, sans grossir les traits des personnes dont nous parlons, et en espérant que ces constats seront accueillis avec bienveillance. Le travail de mise en valeur et d'analyse du travail des femmes syndicalistes est un parti pris assumé dans cette recherche. Si nous analysons toujours la dialectique des rapports sociaux de sexe, et que la thèse s'est construite en analysant des entretiens d'hommes et

¹ J'ai transgressé ce principe à trois exceptions très précises : l'ouverture de la thèse, de la première et de la deuxième partie. Face à l'angoisse de la page blanche et au stress de ne pas savoir comment débiter un travail effectué sur près de neuf ans, j'ai décidé de l'ouvrir à travers cette expérience personnelle et directement liée au sujet de la thèse.

de femmes syndicalistes, nous souhaitons volontairement mettre en avant la parole et l'expérience des femmes syndicalistes.

Organisation de la thèse

Cette thèse est divisée en deux grandes parties. La première s'intéresse au processus de féminisation du syndicalisme en l'analysant à différents niveaux. Largement méconnus, nous caractérisons dans un premier chapitre le système syndical suisse et les principaux aspects de la structuration et des modalités de fonctionnement d'Unia, de Syna et du SSP, y compris localement. Au niveau des individus composant les organisations, des portraits de groupe permettront de comprendre qui sont ces syndicalistes. Dans un second chapitre, nous entrons au cœur du processus de féminisation dans un contexte de progression forte de la participation des femmes au travail salarié et d'ouverture de l'espace public et politique. Nous analysons les contours de la féminisation et la mise en place de structures femmes non mixtes, qui entrent en résonance avec des politiques volontaristes d'investigation du tertiaire mises en œuvre dans certains syndicats. Nous investiguons ensuite dans un troisième chapitre les dynamiques locales de cette féminisation dans trois syndicats aux cultures organisationnelles et aux branches professionnelles variées : Unia, Syna et le SSP. Croiser les échelles d'analyse, permet de montrer les ressorts d'une féminisation locale différenciée, que nous avons investiguée sous l'angle de l'implantation de politiques d'égalité ou non et des modalités de fonctionnement des organisations.

Malgré le changement important que représente la féminisation des syndicats en Suisse, celle-ci reste somme toute modeste et l'engagement syndical des femmes reste complexe. La *deuxième partie* de la thèse aborde donc le maintien des inégalités de genre dans les syndicats en combinant une analyse organisationnelle et des carrières syndicales. En sortant d'explications renvoyant les inégalités à des causes seulement externes aux organisations, nous cherchons à comprendre comment les rapports sociaux de sexe se produisent dans les syndicats. Nous effectuons dans un quatrième chapitre une analyse de la division sexuée du travail syndical, pour comprendre comment certaines tâches, essentiellement effectuées par des femmes, restent dévalorisées ou invisibilisées. Un cinquième chapitre analyse un aspect au cœur des cultures organisationnelles des syndicats, l'éthique vocationnelle, qui pèse sur les arbitrages entre les sphères de vie et

qui donne à voir les configurations familiales sexuées des syndicalistes. Finalement, la féminisation en cours n'empêche pas que faire sa place dans un milieu aux normes androcentrées pèse sur les engagements des femmes et le dernier chapitre met en lumière le sexisme dont nous avons développé les principales dimensions.

Première partie :

La féminisation des syndicats

Introduction de la première partie

Au lendemain de la Grève féministe et des femmes du 14 juin 2019, on pouvait lire dans le quotidien « La Liberté », une prise de position du conseiller national fribourgeois Jean-François Rime : *« Si elles manifestent dans la rue tous les 15 ans, ça va. Reste que tout ceci est déplacé. Plus on en parle, plus on donne de l'importance à ce mouvement. La discrimination des femmes dans l'économie ? Mais on leur donne de la place. À l'Union suisse des arts et métiers (Usam), il y a plus de 50% de femmes au secrétariat et dans les postes à responsabilité. Les femmes ont par nature un désavantage : ce sont elles qui donnent naissance. Donc, elles ont une relation avec la famille qui est différente de celle des hommes »*¹. Ces propos sont tenus par un homme qui préside l'Usam, l'une des plus importantes faïtières patronales du pays (qui organise les petites et moyennes entreprises). Il s'agit également d'un élu parlementaire de l'UDC, qui a le plus grand nombre de sièges au Parlement national (53 sièges en 2019 sur 200). Quelques mois plus tard, il ne sera pas réélu. Niant les discriminations qu'elles subissent et rappelant les femmes à l'ordre de leur rôle social, cette prise de position reflète les injonctions machistes qui peuvent peser sur l'engagement politique et syndical des femmes dans ce pays.

Dans un pays plus habitué aux négociations entre représentant-e-s des faïtières patronales et syndicales, la grève féministe du 14 juin 2019 est comme un coup de poing collectif sur la table qu'il s'agit de rapidement remettre dans les rangs. Quel est habituellement le fonctionnement des relations professionnelles en Suisse ? Le système syndical suisse est largement méconnu et il comporte des spécificités. Comment se découpe le paysage syndical, comment se structurent les syndicats et quelles sont leurs modalités de fonctionnement ? Qui sont les syndicalistes militant ou travaillant dans les syndicats ?

Nous verrons ensuite dans un deuxième chapitre, comment se féminisent les syndicats dans ce contexte en mutation ? Nous interrogerons la manière dont les femmes se créent des espaces de lutte spécifiques dans les organisations. Comment se mettent en place des commissions femmes non mixtes ? Quelles sont leurs ressources ? Les bastions

¹ Source : Edition du journal *La Liberté* du 15 juin 2019.

syndicaux ont longtemps été l'industrie et le bâtiment, comment les syndicats réagissent-ils à la féminisation et à la tertiarisation de l'économie ?

Si ce deuxième chapitre adopte une analyse au niveau national, le troisième chapitre change de focale et nous entrerons ainsi au cœur de la féminisation des syndicats bâlois. Le processus de féminisation prend-il des formes différentes d'une fédération syndicale à l'autre ? Si le chapitre précédent montre que les bases syndicales se féminisent progressivement, comment cela se répercute-t-il concrètement dans les organisations locales et aux différents niveaux hiérarchiques ? Quels rôles jouent les commissions femmes ou les politiques de quotas ?

Cette première partie vise donc analyser, en faisant jouer différentes échelles d'analyse, le processus complexe de féminisation des syndicats en Suisse.

Chapitre 1 : Le syndicalisme en Suisse

Pour comprendre la féminisation des syndicats en Suisse et ses obstacles et comprendre le rôle des organisations dans la (re)production des inégalités, il est nécessaire de tenir compte également des caractéristiques du système et des structures et fonctionnements des syndicats et donc de commencer par les caractériser. Le syndicalisme en Suisse est associé à l'image de « la paix du travail », érigée en véritable mythe national, critiqué à juste titre par des historiens (Jost 2001). Mais comment se féminisent des organisations dans un tel contexte syndical ? Quelles sont les structures et les modalités de fonctionnement des syndicats étudiés (Unia, SSP et Syna) ? Comment se financent les syndicats en Suisse ? Que signifie être syndicaliste dans ce contexte et qui sont les syndicalistes qui travaillent ou militent dans ces organisations ?

Pour commencer, nous caractériserons, dans une première section de ce chapitre, les principaux traits du système syndical helvétique, qui a ses spécificités, en particulier celui d'être un syndicalisme de négociation. Les décharges syndicales étant rares et les élections professionnelles plutôt marginales dans les syndicats en Suisse, quels sont les postes et les fonctions syndicales qui existent ? Autrement dit, quels types de postes constituent les organisations et comment sont-ils implantés sur les lieux de travail ? Les postes sont-ils rémunérés ? Les mandats sont-ils limités dans le temps ? Existe-t-il des différences notables entre les trois syndicats ? Pour terminer, comment se structurent et fonctionnent concrètement les syndicats dont nous analysons la féminisation ?

Le rôle des permanent·e·s syndicaux·ales dans le travail syndical quotidien aux côtés des militant·e·s est central. Comment sont-ils et elles recruté·e·s ? Est-ce que ce sont des militant·e·s des organisations qui obtiennent des postes rémunérés ? Est-ce que ce sont au contraire des personnes recrutées en dehors des organisations ? En quoi consiste principalement leur travail ? Est-ce qu'il varie d'une organisation à l'autre ? Dans cette seconde section basée sur nos observations, nous dresserons une description concrète et située de ses principaux axes.

Finalement, qui sont les individu·e·s qui constituent notre groupe d'enquêté·e·s à Unia, Syna et au SSP à Bâle ? Qui sont en particulier les femmes qui embrassent le militantisme ou le travail syndical ? Ces personnes sont-elles dotées de propriétés sociodémographiques les distinguant de la population syndicale plus large ou de la

population suisse ? Leurs origines et trajectoires sociales autant que leur situation de famille sont-elles marquées par des traits distinctifs ? Ces syndicalistes ont-ils et elles des profils spécifiques d'une organisation à l'autre ? Dans cette troisième section, nous dresserons des portraits de groupes de ces syndicalistes qui constituent la chair des trois syndicats étudiés.

Section 1 : Un syndicalisme de négociation et d'adhérent·e·s

Le paysage syndical suisse se caractérise par une structure très fragmentée contrastant avec le haut niveau de cohésion des organisations patronales (Eichenberger et Mach 2011). Du côté socialiste et désormais social-démocrate, l'Union syndicale suisse (USS) est fondée en 1880 dans le sillage de l'« ancienne » Fédération ouvrière suisse dissoute à la même occasion. Elle constitue aujourd'hui de loin la plus grande faîtière¹ et fédère plus de 360 000 membres² réparti·e·s en 16 fédérations. Son pendant du côté des syndicats chrétiens est aujourd'hui la faîtière Travail.Suisse. C'est au début du 20^e siècle que se développe le mouvement chrétien social. Il se dote dès 1907 d'une faîtière : la Fédération suisse des syndicats chrétiens. En 2003, la Confédération des syndicats chrétiens de Suisse fusionne avec une organisation de cols blancs, la Fédération des sociétés suisses d'employés (FSE) et forme la deuxième faîtière syndicale helvétique sous le nom de Travail.Suisse, supprimant au passage le référentiel religieux de son nom. Elle organise désormais 11 fédérations réunissant plus de 150 000 membres. Les deux faîtières syndicales, l'USS et Travail.Suisse, ont peu de pouvoir sur leurs fédérations (Oesch 2010, 83). Elles jouent toutefois un rôle de coordination, d'expertise et de lobby, mais la plupart des ressources sont dans et proviennent des fédérations. Celles-ci sont d'ailleurs totalement autonomes statutairement les unes des autres. Elles sont constituées juridiquement en tant qu'associations³.

¹ En Suisse, le mot « faîtière » est utilisé pour parler de Confédération syndicale. C'est l'organisme qui fédère différents syndicats pour autant autonomes les uns des autres statutairement.

² Chiffres de l'OFS – Encyclopédie statistique de la Suisse, consultable en ligne : <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/03/05/blank/data/00.html>

³ Au sens des articles 60 et suivants du code civil suisse.

Tableau 5: Composition et effectifs des principaux syndicats des deux faîtières USS et TS en 2014

<i>Union syndicale suisse</i>			
<i>Unia</i>	2005	193'000	Industrie, construction, artisanat, tertiaire
<i>SSP-VPOD</i>	1905	36'000	Service public et parapublic
<i>Syndicom</i>	2011	43'000	Médias, communication, Poste
<i>SEV</i>	1919	45'000	Transports
<i>SIT¹-Genève</i>	1921	9'960	Construction, artisanat, industrie, tertiaire, service public et parapublic
<i>APC</i>	1912	9'441	Personnel de la Confédération
<i>ASEB</i>	1918	8'011	Finances, assurances.
<i>Travail.Suisse</i>			
<i>Syna</i>	1998	60'000	Industrie, construction, artisanat, tertiaire, service public
<i>Transfair</i>	2000	12'200	Poste/logistique, communication, transports publics, administration publique
<i>OCST - Tessin</i>	1919	41'000	Construction, artisanat, industrie, tertiaire, service public, Poste, ...
<i>Hôtel-Gastro union²</i>	1886	20'374	Hôtellerie et restauration
<i>SCIV - Valais</i>	1929	12'086	Construction, artisanat, industrie, tertiaire, service public, ...

Source : © OFS - Encyclopédie statistique de la Suisse, 2015

En dehors de ces deux grandes faîtières syndicales, nous trouvons aussi une dizaine d'organisations professionnelles essentiellement composées de cols blancs. Corporatistes, elles regroupent des employé·e·s en fonction des corps de métier (corps de police, enseignant·e·s, infirmier·ère·s) et réunissent au total plus de 200'000 personnes. Contrairement aux faîtières précédemment mentionnées, ces organisations professionnelles se définissent souvent comme « neutres » politiquement. Elles vont jusqu'à rejeter le qualificatif de syndical pour se définir strictement comme organisations professionnelles. À leurs membres, qui paient des cotisations bien plus faibles que celles des organisations syndicales, elles offrent surtout des services, comme des formations

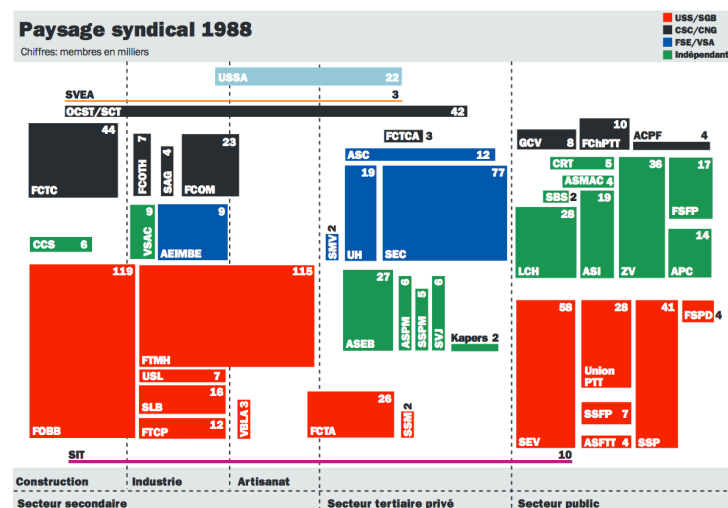
¹ Avant de changer de nom en 1985 pour enlever la référence chrétienne du nom du syndicat, le SIT s'appelait la Fédération des syndicats chrétiens de Genève (FSCG).

² Fondée en 1886 sous le nom d'Union Winkelried, rebaptisée en 1887 Union Helvetia, puis Hotel & Gastro Union en 2000.

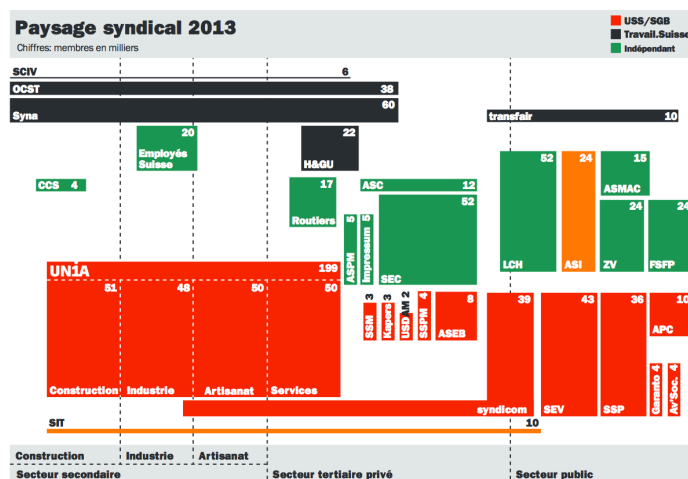
professionnelles¹. Dans une tout autre tradition syndicale, il existe également quelques organisations anarcho-syndicalistes en particulier en Suisse allemande comme la *Freie Arbeit innen Union Bern* qui entend se distancer des syndicats institutionnalisés par des modes d'action combatifs, un fonctionnement autogéré et sans permanent-e-s syndicaux-ales. Cette tradition, qui a eu du poids par le passé, est dans les faits aujourd'hui extrêmement marginale.

Après une longue période de stabilité, depuis les années 1990, le paysage syndical s'est fortement modifié. Pas moins de vingt-six organisations se sont regroupées au sein de neuf organisations (Oesch 2008). En cause principalement, la forte perte de syndiqué-e-s et la polarisation des négociations avec le patronat qui se durcissent. Tirés du livre publié à l'occasion des 10 ans d'Unia, les schémas de la Figure 1 permettent d'illustrer cet important regroupement d'organisations.

Figure 1: Fusions et recompositions syndicales



¹ Les tensions entre ces organisations professionnelles et les syndicats peuvent être importantes. En effet, ces organisations sont signataires de nombreuses conventions collectives avec les syndicats de branche et tant les répertoires d'action que les revendications ne sont pas toujours les mêmes que ceux des syndicats. Au niveau des salarié-e-s de l'État, ces organisations peuvent également signer des accords avec les gouvernements, cassant parfois des mobilisations syndicales.



Source : Rieger 2014 « Une nouvelle dynamique syndicale, 10 ans d'Unia »

Les syndicats en Suisse se situent au croisement de plusieurs espaces sociaux. Plus précisément, de celui du marché du travail et du champ politique, au sein duquel les syndicats agissent directement. Concernant la régulation des relations professionnelles, on se trouve dans un système dit de « partenariat social », ou « de collaboration de classe » en langage marxiste, où l'une des principales activités des syndicats en Suisse depuis la fin des années 1930 est la négociation de conventions collectives entre les organisations syndicales et les organisations patronales réglementant les conditions de travail au-delà des normes minimales prévues par les lois. Ces conventions se négocient par branche ou par entreprise¹, à l'échelle régionale ou nationale, presque sans intervention de l'État, sauf dans les secteurs subventionnés. Le taux de couverture conventionnel en Suisse est plutôt faible en comparaison internationale. Ainsi en 2016, sur plus de 5 millions de personnes actives, moins de 2 millions² de salarié-e-s sont assujettis à des conventions collectives de travail (CCT) ce qui fait de la Suisse un marché du travail particulièrement libéral. Il s'agit du seul État de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) qui ne fixe pas de salaire minimum dans la loi, mais dont le taux de couverture conventionnel est inférieur à 60%. Avec 18,5% de syndiqué-e-s en 2016 (24 % en 2006), la Suisse se situe dans la fourchette moyenne basse des pays d'Europe en termes de taux de syndicalisation (Ackermann 2017)³. Le taux

¹ La régulation par convention collective se fait essentiellement au niveau de la branche et non des entreprises.

² Les données de l'OFS répertorient 1 877 900 personnes assujetties en 2016. Ce nombre surestime toutefois la couverture car une personne assujettie à deux conventions est comptée à double (par exemple, un-e maçon-ne soumis à la CCT nationale et cantonale compte comme deux personnes).

³ Les salarié-e-s en Suisse romande sont proportionnellement plus syndiqué-e-s (31% des effectifs de l'USS) alors qu'ils ne représentent que 23% de la population suisse. À l'inverse les salarié-e-s de suisse alémanique

relativement modeste de syndicalisation renvoie à plusieurs éléments liés au système syndical suisse. L'adhésion syndicale en Suisse est individuelle et résiliable¹. Dans les branches où les syndicats négocient des conventions collectives, l'adhésion au syndicat n'est pas obligatoire et surtout, les dispositions de la convention collective bénéficient à l'ensemble des salarié-e-s, syndiqué-e-s ou non. Du côté de la protection sociale, les syndicats suisses ont été des moteurs dans la création et la généralisation de certaines assurances sociales, comme l'assurance chômage (Tabin et Togni 2013), mais le financement de ces assurances est désormais étatisé et l'appartenance à une organisation syndicale n'est pas nécessaire pour faire valoir ses droits aux prestations.

Le taux de syndicalisation par branche connaît des variations importantes selon les secteurs d'activité et l'implantation historique des centrales. Les taux sont plus élevés dans les secteurs conventionnés² – donc, réglementés par une convention collective de travail – ou dans les secteurs publics, les communes, les cantons et l'Administration fédérale, où les conditions de travail sont réglementées collectivement par des lois votées par les instances législatives. Les derniers calculs effectués par Daniel Oesch en 2005³ (Figure 2 ci-dessous) indiquent que le taux de syndicalisation est relativement élevé (45%) dans la construction, les arts et métiers, les transports et la communication. Le taux est moyen, autour de 20-25%, dans le secteur public (social, santé, éducation, administrations publiques) et l'industrie, pour plafonner à 10% dans les services privés (vente, hôtellerie et restauration, services aux entreprises dans le secteur financier).

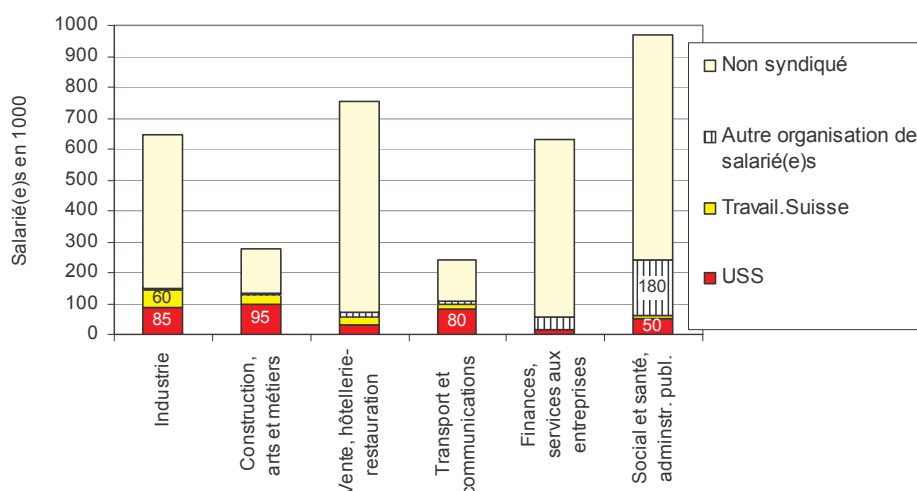
sont moins syndiqué-e-s (59% des effectifs de l'USS) alors que la Suisse allemande constitue 64% de la population. Les italophones représentent 10% des effectifs de l'USS alors qu'ils comptent pour 8% de la population.

¹ Contrairement par exemple aux systèmes où les allocations de chômage ou d'autres prestations sociales sont versées par le syndicat dont il faut être membre, ou aux systèmes où l'adhésion syndicale est collective après un vote dans l'entreprise.

² Le Secteur de l'hôtellerie-restauration demeure une exception : Malgré une convention collective nationale en vigueur depuis 1974, le secteur est peu syndiqué.

³ Nous n'avons pas accès aux données permettant d'actualiser ces chiffres. Au vu de l'évolution économique et des orientations syndicales de ces dernières années, on peut s'attendre à ce que le taux de syndicalisation dans l'industrie ait baissé alors qu'une légère augmentation a pu avoir lieu dans le tertiaire.

Figure 2: Taux d'encadrement syndical par secteur d'activité, 2005.



Source : (Oesch 2008, 20)

1.1 Un syndicalisme de négociation

Ce qu'est un syndicat et ce que signifie être syndiqué·e prend un sens fort variable selon les pays et selon les syndicats. Définir précisément ce qu'est un syndicat est périlleux, car comme le relevait Richard Hyman, « dans tout syndicat, on trouve des opinions opposées sur sa raison d'être, ses objectifs prioritaires, les formes d'action appropriées, le modèle souhaitable pour les relations internes » (Hyman 1998, 47).

Ainsi, bien qu'elle ne soit pas partagée par tou·te·s, l'idéologie du « partenariat social » imprègne fortement les fédérations syndicales suisses. Le niveau de conflictualité est très bas en comparaison internationale. À titre d'exemple, selon Daniel Oesch (Oesch 2010), dans les années 1970-1990, le nombre de jours de grève par salarié·e est plus bas en Suisse que dans n'importe quel autre pays d'Europe de l'Ouest. Ce qui n'a pas toujours été le cas, en particulier avant la Première Guerre mondiale et à la fin de celle-ci. Il est commun que l'on évoque, à propos de la Suisse, un régime dit de « la paix du travail »¹

¹ Ce qu'on nomme la paix du travail « n'est pas une loi qui interdit la grève, mais un accord entre le patronat et les syndicats, inclus dans une convention collective de travail (CCT), un accord qui a d'ailleurs mis du temps pour être étendu à la plupart des CCT » (Valsangiacomo, Heimberg, et Clavien 2012, 6). La « paix du travail » a son origine dans la convention signée le 19 juillet 1937 par les dirigeants de quatre syndicats ouvriers et ceux de l'Association patronale suisse de l'industrie des machines (ASM) instituant une procédure de négociation paritaire, une « solution à l'amiable des différends et des conflits ». Cette institutionnalisation des consultations entre syndicats et organisations patronales fut une forme de riposte à la grève générale de 1918 (Jost 2001, 69). Oubliés de l'historiographie et de l'histoire du pays, ces conflits de travail donnent parfois lieu à l'intervention de l'armée, très répressive envers les manifestations de gauche (13 personnes sont tuées dans la fusillade de Plainpalais à Genève en 1932 (Batou 2012)). Si le

qui interdirait tout recours à la grève. C'est là une simplification qui constitue un mythe propre à invisibiliser les conflits sociaux du passé et, partant, du présent.

Toutefois, la conflictualité augmente à nouveau à partir des années 2000. Avec la crise économique des années 1990, les grèves redeviennent d'actualité, mais elles restent toutefois très rares, très localisées et de très courte durée. Cette absence de grève en Suisse n'est pas sans lien avec l'absence de conscience de classe, car celle-ci se construit aussi dans l'action : dans le cadre d'une présentation les travaux de Rick Fantasia, Daniel Céfaï affirmait que « la grève est un opérateur de mutualité et de solidarité. Elle engendre des identités collectives en ce qu'elle fait prendre conscience des incompatibilités d'intérêts entre groupes et redessine la carte des allégeances en termes de conflit de classe. Elle recompose les sensibilités morales : s'identifier au collectif des grévistes, c'est aussi ressentir du mépris ou du dépit vis-à-vis des briseurs de grève, être remonté contre l'agressivité des patrons et des policiers, afficher la fierté d'être des travailleurs et de tenir ensemble contre l'adversité, éprouver de la compassion et accomplir des gestes d'entraide dans des situations qui d'ordinaire sont gérées individuellement » (Fantasia 1988, 180 cité par Cefaï 2007, 508). Finalement, en comparaison internationale, le système de négociation suisse reste parmi les plus consensuels.

En Suisse, les espaces politiques et syndicaux ne sont pas complètement différenciés. Les syndicats ont été intégrés au processus décisionnel politique. Les années suivant la Grève générale de 1918 sont marquées par une logique d'intégration informelle de certains syndicats au sein des commissions extra-parlementaires¹ : « afin d'éviter une reproduction des conditions sociales et politiques qui ont provoqué la grève générale de 1918, les élites dirigeantes adoptent vis-à-vis du mouvement ouvrier une tactique de "répression / cooptation", consistant à marginaliser les syndicats à vocation

niveau de conflictualité des quelque trente ans qui précèdent le premier conflit mondial est comparable à celui des États voisins (Hirter 1988; Habersaat-Ory 1988), c'est surtout après 1946 que le recours à la grève se raréfie (Guex et Schnyder Burghartz 2001).

¹ Frédéric Rebmann explique que « les commissions extra-parlementaires (CEP) sont des instances administratives chargées de tâches consultatives ou exécutives pour le compte du gouvernement et composées essentiellement de personnes extérieures à l'administration fédérale » (Rebmann 2011). A la croisée des logiques d'expertise et de représentation, « en tant que comités d'experts, les CEP représentent en effet pour les autorités fédérales, dont l'appareil administratif est faiblement doté, un vecteur d'acquisition de compétences et de capacités d'analyse à moindre coût. Toutefois, en étant partiellement composées de représentants d'organisations privées, les CEP incarnent également une des principales instances néocorporatistes du système politique suisse, car elles permettent aux principaux groupes d'intérêts d'être représentés au sein de la sphère administrative et de faire valoir leurs intérêts au sein de la phase pré-parlementaire du processus de décision » (Rebmann 2011).

révolutionnaire et à intégrer les courants les plus modérés » (Rebmann 2011). Les syndicats restent largement minoritaires face aux intérêts du « bloc bourgeois » (l'association tactique des élites de la droite radicale, libérale, démocrate-chrétienne et agrarienne) et c'est une constante pendant l'essentiel du 20^e siècle : le grand patronat industriel d'exportation est l'association dotée de la plus grande capacité d'influence politique en Suisse (Guex 2003, 542). Aujourd'hui encore, les permanent·e·s de certaines grandes fédérations ou des faïtières font partie des commissions extra-parlementaires. Certain·e·s cumulent en outre leur fonction syndicale avec des mandats politiques dans les instances fédérales, cantonales ou communales, dans les rangs généralement du Parti socialiste suisse et des Verts à l'USS, et des démocrates-chrétiens à Travail.Suisse.

Dans les répertoires d'action propres au système politique suisse, on évoquera la possibilité pour les organisations syndicales de lancer des référendums¹ contre un changement de loi, permettant alors une votation populaire sur le sujet. Plusieurs projets importants comme les réformes du système de retraite en 2004 et 2010 ont ainsi pu être bloqués, du moins temporairement. Toutefois, cette intégration des syndicats à la régulation des relations de travail et, plus généralement, au néocorporatisme de tendance libérale qui prévaut en Suisse (Mach 2015, 64) a beaucoup contribué tant à leur bureaucratisation qu'à leur neutralisation.

1.2 Des professionnel·le·s et des adhérent·e·s

On trouve principalement quatre catégories d'acteur·trice·s syndicaux·ales : les adhérent·e·s, les militant·e·s et les permanent·e·s qui se divisent en un pôle administratif et un pôle syndical.

Premièrement, les membres cotisant·e·s. On est très loin dans les syndicats en Suisse d'un « recrutement sélectif » (Bevort 1994) et d'une conception militante de l'adhésion syndicale. Il n'y a aucun préalable idéologique ou politique à l'adhésion syndicale. Adhérer dans un des trois syndicats ne signifie pas y militer. La majorité des membres de ces syndicats ne militera jamais sur son lieu de travail, mais bénéficiera simplement des informations syndicales et de l'appui du syndicat en cas de difficultés. Les membres cotisants reçoivent ainsi des informations syndicales, sont invité·e·s à

¹ Un référendum nécessite de récolter 50'000 signatures en 100 jours pour soumettre au vote une loi ou un changement de loi voté par le Parlement.

participer à des assemblées générales de leur section, région ou de leur lieu de travail (mais ne viennent souvent pas). Les membres cotisants peuvent solliciter le secrétariat avec des questions concernant les conditions de travail, ou demander de l'appui, syndical ou juridique, en cas de conflit au travail ou avec une assurance sociale. L'affiliation offre la possibilité de suivre des formations proposées par l'institut Movendo pour l'Union syndicale suisse, et Arc pour Travail.suisse.

Loin d'un modèle de « syndicalisme sans adhérent·e·s » (Rosanvallon 1988), l'importance pour les organisations d'avoir un nombre élevé de membres est liée à la nécessité financière que représentent les adhésions. Cette nécessité varie d'une organisation à l'autre. Le Tableau 6 résume trois éléments importants¹ : d'un côté, le pourcentage des recettes que représentent les cotisations syndicales et les indemnités de gestion (tirées de la gestion des conventions collectives notamment), de l'autre, le pourcentage que représentent les charges salariales du personnel des syndicats.

Tableau 6: Le financement des syndicats en 2014

	<i>UNIA</i>	<i>SYNA</i>	<i>SSP</i>
<i>% des recettes issues des cotisations syndicales</i>	43%	57%	80%
<i>% des recettes issues des indemnités de gestion et autres</i>	57%	43%	20%
<i>% des dépenses représentées par les salaires du personnel</i>	66%	58%	60%

Sources : rapports d'activités et informations des organisations

Au SSP, selon le rapport des comptes de 2014, les cotisations des adhérent·e·s représentent 80% des recettes annuelles (+ de 13 millions de francs). Seulement 10% des recettes proviennent des contributions professionnelles (mandats, gestion des commissions paritaires, etc.) et 10% sont des recettes diverses. Les salaires du personnel constituent environ 60% des dépenses. À Unia, les proportions sont différentes. D'après le rapport d'activité 2012-2016, les cotisations des membres ne représentent que 43% des recettes de l'organisation. Elles rapportent 62 millions par an. Ce sont les indemnités de gestion de la caisse de chômage et fondation FAR², la gestion des caisses paritaires et l'exécution des CCT qui rapportent 74.7 millions. Une partie des recettes provient finalement des rendements et placements. Ainsi, les cotisations des membres ne suffisent

¹ La comparaison doit se faire avec prudence, car Unia et Syna gèrent des caisses de chômage qui génèrent des recettes dans la mesure où leur financement est garanti par la loi, mais également des dépenses en personnel. Les données ne sont pas assez détaillées pour que nous puissions distinguer cet aspect du reste.

² Fondation pour la retraite anticipée dans le secteur principal de la construction.

pas à financer le coût des salaires du personnel qui s'élève à plus de 100 millions par an (66% des dépenses). Les cotisations à elles seules ne permettent donc pas de financer l'ensemble des coûts représentés par les salaires du personnel d'Unia, pouvant placer le syndicat dans une situation délicate si les autres rentrées stoppaient (et en particulier le renouvellement des conventions collectives). À Syna, les données des comptes ne sont pas publiques, mais l'organisation nous a communiqué que les cotisations syndicales représentent 56.57% et les indemnités de gestion 43.14% des recettes du syndicat. Les charges en personnel constituent quant à elle 57.78% des charges totales.

Une partie des membres cotisant·e·s d'Unia, du SSP et de Syna deviennent ce qu'on peut qualifier de *membres actif·ves* appelé·e·s couramment dans le langage des syndicalistes les *militant·e·s*. D'autres sont des *délégué·e·s syndicaux·ales* ou des *personnes de confiance* dans leur entreprise, un mot utilisé à Unia. Les militant·e·s sont à la fois les personnes actives syndicalement dans les instances décisionnelles internes des syndicats (comités, groupes d'intérêt, etc.), mais elles peuvent également être élu·e·s ou jouer le rôle de délégué·e·s syndicales sur leur lieu de travail (diffusion de tracts et journaux, mobilisations). Dans une minorité d'entreprises et de lieux de travail, certain·e·s sont élu·e·s dans une *commission du personnel*. Le système d'élection du personnel est toutefois très limité en Suisse. Elles existent dans un nombre infime d'entreprises, ont peu de poids et les élections n'ont pas d'influence sur les finances des sections syndicales ou sur leur légitimité à négocier dans une entreprise. Antoine Bevort évoque dans son analyse que « la puissance d'un syndicat ne repose pas tant sur le nombre des adhérent·e·s que sur celui des militant·e·s » (Bevort 1994, 119). En Suisse aussi le nombre d'adhérent·e·s ne dit pas grand-chose des capacités des syndicats à se mobiliser. Ce sont effectivement les militant·e·s qui sont les personnes déterminantes en cas de mobilisation collective ou pour peser dans des négociations dans un secteur ou dans une entreprise. Or, sans pouvoir le chiffrer pour l'ensemble de la Suisse, le nombre de militant·e·s régulier est très faible dans les syndicats.

Encadré 5: L'enseignement, un secteur syndical de militant-e-s

Décrire le système syndical helvétique comme étant un syndicalisme d'adhérent-e-s et de professionnel-le-s vaut pour la plupart des branches professionnelles. La délégation du travail syndical à des professionnel-le-s a même tendance à augmenter. En revanche, certain-e-s secteurs professionnels conservent des militant-e-s syndicaux-ales très actif-ve-s sur leurs lieux de travail. C'est le cas par exemple des enseignant-e-s et le travail syndical dans ce secteur est particulier. Ainsi, le comité des enseignant-e-s a des réunions beaucoup plus fréquentes et à Bâle, le groupe a un journal syndical des enseignant-e-s, qui nécessite pour la secrétaire et les militant-e-s un travail de rédaction et de prises de position beaucoup plus fréquentes que dans les autres secteurs. La secrétaire syndicale Yvonne Eberhard explique aussi qu'elle s'occupe très peu de dossiers individuels en comparaison à ses collègues. Elle raconte en avoir moins et le met sur le compte du fait que les enseignant-e-s se défendent beaucoup tout seuls et qu'une partie des problèmes est directement abordée dans les conseils d'école, auxquels l'ensemble des enseignant-e-s participent.

Quant aux détachements syndicaux, ils sont presque inexistantes. La plupart des militant-e-s syndicaux-ales en Suisse le font donc sur leur temps libre en plus de leur emploi, rendant l'engagement syndical particulièrement coûteux en temps. Dans le canton de Bâle, deux types de personnels avaient toutefois accès à des détachements syndicaux : le personnel des services publics et celui des grandes entreprises pharmaceutiques. Ainsi, les militant-e-s du comité régional du SSP du canton de Bâle fixaient leur réunion mensuelle durant l'après-midi. Ce temps pouvait pour certain-e-s compter comme temps de travail, mais pas pour tou-te-s. À Unia, les élu-e-s de la commission du personnel de Novartis, délégué-e-s syndicaux-ales ou non, peuvent défendre et accompagner des collègues sur leur temps de travail. Les réunions de leur commission du personnel comptent également sur ce temps-là. Toutefois, la faiblesse des protections dont bénéficient les délégué-e-s syndicaux-ales en Suisse rend cet engagement risqué.

Nous disions plus haut que le droit du travail suisse était particulièrement libéral. Un rapport commandé par le Conseil fédéral par suite du classement de la Suisse sur la liste noire de l'Organisation internationale du Travail (OIT) précise en effet que : « le droit privé suisse du travail peut être considéré, en comparaison internationale, comme un droit libéral. Il repose notamment sur le principe de la liberté contractuelle et en

particulier la liberté de résilier le contrat de travail. En droit suisse, la liberté de résilier prévaut, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier. » (Dunand et Mahon 2015, 9). Les professeurs de droit rédigeant ce rapport confirment ensuite que si l'une de ces protections concerne les représentants des travailleurs, « le droit suisse privilégie cependant la liberté de licencier dans le sens qu'un congé abusif est considéré comme valable et ne donne lieu qu'à une condamnation pécuniaire de l'employeur » (Ibidem, 10), y compris lorsqu'il s'agit d'un-e délégué-e syndical-e. Le comité des droits économiques, sociaux et culturels de l'OIT, en novembre 2010, a noté avec préoccupation que les syndicalistes licenciés en raison de leurs activités syndicales n'étaient pas suffisamment protégés en droit suisse. La sanction n'est pas assez dissuasive pour garantir une protection minimale des délégué-e-s et droits syndicaux en Suisse. Ailleurs, pour licencier un-e syndicaliste « presque tous les pays connaissent le principe de l'autorisation préalable du licenciement qui doit impérativement être accordée par une autorité étatique ou non (tribunal, inspecteur du travail, représentation des travailleurs) pour que le licenciement entre en force. S'agissant du licenciement lui-même, il doit, dans la plupart des pays, être fondé sur un motif spécifique (faute grave, par exemple), sous la peine de nullité. (...) Le régime de protection existant en droit suisse paraît ne pas être conforme aux engagements internationaux de notre pays (notamment, Convention de l'OIT n°98) » (Ibidem, 11). Malgré les recommandations de l'OIT, la situation est toujours la même et la Suisse a à nouveau été épinglée par l'OIT en 2019.

Tous ces éléments favorisent historiquement la prise en charge du travail syndical par des permanent-e-s, appelés des *secrétaires syndicaux-ales*, non rattaché-e-s à une entreprise et directement salarié-e-s du syndicat. Le fait d'être engagé directement par le syndicat et de ne pas risquer un licenciement donne une autonomie pour agir syndicalement et protège. C'est le cas également des *secrétaires administratif-ves* salarié-e-s des organisations et qui effectuent en particulier la gestion des adhésions et démissions, le suivi des cotisations, la comptabilité des organisations ainsi que les permanences téléphoniques et au guichet. Le travail entre le pôle syndical et administratif est fortement divisé dans les trois syndicats étudiés. Pour donner un ordre de grandeur, pour environ 193'000 membres, Unia dispose d'environ 1'000 postes salarié-es¹ dans toute la Suisse (0.5%). Le SSP en dispose d'un peu plus de 100 pour 36'000 membres. Le

¹ Ce nombre inclut les postes rattachés à l'assurance chômage.

niveau de délégation du travail syndical augmente, particulièrement dans les branches les plus précarisées. On se trouve donc dans un syndicalisme essentiellement de professionnel-le-s, avec peu de militant-e-s, bien que cela varie selon les branches, et des adhérent-e-s dont les cotisations constituent jusqu'à 80% des recettes.

1.3 Les structures et modalités de fonctionnement des syndicats

À Bâle, notre enquête s'est déroulée dans trois syndicats : Unia, le SSP et Syna. Pour rappel, la fédération syndicale du VPOD-SSP est créée en 1905 et compte environ 35'000 syndiqué-e-s en 2014. Il s'agit donc d'une organisation de taille modeste qui compte une centaine de salarié-e-s dans toute la Suisse. Le SSP organise les métiers des secteurs publics et parapublics (enseignement, santé, social, personnel fédéral, cantonal et communal). Les régions du SSP s'organisent en sections communales (car les employé-e-s communaux ont des statuts spécifiques), en sections regroupant les professions publiques et parapubliques. Chaque région a une structure particulière en fonction de l'histoire syndicale locale et des réglementations auxquels sont soumis les personnels. Le SSP se caractérise par un fonctionnement fédératif très décentralisé. S'il a deux centrales (l'une à Zurich pour la Suisse allemande, l'autre à Lausanne pour la Suisse romande) la plupart des ressources viennent et sont attribuées aux régions. Il faut dire que contrairement à d'autres syndicats qui organisent des salarié-e-s soumis à des réglementations sectorielles nationales, les conditions de travail des salarié-e-s des services publics obéissent à des lois cantonales différentes d'un canton à l'autre, d'une commune à l'autre et d'un secteur à l'autre.

À Bâle, ce sont deux secrétaires administratives et quatre secrétaires syndicaux-ales qui travaillent à temps partiel dans les locaux du syndicat. Les métiers organisés sont principalement les pompiers, les salarié-e-s des transports publics, des métiers artisans et techniques (communes), le domaine de l'enseignement (du primaire à l'Université), de la culture, de la santé et du social. Le secrétariat fonctionne de manière totalement autonome de la centrale (qui se trouve à Zurich pour la Suisse allemande). Parmi les six permanent-e-s, aucun-e n'a de responsabilité hiérarchique vis-à-vis de ses collègues. Deux postes se répartissent le travail administratif de la région et les quatre postes de secrétaires syndicaux-ales se répartissent les secteurs. Chacun-e a une forte

autonomie de travail et doit rendre des comptes et construire son travail avec le ou les comités de son secteur.

Dans la même Union syndicale, mais couvrant les secteurs du privé, Unia est un syndicat dont la forme actuelle est récente. Il est le résultat en 2005 de plusieurs phases de fusion et en particulier, du rapprochement des deux grands syndicats de l'USS : la Fédération suisse des travailleurs de la métallurgie et de l'horlogerie (FTMH) et le Syndicat Industrie et Bâtiment (SIB). Il est, de loin, le plus grand syndicat en Suisse avec près de 200'000 membres en 2014. Sa structure est divisée principalement en quatre secteurs : bâtiment, arts et métiers, industrie et secteur tertiaire privé. Avec plus de 40 salarié·e·s à Bâle, un guichet avec une permanence syndicale et juridique et une caisse de chômage, le syndicat Unia Nord-Ouest de la Suisse est une organisation de taille. Le chiffre d'affaires régional s'élève à plus de 5 millions et les locaux occupent plusieurs étages du bâtiment. Le travail y est beaucoup plus divisé, spécialisé et hiérarchisé. Le fonctionnement du syndicat Unia est beaucoup plus hiérarchisé que les autres. Le comité directeur a du poids sur les régions. Au niveau régional, plusieurs niveaux de hiérarchies existent également. À Unia Bâle, plusieurs secrétaires « de base » organisent un même secteur en se répartissant le type d'entreprises ou les zones géographiques. L'équipe est dirigée par un·e responsable de secteur (voire un·e responsable de section dans d'autres régions). Au-dessus des responsables de secteurs, une direction régionale dirige Unia Bâle (bicéphale dans le cas bâlois). Malgré l'autonomie plus ou moins forte des régions et le pouvoir que peuvent exercer certaines directions régionales, on trouve encore une structure plus centralisée que dans les autres syndicats avec un comité directeur central et des responsables nationaux de secteurs qui ont du poids dans les orientations régionales. À Unia, que ce soit lors d'une manifestation, d'une récolte de signature, d'une campagne ou du recrutement, des objectifs et des ordres relativement stricts sont transmis par le comité directeur central avec des objectifs souvent chiffrés que les régions doivent atteindre. Pour finir, la formation des secrétaires est également formalisée et centralisée au niveau national.

En 2011, lors du début de l'enquête à Unia Bâle, il y a 7 permanent·e·s pour le secteur de la construction et de l'artisanat et 1 poste vacant, 6 dans l'industrie et 5 dans le tertiaire. Durant l'enquête, le secteur syndical du gros-œuvre est particulièrement occupé par le chantier titanesque d'un immense nouveau bâtiment de la foire de Bâle. Les syndicalistes y effectuent des passages réguliers, car des sous-traitants emploient des

ouvriers au noir et à des conditions largement en dessous des conventions collectives du secteur. Durant l'enquête, une campagne nationale pour la responsabilité des entreprises qui sous-traitent sur les chantiers occupe le travail syndical pendant plusieurs semaines. Dans le secteur, le rythme syndical est dicté par les renégociations tous les quatre ans de la convention collective de force obligatoire « convention nationale du secteur principal de la construction en Suisse » à laquelle sont soumis 72'500 salarié·e·s dans toute la Suisse. Les métiers de l'artisanat ont quant à eux des conditions plus éclatées et les travailleur·euse·s ne sont pas tou·te·s soumis·es aux mêmes conditions de travail.

À Unia Bâle, le syndicalisme dans l'industrie s'est construit dans le tissu local des grandes entreprises pharmaceutiques. De Novartis à Syngenta, de Roche à Clariant, les plus importantes multinationales de la Pharma et de la Chimie constituent à Bâle un pôle pour la recherche et quelques lieux de production demeurent actifs malgré de nombreuses délocalisations des usines de la région. Une convention collective de travail (CCT) de l'industrie chimico-pharmaceutique bâloise règle les conditions de travail des cols bleus. Les cols blancs n'y sont pas soumis directement, mais un certain nombre de règles en sont reprises dans les contrats individuels. Ce sont près de 4'000 salarié·e·s qui y sont soumis (cols bleus, dont 1'700 femmes) et environ 22'000 personnes qui y sont indirectement liées (cols blancs). Les syndicats Unia et Syna en sont signataires. Des éléments importants des conditions de travail (comme les grilles salariales et les augmentations annuelles) ne sont pas négociés dans la CCT, mais chaque année par les délégations du personnel directement dans les entreprises. Les salarié·e·s s'organisent donc dans les principales d'entre elles en groupes syndicaux et vont négocier ces conditions spécifiques, accompagnés du ou de la secrétaire syndical·e. Dans le secteur, les syndicalistes sont régulièrement confronté·e·s à des délocalisations importantes, en particulier dans la production. Les pertes d'emplois ces dernières années sont élevées. Je suis le travail syndical au moment de la fermeture d'une usine de production ainsi que la tentative de suppression de plusieurs centaines de postes à Novartis.

¹ Pour donner un aperçu le plus exhaustif possible, rien que dans la région bâloise, de multiples CCT réglementent les métiers de la construction et de l'artisanat. On trouve une CCT pour le secteur du second-œuvre de Bâle-Ville et Campagne et de Soleure ; une CCT des métiers liés aux toitures et aux murs (Bâle-Campagne), une CCT du secteur du jardinage (Bâle-Ville et Campagne), une CCT des plâtriers (Bâle-Ville), une CCT des plâtriers (Bâle-Campagne), une CCT des peintres et des plâtriers (Bâle-Campagne), une CCT des peintres (Bâle-Campagne), une CCT des serruriers et métiers associés (Bâle-Ville).

Dans le secteur tertiaire privé, le syndicat est implanté dans l'hôtellerie-restauration et la vente. Les deux groupes les plus actifs que nous suivons durant l'enquête sont ceux de la vente de détails et le groupe peu habituels des taxis¹. Outre une CCT signée avec la COOP² par Unia au niveau national, le secteur de la vente n'a pas de convention régionale. Un secteur dont les conditions de travail sont attaquées durant l'enquête par une tentative de prolongation des horaires d'ouvertures des magasins à Bâle le samedi, nous suivons sur plusieurs mois toute la campagne syndicale qui y est liée. Du lancement d'un référendum au vote populaire, Unia joue un rôle central pour obtenir un refus de la prolongation par les votant·e·s. Le syndicat cherche à négocier une CCT dans la branche, sans succès jusqu'à présent³. En plus des activités syndicales dans les secteurs, trois groupes d'intérêts sont actifs dans la région : celui des femmes, celui des jeunes, celui des migrant·e·s et également un groupe des travailleur·euses portugais·e·s. Nous suivons durant plusieurs mois le groupe d'intérêt des femmes.

Pour finir, Syna est le pendant du syndicat Unia dans la faïtière des syndicats chrétiens « Travail.Suisse ». Le syndicat interprofessionnel Syna (1998) regroupe 60 000 membres en 2014, constituant la deuxième force syndicale en Suisse en termes d'effectifs. Cette organisation est active dans les branches de l'artisanat, de l'industrie et dans les services. Contrairement à Unia⁴, Syna ne se restreint pas au seul secteur privé, mais couvre également le tertiaire parapublic dans certaines régions (le secteur de la santé en particulier). Syna met parfois en avant son éthique sociale chrétienne et ses principes de partenariat social, cependant, la référence chrétienne tend à s'effacer⁵. Couvrant des secteurs professionnels encore plus vastes qu'Unia, le secrétariat de Syna est de taille égale au SSP. La région emploie une secrétaire administrative à temps plein, deux

¹ Le groupe syndical des taxis est une spécificité bâloise, mais il est très actif et tente en particulier d'obtenir une meilleure loi cantonale dans le secteur des taxis, précarisé avant même l'arrivée d'Uber à Bâle.

Il est atypique car les chauffeur·e·s de taxi sont rarement organisé·e·s syndicalement.

² Deuxième chaîne de grande distribution en Suisse, regroupant environ 86'000 collaborateur·trices.

³ Désormais, des règles minimales pour les salaires et pour le nombre d'heures ont été fixées. Cela n'a pas été fait dans une convention collective mais par le législateur étatique qui est l'instance qui valide également les réglementations sur les horaires d'ouverture.

⁴ Historiquement, au sein de l'Union syndicale suisse, c'est le Syndicat suisse des services publics qui organise le secteur de la santé publique et parapublique. Ces dernières années, Unia a largement commencé à investir des moyens pour entrer dans le secteur de la santé, mais ce n'était pas du tout le cas durant les années de l'enquête dans la région.

⁵ L'enquête SynEga a retenu en plus au Tessin l'Organizzazione Christiano-Sociale Ticinese (OCST) (1919). Cette organisation interprofessionnelle de 41 000 membres n'existe qu'au Tessin, canton italophone où elle est la principale structure syndicale. Elle organise les salarié·e·s du bâtiment, de la métallurgie et de l'artisanat, du secteur public et du secteur médico-social, du commerce et de la vente, de la Poste et de Swisscom.

secrétaires syndicaux et un responsable syndical de région. Le responsable est chargé du secteur tertiaire et les deux autres secrétaires se répartissent l'industrie, la construction et l'artisanat. Le syndicat est signataire de moins de conventions collectives à Bâle que celles citées dans le cas d'Unia et est présent surtout dans le second-œuvre (plâtriers-peintres), la chimie et la pharma et dans le secteur de la santé où Unia n'était pas du tout actif en 2011. Les sections régionales de Syna sont l'artisanat (Bâle-Ville), l'artisanat (Bâle-Campagne), l'industrie de Bâle et environs, les services et une section immigrants.

À Syna, les liens hiérarchiques sont déjà plus distendus. Si un responsable régional coordonne le secrétariat, celui-ci est soumis à un comité de militant·e·s. Le poids du secrétariat central est également limité, à l'exemple des campagnes référendaires où les régions ont une marge de manœuvre pour véritablement les prendre en charge ou non.

Les trois syndicats étudiés ont des structures organisationnelles et décisionnelles globalement très similaires. Deux instances sont de type législatif : le Congrès et l'Assemblée des délégué·e·s. Le Congrès se réunit en général tous les 4 ans. C'est une instance large, réunissant plusieurs centaines de personnes, où siègent des délégué·e·s des secteurs, des régions et des groupes d'intérêts. Entre un Congrès et l'autre, c'est l'Assemblée des délégué·e·s qui se réunit plusieurs fois par années. Le nombre de délégué·e·s est restreint comparé au Congrès, et c'est l'instance qui détermine les lignes d'action d'un Congrès à l'autre. Les trois syndicats ont également une instance nationale exécutive, le comité central, dédoublé chez Syna et Unia entre un Comité central et un Comité directeur de 5 à 9 membres. À l'exception du Congrès qui n'existe qu'au niveau national, les structures régionales sont du même type, avec une assemblée des délégué·e·s régionale (législatif) et un comité régional (exécutif). Unia est la seule structure à avoir en plus un comité directeur régional (exécutif également).

Les modes de prises de décision dans ces trois syndicats sont les mêmes : les décisions sont prises au vote et les désaccords tranchés à la majorité, ce qui est éloigné d'autres cultures organisationnelles analysées en France par Cécile Guillaume et où le mode de décision est basé sur la tentative d'arriver à un consensus (Guillaume 2018). Les dissensions internes peuvent être très fortes et le rapport de force peut totalement minoriser un courant face à un autre lors d'un vote. Une différence très importante entre les trois syndicats réside dans la composition des structures et dans qui dirige l'organisation. En effet, la spécificité d'Unia est que ses deux instances exécutives sont

essentiellement (pour le comité central) ou complètement (comité directeur) composées de permanent·e·s syndicaux·ales. À l'inverse, le SSP est le seul des syndicats étudiés à ne pas avoir du tout d'instance décisionnelle composée de salarié·e·s. Statutairement, ce sont les militant·e·s qui votent et décident même si les permanent·e·s ont le droit de participer aux instances sans droit de vote.

Tableau 7: Structure des 3 syndicats en 2016

	<i>Exécutif</i>	<i>Législatif</i>
UNIA (USS)	Comité directeur : 7 à 9 sièges dont une présidence et deux vice-présidences Comité central (régions : 16 sièges; secteurs : 4 sièges; groupes d'intérêts : 8 sièges dont 2 pour GI femmes)	Congrès (tous les 4 ans) Assemblée des délégué·e·s
SSP (USS)	Comité national : 10 sièges dont celui de président·e et vice-président·e	Congrès fédératif (tous les 4 ans) Assemblée des délégué·e·s
SYNA (Travail Suisse)	Comité (21 sièges) : 5 du comité directeur dont président·e, 1 CH-alémanique, 1 romande, 2 étrangers, 12 de base Comité directeur : 5 sièges dont une présidence	Congrès (tous les 4 ans) Assemblée des délégué·e·s

Source : enquête SynEga, (Fillieule, Monney, et Rayner 2019, 28)

Les militant·e·s sont élu·e·s dans ces instances pour des mandats dont la durée peut varier (généralement d'une année à quatre ans). La durée totale d'occupation d'un poste n'est pas limitée et les mandats sont souvent occupés par les mêmes personnes durant de nombreuses années. Par manque de candidature ou parce que la sélection a déjà été faite en amont, les élections sont souvent tacites.

Section 2 : Le travail syndical quotidien

Pour comprendre le fonctionnement du syndicalisme en Suisse, nous tenons à revenir sur le travail syndical effectué par les *secrétaires syndicaux·ales*. Ces personnes sont salariées des organisations et chargées d'organiser syndicalement une ou des branches professionnelles. Les secrétaires syndicaux·ales peuvent donc, à un niveau collectif, organiser des groupes de salarié·e·s sur les lieux de travail et dans les instances syndicales, recruter des nouveaux membres, diffuser des informations syndicales. Un ou des syndicats peuvent être mandatés pour négocier des conditions de travail face aux représentant·e·s de l'État dans le secteur public et parapublic, face aux représentant·e·s

patronaux·ales dans les *commissions paritaires* gérant les conventions collectives ou face aux patrons directement dans les secteurs non conventionnés ou lors de conflits spécifiques. À un niveau individuel, le ou la permanent·e donne également des conseils juridiques et syndicaux. Il suit des dossiers conflictuels de membres en les accompagnant dans leurs démarches face à leurs patrons. Dans les cantons où la loi l'autorise, un·e permanent·e peut accompagner un·e membre du syndicat jusqu'au tribunal des Prud'hommes¹.

2.1 Le recrutement des permanent·e·s

Dans la recherche collective, nous avons pu constater que l'élévation du capital scolaire du personnel syndical, son recrutement notamment en dehors du vivier des adhérent·e·s et sa politisation extra-syndicale touchent de manière variée les organisations et les régions. Malgré ces nuances, l'ensemble du paysage syndical semble se transformer, avec pour effet une redéfinition des profils recherchés autant que des modalités du recrutement. Le principe de base du processus de recrutement des permanent·e·s repose sur l'idée que les comités de région, présidés et composés de militant·e·s, nomment les secrétaires, sur la base d'une mise au concours publique des postes, notamment par voie de presse écrite. Si c'est encore le cas dans les régions avec des comités actifs, dans de nombreux autres, la sélection échappe de plus en plus aux militant·e·s. Dans les petits syndicats, le désengagement des militant·e·s amène parfois une délégation accrue des procédures de recrutement à d'autres permanent·e·s qui effectuent quasiment le recrutement. À Unia, les changements institutionnels et la mise en place de postes de responsables du personnel dans les régions participent d'une professionnalisation du recrutement. Ainsi, les responsables de région, appuyé·e·s par une commission *ad hoc* composée d'autres permanent·e·s, comme les responsables de secteurs et les responsables du personnel, opèrent un premier tri parmi les candidatures reçues, procédant à une série d'entretiens d'embauche et *in fine* ne présentent qu'une ou deux candidatures au comité. Parfois même, pour le recrutement de responsables régionaux, dont les postes sont difficiles à repourvoir, à Syna ou à Unia, il arrive qu'un

¹ Dans la plupart des cantons, les syndicalistes sont habilité·e·s à accompagner leurs membres au tribunal des Prud'hommes. Dans certains, ce ne sont que des avocat·e·s qui peuvent le faire et le syndicat doit donc les mandater.

cabinet de recrutement spécialisé soit mandaté. Comme l'explique un responsable d'Unia :

« Avant, on avait beaucoup de problèmes parce qu'on avait, dans certaines régions, un comité de militants qui avait la compétence pour engager du personnel, mais pas pour licencier, seulement pour engager (rire). Je plaisante, mais c'est ça la difficulté. Donc cette compétence, on l'a édulcorée un peu parce que ça ne correspondait plus à l'appel de l'organisation ni à la gestion du personnel. [...] Parce qu'un militant peut apprécier une personne, mais sans savoir si c'est la bonne personne. Donc on a professionnalisé, on a mis davantage de chances de notre côté, pour faire un bon engagement ». (Adrian Bloch, Unia)

Pour les secrétaires interviewé·e·s, le passage devant les militant·e·s donne lieu à des expériences très variées. Pour certain·e·s, l'engagement était fait avant même de passer devant une quelconque instance militante, pour d'autres, lorsque plusieurs candidatures sont retenues jusqu'à la dernière étape, ce n'est pas du tout une formalité. Il semble plutôt rare qu'une personne présentée soit blackboulée et ces cas s'expliquent la plupart du temps par des conflits internes dans lesquels les salarié·e·s en place sont aussi partie prenante. La similarité à Unia, au SSP et à Syna est que ces postes de permanent·e·s ne sont pas limités dans le temps. Une fois nommé·e, un·e secrétaire syndical·e peut théoriquement occuper ce poste jusqu'à sa retraite.

2.2 Les principaux axes du travail syndical

Le travail syndical n'est pas exercé de manière uniforme et donne lieu à des luttes de définition et à des conflits internes forts sur *ce que doit être* et *sur ce que doit produire* l'action syndicale, non seulement sur la nature des services (Hughes 1996b)¹, mais également entre différents courants politiques qui s'affrontent dans les syndicats. Le travail syndical renvoie à une profession finalement assez peu formalisée, avec des tâches très diversifiées et une gestion horaire très souple. Il fait appel à un large spectre de connaissances, juridiques, politiques et sociales, ainsi qu'à des savoir-faire qui vont de l'animation de séances et de manifestations à la rédaction de recours, de la prise de parole publique à l'écoute attentive lors de permanences. Comme pour le travail politique, « la liste des composantes s'avère rapidement sans limites, et le risque est grand de la

¹ Comme le suggère Hughes à propos des métiers de service dans lesquels les professionnels se confrontent à des non professionnels (ici les militant·e·s et les membres), la définition même de ce que doit être le métier de secrétaire est un enjeu fort de lutte, opposant professionnels et non professionnels sur les bonnes conceptions de la nature des services devant être offerts, leur hiérarchisation et, *in fine*, la bonne définition du rôle de secrétaire (Hughes, 1996, pp. 67-68).

transformer en inventaire à la Prévert » (Garraud 1994, 35; Le Lidec 2012). Pour donner à voir ses principaux aspects, nous revenons sur quelques axes principaux.

Le premier axe constitue le travail collectif qui consiste à coordonner, animer et organiser des groupes syndicaux dans les structures internes et sur les lieux de travail. Par exemple au SSP, Nadine Schmidt, secrétaire dans la santé, travaille quotidiennement avec un groupe de salarié·e·s d'un hôpital de la région. Ces groupes, plus ou moins formalisés, actifs dans le cadre institué du syndicat ou sur les lieux de travail, font usage d'un large répertoire d'actions concernant leurs conditions de travail : de la simple lettre collective à la dénonciation publique, de la pétition au référendum populaire et à l'initiative, de la négociation à la manifestation et de la pause prolongée à la grève.

Le second axe concerne la négociation collective des conditions de travail. Elle prend différentes formes. Pour rappel, la moitié des salarié·e·s en Suisse ne sont pas soumis à une convention collective et seul le maigre code des obligations encadre leurs conditions de travail. En revanche, pour les autres, des conditions de travail plus précises sont négociées dans des conventions collectives (droit privé) ou dans des statuts publics (personnel des communes, cantons ou Confédération). Ce travail de négociation face aux employeurs est largement délégué aux secrétaires syndicaux·ales et constitue donc une part de leur travail quotidien. Hans Vögeli a par exemple été longtemps secrétaire syndical chargé du secteur de la construction à Syna et raconte :

« La moitié de mon temps, je le passe dans les négociations et les discussions avec l'employeur, les discussions dans la commission paritaire. Elles ne sont pas toutes aussi intensives, mais nous avons des commissions paritaires qui avaient des séances chaque mois. Et l'autre moitié du temps c'est la prise en charge des dossiers individuels des membres et le recrutement de nouveaux membres » (Hans Vögeli, Syna).

Une commission paritaire existe par convention collective et y siègent des représentant·es des organisations signataires, syndicales et patronales. Dans le secteur public, les négociations entre les représentant·e·s de l'État et les délégué·e·s syndicaux·ales sont moins formalisées et ce sont *in fine* les instances politiques législatives élues qui adoptent ou valident des modifications des lois encadrant les conditions de travail des salarié·e·s des communes, des cantons ou de la Confédération.

Un troisième axe concerne tout le travail politique effectué par les syndicats en tant que *groupes d'intérêts*. C'est plus précisément à partir des années 1990 que les syndicats réinvestissent les instruments de la démocratie directe (Trampusch 2008) au

niveau fédéral, par exemple pour bloquer des projets comme la flexibilisation de la loi sur le travail en 1996, la libéralisation du marché de l'électricité en 2002, ou les attaques du système des retraites en 2004, 2010 et 2017. Lorsqu'une campagne référendaire ou une initiative est lancée par un syndicat, les secrétaires syndicaux doivent consacrer une partie de leur travail syndical à mener activement ces campagnes politiques (récoltes des signatures nécessaires et campagnes politiques).

Au travail collectif, constituant la colonne vertébrale du travail syndical, s'ajoute un ensemble d'activités de « conseil individualisé » aux membres du syndicat¹, qui au quotidien peuvent occuper une part conséquente du temps de travail des secrétaires. On le considère ici comme le quatrième axe. Il recoupe le travail lors des permanences syndicales. Les syndicats offrent à leurs cotisant-e-s un certain nombre de services, notamment juridiques. Ces activités furent au cœur de l'activité syndicale dès son origine (par exemple sur la France: Cottureau 2002; Willemez 2003). Il en est résulté, à des degrés variables selon les organisations, l'embauche de juristes spécialistes du droit du travail ou le recours à des cabinets d'avocat-e-s. Au SSP, la seule permanence syndicale est téléphonique. À Syna, elle est téléphonique et au guichet. Dans les deux organisations, ces permanences sont assurées par les secrétaires administratives qui « trient » et réorientent les gens lorsqu'ils ne sont pas membres, répondent aux questions ayant trait à l'administratif et distribuent les dossiers aux secrétaires syndicaux-ales lorsqu'il s'agit de questions syndicales. Les permanent-e-s traitent les dossiers individuels de leur(s) secteur(s). À Bâle, au SSP, ils et elles évaluent le temps passé au traitement des cas individuels à un taux de 50 à 70% de leur temps. Lorsque les dossiers atteignent un niveau juridique compliqué, ou qu'un cas est particulièrement important en termes de jurisprudence, le SSP ou Syna mandatent un-e avocat-e. Les demandes des membres relèvent en général du droit du travail (calcul du salaire, réglementation du temps de travail, droits en cas de maladie, délais de protection, etc.) ou des assurances sociales (demandes de prestations à la caisse de chômage, recours contre l'arrêt de paiement d'une assurance perte de gain, etc.). Les thèmes varient en fonction des branches professionnelles.

¹ Des conseils sont aussi donnés à des personnes non syndiquées, mais dès lors qu'une prise en charge plus importante est nécessaire, les personnes doivent en général se syndiquer. En revanche, l'aide juridique avec avocat n'est en général pas prise en charge par les syndicats lorsque les personnes se syndiquent après le litige.

À Unia Bâle, la situation des permanences syndicales est particulière. Peu avant notre enquête, le travail collectif de « mobilisation » et de construction syndicales a été séparé du travail de « conseil individualisé ». Ainsi, les permanences syndicales, depuis peu et contrairement à d'autres régions, ne sont plus effectuées du tout par les secrétaires syndicaux·ales. Elles sont d'abord assurées par certain·e·s secrétaires administrative·f·s, les cas les plus lourds étant ensuite transmis à des conseiller·e·s et à des juristes. Une des responsables explique cette transformation qui ajoute une pièce à la professionnalisation et à la division du travail à Unia :

« Le membre nous contacte pour des demandes. Par téléphone, en venant au guichet ou par mail, et il reçoit une réponse. Pour y répondre, on a mis à disposition une banque de données qui s'appelle 'redbox' où les personnes [qui font les permanences] peuvent trouver des réponses à leurs questions : « A combien de jours de vacances ai-je droit dans la CCT des menuisiers ? », par exemple. Et là, tu peux aller voir et donner l'information. Cette redbox est mise en place par un département de la centrale. Si l'on ne peut répondre via la redbox et si c'est un cas litigieux, on oriente vers ce qu'on appelle le « SL2 » : le conseil juridique. Le membre se rend à une consultation juridique et là on regarde le dossier, on lui écrit peut-être une lettre, etc. Les gens de la SL2 peuvent aussi utiliser la redbox car il y a aussi des informations pour eux dedans : des textes de loi, etc. Et ensuite, il y a le niveau 3, lorsqu'il doit y avoir recours à des avocat·e·s externes (...). Ce projet est en place à Bâle, à Zurich et à Saint-Gall aussi. (...) Dans la SL2, ce sont des secrétaires syndicaux·ales. On les appelle ici simplement les conseillers juridiques. Et ce sont soit des secrétaires avec de l'expérience qui étaient avant sur le terrain et qui font désormais du conseil juridique, soit ce sont des gens qui viennent de l'extérieur- tu n'as pas besoin d'être juriste patenté pour le faire. On les forme. Mais cette séparation n'existe pas dans toutes les régions [d'Unia]. Il y a beaucoup de régions où les secrétaires syndicaux font encore du terrain et du conseil juridique. » (Beatrice Meng, Unia)

Cette autonomisation du service juridique est présentée comme devant diminuer l'amplitude des tâches des secrétaires d'une part, et améliorer le service aux membres en le technicisant et le professionnalisant, d'autre part. Nous n'avons pas trouvé trace dans nos entretiens d'une contestation de cette division fonctionnelle introduite par Unia et dont pourtant l'on sait qu'elle a fait ailleurs, dans d'autres univers syndicaux, l'objet de débats quant à la légitimité de l'institutionnalisation et de la professionnalisation du mouvement ouvrier (Ubbiali 2002). Nombreux sont en revanche les secrétaires interviewé·e·s à émettre des avis contrastés sur la place que doit prendre, dans le travail et le répertoire d'action syndicaux, le conseil individualisé aux membres et donc l'activité de soutien juridique aux prud'hommes.

Le dernier axe du travail syndical, qui est en toile de fond de tout le reste, est le recrutement des membres et la construction de l'organisation. À Unia, alors que les

recettes du syndicat reposent moins sur les cotisations que dans les autres syndicats (43% des recettes contre 80% au SSP), le recrutement syndical s'impose par les injonctions les plus fortes. Il est utilisé pour mesurer la qualité du travail des secrétaires syndicaux·ales. Il pèse lourd dans la valeur accordée aux secrétaires, en particulier par la hiérarchie. C'est un aspect omniprésent dans le quotidien syndical. Les syndicalistes en parlent tout le temps. Déjà dans les entretiens d'embauche, les quotas d'adhésion font partie des questions évoquées aux candidat·e·s leur demandant s'ils ou elles s'estiment capable de recruter une centaine de membres par année. À l'engagement, les responsables de régions fixent des quotas individuels à chaque secrétaire et les contrôlent régulièrement. Les permanent·e·s recrutent environ 75% des membres de l'organisation (20% le sont par des membres et 5% d'adhésions se font de manière indépendante), avec environ 15'000 nouvelles recrues par an. L'atteinte ou non des objectifs d'adhésion est un des points cruciaux des entretiens annuels avec la hiérarchie. Les objectifs d'adhésion sont également un des critères de classement des « bonnes régions » *versus* « les mauvaises » par la centrale du syndicat, qui suit attentivement les résultats au cours de l'année et qui peut fortement mettre sous pression les régions qui n'arrivent pas à les atteindre. Des voix contestataires s'élèvent régulièrement contre la politique managériale mise en œuvre par les directions. En premier lieu, certain·e·s relèvent le décalage entre la représentation du syndicalisme que cherche à véhiculer l'organisation (l'amélioration des conditions de travail) et la réalité quotidienne à laquelle les secrétaires sont confronté·e·s (l'injonction au recrutement à tout prix).

Le *modus operandi* pour recruter varie selon les secteurs. Dans la construction, il s'agit d'abord d'identifier les chantiers en cours, souvent au terme de maraudes en voiture. L'accès aux chantiers est rarement fermé aux secrétaires et ils peuvent facilement y circuler, même si l'arrivée d'un·e chef·fe de chantier peut raccourcir la visite. Généralement chaque matin, les secrétaires syndicaux partent en tenue « Unia » avec bottes de chantier et casques, et passent d'un site à l'autre pour aborder les travailleur·euse·s. Il est rare que sur un chantier, personne ne soit syndiqué et, le cas échéant, il y a toujours des ouvriers qui ont entendu parler des syndicats. Dans le tertiaire, le travail de terrain se fait par la visite des magasins (souvent les centres commerciaux) ou des restaurants de la région. L'accès y est autrement plus difficile. Quasiment impossible dans les supermarchés où les services de sécurité barrent l'accès, il dépend ainsi du bon vouloir des gérant·e·s qui, souvent, s'y opposent. Contrairement aux visites

sur les chantiers, les secrétaires se présentent dans les magasins sans signes extérieurs permettant de les identifier au syndicat (T-shirts avec logos voyants, etc.). Dans la vente, peu de personnes sont syndiquées. Il s'agit souvent de commencer par expliquer ce qu'est un syndicat avant d'entamer un dialogue. Si les formulaires d'adhésion sont remplis directement sur les chantiers dans la construction et l'artisanat, dans le tertiaire, les secrétaires essaient plutôt d'obtenir des rendez-vous en dehors des heures de travail avec une personne intéressée pour discuter de l'adhésion. Dans l'industrie, le travail de terrain passe essentiellement par les liens entretenus avec les délégué·e·s syndicaux·ales dans les commissions du personnel. Les secrétaires se rendent toutefois régulièrement à l'entrée des usines pour distribuer le journal syndical ou des tracts. Plus que dans d'autres secteurs, les contacts avec les salarié·e·s sont rythmés par les élections dans les commissions du personnel des entreprises et par les négociations annuelles où le ou la secrétaire accompagne la préparation. L'entrée dans les usines est la plupart du temps strictement interdite. La prise de contact ne peut donc se faire qu'aux portes des établissements et il est très fréquent que le travail de recrutement soit délégué aux personnes dites « de confiance », qui acceptent de distribuer les informations syndicales dans l'entreprise et cherchent à syndiquer des collègues. Une syndicaliste d'Unia explique :

« Dans l'industrie, tu as un contexte particulier. Les entreprises sont fermées. Et nous, en tant que secrétaires syndicales, nous ne pouvons pour ainsi dire pas entrer avec notre propagande. Alors nous devons faire activement du recrutement devant les portes ou justement de manière indirecte à travers les personnes de confiance. Cela signifie que mon travail consiste à soutenir les personnes de confiance et les représentant·e·s du personnel, donc renforcer les commissions du personnel ou soutenir les élections, que nous puissions assurer que les candidats sont soutenus pendant l'élection, durant la campagne, que nous puissions nous assurer qu'Unia a un haut pourcentage ou est même représenté à 100% [...] Nous avons dit à plusieurs de nos personnes de confiance : si vous faites des adhésions, s'il vous plaît donnez-les-nous et ne les envoyez pas directement ». (Flora Rosenwald, Unia)

Enfin, les adhésions se font aussi dans les temps chauds de la mobilisation collective, lors de grèves, au moment de licenciements collectifs.

Au SSP et à Syna, l'organisation du travail et les ressources salariées limitées ne permettent pas le travail intensif et quotidien de recrutement et de présence sur le terrain. Les secrétaires sont salarié·e·s, en général à temps partiel au SSP, et chargé·e·s de plusieurs branches professionnelles. Le temps passé sur le terrain est donc limité. Il s'organise presque uniquement autour de groupes actifs sur les lieux de travail, de

présence à des assemblées syndicales ou à des négociations. Les adhésions se font ainsi au gré du travail syndical quotidien décrit plus haut, appuyé parfois par le recours à des propagandistes¹. Finalement, le fonctionnement moins hiérarchisé qu'à Unia met une pression moindre sur les secrétaires. L'enjeu est plus collectivisé et le poids repose d'abord sur l'ensemble d'une section, militant-e-s et secrétaires compris. Un secrétaire raconte :

« À Syna, tu as un pourcentage par année que tu ne dois jamais réduire. Tes membres sont peut-être 1%. Dans ce cas ils ne s'intéressent pas à combien tu fais de membres, mais à combien aussi sont partis. Par exemple si tu fais un ou deux membres, mais que quatre partent, dans ce cas tu es en négatif. C'est pour ça. Je ne parle jamais de mes objectifs, mais des objectifs de ma région : avoir un solde positif ». (Matteo Agati, Syna)

L'injonction au recrutement est moins imposée, mais pèse directement sur la stabilité des postes face à la menace financière que représente la diminution des adhérent-e-s, régulièrement présente dans les discussions. Durant l'enquête, au SSP et à Syna des permanent-e-s, parfois administratif-ve-s, ont dû réduire leur taux d'emploi à cause des difficultés financières de l'organisation.

Pour conclure, dans la région bâloise, un aspect différencie fortement Unia des deux autres syndicats, il s'agit du niveau de différenciation du travail syndical. Si l'on trouve des formes organisationnelles de plus en plus professionnalisées et où le travail est de plus en plus différencié à Unia, d'autres syndicats continuent à avoir des « permanent-e-s multitâches » qui travaillent pour une ou même plusieurs branches professionnelles. À Bâle, Unia a des fonctions spécifiques qui vont jusqu'à un *responsable de la communication* dans la région. C'est également le seul des trois syndicats à avoir divisé le travail de conseil individualisé et de suivi juridique du travail syndical collectif. En revanche, à Syna et au SSP, les permanent-e-s sont multi tâches et s'occupent tant du conseil individualisé que du travail syndical collectif.

¹ Dès les années 1980, plusieurs syndicats ont mis en place un système de permanent-e-s qui se spécialisent ou sont engagé-e-s comme propagandiste à temps plein, avec des objectifs spécifiques de syndicalisation d'un secteur ou d'une usine.

Section 3 : Portraits de groupe

Qui sont ces hommes, et de plus en plus souvent, ces femmes qui s'engagent dans les syndicats en Suisse ? Ces personnes sont-elles dotées de propriétés sociodémographiques particulières ? Quels sont leurs traits distinctifs ? Les mêmes profils de personne s'engagent-ils dans les organisations ou peut-on constater des différences entre eux ? C'est à un portrait de groupe de nos principaux enquêté·e·s qu'est dédiée cette section. Nous ne nous intéressons pas ici à en tirer une analyse statistique ou à chercher des facteurs déterminant l'orientation vers les syndicats, mais plutôt à transmettre quelques traits saillants des syndicalistes qui ont été au cœur de notre enquête et de nos analyses localisées dans la région Nord-Ouest de la Suisse.

Dans le livre SynEga, un premier chapitre traite de manière plus approfondie des propriétés sociodémographiques et des socialisations des syndicalistes. Ce chapitre était basé sur les entretiens biographiques, mais les analyses étaient essentiellement construites à partir des données récoltées dans le questionnaire auprès des syndicalistes de toutes les fédérations de l'Union syndicale suisse et de Travail.Suisse. En outre, elles se limitaient essentiellement aux secrétaires syndicaux·ales. Les principaux constats étaient que « les secrétaires syndicaux·ales étaient essentiellement issu·e·s des classes populaire et moyenne, que la pente de leur trajectoire était plutôt ascendante et qu'elles et ils étaient le plus souvent la ou les premier·ère·s de leur lignée à avoir fait des études supérieures et à occuper des fonctions d'encadrement » (Fillieule, Monney, et Rayner 2019, 275). Les voies du recrutement se structurent autour de deux dimensions : la proximité d'habitus aux classes populaires d'une part et la nature et l'étendue des réseaux de relations tissés avec le monde syndical et les milieux politiques qui les enserrent (partis, tiers secteur, associations confessionnelles) d'autre part. Deux éléments combinés qui agissent différemment selon le temps historique – moment du recrutement – et le temps biographique – âge biologique au moment du recrutement – considérés.

L'analyse des profils des syndicalistes retraçait que les compétences syndicales construites et accumulées au fil du temps se voient « questionnées aujourd'hui par la nécessité d'avoir ou d'acquérir des compétences techniques (gestionnaires, juridiques, comptables, informatiques, linguistiques) et des connaissances formelles (politique, sociale, économique), non réductibles aux traditionnels savoir-faire syndicaux, sur un mode plus individuel que collectif » (Guillaume et Pochic 2009, 50). En France, constate

Cécile Guillaume, « traditionnellement, les responsables syndicaux n'ont pas un niveau de diplôme élevé même s'ils/elles ont le plus souvent un rapport positif à l'école et s'inscrivent dans une trajectoire de mobilité sociale ascendante » (Guillaume 2007, 49). Les compétences syndicales ne se construisent donc plus seulement dans la « rencontre entre certaines qualités individuelles et une gamme d'apprentissages et de savoirs syndicaux accumulés au fil du temps, sur le mode du compagnonnage et de l'autodidaxie » (Guillaume et Pochic 2009, 49). Les syndicats suisses n'échappent pas à ce mouvement. L'analyse des profils des dirigeants syndicaux de la FTMH indique par exemple une élévation continue du niveau de formation dans les années 1990 (Widmer 2007). À partir de 1989, y apparaissent progressivement des dirigeant·e·s disposant « d'un niveau de formation beaucoup plus poussé (doctorat en science politique, formation de juriste, licences en histoire ou science politique, diplômes de l'Institut des Hautes Études en Administration Publique, etc.) » (Mach et Widmer 2004, 123). À la FTMH, de même semble-t-il que pour les autres syndicats (tout particulièrement le SIB et le SSP), leur formation de base ne correspond plus seulement aux branches d'implantation du syndicat. Si dans le cas de la CFDT les permanent·e·s diplômé·e·s sont néanmoins issu·e·s des rangs militants syndiqués dans l'organisation, c'est moins le cas en Suisse où l'on retrouve des militant·e·s externes actif·ve·s dans des organisations proches des syndicats. On assiste donc à une diversification des profils. Des diplômé·e·s sont aussi embauché·e·s à la sortie de l'université pour s'occuper de secteurs dans lesquels ils et elles n'ont jamais travaillé. Le fait de ne pas venir de la branche syndicale dont ils ou elles s'occupent n'est pas l'apanage des jeunes diplômé·e·s recruté·es, même lorsque les permanent·e·s ont eu un parcours professionnel avant d'intégrer les syndicats, il ne s'agit pas forcément du même domaine.

Au-delà de la proximité idéologique avec la politique du syndicat, il n'est pas simple de s'assurer, pour les personnes non issues de la base, qu'elles soient dotées d'une sensibilité et d'une connaissance suffisante de la réalité du monde du travail dans le secteur où l'on recrute. De même, pour les personnes de la base sans lettres de noblesse militante, il faut s'assurer de leurs opinions politiques. D'où l'insistance dans les entretiens sur les expériences militantes, professionnelles (parfois limitées à des jobs d'étudiant·e) et surtout sur l'environnement familial, la profession des parents et leurs éventuels engagements syndicaux. Ce souci vient nuancer d'ailleurs la dichotomie qui semble se dégager entre les secrétaires syndicaux·ales diplômé·e·s et celles et ceux issu·e·s

de la base. Très présente dans les organisations, cette différenciation tend à uniformiser des profils et des trajectoires en réalité beaucoup plus entremêlés qu'il n'y paraît. Les personnes diplômées recrutées dans les syndicats sont pour la plupart les premières de leurs familles à faire des études universitaires. Le discours sur l'éloignement des universitaires des réalités professionnelles, souvent avancé par des secrétaires issu·e·s de la base ou par des militant·e·s, est donc à prendre avec précaution, en même temps qu'il éclaire aussi l'insistance mise par les diplômé·e·s à attester de leurs attributs ouvriers ou populaires. Ainsi, on retrouve des secrétaires certes universitaires, mais issu·e·s de familles modestes et qui ont souvent milité durant des années avant d'en faire leur métier. À l'inverse, on rencontre aussi des secrétaires, ouvriers et déjà membres du syndicat, mais dans une logique de service et sans aucune expérience militante. Ce n'est qu'au moment d'un « accident de parcours » et souvent sur sollicitation du syndicat qu'ils en viennent à y postuler. Dans l'entre-deux, il reste encore un certain nombre de secrétaires au profil plus traditionnel, militant·e·s syndicaux avant de devenir permanent·e·s.

Pour conclure, l'analyse à large échelle des secrétaires syndicaux·ales donne le sentiment d'une grande hétérogénéité des parcours. En restreignant l'analyse à la région bâloise, des traits caractéristiques ressortent des profils des syndicalistes, en particulier lorsqu'on les analyse par organisation de façon distincte. Nous nous baserons ici sur les entretiens approfondis dans lesquels les syndicalistes nous ont livré leur récit de vie et à partir desquelles nous avons pu reconstituer leurs caractéristiques socio-démographiques, quand et comment ils sont entrés dans les syndicats, etc. Un tableau récapitulatif en annexe 2 résume les caractéristiques des principaux interviewé·e·s. Au SSP et à Syna, dont la taille des secrétariats est petite, l'analyse qui suit est basée sur l'ensemble des salarié·e·s de ces organisations (administratif et syndical), mais sur un échantillon de militant·e·s du comité régional. En ce qui concerne les militant·e·s et les permanent·e·s d'Unia, il s'agit dans les deux cas d'une petite partie d'entre eux, car nous n'avons pas pu interviewer tout le monde. Ce sont toutefois des parcours qui illustrent bien la diversité des profils qui composent les organisations, mais également les spécificités que l'on peut dégager quant à certaines caractéristiques.

3.1 Portrait des syndicalistes du SSP

Au moment de l'enquête, les syndicalistes du SSP Région Bâle constituent un groupe relativement homogène. Pour commencer, les secrétaires syndicaux·ales, administratives et les militant·e·s ont généralement au moins 45 ans, à l'exception d'une secrétaire administrative qui a entre 30 et 35 ans. Ce sont des syndicalistes engagé·e·s au SSP depuis longtemps. À part la jeune secrétaire administrative, les permanent·e·s sont tou·te·s salarié·e·s depuis cinq à dix ans au SSP¹. Sur six personnes, un seul homme y travaille et parmi les femmes, une secrétaire administrative et une permanente syndicale ont déjà travaillé avant dans un des syndicats précurseurs d'Unia. Elles sont toutes deux parties et ont postulé au SSP dans les mois qui ont suivi la fusion vers Unia. Tou·te·s les secrétaires syndicaux·ales ont fait des études de niveaux ES ou universitaires. Les parents des secrétaires syndicaux·ales sont soit petits indépendants (restaurant, petit magasin d'alimentation et de vin), soit salarié·e·s de profession à revenu intermédiaire (enseignant·e·s, graphiste ou secrétaire). La plupart n'étaient pas militant·e·s syndicaux·ales.

À l'exception d'une enseignante de gymnastique rythmique, militante syndicale devenue permanente de son groupe syndical, les trois autres ont des parcours plutôt caractérisés par une grande discontinuité et une pluralité de professions exercées avant de travailler au syndicat. En revanche, tou·te·s sont engagé·e·s depuis qu'ils et elles sont jeunes adultes dans des associations et des organisations politiques de la région, dès les années 1968 et suivantes et dans la mouvance anti-nucléaire, très ancrée dans la région. Dans le cas du SSP, l'intrication entre sphère syndicale et institutions politiques n'est toutefois pas nouvelle. Organisant les employé·e·s du secteur public et parapublic, les négociations sont intrinsèquement liées à la sphère politique. Le rapport à celle-ci est donc historiquement différent de celui de syndicats négociant des conventions collectives avec les organisations patronales où l'État n'intervenait pas ou peu. Les conditions de travail au SSP sont ainsi essentiellement défendues et négociées face à des élu·e·s des sphères politiques cantonales, communales et plus récemment, inter-communales. Les liens et l'ancrage des syndicalistes dans les partis politiques sont et ont toujours été un

¹ Les deux secrétaires qui ont la moins longue durée de travail au SSP étaient pour l'une permanente au syndicat des enseignant·e·s, qui a fusionné pour entrer au SSP, et pour l'autre à Unia. Elles ont donc une longue expérience de syndicalisme « professionnel » également.

enjeu disputé dans le syndicat. Nadine Schmidt, secrétaire syndicale au SSP, qui est aussi déléguée dans les instances du PS, affirme à ce sujet :

« Dès qu'il faut modifier quelque chose, cela arrive sur la scène politique et c'est le Grand Conseil qui au final accepte ou non » (Nadine Schmidt, SSP).

Dès lors, le multi-positionnement des permanent-e-s prend les allures d'une nécessité pour certain-e-s, mais il peut au contraire poser problème pour d'autres. Les partis de gauche ayant des élu-e-s dans les exécutifs (fédéral, cantonaux et municipaux), être permanent-e syndical-e engagé-e, voire élu-e, signifie négocier et construire un rapport de force contre des membres de son propre parti. Au moment de l'enquête à Bâle, deux permanent-e-s militent en parallèle au Parti socialiste et deux autres sont à Basta!, l'organisation de la gauche radicale bâloise. Les secrétaires administratives sont également actives dans le milieu politique local. L'une au Parti socialiste et l'autre à l'Association de défense des locataires (ASLOCA). Contrairement aux secrétaires syndicaux-ales qui ont tou-te-s terminé, parfois tardivement dans leur parcours, des études universitaires, les deux secrétaires administratives ont débuté des études de droit, mais les ont interrompues précocement.

Les militant-e-s syndicaux-ales du comité régional sont plusieurs à être également militant-e-s dans un parti politique (PS, Verts ou Basta !). Professionnellement, les membres du comité viennent des différentes sections du secteur public et parapublic organisées au SSP Région Bâle. Ce sont des employé-e-s communaux, du canton, des transports publics, de l'enseignement ou de la santé. Ceux dont nous avons investigué la trajectoire représentent bien la diversité des syndiqué-e-s du SSP : l'un d'entre eux, un homme de plus de 75 ans, a été président de la région durant plus de 10 ans. Il est toujours au comité régional et désormais responsable de la section des retraité-e-s, pour qui il organise régulièrement des activités de sociabilité (excursions, fête de Noël, etc.). Détenteur d'un CFC, il a travaillé à l'État durant presque toute sa carrière en tant que mécanicien. Il n'est membre d'aucun parti même s'il indique voter plutôt à gauche. L'autre militante, une femme entre 55 et 60 ans, engagée au Parti socialiste en parallèle à son travail et à son engagement syndical, a un diplôme d'une haute école spécialisée. Elle est physiothérapeute et travaille à temps partiel dans un hôpital de la région.

Au moment de l'enquête, seule une secrétaire syndicale a trois enfants encore jeunes (moins de 15 ans). Elle est la seule à petit temps partiel au syndicat (40, puis 50%)

et indique avoir un mari très engagé dans l'éducation des enfants et toujours disponible le soir. Il est aussi membre du SSP et nous avons rencontré toute la famille lors des manifestations du 1^{er} mai lors desquelles ses enfants vendent les traditionnels rubans du 1^{er} mai. Deux autres permanent-e-s ont des enfants plus âgés, mais ce n'était pas le cas lorsqu'ils ont commencé à travailler au SSP. Pour finir, une permanente et les deux secrétaires administratives n'ont pas d'enfant.

3.2 Portrait des syndicalistes de Syna

Le portrait de groupe des syndicalistes de Syna s'éloigne passablement de celui du SSP et de celui à venir des syndicalistes d'Unia. Pour commencer, les interviewé-e-s sont tous des hommes à l'exception de la secrétaire administrative, qui est aussi la seule à avoir moins de 30 ans. Loin d'être un choix délibéré de notre part, le secrétariat syndical et le comité régional sont presque exclusivement masculins à ce moment. Alors qu'Unia et Syna organisent les mêmes secteurs professionnels, la moyenne d'âge parmi les militant-e-s et les secrétaires de Syna est beaucoup plus élevée. Tous les secrétaires syndicaux ont plus de 45 ans. Les militant-e-s du comité ont des profils très hétérogènes. Le président de la région, un universitaire âgé de moins de 35 ans, sort du lot. Doctorant en science politique, il est seul parmi les militant-e-s à avoir un diplôme universitaire. Un des secrétaires syndicaux partage cette caractéristique de formation initiale. Architecte en Argentine, il immigré en Suisse à cause de la crise économique à la fin des années 1990. En Suisse, il travaille durant plusieurs années comme ouvrier sur les chantiers. Il se syndique pour connaître ses droits. Militant à la commission Migration, il est recruté plusieurs années plus tard pour un projet de recrutement syndical sur les chantiers. Il raconte :

« Travailler comme conseiller aux étrangers, parce que c'est vrai que dans notre région, la langue cantonale est l'allemand, mais ce n'est pas la langue des chantiers. La langue des chantiers est complètement autre. C'est l'italien, le portugais, l'espagnol ou d'autres langues » (Marco Meli, Syna).

Environ la moitié des syndicalistes à Syna sont des migrant-e-s ou des binationaux. Son collègue chargé de l'industrie vient d'ailleurs d'Italie. Arrivé très jeune, après l'école obligatoire, il travaille 10 ans comme ouvrier non qualifié dans plusieurs usines en Suisse. C'est son engagement dans le milieu associatif des immigrés italiens qui l'a mené au syndicalisme, d'abord à la FTMH, dans les années 1990 où il est le premier secrétaire

syndical italien, puis à près de 50 ans à Syna. Comme ailleurs, les parcours de militant·es syndicaux devenant permanent·e-s deviennent plus rares et les modes et bassins de recrutement se diversifient. Mais ce profil plus classique était fort présent auparavant. C'était le cas par exemple de l'ancien secrétaire régional qui, avec sa conjointe, a tout d'abord longtemps milité au syndicat avant d'y être salarié. Concernant le multipositionnement des militant·e-s et secrétaires syndicaux, environ la moitié sont engagés dans un parti politique, mais certains sont au Parti démocrate-chrétien alors que d'autres sont au Parti socialiste. Encore plus que dans les autres organisations, les syndicalistes de Syna ont des parents ouvriers et l'étaient ou le sont également eux-mêmes. Tous ont au moins deux enfants (plusieurs en ont même trois), à l'exception de la secrétaire administrative et du président.

3.3 Portrait des syndicalistes d'Unia

Beaucoup plus nombreux, les militant·e-s et secrétaires syndicaux·ales d'Unia sont moins homogènes. On y trouve toutes l'hétérogénéité des profils des syndicalistes mis en exergue dans les typologies de notre recherche collective. Nos interviewé·e-s couvrent cette diversité que nous caractériserons ici.

Encore plus que dans d'autres régions, les secrétaires syndicaux·ales d'Unia Bâle sont particulièrement jeunes (3 ont moins de 30 ans, 3 ont entre 30 et 35 ans et 3 entre 40 et 45 ans) et formés. Comparé aux autres syndicats, les permanent·es sont là depuis très peu de temps (souvent 2-3 ans) et la plupart ne resteront d'ailleurs que quelques années.

C'est l'organisation dans laquelle la concurrence entre la légitimité tirée de son expérience professionnelle et syndicale sur son lieu de travail et celle acquise par des études et les expériences militantes extra-syndicales est la plus marquée. À Unia Bâle, toutes les femmes secrétaires syndicales au moment de l'enquête correspondent au même profil. Elles ont toutes fait des études universitaires et milité dans des associations étudiantes ou politiques avant d'être recrutées pour travailler au syndicat peu de temps après avoir terminé leur diplôme. Il n'y a que la responsable administrative et RH de la région, secrétaire syndicale auparavant, qui a un profil différent : engagée depuis 10 ans, formation d'employée de commerce, parcours professionnel très varié avant d'entrer au syndicat et ancrage dans le réseau militant local. Elle obtiendra toutefois un diplôme en ressources humaines dans une Haute-école de la région et une spécialisation (*Certificate*

of advance studies) durant ses années de travail au syndicat. Cette sursélection des femmes n'est pas propre à la Suisse et des recherches ont montré qu'avoir de la connaissance et de l'éducation est déterminant pour expliquer l'engagement politique (Wilkes 2004) et syndical, particulièrement pour les femmes (Guillaume et Pochic 2012), mais elle est vraiment marquante dans le cas d'Unia Bâle. La sursélection crée un décalage entre ces femmes permanentes et les membres, également observé par Cécile Guillaume dans son étude du syndicat SUD et des dirigeantes femmes qui bataillent pour amoindrir la distance sociale qui sépare ces militantes de SUD de leurs membres qu'elles cherchent à représenter (Guillaume 2018, 575). Le décalage est d'autant plus marquant que, contrairement au SSP, qui organise aussi des professions de diplômé·e·s comme les enseignant·e·s, les groupes syndicaux d'Unia sont essentiellement constitués de professions moins qualifiées.

Cette sursélection n'existe pas seulement chez les femmes : plusieurs hommes secrétaires syndicaux, engagés récemment, ont ces mêmes caractéristiques (universitaires, militants), mais les profils des hommes secrétaires syndicaux à Unia Bâle sont surtout plus variés et plus de la moitié d'entre eux, dans la construction/artisanat ou dans l'industrie, étaient déjà membres du syndicat et même parfois militant d'Unia avant de devenir secrétaire.

De manière générale à Unia Bâle, tous les secrétaires, à l'exception du responsable de région qui vient d'un milieu plus aisé, sont issus de famille d'origine ouvrière ou de salarié·e·s de la classe moyenne.

Les militant·e·s interviewés sont plus âgés que les permanent·e·s et ont tou·te·s des CFC avec parfois des formations continues par la suite, mais aucun·e n'a fait d'études tertiaires. C'est le cas de la très grande majorité des militant·e·s et membres d'Unia. Les collègues du secrétariat administratif d'Unia ont aussi des CFC et, comme les militant·e·s, ne sont en général pas militant·e·s dans des partis politiques contrairement aux secrétaires syndicaux qui sont nombreux à être membres ou engagés soit au Parti socialiste, soit dans une organisation politique de la gauche radicale.

Comme à Syna, de nombreux militant·e·s et permanent·e·s d'Unia n'ont pas grandi en Suisse (environ la moitié) et d'autres sont binationaux. Plusieurs viennent des pays limitrophes (Allemagne principalement pour les secrétaires ; France ou Allemagne pour les militant·e·s), mais d'autres sont originaires des principaux pays de l'immigration des

ouvriers des chantiers (Portugal, Kosovo, Pologne, etc). Pour être syndicalistes à Unia dans le secteur de la construction et de l'artisanat, parler « une des langues des chantiers » est une exigence pour être recruté. Nous avons constaté à quel point l'un des secrétaires, ne parlant pas un mot de portugais, était bloqué lors des discussions dans les baraques sur les chantiers. Dans l'industrie, c'est le français qui est utile en raison des nombreux frontaliers qui travaillent à Bâle. Nous avons ainsi plusieurs fois traduit des tracts d'Unia de l'allemand au français, par exemple pour des convocations à des assemblées générales (fermeture d'une usine) ou pour des élections à la caisse de retraite (Novartis). Il n'y a que dans le tertiaire privé que la plupart des personnes, malgré leurs origines diverses, parlent toutes l'allemand dans la mesure où leur métier nécessite généralement de communiquer avec des usager·ère·s ou client·e·s.

Alors que nous pensions que les permanent·e·s recruté·e·s en dehors des viviers syndicaux étaient tou·te·s actif·ves dans le « gâteau de gauche » bâlois, plusieurs profils de syndicalistes viennent affiner cette conclusion dressée dans le livre collectif. En effet, les universitaires recrutés après leurs études sont tou·te·s engagés politiquement ou dans des associations au préalable, mais pas nécessairement dans la région. Certain·e·s l'étaient dans la région genevoise, d'autres à Berne, d'autres même en Allemagne. L'insertion dans le réseau militant et d'interconnaissance bâlois n'est donc pas une condition stricte du recrutement, mais c'est l'aspect de la politisation qui semble compter le plus, car tou·te·s les diplômé·e·s, sans exception à Bâle, étaient et sont engagés dans des organisations politiques, féministes ou étudiantes avant de devenir secrétaire syndicaux·ales.

Plus jeunes, les syndicalistes d'Unia ont aussi beaucoup moins d'enfants. Seul un homme secrétaire syndical a 3 enfants en bas âge et 2 hommes en ont 1. Il est particulièrement marquant de voir qu'aucune femme secrétaire syndicale actuelle d'Unia Bâle n'a d'enfant. L'âge n'est pas la seule explication, nous y reviendrons dans le chapitre 4 de la thèse.

Conclusion

Pour conclure ce premier chapitre, nous retenons que le modèle fortement ancré de syndicalisme de négociation, fait que le travail des syndicalistes se concentre la

majeure partie du temps sur des négociations collectives pour les secteurs syndiqués (moins de 50% des salarié·e·s couvert·e·s) et sur des défenses individuelles des membres, dont les cotisations représentent entre 43% (Unia), 57% (Syna) et 80% (SSP) des recettes financières. Si le niveau de conflictualité augmente à nouveau légèrement depuis les années 1990, la signature par les principaux syndicats de clauses de paix du travail, interdisent au moins partiellement le recours à la grève pour des secteurs entiers. L'aspect faussement apaisé des relations professionnelles que peut faire entrevoir ce qui est devenu un véritable mythe de la paix du travail contraste en réalité avec le pouvoir des faïtières patronales dans le pays et avec la dureté de l'absence de protection des délégué·es syndicaux en Suisse, dénoncée depuis plusieurs années par l'OIT. C'est ce qui explique en partie la professionnalisation de longue date du syndicalisme en Suisse, avec le fait également qu'il n'y a presque pas de décharges syndicales et de système d'élections professionnelles.

Le paysage syndical suisse a vu de nombreuses organisations fusionner dès la fin des années 1990. Malgré ces fusions, les trois syndicats dont nous étudions la féminisation restent de taille modeste (entre 36'000 et 200'000 membres) en comparaison internationale. Le faible taux de syndicalisation (environ 20%) n'est pas la seule explication de la taille modeste des syndicats en Suisse qui est liée aussi simplement à la petite taille de la Suisse qui compte environ 5 millions de salarié·e·s.

Les trois organisations ont des postes de permanent·e·s dont l'occupation n'est pas limitée dans le temps, idem pour les mandats militants. Par contre, les différences de fonctionnement sont notables en termes de hiérarchie et de centralisation. Unia, le plus grand des trois syndicats, a un fonctionnement très hiérarchisé et où la centrale a plus de poids qu'ailleurs. Le travail y est de plus en plus spécialisé et divisé, à tous les niveaux. Une grande partie des instances exécutives sont composées des permanent·e·s, ce qui n'est pas du tout le cas au SSP et partiellement à Syna. Au SSP, les permanent·e·s ont peu de liens hiérarchiques formels entre eux et les régions fonctionnent de manière très autonome et décentralisée. À Syna, le syndicat fonctionne également de manière passablement décentralisée avec des liens hiérarchiques plus ténus. Il existe toutefois un poste de responsable de région qui coordonne le secrétariat. Syna est le seul des syndicats étudiés issu de la mouvance syndicale chrétienne. Beaucoup plus que dans les deux autres, l'idéologie du partenariat et de discussion avec les patrons est fortement présente.

Pour terminer, les militant·e·s syndicaux viennent de toutes les branches professionnelles organisées. Globalement, ce sont celles des services publics au SSP, celles du privé à Unia et à Syna, avec des implantations régionales que nous avons retracées. Alors que pendant longtemps, les permanent·e·s étaient des militant·e·s qui devenaient à un moment salarié·e·s, les profils sont aujourd'hui plus diversifiés. Sans refaire toute l'analyse où l'on voit qu'au SSP et à Syna, les permanent·e·s sont globalement plus âgés et restent pendant plus de temps dans leurs fonctions, on constate qu'à Unia Bâle les femmes sont toutes des jeunes diplômées, militantes politiques ou associatives. Ces profils existent chez les hommes également, mais ils se mélangent aux profils plus classiques des permanent·e·s issu·e·s des rangs des militant·e·s ou membres du syndicat.

Après un chapitre 2 dans lequel nous entrerons au cœur de la féminisation des syndicats en Suisse, nous verrons comment les principales caractéristiques organisationnelles et les modes de fonctionnement et de recrutement abordés dans ce chapitre, jouent un rôle et disent des choses du processus de féminisation en cours et sur ses obstacles.

Chapitre 2 : Au cœur de la féminisation des organisations

En Suisse, les femmes ont aujourd'hui largement intégré les organisations syndicales, occupant jusqu'à des postes de direction clés. Les discours de la plupart des organisations se positionnent, du moins publiquement, en faveur de la lutte pour l'égalité des sexes. Pourtant, comme l'ont souligné les travaux des historiennes du syndicalisme suisse, l'entrée des femmes dans les syndicats n'est pas allée de soi et a donné lieu à de nombreuses résistances (Valsangiacomo et Villiger 2013; Marti 2013). Même si des femmes ont toujours été présentes dans les organisations desquelles elles n'étaient pas exclues officiellement, leur présence croît véritablement à la fin du 20^e siècle, tant en termes d'adhésions que de personnels salariés. Cette féminisation des syndicats n'est pas une dynamique isolée. Elle prend place dans un contexte marqué par des transformations importantes comme le renforcement de la salarisation des femmes et leur accession, très tardive en Suisse, à des droits politiques et à leur participation accrue dans la sphère publique.

En effet, le milieu du 20^e siècle est marqué par l'accès, très tardif en comparaison internationale, aux droits politiques des citoyennes suisses dont le processus est retracé dans l'annexe 3 de cette thèse. En Suisse, le nombre d'années séparant l'obtention du suffrage « universel » des hommes et des femmes est un des plus élevés au monde (123 à 143 ans pour le dernier canton). En résumé, son introduction s'étale entre 1959, date de l'obtention du droit de vote des femmes dans le canton de Vaud et 1991, année où le dernier demi-canton à ne pas l'avoir introduit, Appenzell Rhodes intérieur, qui est forcé de l'appliquer par une décision du Tribunal fédéral qui a considéré que l'article relatif au droit de vote de sa Constitution cantonale devait désormais être interprété comme étant valable aussi pour les femmes (Voegeli 2014). L'accession des femmes suisses à la citoyenneté est tellement tardive, qu'elle pourrait avoir ralenti les batailles syndicales des femmes sur le marché du travail et leur ancrage dans les syndicats. Comme l'explique Patricia Schulz, « l'instauration tardive de ce droit fondamental, en comparaison notamment avec les autres pays européens, a eu des répercussions au-delà de la sphère politique. En effet, les revendications des mouvements féministes helvétiques ont jusqu'au début des années 1970, essentiellement porté sur le suffrage féminin, au détriment par exemple des législations sociales (Schulz 1994), renforçant ainsi les

obstacles rencontrés par les femmes sur le marché du travail. Stéphanie Ginalski prend à titre d'exemple de l'assurance maternité, entrée en vigueur en Suisse uniquement en 2005 (Ginalski 2016, 7). Cette accession, même tardive à la citoyenneté constitue néanmoins un des changements majeurs de la seconde moitié du 20^e siècle.

Outre le taux de participation aux élections qui est particulièrement bas en Suisse¹, l'ancrage des femmes dans la sphère politique est moindre, mais difficile à mesurer tant l'accès à des études et données sur ce thème reste à ce jour fortement restreint en Suisse. Des études novatrices et approfondies existent sur les parlementaires (Pilotti 2017; Lloren 2013) ou sur les commissions féminines des partis gouvernementaux (Amlinger 2017) ou sur les premières femmes parlementaires (Amlinger 2018), mais on ne trouve aucune étude récente concernant les femmes et la sphère politique. Même les données de l'OFS ne permettent pas de dresser un tableau statistique de la situation (nombre de femmes membres des partis politiques, participation des femmes, postes hiérarchiques occupés dans les partis politiques en Suisse, etc.). Il n'existe même pas de données sur le nombre de femmes membres des principaux partis politiques².

Ce sont aussi des transformations plus générales qui ont lieu, liées à l'inscription de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la Constitution en 1981 et à la révision du droit matrimonial mettant fin à la tutelle des femmes mariées en 1985. Ces transformations, dont une chronologie indicative est dressée dans l'annexe 4 constituent des changements majeurs en Suisse, à la fin du 20^e siècle et transforment la capacité des femmes à pouvoir jouer un rôle dans l'espace public et politique (Marques-Pereira 2004).

¹ Nous savons suite à une étude fondatrice menée par Franklin que le taux de participation aux élections en Suisse est particulièrement bas en comparaison internationale (Franklin 2004). Sur l'ensemble de la période couverte par son étude, qui va de 1945 à 1999, ce taux passe même d'un niveau moyen à un niveau bas en Suisse. Il est en moyenne de 56.6%, ce qui est largement en-dessous de la moyenne générale de 81.4% (Franklin 2004, 94). La Suisse est l'un des rares pays à avoir pourtant une histoire d'élections continues même durant la Première et la Deuxième Guerre Mondiale. Plus qu'une crise de la démocratie, Franklin met en lumière plusieurs spécificités du système helvétique qui amènent à des taux de participation comparativement bas. Il souligne en particulier le fait que les partis politiques jouent un rôle moins important qu'ailleurs. Ils ne décident pas directement des politiques publiques. Les arrangements entre les groupes d'intérêts pèsent lourdement, limitant le poids des partis. Appuyant cela, chaque politique publique importante donne lieu à une votation populaire (référendum) laissant le poids du choix aux votant·e·s. Le système de « collège fédéral » de l'exécutif, où les principaux partis politiques sont représentés, fait que le résultat des élections ne détermine pas la composition du gouvernement. L'abstention n'est donc pas nouvelle en Suisse. Dès les années 1950, le taux d'abstention est en dessus de 50% en moyenne. L'élargissement du droit de vote aux femmes en 1971, aux Suisses de l'étranger en 1975 et aux jeunes dès 18 ans en 1991, n'ont pas eu d'effet sur les taux de participation (Neidhard 2017).

² Cette information ne se trouve ni dans les données de l'OFS, ni sur les sites internet ou publications officielles des partis politiques, ni dans les recherches académiques qui s'orientent essentiellement sur l'arène parlementaire.

Elles pèsent également dans l'espace syndical, car il existe une proximité historique très forte entre les sphères politiques et syndicales. Cette proximité prend forme tant par la circulation et le multipositionnement d'un nombre important de syndicalistes qui sont également élu·e·s ou membres de partis, que par l'utilisation accrue, dès les années 1990, par les principales centrales syndicales, des instruments de la politique institutionnelle que sont les référendums et les initiatives (Mach et Widmer 2004). Bien sûr, les droits politiques et civils ne sont pas un prérequis à la participation syndicale : des femmes étaient actives syndicalement et politiquement bien avant l'obtention de leurs droits politiques, elles ont même contribué sur plus d'un siècle à conquérir ces droits. Les droits de vote et d'élection des femmes constituent une revendication de longue date (dès 1893) des femmes ouvrières organisées dans la Fédération suisse des travailleuses (Natchkova 2011), mais également dans la grève générale de 1918¹ (Joris 2018). Elle fait également partie du programme du Parti socialiste suisse, très proche des syndicats de l'USS, depuis 1904 qui introduit également une résolution d'action dès 1912 en indiquant que « toute occasion doit être saisie pour faire de l'agitation pour le droit de vote des femmes »². Cette proximité se mesure aussi dans la base de données sur les militant·e·s des mouvements nés dans le sillage des années 1968 en Suisse, Nuno Pereira et Renate Schär comptent environ un tiers des militant·e·s de leur base revendiquant une affiliation syndicale en 2000 (Pereira et Schär 2012, 22)³. Une longue tradition de proximité existe en outre entre le Parti socialiste et les syndicats de l'USS en Suisse⁴. La recherche d'Andrea Pilotti montre notamment que l'élection au Parlement est un véritable marchepied pour accéder à la direction d'une des principales associations patronales ou syndicales du pays (Pilotti 2017). De plus, André Mach et Frédéric Widmer identifient

¹ Le droit de vote et d'éligibilité des femmes est la deuxième revendication de l'Appel à la grève générale de novembre 1918 du Comité d'Olten (Frey, s. d., 123-25).

² Voir l'histoire des femmes d'Elisabeth Joris, p.454.

³ Nuno Pereira et Renate Schär présentent dans un article une biographie collective des militant·e·s de 68 en Suisse qui met en lumière la participation des femmes au mouvement. Leur recherche permet de constater un écart significatif entre deux périodes : la génération d'avant 1967, où « on dénombre trois fois plus d'hommes ayant déjà politiquement investi un mouvement contestataire », la vague d'adhésion entre 1968 et 1970, où « on recense autant d'hommes que de femmes », et la génération 1974-1976 où « on observe que plus de deux tiers de ceux qui commencent à s'engager à cette période sont des femmes » (Pereira et Schär 2012, 18). Ainsi, au sein des mouvements issus des années 1968, les femmes sont nombreuses, puisqu'elles forment environ un tiers des militant·e·s alors qu'en 1978, les deux chercheur·euse·s estiment que la proportion de femmes dans les partis politiques est bien moindre : LMR 27%, Parti radical : 26%, PST : 20%, PS : 20%. Les auteur·e·s indiquent encore que : « le phénomène est d'autant plus significatif qu'auparavant, elles ne jouaient presque aucun rôle dans la politique traditionnelle.

⁴ Par exemple, sur 25 secrétaires centraux ayant dirigé la FTMH depuis 1970, 23 étaient ou sont affiliés au PSS. De plus, le PSS a l'exclusivité puisqu'aucun autre parti n' a été connecté au comité directeur de la FTMH (Widmer 2007, 411).

un tournant à partir des années 1990 où les membres du comité directeur de la FTMH sont davantage diplômés et font partie du Parti socialiste avant d'être syndicalistes (Mach et Widmer 2004, 123).

Du côté de la participation des femmes au travail rémunéré en Suisse, la salarisation croissante du travail des femmes prend place dans un contexte d'ouverture de l'accès à la formation, de salarisation plus générale du travail et de tertiarisation de l'économie qu'on peut retrouver de manière plus détaillée dans l'annexe 5. Ce contexte est favorable à la féminisation des syndicats puisqu'ils organisent de larges pans du travail salarié. Toutefois, le travail à de petits temps partiels des femmes, extrêmement répandu en Suisse, implique, *de facto*, un rapport plus distant à l'emploi salarié et donc aux syndicats tels qu'ils sont organisés. Ensuite, le syndicalisme n'est jamais le reflet exact du tissu économique puisque les organisations investissent, ou non, certains secteurs économiques, que les salarié-e-s investissent et s'organisent, ou non, à travers les syndicats. À titre d'exemple, les branches de l'industrie à fort pourcentage féminin ont beaucoup moins été investies par les syndicats qui y étaient souvent inexistantes ou peu combattifs (Christe et al. 2005, 137). L'industrie textile, par exemple, est depuis longtemps très féminisée et l'organisation et les forces syndicales y sont toutefois restées faibles.

Entre la fin du 19^e siècle et jusqu'à la moitié du 20^e siècle, le taux des femmes occupant un emploi rémunéré ou demandeuses d'emploi s'élève en moyenne à 30%¹. Au niveau suisse, ce taux monte même à 34% en 1920. Désormais, la participation des femmes au marché du travail rémunéré a fortement progressé pour atteindre 63% parmi les femmes âgées de plus de 15 ans (contre 74% parmi les hommes). Elles constituent donc désormais 45.8% des personnes actives selon la dernière enquête de l'Office fédéral de la statistique (OFS²). Pourtant, les taux de femmes syndiquées dans les fédérations de l'Union syndicale suisse (USS) n'atteignent que 29.7%. Si la féminisation des membres des syndicats progresse donc, puisqu'elles n'étaient que de 13.3% en 1991, année de la première grève des femmes en Suisse, ce taux reste toutefois très bas. Comment se traduit concrètement cette féminisation des syndicats en Suisse et dans un espace localisé ? Comment les femmes font-elles leur place dans ces organisations ? La féminisation des

¹ Source : Hansjörg Siegenthaler (dirs.), Statistique historique de la Suisse, Zurich, Chronos, 1996, p.398-399).

² Publication « Indicateurs du marché du travail », Neuchâtel 2019, Enquête de l'Office fédérale de la statistique (OFS) sur la population active. Ce taux ne tient pas compte des personnes au chômage.

syndicats n'est pas allée de soi. Les travaux historiques dans différents pays montrent leur relative fermeture aux femmes, car le travail féminin était considéré comme une menace pour un syndicalisme installé dans les bastions industriels qualifiés, mais aussi parce qu'ils sont le miroir des représentations parfois traditionnelles des rôles sexués (Guillaume et Pochic 2010b, 14). Les différents rapports établis par les confédérations européennes et internationales des syndicats permettent de tracer le contexte plus global, montrant que la féminisation progresse et mettant en évidence d'éventuelles spécificités du processus en Suisse concernant tant les adhérent·e·s que la composition des instances internes.

Si la IIe Internationale¹ reconnaît déjà explicitement la légitimité du travail salarié des femmes en 1893, et que l'USS oblige à cette date ses fédérations à accepter les femmes dans leurs rangs, l'entrée des femmes dans les syndicats en Suisse a en réalité donné lieu à de nombreuses résistances (Valsangiacomo et Villiger 2013; Marti 2013). Au début du 20^e siècle, dans les années d'institutionnalisation des syndicats, elles n'y étaient en général pas acceptées et, ensuite, seulement tolérées (Studer 1995, 122). Ainsi, « certaines associations ou syndicats, dont les plus puissants, n'hésitent pas à exclure très officiellement les femmes autant du métier que du syndicat » (Marti 2013, 18). En cas de fermeture d'usine, les organisations négociaient des ordres de licenciement discriminant les femmes et les migrant·e·s (Piotet 1988). Elles ont aussi tardé à appliquer le principe d'égalité salariale dans les conventions collectives (Gül 2004; Marti 2013), négociant des salaires moins élevés pour les femmes et ce jusque dans les années récentes, comme le raconte l'une de nos interviewées au sujet d'une bataille à la fin des années septante :

¹ Les internationales ouvrières sont des groupements de partis et de syndicats qui se créent dans le cadre du mouvement ouvrier socialiste et communiste. Après plusieurs tentatives, la deuxième internationale est reconstituée après plusieurs vaines tentatives en 1889 à Paris. Pour plus d'information sur les internationales ouvrières voir par exemple : notice du Dictionnaire historique de la Suisse, Markus Bürgi, 2011, « Internationales ouvrières », <http://www.hls-dhs-dss.ch/textes/f/F16482.php>, consulté le 19 septembre 2018.

"Dans la Convention collective de travail [CCT] du syndicat Livre et Papier, il y avait deux salaires. Un salaire moins élevé pour le travail sur les petites machines et un salaire plus élevé pour le travail sur les grosses machines. Naturellement, les hommes étaient sur les grosses machines et les femmes sur les petites. Et nous¹ avons fait une étude. Nous avons prouvé que les hommes ne portent rien, ils faisaient tout avec les machines, et les femmes, elles, étaient sur des petites machines d'enfants et tous les jours, elles portaient toujours 3 kilos, 3 kilos, 3 kilos dans un sens, dans l'autre. Et à la fin de la journée, elles déplaçaient peut-être 1'000 kilos, ou plusieurs centaines de kilos. Et nous avons calculé ça et prouvé qu'en réalité, le travail que faisaient les femmes était plus difficile. Et nous sommes allées devant le tribunal contre notre propre syndicat et nous avons dit : 'vous ne pouvez pas signer cette CCT comme ça, elle comporte une discrimination de genre'. Et nous avons obtenu gain de cause. Et c'était un immense scandale. Les hommes ont dit : 'Mais on ne va pas devant le tribunal contre son propre syndicat !' Oui, mais nous l'avons fait et nous avons obtenu gain de cause. Et du coup, cela n'a plus eu le droit de se faire comme ça. » (Monika Feuerbach, SSP)

Des recherches montrent que « les syndicats ont suivi pendant des décennies les conceptions bourgeoises des rapports entre les sexes qui voyaient la place de la femme au sein de la famille et ne lui concédaient qu'un rôle de figurante dans la vie professionnelle » (Regula Rytz citée par Gül, 2004, p.95). Ainsi, « le concept du salaire de soutien de famille était encore un élément du raisonnement syndical dans les années 1970 » (Gül 2004, 95). En plus de revendications corporatistes considérant que les femmes « apparaissent comme des voleuses d'emploi, dénaturant le métier et cassant les prix » (Marti 2013, 19), c'est surtout « l'accès des femmes au travail et la répartition des rôles sociaux qui font débat » (Ibid, p.19).

Dans ce chapitre, nous entrons au cœur de la féminisation des syndicats. Dans une première section, nous produirons une photographie de la place des femmes dans le paysage syndical helvétique allant du général au particulier. Nous utiliserons un double niveau de comparaison : entre la Suisse et d'autres pays de l'OCDE, mais également en comparant entre elles les fédérations syndicales helvétiques. Nous nous intéresserons tout d'abord à la féminisation des adhérent·e·s syndicaux, qui délimitent en quelque sorte les « contours » des terrains de l'action syndicale. Nous nous intéresserons ensuite aux individus qui font directement vivre les organisations : nous verrons dans quelle mesure les instances militantes et salariées des syndicats se féminisent, parfois à des rythmes différents de leurs bases. Dans une seconde section, nous analyserons les formes organisationnelles spécifiques des femmes dans les syndicats. Entre la création de structures femmes non mixtes, l'attribution de postes salariés chargés de ces groupes et

¹ Le « nous » renvoie aux membres de la commission « femmes » de ce syndicat.

de ces thèmes et les quotas de recrutement des salarié·e·s, nous verrons ce que les organisations disent mettre en place pour organiser et favoriser la féminisation de leurs structures et pour prendre en charge les revendications des femmes dans leur agenda. Nous terminerons en analysant comment les syndicats du privé mettent en place, à un moment où leurs effectifs traditionnels diminuent, des politiques volontaristes élargissant leurs activités à des secteurs professionnels fortement féminisés comme le tertiaire. Ce chapitre permet donc de dresser un panorama général avant d'entrer dans une description plus fine et localisée de la féminisation de l'espace syndical bâlois, qui ouvrira le chapitre 3 et notre terrain d'enquête.

Section 1 : Partager l'espace : la progression des femmes dans les syndicats

Pour analyser plus précisément ce processus de féminisation non linéaire (Mahaim et Gaillard-Christen 2000, 135) et varié en fonction des secteurs (Marti 2013), nous devons revenir tout au début du 20^e siècle. En effet, un sursaut de féminisation de l'Union syndicale suisse¹ marque l'année 1904 avec l'entrée de la Fédération suisse des travailleuses à l'USS². Une année plus tard, celle-ci crée, en commun avec le PSS, un secrétariat pour les ouvrières, augmentant rapidement le nombre de femmes. Elles passent ainsi de 3'000 en 1905 à 9'000 quatre ans plus tard. La secrétaire chargée des ouvrières, Margarethe Faas-Hardegger³, ne reste toutefois que quatre ans à son poste, dont elle est licenciée en raison de « différends sur l'organisation du travail et l'organisation politique de l'USS »⁴. Quelques années plus tard, en 1924, le secrétariat féminin de l'USS est supprimé et la proportion de femmes retombe autour de 10% (elle avait atteint environ 20%) (Mahaim et Gaillard-Christen 2000, 135). La Figure 3 montre une augmentation du pourcentage de femmes syndiquées à l'USS jusqu'à la fin de la Seconde Guerre mondiale où il atteint presque 15%.

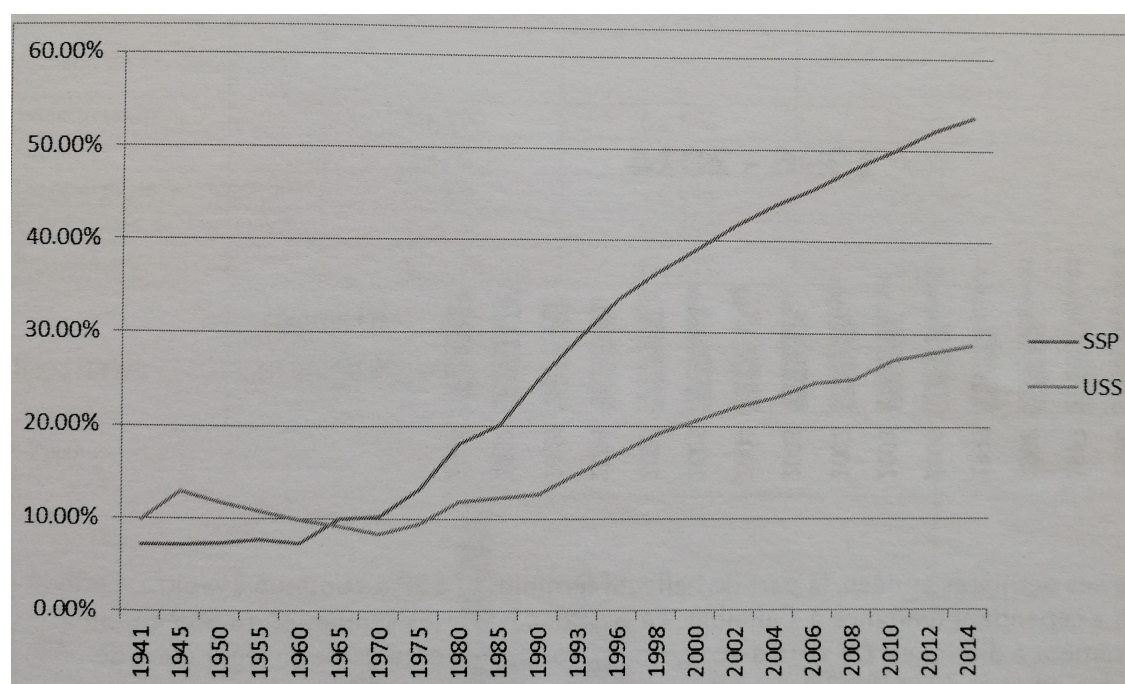
¹ A défaut de données sur les fédérations de la faïtière Travail.suisse, cette mise en perspective ne se focalise que sur l'Union syndicale suisse.

² La Fédération suisse des travailleuses est créée en commun entre l'USS et le Parti socialiste suisse.

³ Pour une brève notice biographique, voir Regula Bochsler, « Margarethe Faas-Hardegger », in *La Valeur du travail, Histoire et histoires des syndicats suisse*, par Boillat et al. (Lausanne, Antipodes, 2006), p.58.

⁴ Regula Bochsler, Margarethe Faas-Hardegger, notice du dictionnaire historique de la Suisse, consulté en ligne le 20.07.2018 : <http://www.hls-dhs-dss.ch/textes/f/F9294.php>.

Figure 3: Évolution de l'effectif féminin au sein du SSP et de l'USS 1941-2014



Source : *Femmes et hommes au sein du SSP – 2015*, Michela Bovolenta et Christine Flitner

Or, durant les vingt-cinq années suivantes, et malgré la proportion modeste de femmes syndiquées jusque-là, le taux diminue de manière importante. Il redescend en effet en dessous de la barre des 10% et ne remonte plus jusqu'au milieu des années 1970. C'est alors que le taux de femmes va croître sans discontinuité. Ce qui est aussi à mettre en relation avec la diminution assez forte des effectifs masculins à partir de 1973 à l'USS. Nous y reviendrons. La barre des 20% de femmes syndiquées dans les fédérations de l'USS est dépassée seulement à la fin des années 1990. Cette féminisation est le reflet d'importantes transformations économiques et sociales ayant marqué la participation des femmes et leur rapport au marché du travail rémunéré et à la sphère politique et publique.

1.1 Une progression marquante, mais relative

Pour en venir à l'évolution plus récente, le taux global de féminisation des syndicats en Suisse aujourd'hui n'est toujours pas disponible en raison du manque de données, ou à tout le moins de l'absence de publicisation de cette information, par les syndicats de Travail.suisse. L'analyse se fera donc essentiellement à partir des données

d'une seule des deux faîtières syndicales, l'USS, probablement la plus féminisée¹. Pour les fédérations affiliées à Travail.Suisse, les données sont quasi inexistantes. La faîtière indique ne pas disposer de données centralisées à ce sujet. Elle n'a répondu qu'une seule fois, en 2012, à l'enquête du 8 mars menée chaque année par la Confédération Européenne des Syndicats (CES) qui permet en particulier de voir le taux de féminisation des confédérations syndicales. Travail.Suisse indique une moyenne de 38% de femmes syndiquées en 2011. Nous émettons des réserves face à ce taux et ne pouvons l'utiliser sans autre précision dans cette analyse, car il semble largement surestimé. En effet, la plus grande fédération de Travail.Suisse, Syna, syndicat interprofessionnel qui syndique schématiquement les mêmes secteurs qu'Unia, plus une partie de ceux du SSP, indique dans un article de son journal avoir un taux d'environ 20% de femmes syndiquées en 2016². Un échange récent avec un responsable à la centrale nous confirme que ce taux est toujours de 20% aujourd'hui en juillet 2020.

À l'USS, contrairement aux effectifs masculins, qui chutent depuis les années 1990, le nombre effectif de femmes syndiquées augmente fortement. Ce sont au total 30'000 femmes supplémentaires qui se syndiquent dans les fédérations de l'USS ces quinze dernières années. Cette croissance ne permet pas de « compenser » les pertes masculines, mais elle nous invite à considérer avec plus de nuance les approches parlant de la fin du syndicalisme (Labbé et Croisat 1992).

Proportionnellement au total des membres, le SSP est la seule grande fédération syndicale en Suisse à syndiquer plus de femmes que d'hommes. Le Tableau 8 montre en effet qu'à partir de 2010, 50% de ses syndiqué·e·s sont des femmes et ce taux continue de progresser depuis cette date.

¹ Nous nous appuyons essentiellement sur les dossiers de l'USS Évolution des effectifs des syndicats, dossiers N°67, 69, 81, 89, 96, 105, 112, 118, 123, USS.

² Syna Magazine, N°2, 2016, p.12.

Tableau 8: Taux de féminisation des quatre plus grandes fédérations de l'USS en 2010 et 2016

	2000	2005	2010	2015	Progression en %
<i>Unia</i>	17.31	18.2	20.7	24	+6.69
<i>SEV</i>	19.4	20.5	21.4	21.1	+1.7
<i>Syndicom</i>	24.1	27.4	30.1	30.9	+6.8
<i>SSP</i>	39.1	45	50	54.3	+15.2
<i>USS total</i>	20.6%	24.1%	27.3%	29.5%	+8.9

Sources : Évolution des effectifs des syndicats, dossiers N°67, 69, 81, 89, 96, 105, 112, 118, 123, USS

Nous aurions souhaité ici affiner l'analyse en rapportant ces taux de féminisation à ceux des branches professionnelles organisées ainsi qu'à leur taux de syndicalisation. Malheureusement, les données disponibles sont lacunaires et ne permettent pas de dresser des analyses solides à ce sujet.

Encadré 6: Travailler avec des données lacunaires

Concernant les taux de féminisation, malheureusement, les découpages établis par l'office fédéral de la statistique par secteur professionnel (primaire, secondaire, tertiaire) ne sont pas les mêmes que les découpages sectoriels syndicaux. Nous pouvons donc très difficilement rapporter ces éléments au contexte de féminisation du marché du travail. Plus précisément, les données de l'OFS divisent les salarié-e-s en trois secteurs de l'économie : primaire, secondaire, tertiaire. Les données concernant la féminisation de ces trois secteurs sont disponibles, mais présentées sans le détail par branche professionnelle. Or, les syndicats n'organisent pas les salarié-e-s par secteur économique entier. Par exemple, le secteur tertiaire, qui est le plus féminisé, est divisé dans les syndicats entre secteur tertiaire public et privé. Unia organise les salarié-e-s des branches du secteur tertiaire privé alors que le SSP organise celles du tertiaire public et parapublic. Ensuite, Unia organise des branches du tertiaire privé, mais également du secteur secondaire. Les découpages sont à plusieurs niveaux trop différents et notre analyse nécessiterait d'avoir accès à des données par branche professionnelle.

Une difficulté supplémentaire réside dans l'absence quasi totale de données sur les fédérations affiliées à Travail.Suisse. Nous avons tout juste pu savoir que 20% des membres de Syna sont des femmes, mais nous n'avons pas d'information sur le nombre et les taux pour chaque fédération. Des données sectorielles manquent également.

Concernant le taux de syndicalisation, les données de l'OFS sont celles transmises par les syndicats. Aucune enquête spécifique ne les répertorie et les taux de syndicalisation sont calculés sur l'ensemble de la population active et non par branche professionnelle. Les mêmes difficultés déjà évoquées pour la féminisation se présentent pour mesurer des taux de syndicalisation par branche professionnelle : les découpages de l'OFS et des syndicats sont trop différents. La Figure 2 présente un aperçu d'une estimation faite par Daniel Oesch du taux de syndicalisation de quelques branches professionnelles, mais ces données datent de 2005, sont des estimations et ne concernent que quelques branches.

Les difficultés d'accès à des données de base ont été récurrentes tout au long de ce travail. Nous avons à plusieurs reprises échangé avec l'Office fédéral de la statistique pour tenter d'obtenir des données brutes complémentaires, mais un certain nombre de ces informations n'existent tout simplement pas. Notre plus grande surprise a été l'absence de données au sujet de la proportion de salarié-e-s en Suisse soumis à des régimes privés ou publics. Combien de personnes en Suisse travaillent pour l'État (confédération, canton ou commune) avec des contrats de droits publics ? Ces données n'existent pas. On connaît seulement le nombre de

salarié-e-s soumis-e-s à des conventions collectives, mais pas à des statuts publics. Impossible pour nous de les reconstituer, car une enquête nationale d'envergure serait nécessaire pour les obtenir.

Malgré le problème des données lacunaires présenté dans l'Encadré 6, nous pouvons tout de même avancer quelques éléments d'analyse. Pour commencer, il ne fait aucun doute que le syndicat des services publics est fortement ancré dans des secteurs professionnels largement féminisés¹. Les données de Fluder (Fluder 1996, 90) montrent que les femmes sont majoritaires dans les emplois des services publics à partir du début des années 1990 où elles représentent 50.6% des travailleur-euse-s² alors qu'au même moment, elles ne sont que 22.4% dans le secteur secondaire et 45.3% dans le tertiaire privé.

Analyser les données sur quinze ans met en exergue la spectaculaire progression du taux de femmes au sein du Syndicat des services publics, de plus de 15 points. La part des femmes varie d'une branche professionnelle à l'autre. Ainsi, en 2014³, le secteur de la santé, des hôpitaux et de la psychiatrie comporte 80% de femmes parmi les syndiqué-e-s. Le taux est similaire dans l'accueil de l'enfance (ASE 81.3%). Le taux de femmes est un peu plus bas, mais toujours élevé, dans le secteur social (68%), et dans celui de l'enseignement (64.2%). Dans l'administration, on compte 57.4% de femmes parmi les syndiqué-e-s du SSP. Seuls deux secteurs ont moins de femmes que d'hommes syndiqués au SSP : soit la conciergerie/nettoyage (48.3% de femmes) et les entreprises de transport (seulement 12.1% de femmes). Comparé à 2008, le pourcentage de femmes progresse, tous secteurs confondus⁴. Le taux de syndiquées chez les retraité-e-s augmente également en 2014 (26.1% de femmes contre seulement 17.7% en 2008). Ce chiffre, particulièrement bas, reflète bien le processus de féminisation en cours dans la mesure où

¹ La plus faible concurrence syndicale sur le terrain des services publics (Le syndicat chrétien VCHP (Verband des christlichen Staats- und Gemeindepersonals) fut son principal concurrent, mais le nombre de ses adhérent-e-s ne dépassait pas 5 % de ceux du SSP) et l'essor de la fonction publique (hausse de 44 % des effectifs entre 1972 et 1992) dans les secteurs traditionnellement féminisés favorisent le développement du syndicat et sa féminisation. De 10 000 membres en 1920, il en compte 40 000 en 1990 (annexe : Fluder 1996 : 154 et 174-5) dont une part toujours plus importante de femmes (10 % en 1960, 25 % en 1990, 50 % en 2010, 55.73% en 2018).

² Plus précisément, elles sont 55% dans l'enseignement et la recherche, 75.6% dans la santé, 68.8% dans le social.

³ Toutes les données sont issues du rapport « Femmes et hommes au sein du SSP 2015 », p.6.

⁴ A titre de comparaison pour voir la progression : taux de femmes syndiquées : en 2008 : 78.7% santé/hôpitaux/psychiatrie, 66.8% social, 62.3% enseignement, 54% administration, 41.3% conciergerie/nettoyage, 9.8% entreprises de transport.

les générations de syndiqué-e-s les plus anciennes sont bien moins féminisées alors que « la relève du SSP est essentiellement féminine »¹. Ainsi, ce sont 80.5% de femmes qui composent les syndiqué-e-s jusqu'à 25 ans, 64.3% des 25 à 35 ans, 60.5% des 35 à 45 ans, 58.8% des 45 à 55 ans, 51.1% des 55 à 65 ans et seulement 23.2% des plus de 65 ans.

La progression est forte, mais tout de même moindre à Syndicom et à Unia, 6 points supplémentaires seulement. Pourtant, certains secteurs d'Unia, comme la vente de détails, sont également très féminisés. Déjà dès les années 1960, les femmes sont en effet particulièrement nombreuses dans les commerces (46% du total des salarié-e-s), dans l'hôtellerie et la restauration (64%). Ainsi, même si elles ne constituent jusqu'en 2010 qu'un peu moins de 20% des membres d'Unia, ces branches féminisées ont en effet une proportion importante de femmes syndiquées. Fin 2015, à Unia elles sont 57% parmi les syndiqué-e-s du tertiaire, 28% dans l'industrie, 7% dans la construction et seulement 4% dans les branches de l'artisanat. Depuis 2007, le taux de femmes dans tous les secteurs d'Unia a donc augmenté². Unia est l'organisation qui syndique de loin le plus de femmes en nombre absolu puisqu'elles sont plus de 48'000 en 2016, contre seulement 19'000 au SSP.

Pour finir, le SEV, le syndicat des transports, reste stable à un taux très bas de femmes syndiquées puisque moins de deux points séparent les pourcentages de femmes en 2000 (19.4%) et 2015 (21.1%).

En prenant finalement la totalité des syndiqué-e-s de l'USS, le Tableau 9 indique que, sur un total de 377'000 syndiqué-e-s à l'USS sur près de 4,5 millions de personnes actives en Suisse (OFS), la barre des 100'000 femmes syndiquées est dépassée dès 2009. À partir de 2012, même si le taux de femmes continue de progresser, leur nombre absolu avance et régresse légèrement certaines années. À l'Union syndicale suisse, les femmes représentent, en 2016 et selon les derniers calculs disponibles, 29.6% des adhérent-e-s. Ce sont donc à peine un tiers des syndiqué-e-s de l'USS qui sont des femmes. Or, leur part dans la population active a fortement progressé. À la même période, elles constituent près de 45% de ce que l'OFS nomme les *personnes actives* qui sont à ce moment près de 5

¹ Rapport "Femmes et hommes au sein du SSP 2015 », p.6.

² À titre de comparaison pour voir l'évolution : en 2007 49.5% tertiaire, 21.2% industrie, 3.5% construction, 2.7% artisanat en 2007.

millions. Il existe donc encore aujourd'hui un décalage important entre la part que représentent les femmes sur le marché du travail en Suisse et celle dans les syndicats.

Tableau 9: Évolution des effectifs féminins de l'USS et de ses quatre plus grandes fédérations

Organisation	2000	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Unia ¹	34343	37671	38666	39703	40032	41930	44029	45890	46801	48291	48255
SEV	10403	10165	9995	9747	9800	9697	9524	9270	9113	8911	8694
SSP	14325	16459	16831	17268	17727	18440	18812	19175	18975	19083	19146
Syndicom ²	13487	14124	14052	14021	13779	13129	12581	12281	11598	11023	10669
Total USS	79526	93864	95174	101071	101675	103675	103108	104415	106130	106564	105828
Part des femmes à l'USS (%)	20.6	25.1	25.8	26.8	27.3	28	28.5	28.9	29.1	29.5	29.6

Source : Évolution des effectifs des syndicats en 2016, dossier N°123, USS, Ewald Ackermann, sept. 2017

Rapportés à la *population active* et malgré des difficultés importantes dans l'accès à des données fiables, nous avons effectué une estimation des taux de syndicalisation sexués (voir Tableau 10). Ces données sont à prendre avec la plus grande prudence. En particulier, le nombre de femmes syndiquées à Travail.Suisse et dans les autres fédérations est estimé sur la base d'une extrapolation des données de l'USS. Ainsi, nous avons retenu un taux probable de 30% de femmes syndiquées partout. En réalité, c'est sans doute légèrement surestimé à Travail.Suisse³, mais légèrement sous-estimé dans les autres associations professionnelles⁴, ce qui équilibre l'ensemble.

Parmi les *femmes actives* en 2016, environ 10% d'entre elles sont syndiquées en Suisse dans l'une ou l'autre des fédérations syndicales ou associations professionnelles. La proportion d'hommes syndiqués est beaucoup plus élevée avec un taux de 21% de syndiqués parmi les hommes actifs la même année.

Pour conclure, concernant les données régionales sur la féminisation des effectifs syndicaux, et plus spécifiquement celles de notre terrain d'enquête bâlois, elles demeurent incomplètes. À Unia, nous savons simplement que la région Nord-Ouest de la Suisse

¹ Avant 2004, somme des effectifs des organisations qui fusionneront ensuite au sein d'Unia.

² Avant 2010, somme des effectifs du Syndicat de la communication et de Comedia.

³ Sa plus grande fédération annonce dans un article de journal 20% de femmes syndiquées.

⁴ Ces associations professionnelles organisent des professions souvent très féminisées (infirmier·ères, enseignant·e·s, etc.).

syndiquait 2'224 femmes sur 11'597 membres en 2011¹, ce qui constitue 19.2% de l'effectif, soit un taux légèrement en dessous de celui de femmes syndiquées au niveau national. Ces données très lacunaires seront donc complétées par une analyse plus fine et localisée en ouverture du chapitre 3.

Tableau 10: Taux de syndicalisation sexué – notre estimation

2016	USS	Travail. Suisse	Autres	Total	Personnes actives ^a	%
H	251743	105692*	154981*	512416*	2461000	21
F	105828	45296*	66420*	217544*	2144000	10
Total	357571	150988	221401	729960	4605000	16

Sources : Évolution des effectifs des syndicats, dossier N°123 ; Données OFS enquête ESPA.

1.2 Une féminisation limitée en comparaison internationale

Globalement, le constat de la féminisation des effectifs syndicaux est une réalité : de 5% de femmes en 1960, la proportion atteignait 30% en 2017 dans les fédérations de l'USS. La féminisation des effectifs syndicaux n'est pas seulement une réalité en Suisse. Dans la plupart des syndicats des pays de l'OCDE, les femmes sont de plus en plus nombreuses parmi les adhérent·e·s. Les « enquêtes du 8 mars » que la Confédération Européenne des Syndicats (CES) mène depuis 2008 montrent qu'il s'agit d'une réalité partagée par l'ensemble ou presque des confédérations affiliées à la CES : Les effectifs féminins représentent au total 45.5% en 2017². Cette moyenne continue de progresser, puisqu'elle était de 43% en 2008 lors du début de ce sondage annuel. Selon ce rapport, l'écart d'affiliation des femmes est plus important que celui de la proportion de femmes salarié·e·s. Sur le marché du travail, le taux de femmes varie de 29.2% en Turquie à 52.8% en Lituanie. Le taux de féminisation des confédérations syndicales s'étend quant à lui de 77.2% en Finlande (STTK) à seulement 20% à Malte (GWU). Sur les 34 confédérations ayant répondu en 2018³, nous constatons que l'Union syndicale suisse arrive en

¹ Données récoltées lors du Congrès des femmes d'Unia en 2014.

^a Enquête ESPA de l'OFS, moyenne annuelle 2016.

* Ce chiffre est une estimation produit à partir d'une extrapolation des taux de féminisation de l'USS.

² ETUC Annual Gender Equality Survey 2018, 11th edition, Lionel Fulton, Cinzia Sechi, <https://www.etuc.org/system/files/circular/file/2018-06/ETUC%20Annual%20Gender%20Equality%20Survey%202018.pdf>, consulté le 27 septembre 2018.

³ Le taux de participation est en baisse.

antépénultième position, après la GWU de Malte et le HAK-IS en Turquie. Malgré sa progression, le taux de féminisation des syndicats en Suisse reste donc considérablement bas en comparaison européenne. Il est nettement inférieur au taux de féminisation du marché du travail helvétique – composé à 45% de femmes selon les dernières données de l'OFS en 2018¹. Or, des recherches récentes sur la féminisation des syndicats au Royaume-Uni et en France montrent que la féminisation des syndicats équivaut aujourd'hui à celle du marché du travail (Guillaume 2018). Plus précisément, la féminisation des adhérent-e-s n'a cessé de progresser atteignant presque 50% à la CFDT en France et chez GMB au Royaume-Uni et allant jusqu'à 77% chez UNISON en 2016 (Guillaume 2018, 170). En fin de compte, même le SSP, qui a depuis 2011 plus de femmes syndiquées que d'hommes, a un taux largement inférieur en comparaison à d'autres syndicats du secteur public. Par exemple au niveau international, les organisations membres de l'Internationale de l'Éducation comptent en moyenne mondiale 60% de membres féminins².

Nous retenons de ce tour d'horizon que la féminisation des syndicats en Suisse progresse, mais moins rapidement qu'au niveau européen, puisqu'elle arrive en antépénultième position dans l'enquête du 8 mars de la CES. Contrairement à d'autres pays, un décalage marqué existe également entre le taux de féminisation du marché du travail rémunéré et celui des fédérations syndicales. Proportionnellement, et même si ces taux restent extrêmement bas et qu'il s'agit d'estimations, les hommes (~21%) se syndiquent davantage que les femmes (~10%). Nous constatons des écarts importants entre les taux de féminisation des principaux syndicats. Ils peuvent être de 20% pour les moins féminisés à plus de 55% pour ceux qui le sont le plus. Ces écarts ne s'expliquent pas uniquement par les secteurs professionnels organisés, qui sont eux-mêmes plus ou moins féminisés. Enfin, l'augmentation des femmes en nombre absolu (plus de 30'000 en 15 ans à l'USS) contraste avec la chute des effectifs masculins et invite à nuancer le constat du déclin des syndicats avancés par de nombreux chercheurs dans d'autres contextes.

¹ Source : OFS, statistique de la population active occupée (SPA0).

² Source : Internationale de l'Éducation, Rapport quadriennal sur la situation des femmes dans les syndicats, l'éducation et la société, enquête menée en 2009/2010.

Section 2 : Des groupes femmes et des quotas dans les syndicats

Notre conception de la féminisation ne s'arrête pas à l'analyse d'un pourcentage. Pour comprendre la place que prennent les femmes dans les syndicats, nous analyserons le rôle joué par des syndicalistes féministes et les groupes femmes non mixtes au sein des organisations. Les historiennes Mahaim et Gaillard-Christen affirment à ce sujet que « le taux de syndicalisation des femmes dans les fédérations affiliées à l'Union syndicale suisse augmente durant les périodes où une politique féminine dynamique est menée » (Mahaim et Gaillard-Christen 2000, 128). Or les politiques de féminisation et d'égalité sont essentiellement menées par quelques responsables femmes ou égalité, féministes, et par des groupes d'intérêts non mixtes créés dès les années 1940 dans une partie des syndicats en Suisse. Comme dans d'autres pays, ces groupes vont pousser les syndicats à mener des politiques d'égalité externes, mais « ces groupes vont [aussi] se battre pour mettre des représentant.e-s dans des positions officielles » au sein des organisations syndicales (Ledwith, Sue et al. 1990, 2). De manière plus générale, « si le syndicalisme est historiquement peu ouvert aux femmes, les recherches ont montré le rôle clé des militantes féministes (souvent rattachées à des mouvements féministes) de la deuxième vague (Colgan, Fiona et Ledwith 1996; Le Brouster 2006). En France comme en Angleterre, elles ont obligé les organisations à se positionner sur des questions féministes et à les mettre à l'agenda (avortement en France, *equal pay* en Angleterre), et à penser des dispositifs d'intégration des femmes » (Guillaume et Pochic 2010b, 15) dans les structures. Kirton et Healy montrent le rôle des responsables syndicales femmes dans le processus de féminisation des syndicats au Royaume-Uni, permettant de redresser au moins en partie le déclin de leurs membres (Kirton et Healy 1999). D'autres recherches indiquent la nécessité de créer une image « women-friendly » et de créer un environnement qui reflète certaines valeurs, préoccupations et certains besoins des femmes (Cockburn 1991; Heery et Kelly 1988; Cunnison et Stageman 1995). Pour ce faire, les femmes doivent être représentées à tous les échelons des structures syndicales (Cockburn 1991). En Suisse, le rôle des commissions femmes non mixtes semble essentiel aussi pour l'obtention par des femmes de postes dirigeants. Par exemple, à la FTMH, la première femme présidente, Christiane Brunner, a accédé à ce poste après avoir

occupé celui de première *secrétaire aux femmes* et avoir dirigé le département « Femmes au travail » au sein du secrétariat central du syndicat.

2.1 Des groupes femmes et des secrétaires pour les appuyer

Au sein de l'Union syndicale suisse, la première tentative de mise en œuvre d'un secrétariat pour les ouvrières donne lieu à l'engagement de la première secrétaire femme, Margarethe Faas-Hardegger, au tout début du siècle. Quelques années plus tard, ce secrétariat est supprimé et ce n'est qu'au milieu du siècle que des structures femmes voient le jour, cette fois directement dans les fédérations.

La Fédération des travailleurs du commerce, des transports et de l'alimentation, syndicat où les femmes constituent plus du quart des adhérent·e·s en 1959, fait office de pionnière puisqu'elle dispose de *conférences féminines* ancrées dans ses statuts depuis leur congrès de 1945 déjà¹. Au SSP, les premières *conférences féminines* se réunissent dès les années 1950. À l'origine, la *Conférence nationale des femmes du SSP* émerge de la réunion d'une centaine d'avant-gardistes en marge du syndicat. Ce sont elles qui l'organisent dans les années 1950 sous le label « Salaire égal pour travail égal entre hommes et femmes »². À l'USS, la première conférence féminine se réunit en 1953 (Mahaim et Gaillard-Christen 2000, 153). Ces initiatives restent toutefois le fait de quelques femmes militantes : « Si l'on considère le mouvement syndical suisse dans son ensemble, on constate qu'il ne déploie pas une activité systématique en faveur des femmes ; pour l'essentiel, l'action syndicale parmi les femmes demeure le fait de quelques militantes »³.

En 1959, un événement marquant de la vie politique suisse va donner un nouvel élan à l'organisation des femmes dans les syndicats. Le refus en votation du suffrage féminin au niveau fédéral est vécu comme une humiliation et la nécessité de mieux s'organiser est exprimée par des syndicalistes. Maria Alt écrit ce sujet : « Au lendemain de l'issue décevante du scrutin populaire sur le droit de vote de la femme sur le plan fédéral, le Comité syndical a décidé, ce printemps, de la construction d'une *Commission féminine syndicale*. En effet, cette votation a démontré la nécessité d'un organe groupant

¹ Source : Maria Alt, 1959, « La position de la femme dans le mouvement syndical suisse », *Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse*, 51^e année, N°11, pp. 321-325.

² Fluder, 1996, p. 230.

³ Source : *ibid.*

les représentantes des femmes syndiquées et voué à la défense de leurs intérêts. Nous espérons que cette commission contribuera de manière efficace à améliorer le degré d'organisation des travailleuses et leur condition et à renforcer le mouvement syndical dans son ensemble »¹. Les deux premières présidentes de la commission féminines de l'USS, Edith Nobel-Rüefli (1958-1970) et Maria Zaugg-Alt (1970-1977) sont toutes deux issues de la FCTA, qui a déjà depuis plusieurs années une secrétaire féminine et des directives relatives à l'action syndicale parmi les femmes. Les militantes de la FCTA semblent donc jouer un rôle moteur dans la mise en place de structures féminines à l'USS. La FCTA a « des conférences féminines qui examinent régulièrement les problèmes qui concernent directement les ouvrières et les employées ». C'est également sur proposition de la FCTA que « l'Union syndicale a convoqué plusieurs conférences des femmes syndiquées pour étudier les moyens de promouvoir la réalisation du postulat de l'égalité de rémunération »². Après ces multiples initiatives, parfois encore peu formalisées, c'est en 1962 que se réunit le premier Congrès des femmes de l'USS les 3 et 4 mars à Berne. Comme le montre l'encadré ci-dessous, qui donne les intitulés des Congrès des femmes de l'USS et leur thématique principale, les sujets de ce premier congrès sont la Loi sur le travail (un projet de loi était en discussion au Parlement), la protection de la maternité et le travail syndical des femmes en Autriche. Tout d'abord, espacés dans le temps, ce n'est qu'à partir de l'engagement, en 1981, d'une secrétaire aux questions féminines en la personne de Ruth Dreifuss – et probablement de l'inscription de cet organe dans les statuts – que le Congrès des femmes se réunira plus fréquemment pour atteindre le rythme actuel des 4 ans.

¹ Source : Ibid p. 324.

² Source: Ibid, p. 324.

Encadré 7 : Liste des congrès des femmes de l'USS

1. Congrès des femmes : 3 et 4 mars 1962, Berne : Loi sur le travail (état des délibérations parlementaires) Protection de la maternité Travail syndical des femmes en Autriche
2. Congrès des femmes : 13 octobre 1968, Berne : Révision de la Constitution fédérale. Soutien au postulat Leuenberger (président de l'USS) : création d'une commission fédérale pour déterminer quelle position la femme suisse occupe dans les domaines économique, politique, culturel et social
3. Congrès des femmes : 19 novembre 1975, Bâle : Objectif et réalité du chapitre consacré au « Travail féminin » dans le programme de travail de l'Union syndicale suisse.
4. Congrès des femmes : 13 octobre 1982, Lausanne : Famille – monde du travail
5. Congrès des femmes : 24 et 25 janvier 1986, Berne : Économie saine – mais pas aux dépens de notre santé !
6. Congrès des femmes : 9 et 10 mars 1989, Berne : Actions positives pour les femmes – une nécessité syndicale. Travail de nuit (dans le cadre de la révision de la Loi sur le travail et de la convention internationale)
7. Congrès des femmes : 19 et 20 mars 1993, Bâle : Nouveau partage de l'argent, du travail, du temps et du pouvoir
8. Congrès des femmes : 23 et 24 mai 1997, Bienne : L'économie est l'affaire des femmes
9. Congrès des femmes : 23 et 24 novembre 2001, Berne : Temps, travail, salaire – redistribuons les cartes !
10. Congrès des femmes : 4 novembre 2005, Berne : Égalité des salaires maintenant !
11. Congrès des femmes : 20/ 21 novembre 2009, Berne : Emploi et famille : un casse-tête au quotidien ! Nos revendications.
12. Congrès des femmes : 15 et 16 novembre 2013, Berne : Gute Arbeit – gutes Leben ! Pour des bonnes conditions de travail, adesso e in futuro !

En parallèle à la mise en place de ces instances non mixtes, des postes commencent à se créer dans les fédérations à partir de la fin des années 1970 pour soutenir le travail de ces commissions. Après avoir reconnu dans ses statuts les conférences

régionales et nationales et la commission permanente « femmes au travail » en 1972, la FTMH finance un poste rémunéré de secrétaire syndicale pour les questions féminines dès 1978. L'engagement de l'avocate Christiane Brunner¹ à ce poste est le début de sa carrière qui marque dans les années suivantes le paysage syndical et politique helvétique.

Après les prémices des années 1950 au SSP, l'institutionnalisation du groupe femmes se concrétise dans les années 1980 dans le sillage de la deuxième *conférence fédérative des femmes* de 1978. À partir de cette date, la *commission femmes* organise une conférence tous les quatre ans. Une centaine de déléguées régionales y participent à laquelle s'ajoutent des invitées, politistes, sociologues, journalistes ou députées. Au SSP, les postes attribués à la cause des femmes demeurent relativement peu conséquents. Deux postes à temps partiel au secrétariat central, l'un à Lausanne et l'autre à Zurich, sont en partie consacrés à la cause des femmes.

Les structures féminines à la FTMH se transforment après la grève des femmes de 1991.

¹ A la suite d'une carrière de politicienne débutée dans le canton de Genève et continuée sous la coupole fédérale, Christiane Brunner devient la première secrétaire aux femmes en 1978 à la FTMH lors de la création du département « Femmes au travail »¹. Elle préside entre 1982 et 1989, le syndicat des services publics¹. En 1992, elle devient la première femme à diriger la FTMH, l'un des plus grands syndicats suisses. Elle fait partie d'un nouveau profil de dirigeant-e-s syndicales, plus formé-e-s, non issu-e-s de la « base syndicale », actives et élues sous la bannière du parti socialiste. Frédéric Widmer qualifie cet engagement d'« inédit » « plaçant une femme universitaire au sommet d'une organisation essentiellement ouvrière et masculine » (Widmer 2007, 408). Après avoir co-présidé l'Union syndicale suisse, elle quitte son emploi de « syndicaliste professionnelle » et prend la présidence du Parti socialiste.

Encadré 8: "Mieux qu'un rêve une grève", la grève des femmes du 14 juin 1991

10 ans après l'inscription de l'article de l'égalité dans la constitution, l'idée d'une journée de grève des femmes est lancée par les femmes syndicalistes : « Dix ans que l'article sur l'égalité est inscrit dans la constitution, dix ans que les inégalités salariales se maintiennent ».



Helvetiaplatz, Zurich, 14 juin 1991. Photo : Keystone/Walter Bieri

L'organisation de la manifestation implique de longs mois de préparation et la création de plusieurs comités régionaux. Elle est totalement inédite par son ampleur. La manifestation, portée par de nombreuses femmes des syndicats de l'USS, est un succès qui dépasse les attentes des organisatrices. Elle mobilise plus de 500'000 personnes, dont beaucoup de femmes, travaillant de manière salariée ou non, dans toute la Suisse autour du slogan : « les femmes les bras croisés, le pays perd pied ». La couverture médiatique atteste également de ce succès, tant dans la presse généraliste que syndicale. Elle est l'une des plus importantes manifestations politiques de l'histoire suisse du 20^e siècle (Boillat et al. 2006, 257). L'impact de cette première grève des femmes a été considérable sur toute une génération de militantes et de salariées des syndicats. Michela Bovolenta, l'actuelle secrétaire centrale du SSP à Lausanne chargée notamment de l'enjeu de la cause des femmes, explique comment les militantes impliquées dans l'organisation de la grève ont été durablement marquées par cet événement.

Les femmes souhaitent renoncer à suivre la structure traditionnelle du syndicat et ouvrent les formes organisationnelles que peuvent prendre les groupes femmes. À la fin des années 1990, un poste de secrétaire syndicale à l'égalité (avec un taux d'activité d'au moins 30%) est créé dans chacune des 18 régions de la FTMH (Gül 2004, 105). Malgré cela, la responsable nationale du dossier des femmes, Kathrin Scheidegger-Ogi, constate que les thèmes des groupes femmes ne varient pas, faute d'avancées réellement effectuées. La revendication d'une assurance maternité a été formulée plus de cent ans auparavant, les inégalités salariales subsistent malgré l'article constitutionnel de 1981 et la loi sur l'égalité de 1996.

Dans le Syndicat du bâtiment et de l'industrie (SIB), né en 1992 de la fusion de la FOBB et de la FTCP, les femmes s'organisent, mais leur poids dans la FTCP a fortement diminué. Au moment de la fusion, la FOBB, syndicat des ouvriers du bois et du bâtiment, revendique un nombre de syndiqué-e-s bien supérieur – et ce sont surtout des hommes. Au départ, une femme siège au comité directeur : Susanne Leutenegger Oberholzer. Elle est « secrétaire femmes », mais aussi responsable des jeunes et d'une section. L'engagement de secrétaires chargées de la cause des femmes, dans les régions du SIB, dès 1994, vise à améliorer le recrutement de femmes syndiquées. Le but est de les remobiliser et de remettre sur pied les structures femmes de la FTCP, disparues au moment de la fusion. Un projet de recrutement vise en particulier les femmes dans la construction.

Les activités des groupes femmes vont se développer dans plusieurs régions du SIB. La construction de ces groupes permet l'engagement de femmes syndicalistes au profil particulier comme le montre le portrait de Marianne Werth, retracé dans l'encadré ci-dessous. On y constate également les difficultés rencontrées par les femmes qui occupent ces postes et par les revendications des femmes sur lesquelles nous reviendrons de manière plus approfondie dans le chapitre suivant.

Portrait d'une des premières secrétaires des femmes au SIB

Lors des préparatifs de la mobilisation du 14 juin 2011, nous avons rencontré la première secrétaire syndicale spécifiquement engagée dans la région bâloise pour recruter des femmes au SIB. Marianne Werth a désormais 62 ans. Toujours militante féministe dans la région, c'est elle qui anime la table-ronde du 14 juin 2011. Née dans la région bâloise, elle grandit dans une famille qu'elle considère « bien à gauche », avec un père

chef d'équipe mécanicien dans une compagnie maritime, syndiqué (comme la plupart des salarié-e-s de ce secteur) et une mère restée au foyer avant de retravailler dans une compagnie d'assurance. Après sa maturité dans un *lycée des filles*, elle obtient une licence en droit, malgré un parcours d'études entrecoupé. Elle avait en effet interrompu ses études pour subvenir à ses besoins et à ceux de son compagnon, également étudiant. Sa licence en poche, elle travaille environ cinq ans dans un centre de congrès. Elle se marie à 31 ans pour faciliter un long séjour à l'étranger pour le travail de son mari. Durant le séjour, Marianne Werth accouche de leur première fille et s'en occupe sans exercer de travail rémunéré. Au retour en Suisse, elle accouche de leur deuxième fille. Elle se consacre durant plusieurs années à l'éducation des enfants, ce qui ne lui « suffit pas », elle raconte :

« J'ai remarqué assez rapidement que cela ne jouait absolument pas pour moi. Et... que je dois sortir. J'aime mes enfants et je veux m'en occuper, mais ça ne me suffit pas [petit rire]. Et dans 10 ans, elles ne voudront me voir que de temps à autre donc ce n'est pas un job à plein temps toute la vie. Et donc j'ai commencé à m'engager dans des associations. Et c'est seulement là que la lumière [du féminisme] s'est enclenchée pour moi ».

Marianne Werth mène bientôt « [sa] première action civique » comme elle le dit en souriant. Avec persévérance, elle obtient l'installation par la Ville de poteaux pour que les voitures ne montent pas sur le trottoir et de nouveaux éclairages en face de la garderie de sa fille :

« C'était une petite expérience victorieuse. J'ai simplement remarqué qu'en tant que citoyenne, tu es toujours touchée par différentes choses, mais tu peux devenir active et bouger ».

Cette bataille, d'apparence anodine, l'amène à rencontrer des personnes et à entrer dans une association de parents d'élèves où elle milite pour l'école à horaire continu. Elle y rencontre des femmes engagées dans des associations féministes. C'est ainsi que débute son engagement pour la cause des femmes dans l'*Association pour les droits de la femme* (suffrage féminin) et dans plusieurs collectifs pour l'assurance maternité et pour l'égalité salariale. Elle travaille même 8 mois en intérim au secrétariat général de l'association pour les droits de la femme (à Berne). À 43 ans, ses deux filles ont respectivement 8 et 12 ans et vont à l'école à horaire continu. Marianne Werth est embauchée pour un stage

d'avocate dans une étude progressiste de la région dans laquelle travaille une célèbre avocate de la cause des femmes¹.

À cette période, le syndicat SIB a perdu beaucoup de femmes en raison de la fusion et des interactions difficiles avec le syndicat du bois et du bâtiment, très masculin. Elle raconte :

« Après la fusion, la part des femmes s'est massivement réduite. Le peu de femmes qui étaient encore là, ont perdu l'envie en quelque sorte de se battre avec les gens de la construction ou dans les instances et elles ont lâché. Et là je pense que la motivation principale du syndicat c'était de faire remonter ces femmes dans la barque avec une femme qui sera spécialement là pour elle. L'idée derrière était de remobiliser les femmes ».

Un rapport de la secrétaire chargée des questions femmes au niveau national indique qu'en 1993, le SIB compte 3.4% de femmes parmi les syndiqué·e·s². Une politique organisationnelle de recrutement de femmes est mise en place au SIB à ce moment. Les principales mesures consistent à engager, y compris dans les régions, des femmes secrétaires syndicales dont le cahier des charges sera pour tout ou en partie, le travail de recrutement et de création de groupes femmes. C'est à ce moment que la région met au concours un poste de *secrétaire des femmes* au SIB, qui attire l'attention de Marianne Werth et c'est en 1994 qu'elle y est engagée à 80% en tant que première secrétaire syndicale chargée des femmes³.

« La section Nord-Ouest de la Suisse a mis au concours un poste de « secrétaire chargée des questions femmes » pour remettre en place ici, environ un an après la fusion entre le syndicat de l'industrie et de la chimie la FTCP et la FOBB le syndicat du bois et du bâtiment... après cette fusion pour reconstruire des structures femmes et améliorer activement la participation des femmes au syndicat. Donc un projet qui m'a beaucoup convaincue et motivée. J'ai donc postulé et j'ai obtenu ce poste ».

Elle n'est ni membre ni militante du syndicat et c'est son ancrage local dans le tissu associatif féministe et féminin qui rend son profil intéressant pour reconstruire des structures femmes. Son cahier des charges consiste, comme le ferait un·e autre permanent·e, à s'occuper du groupe syndical d'une grande entreprise de la région de

¹ Cette avocate est par ailleurs en couple avec un des secrétaires syndicaux du SIB où Marianne Werth va postuler mais elle indique que son dossier n'est pas passé par ce biais même si l'avocate l'a probablement recommandé dans la mesure où elle était très satisfaite de son travail.

² En comparaison, la FTMH avec qui le SIB fusionnera plus tard compte en 1993 13.7% de femmes et le SSP, qui organise des secteurs féminisés 29.4%.

³ Presque au même moment, une secrétaire chargée des femmes est également engagée à la centrale du syndicat.

manière autonome. Mais tout le reste de son cahier des charges est orienté sur la féminisation du syndicat. L'organisation attend d'elle qu'elle crée un groupe femmes dans le secteur de la Chimie. Ce groupe doit notamment servir à orienter les revendications lors des négociations de la convention collective du secteur sur les questions femmes et égalité. Au niveau de la section, elle doit construire un *groupe d'intérêt des femmes (IG Frauen)* avec qui monter des actions et des événements et collaborer sur ces points avec la commission femmes nationale. Son cahier des charges mentionne également la nécessité de soigner les contacts avec les organisations de femmes, les déléguées femmes ou égalité dans les entreprises et dans les autres syndicats. Elle doit en particulier mettre l'accent sur le recrutement de femmes au SIB et faire également du conseil aux membres via des dossiers individuels. Alors qu'il existait un groupe femmes à la FCTP qui avait disparu au moment de la fusion, Marianne Werth réussit à remettre en place avec plusieurs autres femmes une toute nouvelle *commission femmes*¹.

Elle explique que le *travail femmes* est difficile :

« Le travail femme dans le syndicat est toujours un travail difficile. On se revendique des revendications des femmes... on se revendique de l'égalité, mais lorsqu'il s'agit concrètement de ça, d'autres choses sont plus importantes ».

Après seulement deux ans au syndicat, elle quitte son poste. Les tensions, tant sur l'organisation du travail (elle souhaitait partager son poste avec une autre femme, ce qui lui est refusé), que sur les inégalités salariales (découvertes par hasard et contre lesquelles la direction syndicale n'a pas souhaité agir), ont raison de son engagement. Elle explique :

¹ Il en existait une auparavant à la FTCP, mais elle s'était dissoute après la fusion.

« J'ai repensé à ces deux ans et j'ai tiré un bilan. [...] C'était un projet, le projet marche et maintenant comment on continue ? Entre autres choses, il y avait ce projet avec unia et le secteur tertiaire qui devenait de plus en plus mûr. Alors ma proposition était : je réduis mon temps de travail, par exemple à 60%, et on engage une deuxième femme, et ensemble en tant qu'équipe, on travaille à la mobilisation et à l'activation des femmes et de nos doléances et revendications, etc. On continue à construire. Donc on commence à travailler dans le secteur tertiaire, mais nous voulons également une déléguée dans le comité directeur. C'était ma proposition. Et pas uniquement l'un ou l'autre. Et là, une séance du comité directeur après l'autre, le sujet n'était jamais mis à l'ordre du jour donc déjà, j'ai dû user de beaucoup de patience et ensuite cela a enfin été mis une fois à l'ordre du jour... et refusé. Ils disaient : « tu peux réduire ton temps de travail et on engage la deuxième femme pour le secteur tertiaire ». Non, ce n'est pas ce que je disais. Nous voulions travailler ensemble. Ils voulaient me diminuer mon temps de travail encore plus et engager l'autre femme aussi avec un temps de travail très faible donc pratiquement cela aurait donné un 100%, donc presque rien. Et donc ça a simplement été mis de côté et à un moment j'ai dit : bon, alors je vais m'en aller ».

Elle quitte le syndicat et part travailler dans un collectif de femmes avocates.

Nous voyons à travers ce portrait, comment les syndicats s'ouvrent à de nouveaux profils de syndicalistes (ici, une féministe externe à l'organisation et au secteur), mais que les contradictions entre les conditions de travail et les discours égalitaires de l'institution peuvent entacher rapidement l'engagement. Les structures femmes et les postes qui y sont liés sont fragiles et facilement remis en question lors de transformations institutionnelles (comme les fusions). À ce sujet, mieux armés au moment de la fusion vers Unia, les groupes femmes actifs dans la FTMH et le SIB fusionnent directement pour donner le jour au *Groupe d'Intérêt des femmes* d'Unia (GI Femmes) à l'occasion du premier congrès du nouveau syndicat, en octobre 2004 et des revendications de quotas y sont tout de suite défendues. La première conférence des femmes Unia se tient le 5 mars 2005.

Ce retour historique montre que les femmes de la plupart des grandes fédérations de l'USS vont s'organiser dans des structures non mixtes au sein de leurs fédérations et obtenir des postes chargés des *questions femmes* dans les centrales et dans les régions. Plusieurs syndicats vont également définir dans les régions un petit pourcentage (de 10 à 30%), du moins sur le papier.

Retracer l'histoire de l'organisation des femmes dans les syndicats chrétiens, fédérés dans la faîtière Travail.Suisse, est un exercice plus périlleux. Il existe peu de littérature secondaire sur la question et la situation varie beaucoup d'une fédération à l'autre. La recherche SynEga (Fillieule, Monney, Rayner 2019), a donc en particulier mis

en lumière une différence importante entre l'OCST, où des structures spécifiques existent durant de nombreuses années, et Syna. À l'OCST, un « secrétariat féminin » apparaît déjà en 1933 et une coordination réunissant des travailleuses de plusieurs secteurs socioprofessionnels voit le jour en 1989. Dans les années 2000, ce *Coordinamento donna-lavoro* est alors surtout impulsé par Mara Valente, secrétaire cantonale de l'Association des retraité·e·s de l'OCST (AAPI), dont la brusque disparition en 2007 interrompt l'activité du groupe, en veille jusqu'en 2011. C'est à l'initiative d'un secrétaire cantonal que l'activité de la commission femmes va timidement reprendre en 2011. À Syna, il existe statutairement une commission égalité, mais celle-ci ne semble pas développer d'activités jusqu'en 2019, année où dans trois cantons, quelques femmes syndicalistes de Syna s'investissent dans l'organisation de la deuxième grève nationale des femmes. Précédemment et donc au moment de l'enquête, aucune trace d'activités n'apparaît concernant des structures spécifiques de défense de la cause des femmes. Un·e secrétaire central·e est responsable des commissions jeunes, migrant·e·s, et égalité, mais trois femmes se succèdent dans ce poste sans y rester et sans que l'activité concernant le volet des femmes ne semble se développer concrètement.

Le panorama actuel des structures femmes :

Le Tableau 11 ci-dessous permet de dresser le panorama des structures existantes au moment de la recherche dans les trois principaux syndicats étudiés et leur faïtière respective.

Tableau 11: Structures femmes des syndicats

	Instances Femmes	Composition	Fréquence	Nombre de délégué-e-s	% de postes femmes
USS	Congrès des femmes	Déléguées des fédérations	Tous les 5 ans	Plus de 200	1 secrétaire centrale : égalité des sexes, politique de la famille, politique de la migration
	Commission féminine	Membres élues par le Congrès	Plusieurs fois par an	24 membres	
	Groupes femmes régionaux	Ouvert à toutes	Plusieurs fois par an	Variable	-
Unia	Congrès des femmes d'Unia	Déléguées des régions	Tous les 4 ans		1 membre du comité directeur responsable du département de politique conventionnelle et des groupes d'intérêts femmes, jeunesse, migration et retraité-e-s. 1 secrétaire chargée des femmes
	Conférence des femmes d'Unia	Déléguées des régions	Tous les deux ans	Plus de 100	
	Commission féminine d'Unia	Déléguées des régions	Plusieurs fois par an		
	Groupes femmes régionaux	Ouvert à toutes	Plusieurs fois par an	Variable	20-30% de poste femmes dans les régions
SSP	Conférence fédérative des femmes	Déléguées des régions	Tous les 4 ans	Plus de 100	2 secrétaires centrales à temps partiel chargées de la politique de l'égalité, des droits des femmes, de la politique de la migration et de l'accueil de l'enfance
	Commission fédérative des femmes	Déléguées des régions	Plusieurs fois par an		
	Groupes femmes régionaux	Ouvert à toutes	Plusieurs fois par an	Variable	% de poste femmes dans les régions ¹
Travail.Suisse	-	-	-	-	1 responsable de la politique de l'égalité
Syna	Commission femmes	-	-	-	1 responsable du service jeunesse et du service égalité

Sources : statuts, sites internet et rapports d'activité des syndicats

L'analyse de ce tableau permet de dresser plusieurs constats : pour commencer, les femmes de l'USS et de ses fédérations ont mis en place un large dispositif de structures

¹ « Les Congrès fédératifs 2003 et 2007 ont pris différentes décisions dans le but de renforcer et de mieux ancrer le travail femmes dans les régions. Les délégué-e-s ont décidé, entre autres, qu'il fallait fixer des pourcentages de postes explicitement consacrés au travail femmes et soumettre régulièrement aux organes de la fédération un rapport sur la mise en œuvre de ces décisions ».

chargées de la cause des femmes. Ainsi, les prémisses des instances femmes se sont aujourd'hui institutionnalisées. Elles sont reconnues formellement par ces organisations et perdurent à travers le temps. Les femmes de l'USS se sont déjà réunies 12 fois en Congrès des femmes. Leurs structures dans les syndicats sont toujours non mixtes (à l'exception d'une), ce qui n'est plus le cas par exemple des structures femmes du Parti socialiste suisse qui sont devenues des « commissions égalité » mixtes depuis plusieurs années. Outre l'organisation des structures nationales, certaines sections régionales de l'Union syndicale ont des groupes femmes avec un budget ou la possibilité d'en obtenir. C'est également le cas des *groupes d'intérêts femmes* qui existent dans les régions d'Unia ou des *commissions femmes* régionales au SSP. Que ce soit au niveau des fédérations ou des régions, ces structures ont des postes de secrétariat pour accompagner leur travail. À Unia, ce thème est même inscrit dans les responsabilités de l'une des membres du comité directeur. Nous constatons toutefois que ces postes sont en général couplés à la responsabilité des autres *groupes d'intérêt* (retraité·e·s, jeunes, migration).

Un autre constat est le fort contraste entre les « structures femmes » mises en place à l'USS et dans ses fédérations et celles, quasiment inexistantes à ce jour, à Travail.Suisse et dans sa plus grande fédération, Syna. Statutairement ou dans les rapports d'activité, on ne trouve effectivement que la mention d'une *commission femmes* à Syna. En comparaison européenne, il est rare que des confédérations n'aient aucune structure dédiée spécifiquement à la cause des femmes. L'étude menée par l'ETUC dans le cadre de l'enquête du 8 mars 2018, déjà citée, relève que sur les 39 confédérations ayant répondu à cette question, 29 d'entre elles ont *a minima* une commission femmes et 5 parmi les 10 autres ont un organe plus général concernant l'égalité. Nous voyons toutefois qu'à Travail.Suisse et à Syna, un poste de travail est consacré à la prise en charge de la politique d'égalité.

2.2 Quotas et politiques de recrutement

Les groupes femmes se battent pour la cause des femmes dans les secteurs professionnels organisés. Toutefois, les militantes se battent également à l'interne des syndicats. Cécile Guillaume le constate dans sa comparaison des recherches sur le syndicalisme français et anglo-saxon : l'activisme des groupes femmes constitue un des éléments importants pour comprendre le changement de rapport des syndicats aux femmes et à l'égalité professionnelle (Guillaume 2018). Par la mise à l'agenda de la

question des quotas, ces groupes ont effectivement un impact sur la féminisation des instances. Bien sûr, les mesures de quotas ne sont pas du seul ressort des instances femmes non mixtes. Elles doivent être acceptées par les congrès syndicaux.

La question des quotas est un sujet controversé dans tous les syndicats. Leur existence n'est d'ailleurs pas suffisante en soi à des transformations effectives. Ils sont parfois peu contraignants, voire simples alibis, et peuvent avoir des effets inattendus (Monney, Fillieule, et Avanza 2013). Dans cette section, nous nous appliquons à dresser un panorama des politiques de quotas existantes. Celles-ci sont établies au niveau des fédérations et nous n'avons pas pu observer de politiques de quotas spécifiques dans la région bâloise.

Le Tableau 12 résume les principaux éléments des politiques de quotas, généralement mises en place dans les syndicats au début des années 2000¹. Ces politiques varient à plusieurs égards : certaines ont des taux fixes, d'autres des taux qui varient en fonction du nombre d'adhérentes. Certaines fixent des quotas ou des principes concernant les engagements de personnel, d'autres non. Certaines politiques de quotas vont au-delà du taux de femmes syndiquées, d'autres non.

¹ Nous n'avons pas de données complètes qui retraceraient un historique des quotas.

Tableau 12: Principes généraux des quotas¹

Organisation	Mandats instances	Engagement des salarié·e·s	% de f 2015
Unia	33% de femmes : instances nationales 25% de femmes : instances régionales Organes des secteurs et des branches : femmes et hommes représentés en fonction de leur proportion dans le groupe des employés correspondant Rapport	Objectif 2015 40% de secrétaires 50% des nouveaux engagements	24%
SSP	Les femmes doivent être représentées dans les instances au moins proportionnellement à leur effectif ² Une femme par région linguistique au Comité national sauf absence de candidate Rapport	À qualification égale, les femmes seront traitées de manière préférentielle jusqu'à l'obtention de la parité (art.22)	54%
Syna	Les instances doivent veiller à une « représentation équitable des sexes »		~ 20%

Sources : statuts des fédérations

Le syndicat Unia définit un taux fixe, qui peut être augmenté d'un congrès à l'autre. Fixé à 25% lors de sa création en 2005, le quota de femmes est monté à 33% pour les instances nationales en 2008. Dans les objectifs fixés par son congrès de 2012, Unia s'engage à recruter 40% de femmes secrétaires syndicales d'ici à 2015. Ce taux est ambitieux dans la mesure où il nécessite qu'un nouvel emploi sur deux soit confié à une femme. Les statuts indiquent que « tous les organes de direction sont responsables de l'amélioration de la représentation des femmes à l'intérieur du syndicat et parmi les secrétaires du syndicat. Le comité directeur et les directions régionales soumettent tous les deux ans un rapport à ce sujet à l'assemblée des délégués » (idem pour le statut des migrant·e·s). Ce qui marque dans la politique de quotas d'Unia, c'est que les taux fixés dépassent la proportion des femmes syndiquées puisque celles-ci ne constituent que 24% des effectifs alors que des quotas sont fixés à 25%, 33% voire 40% pour les postes de permanent·e·s.

Au Syndicat des services publics, la politique de quotas doit suivre la proportion des effectifs de femmes syndiquées. Dépassant les 50% depuis 2011, cela signifie que,

¹ Il s'agit d'un tableau simplifié, car les dispositions statutaires sont parfois répétitives ou très spécifiques (ex : comité central d'Unia : régions avec plus de 20'000 membres donne droit à un représentant de plus et dans ce cas, l'un des deux sièges doit être une femme.

² Sauf au tribunal arbitral fédératif qui est paritaire.

dans les instances décisionnelles, au moins une personne sur deux doit être une femme. L'organisation a également défini un principe de préférence à l'engagement d'une femme à qualification égale jusqu'à l'obtention de la parité parmi les secrétaires. Un rapport sur la répartition selon les sexes est également produit par les secrétaires fédérales chargées des femmes afin de suivre l'évolution de la féminisation des instances et des postes.

À Syna, aucune politique de quotas n'existe spécifiquement concernant la participation des femmes dans l'organisation. Des critères spécifiques sont définis dans les statuts concernant la représentation des membres, mais ils se rapportent aux critères régionaux (Suisse allemande, Suisse romande) et à la question des étranger·e·s (un membre du comité national, collaborateur ou collaboratrice au service des étranger·e·s ne doit pas avoir une des quatre langues nationales suisse comme langue maternelle). La question du sexe et des représentant·e·s des commissions (jeunes, migrant·e·s, etc.) sont réglés par une déclaration de principe. Au sujet du comité, « les régions veillent à une représentation équitable des sexes et des commissions actives représentant les membres en âge de travailler ». Par rapport aux délégations au Congrès, il est spécifié qu'« afin d'obtenir au sein du Congrès une représentation équitable des sexes, des ressortissants étrangers, des différentes classes d'âge et des branches, les régions veilleront à tenir compte de ces critères au moment de choisir leurs délégués ». Les principes de représentation ne concernent donc jamais exclusivement les femmes et il n'existe pas de quotas femmes, mais des quotas liés aux régions linguistiques de la suisse et aux étranger·e·s¹.

En analysant les systèmes de quotas, on constate que ceux-ci existent dans les organisations dotées des structures femmes les plus instituées et actives. Unia et le SSP se distinguent des autres fédérations par des politiques de quotas relativement ambitieuses. Elles le sont en particulier dans la mesure où elles visent d'une part les mandats militants, mais également les postes salariés, contrairement à d'autres contextes où les quotas n'existent que pour les postes d'élu·e·s et pas pour les postes de permanent·e·s salarié·e·s ni les mandats élus en entreprise ou dans les administrations

¹ Nous avons vu dans la section précédente qu'il n'existe pas véritablement de commission femmes à Syna, alors que le syndicat a une commission travailleur·euse·s étranger·e·s active et qui a certainement joué un rôle dans la mise en place de quotas à ce sujet.

(Guillaume 2018, 105). Ils reflètent les disparités et les écarts importants entre syndicats en matière de politique interne d'égalité.

Les structures femmes non mixtes des syndicats en Suisse apparaissent dès le début du 20^e siècle et s'institutionnalisent progressivement. Les structures sont inégales entre l'USS, qui a des structures femmes non mixtes à tous les échelons et celles de Travail.Suisse, pratiquement inexistantes à l'exception de l'OCST. Des postes ou pourcentages de postes spécifiquement chargés des femmes ou de l'égalité existent dans toutes les fédérations et leurs faîtières. Dans ces fonctions, les syndicats recrutent des permanentes parfois éloignées des profils habituels, notamment des militantes féministes insérées dans les réseaux locaux. Retracer l'histoire de ces structures et des postes montre leur fragilité au moment de fusions ou de changements institutionnels.

Pourtant sujettes à controverse, des politiques de quotas existent dans la plupart des organisations. Elles concernent directement les femmes à Unia et au SSP, mais d'autres catégories (régions linguistiques et migration) à Syna. Elles sont particulièrement ambitieuses à Unia où les quotas dépassent le taux d'adhérentes. Un lien clair existe entre les politiques de quotas et le travail des commissions femmes, car ce sont elles qui mettent à l'ordre du jour et défendent des mesures encourageant la féminisation interne des structures.

Les *groupes d'intérêts des femmes* ne sont pas les seuls dans les syndicats. Il existe également un *groupe d'intérêt* des « migrant·e·s »¹ dans les trois syndicats au niveau national, ainsi qu'un groupe « jeunes » à Unia. D'un autre ordre, les trois syndicats ont également des groupes de « retraité·e·s » dont le statut est particulier puisqu'il s'agit souvent d'activités axées essentiellement sur les moments de sociabilité. Nos données ne nous permettent pas de faire une analyse comparée de ces différents *groupes d'intérêts*, mais nous souhaitons soulever ici que si les femmes ont également pu faire des alliances avec les groupes de défense des migrant·e·s en particulier, il n'y a pas eu de lien, comme le constate Cécile Guillaume et Sophie Pochic dans le syndicalisme anglais, vers

¹ Dans les syndicats en Suisse, ce sont des migrant·e·s de première ou deuxième génération, essentiellement d'Italie, d'Espagne ou du Portugal qui s'organisent dans ces groupes d'intérêt. Parfois, comme à Bâle, il existe même des groupes spécifiques comme le groupe des portugais, organisé par un des secrétaires syndicaux de la construction. Contrairement à ce que la littérature anglophone analyse, l'enjeu de la « race » ou de la discrimination spécifique des noir·e·s en Suisse n'est pas présente dans ces groupes, mais une autre recherche serait nécessaire pour creuser davantage cet enjeu.

« d'autres catégories dites 'désavantagées', les handicapés et les minorités sexuelles regroupées sous le sigle lgbt, soit lesbiennes, gays, bisexuels et transsexuels » (Guillaume et Pochic 2009, 149), car en dehors d'une *commission LGBT* à l'USS, aucun groupe spécifique ne s'est constitué pour le moment autour de ces enjeux.

Section 3 : Des politiques volontaristes de féminisation

Un tournant important de l'histoire syndicale suisse est l'investissement volontariste du secteur tertiaire par les syndicats du privé, secteur jusque-là peu organisé syndicalement. En plaçant au centre de leur politique la figure de l'ouvrier qualifié, masculin et exerçant une activité rémunérée tout au long de sa vie (Boillat et al. 2006, 184). Comme le dit Acker dans son analyse sur le fonctionnement genré des organisations, « le travailleur désincarné qui fait le job abstrait qui se rapproche le plus d'un vrai travailleur est le travailleur masculin dont la vie est centrée sur son travail à plein temps toute sa vie, pendant que sa femme ou une autre femme s'occupe de ses besoins personnels et de ses enfants. Alors que les réalités de la vie dans le capitalisme industriel n'ont jamais permis à tous les hommes de vivre cet idéal, c'était le but pour les syndicats et la représentation du travailleur dans les théories économiques et sociales » (Acker 1990, 149). Les syndicats restent en effet longtemps détournés des salarié-e-s du tertiaire, majoritairement des femmes travaillant à temps partiel.

Cette stratégie trouve ses limites face à la diminution de l'activité dans l'industrie (de 46 % en 1970 à un peu moins de 24 % en 2005) et la construction, avec comme corollaire une chute du nombre de syndiqué-e-s. À partir des années 60, l'idée d'augmenter le taux de syndicalisation grâce aux femmes fait son chemin (Gül 2004, 95), en particulier dans des syndicats implantés historiquement dans ces secteurs masculins. Ces syndicats attendent pourtant de nombreuses années avant d'agir concrètement. Le manque d'ancrage dans les secteurs féminisés est également un frein à la féminisation des structures dans d'autres contextes, comme au Canada (Bilge, Gagnon, et Quérin 2006). En France, des chercheuses constatent aussi la faiblesse historique de l'implantation des organisations syndicales dans les bastions féminins (Silvera 2006) et les difficultés des syndicats à prendre en charge les questions et revendications spécifiques des femmes (Maruani 2007). Ce n'est que dans les années 2000 que la représentation des femmes s'améliore grâce à des stratégies de recrutement ciblées dans les secteurs féminisés et à des politiques d'égalité interne volontaristes (Guillaume 2018, 6). Ce tournant n'est donc pas spécifique à la Suisse. Au Québec aussi, l'avenir du syndicalisme « repose sur la syndicalisation des salarié-e-s du secteur tertiaire privé (largement sous-syndiqué et fortement féminisé), les organisations syndicales québécoises n'ont pas d'autre choix que de se décliner au féminin » (Bilge, Gagnon, et Quérin 2006, 14). Kirton et Healy affirment

aussi concernant le Royaume-Uni qu'il « est incontesté que la survie des syndicats dépend de l'élargissement des domaines de recrutement traditionnels pour intégrer le secteur des services en général et pour augmenter la proportion des femmes dans les syndicats (Kirton et Healy 1999, 31). Outre la question du secteur tertiaire, au Canada, aux USA, au Royaume-Uni et en Australie, la plupart des syndicats « se sont activement saisis des questions d'égalité dans une stratégie de resyndicalisation à destination des femmes et des groupes minoritaires » (Guillaume, Pochic, et Silvera 2013, 30). En France, des politiques de féminisation des syndicats existent (Trat et Zylberberg-Hocquard 2000), mais la question est rattachée à la volonté de syndicalisation de manière plus tardive, et est appliquée de manière plus formelle, moins politique et très variable selon les syndicats (Guillaume, Pochic, et Silvera 2013). Ainsi, alors que la féminisation des syndicats a été pendant longtemps timide, « à un moment où les syndicats se posent de plus en plus la question de leur influence décroissante, de la faiblesse de leurs effectifs, l'adhésion des femmes devient un problème crucial, d'autant qu'elles sont les principales responsables de la croissance du salariat » (Zylberberg-Hoquart 2011, citée par Mathieu 2011, 119). Dans cette dernière section, nous nous attacherons donc à analyser comment les syndicats du privé en Suisse réagissent à ces pertes d'effectifs par des stratégies d'une part de fusion, mais surtout et c'est ce qui nous intéresse ici, de syndicalisation des femmes et du secteur tertiaire. Ainsi, les batailles des femmes syndicalistes trouvent un écho en partie favorable dans un contexte où la syndicalisation des femmes est devenue une réelle nécessité.

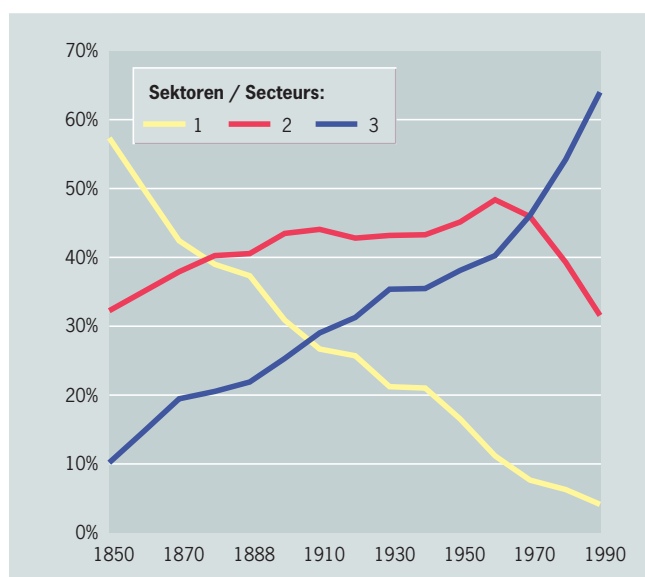
3.1 Des bastions syndicaux en perte de vitesse

À partir du milieu des années 70, des changements structurels importants touchent le tissu économique suisse. Le changement le plus marquant est le déclin de l'agriculture qui a très largement perdu la place qu'il occupait autrefois (voir Figure 4). Le secteur industriel, qui employait encore près de la moitié des *personnes actives occupées*¹ dans les années 1960, n'en compte plus que le quart à la fin des années 1990².

¹ Nous mettons cette terminologie en italique car il s'agit de celle utilisée par l'OFS pour parler des personnes exerçant une activité lucrative.

² Annuaire statistique de la Suisse 2017, p.87.

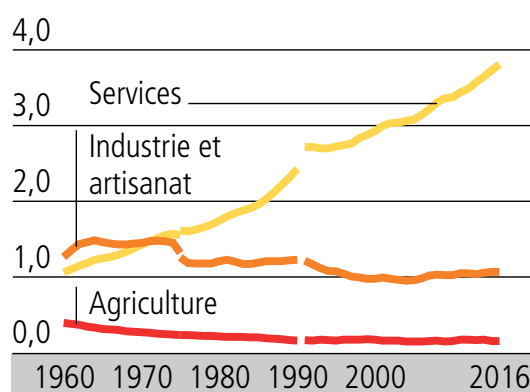
Figure 4: Personnes actives occupées par secteur 1850-1990



Source : 150 ans d'histoire statistique, OFS 1998

Le recul du secteur secondaire s'explique surtout par la progression très forte de l'activité professionnelle dans le tertiaire. En effet, les emplois dans le secteur tertiaire se développent fortement dès les années 1960. En 2015, ce sont 75% des *personnes actives occupées* qui travaillent dans le secteur tertiaire (21% dans le secondaire). La perte d'emplois dans le secteur secondaire doit toutefois être nuancée, car en nombre absolu, le nombre de *personnes actives occupées* dans le secteur secondaire est stable depuis environ 20 ans, comme on le voit dans la Figure 5, ci-dessous.

Figure 5: Personnes actives occupées¹ par secteur économique en millions.



Source : *Mémento statistique de la Suisse 2017 (OFS)*

Le ralentissement de la croissance économique, à partir des années 90, la progression du chômage et le rejet de l'entrée dans l'Espace économique européen provoquent une crise conjoncturelle qui touche de plein fouet les syndicats de l'industrie et de l'artisanat (Oesch 2008) touchant directement les bassins traditionnels des syndicats. Un livre retraçant la construction d'Unia indique que, durant la crise des années 1990, « 40% des emplois ont disparu dans la construction, des dizaines de milliers de saisonniers ont dû rentrer dans leur pays d'origine² »³. En fonction du tissu régional, certaines sections syndicales sont encore plus touchées que d'autres. Un syndicaliste du Tessin raconte :

« Entre 1994 et 1997, nous avons perdu 56 % des travailleurs, de la main-d'œuvre dans le bâtiment et 48 % dans l'artisanat (...) nous sommes passés de 13'500 adhérents à 10'000, nous sommes même passés sous les 10'000, mais politiquement, nous avons maintenu le chiffre de 10'000, parce qu'autrement, psychologiquement, pour les collaborateurs aussi, ça aurait été très dur. En fait, je m'en souviens encore, j'ai inventé un chiffre : 10 047 adhérents » (Pietro Conti, secrétaire syndical, Unia Tessin).

Dans d'autres pays aussi – Hongrie (Pochic et Guillaume 2010), France (Guillaume 2007), Royaume-Uni (Kirton et Healy 1999) – les effectifs syndicaux chutent. Si la perte d'effectifs est moins importante en Suisse que dans d'autres pays industrialisés

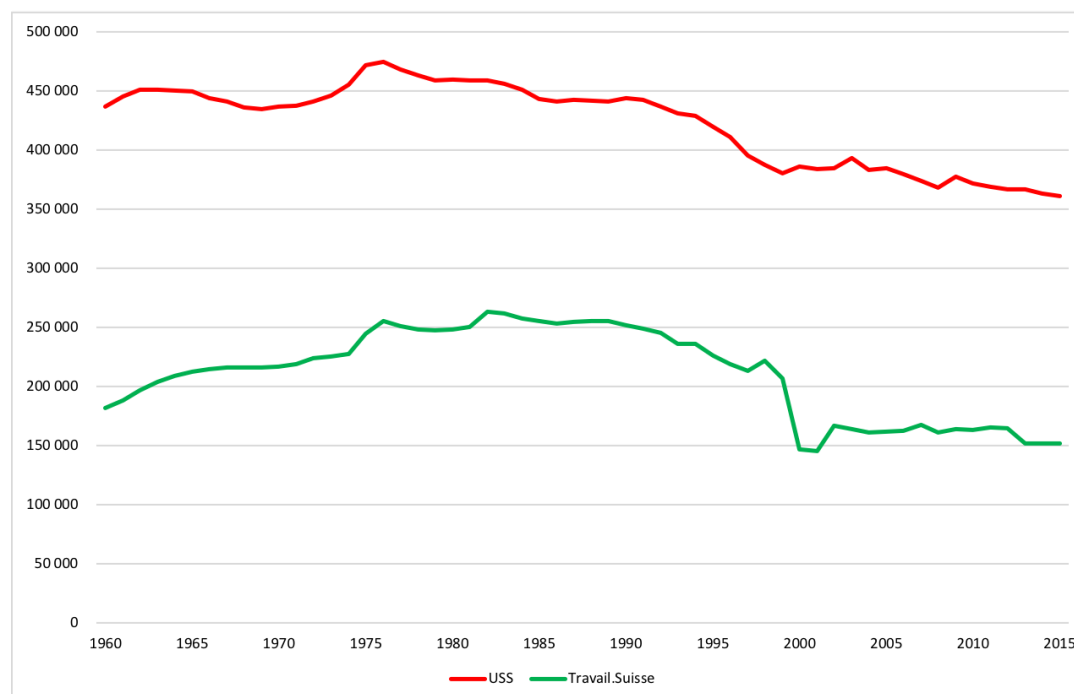
¹ Depuis 1975 respectivement 1991, nouvelle méthode de calcul de l'OFS.

² Une partie sont retournés dans leur pays d'origine mais d'autres sont restés et se sont reconvertis dans d'autres secteurs.

³ Andreas Rieger, « Paysage syndical modifié en profondeur », in *Une nouvelle dynamique syndicale, Dix ans d'Unia*, Rotpunktverlag, Zurich, p. 13.

comme l'Allemagne ou la Grande-Bretagne¹, elle frappe néanmoins durement certaines fédérations. La Figure 6 permet d'illustrer ce processus.

Figure 6: Effectifs syndicaux



Source : données OFS, notre graphique²

L'Union syndicale suisse, qui regroupe plus de la moitié des travailleur·euse·s syndiqué·e·s et qui avait atteint en 1976 le niveau record de 475'000 affilié·e·s, perd 100'000 adhérent·e·s entre 1977 et 1999. La baisse est particulièrement marquée à partir des années 1990. Pour la courbe de Travail.Suisse, regroupant jusqu'à 2003 les effectifs de la CSC et la FSE, nous constatons que les deux fédérations perdent également des membres, légèrement dans les années 1980 et fortement à partir des années 1990. Une véritable chute intervient quelques années avant la fusion. Les effectifs cumulés passent en effet de 207'135 en 1999 à 146'000 en 2000³.

¹ Voir la base de données http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=UN_DEN&Lang=fr

² Travail.Suisse est le résultat d'une fusion en 2003 entre la Confédération des syndicats chrétiens de Suisse (CSC) et la Fédération des sociétés suisses d'employés (FSE). Pour rendre une comparaison de l'évolution des effectifs possible, pour les années précédant 2003, nous avons additionné les membres des fédérations de la CSC et de la FSE.

³ En raison peut-être de la surévaluation du nombre de syndiqué·e·s avant la fusion, mais elle reste difficile à expliquer sans information complémentaire.

L'analyse sur le long cours de ces données permet de constater clairement qu'« à partir de 1990, les trois organisations syndicales faïtières ont dû s'accommoder d'une saignée ininterrompue de leurs membres » (Oesch 2008, 8)¹.

Pour analyser plus précisément les pertes d'effectifs et ce qu'elles représentent dans les trois fédérations étudiées, nous avons synthétisé dans le Tableau 13 les effectifs sur une temporalité de 10 ans, de 1992 à 2002², en indiquant le nombre de membres en moins et surtout, le pourcentage de perte que cela représente.

Tableau 13: Perte d'effectif en 10 ans

	<i>Années</i>	<i>Effectifs</i>	<i>Nbr de membres en moins</i>	<i>% de perte</i>
<i>Unia</i>	1992	263 443		
	2002	195 581	67 862	26%
<i>Syna</i>	1995	74 350		
	2005	60 525	13 825	19%
<i>SSP</i>	1992	42 530		
	2002	36 318	6 212	15%

Source : données OFS, notre tableau³

Dans les années 1990, nous constatons donc que les fédérations principalement actives dans les secteurs de l'industrie et de la construction perdent un pourcentage non négligeable de leurs effectifs. Les syndicats précurseurs d'Unia (SIB, FTMH, FCTA) sont les plus touchés. Ils perdent près de 70 000 membres ce qui constitue une diminution de 26% de leurs effectifs. Les syndicats précurseurs de Syna perdent quant à eux 13 825 syndiqué·e·s, ce qui constitue près de 20% de leurs adhérent·e·s. Le syndicat des services publics, dont les secteurs sont moins touchés par la désindustrialisation, mais sans doute par d'autres processus comme celui de la privatisation⁴ de larges pans des services publics a des pertes plus limitées puisqu'en 10 ans il perd 6 212 membres, ce qui représente 15%

¹ Plus encore que la diminution des effectifs syndicaux, le taux de syndicalisation de la population active baisse fortement. En effet, en plus de cette diminution des effectifs, la population active augmente significativement. Le nombre de salarié·e·s passe ainsi de 4,1 millions en 1991 à 4,9 en 2014.

² Sauf pour le syndicat Syna où les données ne sont disponibles qu'à partir de 1995.

³ Les effectifs des syndicats Unia et Syna regroupe les effectifs totaux des organisations qui ont fusionné pour les créer (Unia en 2005, Syna en 1998). Les données de l'OFS pour Syna ne remontant qu'à 1995, nous n'avons malheureusement pas pu prendre les mêmes années de comparaison mais nous tenions au 10 ans

⁴ On ne peut expliquer les variations d'effectifs par les seuls changements du contexte économique mais il s'agit d'une importante toile de fond.

de l'effectif. Ces baisses d'effectifs pourraient à terme menacer leur légitimité de *partenaire social* dans les conventions collectives et donc les rentrées financières de la gestion de certaines grandes conventions nationales. Elles touchent également leur capacité de mobilisation et mettent en péril leur financement, assuré par les cotisations des membres. Les syndicats sont d'autant plus touchés que des attaques frontales sont déployées contre le *partenariat social* par les milieux patronaux qui poussent vers une diminution de la régulation (Mach et Oesch 2003; Mach 2006). Les syndicats vont donc investir plus qu'auparavant les instruments de la démocratie directe (Trampusch 2008) et de nombreuses fusions de syndicats vont avoir lieu. Ainsi, pas moins de vingt-six organisations syndicales se regroupent au sein de neuf organisations (Oesch 2008). La forte perte de syndiqué·e·s est une des causes principales des fusions, mais le renforcement de la polarisation des relations de travail avec le patronat et le changement de génération dans les directions des grands syndicats jouent aussi un rôle dans ces processus, dont une analyse est faite dans le livre écrit notamment par des membres de la direction syndicale d'Unia (Rieger, Ambrosetti, et Beck 2008).

3.2 Investir le secteur tertiaire, recruter des femmes

Les importants processus de fusion s'accompagnent d'un autre tournant : l'investissement par certaines fédérations du secteur tertiaire, très féminisé et peu organisé syndicalement jusque-là. Comme ailleurs, « depuis plusieurs décennies, le tertiaire est une des terres d'accueil de l'emploi féminin. Nombre de métiers et professions "traditionnellement" féminins s'y trouvent. Or, le tertiaire est resté, tout au long des années de crise, le seul secteur créateur d'emplois » (Maruani 2017, 13). En Suisse, les femmes occupent très largement les professions du tertiaire : on observe que déjà en 1900, les femmes constituaient 51% des travailleuses et travailleurs du secteur. Dans les années 1960, elles sont particulièrement nombreuses dans les commerces (46% du total des salarié·e·s), dans l'hôtellerie et la restauration (64%), dans la santé (54% - sans les hôpitaux) et dans l'enseignement (43%)¹. Cette répartition genrée des secteurs professionnels, déjà marquée au moment de la formation, reste forte et relativement stable ces dernières années. Selon le rapport de Maria Charles la ségrégation entre les sexes est très nette (Charles 2005). La part des femmes travaillant par exemple dans le secteur de

¹ Ibid.

la santé et du social est stable à un niveau élevé : 77% en 2013. Lorsqu'on prend l'ensemble du secteur, on voit effectivement que les femmes occupent surtout des emplois dans le secteur des services : en 2016, 86,6% des femmes sont occupées dans le secteur tertiaire¹.

Les bastions syndicaux restent pendant longtemps l'industrie et la construction, secteurs où les hommes sont les plus nombreux. Les syndicats organisant les secteurs de l'économie privée ne prennent pas immédiatement la mesure du tournant de la tertiarisation et ce n'est que dans les années 2000 que de véritables politiques de syndicalisation se mettent en place pour s'implanter dans le secteur tertiaire privé, où le nombre de salarié·e·s a fortement augmenté. En Suisse, la création du syndicat Unia est un des points marquants de ce tournant². Documentée et abordée à de nombreuses reprises dans les entretiens avec les syndicalistes, elle constitue l'exemple le plus prégnant pour illustrer cette dynamique qui est au cœur du processus de féminisation du syndicalisme.

Le tertiaire au cœur de la fusion vers Unia

Nous remontons au milieu des années 1990, les deux principales fédérations de l'USS des secteurs privés, la FTMH et le SIB, sont implantées dans l'industrie et dans la construction principalement. Analysant dans les années 1990 les évolutions profondes de la sphère professionnelle en Suisse, les responsables syndicaux du SIB en viennent rapidement à la conclusion de la nécessité d'investir syndicalement le secteur tertiaire :

« Les syndicats étaient partout sauf dans le tertiaire. Et si tu vois que cette évolution va continuer. Que le travail dans l'industrie diminue, l'artisanat reste plus ou moins stable, et la construction a massivement perdu des postes dans les années 1990, on a perdu tous les saisonniers. Début des années 1990, il y avait encore environ 350'000 travailleurs de la construction avec les saisonniers. Et maintenant, il y en a peut-être environ 120'000. C'était en fait clair : si nous n'allons pas dans le tertiaire, alors on ne peut plus avancer- alors on n'aura pas de futur. » (Johann Ackermann, Unia).

Les deux syndicats arrivent à cette conclusion malgré l'existence de la FCTA, active dans le secteur tertiaire (commerce, des transports et de l'alimentation), mais dont le nombre d'adhérent·e·s est devenu relativement modeste. Ayant perdu un nombre conséquent de membres au cours des années 1990, la FCTA se retrouve fortement

¹ Source : Memento statistique de la Suisse 2017, OFS.

² À Syna ou au Syndicat des services publics, la syndicalisation volontariste des secteurs féminins se pose peut-être, mais ne ressort pas de l'enquête.

affaiblie tant au niveau de son personnel que de sa situation financière. En 1994, les dirigeant-e-s du SIB et de la FTMH commencent à parler d'un « projet commun de syndicalisation du secteur privé des services » (Rieger 2014, 15). La collaboration entre la FTMH et le SIB dans ce projet est loin d'être évidente. Considérés à l'USS comme des « frères ennemis », les deux syndicats sont à l'USS, mais en concurrence et avec des cultures syndicales différentes. Un responsable raconte les questionnements se posant à l'époque autour du fait d'investir chacun de son côté le secteur ou de monter un projet commun :

« C'était en fait clair : on doit entrer dans le tertiaire. En parallèle, la FTMH avait des réflexions similaires. La discussion était la suivante : est-ce que c'est le SIB qui lance une campagne syndicale dans le tertiaire ou est-ce que c'est la FTMH et donc on se combat ? Ou, est-ce qu'on se met ensemble, même si l'on ne va pas très bien ensemble. Si l'on se combat, il est clair que les deux organisations resteront très petites : le travail [dans le tertiaire] est tellement vaste. Et si l'on se chasse les membres les uns les autres et qu'on fait des campagnes concurrentes... À ce moment une solution raisonnable s'est imposé qui signifiait : on fait une « petite unia¹ » ensemble. » (Johann Ackermann, Unia, ex SIB).

En 1996, la FTMH et le SIB fondent ainsi la petite « unia », le syndicat du secteur des services. Malgré la volonté apparente d'un projet commun, la réalisation concrète maintient un fonctionnement divisé par fédération, où le jeu de la concurrence entre le SIB et la FTMH continue :

« La logique était autant que possible de faire ensemble. Mais par exemple, chaque organisation gardait les membres chez elle. Un membre de la petite unia n'était pas membre d'unia, [l'adhésion] était soit à la FTMH soit au SIB. On a dit : on a un logo unia et si cela fonctionne, on fait des réunions communes. Alors si l'on a le personnel de la vente, on en fait une où l'on invite tout le monde. Mais même cela n'a en partie pas fonctionné [...]. Mais simplement vers l'extérieur c'était clair : on est ensemble et chacun fait en sorte bien sûr d'avoir plus de membres, d'être plus fort. Et nous [le SIB] on était bien meilleur. Nous savions mieux comment faire. On savait qu'on devait aussi avec le temps commencer à parler des conventions [collectives] que la FCTA avait encore. C'était la parenthèse. Et c'était aussi le début des discussions de la fusion. On a commencé à travailler avec la FTMH, même si sur le plan politique et idéologique on n'était pas vraiment- on ne faisait que de cracher sur eux. Oui vraiment. Nous étions ceux de gauche, eux c'était seulement des bureaucrates ennuyeux et gris... » (Johann Ackermann, Unia-ex SIB)

Malgré ces dissensions internes, la création de la « petite Unia » par le SIB et la FTMH fonctionne. Le nombre de membres syndiqué-e-s dans le tertiaire progresse

¹ La « petite unia » est le nom donné au syndicat monté dans le tertiaire par la FTMH et le SIB avant la création du syndicat Unia qui a fusionné la FTMH, le SIB et la FCTA.

rapidement. La construction de ce nouveau syndicat et cette volonté de syndiquer plus de femmes et de salarié-e-s du secteur tertiaire marque les débuts de la collaboration entre les deux grands syndicats de l'USS et le nom d'Unia sera d'ailleurs gardé au moment de la fusion. Le secteur tertiaire est dès le départ au cœur de la fusion menant à l'actuel syndicat Unia. Avec la création de la petite unia et de la « grande » Unia en 2004¹, des « poids lourds » du paysage syndical, la FTMH et le SIB, jusque-là essentiellement ancrés dans le secteur de l'industrie et du bâtiment, ouvrent volontairement leur champ d'action syndical dès le milieu des années 1990. Cette stratégie de syndicalisation volontariste est même inscrite dans la charte d'Unia qui indique « chercher à se développer dans le tertiaire, afin de devenir une force syndicale influente également dans ce secteur ». Elle mentionne qu'« Unia veut rehausser le taux de femmes au sein de son sociétariat et de son personnel ». À sa création, moins de 20% de femmes sont affiliées au syndicat. Un cadre explique que le tertiaire constitue une possibilité de nouveaux recrutements, mais aussi un secteur où les conditions de travail peuvent être améliorées :

« Concernant les membres c'est sûr qu'on veut et qu'on doit se construire dans le secteur tertiaire. C'est aussi une des raisons de la création d'Unia. Et on veut se construire chez les femmes et chez les jeunes. On le doit. C'est une tâche obligatoire si l'on ne veut pas mourir. Mais c'est aussi une nécessité absolue parce qu'il y a beaucoup de problèmes [dans ce secteur]. Pour qu'on puisse le faire, il faut aussi des femmes dans les équipes. » (Marcel Diesbach, Unia).

Le constat actuel quant à la syndicalisation du secteur tertiaire privé² et des femmes par le syndicat Unia est le suivant : son rapport d'activité 2012-2016 indique qu'en termes d'effectifs, « le secteur tertiaire est désormais le premier secteur d'Unia, détrônant la construction »³. En 2016, il totalise 26.3% des membres d'Unia, ce qui représente 6'000 membres de plus que quatre ans auparavant⁴. En huit ans, les effectifs syndicaux se reconfigurent : si l'industrie était le secteur regroupant le plus de membres dans le syndicat, la construction la détrône en 2016. Le tertiaire est désormais majoritaire et c'est le secteur au taux de femmes le plus élevé chez Unia, puisque parmi les

¹ Pour une analyse de la fusion vers le syndicat Unia, voir le livre « Gewerkschaften im Umbruch : Eine Analyse der Fusion zur Grossgewerkschaft Unia » (Rieger, Ambrosetti, et Beck 2008).

² Pour une analyse de la syndicalisation du secteur, voir le livre « Verkannte Arbeit, Dienstleistungsangestellte in der Schweiz » (Rieger, Pfister, et Alleva 2012).

³ Rapport d'activité d'Unia 2012-2016, p.11.

⁴ Le rapport indique que presque toutes les branches ont progressé, à commencer par le secteur privé de la santé (+2396 membres), suivi de l'hôtellerie-restauration (+1430 membres), 200 à 500 membres en plus dans le commerce de détail, dans la coiffure, la sécurité, l'économie domestique et les écoles privées.

syndiqué·e·s du tertiaire, 57% sont des femmes fin 2015. Le poids des secteurs varie cependant selon les régions comme on le voit dans le Tableau 14 ci-dessous.

Tableau 14: Composition des effectifs au 1.1.2016 par région et secteur, Unia

	Construc- tion	Arts et métiers	Industrie	Tertiaire
Genève	22,3%	22,8%	22,0%	32,9%
Vaud	33,9%	24,8%	21,1%	20,2%
Valais	33,2%	23,5%	15,7%	27,7%
Neuchâtel	17,0%	11,0%	54,1%	17,9%
Transjurane	20,8%	12,2%	54,2%	12,8%
Fribourg	39,0%	22,3%	15,4%	23,3%
Tessin et Moesa	35,2%	23,3%	16,2%	25,4%
Suisse du Nord-Ouest	21,1%	32,5%	20,7%	25,6%
Bienne-Seeland/Soleure	19,3%	26,0%	33,9%	20,8%
Berne	21,6%	28,3%	16,1%	34,0%
– Berne/Haute-Argovie-Emmental	22,5%	27,4%	17,3%	32,8%
– Oberland bernois	19,4%	30,4%	13,3%	36,9%
Argovie	27,1%	27,0%	22,8%	23,1%
Suisse centrale	30,0%	31,3%	14,1%	24,6%
Zurich-Schaffhouse	22,7%	33,5%	14,3%	29,5%
Suisse orientale-Grisons	24,3%	26,2%	17,5%	31,9%
Total	26,1%	25,9%	21,7%	26,3%
Total 1.1.2012	26,3%	25,0%	24,8%	24,0%
Variation 2016–2012	– 0,2%	0,9%	– 3,1%	2,4%

Source : Rapport d'activité Unia 2012-2016

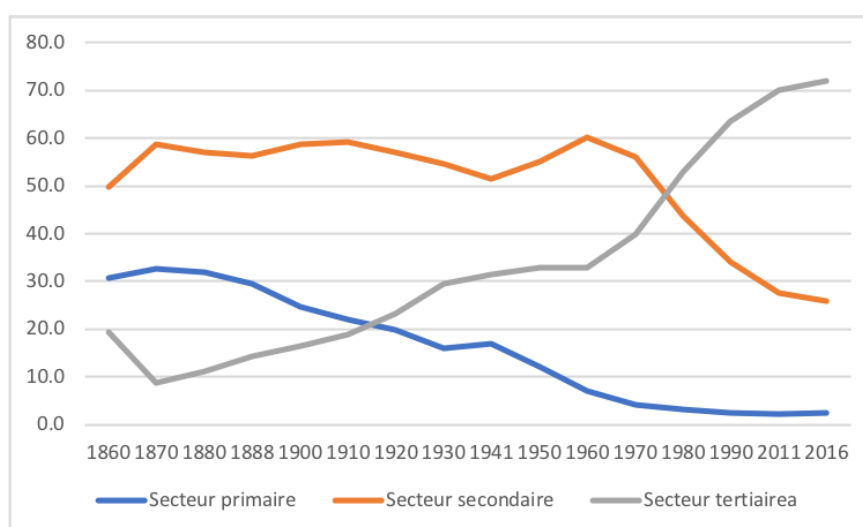
De grands écarts existent puisque dans la région Transjurane, où le tissu industriel et l'implantation d'Unia dans le secteur sont plus importants, le tertiaire ne représente que 12.8% des syndiqué·e·s alors qu'à Berne, les syndiqué·e·s du tertiaire représentent 34% des membres. Le tissu économique local et l'histoire de l'implantation locale des syndicats mériteraient d'être creusés pour en comprendre plus précisément les ressorts.

À Bâle, où nous avons mené notre enquête, les membres du secteur tertiaire constituent désormais un quart des effectifs, mais le secteur le plus représenté dans la région reste celui de l'artisanat. Pourtant, le tissu économique local a beaucoup changé, comme nous le retraçons dans l'Encadré 9.

Encadré 9: Retour sur le tissu économique bâlois

Dans le canton rural de Bâle-Campagne, la chute du secteur primaire et donc de l'agriculture est vertigineuse puisque la part de la *population active occupée* dans le secteur primaire passe de 25% en 1900 à seulement 2.4% en 1990. Il n'y a donc plus que 4'500 personnes actives dans l'agriculture sur les 133'094 que comptait le secteur auparavant. Des activités artisanales se développent en complément à l'agriculture. La passementerie¹, qui est très présente dans la région se pratique à domicile à Bâle-Campagne pour des entrepreneurs de Bâle-Ville¹. Des fabriques où sont tissés les rubans de soie s'ouvrent également à Gelterkinden, Sissach et Liestal. On trouve à Bâle-Campagne de premières usines de textiles (18), de papeterie (2), de métallurgie (2), d'horlogerie (2) et de la chimie (saline et usine de Schweizerhalle). Le développement du tissu économique bâlois est marqué dès les années 1920 par la crise du secteur de la passementerie qui touche en particulier les emplois à domicile. Le secteur passe de 3'920 métiers domestiques en 1920 à 5 en 1978. D'autres branches se développent toutefois en parallèle : horlogerie, métallurgie, chimie, etc. Les usines se concentrent d'abord vers la ville, mais essaient de plus en plus dans le canton. L'industrie de la chimie transfère des usines dans la zone de Schweizerhalle vers les salines utiles à la fabrique. Les secteurs du bâtiment et du bois emploient également plusieurs milliers de personnes dans le canton de Bâle-Campagne (bâtiment : de 2'734 en 1905 à 10'245 en 1991 ; bois : de 1452 en 1929 à 2617 en 1991). Le taux du secteur secondaire qui représente environ 58% des emplois dans le canton de Bâle-Campagne au début du siècle se maintient plus ou moins jusqu'en 1975.

Figure 7: Structure de l'emploi dans le canton de Bâle-Campagne 1860 à 2016



¹ Il y avait environ 3'500 métiers en 1836 et 4909 en 1880 à l'apogée du secteur de la passementerie bâloise.

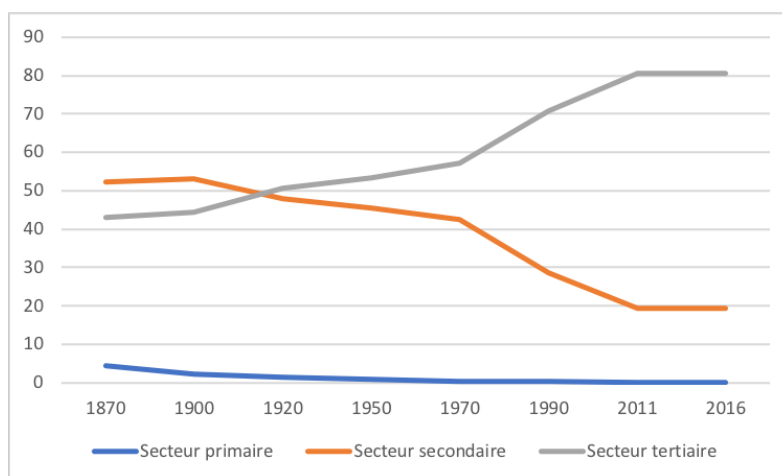
¹ Dans la ville de Bâle, les passementiers à domicile sont moins nombreux dès 1840 car le travail surtout en fabrique (environ 1'500 emplois en 1843) alors qu'on compte au même moment une dizaine de milliers de passementiers à domicile à Bâle-Campagne.

Sources : recensements fédéraux¹, DHS, OFS²

À Bâle-Campagne, le secteur tertiaire qui occupe 38.5% des emplois en 1975 se développe jusqu'à représenter 63.1% des emplois en 1990. C'est plus précisément entre 1980 et 1990 que les emplois doublent environ dans les transports, l'hôtellerie, et se créent en très grand nombre dans le commerce, les banques, les assurances et l'immobilier.

Dans le canton de Bâle-Ville, la chimie est le secteur qui est devenu le plus important au 20^e siècle en comparaison avec toutes les autres branches. En 1975 les emplois dans la chimie à Bâle totalisent 27'482 postes, dépassant même ceux dans le commerce qui sont 20'528³. L'industrie textile et en particulier la passementerie qui était très présente, comme à Bâle-Campagne, a aujourd'hui complètement disparu⁴. Le nombre d'emplois dans l'industrie textile à Bâle-Ville est passé de 8'209 à seulement 76 en 1991 et 0 en 1998. Le secteur des banques et des assurances à Bâle-Ville se développe déjà dans la première moitié du 19^e siècle⁵. Cette branche passe de 1209 emplois à plus de 12'500 en 1991 pour redescendre à 9'467 en 1998. Au total en 1991, le tertiaire totalise 82'607 emplois, dont près de 30% dans des entreprises occupant 500 personnes et plus.

Figure 8: Structure de l'emploi dans le canton de Bâle-Ville 1870 à 2016



Source : recensements fédéraux – DHS et OFS⁶

Les emplois dans le secteur tertiaire dépassent le secondaire dès le début du 20^e siècle (50.7% en 1920). Toutefois, jusque dans les années 1990, la part du secteur secondaire reste plus forte à Bâle que dans toutes les autres grandes villes suisses (Degen et Sarrasin 2017b). Considérée comme une ville de fabriques, Bâle a proportionnellement plus d'ouvriers que la moyenne des grandes villes suisse (51% en 1888, 54% en 1900 et 41% en 1980). Le secteur secondaire y est aujourd'hui encore plus fort que dans les autres grandes villes Suisse. En 2017,

Bâle compte encore 19.7% de ses emplois dans le secteur secondaire, alors que les principales villes de Suisse, Berne, Genève, Lausanne, Zurich en ont chacune moins de 10%⁷.

L'analyse de la structure des emplois du tissu économique de la région bâloise permet de constater que les emplois dans le secteur tertiaire représentent désormais 80% des emplois dans le canton de Bâle-Ville et 70% à Bâle-Campagne. Une telle transformation du tissu économique donne à voir à quel point l'investissement de ce secteur par les syndicats devenait nécessaire à leur survie. Dans des organisations qui se sont construites dans les branches de la construction et de l'industrie, ce tournant prend du temps. Dans la perception des secrétaires syndicaux·ales du tertiaire, leur rôle n'est pas encore reconnu au même niveau :

« Le syndicat dans le tertiaire c'est l'avenir, parce que c'est là que se créent des places de travail dans les services privés. (...) on remarque quand même encore au sein de l'organisation que lorsqu'il y a une grande campagne dans la construction c'est quand même encore dominant. (...) Plus de ressources y sont investies et encore aujourd'hui tu es plus important lorsque tu es responsable de la construction que responsable du tertiaire. On le remarque encore tendanciellement, mais ça se transforme relativement vite à mon avis. Maintenant, en tant que secrétaire syndical du tertiaire, quand je rencontre d'autres secrétaires syndicaux on ne rigole pas de moi ou autre. J'ai l'impression d'être accepté exactement de la même manière ». (David Hegel, Unia)

Malgré ces hiérarchies informelles qui subsistent, nous avons suivi une campagne syndicale dans le tertiaire, plus spécifiquement dans le commerce de détail, dans laquelle l'ensemble des syndicalistes ont été impliqués. Selon les dires des secrétaires du tertiaire, c'était une des premières fois que toutes les syndicalistes, y compris de la construction, se mobilisaient pour une campagne du tertiaire.

¹ Pour les années 1870 et 1880, il s'agit des personnes.

² Données OFS pour 2011 et 2016 : portraits régionaux.

³ Données des recensements fédéraux des entreprises, DHS.

⁴ Idem.

⁵ Création de la Banque commerciale de Bâle en 1862, de la Société de banque suisse en 1872, de la banque cantonale en 1899, de la Banque des règlements internationaux en 1930. La bourse de Bâle a existé entre 1876 et 1996. Dans les assurances, la « Bâloise Assurances », connue dans toute la Suisse, est créée déjà en 1861.

⁶ Données OFS pour 2011 et 2016 : portraits régionaux.

⁷ Respectivement 8.1%, 5.5%, 5.2% et 6.1%. Même en comparant les villes en tenant compte de leur agglomération, le pourcentage reste bien supérieur à Bâle.

Bloquer la prolongation des horaires d'ouverture des magasins : une campagne syndicale dans le tertiaire

Alors que le travail syndical est en grande partie rythmé par les négociations collectives dans les secteurs traditionnels des syndicats, la manière de faire du syndicalisme dans le secteur tertiaire privé n'est pas aussi évidente. Durant notre enquête, nous avons pu suivre la construction d'une campagne syndicale dans le secteur tertiaire sur plusieurs mois : la campagne contre la prolongation des horaires d'ouverture des magasins à Bâle. C'est en réalité à partir d'un vote du Parlement cantonal, donc d'un enjeu dont le sort est tranché dans la sphère politique institutionnelle, qu'Unia construit une véritable campagne syndicale dans la vente. Cette tentative de construction du syndicat à partir d'une campagne politique est révélatrice de la faible implantation du syndicat dans la vente, où le lancement d'une grève pour contrer la péjoration des conditions de travail n'est pas envisagé. Les syndicalistes du tertiaire racontent « la créativité » dont ils doivent faire preuve pour avant tout renforcer leur organisation dans le secteur :

« En tant que secrétaire syndical dans le tertiaire c'est plutôt un travail plus complexe (...) ce sont des campagnes qui doivent être encore plus créatives pour que les gens se sentent concernés et interpellés. Ce doit être un peu différent de ce qui se fait dans la construction... C'est peut-être encore un peu plus complexe, même si dans la construction tu dois maîtriser plus de langues, il y a aussi beaucoup de conventions collectives de travail, etc., mais notre profil c'est un peu de faire de la construction syndicale, quelque chose de nouveau. (...) Tu dois faire un peu un travail de pionnier » (David Hegel, Unia).

C'est sa collègue, Sara Bec, secrétaire dans le tertiaire à Unia, qui est chargée de la campagne contre la loi prolongeant les horaires d'ouverture des magasins.

Devant le Parlement le jour du vote, un groupe de syndicalistes d'Unia tente de faire pression sur les parlementaires, en brandissant la menace référendaire¹ et en prenant position dans les médias. Le groupe se coordonne avec une députée de la gauche radicale, par ailleurs secrétaire syndicale au SSP, qui interviendra au Parlement contre le changement de loi. De son côté, Sara Bec coordonne une action protestataire devant le Parlement. En plein championnat d'Europe de football, l'action reprend à son compte l'imagerie du football. Les syndicalistes distribuent des cartons rouges aux député·e·s

¹ Le lancement d'un référendum aurait comme conséquence de soumettre l'acceptation ou le refus de la nouvelle loi au vote de la population bâloise.

cantonaux·ale·s. Les campagnes syndicales dans le secteur tertiaire sont récentes et la secrétaire est inquiète : elle ne sait pas si des militant·e·s du secteur tertiaire prendront véritablement part à l'action. Malgré ses craintes, elle est très satisfaite de la participation générale à l'action, en particulier de l'implication de ses collègues des autres secteurs. Elle prend aussi la parole devant le rassemblement qui réunit une cinquantaine de personnes. Après l'action, quelques syndicalistes restent même au Parlement, dans les places réservées au public, afin d'assister aux débats parlementaires. La députée secrétaire syndicale du SSP prend la parole à la tribune en brandissant la menace référendaire d'Unia. Le changement de loi est accepté par le Parlement cantonal, malgré la menace syndicale, mais de justesse.

Dans les jours qui suivent, Unia lance la campagne référendaire. L'enjeu pour le syndicat n'est pas seulement d'annuler la modification de loi, mais surtout de faire passer le message qu'Unia est LE syndicat qui défend les travailleuse·re·s de la vente en essayant d'y recruter des membres et de renforcer les activités syndicales. Unia souhaite depuis longtemps y négocier une CCT. Faute d'organiser suffisamment de membres dans le secteur et ne constituant pas une réelle menace syndicale dans le secteur, les patrons refusent de négocier.

Pour mener la campagne, la secrétaire syndicale est supervisée par la direction régionale et travaille en étroite collaboration avec le responsable de la communication. Unia met des moyens, Sara est suivie en plus par un « coach » spécialiste de campagne, extérieur à Unia, qui travaille pour Kampagnenforum. Des récoltes de signatures du référendum sont planifiées tous les jours, essentiellement dans les rues commerçantes et devant les centres commerciaux de la COOP avec qui Unia a signé une CCT d'entreprise. Les collègues des autres secteurs doivent participer aux récoltes planifiées tous les matins et après-midi. Sara se questionne sur l'implication qu'auront ou non ses collègues. Elle m'indique au début de la campagne que le personnel syndical a l'habitude de se mobiliser pour la construction, mais que là, « on va voir comment c'est pour une fois que c'est pour le tertiaire »¹. Finalement, presque sans l'aide de vendeuses ou de vendeurs, le secrétariat syndical récolte la plupart des signatures nécessaires en une semaine². Dans le but d'impliquer des gens au-delà du seul personnel syndical, la semaine se termine par une grande journée de récolte le samedi, coordonnée par Sara et à laquelle concourent surtout

¹ Notes de terrain du 28.06.2012.

² Récolter un référendum en une semaine est extrêmement court. Habituellement, cela prend plusieurs mois.

des militant·e·s et secrétaires d'Unia, mais aussi trois collègues de Syndicom et quelques militant·e·s d'autres organisations. Sara a préparé une carte avec les lieux de récolte qui fonctionnent. Elle propose un concours qui récompensera l'équipe qui fait le plus de signatures. Dès midi, les 2 000 paraphes nécessaires sont atteints. L'après-midi servira à récolter la marge nécessaire pour compenser les signatures non valides. Après cette journée bien remplie, Sara retourne au secrétariat comptabiliser l'ensemble des signatures et avec le responsable de la communication, ils publient un communiqué de presse sur le site d'Unia le soir même informant de l'aboutissement, après seulement une semaine, de la récolte des signatures. La semaine suivante, les deux secrétaires du tertiaire continuent à faire le tour des magasins pour faire signer le référendum¹ par les vendeuses et vendeurs et surtout, pour les inviter à prendre part aux prochaines actions de la campagne. Durant cette période, l'équipe du tertiaire crée également un questionnaire destiné aux vendeuses et vendeurs et leur demandant leur avis sur leurs conditions de travail et sur la prolongation des horaires d'ouverture. Les permanent·e·s du tertiaire effectuent durant plusieurs jours une tournée des magasins et des principaux centres commerciaux pour faire passer le questionnaire. Si l'avis du personnel du secteur intéresse bien sûr les syndicalistes, il s'agit surtout d'un moyen d'entrer en contact et de discuter des conditions de travail avec les salarié·e·s de la vente. Il s'agit également de faire connaître tout simplement l'existence d'Unia comme syndicat de la vente. Lorsque les permanent·e·s discutent avec les vendeuse·r·s, ils et elles essaient également toujours de les syndiquer, de voir s'il y a des personnes intéressées à participer à la campagne et au groupe du tertiaire au syndicat.

Avant la votation, pour planifier la campagne, Sara doit remplir plusieurs documents fournis par son coach. Premièrement, un graphique à deux variables recoupant l'influence des acteurs et à quel point ils se positionnent pour ou contre la prolongation des horaires d'ouverture des magasins. On y retrouve principalement d'autres fédérations syndicales, des faïtières patronales, des représentant·e·s de la grande distribution (Manor, Migros, COOP), des partis politiques et des Églises. Deuxièmement, elle planifie l'agenda de campagne. Le budget qu'y met l'organisation est élevé : 30 000 CHF. La campagne s'adresse à la population votante, mais elle vise surtout à se faire connaître dans les magasins, y faire de nouvelles adhésions et se renforcer syndicalement dans un

¹ En réalité dans ce secteur, la plupart des vendeuses et vendeurs ne peuvent pas signer parce qu'ils habitent un autre canton ou qu'ils et elles n'ont pas la nationalité suisse.

secteur encore peu organisé et dans lequel Unia souhaiterait négocier une CCT cantonale. Le travail prendra probablement des années.

Malgré les efforts de prosélytisme, la séance de coordination de la campagne est fréquentée par les militant·e·s habituel·le·s. Sara aimerait essayer de faire des réunions dans les centres commerciaux : « *si le chien ne vient pas vers l'os, alors l'os doit aller vers le chien* ». L'orientation et l'argumentaire de campagne sont discutés entre la secrétaire syndicale, le responsable de région et celui de la communication. Le responsable régional a du poids dans les décisions. Le comité de campagne regroupe treize organisations qui sont presque les mêmes que lors du lancement du référendum : des syndicats (Unia, Syndicom, l'Union syndicale régionale, Syna, Travail.suisse), des partis politiques (gauche alternative, PS, Verts, jeunesses socialistes, parti évangélique), une association professionnelle (l'union régionale des employés), une organisation politique (Occupy) et quelques particuliers. Sara représente Unia lors de la conférence de presse du lancement de la campagne. Elle sera à plusieurs reprises le visage de cette campagne, débattant notamment à la télévision locale. La coalition référendaire gagne largement la votation avec 59,7% des votant·e·s opposé·e·s à la prolongation des horaires d'ouverture des magasins. Deux semaines après la votation victorieuse, Unia lance un appel dans les médias pour la mise en place d'une CCT pour le commerce de détail du canton. Ainsi, pendant près de 8 mois, cette campagne aura occupé une large place dans le travail syndical quotidien de Sara Bec et de ses collègues du tertiaire.

L'exemple de cette campagne, dans un secteur très féminisé, où Unia tente de s'implanter est révélateur de plusieurs éléments. Pour commencer, le terrain de l'action syndicale se situe à cheval entre sphère politique et syndicale. Or, les syndicats du privé ont historiquement privilégié en Suisse la négociation directe avec les faïtières patronales, au détriment d'une réglementation publique (Mach et Widmer 2000). On voit pourtant que désormais, dans des secteurs très peu syndiqués, où les organisations n'ont aucun poids face aux employeurs et où les conditions de travail ne sont pas réglementées dans des CCT, des campagnes sont davantage menées dans la sphère politique institutionnelle.

Dans la manière de mener la campagne, Unia saisit l'outil du référendum, récolte des signatures, diffuse un questionnaire et mène une campagne dont le but est d'entrer en contact avec des salarié·e·s du secteur et d'apparaître publiquement comme le syndicat ayant le plus de poids dans le domaine de la vente. En revanche, les répertoires d'action traditionnels de l'assemblée syndicale et de la grève ne sont pas utilisés.

On constate également à quel point le syndicalisme est professionnalisé, dans ce secteur peut-être encore plus que dans les autres. En effet, toute la campagne est décidée et menée presque exclusivement par les permanent·e·s, avec quelques rares militant·e·s du syndicat qui participent au comité du tertiaire et à l'une ou l'autre action.

Conclusion

Depuis les années 1970, la progression des femmes dans les syndicats change la composition longtemps très masculine des principales fédérations. Le taux des femmes à l'USS augmente jusqu'à atteindre près de 30% de femmes syndiquées, ce qui est beaucoup plus qu'auparavant, mais bien en-dessous de la plupart des autres pays européens et de la part qu'elles occupent sur le marché du travail en Suisse (43%). En entrant au cœur des syndicats, nous avons vu que se créent des structures femmes non mixtes dès le début du siècle, mais surtout à partir des années 1970. Ces structures revendiquent des postes spécifiquement dédiés à la cause des femmes et à la mise en place de mesures internes pour féminiser les structures. Des politiques de quotas relativement ambitieuses sont mises en place à Unia et au SSP, où les commissions femmes se sont largement institutionnalisées et luttent à l'interne des organisations pour défendre cet enjeu. Lorsque ces politiques d'égalité existent et sont votées, on se trouve dans des approches dites « radicales » selon la distinction introduite par Nick Jewson et David Mason (1986)¹, critiquée et affinée par Cynthia Cockburn (1989). À Unia et au SSP, les politiques revendiquées par les groupes non mixtes et adoptées dans les Congrès s'apparentent à des mesures qu'on peut catégoriser comme radicales (quotas, commissions non mixtes) dans un projet de transformation à long terme des organisations.

Les taux de femmes syndiquées progressent continuellement dans ces deux organisations pour atteindre respectivement 25% de femmes syndiquées en 2018 à Unia et 56% au SSP. À l'inverse, Syna, qui n'a pas de politique volontariste de féminisation ni

¹ Nick Jewson et David Mason distinguent ce qu'ils considèrent comme des approches radicales ou libérales des politiques d'égalité. Des mesures « libérales » cherchent à lever les barrières pouvant freiner les ambitions individuelles, mais sans modifier la culture syndicale (horaires de réunions, formations, offre de garde, etc.) alors que les mesures dites « radicales » visent à transformer les organisations syndicales à travers des quotas, des sièges additionnelles, une représentation proportionnelle, des comités femmes non mixtes, etc.

de commission femmes qui lutte au sein de l'organisation, reste à un taux de 20% de femmes parmi les syndiqué·e·s en 2020.

À Unia, les batailles des femmes syndicalistes pour féminiser les structures entrent particulièrement en résonnance avec la stratégie de syndicalisation du secteur tertiaire privé, où se trouvent une partie de plus en plus importante des postes de travail en Suisse, comme nous avons vu dans la région bâloise où le tertiaire représente désormais plus de 70% des emplois. Des syndicats longtemps « ennemis », la FTMH et le SIB, fusionnent avec la FCTA pour donner naissance à Unia. La syndicalisation du secteur tertiaire est au cœur du projet du syndicat, ce qui amènera des milliers de femmes à se syndiquer dans ce secteur.

La syndicalisation volontariste des femmes et du secteur tertiaire est vue comme une véritable nécessité dans un contexte de perte de postes de travail et de membres dans les secteurs traditionnels de la construction et de l'industrie. Pour autant, les répertoires d'action traditionnels (tractage, assemblées, grèves, manifestations) ne sont pas appliqués tels quels dans ce secteur qui a peu de syndiqué·e·s et un degré de mobilisation faible. L'exemple d'une campagne contre la prolongation des horaires d'ouverture des magasins à Bâle donne à voir une campagne à cheval entre la sphère politique et syndicale. On y constate la professionnalisation du travail syndical à Unia dans une telle campagne où tout est presque exclusivement décidé et mis en œuvre par les salarié·e·s du syndicat, qui ne sont pas issu·e·s du secteur, mais des militant·e·s politique recrutés au syndicat après leurs études. La participation des rares militant·es reste discrète durant toute la campagne. Face aux difficultés de peser et d'organiser syndicalement le secteur tertiaire, d'autres syndicalistes se forment à *l'organizing*¹ et utilisent ces « nouvelles » méthodes qui sont importées des États-Unis et de plus en plus reconnues en Suisse alémanique.

¹ *L'organizing* fait en effet son chemin dans plusieurs régions d'Unia en Suisse allemande. Développées aux États-Unis dans le contexte spécifique du principe de la syndicalisation collective dans le secteur privé et d'une forte opposition patronale au fait syndical, les méthodes et techniques de *l'organizing* se sont entre-temps diffusées dans d'autres pays, principalement anglo-saxons » (Thomas 2011, 132). Nous développons un exemple de l'utilisation de ces méthodes dans une mobilisation de la vente dans la section 1 du chapitre 6.

Chapitre 3 : Une féminisation en demi-teinte

Analyser la féminisation à l'œuvre nécessite d'entrer concrètement dans les structures syndicales et voir comment ce processus prend forme. Pour aller au-delà de l'analyse transversale établie dans le chapitre précédent, nous partirons ici des observations de terrain et des entretiens menés pour effectuer une analyse localisée et comparée de la féminisation de l'espace syndical bâlois. Cette approche nous permet de réfléchir aux jeux d'échelle, c'est-à-dire d'observer des variations d'une échelle à l'autre et de saisir les traits communs ou les différences entre les syndicats. L'analyse localisée ne consiste pas à dégager les seules spécificités locales, mais de rendre compte des processus plus généraux à l'œuvre derrière la féminisation qui la rendent possible ou la limitent. Dans cette perspective, le local constitue le cadre de la recherche et non son objet et nous renseigne tant sur des processus spécifiques que généraux (Sawicki 1997). Ainsi, « ni simple lieu de vérification d'observations générales selon une optique illustrative, ni manifestation d'un particularisme local irréductible selon une perspective monographique, le terrain de recherche conjugue une spécificité propre et des processus nationaux » (Mischi 2010, 25). Loin de s'en tenir au local, l'approche localisée constitue dès lors un moyen d'analyser l'intrication avec les autres niveaux d'analyse (régional, national, voire international), de réfléchir aux circulations entre ces derniers et de traiter de questions spécifiques relevant de ces « jeux d'échelle » (Revel 1996, cité par Masclet 2017, 44). Elle permet d'entrer au cœur du fonctionnement des organisations qui n'est pas neutre. Joan Acker conceptualise dans un article de 1990 les dimensions permettant de saisir le fonctionnement genré des organisations (Acker 1990). L'élément clé est le fait de ne pas partir du principe que, si elles le font également, les organisations ne font pas que reproduire des inégalités préexistantes, elles contribuent aussi à en produire. En effet, la division sexuée du travail, y compris entre le travail rémunéré et non rémunéré, est en partie créée par les pratiques organisationnelles. En outre, les inégalités de revenus et de positions entre hommes et femmes dans les organisations sont aussi partiellement créées dans les processus organisationnels. Dans un texte plus récent, Acker étend d'ailleurs son analyse en conceptualisant les « régimes d'inégalités » comme étant des « pratiques, processus, actions et significations imbriquées subtilement et qui produisent et maintiennent les inégalités de classe, de genre et de race dans des organisations spécifiques » (Acker 2006, 443). Elle traite cette fois de manière intersectionnelle les

inégalités liées à la classe, au genre, à la « race » et à la sexualité. Ces processus organisateurs entremêlés, produisent des modèles complexes d'inégalité qui varient d'une organisation à l'autre. Pour analyser ces régimes d'inégalités, les dimensions clés sont l'analyse du degré de hiérarchie et de la répartition du pouvoir, la division sexuée et racialisée du travail, le degré d'inégalité salariale et la dureté des différences de pouvoir. Des éléments tels que la petite taille de l'organisation (Kirton 2018), la décentralisation des structures (Cobble 1990), un fonctionnement démocratique qui s'appuie sur la base (McBride 2001) ont pu dans d'autres recherches être des éléments encourageant la participation des femmes, dans un contexte situé. C'est le cas également de la présence de politiques d'égalité dans l'organisation et des cas où les femmes syndicalistes développent une capacité d'agir via les groupes non-mixtes (Briskin 2006).

À partir de l'approche d'Acker sur les régimes d'inégalité, nous nous centrons ici sur le fonctionnement genré des organisations pour analyser la féminisation en cours des organisations syndicales bâloises. Malgré l'importance d'une analyse croisée entre les rapports sociaux de sexe, de race et de classe, notre dispositif méthodologique, nos questionnements durant l'enquête et nos cadres d'analyse ne nous permettent pas le faire sérieusement ici. Nous chercherons donc à comprendre dans ce chapitre comment le processus de féminisation des syndicats se concrétise d'une organisation syndicale à l'autre. Comment le fonctionnement et les cultures organisationnelles jouent-ils un rôle dans ce processus ? Existe-t-il un lien entre la féminisation des adhérent·e·s et l'existence de groupes femmes institutionnalisés et actifs dans les syndicats ? Dans une première section, nous verrons la manière dont cette féminisation relative des effectifs se répercute dans les organisations. Au-delà des discours d'institution et des politiques de quotas annoncées, quelle place occupent réellement les femmes dans les organisations ? Le plafond de verre reste-t-il difficile à briser ? Sont-elles présentes dans les structures dirigeantes et les postes qui comptent ? La littérature anglo-saxonne et francophone avance que si le marché du travail formel et rémunéré et les bases syndicales se sont largement féminisés, les instances syndicales, les cultures organisationnelles et les agendas des syndicats sont toujours largement centrés sur les hommes¹. Dans une seconde

¹Pour la France, voir en particulier le rapport de Josette Trat et Marie Zylberberg-Hocquard 2000, le numéro de la revue *Travail, genre et société* sur « Genre, Féminisme et Syndicalisme » dirigé par Cécile Guillaume, Sophie Pochic et Rachel Silvera en 2013, ou l'état de la littérature francophone faite par Dunezat 2006. Pour le Royaume-Uni, voir en particulier : (Ledwith, Sue et al. 1990; Briskin 1990; Cockburn 1991; Colgan, Fiona et Ledwith 1996; Colgan et Ledwith 2002b; Dorgan et Grieco 1993; Franzway 2000; Kirton 2006b; Kirton et Healy 1999; Munro 1999).

section, nous nous intéresserons de près à l'analyse des groupes femmes dans l'espace syndical bâlois. À quelle fréquence se réunissent-ils et quels répertoires d'action utilisent-ils ? Ces structures sont-elles pérennes dans les régions ? Est-ce que ces structures ont plutôt un effet de formation et de renforcement des femmes dans les organisations ou assistons-nous au contraire à une ghettoïsation de la cause des femmes dans les syndicats (Guillaume 2018) ? Quel rôle jouent les militantes et responsables féministes dans les organisations (Kirton et Healy 1999; Colgan et Ledwith 2002a; Kirton et Healy 2013) ? Nous verrons comment ces éléments se concrétisent à Bâle, révélant des réalités hétérogènes.

Section 1 : Les contours de la féminisation de l'espace syndical bâlois

La monopolisation des postes à responsabilité par les hommes a été largement étudiée dans le monde syndical en France et au Royaume-Uni. Les principales conclusions de ces recherches sont que les syndicats français et britanniques connaissent à la fois une féminisation croissante de la base et du personnel et une constante sous-représentation des femmes dans les positions de direction (Pochic et Guillaume 2010). Dans le syndicalisme d'entreprise, malgré des objectifs paritaires apparaissant dès la fin des années soixante-dix, les femmes restent aujourd'hui sous-représentées, en particulier dans les sphères dirigeantes (Buscatto 2009, 75). Plus généralement dans les syndicats en France, « la féminisation des cadres s'est concentrée dans certaines fonctions et dans certains secteurs et n'a que très faiblement irrigué les niveaux supérieurs des organisations syndicales » (Guillaume 2007, 40). La reproduction de mécanismes de domination tendrait à placer les femmes dans des situations de subordination ou à les tenir écartées des postes de pouvoir les plus stratégiques (Contrepolis 2006, 39). Sans entrer tout de suite dans l'analyse des mécanismes sociaux qui l'explique et sur laquelle nous reviendrons, nous souhaitons ici poser les contours de la féminisation des syndicats en Suisse.

Pour entrer dans le vif du sujet et pour situer les syndicats helvétiques dans un contexte européen, nous avons effectué une comparaison des données de la Confédération européenne des syndicats (CES) avec les informations données par l'Union syndicale suisse et Travail.Suisse.

Tableau 15: Répartition sexuée des postes CES - USS - TS

<i>% de femmes</i>	<i>CES</i>	<i>USS</i>	<i>Nbre de personnes</i>	<i>Travail.Suisse</i>	<i>Nbre de personnes</i>
<i>Présidence</i>	4%	0% (1 H)	1	1 H	1
<i>Secrétaire général·e</i>	9%	0% (1 H)	1		
<i>Comité national</i>	33.5%	46% / 38%	35 / 61	23%	22
<i>Comité directeur</i>	-	33% / 27%	9 / 11		
<i>Secrétariat central</i>	-	50%	10	40%	10

Sources : Rapport 8 mars CES, site internet USS, rapport d'activité TS. En italique: prise en compte des suppléant·e·s

Nous voyons que les taux de femmes présidentes ou secrétaires générales des Confédérations de la CES sont extrêmement bas. L'USS et Travail.Suisse, qui en font d'ailleurs partie, n'y font pas exception : un homme dirige l'USS, accompagné d'un secrétaire général et un homme dirige Travail.Suisse. À l'USS, seule une femme, Christiane Brunner, a occupé ce poste durant 4 ans, mais en coprésidence. C'est ensuite un syndicaliste St-Gallois, Paul Rechsteiner, également élu socialiste au Parlement fédéral, qui a occupé le poste durant vingt ans. À sa succession en 2019, c'est à nouveau un homme politique du Parti socialiste qui vient d'être élu. Il s'agit de l'ancien Conseiller d'État vaudois Pierre-Yves Maillard qui était en compétition face à une femme, mais qui a aisément remporté le poste convoité. Dans les instances exécutives répertoriées par l'enquête de la CES, on constate que l'USS est légèrement au-dessus de la moyenne avec 46% de femmes élues au comité national (33.5% de moyenne à la CES), même si la prise en compte des suppléant·e·s abaisse le taux à 38% de femmes. À l'inverse, le comité national de Travail.Suisse, composé de moins de personnes, se situe en dessous de la moyenne de la CES avec seulement 23% de femmes. Ces données restent générales. Voyons ce qu'il en est au niveau local.

Dans l'espace syndical bâlois, on s'intéresse à trois des quatre grandes fédérations syndicales présentes. Dans les deux premières, au SSP et à Unia, la monopolisation des postes de pouvoir et des activités valorisées et valorisantes est plus difficile à analyser. D'un côté, les politiques de quotas et l'investissement de nombreuses femmes ont permis de véritables améliorations dans l'ouverture de certains postes et de certaines responsabilités syndicales à des femmes, mais de l'autre, ces politiques et la « fierté égalitaire » (de Gasquet 2012) dans la manière dont les organisations se présentent invisibilise les rapports de pouvoir et le maintien des hiérarchies symboliques. L'enquête

que nous avons menée et les données disponibles pour analyser les formes prises par la féminisation au niveau local ne sont par ailleurs pas du même ordre dans chaque fédération syndicale. Nous avons donc établi ce tour d'horizon en utilisant les données les plus significatives, entre observations de terrain, entretiens et données des rapports d'activités. Celles-ci sont plus ou moins précises et de qualité, ce qui reflète aussi les ressources inégales dont disposent les organisations. La taille très variable des organisations impacte également la nature de l'analyse possible. Pour donner un exemple précis, il est difficile de comparer le secrétariat du SSP, qui a une équipe de six personnes et une grande stabilité dans la composition de son équipe et celui d'Unia, qui voit se succéder un grand nombre de permanent·e·s dans une quarantaine de postes. Les analyses ne peuvent être du même ordre.

1.1 Le SSP, un syndicat féminisé

Lorsque l'on pousse la porte du Syndicat des services publics de la région Nord-Ouest de la Suisse (NWS), situé dans la maison des syndicats, on se rend immédiatement compte que le syndicat est très féminisé. Pour rappel, il s'agit d'un syndicat de petite taille au fonctionnement totalement décentralisé, chaque région ayant une forte autonomie d'action. Parmi les trois analysés ici, c'est le syndicat qui a les structures statutairement les plus orientées sur la prise de décision par les membres. Les permanent·e·s n'ont pas le droit de vote dans les instances décisionnelles. Deux secrétaires administratives y travaillent à temps partiel et quatre secrétaires syndicaux·ales à temps partiel également se répartissent le travail syndical des secteurs professionnels organisés. Sur ces quatre permanent·e·s chargé·e·s du travail syndical, trois sont des femmes et l'on ne trouve qu'un homme dans toute l'équipe. Celui-ci s'occupe des métiers typiquement *masculins* : pompiers, transports publics, métiers artisans et techniques, alors que les trois secrétaires syndicales se répartissent le domaine de la formation, de la culture, de la santé et du social qui sont quatre domaines fortement féminisés. Le secrétaire syndical, Daniel Treiber, explique à ce sujet :

"Je dois dire qu'en tant qu'homme, je suis aussi prédestiné à travailler dans les domaines dans lesquels je travaille. Ce n'est pas qu'une femme ne serait pas acceptée, mais je pense que dans ces métiers qui sont encore et toujours des métiers d'hommes, un secrétaire homme aura la tâche plus facile. Simplement parce que ce sera entre hommes. Sinon, nous ne sommes que des femmes, c'est d'ailleurs super, mais je pense que la femme qui devrait prendre en charge mon domaine, ce ne serait pas facile. Ce devrait être une femme spéciale".

Dans le travail quotidien du syndicat, ce sont ces six personnes, parfois soutenues par une stagiaire, qui font tourner le syndicat. Statutairement, le secrétariat se charge de la gestion des affaires administratives et comptables, de l'information, des conseils et du soutien apporté aux membres ainsi qu'aux organes de la région, de la défense des intérêts de la fédération. Il gère également l'application de ses décisions sur le plan régional, la collaboration avec le Secrétariat central, la coordination des activités syndicales des sections, des groupes et des commissions, ainsi que l'encadrement et le développement des réseaux de propagandistes et de militant-e-s¹. Les secrétaires administratives s'occupent principalement des permanences téléphoniques, de la gestion administrative des membres et de la comptabilité. Les permanent-e-s syndicaux·ales s'occupent chacun-e de leur secteur, entre organisation et suivi de leur comité et des groupes professionnels sur le terrain, organisation de campagne et d'actions sur le terrain, conseils et défense individuelle des membres sur leurs lieux de travail et au tribunal. Si le secrétariat, appelé dans cette région « le team », n'est censé être que l'exécutant (statutairement), au moment de notre enquête dans cette région, le comité régional est très en retrait et le secrétariat joue un rôle central dans le syndicat. La féminisation de l'équipe de permanent-e-s est plus élevée comparé à la moyenne nationale au SSP. Comme on peut le voir dans le Tableau 16, les femmes secrétaires syndicales sont encore sous-représentées au SSP puisqu'au début de l'enquête en 2010 elles ne totalisent que 40% des postes².

¹ Statuts du VPOD, Art. 22 (1), p. 21.

² Si l'on calcule les écarts en comparant les taux d'occupation, l'on arrive à des écarts encore plus grands entre hommes et femmes, avec en moyenne respective 72% et 61%.

Tableau 16: Répartition des secrétaires syndicaux·ales par sexe au SSP

	Cumul des pourcentages de postes					Nb de personnes				
	2003	2008	2010	2012	2014	2003	2008	2010	2012	2014
Total	2755	2870.5	3283.5	3433.5	3045	44	44	49	50	48
H	1645	1815.5	1948.5	1898.5	1655	24	25	27	25	27
F	1110	1055	1335	1535	1390	20	21	22	25	21
% F	40.3	36.7	40.65	44.7	45.65	45.5	45.6	44.9	50	43.75

Source : Femmes et hommes au sein du SSP – 2015, Michela Bovolenta et Christine Flitner

Les postes de secrétaires se féminisent progressivement, mais plus lentement que le taux de syndiquées, déjà de 50% en 2010. Le syndicat organise des secteurs professionnels particulièrement féminisés : les services publics et parapublics. Selon les régions, le SSP ne syndique pas exactement les mêmes groupes professionnels. Une des spécificités de la région Nord-Ouest de la Suisse est d'avoir le secteur des transports publics et les ouvriers du département de la construction, secteurs plutôt masculins¹. Malgré cette spécificité régionale, le SSP Bâle est largement plus féminisé que la moyenne nationale puisque les femmes occupent 75% des postes de secrétaires syndicaux·ales de la région (légèrement moins si l'on tient compte des taux d'emploi, puisqu'une secrétaire occupe un poste à 50% seulement contre 80% pour les trois autres collègues). Au SSP Bâle, il n'y a pas de chef·fe parmi les permanent·e·s. Chacun·e a ses secteurs d'activités et c'est le comité de région et les comités de groupes sectoriels, auxquels participent des militant·e·s non rémunérés, qui décident en principe des activités syndicales.

Ces instances décisionnelles sont elles aussi très féminisées dans la région. Pour analyser la participation aux espaces formels de décision, nous commençons par expliquer les principales structures. La matrice organisationnelle du SSP repose sur trois principales instances régionales, deux de type législatif (Assemblée des délégué·e·s et Assemblée générale), et une de type exécutif (comité régional). L'assemblée générale de la région (AG) a lieu une fois dans l'année. Elle est l'organe suprême de la région. Tout membre du SSP de la région peut y participer. C'est l'assemblée où les membres peuvent voter le rapport et les comptes annuels, les éventuelles modifications du règlement de région, et élire les membres du comité régional, de la commission de vérification des

¹ Ce n'est par exemple pas le cas dans le canton de Vaud où le SSP n'a aucun·e syndiqué·e dans ce secteur mais où les salarié·e·s des Transports publics lausannois sont organisés au sein du SEV.

comptes et de gestion, des divers représentant·e·s dans les organisations auxquelles est affiliée la région et où sont nommés les secrétaires¹. L'Assemblée générale de la région à laquelle nous avons participé en 2010 a réuni 57% d'hommes et 43% de femmes (20 hommes, 15 femmes). Un pourcentage relativement élevé de femmes. Les prises de parole sont largement faites par les secrétaires syndicales et donc en majorité des femmes, mais ce qui frappe surtout, c'est la faible participation générale (35 personnes sur plus de 2'000 membres).

Le restant de l'année, c'est une instance restreinte, l'Assemblée des délégué·e·s de la région (AD), qui se réunit à raison d'environ une fois tous les deux mois. Elle est composée de 48 membres, proposé·e·s par les secteurs et élu·e·s par l'AG. L'AD décide de la constitution de sections, groupes et commissions, de l'adhésion à d'autres organisations, des cotisations régionales, des élections complémentaires lorsque des postes sont devenus vacants entre les AG, des propositions à l'intention du Congrès fédératif, des propositions à l'Assemblée des délégué·e·s de la fédération à l'intention du Congrès de l'USS². Les femmes sont moins nombreuses à ces AD, qui se réunissent plus fréquemment et qui peuvent pourtant prendre des décisions importantes tout au long de l'année sur des campagnes syndicales ou au sujet de l'engagement de personnel syndical. En termes d'élu·e·s, les déléguées de la région totalisent seulement 35% de femmes en 2010³. Notre enquête nous a amenés à participer à plusieurs de ces assemblées des délégué·e·s et à notre grande surprise, nous avons constaté un taux de féminisation supérieur sur le plan de la participation. En effet, les AD auxquelles nous avons participé durant l'année 2010 étaient composées en moyenne de 55% d'hommes et 45% de femmes (sur une moyenne de 25 participant·e·s).

Pour finir, la troisième instance est l'organe exécutif dirigeant de la région : le comité régional (CR). Il est composé de sept militant·e·s au moment de notre enquête. Chacun·e travaille dans un secteur professionnel différent. Les membres du comité sont proposés par les groupes professionnels et élus par l'AG annuelle. Le comité régional du SSP Bâle a la spécificité de se réunir durant la journée, environ une fois par mois, un après-midi qui est compté comme du temps de travail pour les salarié·e·s de l'État,

¹ Statuts du VPOD, art. 16 (4), p. 18

² Statuts du VPOD, Art. 16 (2), p.17.

³ Livret récolté lors de l'Assemblée générale : *Generalversammlung vpod region basel 26.Mai 2010*.

lesquels ont des décharges prévues dans la loi ou dans leur établissement¹. Le comité s'occupe de diriger la région et de défendre les intérêts des membres, de soutenir et d'organiser le fonctionnement et les activités du secrétariat régional, soutient les activités des sections, des groupes et des commissions, recrute de nouveaux membres et crée de nouveaux groupes, admet les membres, convoque les Assemblées des délégué·e·s et propose l'ordre du jour, organise la votation générale². Le SSP est le seul des syndicats étudiés à ne pas avoir d'instances décisionnelles formelles composées de permanent·e·s syndicaux·ales, et ce, au niveau de la fédération également. Au moment de notre enquête, le comité régional du SSP est composé de quatre hommes et de trois femmes (43%). À la tête de la région, c'est un homme qui est président et un autre vice-président.

Le constat concernant les espaces décisionnels formels du SSP est le suivant : les hommes y sont proportionnellement surreprésentés. Alors que le taux de femmes membres est de 50% depuis 2010, le taux de féminisation des instances sur le plan de la participation est plus proche des 45%, moins si l'on ne compte que les élu·e·s (35%). Cette réalité régionale contrevient à la politique de quotas présente dans les statuts, votée par le Congrès du SSP, indiquant que les femmes doivent être représentées dans les instances au moins proportionnellement à leur effectif. Or, le fonctionnement décentralisé, la forte autonomie des régions et l'absence de lien hiérarchique fort avec une instance centrale laissent l'application de politiques d'égalité et des quotas à la discrétion de la région qui, en l'occurrence, ne l'applique pas de manière contraignante.

Même si les quotas ne sont pas strictement respectés, on ne peut parler véritablement de « plafond de verre » dans les instances décisionnelles de cette région, si ce n'est au sujet de la présidence. En effet, à la tête du SSP Bâle se trouvent deux hommes en 2010. Le président est un homme connu dans l'espace syndical bâlois³. À 60 ans, il cumule les casquettes de syndicaliste et d'homme politique engagé dans l'organisation de la gauche radicale bâloise. Il est député au Grand Conseil dans l'Alliance Verte⁴. Le

¹ Certains membres ont droit à une décharge syndicale pour participer à ces réunions et le temps de réunion syndicale compte donc comme temps de travail. Il s'agit du personnel employé par l'État. L'utilisation de ces décharges n'est pas automatique. Par exemple, l'une des membres du comité, travaillant à temps partiel, se rend aux réunions du syndicat sur son jour de congé.

² Statuts du VPOD, Art. 19 (3), p. 19-20.

³ Atteint dans sa santé au moment de l'enquête, nous l'avons peu vu et n'avons pu l'interviewer.

⁴ Au moment de son élection à la tête de la région Nord-Ouest de la Suisse du SSP en 2005, le syndicaliste est en parallèle député pour Basta et à la tête de la fraction parlementaire de l'Alliance Verte. Il remplace une présidente qui a occupé la fonction durant 4 ans. Le nouveau président restera en fonction jusqu'en 2013.

vice-président est quant à lui inspecteur du travail au Département. Plus généralement au syndicat des services publics, malgré la forte féminisation de la base syndicale et de participation aux instances, un rapport sur la répartition des sexes, produit chaque année, constate plusieurs écueils. Les présidences de sections et de régions sont encore aujourd’hui très largement monopolisées par des hommes. C’est véritablement le seul endroit où les femmes sont encore très largement sous-représentées au SSP dans les régions. On voit donc que les frontières bougent, mais certaines restent difficiles à déplacer. Le Tableau 17 permet de constater que, en 9 ans, les femmes sont passées de seulement 15 à 20% à la tête de sections ou de régions du SSP, un taux largement au-dessous des 50% de femmes syndiquées. Même si depuis 2011, les femmes constituent la majorité des membres du SSP, elles sont absentes des fonctions de présidence de région et de section, qui sont celles qui permettent de jouer un rôle central dans les orientations politiques et les actions de l’organisation *via* un poids plus important sur les finances et la possibilité de peser sur les orientations du travail syndical.

Tableau 17: Répartition des présidences de comités de section et de région par sexe

<i>Présidences comités de sections et de région</i>	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>	<i>% de femmes</i>
<i>Présidence sections et régions 2006</i>	15	86	14.85%
<i>Présidence sections et régions 2008</i>	18	85	17.48%
<i>Présidence sections et régions 2011</i>	21	78	21.21%
<i>Présidence sections et régions 2013</i>	22	91	19.5%
<i>Présidence sections et régions 2015</i>	20	86	18.86%

Source : Femmes et hommes au sein du SSP – 2015, Michela Bovolenta et Christine Flitner

Le constat du monopole des postes de présidence dans les régions du SSP est nuancé sur le plan national où la présidence du SSP est déjà occupée en 1970 et pour la première fois par une femme, une année avant même l’obtention du droit de vote des femmes au niveau fédéral. La rédaction du journal bâlois du SSP explicite dans ses lignes à quel point l’élection de Ria Schärer constitue un jalon dans l’histoire syndicale.

« Il y a une nouvelle présidente au niveau du SSP suisse : Ria Schärer. Cela représente un jalon non seulement dans l'histoire du SSP, mais aussi des syndicats en Suisse. Combien de préjugés ont dû être détruits pour en arriver là ! C'est vrai que le droit de vote des femmes a gagné beaucoup d'amis ces dernières années. Mais l'idée qu'un syndicat dont le nombre de membres s'approche des 40'000 puisse élire une femme à sa tête a pu sembler complètement abstraite pour de nombreux hommes »¹.

Aujourd'hui encore, la présidence nationale du SSP est occupée par une femme, Katharina Prelicz-Huber² et une vice-présidente Cora Antonioli³.

Comme dans d'autres contextes, ce sont effectivement les postes dirigeants aux niveaux local et régional auxquels il est le plus difficile d'accéder pour des femmes (Guillaume et Pochic 2010c, 83). À l'échelle de la région analysée, nous avons toutefois constaté qu'à ce moment de l'enquête, le poste de président-e n'est pas un poste disputé. Il reste longtemps dans les mains de la même personne à l'exemple d'un membre du comité régional, actuellement retraité, qui a précédemment exercé durant plus de 10 ans la fonction de président. Dans un syndicat aussi petit est décentralisé que le SSP, être président-e de région est une fonction au spectre d'activité assez vaste : l'exercer peut amener à devoir gérer des aspects très pragmatiques de ressources humaines du personnel syndical ou dans un tout autre domaine, amener à exposer la personne qui peut devenir un-e porte-parole de l'organisation pour les médias par exemple. Toutefois, les présidences de région ou de section étant exercées de manière militante et bénévole, elles peuvent aussi l'être de manière distante et n'ont pas toujours beaucoup de poids réel face au secrétariat.

Dans la région observée et au moment de l'enquête en particulier, la présidence est très en retrait du syndicat. Le poids du secrétariat montre en réalité un syndicat où les femmes prennent une place et jouent un rôle important dans la région. Le secrétariat est même malgré lui doté d'un pouvoir déterminant dans les orientations et les décisions prises⁴. Un secrétaire syndical explicite la situation de manière imagée :

¹ Journal du SSP NWS, 1970.

² Katharina Prelicz-Huber, 1959, est présidente du SSP depuis 2010. Elle exerce en parallèle son métier de professeure à la Haute école de travail social de Lucerne. Engagée politiquement chez les Verts, Katharina Prelicz-Huber a été conseillère communale à Zurich durant 14 ans, députée au parlement cantonal de Zurich durant 6 ans et conseillère nationale de 2008 à 2011. Elle est à nouveau conseillère communale.

³ Cora Antonioli est vice-présidente du SSP. En parallèle à son engagement syndical, elle est enseignante en secondaire II et elle préside également le groupe Enseignement de la région Vaud.

⁴ Pour une analyse plus approfondie, voir (Monney 2010).

"Si on prend l'image de la diligence, devant se trouvent les chevaux [qui sont les secrétaires politiques] et sur le siège devant, sont assis le président et le vice-président et derrière dans la diligence sont assis les membres du Comité. Dans notre cas, nous sommes souvent... l'image ne correspond pas, nous ne sommes pas seulement les chevaux qui tirent, mais nous sommes aussi sur le siège devant". (Daniel Treiber, secrétaire syndical SSP)

On peut mesurer le poids des secrétaires au rôle très important joué dans la cooptation des membres siégeant dans les différentes instances du syndicat et même dans le recrutement des autres permanent-e-s. C'est en abordant certaines personnes qu'ils-elles les motivent à participer davantage dans le syndicat. Par rapport à la sélection du Comité, Nadine Schmidt affirme :

"Nous, en tant que secrétariat, nous avons en fait un peu mis ensemble ce Comité. Ce sont des gens que nous avons aussi abordés" (Nadine Schmidt, secrétaire syndicale SSP).

Dans la même optique, en raison du fait qu'elle n'est pas satisfaite de la composition actuelle du Comité, Yvonne Eberhard dit qu'elle va essayer de motiver quelqu'un d'autre pour les prochaines élections. Le rôle de premier plan du secrétariat est à mettre en parallèle avec la relative faiblesse de l'organe exécutif dirigeant qu'est le comité régional au moment de l'enquête. Avant toute chose, les difficultés à occuper l'ensemble des sièges du comité révèlent le peu d'intérêt et d'enjeu de ce comité. En l'absence de candidature suffisante, c'est un membre retraité qui complète le comité pour ne pas laisser de siège vacant. L'absence des membres du comité régional dans l'organisation des activités syndicales et leur retrait lors des manifestations syndicales est révélatrice d'un engagement modeste. En témoigne par exemple l'absence des membres du comité régional lors du cortège du 1er mai, dans un canton où ce jour est pourtant férié (ce qui n'est pas le cas partout en Suisse) : nous nous retrouvons avec toute l'équipe du secrétariat le matin dans les locaux du syndicat. Les secrétaires ont organisé les pancartes, les drapeaux, les rendez-vous, les tracts et ont mobilisé les membres. Ils prennent le matériel et se rendent au cortège qui débute à quelques rues de la Maison des syndicats à 11h. Alors que nous nous attendons à retrouver des membres du comité régional, à notre grand étonnement, nous n'en croisons aucun durant le cortège du 1er mai. Idem lors des discours sur la place du marché. Aucun membre du comité ne rejoint le secrétariat, pas même le président ou le vice-président. Lors de la fête qui dure toute l'après-midi et lors de laquelle chaque organisation tient un stand, deux personnes du comité passent sur place au stand du SSP. À Bâle-Campagne, un petit cortège a lieu dans un village. Nous nous y

rendons avec une partie du secrétariat pendant que l'autre reste à Bâle-Ville. À Bâle-Campagne, le vice-président fait son apparition lors du cortège, rejoint par le président qui arrive au moment des discours et de l'apéritif dans la salle communale¹.

Le fait que le Comité régional soit si peu présent lors d'un événement tel que le 1er mai, alors qu'il est impensable, y compris pour les secrétaires administratives et la stagiaire, de manquer le grand cortège dans la ville, est révélateur de son engagement distant. Les secrétaires politiques sont des personnalités publiques dans le canton. Nadine Schmidt parle des secrétaires politiques en disant qu'ils et elles sont un peu « le visage de l'organisation ». De la même manière lorsqu'une secrétaire fait passer une feuille d'inscription pour récolter des signatures lors d'un référendum dont le syndicat est partie prenante, pas une seule personne ne s'inscrit pour tenir le stand, pas même les membres du comité régional. Pour finir, l'observation des réunions finit de démontrer la position très en retrait du comité régional : outre la participation plutôt faible, c'est le secrétariat qui définit les ordres du jour des séances du comité régional, mais aussi des AD et de l'AG. C'est le secrétariat qui amène la plupart des points, qui les présente et qui amène la plupart des exposés et argumentations lors des réunions. Si dans une certaine mesure, le déséquilibre est causé par l'organisation du travail syndical, puisque les secrétaires, payés par l'organisation, passent leur journée au syndicat alors que les militant·e·s ont un autre travail rémunéré à côté, la situation à Bâle prend une tournure que les secrétaires estiment unanimement problématique. Lors des entretiens avec les secrétaires syndicaux·ales, le désengagement du comité est abordé spontanément par chacun·e d'eux :

« Je trouve cela difficile parce que je ne les trouve premièrement pas très aptes à la décision et je trouve que les discussions qui sont menées n'ont pas beaucoup de contenu, elles ne sont pas très politiques. Et cela m'énerve » (Yvonne Eberhard, SSP).

« Ils ne viennent pas avec leurs propres propositions et c'est dommage. Nous aimerions bien un Comité qui tire plus, qui dit plus : faites ceci, maintenant nous devrions faire cela, un peu d'initiative propre quoi. C'est un Comité qui discute seulement de notre travail... Nous faisons des propositions, ils discutent et décident. Mais ce serait bien d'avoir un peu plus d'impulsion » (Monika Feuerbach, SSP).

¹ Notes de terrain, 1er mai 2010.

« Lors des séances du Comité régional, tous les secrétaires sont présents, et là, presque tous les inputs viennent de nous... nous décidons de l'ordre du jour, et aussi les apports à la discussion viennent de nous et ce n'est donc pas un organe très actif. Il n'y a pas beaucoup de discussions intensives ou d'argumentation autour des positions, mais tout ce que nous amenons est de toute manière ok. [...] J'aimerais beaucoup si un peu plus d'inputs de contenu venaient de la part du Comité et que le Comité est plus actif » (Nadine Schmidt, SSP).

Pour conclure cette analyse, l'application des quotas dont nous avons analysé la forme dans le précédent chapitre n'est pas une préoccupation de la région au moment de l'enquête. Même le siège réservé aux femmes n'est pas occupé lors des AD auxquelles nous assistons. Cette distance face à la question des quotas contraste avec la situation à la fédération, où l'ensemble des organes supérieurs sont soumis à des quotas qui sont respectés dans la majorité des cas : sur les six sièges au comité national, trois sont actuellement occupés par des femmes ; et le comité est sous la direction d'une présidente et d'une vice-présidente. Les femmes constituent plus de la moitié des personnes élues à l'Assemblée des délégué·e·s de la fédération (en 2011, elles représentent 58% des élu·e·s contre 42% sous le mandat précédent). Seul le Congrès fédératif n'atteint pas un nombre suffisant de femmes avec seulement 36% de déléguées en 2011. Il s'agit pourtant de l'organe suprême du syndicat, toutes instances confondues.

1.2 Unia, un syndicat à la féminisation encadrée

Après avoir poussé la porte du SSP, situé au cinquième étage de la *Maison des syndicats* à Bâle, nous descendons désormais d'un étage pour entrer dans les locaux du syndicat Unia. La première chose qui frappe, en comparaison au SSP, c'est la taille de l'organisation. Avec plus de 40 salarié·e·s, un guichet avec une permanence syndicale et juridique, une caisse de chômage, le syndicat Unia est une organisation d'envergure. Un chiffre d'affaires régional de plus de 5 millions et des locaux occupant plusieurs étages du bâtiment en font un mastodonte en comparaison aux autres syndicats de la région. Le travail y est beaucoup plus divisé et spécialisé. De plus en plus de femmes travaillent au 4^e étage, réunissant les secrétaires syndicaux·ales des quatre secteurs d'Unia. Elles sont depuis longtemps largement majoritaires à l'étage inférieur du bâtiment, qui correspond à l'administration et à la caisse de chômage. Pour donner à voir l'évolution récente de la féminisation d'Unia depuis sa fusion, nous avons pu retracer de façon exhaustive la féminisation des équipes à partir des rapports d'activités de la région entre 2005 et 2011. Pour rappel, le syndicat Unia est un syndicat héritier d'une tradition ouvriériste, actif dans

les secteurs privés du tertiaire, de l'artisanat, de l'industrie et de la construction. En 2011, seule année pour laquelle nous avons les données régionales, les femmes constituent seulement 19.2% des effectifs d'Unia Nord-Ouest de la Suisse, situant la région très légèrement en dessous de la moyenne nationale. Cela peut s'expliquer par une implantation dans l'artisanat proportionnellement supérieure à Unia Bâle que dans d'autres régions, secteur où les effectifs syndicaux sont les moins féminisés¹.

Contrairement au SSP, Unia a un fonctionnement plus centralisé et surtout très hiérarchisé, à tous les niveaux (secteur, région, national). La direction des secteurs et des régions est largement assurée par des instances où ne siègent que des permanent·e·s. C'est le seul syndicat où je n'ai d'ailleurs pas pu participer à l'instance directoriale de la région (composée des responsables de région, des secteurs et des services internes), sans doute parce qu'on me percevait plus comme une stagiaire que comme une chercheuse. Même si l'organisation développe toute une politique appelée « Unia Forte », visant à renforcer le poids et le rôle des militant·e·s syndicaux·ales, par des coordinations, la mise en réseaux et les formations (internes et à l'institut Movendo), le travail syndical quotidien est très professionnalisé, encore plus que dans les autres syndicats. Comme au SSP et à Syna, aucun mandat n'est limité dans le temps. Les syndicalistes salarié·e·s, une fois nommé·e·s, ont des contrats à durée indéterminée. Les militant·e·s élu·e·s dans des fonctions à responsabilités doivent être réélu·e·s par les instances, mais sans que n'existe pour autant une durée maximale des mandats.

À Bâle, les données récoltées via les rapports d'activités d'Unia sont beaucoup plus développées. Elles listent nominalement les personnes engagées par l'organisation, permettant une analyse de la féminisation des postes. Le Tableau 18 ci-dessous retrace l'évolution du pourcentage de femmes occupant les postes salariés d'Unia entre 2005 et 2011 par service.

¹ En 2015, le taux de femmes membres d'Unia dans l'artisanat est de 4% seulement.

Tableau 18: Évolution du pourcentage de femmes par service à Unia NWS

<i>% de femmes Unia NWS</i>	<i>Secrétaires syndicaux·ales</i>	<i>Service juridique</i>	<i>Administration</i>	<i>Caisse de chômage</i>
2005	26%	25%	92%	45%
2006	26%	25%	90%	67%
2007	28%	25%	88%	64%
2008	24%	29%	86%	60%
2009	27%	29%	83%	64%
2010	38%	38%	86%	64%
2011	56%	50%	83%	67%
	N: 27 à 15	N: 4 à 8	N: 6 à 12	N : 9 à 12

Source : rapports d'activité Unia NWS de 2005 à 2011, nos calculs

Le service le plus féminisé est celui de l'administration, dans lequel ne s'applique aucune politique de quotas. Avec 92% de femmes en 2005, un seul homme et 11 femmes y travaillent. Le taux de femmes descend progressivement à 83% en 2011, mais c'est uniquement lié à la diminution totale de l'effectif de l'administration, en raison probablement de l'embauche, dès 2007 de deux apprentis (H) et dès 2008 de quatre apprenti·e·s (2H et 2F). En 2011, c'est donc toujours un seul homme qui travaille dans le service. Il occupe d'ailleurs une fonction spécifique à la comptabilité et devient responsable de la plus grande part de l'administration (finances et gestion des membres) à partir de 2011. Jusque-là, c'était des femmes qui occupaient les postes des responsables de l'administration. L'une d'entre elles est d'ailleurs toujours responsable de l'administration liée aux caisses paritaires. À la caisse de chômage d'Unia, la proportion de femmes engagées augmente et passe de 45% au moment de la fusion en 2005 à plus de 60%, dès 2006, en raison du départ de trois hommes. Malgré la proportion plus importante de femmes qui reste aux alentours des 65%, c'est un homme qui est à la tête de l'équipe de la caisse de chômage. Au service juridique, le taux de femmes est passé du simple au double entre 2005 et 2011. Ce service a par ailleurs subi une grande transformation puisque d'un petit service de 4 personnes, il est passé à 8 et la mise en œuvre de ce dénommé « service interne » s'ancre dans une réorganisation profonde du travail syndical. Désormais, le travail dit de mobilisation continue à être fait par les secrétaires syndicaux, mais le service interne prend en charge tout l'aspect du travail syndical précédemment fait par les secrétaires syndicaux·ales concernant le suivi des dossiers individuels et les permanences syndicales.

Si l'on s'intéresse à la féminisation des postes de secrétaires syndicaux·ales, qui sont au cœur du travail syndical et politique, nous constatons une féminisation très forte des postes de la région. De seulement 26% en 2005, la part des femmes secrétaires syndicales est passée à 56% en 2011. Elle se situe donc déjà largement au-dessus de l'objectif de 40% fixé par le congrès, et bien au-dessus des 19.2% de femmes membres dans la région. Le constat est clair : les postes de secrétaires syndicaux·ales à Unia sont largement plus féminisés que le taux de femmes membres. C'est là un indicateur du déplacement des bassins de recrutement des permanent·e·s syndicaux·ales en dehors des viviers militants du syndicat (Fillieule, Monney, et Rayner 2019). On peut aussi y lire le résultat de l'application d'une politique égalité aux objectifs élevés, puisque les quotas fixés (un engagement de permanent·e sur deux doit être une femme, objectif de 40% de femmes secrétaires syndicales en 2015) dépassent largement le taux de femmes syndiquées (un peu plus de 20% de femmes syndiquées à ce moment-là). Contrairement au SSP où il n'existe pas de hiérarchie au sein du secrétariat régional, à Unia les responsables de région jouent un rôle déterminant dans l'application de ces quotas. À Bâle, ce n'est sans doute pas anodin que la co-responsable régionale ait été engagée dans le mouvement féministe local. Elle attache une importance à l'application de ces quotas.

Nous constatons toutefois que persistent des différences importantes dans la féminisation des postes en fonction des secteurs professionnels organisés par le syndicat. Dans le Tableau 19, nous indiquons le pourcentage de féminisation, mais également le nombre absolu de postes que cela constitue¹. Par exemple en 2005, nous constatons un total de 26% de femmes secrétaires syndicales tous secteurs confondus ce qui représente 7 postes sur 27. L'évolution du nombre de postes est importante à préciser pour affiner l'analyse.

¹ Les données ne permettent pas de nuancer le nombre de personnes en fonction des taux d'activités. Toutefois, notre enquête de terrain a permis de voir que les secrétaires sont, de manière relativement stricte engagé·e·s au moins à 80%. Il ne devrait donc pas y avoir de temps partiel importants qui remettrait en cause l'analyse faite ici.

Tableau 19: Pourcentage de femmes secrétaires syndicales par secteur

<i>% de femmes Unia NWS</i>	<i>Total</i>		<i>Construction/artisanat</i>		<i>Industrie</i>		<i>Tertiaire</i>	
2005	26%	7/27	8%	1/12	22%	2/9 ¹	67%	4/6
2006	26%	5/19	11%	1/9	17%	1/6	75%	3/4
2007	28%	5/18	22%	2/9	0%	0/5	75%	3/4
2008	24%	4/17	22%	2/9	0%	0/5	67%	2/3
2009	27%	4/15	29%	2/7	0%	0/5	67%	2/3
2010	38%	6/16	38%	3/8	0%	0/5	100%	3/3
2011	56%	10/18	29%	2/7	67%	4/6	80%	4/5

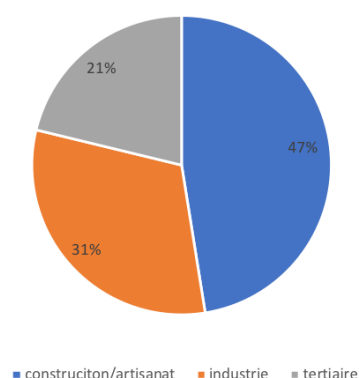
Source : rapports d'activité Unia NWS de 2005 à 2011, nos calculs

Pour commencer, un fait marquant de ces données est la forte diminution du nombre total de secrétaires entre 2005, année de la fusion Unia, et 2006. La région Nord-Ouest de la Suisse passe en effet de 27 secrétaires syndicaux·ales à seulement 19. Les secteurs de l'artisanat et de la construction et de l'industrie perdent chacun 3 postes et le tertiaire 2. Le rapport d'activité indique qu'en 2005, année de la fusion d'Unia, la région, comme d'autres, a un très fort déficit (environ 1 million) amenant les responsables de la région à prendre des décisions drastiques notamment sur le plan de la réduction du personnel : « *ce plan financier dans la région du Nord-Ouest de la Suisse n'a pas pu être réalisé sans une difficile réduction du personnel* » (RA 2006). Le nombre de secrétaires reste par la suite relativement stable.

On remarque ensuite que le poids des secteurs n'est pas similaire.

¹ Nous comptons dans l'industrie le secteur transport/logistique (1 poste) qui y sera associé dès 2008.

Figure 9: Moyenne de la répartition des postes par secteurs (Unia NWS, 2005-2011)



Source : rapports d'activité Unia NWS de 2005 à 2011, nos calculs

Nous voyons dans la Figure 9 que les secteurs de la construction et de l'artisanat totalisent près de la moitié des postes de la région (47%), l'industrie près d'un-tiers (31%) et le tertiaire en a 21%, correspondant globalement aux poids des secteurs en termes d'adhésions syndicales¹. Cette clé de répartition bouge peu². Nous constatons que le secteur tertiaire est celui où la féminisation des postes de permanent-e-s est la plus précoce et la plus forte proportionnellement dans la région. On trouve au maximum un homme secrétaire syndical par année dans le tertiaire. Les femmes secrétaires syndicales sont au contraire nombreuses dans les effectifs du tertiaire et elles occupent même la totalité des postes du tertiaire en 2010³. Cette forte présence de femmes secrétaires syndicales dans le tertiaire pour commencer, puis dans l'industrie, n'est pas anodine. Comme déjà abordé, le poids des secteurs n'est pas le même dans l'organisation et le tertiaire est pendant longtemps le moins valorisé. Le travail syndical n'y est pas aussi reconnu et implanté qu'ailleurs. Dans la hiérarchie symbolique de l'organisation, le poids des secrétaires du tertiaire est moindre.

Dans les trois autres secteurs : artisanat, construction et industrie, la féminisation des postes de permanent-e-s est beaucoup plus irrégulière. Avant la fusion d'Unia, nous savons, grâce aux entretiens menés avec des syndicalistes désengagées, que des

¹ Rapport d'activité d'Unia national 2012-2016, p.85. Au 1^{er} janvier 2012, l'artisanat et la construction représentent 52% des membres, l'industrie 27% et le tertiaire 21%.

² Si ce n'est lorsque des postes sont ouverts à la fin de l'année comme c'est le cas avec deux postes encore non-repouvus dans la construction fin 2011 et qui manquent ainsi au calcul.

³ Nous relativisons ce pourcentage au vu du faible nombre de postes attribués à ce secteur qui est de 3 l'année mentionnée et de 6 au maximum.

secrétaires syndicales femmes ont travaillé dès le milieu des années 1990 dans l'industrie et sur un projet spécifique « femmes dans le bâtiment » au SIB. Depuis la fusion vers Unia, nous voyons dans le Tableau 19 que l'industrie n'a que deux femmes secrétaires en 2005 et 2006 puis une équipe exclusivement masculine pendant quatre ans. Pourtant, les femmes représentent près de 25% des syndiqué·e·s dans l'industrie¹. C'est seulement en 2011, au moment du départ groupé de la quasi-totalité des secrétaires du secteur, qu'une toute nouvelle équipe largement féminisée est engagée, composée de quatre femmes sur les six secrétaires de l'industrie. Dans la construction et l'artisanat, secteurs essentiellement masculins et où les adhérentes ne représentent que 7% des effectifs dans la construction et 3% dans l'artisanat², nous constatons qu'une femme secrétaire syndicale est déjà engagée en 2005 et qu'elles sont même deux à trois entre 2007 et 2011. Mais durant toute notre enquête, la construction et l'artisanat n'a aucune femme secrétaire malgré la volonté de la responsable de région d'en engager une :

« Au niveau national, nous avons des objectifs en lien avec la politique du personnel. National. Un nouveau poste de secrétaire syndical sur deux doit être occupé par une femme. J'ai longtemps engagé selon ce principe, mais lorsque tu ne trouves personne dans la construction et l'artisanat, alors tu ne laisses pas le poste plus longtemps que 3 ou 4 mois vacant et quand tu as des candidatures d'hommes qui sont valables, alors tu finis par engager un homme. » (Beatrice Meng, responsable syndicale, Unia).

Quant aux instances dirigeantes à Unia, c'est un comité directeur salarié qui dirige l'organisation au niveau national, de même pour les régions. Encore plus que dans les autres syndicats, le poids des permanent·e·s dans la direction de l'organisation est très fort. À la tête de ce comité directeur, chaque région engage un·e *secrétaire régional·e*, qui est véritablement le ou la chef·fe de la région dans un rôle directorial fort. Dirigeant·e·s des équipes allant d'une trentaine à une centaine de salarié·e·s, le ou la secrétaire régional·e joue un rôle crucial, tant dans la direction opérationnelle que dans la politique syndicale. Un secrétaire syndical ayant travaillé dans plusieurs régions d'Unia exprime bien leur importance :

¹ Rapport d'activité d'Unia national 2012-2016, p. 87.

² Rapport d'activité Unia national 2012-2016, p. 87.

« À Unia, les secrétaires régionaux sont très importants. Ils ont aussi vraiment beaucoup de pouvoir. Ils décident en fait en grande partie de ce qu'on fait dans les régions. Bien sûr, il y a des stratégies nationales dans la construction, mais aussi dans le tertiaire, mais le travail concret est très fortement influencé par eux et par la manière dont ils l'organisent. Cela a tendance à s'uniformiser, mais actuellement il y a quand même des orientations régionales encore très fortes » (Alexander Veit, secrétaire syndical, Unia).

Or, ces postes cruciaux sont les moins féminisés de l'organisation. Au début de notre enquête en 2012, une seule des quatorze régions d'Unia est dirigée par une femme et deux régions sont co-dirigées par un homme et une femme. C'est le cas de la région Nord-Ouest de la Suisse, où la situation particulière a donné lieu à une direction bicéphale, dont nous retraçons l'histoire et les enjeux dans l'encadré suivant.

Encadré 10 : Les ressorts d'une responsabilité de région bicéphale

Au moment de la fusion, la région est dirigée par un homme, Klaus Lindner. En 2006, aucune issue n'est trouvée pour apaiser les tensions entre les deux responsables administratives de l'ex-FTMH et de l'ex-SIB, qui doivent désormais travailler ensemble dans le nouveau syndicat Unia qui vient de fusionner. Pour sortir du conflit, chacune prend des responsabilités spécifiques et une autre syndicaliste, Beatrice Meng, devient responsable administrative de la région (droit de vote au comité directeur régional). Durant cette même année, Klaus Lindner part de la région en plein burnout. C'est Carla Wiss, membre du comité directeur national chargée de la région qui le remplace en intérim. Mais l'ancien responsable régional décède abruptement une année après son arrêt maladie, à 54 ans. Carla Wiss reste ainsi cinq ans à la tête de la région. Durant cette période, elle assume un double mandat, qu'elle dit extrêmement lourd à porter. La responsable du personnel et de l'administration prend donc une place importante dans la direction de la région. Beatrice Meng développe son poste et reprend une partie du cahier des charges de la responsable de région. Elle explique : « *comme Anna n'est là qu'à 40% pour la région j'ai commencé à développer mon job* ». Elle siège aussi dans différents projets nationaux et commence à aller au comité central d'Unia, elle raconte :

« À un moment j'ai dit que ce n'est pas possible qu'il n'y ait personne de notre région dans le comité central ! Qui nous représente en fait ici ? Et du coup, en 2008 je crois, je suis allée au comité central sans droit de vote, pour que les informations arrivent dans la région » (Beatrice Meng, Unia)¹.

Sans succès jusque-là, dès 2009, la région entreprend une deuxième vague de recherche active d'une responsable de région. Beatrice Meng explique les difficultés de recrutement à ce poste si spécifique, si lourd et si important : « *On a vraiment fouillé tout le réseau bâlois. Et on a approché des gens, mis au concours, fait appel à un chasseur de têtes, mais on n'a pas réussi* ». Carla Wiss continue donc à assumer partiellement le mandat à temps partiel. Elle hésite à reprendre le poste, mais change d'avis. Dans le courant de l'année 2010, elle affirme ne plus pouvoir assumer cette responsabilité de région ad intérim et souhaite terminer au plus tard en décembre. Un nouveau processus de recrutement démarre où des personnes du spectre de la gauche bâloise, des organisations à but non lucratif, des ONG et à l'interne sont abordées. Beatrice Meng se met à disposition pour assumer le mandat en co-responsabilité donnant lieu à des négociations compliquées avec la centrale qu'elle résume ainsi :

« Lors du premier processus de recrutement, j'ai dit que je me mettrai à disposition pour une « co » [responsabilité de la région]. Mais j'ai ensuite retiré ma candidature après trois mois. Lors du premier tour, j'avais reçu des signaux de la centrale indiquant que cela n'allait pas qu'une administratrice de région postule un poste de secrétaire régionale. Ensuite au second tour, parce qu'ils ne trouvaient personne, [...] ils ont quand même réfléchi à cette option. Il y a

ensuite eu des entretiens avec moi, et ensuite lors de la deuxième fois j'ai à nouveau déposé ma candidature. Et ensuite, on a trouvé Adrian et c'est de cette manière que c'est arrivé et que je suis aujourd'hui co-secrétaire régionale ».

Une solution est finalement trouvée dans la région voisine d'Argovie avec l'embauche d'un secrétaire syndical d'Unia, Adrian Bloch, en février 2011. Beatrice Meng indique ne pas accepter qu'on la rétrograde : « *Après 5 ans, je ne me laisse pas débarquer [de mon poste]. J'ai construit cette position et n'ai pas envie que d'un coup quelqu'un arrive et que je me retrouve à nouveau en dessous avec des compétences réduites* ». Le fait d'avoir pris cette responsabilité n'était pas un but en soi, mais lié au contexte organisationnel, elle raconte :

« Le fait d'avoir une direction ad intérim pendant toutes ces années n'était pas facile. C'est avoir quelqu'un et en même temps n'avoir personne. Et je dis toujours à ce sujet : le fait d'avoir moi-même pris mes fonctions est lié à la situation et non parce que je l'aurais vraiment voulu. C'est lié aussi à ma nature : je ne peux pas vraiment laisser les choses comme elles sont si je pense que cela ne va pas, mais une fois que je les ai [les responsabilités], je ne les rends pas (rire) ».

Beatrice Meng augmente son taux d'activité à 100%. À ce moment, c'est la seule région qui fonctionne avec ce type de répartition. Une ou deux autres régions ont aussi des coresponsables, mais ce sont des responsables syndicaux-ales de la mobilisation ou des responsables de section qui se partagent la responsabilité régionale. Or, dans la région Nord-Ouest de la Suisse, le partage se fait entre d'un côté, Beatrice Meng, qui prend en charge la direction administrative et du personnel du syndicat ainsi que la caisse de chômage, et de l'autre, Adrian Bloch, qui s'occupe de la mobilisation et donc de la politique et de la stratégie syndicale dans les secteurs et les branches. Les deux participent aux engagements du personnel : Adrian Bloch lorsqu'il s'agit d'engager des secrétaires syndicaux-ales, Beatrice Meng pour toutes les personnes engagées. Elle participe au plus tard au dernier tour d'entretien de tous les engagements de la région, car c'est elle qui signe les contrats. Elle est responsable du comité directeur et lui du comité et de l'Assemblée des délégué-e-s de la région. Dans la négociation avec la centrale, pour garder le poste de coresponsable de région, Beatrice Meng doit tout de même s'engager à prendre en charge une branche syndicale et elle est donc responsable du théâtre, un « *secteur un peu à part* ».

La région Nord-Ouest de la Suisse est donc pilotée depuis 2011 par un duo. Ce sera le cas durant toute la durée de notre enquête de terrain. Ces postes sont de loin les postes les plus importants de la région. Dans les statistiques d'Unia, c'est d'ailleurs les

¹ Tous les extraits d'entretien de cet encadré sont tirés de l'entretien avec Beatrice Meng.

seuls postes considérés comme des postes de *cadres supérieurs* avec ceux du comité directeur national.

Concernant le comité directeur de la région, la féminisation est difficile à reconstituer, car les données sont disponibles seulement sur quelques années. Sa composition n'est pas totalement figée. Elle est régulièrement l'enjeu de grosses luttes internes sur qui a le droit d'y participer ou non. Il est en général constitué de la direction régionale, du ou de la présidence de région, des responsables de secteurs, de la direction de l'administration et de la caisse de chômage. En 2007, sur 8 personnes, ce sont 3 femmes (38%) qui y siègent. Le départ de la responsable du secteur tertiaire, à la suite d'un conflit avec Ana Sciola, réduit la composition à deux femmes en 2009. Elle n'est pas véritablement remplacée puisqu'une seule personne prendra alors la tête du tertiaire et de l'industrie, ce qui réduit à 7 le nombre total de membres du comité directeur. Dès 2009, le président (militant) de la région n'est plus mentionné parmi les membres du comité directeur dans le rapport d'activité¹. Pour finir, en 2010, ce sont toujours 4 hommes et 3 femmes qui y participent et donc les femmes y sont 43%. Cette forte féminisation s'explique par le fait que l'administration est dirigée par une femme et que la direction ad intérim de la région est prise en charge par une femme, dans des circonstances particulières. Elle n'exerce en effet pas toutes les prérogatives habituelles puisqu'elle reste membre du comité directeur national et que ce double mandat rend impossible un investissement total dans la région.

Au moment de notre enquête, la répartition reste similaire à celle de 2011. L'équipe de l'industrie est très féminisée avec 4 femmes secrétaires, dont l'une est responsable du secteur, et deux hommes, dont l'un fonctionne de manière très autonome (nous ne le voyons jamais) sans participer aux séances d'équipes ou aux activités de la région. L'équipe du tertiaire reste également très féminisée avec deux secrétaires femmes et un homme. Le poste de responsable est vacant, mais sera repris en cours d'enquête par une femme, recrutée à l'extérieur de l'organisation. L'équipe de la construction et de l'artisanat reste durant toute l'enquête exclusivement organisée par des hommes secrétaires syndicaux.

À l'issue de cette analyse des postes de permanent-e-s, nous constatons un véritable processus de féminisation de l'appareil syndical d'Unia dans la région Nord-

¹ Nous ne savons pas s'il n'est plus mentionné parce qu'il n'y participe plus ou si c'est un oubli dans le rapport.

Ouest de la Suisse. Il est particulièrement prononcé dans le secteur tertiaire et va même au-delà des quotas fixés à 40% et bien au-delà des taux de femmes syndiquées dans l'organisation. Les postes de direction se féminisent fortement dans la région et dans des circonstances particulières ; même la direction régionale est occupée par deux femmes, puis un homme et une femme.

Nous finissons ce tour d'horizon par les deux principales instances décisionnelles militantes de la région : le comité régional est l'instance exécutive qui réunit une vingtaine de militant·e·s des secteurs et des groupes d'intérêts de la région. Il se réunit plus fréquemment que l'Assemblée des délégué·e·s à laquelle sont également élu·e·s des délégué·e·s des secteurs et des groupes d'intérêts.

Tableau 20: Répartition hommes-femmes du comité régional d'Unia NWS (2005-2011)

	<i>H</i>	<i>F</i>	<i>Total</i>	<i>% de femmes</i>
2005	15	3	18	17%
2006	15	3	18	17%
2007	9	2	11	18%
2008	13	5	18	28%
2009	15	6	21	29%
2010	17	5	22	23%
2011	17	8	25	32%

Source : rapports d'activité Unia NWS de 2005 à 2011, nos calculs

L'analyse du Tableau 9Tableau 20 montre la féminisation en cours du comité régional d'Unia NWS. De 3 femmes élues en 2005, à seulement 2 en 2007, leur nombre augmente ensuite progressivement jusqu'à être 8 en 2011. Le comité passe donc de 17% à 32% de femmes en six ans. La féminisation de cette instance est influencée par l'augmentation du nombre de postes, car le comité régional passe de 18 à 24 sièges. Deux années clés nous frappent également : entre 2007 et 2008, la féminisation gagne 10 points. De la même manière, entre 2010 et 2011, elle progresse de 9 points. Or, ces deux années ne sont pas anodines par rapport aux mobilisations des femmes syndicalistes. 2008 est l'année du Congrès d'Unia lors duquel le GI Femmes s'est intensément battu pour imposer des quotas statutaires plus élevés dans les instances nationales (33%) et où la question de la participation des femmes était à l'ordre du jour. 2011 est une année particulière de mobilisation des femmes syndicalistes puisque le 14 juin 2011 a donné

lieu à des journées d'action et de mobilisation dans toute la Suisse. À Bâle, le GI femmes d'Unia et sa secrétaire étaient au cœur de cette mobilisation. C'est également l'année où la présidente du GI femmes, déléguée syndicale dans l'industrie, est élue en tant que première femme à la tête de la région Nord-Ouest de la Suisse d'Unia.

La deuxième instance militante importante de la région est l'assemblée des délégué-e-s qui se réunit deux fois par an. Elle donne les principales orientations et priorités syndicales. En 2008, la moyenne nationale dans les assemblées des délégué-e-s régionales est de 20% de femmes (fourchette allant de 13% à 30%). En 2012, dans la région, ce sont 20 femmes qui sont délégué-e-s sur 86, donc un taux de 23%. Trois ans plus tard, elles sont 19 déléguées, mais avec un nombre beaucoup plus bas de 64 délégué-e-s, donc 30%.

En comparaison aux autres régions d'Unia, nous constatons qu'en 2011, le Nord-Ouest de la Suisse a un des comités les plus féminisés alors qu'en 2015, c'est l'inverse. Au total, la région ne remplit jamais complètement les quotas¹.

Pour en venir à l'enjeu de la participation à ces deux instances, contrairement au phénomène observé au SSP, la participation des femmes d'Unia au comité de région est inférieure au pourcentage de femmes élues. Par exemple, lors de la séance du 5 novembre 2012 – une séance importante, car elle sert de préparation au congrès –, ce sont douze hommes et quatre femmes qui y participent (et donc 25% de femmes). En plus des militant-e-s, les deux secrétaires de régions, Beatrice Meng et Adrian Bloch, sont là, Jonas Wende prend le procès-verbal et Eva Vogt est la seule secrétaire syndicale présente². Ensuite, les rapports d'activités postérieurs à notre enquête montrent que la féminisation du comité de région ne sera pas pérenne et se situera bien en dessous de la moyenne nationale. Par rapport au taux de participation à l'Assemblée des délégué-e-s, celui-ci est déjà bien plus faible de manière globale. Sur les 86 délégué-e-s élu-e-s, ce ne sont que 36 délégué-e-s qui participent à l'assemblée du 24 septembre 2012. Lors de cette séance, la candidate à la coprésidence nationale d'Unia Vania Allewa est invitée. Les femmes y

¹ Tout comme cinq autres régions en 2011 Genève (AD), Vaud (CR et AD), Neuchâtel (CR et AD), Fribourg (CR et AD), Tessin et Moesa (AD), Suisse du Nord-Ouest (AD) et quatre autres en 2015 Vaud (AD), Fribourg (AD), Neuchâtel (CR) Tessin et Moesa (AD), Suisse du Nord-Ouest (CR).

² Elle est probablement la seule secrétaire présente car elle participe au congrès national contrairement à la plupart des secrétaires syndicaux-ales de la région. L'impossibilité de participer au congrès national pour d'autres secrétaires causent d'ailleurs pour certain-e-s une grande frustration.

participent en plus grand nombre et elles constituent ce soir-là¹ 36 % des délégué·e·s à y participer (sur 23% d'élues).

Encadré 11: La féminisation du comité central d'Unia

L'analyse de la féminisation de l'instance exécutive nationale fait ressortir des enjeux de pouvoir plus complexes que ce que le Tableau 21 montre a priori.

Tableau 21: Pourcentage de femmes au CoDir et au comité central d'Unia

<i>UNIA %F</i>	<i>2008</i>	<i>2012</i>	<i>2016</i>
<i>Codir</i>	18%	38%	40%
<i>Comité central</i>	33%	33%	46%

Source : rapports d'activité Unia 2005-2016, nos calculs

Ce qui change ces dernières années, plus que le pourcentage de femmes qui augmente, c'est la provenance (en termes de groupe syndical) des délégué·e·s. Durant les premières années d'existence d'Unia, les femmes élues au comité central l'étaient essentiellement à travers les groupes d'intérêts (Femmes, migration, jeunes, retraité·e·s). Les délégué·e·s des régions comptaient alors 16 hommes et 4 femmes, et les secteurs étaient exclusivement représentés par des hommes, y compris le tertiaire. La situation reste ainsi jusqu'en 2012. Or, le poids des groupes d'intérêts et la légitimité qu'ils donnent sont moindres que celle des secteurs. Ce n'est qu'à partir de la dernière législature, allant de 2012 à 2015 et donc après notre enquête, que le taux de femmes augmente significativement, mais surtout que les femmes sont déléguées également des régions et de certains secteurs.

« Mon talent, c'est les gens », portrait de la première femme présidente d'Unia NWS

Pour terminer cette présentation d'Unia, nous souhaitons retracer le parcours de la première femme présidente de la région en 2011. Son parcours est extraordinaire, au sens où elle est une pionnière parmi les présidences de région. Il donne de la chair à la

¹ En plus des délégué·e·s, on compte également 14 secrétaires syndicaux (6 hommes et 8 femmes – 57% de F).

compréhension de la carrière syndicale militante¹ et illustre plusieurs dynamiques permettant de comprendre la féminisation en cours des organisations, nous y reviendrons.

Lydia Hauptmann est née en 1962 dans un village de la campagne bâloise. Aînée d'une famille de trois enfants, elle grandit dans un modèle familial « classique ». Réussissant bien à l'école, elle commence des études gymnasiales. Les rapports difficiles avec ses parents et son besoin d'autonomie financière la poussent à stopper net le gymnase après seulement une année. Elle travaille alors dans une assurance et fait l'école de commerce en parallèle. Partie en Angleterre à la fin de sa formation, elle souhaite trouver un poste où elle utilise l'anglais. Elle est engagée dans une grande entreprise pharmaceutique en tant qu'assistante administrative en 1984 à 22 ans. Grâce à une formation continue certifiante, elle y obtient 7 ans plus tard un nouveau poste à 30 ans, dans la planification financière et le contrôle des finances. Dans son nouveau département, elle entre en contact avec un groupe de femmes engagées, dont la cheffe du personnel avec qui elle travaille fait partie. Principalement constitué de femmes cadres, leur activité consiste à organiser ensemble des repas de midi entre femmes, des plateformes de réseautage. Même si Lydia Hauptmann leur dit qu'elles sont « un club de débat élitiste » qui ne représente pas l'ensemble des femmes de l'entreprise qui a des ouvrières de la production, elle choisit d'y participer. Elles mettent en place un système d'évaluation des postes pour contrôler l'égalité salariale entre femmes et hommes dans l'entreprise et dans lequel elle s'engage en temps qu'évaluatrice². C'est à travers ces activités qu'elle rencontre des personnes actives à la commission du personnel, dont Klaus Lindner, futur responsable régional du syndicat.

En 1998, Lydia Hauptmann travaille déjà depuis 14 ans dans l'entreprise. Le contexte change. L'entreprise fusionne avec un autre poids lourd de la chimie et des sciences de la vie³. Klaus Lindner⁴, président de la commission du personnel, membre et actif au syndicat, lui propose de se présenter à la commission du personnel sur la « liste

¹ Ces carrières ont été laissées de côté dans le livre SynEga qui s'est essentiellement focalisé sur les carrières syndicales professionnelles.

² La moitié des évaluateurs et évaluatrices représentent le côté employeur et la moitié les employé-e-s.

³ La création de Novartis constitue, à cette époque, la plus grande fusion d'entreprise jamais réalisée au monde.

⁴ Klaus Lindner a été président de la commission du personnel de la Ciba. Il était aussi membre du SIB et militant au syndicat. Au moment de la fusion vers Novartis, il n'est pas réélu en tant que président de la commission du personnel alors que cela constitue une bonne partie de son travail en raison des décharges syndicales. Il part alors travailler en tant que secrétaire syndical au SIB.

indépendante »¹ où sont également les délégué·e·s syndicaux·ales². Elle accepte et est élue avec un « résultat brillant »³. Pour assurer son mandat à la commission du personnel, elle est exemptée à 30% de son travail⁴.

Lydia Hauptmann s'engage donc très activement dans la commission du personnel. Elle est réélue en 2001 et en 2004, année où la liste indépendante remporte même plus de sièges (ils ont 7 sièges sur 11) que l'association du personnel de l'entreprise. Elle est également élue au comité d'entreprise européen. Toujours pas affiliée au syndicat, elle l'explique par le fait qu'elle ne souhaitait pas devenir membre sans pouvoir s'engager activement et estime ses chances d'élection meilleure sans être membre du syndicat. Elle apprécie le fait que personne au SIB n'ait fait pression pour qu'elle devienne membre. En 2004, après trois campagnes où elle est soutenue par le SIB, elle finit par y adhérer. En 2007, sa liste gagne encore une fois les élections à la commission du personnel. Elle y est élue présidente⁵ et est donc désormais déchargée à 70% de son travail. Elle cumule les mandats en étant élue également en 2007 au conseil de fondation de la caisse de chômage et de la caisse d'assurance des entreprises de la chimie bâloise (jusqu'en 2011) ainsi qu'au conseil de fondation de la caisse de pension de l'entreprise⁶.

¹ Deux listes s'affrontent : la liste des indépendant·e·s et celle de l'association des employés de Novartis (NAV). Association créée pour concurrencer et affaiblir les syndicats, elle est dépendante financièrement de l'entreprise.

² C'est d'ailleurs le syndicat qui finance la campagne (tracts).

³ Il y a deux commissions du personnel : une pour les employé·e·s en contrat individuel et une pour les employé·e·s de la CCT. Lydia Hauptmann est dans celle des employé·e·s en contrat individuel ce qui représente à Novartis plus de 6'500 personnes. Avant, les élections avaient lieu tous les 3 ans, maintenant tous les 4 ans. Les délégué·e·s du personnel à la CCT peuvent faire du travail pour le syndicat dans leur temps de travail pour la commission du personnel car c'est permis dans la CCT, mais chez les employé·e·s en contrat individuel « ce n'est pas bien vu » de faire du travail pour le syndicat pendant son temps de travail professionnel. Le travail que fait Lydia Hauptmann pour le syndicat est donc effectué durant son temps libre. A part en 2008 où elle participera aux négociations de la CCT en tant que représentante des contrats individuels dans une optique d'élargissement de la CCT aux contrats individuels. Là, le temps qu'elle passe dans les négociations, avec le « chapeau Unia », elle le prend sur son temps de travail Novartis (plus de 100 heures de négociations). Elle y participe à nouveau en 2012, où elle est élue par le comité de la branche au niveau national.

⁴ Les fonctions de délégué·e·s du personnel ou de président·e de la commission du personnel sont des fonctions définies à Novartis avec un salaire défini. Échelon 7 comme délégué·e, échelon 8 comme président·e (sur 10 échelons). Dans sa fonction dans la finance, Lydia Hauptmann est de toute manière déjà à l'échelon 8 donc elle y reste (il n'est pas possible de dévaluer le salaire) par contre, pour les employé·e·s de la production, être élu·e·s dans la commission du personnel peut représenter une hausse de salaire importante.

⁵ En tant que présidente : 70% exemptée de son travail à Novartis.

⁶ En Suisse, des délégué·e·s des salarié·e·s participent à la gestion des fonds de prévoyance.

En 2010, douze ans après sa première élection, la liste indépendante devient la liste « UniaPlus ». D'après elle, dans le milieu des salarié-e-s de l'entreprise, le syndicat représente un « drapeau rouge ». La liste perd les élections. Avec 4 sièges sur 11, cette défaite lui coûte son siège de présidente, fonction qu'elle appréciait énormément et qu'elle souhaitait continuer à exercer. Elle vit très mal cette défaite et se dit « *complètement abattue* ». Soutenue tout de même par plus de 1'000 personnes, elle décide de continuer le travail, car elle reste élue à la commission du personnel et déléguée au comité d'entreprise européen, ce qui l'exempte tout de même à 50% de son travail¹.

Dès son adhésion au SIB en 2004, une année avant la fusion vers Unia, la représentante du GI femmes, Eva Leto, lui propose de venir à une séance. À partir de ce moment, l'engrenage de l'engagement syndical se met en route :

« D'un jour à l'autre, à peine je participais à la première séance du GI Femmes que je suis quasiment devenue présidente du groupe et ensuite... aussi au niveau national de la commission femmes d'Unia et ensuite toujours plus avec aussi le secteur de l'industrie. Oui parce que Novartis appartient au secteur de l'industrie, alors là, j'ai été au comité régional de la chimie, dans le comité national de la chimie ».

Elle constate que partout où il faut s'engager bénévolement pour le bien commun, il est difficile de trouver des gens : « *si tu te montres disponible, ce que j'ai fait, tu entres rapidement dans beaucoup d'instances* ». Cinq ans après son adhésion au syndicat, après les instances femmes et de l'industrie, elle est élue au comité régional d'Unia NWS et à l'Assemblée des délégué-e-s nationale en 2009. À ce moment, le président de la région est gravement malade. À sa demande, elle accepte de devenir sa suppléante. Lydia Hauptmann dirige les séances du comité et de l'assemblée des délégué-e-s régionales. Elle est ensuite officiellement élue vice-présidente. Plus d'une année après, le président démissionne en raison de ses problèmes de santé et on lui propose de reprendre la présidence. Elle accepte, mais souhaite une autre candidature face à elle pour que les délégué-e-s puissent réellement choisir. Une personne se présente le soir de l'assemblée, mais « *sans aucune chance, s'étant présenté le soir même* ». En juin 2011, Lydia Hauptmann est donc élue présidente de la région Nord-Ouest de la Suisse d'Unia. Elle est la première femme à occuper cette fonction dans la région. Elle reste également présidente du GI Femmes de la région.

¹ Contre 70% comme présidente et 30% pour les autres membres.

À travers ce portrait, nous voyons que la féminisation d'Unia n'est pas qu'une question de quotas. Ce portrait permet en effet de mettre au jour plusieurs mécanismes d'une organisation longtemps très masculine. Lydia Hauptmann, une fois membre du syndicat, commence à s'impliquer d'abord dans les instances femmes de l'organisation. Les instances femmes apparaissent ainsi comme des lieux d'apprentissage du syndicalisme et comme des possibles tremplins pour prendre des responsabilités syndicales. L'importance de la sollicitation ressort à plusieurs reprises dans sa carrière en tant que déléguée du personnel et au syndicat. Celle-ci joue un rôle clé dans son engagement et sa prise de responsabilité. Pour finir, cette sollicitation entre en résonnance avec une appétence qu'elle a développée pour le syndicalisme, mais également une légitimité et un fort savoir-faire lié à son expérience de déléguée du personnel et présidente de la commission du personnel dans une des entreprises les plus importantes de la région. Lydia Hauptmann est une exception. Les présidentes sont extrêmement rares dans les régions d'Unia. Nous en avons retracé un aperçu à partir des rapports d'activité.

Tableau 22: Pourcentage de femmes présidentes de région ou de section

UNIA %F	2008	2012	2016
Présidence région	18% ¹	39% ²	26% ³
Présidence section	18%	11%	5% ⁴

Source : rapports d'activité Unia 2005-2016, nos calculs

L'analyse du Tableau 22 met en évidence une féminisation timide des postes de présidence dans les régions. Moins de 20% de femmes sont présidentes de région en 2008 ce qui est peu, mais ce qui correspond au taux de syndicalisation des femmes. Ce pourcentage augmente ensuite très fortement pour redescendre à 26% en 2016. Ces données générales cachent d'autres enjeux. En regardant de près les données des rapports d'activités, en 2008, aucune femme n'est présidente seule (elles sont toutes en co-présidence)⁵. Lydia Hauptmann fait donc partie des pionnières en 2012, date à laquelle la plupart des femmes comptées sont en co- ou vice-présidence. Au niveau de présidences

¹ Dont 3 hommes et 3 femmes en co-présidence (HH, FF, HF).

² Dont 1 homme et 3 femmes co-président-e-s (HF, FF), ainsi que 3 hommes et 3 femmes vice-président-e-s.

³ Dont 2 hommes et 2 femmes co-président-e-s (HF, HF), ainsi que 5 hommes et 1 femme vice-président-e-s (3 hommes dans la même région).

⁴ Dont 1 homme et 1 femme co-président-e-s.

⁵ A l'instar des hommes qui sont 11 à être seuls à présider une région.

des sections d'Unia, le taux de femmes reste extrêmement faible et diminue fortement jusqu'à atteindre 5% en 2016¹.

Finalement, au terme d'une quinzaine d'années d'existence, Unia est parvenu, dans un contexte par ailleurs favorable, à construire une organisation où la place des femmes augmente continuellement, en particulier dans les postes salariés qui ont du poids dans le quotidien du travail syndical, largement professionnalisé. Par le recrutement de militantes politiques ou associatives, souvent diplômées universitaires, le profil du syndicaliste a changé ces dernières années et aujourd'hui « la figure du permanent s'incarne aussi dans l'étudiant-e fraîchement diplômé-e et ouvre la possibilité de carrières féminines auparavant quasiment impensables » (Monney, Fillieule, et Avanza 2013, 40), le *cursus honorum* du syndicaliste ouvrier se déclinant clairement au masculin (Contrepois 2006). Derrière cette féminisation en cours, nous soulignons toutefois que la diversité des postes occupés répond toujours à des logiques genrées. Ce sont presque exclusivement des femmes qui occupent les postes administratifs (nous y reviendrons) et la féminisation des postes de secrétaires syndicaux·ales suit une logique ségrégée, où les femmes s'orientent et sont orientées surtout dans le secteur tertiaire, qui, pour différentes raisons, a moins de poids dans l'organisation. Derrière la féminisation des postes salarié·es, l'enquête sur le long court permet en revanche de mettre en lumière une réalité particulièrement présente à Unia, celle d'un turn-over important des secrétaires syndicaux·ales. Il s'élève chaque année à plus de 20% dans la région (entre 2005 et 2011, à la seule exception de 2009 où il est de 6%). Neuf ans après le début de l'enquête, une infime partie des secrétaires syndicaux·ales que j'ai interviewé·e·s travaillent encore là-bas.

En revanche, et contrairement aux conclusions de l'enquête nationale, à Bâle, les postes de responsables, salarié·e·s ou militant·e·s sont assez féminisés. Contextualisées, les accessions des femmes à ces postes ont souvent lieu à la suite d'événements « extraordinaires ». Cette féminisation prend place dans une organisation régionale qui a une commission femmes non mixte particulièrement active et qui fonctionne comme un véritable groupe d'intérêt et d'*empowerment* comme nous le verrons dans la seconde section du chapitre. Malgré des responsables femmes dans de nombreux postes et une politique de quotas particulièrement appliquée dans le recrutement des permanent·e·s, les

¹ Toutes les régions d'Unia ne sont pas sous-divisées en section. La région Nord-Ouest de la Suisse n'en a par exemple pas au moment de l'enquête.

instances militantes restent peu féminisées et la région a même du mal à respecter les quotas dans les instances décisionnelles composées de militant·e·s. Nous constatons ainsi qu'une politique de quotas ne peut s'appliquer de la même manière aux permanent·e·s et aux militant·e·s. Pour commencer, les bassins de recrutement des militant·e·s sont directement et uniquement les membres, et donc un nombre très restreint de femmes, qui par ailleurs cumulent souvent des responsabilités familiales en plus de leur travail rémunéré. Les secrétaires, elles, peuvent être recrutées dans un bassin plus large, et notamment dans les cercles militants gravitant autour des syndicats et parmi des jeunes femmes dont la disponibilité biographique demeure plus élevée, principalement en raison de leur âge. Ensuite, les responsables peuvent faire appliquer une politique de quotas lors des engagements salariés, car c'est principalement elles et eux qui auditionnent et choisissent les permanent·e·s dans la région. La même autorité s'applique, en raison des liens hiérarchiques, sur les promotions de secrétaires dans des postes à responsabilité. Or, ce n'est pas le cas auprès des militant·e·s où la politique de quotas ne peut être appliquée de manière hiérarchique, mais où une véritable transformation de la culture organisationnelle doit être menée pour que davantage de femmes s'engagent dans les instances et prennent des responsabilités.

1.3 Syna, un syndicat à l'entre-soi masculin

Loin de la Maison des syndicats et des deux premières organisations étudiées, nous nous rendons à l'autre bout de la ville dans les locaux du syndicat interprofessionnel Syna, membre de la faïtière Travail.Suisse, situés dans une petite maison, dans un quartier plutôt résidentiel derrière le zoo de Bâle. D'une taille analogue à celle du secrétariat du SSP, ce sont cinq personnes qui travaillent au secrétariat de Syna. Nous sommes accueillis à l'entrée par un petit guichet derrière lequel se trouve une femme, Claudia Weber, la secrétaire administrative de la région. Dans les autres bureaux du rez-de-chaussée et à l'étage, contrairement aux autres syndicats étudiés dans la région, ce ne sont que des hommes qui occupent les postes de secrétaires syndicaux.

Malgré la taille restreinte de l'équipe, on trouve à Syna une structure plus hiérarchique qu'au SSP avec, dans chaque région, un·e responsable d'équipe. Les salarié·e·s du syndicat sont tous engagé·e·s à temps plein, y compris la secrétaire administrative. C'est Andreas Steiner, également responsable du secteur tertiaire, qui

dirige la région. Un autre secrétaire s'occupe des secteurs de la chimie et pharma, de l'industrie métallurgique et de l'artisanat. Un *collaborateur syndical*, n'ayant ni le titre ni le salaire de secrétaire, engagé initialement sur un projet de recrutement, s'occupe pourtant désormais à 100% du secteur de la construction¹. En plus de cette équipe de permanent·e·s très masculine, on trouve encore deux hommes travaillant dans la région : un *recruteur*, engagé de manière conjointe avec deux régions voisines, en charge uniquement de faire des adhésions sur les chantiers. Son style vestimentaire à la dernière mode et son look (piercé au visage, tatoué, sourcils épilés de près) détonne en comparaison au style des autres permanent·e·s syndicaux (vêtements plus classiques, généralement des chemises à carreaux ou des pulls unis, pas de piercing sauf pour certains une boucle d'oreille). Par ailleurs, la région a la particularité de pouvoir compter sur le fort investissement d'un militant de longue date de la région. Obligé d'arrêter son travail pour des raisons de santé, Roman Gutmann, déjà militant au syndicat, y consacre désormais un temps important, quand sa santé le lui permet. Avec son expérience, il va jusqu'à former les secrétaires syndicaux sur le recrutement dans le secteur de la construction.

Si pendant toute la durée de l'enquête, aucune femme n'est secrétaire syndicale à Syna, la région a toutefois connu il y a peu une femme qui est devenue secrétaire syndicale : Helene Liebhard, auparavant secrétaire administrative à Syna. Un ancien secrétaire raconte que la région fait même office de pionnière en matière de recrutement de femmes secrétaires syndicales :

« A la FCOM² nous étions relativement ouverts et nous étions sûrement les premiers... en tous les cas parmi les syndicats chrétiens, mais aussi dans l'union des syndicats, à toujours avoir une femme employée en tant que secrétaire. Nous avions une femme à Stein dans le secrétariat de la chimie à l'époque où j'y étais. [...] Nous avons toujours regardé qu'il y ait des femmes. Ma successeuse était d'ailleurs une femme. Elle est restée ici environ trois ans. Elle était engagée comme secrétaire administrative, mais j'ai eu le sentiment que cette femme pouvait aussi aller faire du recrutement parce qu'elle était très ouverte et avenante. Et je trouve aussi que c'est juste. En particulier dans tous les domaines dans les services et en particulier à l'hôpital et dans le secteur des soins, c'est bien sûr mieux si c'est une femme qui s'en occupe parce que ce sont beaucoup de femmes qui y travaillent » (Hans Vögeli, ex-secrétaire syndical, Syna).

¹ En cours d'enquête, son licenciement décidé sans consultation du comité régionale provoquera de fortes crispations internes.

² La Fédération chrétienne des ouvriers sur métaux de la Suisse est un des syndicats précurseurs de Syna.

Elle a démissionné peu avant le début de l'enquête à cause de difficultés d'entente avec le responsable de région. En conflit avec le comité régional, nous voyons sur le site internet du syndicat qu'il n'est désormais plus que secrétaire syndical. C'est d'ailleurs une femme qui a pris la direction de la région depuis. Elle fait désormais partie des rares femmes dirigeant une région à Syna. Si l'on se rapporte au Tableau 23 infra, on voit que seulement trois régions sur douze sont dirigées par des femmes. Or, au niveau régional, le poste de « responsable de région » est un poste clé. Permanent salarié, celui-ci est le seul à diriger en concertation avec la centrale la gestion du personnel. Nous l'avons vu, Syna n'a pas de politique de quotas. La sous-représentation des femmes dans les postes syndicaux et de cadres n'est pas spécifique à la région puisqu'elle est généralisée à toute l'organisation. Le président de la région nous explique à ce sujet que « *c'est un vrai problème qu'il n'y ait pas plus de femmes* », montrant selon lui le « *côté conservateur* » de l'organisation (Theo Bossi, président de la région). Le comité directeur de Syna, chargé notamment de définir les orientations politiques du syndicat, n'est composé d'aucune femme en 2014.

Tableau 23: Répartition par sexe et par catégories de salarié·e·s à Syna en 2015

	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>	<i>% de femmes</i>
<i>Secrétaires administratif·ve·s</i>	30	5	86%
<i>Secrétaire syndicaux·ales</i>	7	29	19%
<i>Responsables de région</i>	3	12	20%
<i>Juristes/divers</i>	4	3	57%

Source : données collectées sur le site web de Syna fin 2015, nos calculs

Dans le journal de Syna, la place des femmes au sein du syndicat est abordée dans un article intitulé « Syndicalisme au féminin : Sur le chemin du progrès »¹. Son auteur, le secrétaire central Eric Favre, souligne leur absence aux postes décisionnels de l'organisation syndicale alors que leur taux de syndicalisation s'est accru ces dernières années.

¹ *Syna Magazine*, n° 4, 2011, p. 19

« La Suisse compte à ce jour 800 000 syndiqués, dont un quart de femmes. Durant ce dernier quart de siècle, la proportion des femmes est passée de 1 sur 10 à 1 sur 4 syndiqué·e·s. [...] Une seule femme, Magdalena Bertone, siège au Comité directeur de Syna composé de cinq personnes. À Syna, parmi la dizaine de secrétaires syndicaux centraux, 2 femmes sur 10 sont avant tout actives dans le secteur des Services ».¹

Dans les instances décisionnelles régionales, la présence des femmes reste marginale. L'instance exécutive la plus importante de la région est le comité régional. Des syndiqué·e·s de tous les secteurs de Syna s'y réunissent environ six fois par années pour des séances d'environ deux heures, le soir. On y discute du budget de la région, des campagnes à mener, des activités des différentes sections, des mouvements de membres, de la préparation de l'assemblée des délégué·e·s. Les secrétaires syndicaux sont présents à ces séances. Sur une dizaine de membres, une seule femme est élue au comité régional de Syna. Il s'agit d'une syndiquée du secteur tertiaire. En novembre 2013, elle est absente à la réunion et je suis donc la seule femme à participer ce soir-là. Peu habituée à cette situation, je ressens un certain malaise, encore accru par l'ambiance électrique qui règne ce soir-là. Les rapports entre le comité et le secrétaire régional sont conflictuels au moment de l'enquête². Le ton monte également rapidement lors des interactions entre certains membres du comité, et ce, malgré ma présence. Les affaires internes semblent tourmentées avec la démission récente de la secrétaire administrative, ainsi que le licenciement quelques semaines auparavant du *collaborateur syndical* de la construction, à l'insu même du comité régional.

Au-dessus du comité, l'Assemblée des délégué·e·s de la région se réunit quant à elle une fois par an. Instance décisionnelle la plus élevée de la région, elle réunit une trentaine de personnes délégué·e·s par les différentes sections de Syna. Nous avons participé à l'Assemblée de 2013³. Vingt-huit personnes sont présentes ce soir-là. Nous nous y rendons, accompagnée du président et de la conférencière de la soirée, Colette Nova. Chaque année, la première partie de l'Assemblée des délégué·e·s est une conférence faite par un·e invité·e. C'est le président de la région qui propose les invité·e·s. Cette année, Colette Nova, ancienne secrétaire à l'Union syndicale suisse, travaillant désormais au Département fédéral de l'intérieur, vient présenter la réforme des retraites,

¹ *Syna Magazine*, n°4, 2011, p. 19

² En raison de ces tensions, nous n'avons pu assister qu'à une seule séance du comité régional de Syna durant notre enquête de terrain.

³ Extrait des notes de terrain du 23.11.2013.

largement dénoncées à ce moment-là par les organisations de l'Union syndicale suisse (qui changeront complètement d'opinion ensuite alors que la réforme maintient l'élévation de l'âge de la retraite des femmes). La réunion se déroule au « Grün 80 », un grand parc avec un restaurant Migros et des salles où nous avons organisé une assemblée générale d'Unia pour le personnel d'une usine de la région qui allait fermer. Tout le monde est déjà là lorsque nous arrivons. Le président introduit la séance, souhaite la bienvenue à la conférencière et annonce à l'assemblée notre venue. Nous faisons un signe de la main pour que les gens puissent nous reconnaître, mais il n'était sans doute pas nécessaire : tout le monde avait compris, car nous faisons « tâche » dans le paysage¹.

Sans données permettant de retracer plus généralement la composition de cette assemblée, nous pouvons dire à partir de cette unique observation qu'elle est composée presque exclusivement, à deux personnes près, de personnes de plus de 50-55 ans. On y compte seulement trois femmes sur 30 personnes présentes. Elles représentent donc ce soir-là 10% des délégué·e·s (sans compter la conférencière et moi-même). L'élément le plus frappant est sans doute le fait que sur ces trois femmes, deux d'entre elles sont présentes en couple avec leur mari, également délégué syndical.

L'analyse de la féminisation de Syna et la situation de la région en comparaison nationale ne sont malheureusement pas possibles. Les données auxquelles nous avons eu accès sont en effet extrêmement limitées. Ce que nous pouvons dire, c'est que dans un syndicat de tradition chrétienne, historiquement implanté dans des secteurs ouvriers masculins comme Unia (sauf que Syna couvre également un bout du secteur tertiaire parapublic), l'absence de commission femmes et de politique interne de féminisation se retrouve au niveau régional. Il y a une femme engagée en tant que secrétaire administrative, mais aucune femme secrétaire syndicale au moment de l'enquête. Le responsable régional est un homme et l'immense majorité des militant·e·s au comité régional et à l'assemblée des délégué·es sont des hommes. La féminisation du syndicat est un sujet de préoccupation qui peut ressortir des discours de certains syndicalistes, comme le président de région, mais aucune politique organisationnelle n'est mise en place pour féminiser le syndicat et ses instances. L'absence de commission femmes, qui a lutté dans les autres organisations pour améliorer la participation des femmes et l'égalité interne, est une voie d'explication à l'immobilisme de l'organisation à ce sujet.

¹ Notes de terrain de l'Assemblée du 23.11.2013.

Section 2 : Les commissions femmes régionales : entre tremplin et inexistence

Des structures spécifiquement dédiées à la cause des femmes existent aujourd'hui dans la plupart des organisations syndicales helvétiques. Alors que le principe de la non-mixité des structures femmes n'est toujours pas acquis dans la tradition féministe française, qu'elle soit essentialiste ou matérialiste (Guillaume 2018, 573), les instances femmes des syndicats se sont toutes organisées en non-mixité¹. Nous avons vu au chapitre précédent qu'elles existent en particulier au niveau national, dans les fédérations de l'Union syndicale suisse. Les statuts les prévoient sous forme de *commissions femmes* ou de *groupe d'intérêt femmes* dans deux des syndicats étudiés, Unia et le SSP. Selon les décisions des congrès, des quotas de postes pour le *travail femmes* doivent être attribués dans les secrétariats centraux et régionaux. Comment s'organisent les commissions femmes ? Comment fonctionnent-elles ? Quels rôles jouent-elles dans la région et qui y participent ? Quelles formes prennent les postes spécifiquement dédiés aux femmes dans les régions, qui les occupent et comment ?

Dans la littérature, des recherches ont montré que les effets de l'existence de structures non mixtes peuvent être variés. Est-ce qu'elles ont plutôt un effet de formation et de renforcement des femmes dans les organisations ou produisent-elles au contraire une ghettoïsation de la cause des femmes dans les syndicats (Guillaume 2018), confinant la défense de la cause des femmes aux commissions femmes dont le thème leur est délégué sans plus d'attention dans le reste du syndicat ? Quel rôle jouent les militantes et responsables féministes dans les organisations (Kirton et Healy 1999; Colgan et Ledwith 2002a; Kirton et Healy 2013) ? Assiste-t-on à un "*empowerment*" via ces commissions qui fonctionnent alors vraiment comme des lieux leur permettant « d'exercer un pouvoir sur leur environnement pour initier un changement social et personnel » (Guionnet et Neveu 2009 (2004), 380) permettant à des femmes de se projeter dans des postes à responsabilité et comme des lieux améliorant l'égalité interne aux organisations (Ledwith, Sue et al. 1990). Cécile Guillaume (Guillaume 2018, 45) relève à ce sujet trois

¹ La non mixité n'est pas spécifiquement définie dans les statuts des organisations. Toutes les commissions (femmes, migrant-e-s, jeunes, retraité-e-s) sont spécifiquement réservées aux personnes concernées socialement mais aucune définition stricte de ces catégories sociales n'est faite. Nous n'avons jamais assisté à l'exclusion d'une personne de la commission femmes et ce sont même en général des groupes plus ouverts, notamment aux non-syndiqué-e-s que les instances syndicales habituelles.

formes particulières observées dans les syndicats français et britanniques que nous qualifierons ainsi : les structures femmes « ghetto », marginalisant et invisibilisant les problèmes des femmes ; « tremplin » fonctionnant comme lieu de prise de confiance pour s'intégrer ensuite dans le fonctionnement des syndicats, mais sans en changer les règles et les normes ; « militantes » comme lieu de conscientisation féministe, menant des batailles pour « genrer l'agenda syndical ». Sur notre terrain, nous utiliserons cette caractérisation tout en rappelant que l'enjeu dans les régions d'Unia et du SSP réside surtout dans l'existence tout court d'une telle structure.

2.1 Une région au « travail femmes » inexistant

Le précédent chapitre a permis de montrer qu'il n'y avait pas spécialement de structures femmes non mixtes prévues statutairement à Syna dans les régions. À Bâle, notre enquête de terrain permet de confirmer le fait que premièrement, il n'y a pas de commission femmes non mixte à Syna, et deuxièmement, cette question n'est pas à l'ordre du jour au moment de l'enquête. Cette absence de commission femmes n'est pas liée à une différence en termes de structure organisationnelle. En effet, comme les autres syndicats, Syna dispose de « groupes d'intérêts » spécifiques au niveau régional avec un *groupe des migrant-e-s* ainsi qu'un embryon de *groupe jeunes*, qui peine pour le moment à exister. Les entretiens menés dans la région avec plusieurs secrétaires et militants ont également permis de mettre au jour le fait que personne ne prend spécifiquement en charge le travail pour la cause des femmes. Il n'y a d'ailleurs pour rappel que des hommes secrétaires syndicaux dans la région au moment de l'enquête.

2.2 La fin d'une commission femmes quarantenaire au SSP

À première vue, la situation régionale au SSP est très similaire à celle de Syna. En effet, pendant toute la durée de notre enquête, il n'y a pas de commission femmes régionale et si les statuts prévoient bien un siège réservé à la *commission femmes* à l'Assemblée des délégué-e-s de la région, celui-ci est resté vacant. Il s'agit pourtant, du syndicat le plus féminisé des trois étudiés. Le titre de notre mémoire de master est révélateur à ce sujet : *Un syndicat féminisé, mais pas féministe. Enquête au sein d'une région du syndicat des services publics* » (Monney 2010). Nous nuancions cette affirmation, car une commission femmes existait historiquement dans cette région du

SSP. En outre, le fort investissement d'une secrétaire syndicale du SSP dans l'organisation de la journée de mobilisation des femmes du 14 juin 2011 montre que le syndicat n'est pas déconnecté de la défense de la cause des femmes malgré l'inexistence, à ce moment, d'une structure spécifique.

La lecture du journal régional du SSP révèle qu'en 1960 déjà, un *groupe femmes* s'était constitué et était actif dans la région. Une de ses militantes, Martha Jenny, siège au comité régional en tant que déléguée du groupe femmes. Elle est d'ailleurs la seule femme à y siéger. On y apprend que durant cette année de votation fédérale sur le droit de vote des femmes, plusieurs femmes du SSP se sont engagées dans la campagne en faveur du droit de vote. Le rapport du groupe femmes fait dans le journal indique qu'il existait une certaine résistance interne face à la constitution de ce groupe :

« Le groupe femmes a été fondé dans le but de s'occuper des questions spécifiques concernant les femmes dans le monde du travail moderne. Malheureusement, le but et la signification de ce groupe ne sont pas compris par l'ensemble des membres. Pourtant, nous pensons que le comité [du groupe femmes] a réussi jusqu'à présent à animer la vie du groupe à travers différentes projections de diapositives et des conférences de différente nature. Un intérêt immédiat des femmes a concerné les conférences de Madame Claire Schumacher de Zürich sur le sujet : « Les femmes dans la vie et au travail » et de la collègue Edith Rüefli, secrétaire à la FCTA de Winterthur au sujet de : « L'actualité des femmes au travail » ». (Zeitung des VPOD Region Nordwestschweiz, 1960).

Dans les années 1970, les archives permettent de voir que le groupe femmes est toujours actif dans la région. Une déléguée du groupe siège au comité régional, Hedi Bruder, et une femme siège dans la direction (Geschäftsleitung), Alice Veith. L'élection d'une syndicaliste bâloise du SSP à la tête de la Fédération marque l'année. En 1970, Ria Schärer est en effet la première femme à diriger le SSP-VPOD au niveau Suisse. En 1980 au niveau de la région, il n'y a plus de femme dans la direction, mais elles sont désormais plusieurs au comité dont une déléguée du « *personnel féminin* » et une déléguée du « *groupe femmes* ». En 2000, le groupe femmes est toujours actif. On parle désormais de *commission femmes* et le thème phare de cette année est la Marche mondiale des Femmes dans laquelle les militantes du SSP s'engagent. On lit également que les éducatrices de l'enfance de Bâle, accompagnée par le syndicat, perdent une bataille devant le tribunal statuant qu'elles ne sont pas discriminées salarialement. Une déléguée de la *commission femmes* siège toujours au comité régional et en 2000, c'est une femme, Silvia Schenker, qui préside la région.

C'est donc quelques années seulement avant notre enquête que la commission femmes régionale du SSP s'est délitée, après environ 40 ans d'existence. La secrétaire chargée de cette commission raconte à ce sujet :

« Ce sont toujours les mêmes dames âgées et retraitées qui venaient. Et quand j'ai commencé à travailler ici, j'ai tenté de faire des choses avec elles, mais elles ne souhaitent en réalité pas tellement faire de choses. Elles souhaitent simplement se rencontrer et moi ça m'a embêté... et... Elles n'étaient pas très, elles ne voulaient pas vraiment faire quelque chose [en termes d'activités syndicales]. Alors je l'ai un peu laissé s'éteindre. Mais s'il y avait une fois quelque chose, une idée, alors on remonterait tout de suite un groupe, un groupe de travail. Là, j'ai décidé qu'on devait plutôt faire un projet en lien avec un groupe de travail ou s'il y a un projet particulier, alors on monte un groupe de travail avec les femmes intéressées, on le réalise, et peut-être ensuite on monte un nouveau projet. Mais avoir simplement une structure où l'on ne fait rien, ça n'amène rien » (Monika Feuerbach, secrétaire syndicale SSP).

La secrétaire syndicale anciennement en charge de la commission femmes de la région explique également la mise en veille du travail qu'elle effectuait pour ce groupe par le fait qu'elle ne dispose pas de temps suffisant pour prendre en charge ce travail et que personne dans la région ne l'a. Le financement du poste dédié aux questions femmes doit être géré dans le budget ordinaire de la région et ne donne pas lieu à un complément, comme cela peut être le cas pour des projets de construction syndicale. Finalement, les secrétaires doivent « faire avec » le travail femmes sans que du temps ne soit spécifiquement dédié à ce travail. Quant à l'extinction de la commission femmes de la région, Monika Feuerbach explique :

« Alors c'est aussi un peu une question de temps. Si nous avions de bonnes idées et qu'on faisait quelque chose, il y aurait certainement quelques femmes qui viendraient. Mais, oui, c'était toujours moi qui étais responsable et à un moment j'ai estimé que je n'avais pas non plus de temps pour tout, que quelqu'un d'autre pouvait prendre cela en charge. C'est quelque chose que j'ai dit : maintenant, ce travail, je ne peux pas encore le prendre en charge en plus » (Monika Feuerbach, secrétaire syndicale, SSP).

Ainsi, l'absence de secrétaire prenant en charge cette question de manière volontariste et la disparition de la commission femmes de la région font qu'il n'y a pas d'espace d'*empowerment* ni de ghetto puisque cet espace n'existe tout simplement plus. L'enquête SynEga a permis de montrer que cette situation est différente dans d'autres régions. Par exemple, une commission femmes voit le jour à la fin des années 2000 dans le canton de Vaud au SSP et perdure jusqu'à aujourd'hui. Ainsi, si les structures nationales et la conférence fédérative des femmes du SSP sont pérennes, l'existence de commissions femmes régionales n'est pas garantie et stabilisée dans le temps.

2.3. “We want bread, but we want roses too”, le Groupe d’intérêt des Femmes d’Unia

Durant la mobilisation du 14 juin 2011, nous avons eu la chance de rencontrer des femmes engagées depuis de nombreuses années pour la cause des femmes dans la région bâloise, nous permettant dès lors d’avoir un aperçu diachronique du GI Femmes d’Unia. Trois d’entre elles, avec qui nous avons mené des entretiens, témoignent de l’existence de longue date d’un groupe femmes dans les syndicats précurseurs d’Unia. Le premier poste spécifique de secrétaire des femmes dans la région est créé en 1994 au SIB. Un groupe femmes non mixte se constitue le 17 mai 1995. Cette année-là, les femmes constituent 4.8%¹ seulement des effectifs du SIB (!). Des archives personnelles, transmises par les premières secrétaires du groupe, nous donnent des informations précises à ce sujet. Elles sont 8 femmes, presque toutes actives dans l’industrie, et une secrétaire syndicale. Leur travail s’axe beaucoup autour des revendications d’égalité salariale dans la Convention collective de l’industrie pharmaceutique et de la chimie bâloise ainsi que sur la place des femmes dans les instances du syndicat. La première secrétaire, dont nous avons retracé le portrait précédemment, restera très peu de temps en poste. Dès la fin des années 1990, le GI Femmes du SIB est un groupe très actif dans la région. La secrétaire chargée du groupe à ce moment raconte :

« C’était un groupe actif. Il réunissait six à huit femmes actives venant des entreprises. Elles étaient du secteur commercial, mais aussi de la production. Et c’étaient des femmes fortes, expérimentées et chevronnées². Des femmes aussi en partie très à l’aise pour parler. Fortes, oui. Des femmes très bien et fortes ! Qui s’engageaient tout le temps dans leur groupe, dans leur entreprise, donc Novartis, Ziba, Roche, Clariant... et qui se rencontraient encore en plus dans le groupe femmes. Et là dans les négociations dans leur CCT on a essayé de développer des revendications concernant toutes les entreprises » (Antonia Aeby, ex-secrétaire syndicale, SIB-Unia).

Selon ses dires, cette commission se réunissait une fois par mois. Plusieurs femmes sont déléguées du groupe dans le comité de section (2 femmes), et à l’Assemblée des délégué·e·s (3 femmes). Elles s’activent également dans le *GI femmes* national. Le groupe femmes, déjà à l’époque, a une particularité qui le démarque des autres groupes du syndicat : il met au cœur de son programme des activités syndicales, mais également

¹ Source : Frauen in Bewegung, établi par le GI Femmes national du SIB. Texte de Christine Valentin, mars 1998.

² La traduction du mot « gestandenen » est compliquée en français, d’où le double adjectif utilisé ici.

le renforcement d'une sociabilité commune. Contrairement au groupe femmes du SSP, celui-ci ne s'est jamais éteint. Au contraire, durant l'enquête, le *GI Femmes* d'Unia est un des groupes militants les plus actifs de la région. Durant notre terrain, nous avons pu constater que les activités du *GI Femmes* d'Unia sont diverses et transversales aux différents secteurs. Le groupe prépare les échéances internes importantes, comme un Congrès sur les enjeux spécifiquement féministes qui s'y jouent : vote sur les quotas, élections des femmes, prise de position sur un enjeu politique comme la question spécifique de l'élévation de l'âge de la retraite des femmes. Il discute également des revendications féministes à intégrer dans les négociations salariales comme un congé maternité plus long et payé à 100%, l'égalité des salaires, etc. ou d'une campagne politique, qui touche un secteur très féminin (prolongation des horaires d'ouverture des magasins). En plus de ces activités syndicales qui sont similaires à celles des autres groupes syndicaux, le *GI femmes* a tout un programme plus axé sur des moments de sociabilité et de formation. Nous revenons ici sur quelques éléments permettant de le caractériser.

Un groupe actif avec une forte fréquentation

La participation des militant-e-s dans les instances syndicales est un enjeu de taille. En effet, les décharges syndicales étant quasiment inexistantes dans ces secteurs, le militantisme syndical se fait sur le temps « privé ». À Unia Bâle, les militant-e-s viennent à des réunions syndicales de manière bénévole et en dehors de leurs heures de travail, en général en fin de journée. Or, la fréquentation et le nombre d'activités du *GI Femmes* sont parmi les plus élevées des groupes d'Unia dans la région. Avec une fréquence d'une réunion par mois, à l'exception des vacances scolaires, ce sont en général entre 8 et 15 femmes qui y participent régulièrement. Comparativement, c'est un groupe à la fréquentation élevée, composé de femmes issues essentiellement du secteur tertiaire, mais également de l'industrie, même si personne ne vient toutefois de la construction ou de l'artisanat. Certaines font partie de la commission depuis longtemps, d'autres viennent pour la première fois. Les origines sont variées avec une femme chauffeuse de taxi allemande¹, des femmes turques², plusieurs femmes suisses. Elles sont âgées de 30 à 60

¹ Nous le reconnaissons à la langue qui n'est pas le suisse-allemand.

² Plusieurs d'entre elles y font référence durant la réunion lorsque nous discutons de l'organisation de l'excursion de la commission femmes qui avait comme projet d'aller à Istanbul avant qu'elles ne renoncent car le coût est trop élevé.

ans et la secrétaire syndicale est la plus jeune du groupe (avec moi). Il n'y a aucune autre femme permanente qui participe à ces séances.

Contrairement aux réunions de groupes et de secteurs, qui réunissent des gens exerçant les mêmes professions ou à tout le moins actives dans le même secteur, ce sont des femmes venant de multiples professions et secteurs d'Unia qui se rencontrent au GI Femmes. Cela s'oppose aux logiques corporatistes de défense des intérêts des salarié·e·s d'un secteur qu'on peut trouver ailleurs.

Les réunions du GI Femmes débutent à 18h30, ce qui ne diffère pas d'autres groupes syndicaux. Mais cela les distingue des autres commissions femmes qui fixent leur réunion plus tard le soir, après le souper, afin, nous dit-on, de permettre à des militantes ayant des charges familiales de participer plus facilement. Ici, les femmes ont décidé de privilégier le fait de ne pas finir trop tard dans la soirée. Outre ces réunions, le *GI Femmes* organise également un programme plus large et permettant à d'autres femmes de participer comme l'explique Elena Dubey :

« Il y a un noyau dur de 8 à 10 femmes qui sont vraiment toujours là. Ensuite, il y a celles qui viennent de temps à autre. Et justement avec le programme annuel en fait cela élargit. On fait sûrement 6 à 8 manifestations supplémentaires dans l'année. Justement dans le cadre du programme. Nous faisons toujours environ deux événements politiques, et suivant l'année, deux événements de formation, deux événements culturels et deux événements de sociabilité » (Elena Dubey, secrétaire syndicale, Unia).

Le GI femmes totalise donc plus de dix moments d'activités dans l'année qui peuvent être autant des moments de réunion que des moments de formation ou de sociabilité.

Des principes organisationnels féministes

Contrairement à la plupart des instances syndicales, le GI Femmes est ouvert à toute femme souhaitant y participer, syndiquée ou non. Il suit ainsi un principe présent dans d'autres groupes femmes des syndicats et qui diffère des autres comités syndicaux. La plupart des décisions se prennent sans vote, par concertation. C'est la seule instance syndicale qui fonctionne selon le principe du consensus. Nous soulignons le parallèle avec la manière de procéder de SUD Solidaires en France, où le fonctionnement par consensus est d'ailleurs vu comme un aspect encourageant la participation des femmes dans leur syndicat par une des syndicalistes interviewées par Cécile Guillaume. Elle

relève en effet que : nous pouvons avoir de forts désaccords, mais nous n'essayons pas d'obtenir une majorité des votes, nous cherchons un consensus. Si les arguments sont bien exposés, nous écoutons. Nous n'essayons pas d'imposer notre point de vue sur les membres. C'est très différent des autres cultures syndicales. (Guillaume, 2018b, 568). Au cours des mois où nous avons participé à ce groupe, un seul vote a eu lieu pour des raisons formelles liées à la préparation du congrès. Toute personne présente a le droit de voter. Même ma présence en tant que chercheuse ne fera pas déroger à ce principe.

En plus d'ouvrir les séances syndicales du groupe à toute femme intéressée¹, les activités culturelles et de sociabilité du groupe sont également ouvertes à d'autres femmes, membres ou non d'Unia. Si les activités et les réunions du GI Femmes sont ouvertes, elles restent néanmoins des lieux de rencontre et de réunion entre femmes. Le GI Femmes est non mixte et ses activités le sont en général également. Dès leur création, ces instances sont des espaces pensés pour et par les femmes, suivant des principes féministes. Par contre, et contrairement au fait que les groupes féministes ou les groupes femmes dans d'autres syndicats n'ont pas de postes hiérarchiques en leur sein, il existe une présidente du GI Femmes d'Unia qui joue un rôle notamment dans l'animation des séances et la prise de PV qu'elles font de manière alternée avec la secrétaire syndicale. Ainsi, malgré le fort degré de délégation des militant-e-s vers les secrétaires syndicaux-ales, le travail du groupe femmes est au contraire plus partagé entre la ou les secrétaires et les militant-e-s du groupe. Outre la présidence et le procès-verbal tournants, les militantes doivent prendre en charge également l'organisation de certains événements du programme annuel comme l'explique la secrétaire :

« Au début, c'est moi qui faisais le programme... on récoltait des propositions dans le groupe pour avoir des idées. Ensuite, c'est moi qui rédigeais le programme et c'est moi qui l'organisais. Et ensuite j'ai dû dire : « Hey, désolée les femmes, je n'y arrive pas. Ce sont vos idées alors organisez-les vous », enfin c'est très collectif hein. Cela veut dire que maintenant on récolte les idées, on décide ensemble ce qu'on fait et la femme qui l'a proposé l'organise. Et moi je fais encore le programme, je le mets ensemble je le façonne et je regarde qu'il soit envoyé à toutes les femmes de la région » (Elena Dubey, secrétaire syndicale, Unia).

La secrétaire lie cela à la surcharge de travail, mais nous constatons également que cette plus grande répartition du travail syndical est rendue possible par le fait qu'une partie des femmes du GI ont des ressources et des savoir-faire syndicaux et

¹ L'invitation aux séances du groupe précise explicitement cet élément.

organisationnels permettant une telle répartition. Par exemple, la présidente du groupe, dont nous avons dressé le portrait, est habituée de la prise de procès-verbaux et de l'animation de séance par sa formation et par son expérience syndicale dans l'entreprise où elle travaille et où elle est élue à la commission du personnel.

Une forte sociabilité militante

La sociabilité occupe une place centrale dans les activités du GI femmes d'Unia. Dès sa création, le GI Femmes organise des sorties culturelles ou des grillades.

« Nous faisons des choses culturelles comme des excursions, une soirée grillades ou une fois une projection au cinéma ou même un cours de cosmétique » (Antonia Aeby, ex-secrétaire syndicale, SIB-Unia).

Si tous les groupes syndicaux ont des moments de sociabilité comme un souper de fin d'année, le programme du groupe femmes est particulièrement riche, encore aujourd'hui, en activités culturelles et sociales. Cette sociabilité prend place de manière informelle, comme lorsque les femmes décident spontanément d'aller boire un verre ensemble après une réunion, mais la sociabilité est également pensée et organisée. Le GI femmes met en effet au cœur de ses activités, des moments d'activités culturelles ou de rencontres, permettant de resserrer les liens de ses membres. Le GI femmes organise en particulier des grillades, mais également une excursion un week-end entier. Lors des grillades, la découverte mutuelle est encouragée. Ainsi, pour les grillades du 14 juin 2012 prévue par le groupe, la secrétaire propose d'amener une citation, une musique, un texte ou une image féministe qui plaît aux participantes et d'expliquer pourquoi c'est le cas. Elle prend un exemple de la citation de Rosa Luxembourg au sujet de la liberté¹.

L'année de l'enquête, le GI Femmes envisageait de partir à Istanbul, plusieurs femmes du groupe étant originaires de Turquie. Le coût d'une telle excursion étant finalement trop cher, la secrétaire a proposé donc une destination moins éloignée : Freiburg in Brisgau. Le groupe invite les femmes de l'Union syndicale bâloise à venir également. Cette sociabilité se construit donc au-delà du groupe restreint du GI Femmes dans une sociabilité entre femmes syndicalistes plus large, qui propose d'inclure les femmes des autres syndicats de l'Union syndicale bâloise, mais également les amies des militantes. L'exemple du « Tour de la ville des femmes² » est particulièrement parlant.

¹ Notes de terrain, 31.05.2012

² En allemand, il existe un mot spécifique pour le dire : « Frauenstadtrundgang ».

La secrétaire invite en effet les femmes du GI à venir accompagnée : « Avec une amie, une voisine une copine ». Ce tour de ville du 22 août 2012¹, que nous explicitons ci-dessous, est une illustration des activités culturelles et de sociabilités, féministes, du GI femmes d'Unia qui vont au-delà des activités syndicales classiques.

Depuis trois ans, la secrétaire organise une sortie en soirée avec l'association du « Tour de la ville des femmes ». Cette association met sur pied depuis plus d'une vingtaine d'années, des tours de la ville de Bâle centrés sur les femmes et leur Histoire. Cette année, le tour prend comme thématique « la nourriture et la boisson ». Il met en valeur des informations sur l'histoire des femmes à travers des arrêts spécifiques dans la ville (ancienne brasserie, ancien potager de la cathédrale, etc.). La visite est animée de façon théâtrale par deux femmes qui présentent et se déguisent pour l'occasion. Trente femmes participent à l'événement. La secrétaire nous dit qu'il s'agit d'un record de participation. Ce sont pour la plupart des membres d'Unia, mais certaines sont venues avec une ou des amies. Les animatrices du tour transmettent beaucoup d'informations historiques, tout en animant les arrêts avec des supports visuels, des déguisements, des présentations théâtrales. Ces tours de la ville sont mis en place par des chercheuses en études genre et/ou en histoire. Une des deux présentatrices, étudiante, fait partie de la Jeunesse socialiste et connaît bien la secrétaire du groupe femmes, également membre du Parti socialiste. Tout au long de la promenade, qui dure environ deux heures, le degré d'attention est très élevé, mais la fatigue de certaines se fait sentir par le besoin de s'asseoir dès que possible. Nous ne connaissons pas toutes les femmes présentes, mais nous reconnaissons les femmes du GI et d'autres rencontrées lors du 1^{er} mai. À la fin du tour, la secrétaire syndicale propose d'aller boire un verre. Une dizaine de femmes, pour l'essentiel les femmes du GI, viennent. À part les deux secrétaires syndicales tour à tour responsables du GI Femmes, aucune autre personne du secrétariat ne participe à cet événement.

Ce tour de la ville des femmes est un moment d'apprentissage collectif de l'histoire locale des femmes. L'événement fait venir des femmes au-delà du cercle habituel des participantes du GI Femmes d'Unia. Les liens de sociabilité sont toutefois plus forts entre les femmes du GI qui se retrouvent encore à la fin du tour pour partager un verre. Ce registre relationnel crée des formes de sociabilités particulières qui ne jouent pas seulement un rôle dans l'entrée au syndicat, comme a pu le montrer Buscatto dans le

¹ Notes de terrain du 28.02.2012.

syndicalisme d'entreprise, mais aussi dans le maintien de l'engagement. Surtout, la forte sociabilité à l'œuvre dans le GI femmes d'Unia leur permet de se constituer en sujet collectif, soudé, et de créer des liens rendant possible de défendre collectivement et d'une même voix des positions du GI femmes allant parfois à l'encontre de la position du syndicat, comme nous le verrons dans la prochaine section.

Un lieu d'empowerment collectif

L'espace non mixte que constitue le GI Femmes d'Unia joue un rôle dans l'engagement de ces femmes syndicalistes. Les liens forts de sociabilités développés renforcent la cohésion du groupe et confortent leur engagement. La notion de « sororité »¹ utilisée par Yannick Le Quentrec dans son analyse des liens de solidarités entre femmes dans les syndicats (Le Quentrec 2013) prend tout son sens lorsqu'on observe le GI Femmes d'Unia. Le Quentrec le montre, la sororité prend des formes variées qui touchent à l'écoute, à l'entraide et à l'encouragement permettant de compenser la faible confiance en soi, un trait caractéristique et construit socialement des femmes. La sororité y joue un double rôle de soutien et de légitimation de l'engagement. Ainsi, « à travers ces liens particuliers, les militantes activent des processus de validation et d'inclusion, une proximité affective qui structurent indéniablement leur puissance d'agir, source de subversion des rapports de domination » (Le Quentrec 2013, 65). Le récit de la secrétaire syndicale illustre parfaitement comment l'espace non mixte de la commission femmes est un terrain où les liens de confiance mutuels sont suffisants pour être un terrain d'exercice, de formation et d'*empowerment* :

« J'ai par exemple dans le groupe femmes, des femmes qui n'aiment pas parler devant les gens. Et maintenant la situation est telle que nous devons maintenir des quotas femmes dans les réunions. Je dis à l'une des femmes : « Regarde, maintenant c'est toi une fois à la commission femmes qui raconte ce que nous faisons dans la région. Et l'idée est d'aller toujours plus loin. Et pour finir, cette femme a parlé devant le Congrès, devant le Congrès d'Unia en entier ! On l'a préparé ensemble, elle l'a entraîné dans le groupe femmes. Tu vois comme cela. Et pour cela tu dois avoir beaucoup de patience et être prête à des retours en arrière et des échecs. Et en particulier, ce genre de choses doivent être encouragées. Tout le monde doit le faire » (Elena Dubey, secrétaire syndicale Unia).

¹ Yannick Le Quentrec utilise le concept de sororité tout en le nuancant : « Bien qu'elle ait été critiquée à juste titre par le *black feminism* notamment pour avoir mis en avant un sujet « femme » universel et homogénéisant, fondé sur le modèle de la femme blanche occidentale, la notion de sororité est utile car elle souligne l'importance de la solidarité des femmes entre elles pour leur émancipation » (Le Quentrec 2013, 64).

Le GI Femmes d'Unia joue également un rôle dans la constitution d'un sujet collectif des femmes dans le syndicat. Les liens forts et le travail en amont – avant la tenue des congrès, des assemblées de délégué-e-s – permettent de préparer et défendre ensemble des positions renforçant la place des femmes dans le syndicat. Cette préparation en amont est d'autant plus importante que les enjeux féministes, comme les quotas femmes, ne sont pas toujours accueillis favorablement dans l'organisation. Le GI Femmes n'hésite pas à interroger des positions de sa propre région afin de réfléchir aux positions que les déléguées des femmes défendront : par exemple, une proposition débattue au Congrès était celle d'avoir un comité directeur national composé non pas des responsables des régions, salarié-e-s du syndicat, mais par des militant-e-s élu-e-s. Malgré la position ferme de la région NWS contre cette proposition, lors de sa séance de préparation, la commission femmes réfléchit de manière autonome à cette question. La secrétaire raconte :

« Nous, au GI Femmes, nous avons travaillé intensivement sur ces révisions de statuts et nous en avons discuté largement. Je crois que nous sommes les seules à avoir travaillé aussi intensivement dessus. Même si notre région nous a donné le devoir de soutenir une motion. Nous avons intensivement réfléchi. Peut-être qu'un comité directeur de milice serait souhaitable, mais nous ne savons pas comment nous pourrions trouver 40 milices qui peuvent prendre chaque mois du temps pour cela. Parce qu'en comparaison, tu sais, on n'a pas de temps de décharges syndicales dans le tertiaire à Bâle. Ces personnes doivent donc prendre congé, des vacances s'ils veulent participer- ce n'est pas faisable ! Simplement réfléchi très pratiquement, le GI femmes est arrivé à une conclusion » (Elena Dubey, secrétaire syndicale, Unia).

Lors de séances auxquelles nous avons participé, le GI Femmes préparait le Congrès d'Unia et discutait activement deux points en particulier : l'élection de la présidence (ou coprésidence) et les documents d'objectifs. L'élection de la présidence a une dimension importante pour les femmes : pour la première fois, une femme est candidate au poste. L'enjeu est de savoir si elle est élue seule, en tant que présidente, ou en coprésidence. La question est de savoir si le groupe femmes défend la candidature seule de Vania Allewa dans une position féministe puisque jusque-là, ce ne sont que des hommes qui ont occupé ces postes. La proposition d'avoir deux femmes co-présidente n'est pas sur la table, car il n'y a pas deux candidates. La présidente du GI femmes affirme à ce sujet : « *une coprésidence avec deux femmes, c'est comme de voir de la neige dans le désert* » (Lydia Hauptmann, militante, Unia NWS). Suite à leur discussion lors du groupe femmes du 31 mai 2012, les femmes d'Unia NWS décident de ne soutenir que la candidature de Vania Allewa lors de l'Assemblée des délégué-e-s de leur région qui aura

lieu la semaine suivante. Elles défendront d'ailleurs cette position contre une celle du groupe chimie qui consiste à soutenir une coprésidence. Plusieurs femmes du GI femmes montent ce soir-là à la tribune pour défendre la seule candidature de Vania Alleva. L'Assemblée des délégué·e·s ne tranchera pas ce soir-là et repousse la décision à la fois suivante. Entre-temps a lieu le Congrès des femmes d'Unia national. Cette rencontre, qui a lieu tous les quatre ans, est également l'occasion de fédérer les femmes d'Unia et un des points centraux est la préparation du congrès national qui sera quant à lui mixte. Nous y assistons et il en ressort que le GI femmes d'Unia NWS est un des groupes les plus actifs et les mieux préparés. Cette fois, c'est la présidente du groupe qui présentera leur position. Durant la discussion au sujet de l'élection du comité directeur, la présidente explique que la candidature de Vania Alleva à la présidence nationale a déjà été proposée par le GI Migration, mais que le but est qu'elle soit également la candidate du GI Femmes national. Lydia Hauptmann prend la parole au nom du groupe de la région bâloise pour transmettre la position de leur groupe bâlois, à savoir, le soutien à Vania Alleva comme présidente unique (et non co-présidente). « Il est temps qu'Unia ait une femme présidente », dit-elle à la tribune¹.

Après les interventions, la principale intéressée, présente lors des discussions, mais pas lors du vote, prend la parole pour donner son point de vue. Pour elle, une candidature conjointe avec Renzo Ambrosetti, en coprésidence, serait le mieux comme étape pendant deux ans et pour que les tensions ne soient pas trop fortes. Son point de vue a du poids dans les positions qui seront prises. C'est pour finir un vote à l'unanimité qui soutient sa candidature en coprésidence, deux voix sont contre la coprésidence et veulent voir Vania Alleva seule à la tête de l'organisation. Le GI Femmes régional en rediscutera à la séance suivant le Congrès des femmes et après discussion suivra la même ligne de conduite que les autres groupes femmes en acceptant la coprésidence.

Finalement, le constat est clair : le GI Femmes d'Unia n'est pas un groupe coupé et relégué du syndicat dans la région bâloise. Plusieurs éléments nous permettent d'arriver à ce constat : les femmes du GI sont très bien élues et présentes dans les autres instances d'Unia, tant régionales que nationales. Elles agissent en défendant des positions communes, préparées et discutées en amont dans le GI. Elles ont une certaine légitimité dans la région, qui se mesure par exemple au fait que la présidente du GI deviendra la

¹ Extrait note de terrain, Congrès national des femmes d'Unia 2012

première femme à présider la région d'Unia. Outre le programme annuel bien rempli du groupe femmes, ce sont des militantes qui sont parmi les plus engagées lorsque le syndicat organise des campagnes syndicales, comme des récoltes de signatures. Pour terminer, le GI Femmes d'Unia a son propre tronçon à la manifestation du 1^{er} mai avec une nouvelle banderole chaque année, et ce, depuis des années. La secrétaire raconte :

« Les femmes d'Unia Nordwestschweiz sont déjà depuis longtemps très présentes. Déjà à l'époque de Eva [l'ancienne secrétaire syndicale du GI Femmes]. C'est celles qui sont toujours présentes le 1^{er} mai, elles qui viennent toujours récolter des signatures, ce sont des femmes très engagées. Nous avons aussi une tradition qui est que chaque année nous nous offrons une nouvelle banderole de premier mai pour le groupe femme. Le groupe femmes, nous marchons ensemble. Ce sont des femmes géniales » (Elena Dubey, secrétaire syndicale, Unia).

Le tronçon d'un *GI femmes* dans le cortège du 1^{er} mai n'est pas habituel. Il n'existe pas dans les autres régions étudiées dans la recherche SynEga. Sans avoir fait d'observation de terrain dans celles-ci, les entretiens ont permis de dresser plusieurs constats qui permettent de mettre en perspective notre terrain bâlois, ce que nous ferons pour conclure cette section.

Pour commencer, malgré leur ancrage statutaire à Unia et au SSP, nous avons vu dans cette section que l'existence des commissions femmes varie régionalement d'un syndicat à l'autre. D'un canton à l'autre, ce ne sont pas les mêmes syndicats qui ont des commissions femmes actives. Ainsi, si Unia NWS a une commission femmes active de longue date alors que le SSP NWS n'en a plus, dans le canton de Vaud, c'est l'inverse. Unia a d'ailleurs mis en place une politique incitative afin d'encourager les régions à avoir des commissions actives.

« ED : Chez les femmes on doit vraiment... le rapport annuel on le fait dans toutes les branches, mais dans les groupes d'intérêt, c'est évalué si une région a vraiment été active ou non. Cela signifie : est-ce qu'elle a un propre programme femmes ? Et ensuite, il y a un système de bonus pour les rétribuer. Alors c'est en réalité une mesure qu'Unia a voulu- mais je crois que c'était avant mon époque ou tout au début lorsque je ne connaissais pas encore tout le système ou que je ne l'avais pas encore vu. C'était justement une mesure parce que beaucoup de régions ne faisaient toujours pas de travail femmes. Et de cette manière, ils ont voulu mettre en place une récompense et non pas une punition. Et c'est comme ça, il y a encore eu des époques où peut-être qu'il n'y avait que trois régions qui étaient vraiment actives pour les politiques femmes. Ce sont tout le temps un peu les mêmes. Où il y avait des programmes femmes.

VM : Quelles régions en fait ?

ED : Alors autrefois, la Suisse romande tu n'as pas le droit maintenant de me coincer parce que je ne suis pas certaine depuis combien de temps la collègue est active là-bas, alors à Neuchâtel particulièrement elle a toujours été très active. En Suisse allemande au minimum je sais avec certitude que ça a toujours été Berne, donc la section Berne et pas la région, la section de Zürich, la section Zürich-Schaffhouse et la Région Bâle » (Elena Dubey, secrétaire syndicale, Unia).

Ces différences régionales et l'observation participante d'une commission permettent de montrer qu'avoir un groupe femmes actif, n'est pas un enjeu lié uniquement à la féminisation quantitative du syndicat. Avoir beaucoup de femmes syndiquées ne signifie pas automatiquement qu'un groupe femmes se crée et s'active. En effet, le SSP comme nous l'avons vu dans la première section, est un syndicat très féminisé quantitativement. Pourtant, sa commission femmes a cessé d'exister dans les années 2000 à Bâle. À l'inverse, et pour différentes raisons déjà explicitées, Unia a relativement peu de femmes, tant parmi les membres que parmi les militant-e-s, mais a un groupe femmes très actif qui joue un rôle important comme lieu de formation et comme tremplin vers d'autres instances. Au-delà des questions de féminisation, le groupe femmes d'Unia permet en particulier de construire un rapport de force interne et de défendre des positions communes, de construire un sujet collectif féminin dans le syndicat, qui n'existe pas lorsque les femmes sont dispersées dans les groupes syndicaux sectoriels.

Conclusion

En conclusion de ce portrait régional détaillé, nous retenons quelques traits saillants. Au SSP à Bâle, dont la base est la plus féminisée avec plus de la moitié des syndiqué·e·s qui sont des femmes depuis 2011, tous les niveaux et postes du syndicat sont fortement féminisés. C'est le cas en particulier du secrétariat syndical, dont les postes sont rémunérés et ne sont pas limités dans le temps. Un seul homme y travaille et s'occupe des secteurs les plus masculins¹. Les permanent·e·s ont tou·te·s plus de 45 ans et travaillent tout·e·s depuis plusieurs années (entre 5 et 10 ans) au SSP. Ce sont des personnes issues du « gâteau de gauche » qui militent depuis très longtemps dans la région. Il et elles ne viennent pas forcément des secteurs organisés et ont des parcours professionnels pour la plupart très variés.

Contrairement aux postes de permanent·e·s qui sont féminisés, à la tête de la région bâloise du SSP sont élus depuis des années des hommes, respectivement président et vice-président de la région. Relativement en retrait, le comité et les postes à sa tête ne sont pas particulièrement disputés. La féminisation n'y est pas vécue comme un enjeu. Ce qui préoccupe le secrétariat, c'est bien le fait que l'organisation repose trop sur les épaules des salarié·e·s du syndicat au détriment d'une répartition de la direction syndicale régionale avec un comité militant peu investi. L'observation des instances décisionnelles met effectivement la place des secrétaires au premier plan et donc de femmes qui occupent l'espace et la parole durant les réunions, sans pour autant que les questions féministes ne soient souvent à l'ordre du jour. Dans les autres régions du SSP, la plupart des président·e·s sont effectivement des hommes également, mais pas au niveau national où le syndicat est présidé depuis de nombreuses années par des militantes femmes issues de professions de l'enseignement, un des secteurs les plus organisés.

À Bâle, dans les instances, les femmes sont nombreuses à tous les échelons, mais elles restent moins représentées que leur proportion parmi les syndiquées, contrevenant aux statuts de la fédération. Une politique d'égalité qu'on peut considérer comme « radicale » existe (quotas, commissions femmes non mixtes, postes réservés aux questions femmes), mais son application se fait dans une organisation à la culture organisationnelle fortement décentralisée, avec peu de liens hiérarchiques et dans une

¹ Nous reviendrons sur la division sexuée du travail dans le prochain chapitre.

organisation aux ressources si petites (issues des cotisations à 80%), qu'un-e même permanent-e-s est chargé d'un ou plusieurs secteurs entiers dans la région, combinant organisation collective et défense individuelle. La politique de quotas, qui existe statutairement, n'est pas particulièrement appliquée dans cette région qui a d'ailleurs vu sa commission femmes disparaître quelques années avant l'enquête. Sans militantes réellement actives, une telle instance ne peut reposer que sur la permanente qui ne dispose pas spécifiquement de ressources en temps pour se consacrer au travail femmes. C'est un des problèmes soulevés dans d'autres recherches, où l'aspect dévorant des syndicats est renforcé lorsqu'ils sont petits (Kirton 2018). Sans ressources spécifiquement mises par l'organisation pour développer le travail femmes, la secrétaire syndicale concentre ses activités sur les groupes où des militant-e-s sont actif-ve-s.

Unia est de loin le plus grand syndicat de la région. De tradition ouvriériste et syndiquant des secteurs essentiellement masculins, l'organisation s'est néanmoins orientée sur la syndicalisation du tertiaire à la fin des années 1990. Le taux de femmes syndiquées ne fait qu'augmenter depuis, mais il reste encore bas (environ 25%). Ce faible pourcentage de femmes parmi les syndiqué-e-s contraste avec la féminisation des postes de permanent-e-s et à responsabilité dans la région. Cet écart est le résultat d'une politique de quotas aux mesures radicales qui a conduit à un taux largement supérieur à celui des femmes membres pour ce qui est des postes salarié-e-s (puisque'une personne engagée sur deux doit être une femme). Votés par les Congrès successifs, sur proposition des groupes femmes non mixtes depuis qu'ils existent, les quotas peuvent être appliqués de manière volontariste dans un syndicat au fonctionnement très hiérarchisé. La féminisation interne progresse plus rapidement que celle de la base. L'un-e des responsables de la région, qui se considère d'ailleurs comme féministe cherche à les appliquer assez strictement à Bâle, en particulier dans l'engagement des nouvelles recrues salariées et dans les promotions et responsabilités sectorielles. La féminisation des postes s'observe en particulier dans le tertiaire, puis dans la construction et dans l'artisanat. Par la suite, le tertiaire reste très féminisé, mais c'est l'équipe de l'industrie qui se féminise au moment d'un changement presque intégral d'équipe, alors que l'équipe de la construction et de l'artisanat redeviendra exclusivement masculine pendant plusieurs années. Le fort turn-over des postes salariés de l'organisation, combiné à la politique volontariste de féminisation, a changé en très peu de temps la composition sociale des permanent-e-s.

Les femmes sont très nombreuses parmi les salarié·e·s, mais beaucoup moins dans les instances militantes de la région. Durant l'enquête, seul le secteur de la Construction, qui a encore le plus de poids et de légitimité dans la culture organisationnelle d'Unia, est totalement masculin (ce qui n'était pas le cas les années précédentes). Cet écart entre la féminisation des postes salariés et militant peut s'expliquer par l'écart des profils et bassins de recrutement des militantes et des salarié·e·s. Les militantes font de fait partie des secteurs organisés par le syndicat, et où elles ne représentent qu'un peu plus de 20% des syndiqué·e·s, alors que les permanent·e·s peuvent être recrutées dans des bassins de recrutement en dehors du syndicat, dans le « gâteau de gauche », où il est plus facile de trouver des femmes disponibles et disposées à s'engager de manière salariée au syndicat. Nous avons vu que dans la région, les femmes secrétaires sont toutes des universitaires, jeunes et sans responsabilités familiales. Si elles sont nombreuses à être recrutées, elles ne restent toutefois pas longtemps et c'est ce qui semble constituer un des « effets pervers » d'une politique de quotas ne s'accompagnant pas de changement de culture organisationnelle (Monney, Fillieule, et Avanza 2013, 48)

En outre, si une politique de quotas peut être appliquée de manière volontariste par les responsables régionaux qui disposent d'un fort impact sur les engagements, les promotions et les licenciements des permanent·e·s, ils et elles ne peuvent pas de la même manière ordonner à une membre de s'engager dans une instance. Dans la région, c'est le *groupe d'intérêt* des femmes d'Unia Bâle, très engagé, qui joue un rôle comme espace de formation, de sociabilité et d'empowerment, encourageant des femmes militantes syndicales à prendre des responsabilités internes, à l'image de la présidente de région.

Pour finir, alors que les postes de présidence et de direction régionale ne sont occupés que par des hommes dans quasiment toutes les régions d'Unia, à Bâle, des femmes les exercent, au moins en co-responsabilité, au cours des dernières années, mais nous voyons que les conditions d'accès se font dans des circonstances particulières (maladie et même décès d'un responsable). C'est ce que Ryan et Haslam (2007), appellent la « falaise de verre » (*glass cliff*), décrivant l'accession de femmes à des postes à haute responsabilité dans des circonstances difficiles. Exercer un poste dans ces circonstances est périlleux et nous avons vu comment la responsable régionale a dû se battre pour conserver le poste en co-responsabilité.

Syna est un petit syndicat, similaire au SSP dans la région. Syna organise des secteurs proches d'Unia et le taux de femmes syndiquées est proche également même s'il

semble stagner à 20% (contre une montée à 25% à Unia). Syna n'a pas de commission femmes et aucune politique d'égalité, encore moins volontariste, n'est mise en place. C'est de loin le syndicat le plus masculin puisque tous les postes, sauf l'administratif, sont occupés par des hommes (au moment de l'enquête, car ce n'est pas le cas ni avant ni après) et que très peu de femmes participent aux instances régionales auxquelles nous avons eu accès. L'intérêt d'avoir des femmes dans les secteurs féminisés est reconnu dans les discours et elles sont actives pour le tertiaire dans certaines instances, mais elles sont rares. L'Assemblée des délégué·e·s de Syna Bâle donne à voir une spécificité qui est la participation de plusieurs couples, hétérosexuels, de délégué·e·s syndicaux·ales à ces instances. Alors que des militantes féministes ont investi les fédérations de l'Union syndicale suisse déjà depuis le début du siècle, cela ne semble pas avoir été le cas à Travail.Suisse. L'orientation plus traditionnelle du syndicalisme chrétien et la moins grande proximité avec les partis et organisations politiques de la gauche et féministes ont sans doute joué un rôle dans l'absence de militante féministe. Le syndicat investit également le secteur tertiaire, mais utilise moins le « *like recruiting like* » et c'est un homme qui organise le secteur. Dans la région, c'est l'enjeu de la défense des migrant·e·s qui constituent plus de la moitié des membres, qui occupe une place plus importante et qui est portée par des secrétaires syndicaux à la trajectoire marquée par la migration.

Deuxième partie :

Les syndicats à l'épreuve du genre

Introduction de la deuxième partie

Le 1^{er} mai 2019, un mois et demi avant la grève du 14 juin, le cortège syndical à Lausanne est ouvert par un tronçon féministe organisé par le collectif vaudois de la *grève des femmes, grève féministe*. Au son de Beyonce « *Who run the world, girls !* » et d'Angèle « *Balance ton quoi* », des femmes portent la banderole de tête, dansent et crient des slogans. L'ambiance festive contraste avec les cortèges syndicaux habituels, plus ternes, plus sérieux et surtout, plus masculins. Après un parcours assez court, le cortège se termine sur la place de l'Europe et ce sont quatre femmes, syndicalistes ou élues politiques qui tentent de parler « à la tribune », sur les escaliers, sans microphone, car la génératrice n'a plus d'essence et que la sonorisation ne fonctionne donc temporairement plus. Un 1^{er} mai aux couleurs féministes et où la parole n'est pas monopolisée par les hommes syndicalistes habituels donne un aperçu des transformations en cours en lien avec la féminisation de l'espace et de l'agenda syndical. Pourtant, quelques jours après le 1^{er} mai, des voix s'élèvent remettant en cause la place prise par les femmes au détriment de « la classe ouvrière ». La féminisation du syndicalisme n'est pas un processus sans résistances. Quels sont les enjeux sociaux qui se jouent lorsqu'un milieu longtemps masculin se féminise ? Quelles sont les résistances auxquelles les femmes font face ? Dans cette seconde partie de la thèse, nous mettrons *le syndicalisme à l'épreuve du genre*.

Comment se structure et se divise le travail dans les organisations ? Quelle est la « valeur » matérielle et symbolique, accordée au travail des femmes dans les syndicats ? Un premier chapitre nous permettra de répondre à ces questions sous l'angle de la division sexuée du travail syndical. Nous verrons comment le rapport social de domination, qui imprègne tout mouvement social (Kergoat 2005), structure l'organisation du travail syndical (re)produisant des inégalités même dans des organisations où l'on affiche volontiers une « fierté égalitaire » (Gasquet 2011).

Tant les syndicalistes que les sociologues parlent du détournement des femmes de l'activité militante, ici syndicale, en raison de leur investissement ou de leur accaparement par la sphère familiale et privée. Derrière le processus de féminisation se trouve donc également l'enjeu du maintien, ou non, de l'engagement des femmes dans les syndicats. Les femmes syndicalistes sont-elles des « femmes exceptionnelles » (Guillaume 2018) ? L'élasticité du temps syndical questionne l'articulation possible entre une « activité

dévorante » et la sphère familiale et affective. Comment les syndicalistes articulent-ils et elles le syndicalisme avec leurs autres sphères de vie ? Quelles sont les configurations familiales et affectives rendant l'engagement syndical possible et que produit l'engagement syndical sur les autres sphères de vie ? Dans cette deuxième partie, refusant les explications comportementalistes naturalisantes d'un prétendu désintérêt « inné » des femmes ou d'un désengagement « obligé » en cas de maternité, nous interrogerons les parcours de vie des syndicalistes bâlois·e·s, hommes et femmes dans une approche interactionniste des carrières (Becker 1960). L'articulation du syndicalisme avec les autres temps sociaux est difficile. Comment agit « le travail de la vocation » (Fillieule, Monney, et Rayner 2019) sur le temps syndical et sur l'investissement psycho-affectif dans cet engagement ? Comment se transmettent les valeurs d'un engagement « corps et âme » et quels sont les effets genrés qu'elles peuvent avoir ?

Contre l'idée que les institutions sont neutres (Acker 1990), nous questionnerons dans un dernier chapitre, les rôles et les attentes organisationnelles qui pèsent sur les syndicalistes. Qu'est-ce que cela fait d'être une femme dans un milieu d'hommes ? Quelles sont les normes véhiculées et transmises par les organisations ? Comment le genre façonne-t-il les organisations ? L'observation du travail quotidien et les récits d'engagement et de désengagement nous permettent ici de restituer les normes encore largement androcentrées qui pèsent sur le travail syndical et sur l'engagement des syndicalistes.

Chapitre 4 : La division sexuée du travail syndical

La recherche féministe a montré que la notion de « travail » ne désigne pas étroitement le seul travail salarié, mais également, comme l’a théorisé Christine Delphy dès 1970, le travail domestique gratuit, qui renvoie au « mode de production domestique » et constitue les femmes en « classe de sexe » (Delphy 1998; 2001). C’est sur la base de cette définition élargie du travail comme activité humaine tout à la fois aliénante et créatrice que s’opère dans nos sociétés un partage du travail autour d’une « assignation prioritaire des hommes à la sphère productive et des femmes à la sphère reproductive ainsi que, simultanément, la captation par les hommes des fonctions à forte valeur sociale ajoutée (politiques, religieuses, militaires, etc.) » (Dunezat 2004, 97). Autrement dit, la division sexuée du travail repose sur deux principes organisateurs : un principe de séparation, qui assigne des travaux différents aux hommes et aux femmes, et un principe hiérarchique, qui fait qu’un travail d’homme vaut plus qu’un travail de femme (Kergoat 2000). Cette division n’est pas une donnée immuable, elle n’est pas « naturelle », mais est un construit social, produit des rapports sociaux de sexe. Parmi les enjeux de cette division du travail, il faut mentionner ici l’appropriation collective du travail des femmes par les hommes et l’invisibilisation du travail des femmes. Si pendant longtemps celles-ci ont été largement exclues de l’espace public et politique, ainsi que tenues à distance des syndicats, ces espaces sont aujourd’hui relativement mixtes. Ainsi, la sexuation de l’engagement ne peut se résumer seulement à la dichotomie « hommes actifs, femmes passives » (Dunezat 2008). La division sexuée du travail passe également par un processus d’évitement du « sale boulot » (E. Hughes 1996b) par les hommes, largement étudié dans d’autres contextes professionnels comme celui de la police¹ (Pruvost 2005; Boussard et al. 2007) ou dans le secteur du nettoyage² (Benelli 2011). Ces analyses montrent que la division sexuée du travail n’est pas figée et que des tâches valorisées à un moment donné peuvent ne plus l’être à un autre moment. Ces divisions ne sont pas naturelles, mais c’est « le système de genre qui produit le féminin et le masculin et en fait un « arrangement social » informant chacun-e sur qui est dominant-e et qui est dominé-e » (Goffman 2002) d’où leur possible variation dans le temps.

¹ Où les policiers masculins évitent par exemple la tâche de la prise en charge des femmes et des enfants dans les interventions.

² Où les hommes monopolisent les postes impliquant de travailler avec des machines.

Le processus de division sexuée du travail ne s'arrête pas aux frontières des syndicats, même des plus engagés pour « la cause des femmes ». En effet, « les rapports sociaux de sexe imprègnent en profondeur tous les mouvements sociaux, et cette considération doit toujours être présente quand on les analyse » (Kergoat et al. 1992, 122). Dans ce chapitre, la question suivante guide notre analyse : *comment la division sexuée du travail structure-t-elle les syndicats bâlois ?* Ainsi, si le processus de féminisation du syndicalisme est marqué par la participation accrue de femmes devenant membres, militantes et secrétaires syndicales, nous avons pu constater déjà dans le précédent chapitre qu'une partie des postes les plus valorisés dans les organisations sont toujours largement occupés par des hommes. Pour rendre compte de la division sexuée du travail, nous analyserons deux axes spécifiques particulièrement saillants : premièrement, celui du travail administratif, essentiellement pris en charge par des femmes et encore largement invisibilisé, et deuxièmement, celui du « travail pour la cause des femmes », toujours marqué d'un fort désintérêt et généralement relégué au second plan. Nous suivons Hughes lorsqu'il dit que la division du travail implique l'interaction : elle consiste non seulement dans la différence entre le type de travail d'un individu et celui d'un autre, mais aussi dans le fait que les différentes tâches font partie d'une totalité, et que l'activité de chacun-e contribue dans une certaine mesure au produit final (Hughes 1956). Ainsi, l'analyse du travail administratif et de la cause des femmes permet également de dire des choses du fonctionnement organisationnel global des syndicats.

Section 1 : Le travail administratif, essentiel, mais invisible

En analysant les contours de la féminisation des syndicats dans un espace localisé, un premier constat que nous faisons, et qui s'applique à toutes les organisations, est le maintien d'une division sexuée entre le travail administratif, qui est encore largement assumé par des femmes, et le travail, à proprement parler, syndical et politique, encore plus souvent l'apanage des hommes, surtout dans les « secteurs traditionnels » des syndicats. Si des femmes, militantes ou secrétaires syndicales, font leur chemin dans des postes et des structures auparavant exclusivement masculins, le déplacement dans l'autre sens est rare. Les hommes prennent des postes administratifs lorsqu'ils sont spécialisés, ou lorsqu'ils ont des responsabilités. La prise en charge du travail administratif par les

femmes n'est pas l'apanage des syndicats. Dans tous les secteurs professionnels où le travail est divisé et hiérarchisé et où le travail administratif est spécialisé, ce sont très majoritairement des femmes qui le prennent en charge comme l'ont montré d'autres recherches, par exemple sur l'Université (Rosende 2011). L'orientation des femmes dans les postes administratifs rejoint un aspect de l'analyse faite par Bercot indiquant que « les emplois occupés par les femmes concernent des secteurs spécifiques – ceux de soutien et d'aide à la personne : aides à domicile, infirmières, assistantes sociales, enseignants – ou des positions particulières, des places en *front office* dans les services. Ce sont des emplois qui se caractérisent par un travail et des compétences spécifiques : des compétences relationnelles qui supposent de se mettre au service des besoins des autres » (Bercot 2015, 6).

Pour rappel, dans la région Nord-Ouest de la Suisse, la féminisation des postes de secrétaires syndicaux·ales varie fortement selon les organisations. On ne trouve en effet aucune femme secrétaire syndicale à Syna, alors qu'elles sont 3 sur les 4 postes au SSP. Ce qui est en outre similaire dans toutes les organisations, c'est que presque tous les postes administratifs sont occupés par des femmes. Dans les petites équipes, à Syna et au SSP, tous les postes sont occupés par des femmes au moment de l'enquête. À Unia, dont la taille est bien plus importante puisque nous parlons de 6 à 12 postes dans l'administration, 92% de femmes y travaillent en 2005, ce qui correspond à 11 femmes pour 1 seul homme. Le taux de femmes descend progressivement à 83% en 2011, mais cette baisse est uniquement liée à la diminution totale de l'effectif de l'administration, en raison probablement de l'embauche, dès 2007, de deux apprentis (hommes) et, dès 2008, de quatre apprenti·e·s (2 hommes et 2 femmes). En 2011, lorsque nous effectuons notre stage dans le service, c'est donc toujours un seul homme qui y travaille. Il occupe une fonction spécifique de comptable et devient l'année suivante responsable de la plus grande part du service de l'administration : finances et gestion des membres.

Pour donner une vue d'ensemble, cette réalité n'est pas spécifique à la région bâloise¹. L'enquête SynEga, menée dans trois cantons différents a pu constater que le travail administratif était essentiellement pris en charge par des femmes dans toutes les organisations étudiées (Fillieule, Monney et Rayner 2019). Au SSP, le *Rapport sur la répartition des femmes et des hommes au sein des organes du SSP* indique que 81% des

¹ Les données nationales ne sont pas clairement répertoriées pour le syndicat Unia qui utilise une catégorisation n'isolant pas les postes de secrétaire administratif·ve·s.

postes administratifs¹ sont occupés par des femmes en 2010 dans les régions (68% à la centrale). À Syna, nous répertorions 86% de secrétaires administratives en moyenne dans les régions.

Les postes administratifs sont plus féminisés dans les petites équipes syndicales. Dans les grandes organisations, lorsque le travail est organisé en équipes, et donc avec des chef·fe·s et des postes de spécialistes, comme à Unia, les hommes sont plus nombreux. Il en va de même pour les postes spécialisés dans les caisses de chômage dont nous n'avons pas tenu compte dans ce décompte². Avec les commissions femmes, qui sont formellement non mixtes, le travail administratif est le seul espace dans les syndicats qui est si fortement féminisé. Comment s'organise ce travail en relation aux autres acteur·trice·s syndicaux·ales ? Existe-t-il une hiérarchie entre ce travail et d'autres activités spécialisées dans les syndicats et dans ce cas, comment rendre compte de la valeur sociale différenciée attribuée à ce travail ? Nous l'analyserons dans les trois sections qui suivent.

1.1 Organisation du travail administratif

Historiquement, et en dehors de quelques pionnières, les femmes salariées dans les syndicats occupèrent des fonctions de secrétaires administratives, entretenant longtemps un rapport de subordination hiérarchique direct avec un secrétaire syndical. Un ancien dirigeant syndical aborde même la question des liens matrimoniaux qui pouvaient exister entre secrétaires administratives et secrétaires syndicaux, comme dans d'autres domaines où le travail administratif est spécialisé. Il affirme qu'« il est clair que le personnel administratif a toujours été féminin ». Il poursuit :

¹ Les recruteurs et recruteuses font également partie du taux, ce qui peut diminuer le pourcentage de femmes car les postes de recruteurs·ses semblent plus mixtes que les postes de secrétariat administratif. Nous ne disposons toutefois pas des éléments précis permettant, ou non, de corroborer cet élément.

² Nous avons exclu le personnel des caisses de chômage d'une part parce qu'il n'existe pas dans tous les syndicats et d'autre part parce que ce sont des postes spécialisés qui devrait donner lieu à une analyse spécifique que nos données ne permettent pas de réaliser.

« Les couples stables ou les mariages, il n’y en avait pas entre secrétaires [politiques], mais plus entre le personnel administratif et un secrétaire. Bon, de manière purement quantitative, il n’y avait pas beaucoup de femmes parmi les secrétaires [syndicaux], il y en avait plus dans le personnel administratif. Il y en avait qui s’étaient probablement rencontré·e·s au syndicat. Et l’autre aspect qu’il y avait bien sûr aussi, c’est que quelqu’un [un secrétaire syndical] engage sa femme. (...) Oui je crois que c’est un peu interdit, mais cela a toujours existé ». (Fritz Boni, secrétaire syndical, ex SIB – Unia)

Nous avons pu voir que ces liens matrimoniaux peuvent exister encore aujourd’hui. Au sein d’Unia par exemple, un secrétaire syndical devenu responsable du service interne est en couple avec une secrétaire administrative au moment de l’enquête. Au sein de Syna, un couple désormais à la retraite a marqué l’organisation. Durant de nombreuses années, l’ancien secrétaire syndical a travaillé avec sa femme qui a repris au pied levé le travail administratif de la région à cause d’un décès tragique. L’encadré qui suit permet de rendre compte de la prise de responsabilité de Hans et Erika Vögeli à Syna et de quelques mécanismes genrés qui agissent dans l’orientation de ce couple vers le travail syndical et administratif.

Encadré 12 : Un couple au cœur du syndicat Syna

Erika et Hans Vögeli¹ sont tou·te·s deux engagé·e·s de longue date dans la région bâloise dans les syndicats chrétiens. Membres et militant·e·s depuis qu'il et elle ont débuté leur apprentissage professionnel, c'est au début des années 1990 que leur engagement prend un nouveau tournant. Hans Vögeli raconte :

« Elle était même, pendant quelque temps, engagée plus que moi dans les syndicats même si j'ai toujours participé également. Et, fin 1993 ou mi-1993, le secrétaire du FCOM [une des organisations qui fusionnera plus tard pour donner le syndicat SYNA] et brusquement décédé. Il a eu une embolie pulmonaire et est décédé des suites de cela. D'un jour à l'autre. On recherchait un successeur, ou une successeuse à vrai dire à ce moment, pour le secrétariat. Ma femme a alors dit qu'elle ne saurait vraisemblablement pas le faire et elle a donc dit que je n'avais qu'à postuler moi »².

Tous deux viennent de milieux populaires et sont syndicalistes depuis des années. Bien qu'elle soit plus impliquée que son mari, Erika Vögeli ne se sent pas compétente pour occuper le poste de secrétaire syndicale. Elle pousse son mari, qui n'est pourtant pas plus expérimenté qu'elle, à postuler.

« Elle a dit non, qu'elle ne souhaite pas postuler. Qu'elle n'arrive pas à parler devant beaucoup de gens, etc. Moi aussi j'ai d'abord dû l'apprendre. Parfois quand je me remémore des situations de faillites touchant 350 personnes et que cela passait à la télévision. Là, j'ai d'abord pour commencer eu vraiment la trouille, mais quand tu es devant ces personnes cela vient tout seul, cela va quoi (rire) ».

La mise au concours du poste de secrétaire syndical tombe à un moment où Hans Vögeli est en plein questionnement autour de sa carrière :

« J'étais en train de réfléchir à me réorienter. Responsable de secteur dans une imprimerie, cela ne me plaisait plus tant que cela. Nous avons remarqué aussi qu'il y avait des signes de crises comme dans toute l'industrie graphique dans les années 1990 et cela continue aujourd'hui. On ferme la BaslerZeitung, etc. J'ai donc postulé au syndicat ».

Hans Vögeli est engagé fin 1993 comme secrétaire de la CMV devant 40 autres candidat·e·s. Si sa femme ne dépose pas sa candidature pour le poste de secrétaire syndicale, elle débutera néanmoins son travail au syndicat peu après son conjoint, mais en tant que secrétaire administrative :

« J'avais encore une collaboratrice en 1994 lorsque j'ai commencé. Elle travaillait en partie pour la FCOM et en partie pour l'union syndicale. Mais cette femme a eu un lourd accident de voiture en avril 1994. Elle est décédée en l'espace de deux jours ».

En l'espace de quelques mois, le syndicat perd donc brusquement et de manière inattendue un secrétaire syndical et une secrétaire administrative. Hans Vögeli raconte :

« C'était horrible. J'étais nouveau au travail et elle qui avait une très grande connaissance de tous les dossiers n'était plus là. Elle était là depuis des années et donc... Là, il fallait à nouveau avoir quelqu'un. Et à ce moment-là, Erika a dit : « écoute, je veux bien venir t'aider aussi longtemps que c'est nécessaire ». Et cela a été nécessaire encore presque jusqu'à 2003 (il rigole) ».

Contrairement à la plupart des syndicalistes de la génération de Hans Vögeli qui racontent en entretien leur désengagement presque total du travail domestique, le secrétaire explique en entretien, qu'à partir de là, le couple partage tant le travail à Syna qu'à la maison :

« Nous avons naturellement partagé aussi le travail à la maison. Et c'est encore comme cela aujourd'hui [ils sont à la retraite] : je suis presque exclusivement le seul à cuisiner. Alors ma femme est bien moins à la cuisine. Elle fait en contrepartie encore certaines choses administratives. Ce que je ne fais pas du tout c'est le repassage. Bien sûr, je serais capable de le faire, mais c'est quelque chose que je n'aime simplement pas du tout et ma femme le fait encore relativement volontiers. Mais ce n'est pas seulement depuis que je travaille là. Nous l'avons toujours fait. Cela a toujours été comme cela que j'ai aidé. Je veux dire, nous n'avons pas de lave-vaisselle, mais la vaisselle, nous l'avons toujours faite ensemble et c'est un moment où tu peux bien parler ensemble ».

Aujourd'hui, les modes d'organisation du travail ont changé et les secrétaires administratives travaillent de manière autonome, en parallèle de quatre, cinq ou parfois six secrétaires syndicaux·ales³. Elles ont souvent de lourdes responsabilités dans la gestion des régions, tout particulièrement dans les petites structures, comme à Syna ou au SSP, où elles assument seules ou à deux le suivi financier, la gestion des fichiers de membres, du paiement des cotisations, des permanences téléphoniques (ou au guichet selon les structures) en passant par les envois postaux de milliers de courriers lorsqu'il s'agit d'écrire aux membres. À Bâle, quelques secrétaires syndicaux·ales gardent des pratiques de délégation d'un certain nombre de tâches et les pratiques varient selon les personnes. Au SSP, une secrétaire administrative précise qu'elle va jusqu'à s'occuper des agendas de certain·e·s secrétaires syndicaux·ales :

¹ À la fin d'une assemblée à laquelle nous avons participé et après laquelle nous sommes allé·e·s boire un verre avec plusieurs syndicalistes dont Hans et Erika Vögeli, nous avons sollicité cette dernière pour un entretien avec nous qu'elle a refusé indiquant que son mari saurait sans doute mieux nous répondre.

² Toutes les citations de l'encadré sont tirées de l'entretien avec Hans Vögeli, ancien secrétaire syndical à Syna.

³ A l'exception de quelques secrétaires qui travaillent encore directement pour des cadres dirigeant·e·s. Il n'y en a aucune dans la région étudiée.

« Je peux fixer les rendez-vous pour Monika, chez elle on peut, chez d'autres on ne peut pas. J'ai accès à l'agenda de tout le monde, mais chez Yvonne, il n'y a rien parce qu'elle utilise un agenda écrit et Daniel, c'est encore plus difficile : chez lui, il y a des rendez-vous fixes, mais sinon presque rien. Donc j'écris des post-its et ils doivent rappeler les gens ». (Doris Lindt, SSP)

Si ces liens existent toujours dans les petites structures, à Unia, nous avons pu observer que les rapports entre travail administratif et syndical sont désormais plus distendus. Après les fusions, Unia est une grande organisation et les directions syndicales cherchent à professionnaliser le travail administratif. Le personnel concerné fait partie d'équipes de plusieurs personnes, presque complètement autonomes des secrétaires syndicaux-ales. Ce qui s'appelle dans cette région le « service interne » est hiérarchisé et sous les ordres d'un responsable administratif et de la direction régionale. Les permanences syndicales sont donc désormais assurées par plusieurs secrétaires administrative·f-s, les cas les plus lourds étant transmis à des conseiller·e-s ou à des juristes. Beatrice Meng en explique le fonctionnement :

« Le membre nous contacte pour des demandes. Par téléphone, en venant au guichet ou par mail et il reçoit une réponse. Là, on a mis à disposition une base de données qui s'appelle la 'redbox' et où les gens peuvent trouver des réponses à leurs questions : « A combien de jours de vacances ai-je droit dans la CCT des menuisiers ? », par exemple. Et là [lors des permanences], tu peux aller voir et donner l'information. Cette 'redbox' est mise en place par un département spécifique à la centrale. Si l'on ne peut répondre via la 'redbox' et si c'est un cas litigieux, on oriente le membre vers ce qu'on appelle le niveau 2 : le conseil juridique. Le membre se rend à une consultation juridique et là on regarde le dossier, on lui écrit peut-être une lettre, etc. Les gens du niveau 2 peuvent aussi utiliser la 'redbox', car il y a aussi des informations pour eux dedans : des textes de loi, etc. Et ensuite, il y a le niveau 3, lorsqu'il doit y avoir recours à des avocat·e-s (...). Ce projet : 'prise en charge individuelle des membres' est en place à Bâle, à Zurich et à Saint-Gall pour le moment. (...) Au niveau 2, ce sont des équivalents des secrétaires syndicaux-ales. On les appelle simplement les conseillers juridiques. Et ce sont soit des secrétaires avec de l'expérience qui étaient avant sur le terrain et qui font désormais du conseil juridique, soit ce sont des gens qui viennent de l'extérieur- tu n'as pas besoin d'être juriste patenté pour le faire. On les forme. Mais cette séparation n'est pas effective dans toutes les régions. Il y a beaucoup de régions où les secrétaires syndicaux font en même temps du terrain et du conseil juridique. Par exemple dans le canton de Vaud pour l'instant » (Beatrice Meng, responsable syndicale, Unia).

Cette autonomisation du service juridique est présentée comme diminuant l'amplitude des tâches des secrétaires syndicaux-ales d'une part, et améliorant le service aux membres en le technicisant et le professionnalisant, d'autre part. À partir de 2011 où cette organisation est mise en place, on assiste donc à Bâle à une transformation de la prise en charge individuelle des membres qui renforce le rôle et donne plus de poids aux

secrétaires administrative·f·s. Durant la semaine de terrain où nous avons travaillé au service administratif, nous n'avons eu aucun contact particulier avec les secrétaires syndicaux·ales, ce qui montre l'autonomie de l'un et l'autre des services.

Nous avons vu que l'organisation du travail administratif a changé. D'un travail directement subordonné à un·e secrétaire syndical·e, il est devenu beaucoup plus autonome et couvre désormais les premiers niveaux de conseils aux membres. Nous verrons dans ce qui suit, comment se mesure la valeur symbolique et matérielle du travail administratif en comparaison à d'autres activités spécialisées dans les organisations.

1.2 Le travail des coulisses

Dans tous les syndicats et malgré sa spécialisation, le travail administratif demeure aujourd'hui moins rétribué matériellement. Au SSP à Bâle, les deux secrétaires administratives indiquent se trouver dans les classes 11 [dès 5'100 CHF bruts sur 13 mois] ou 12 [dès 5'400 CHF bruts sur 13 mois] alors qu'elles évoquent le fait que les secrétaires syndicaux·ales entrent directement dans la classe 15. À Syna, la secrétaire administrative interviewée nous informe gagner un peu moins de 4'500 francs nets par mois à 100% alors que les secrétaires politiques de la même région gagnent, d'après l'un d'entre eux, entre 7'000 et 8'000 francs bruts. Au-delà des écarts de rémunérations, les conditions de travail sont aussi très différentes, en particulier dans les grandes équipes comme à Unia où un des responsables de la région opère une nette distinction entre catégories qui se matérialise dans le comptage du temps de travail :

« Tu ne seras jamais dans une situation où nous, secrétaires syndicaux, nous timbrons. Et j'affirme que les secrétaires syndicaux qui veulent cela ne sont tout simplement pas des gens politisés et ils sont donc au mauvais endroit. À la caisse de chômage par contre ils timbrent. À l'administration également ils timbrent. [...] L'exercice chez eux est vraiment différent ». (Marcel Diesbach, responsable syndical, Unia)

Les secrétaires syndicaux·ales sont considéré·e·s comme des « cadres intermédiaires » chez Unia, ce qui n'est pas le cas des secrétaires administrative·f·s. L'injonction est forte pour eux à travailler à temps plein (négociable parfois à 80 %). À l'inverse, les temps partiels sont admis pour les postes administratifs, montrant par-là que ces postes sont considérés comme plus divisibles et remplaçables. Dans la même ligne,

les horaires sont cadrés et parfois même contrôlés par le timbrage¹. Enfin, à la différence d'une grande partie des secrétaires syndicaux·ales qui travaillent au-delà de leur pourcentage contractuel, les temps partiels des secrétaires administrative·f·s sont en général effectifs et pas seulement théoriques². Il n'est en général pas attendu que les secrétaires administrative·f·s participent aux réunions syndicales de la région. À Bâle, aucune secrétaire administrative ne participe aux réunions militantes dans la région. À Syna, la secrétaire raconte à quel point le fait de participer à une réunion syndicale en dehors de ses heures de travail ne l'intéresse pas. Le responsable lui a proposé un jour de reprendre le poste de caissière³ de la région, ce qu'elle refuse catégoriquement :

« Je dois dire très honnêtement que cela m'aurait fait trop. Ensuite, tu dois encore rester le mardi à 20 heures encore aller à des réunions, etc. Non ! J'ai dit : non, je travaille vraiment du matin à 6h45 jusqu'à 17h ici alors je ne veux pas encore en plus le soir... (...) Mon temps libre m'est trop précieux ». (Claudia Weber, secrétaire administrative, Syna)

Dans cette interaction entre la secrétaire administrative et le coordinateur de région, la limitation de l'engagement est dicible pour elle et acceptable dans le rôle qu'elle occupe au syndicat. Cela montre à quel point les secrétaires administrative·f·s ne sont pas soumis-es aux mêmes attentes normatives (Goffman 1974), et aux injonctions au don de soi. Finalement, leur temps de travail se calque sur des horaires classiques de bureau, avec une exigence de présence lors des permanences téléphoniques ou de guichet, mais une grande liberté et autonomie autour.

« À la réception, cela a toujours été des femmes, à la comptabilité il y avait des femmes [...] Elles ne faisaient pas de travail politique. Très peu, très peu. Elles ont toujours approuvé, mais elles ne sont en fait jamais devenues actives. Elles avaient simplement leur job ». (Laura Lindel, ex-secrétaire syndicale, SIB-Unia).

À l'exception d'une des secrétaires du SSP, par ailleurs très engagée politiquement dans la région, le travail n'est pas vécu sur le mode de la vocation qui est pourtant au cœur même de « l'éthos syndical » (Fillieule, Monney, et Rayner 2019) qui sera approfondi dans le prochain chapitre.

¹ Le timbrage signifie l'enregistrement par une machine du temps de travail et donc le pointage en France.

² Des exceptions existent, mais en général, lorsque le temps de travail est dépassé, les heures peuvent aussi plus facilement être récupérées.

³ Ce poste est un poste militant. Il s'agit de la personne qui s'occupe de la comptabilité. Dans les organisations de taille moyenne, ce sont encore aujourd'hui des militant·e·s dans les comités qui sont responsables de ces questions, au moins sur le papier. Chez Unia, au vu de la taille et des sommes d'argent concernées, ces postes sont professionnalisés.

La différenciation et la hiérarchisation entre les pôles administratif et politique se mesurent aussi dans la symbolique spatiale : les postes administratifs incarnent l'organisation de *l'intérieur* alors que les secrétaires syndicaux·ales incarnent le syndicat à *l'extérieur*, que ce soit dans l'organisation et les négociations, sur les lieux de travail, dans les manifestations publiques ou dans les médias. Cette division se retrouve à Unia jusque dans la terminologie allemande des activités. Le pôle administratif se regroupe dans l'*Innendienst* (le service intérieur) alors que le travail des secrétaires syndicaux·ales qui vont sur le terrain s'appelle l'*Aussendienst*, le service extérieur. Dans les organisations où les professionnel·le·s sont peu nombreux·ses et où les militant·e·s sont rares, il arrive que des secrétaires administratif·ve·s participent, parfois à contrecœur, à des actions vers l'extérieur, comme la récolte de signatures lors d'initiatives populaires. Durant l'enquête, une initiative pour une sixième semaine de vacances est récoltée par Syna. Dans la région Nord-Ouest de la Suisse, la collègue secrétaire administrative est sollicitée pour aider à récolter. Elle raconte :

« C'est plutôt un mal nécessaire. Je ne suis en fait pas vraiment le genre de personne qui aime aller dans la rue. Mais c'était clair dès le départ que cela fait partie du job et cela n'arrive pas tous les jours. Donc simplement sortir une fois de temps en temps deux heures ça va ». (Claudia Weber, administrative, Syna)

Claudia Weber raconte ainsi que ce sont en général des thèmes qu'elle « peut soutenir » et lorsque ce n'est pas le cas, comme pour le revenu inconditionnel¹, elle ne participe pas à la récolte de signatures.

Cette distinction entre intérieur *versus* extérieur se retrouve jusqu'aux postes les plus élevés de la hiérarchie à Unia. Comme déjà expliqué, une femme et un homme se partagent la responsabilité de la région. Elle s'occupe principalement du personnel administratif et de tout ce qui est dirigé vers l'intérieur de l'organisation, lui gère ce qui est dirigé vers l'extérieur, l'équipe des secrétaires syndicaux·ales, dénommé·e·s personnel « de la mobilisation », ainsi que la représentation du syndicat dans les médias, les négociations, etc. La co-responsable explique :

¹ Elle dit que personne n'a jamais réussi à lui expliquer comment il peut être financé donc qu'elle n'arrive pas à le défendre.

« Je m'énerve tellement dans la politique partisane. Je ne m'impose pas d'en faire. (...) C'est pour cela que je m'oriente vers l'intérieur de l'organisation et, sur ce qui va à l'extérieur, je le laisse à mon collègue. C'est lié à un calcul politique. [...] Je ne suis pas douée pour les postes publics. J'ai trop peu de calcul politique. Je parle trop vite avec mes tripes. [...] On se partage les instances syndicales. Je suis responsable du comité directeur [organe exécutif], je suis aussi présidente du comité directeur et mon collègue est responsable du comité régional et de l'assemblée des délégué-e-s. Là aussi on se répartit ce qui va vers l'extérieur : la milice, les personnes de confiance [c'est mon collègue] et le comité directeur, c'est plus un regard vers l'intérieur [c'est elle] ». (Beatrice Meng, responsable syndicale, Unia)

Si ce n'est pas le cas de cette responsable, cette division pointe également une plus faible politisation des personnels administratifs relativement aux secrétaires. Si, dans la région, les secrétaires administratives du SSP sont encartées dans un parti et militantes, et si elles participent au 1^{er} mai ou à d'autres manifestations, la plupart des secrétaires administrative·f-s, tous syndicats confondus, se tiennent plus à distance des événements publics. Dans l'enquête par questionnaire, l'affiliation à un parti politique l'indique clairement. Les secrétaires syndicaux·ales sont près de la moitié à être affilié·e-s à un parti politique alors que l'affiliation des secrétaires administrative·f-s s'élève seulement à 17%. Nous avons montré plus haut combien l'activité politique et les liens qui en découlent pèsent sur le recrutement des secrétaires syndicaux·ales – « ce sont ceux qui portent du rouge¹ » –, il n'en va pas de même dans le recrutement du personnel administratif. Un des responsables du recrutement dans la région explique que tant que la personne n'est pas « de droite », elle peut être engagée dans le pôle administratif, mais pas dans la mobilisation :

« Dans le domaine classique du secrétariat syndical, on ne peut engager que des gens qui ont une conscience politique syndicale. Quelqu'un qui ne l'a pas, ou qui ne l'a que partiellement ne va pas rester là. Tu dois l'avoir à 100%. Tu ne peux prendre du plaisir dans ce travail que si tu es convaincu. Et être convaincu cela veut dire que tu peux aussi te positionner politiquement, tu veux changer quelque chose. (...) À la caisse de chômage, la focale est plus mise sur leurs compétences dans le domaine, mais c'est quand même à mon avis important de savoir s'ils et elles sont conscient·e-s de la différence entre le fait de travailler à la caisse de pension d'Unia ou à celle de la ville. Je leur demande toujours leurs orientations politiques. Avec quelqu'un d'apolitique, je peux envisager de faire un contrat, tu ne peux pas le faire avec quelqu'un de droite, même ici [dans l'administration]. Et dans les positions de responsables de secteurs [administratifs] encore moins. Cette personne siège au comité directeur. Ce ne sont pas des godillots. La question de la loyauté et de la solidarité par rapport à Unia est importante ». (Beatrice Meng, responsable syndicale, Unia)

¹ Les secrétaires syndicaux·ales d'Unia portent en effet du rouge tant au sens propre par leur uniforme de travail, qu'au sens figuré, par les valeurs qu'ils et elles doivent incarner et défendre.

Un ancien responsable de la région va dans le même sens. Il différencie des compétences techniques, censées pouvoir facilement s'acquérir, des dispositions politiques contestataires qui doivent pré-exister à l'engagement des secrétaires syndicaux :

« Dans l'appareil de mobilisation, c'est important que nous ayons des gens politisés ou engagés. Dans le secteur de la caisse de chômage ou des finances, c'est bien s'il y a une compréhension ou une conscience, mais les compétences techniques sont là en partie différentes. Je dis simplement : la technique, pour un secrétaire syndical, on peut la lui donner. Mais si quelqu'un n'a pas le politique, tu ne peux pas le transmettre. Tu ne peux simplement pas... cela n'a pas de sens. (...) Sitôt que quelqu'un doit comprendre pourquoi on va à une manifestation, tu as besoin d'une compréhension politique. Et si tu ne l'as pas, alors tu peux laisser tomber ». (Johann Ackermann, Unia)

Au fond, la division entre « extérieur » et « intérieur » illustre concrètement comment l'invisibilisation du travail administratif prend forme. Lorsque durant un congrès, un-e secrétaire syndical-e prend la parole pour présenter le programme stratégique d'un secteur, lorsqu'un-e autre est interviewé-e dans les médias au sujet du résultat d'une initiative sur le salaire minimum, c'est un travail visible et reconnu. À l'inverse et alors même que ces tâches représentent un travail considérable, aussi nécessaire au bon fonctionnement du syndicat, les tâches administratives, comme l'organisation pratique d'un congrès (réservation des salles, commande des buffets de nourriture, envoi des invitations, gestion des inscriptions, etc.) est invisible et donne lieu à peu de reconnaissance symbolique et matérielle. Autre indice, les rapports d'activités tendent à occulter le travail des personnels administratifs. Nous trouvons quelques informations sur les bilans comptables, des tableaux sur le nombre de syndiqué-e-s, etc., mais le travail fait par les secrétaires administratif-ve-s est presque totalement absent. À titre d'exemple, dans le dernier rapport d'activité d'Unia (2008-2012), seules 5 pages sur plus de 100 traitent de la caisse de chômage. Parmi les objectifs stratégiques que se fixe le syndicat, seul un sur sept concerne le pôle administratif du personnel syndical – il est lié au projet de transformation du service de conseil aux membres qui a à voir plus généralement avec la professionnalisation de l'organisation. Pour finir, il est remarquable que la politique des quotas, dont nous avons vu l'importance dans le monde syndical aujourd'hui (Monney, Fillieule, et Avanza 2013), du moins dans les organisations liées à l'USS, ne concerne pas le personnel administratif, à l'exception des quelques postes de cadres administratifs dans les comités directeurs d'Unia ; ce qui à soi seul indique combien

ces postes de travail, comme dans d'autres institutions, ne sont pas considérés comme un enjeu de pouvoir.

1.3 Une vitrine pour le syndicat

Si le travail administratif est relativement invisibilisé et que la plupart des secrétaires expriment un rapport plus distancé au travail syndical, nous avons constaté durant l'enquête de terrain deux dimensions peu mises en exergue par les entretiens. Premièrement, les secrétaires administratives constituent une véritable vitrine des syndicats pour les membres ou les personnes qui les contactent : elles sont souvent le premier contact des gens avec l'organisation et jouent donc à ce titre un rôle crucial. Deuxièmement, le travail administratif est aussi usant que le reste du travail syndical. Les cadences durant les permanences sont élevées et les gens qui viennent au syndicat sont en général dans des situations de crise pouvant rendre les interactions difficiles, en particulier lors des très fréquents refus qui doivent être signifiés chaque jour aux personnes non-membres qui sollicitent les syndicats.

Quelle que soit l'organisation pratique des secrétariats, les secrétaires administrati-ve-s sont régulièrement les personnes avec qui les salarié-e-s entrent en contact. À Syna et au SSP, les secrétaires répondent quotidiennement au téléphone (durant les permanences) et accueillent les personnes qui viennent directement durant les heures d'ouverture au syndicat. Généralement, il s'agit de répondre à toutes les questions liées aux cotisations, y compris au mécontentement qui peut être lié aux délicats aspects financiers (rappels de facture, menaces de mise en poursuite). Pour tout ce qui est syndical, les secrétaires réorientent les membres vers les permanent-e-s chargé-e-s des secteurs ou vers des permanences juridiques si les personnes ne sont pas membres.

À Unia, la région est parmi les pionnières d'une nouvelle organisation pour traiter les dossiers individuels. Désormais, une partie des secrétaires administratives sont formées pour prendre en charge des dossiers « simples » et pour donner les premiers renseignements concrets au guichet. Nous avons pu participer à ce travail lors des permanences et en restituons un aperçu dans l'Encadré 13.

Encadré 13: Le poids du travail au guichet

Ce jour-là au guichet¹, Alexandra Savic et Cristina Reyes assurent la permanence. Le guichet est ouvert entre 14h et 18h. Derrière le guichet, le travail s'enchaîne à un rythme soutenu. Le téléphone, auquel Cristina Reyes répond à partir d'un casque à oreillette, n'arrête pas de sonner en même temps que les personnes défilent au guichet. Mal à l'aise d'être assise derrière elles sans rien faire, je tente de réceptionner les gens quitte à leur dire d'attendre ou à poser des questions. Les situations sont variées : certaines personnes, membres du syndicat, viennent avec un rendez-vous et sont dirigées vers le ou la conseillère ou l'avocat, selon la nature et la complexité du problème. De nombreuses personnes viennent au guichet sans rendez-vous. Lorsqu'elles sont membres, les deux secrétaires les conseillent dans la mesure du possible et leur prévoient si nécessaire un rendez-vous dans les jours à venir avec les conseiller·ère·s. Pour les non-membres, les secrétaires leur conseillent d'aller à la permanence juridique de l'Union syndicale bâloise qui a lieu chaque jour à partir de 18h dans le même bâtiment et qui permet, pour un prix dérisoire, d'avoir quelques conseils juridiques.

Le fait de refuser de prendre en charge le dossier d'une personne en détresse nécessite une prise de distance émotionnelle loin d'être évidente à établir. Par exemple durant l'après-midi, une femme vient au guichet avec son beau-frère, car elle ne parle pas l'allemand. Elle travaille dans un kiosque local et n'a pas reçu du tout de salaire depuis plusieurs mois. Cristina Reyes m'explique qu'on ne peut pas la défendre, car son cas ira jusqu'au tribunal et que la dame n'est pas membre du syndicat. Le refus est net et difficile à entendre pour la personne au guichet.

Les situations s'enchaînent et la plupart des conseils se font en espagnol, en portugais, en albanais. L'ambiance est assez oppressante avec un mélange de bruits stressants (le téléphone sonne sans arrêt), de personnes en situation de crise venant demander de l'aide sans que les secrétaires ne puissent toujours entrer en matière. Par moment, mon estomac se noue devant la dureté des situations exprimées par les personnes qui viennent au guichet.

Le travail des secrétaires administratif·ve·s dans les syndicats va au-delà des aspects bureautiques propre à tout travail administratif. Dans l'analyse du « drame social du travail syndical » (Fillieule, Monney, et Rayner 2019, 138), nous nous appuyons sur Hughes pour parler de la tension des secrétaires syndicaux·ales qui perçoivent « comme une routine quotidienne ce qui constitue une situation de crise pour ceux qui font appel à leurs services » (E. Hughes 1996a, 84). Nous constatons finalement que dans le travail de

¹ Notes de terrain, mardi 4 décembre 2012.

guichet ou lors des permanences téléphoniques, les secrétaires administratif·ve·s sont confronté·e·s eux·elles aussi à la « routine des urgences » qui est une source de tension constante, car « celui qui affronte une situation de crise pense que l'autre essaie de minimiser ses ennuis et ne le prend pas assez au sérieux » (E. Hughes 1996a, 84). Cependant, là où les secrétaires syndicaux·ales peuvent intervenir et retirer des rétributions symboliques assez fortes, les secrétaires administratif·ve·s sont d'abord confronté·e·s à une part du « sale boulot » qui est celui de « trier les gens au guichet ».

Le travail de « tri des gens » est rendu d'autant plus difficile que les critères peuvent être relativement flous. Opposer un refus d'entrée en matière à une personne cherchant de l'aide entre en contradiction avec une des motivations au travail syndical qui est le fait d'exercer un métier qui « aide les gens » et qui « fait sens » comme l'explique Claudia Weber :

« J'ai souhaité faire un travail où l'on peut aider les gens, simplement travailler ensemble avec les gens, faire un travail qui serve à quelque chose et qui a du sens. [...] Je ne me verrais jamais travailler dans un backoffice à être assise et entrer des factures sans contact avec les gens. Ce n'est pas lié à des convictions politiques, mais ce qui compte pour moi c'est d'aider les gens » (Claudia Weber, secrétaire administrative, Syna).

Le récit d'un secrétaire syndical d'une autre région explicite finalement bien la différence entre les rétributions qui peuvent être retirées du travail lors des permanences, lors desquelles, à la différence des secrétaires qui font suivre les demandes ou les tries, il peut immédiatement intervenir et obtenir de la reconnaissance :

« En fait c'est assez égoïste, toi, quand tu aides quelqu'un, et que tu as réussi, c'est ton métier, moi je suis payé pour ça. Je négocie avec un patron, je prends mon téléphone à ma permanence, j'obtiens quelque chose pour un salarié, des heures supplémentaires, etc. Je suis payé. La personne en face tu es le Dieu pour elle, donc elle est super contente ; donc c'est assez égoïste finalement, c'est quand même quelque chose, tu te prends une bouffée d'air ; t'es content, dans les résultats. Chez BIFAG¹ je veux dire, sans me dire, se louer de toi, que t'es le héros national, t'es quand même juste content d'avoir réussi ce genre de choses, t'as une satisfaction » (Paul Loup, secrétaire syndical, Unia Vaud).

Pour conclure, nous avons vu que, dans les organisations syndicales, le travail administratif reste essentiellement fait par des femmes. C'est l'activité syndicale où la

¹ Une entreprise qui souhaitait délocaliser la production et fermer une usine de la région ce qui aurait entraîné la suppression de plusieurs centaines de poste. Suite à la mobilisation syndicale du personnel et à l'intervention des autorités politiques qui ont proposé des déductions fiscales allant au-delà de ce qui est pourtant déjà fait dans le canton, la production a été maintenue.

division sexuée du travail est la plus forte. Leur travail reste encore invisibilisé, moins reconnu et moins rétribué symboliquement et matériellement. Or, il s'agit d'un travail essentiel à l'organisation en termes de gestion des fichiers de membres et d'encaissement des cotisations (qui sont pour certains syndicats une des seules sources de revenus), mais aussi de contact et de premiers renseignements sur le syndicat. Le travail lors des permanences téléphoniques ou au guichet constitue une vitrine des organisations. Dans leur rôle spécifique, les secrétaires administratif·ve·s échappent en partie à l'injonction au don de soi qui pèse sur l'engagement des autres syndicalistes. Toutefois, loin de se limiter à des tâches de bureautique, lors des permanences téléphoniques ou au guichet, les secrétaires sont elles aussi aux prises avec la tension liée à la « routine de l'urgence ». La difficulté est renforcée, car elles doivent faire le « sale boulot » du tri des gens pouvant bénéficier ou non du suivi du syndicat. Les récents changements dans l'organisation du suivi individuel à Unia Bâle ouvrent de nouvelles perspectives de formation et réorganisent en partie le travail administratif, diminuant la séparation entre travail syndical et administratif et ouvrant la perspective d'un déplacement de la division sexuée du travail.

Section 2 : Du désintérêt du travail pour la cause des femmes

Dans les syndicats, nous avons vu dans le chapitre 3, que le travail pour la cause des femmes s'est en partie institutionnalisé dans les syndicats. Ce qui est appelé le « travail femmes » a deux agendas principaux : l'un destiné à l'externe de l'organisation dans le sens où il s'intéresse aux problèmes spécifiques des femmes dans leurs activités salariées et dans le travail de reproduction, et l'autre orienté vers l'interne de l'organisation où il tente d'améliorer la place des femmes dans les syndicats. Longtemps, le discours et les représentations dominantes dans les syndicats renvoyaient l'oppression des femmes à une lutte secondaire à (et dérivée de) la lutte des classes (Delphy 1998, 32). Le fait de reléguer la « cause des femmes » à une oppression secondaire fait depuis longtemps débat, car « pour les féministes, l'oppression des femmes préexistait à la propriété privée et ne découlait pas de l'opposition capital/travail, même si le système capitaliste s'était réapproprié à son profit la domination 'patriarcale' » (Trat 2006, 146). Et de fait, les luttes féministes au sein des organisations syndicales sont vues par

certain·e·s comme des éléments de division de la classe ouvrière¹. Si ces représentations existent encore aujourd'hui dans les syndicats, elles ne sont plus dominantes. Depuis une quinzaine d'années, la plupart d'entre eux ont intégré le discours de la lutte pour l'égalité entre hommes et femmes dans leurs revendications. De nombreuses femmes sont organisées dans les syndicats et s'engagent pour la cause des femmes. Loin d'être pour autant la panacée, plus que de l'hostilité, le « travail femmes » fait désormais face à un certain désintérêt, invisibilisant et disqualifiant le travail des femmes syndicalistes, parfois féministes.

Avant d'entrer dans la réalité régionale, la première chose à souligner pour comprendre dans quel contexte le « travail femmes » s'effectue, c'est que le féminisme n'a pas si bonne presse dans les milieux syndicaux². En 2012, au moment de la récolte des données du questionnaire, à la question « vous considérez-vous comme féministe ? », une courte majorité des syndicalistes répondent « non » ou « plutôt non »³. Toutes catégories confondues, les femmes sont 59% à se dire féministes ou plutôt féministes contre 39 % des hommes. C'est parmi le personnel administratif, essentiellement féminin, que le féminisme fait le moins recette avec seulement 28% de réponses positives. À l'inverse, c'est parmi les secrétaires syndicales que le rapport au féminisme est le plus partagé puisque près de la moitié (49%) se dit « plutôt féministe » ou « féministe ». Le « travail femmes » dans les syndicats se fait donc dans un contexte où le rapport au féminisme est pour le moins distendu.

Si l'on regarde de près les conditions pratiques de réalisation du travail consacré aux femmes, apparaît un décalage – certes variable selon les syndicats – entre les discours et la réalité, entre les mesures prises tant à l'intérieur des organisations qu'à l'extérieur en direction des travailleuses et les moyens dédiés à leur mise en œuvre effective. Cet écart, nous avons pu le mesurer lors de notre enquête de terrain. À partir de nos observations et entretiens, on soulignera ici deux points symptomatiques : la question du manque de moyens dédiés aux questions femmes dans les organisations et le caractère toujours secondaire de ce domaine de lutte⁴.

¹ Sur la Fédération Suisse des travailleuses, voir Natchkova, 2011.

² Après la mobilisation historique de la grève des femmes de 2019, il serait intéressant de voir si ces frontières ont bougé tant à l'extérieur qu'à l'intérieur des syndicats.

³ Le taux de réponse est faible à cette question, placée en fin de questionnaire, les pourcentages sont calculés sur 606 répondant·e·s.

⁴ Dans les années qui ont suivi l'enquête, une partie du monde syndical s'est même illustré par l'utilisation de l'élévation de l'âge de la retraite des femmes comme monnaie d'échange politique dans une grande

2.1 Le manque de moyens attribués dans les régions

L'entretien avec une des premières femmes à avoir occupé un poste spécifiquement dédié à la cause des femmes dans la région Nord-Ouest de la Suisse révèle les difficultés que de telles pionnières ont pu rencontrer dans des syndicats encore très masculins dans les années 1990. La secrétaire syndicale témoigne d'une inégalité salariale qu'elle vit au syndicat, impossible à accepter dans un contexte où le syndicat porte au même moment une campagne à ce sujet vers les lieux de travail :

« Alors ça [le salaire], c'est un point qui a aussi amené à remettre en cause ma motivation et je l'ai découvert plus ou moins par hasard... Car ce n'était pas transparent. [...] Dans le cadre d'une discussion sur l'égalité salariale, s'est mis en place un comité « Égalité salariale maintenant ». Et l'un des murs porteurs était naturellement la transparence des salaires. Oui, aussi au sein du syndicat. Et c'est comme ça que j'ai pu voir une liste des salaires et que j'ai constaté que je gagnais moins que mes collègues. Il peut bien sûr aussi y avoir des raisons. Tu vois, s'il y en a un qui est déjà là depuis des années, etc. Mais si je me comparais avec d'autres qui avaient plus ou moins commencé en même temps... Je gagnais moins. Et j'ai attiré l'attention là-dessus : « bon je veux maintenant être classée, j'aimerais être classée comme mon collègue ». (Laura Lindel, ex-secrétaire syndicale, SIB-Unia)

Pourtant, plutôt que de reclasser la secrétaire syndicale, les responsables tentent de justifier son classement même si, pour elle, l'écart demeure inexplicable :

« Ils ont donc commencé à parler d'expérience ; je n'aurais pas d'expérience syndicale. Et là j'ai dit : « oui chers collègues, seulement vous ne m'avez pas embauchée pour mon expérience syndicale, mais pour mon expérience liée aux femmes, mon expérience du travail des femmes et mon réseau de femmes et ça, Dieu sait si je l'amène avec moi ! Et du point de vue de la formation, je suis aussi à niveau, je suis universitaire, etc. ». Mais ils ne sont pas entrés en matière, ils ne m'ont pas changé de classement ». (Laura Lindel, ex-secrétaire syndicale, SIB-Unia)

Cette expérience d'inégalité salariale interne aura des conséquences concrètes puisqu'elle contribuera *in fine* au désengagement de cette secrétaire. Son poste ne sera pas remplacé immédiatement, rendant difficile la transmission. Au-delà de ce cas, certes un peu ancien désormais, on constate dans les trois syndicats étudiés un manque de prise en considération du « travail femmes » dans les cahiers des charges. À Syna, le travail femmes n'est attribué à aucun secrétaire de la région, qui ne sont d'ailleurs que des

réforme des retraites menée par un Ministre socialiste, montrant à quel point la cause des femmes peut être reléguée au second plan. Les tensions internes suscitées ont été grandes et le président de l'Union syndicale suisse hué lors de sa venue au Congrès des femmes de l'Union syndicale suisse.

hommes au moment de l'enquête. Au SSP, la commission femmes n'existe plus¹. Les dires d'une secrétaire régionale déjà relatés au chapitre 3, indiquent que le temps à consacrer au travail des femmes n'est pas défini ou pris en compte sérieusement dans la division du travail². Le manque de prise en considération de ce travail remet ici en cause sa continuité. Au SSP, les régions sont très autonomes de la centrale et peu d'incitations sont mises en œuvre pour favoriser le travail femmes. À Unia, nous avons vu précédemment qu'une commission très active de femmes se réunit régulièrement et depuis des années à Bâle. Plusieurs secrétaires se succèdent à la prise en charge du travail femmes dans la région. Celui-ci n'est pas pris en compte dans les cahiers des charges. Une secrétaire particulièrement investie dans l'organisation du 14 juin 2011 raconte :

« L'année passée, on a eu une grande manifestation des femmes [le 14 juin]. Et ce n'est que, entre guillemets, du travail femmes au sens propre. Cela a toujours été chez moi à côté de tout le reste. J'ai toujours dû prendre ce temps – enfin c'est encore comme cela aujourd'hui. Je dirige un secteur ce qui veut dire que j'ai des responsabilités politiques par rapport à celui-ci. J'ai la direction d'une équipe. Et le travail femmes c'est un peu ma passion, mais là je dois toujours me prendre ce temps [en plus], je ne l'ai pas simplement... oui. Donc c'est devenu un peu trop à la longue » (Elena Dubey, secrétaire syndicale, Unia).

D'ailleurs, au moment où cette responsable se désengage momentanément à cause d'un burnout, la secrétaire qui la remplace veut négocier un allègement de son cahier des charges pour compenser la prise en charge du groupe d'intérêt des femmes. Sa prédécesseure elle-même, qui est également sa responsable de secteur, refuse de le lui accorder :

« Elena est tombée malade et s'est posé la question de qui va le faire [le travail femmes] et là j'ai dit que je le fais. Et maintenant [qu'elle est revenue à temps partiel] on le fait quasi à deux et ce n'est pas très important de savoir comment cela va continuer, car cela joue très bien comme cela.

VM : Mais tu étais déjà engagée à 100% avant n'est-ce que pas ? Et quand tu as pris le travail femmes tu as diminué ton travail pour la chimie ou c'est simplement un peu en plus ?

¹ Les mécanismes qui ont mené à l'arrêt de la commission des femmes du SSP de la région sont explicités dans le chapitre 3.

² Pour rappel, la secrétaire indiquait que : « C'est aussi un peu une question de temps. Il devrait quand même y avoir quelqu'un parmi nous, parmi l'équipe de secrétaires qui prend cela [le travail femmes] et prend des initiatives. Si quelqu'un parmi les secrétaires prenait cela en charge et faisait quelque chose, alors il y aurait sûrement quelques femmes qui viendraient. Mais, d'une manière ou d'une autre, nous n'avons pas le temps » (Monika Feuerbach, secrétaire syndicale, SSP).

Oui c'est le problème que j'ai avec ça. J'en ai une fois parlé à Elena. J'ai dit à Elena que si je reprends les femmes alors j'aimerais une entreprise¹ de moins. Et à cela elle a dit qu'il n'y a pas de pourcentage de poste pour le travail des groupes d'intérêt » (Flora Rosenwald, secrétaire syndicale, Unia).

De fait, le travail femmes repose sur les épaules d'éventuelles secrétaires militantes féministes convaincues. Car le travail femmes se fait en plus du reste. Notre enquête montre ainsi que dans la région en question, le groupe d'intérêt des femmes a toujours pu compter sur des secrétaires et sur des militantes convaincues. Les données de l'enquête SynEga nous permettent toutefois de comparer la situation et de montrer que c'est loin d'être le cas dans toutes les régions d'Unia. Une secrétaire d'une autre région raconte :

« Oui alors je suis responsable pour les groupes d'intérêts des femmes, les groupes égalitaires à la région. On m'a nommée comme cela, et puis j'ai dit oui. Du coup je me tape – j'appelle cela me taper parce que je déteste ça – toutes ces réunions interpartis, inter organisationnelles, d'organisation du 8 mars, du 14 juin, là on va faire une manif la session du 18 janvier pour, enfin contre l'initiative UDC contre l'avortement, c'est pareil je fais partie de l'organisation de ce truc » (Celia Dubuis, secrétaire syndicale, Unia).

Nettement moins convaincue par le travail femmes que ses collègues secrétaires de Bâle, le groupe femmes dans sa région ne se réunit pas. Elle assure les réunions de coordination sur des campagnes extérieures, mais cela s'arrête là.

2.2 La cause des femmes : un « programme de beau temps »

Si ces éléments informent sur la position dominée du « travail femmes » qui est fait en quelque sorte « gratuitement », c'est plus généralement le fait que les questions femmes demeurent aujourd'hui partout « un programme de beau temps », comme le dit si bien une secrétaire en charge de l'égalité dans la région, qui se révèle le plus marquant. D'autres travaux l'ont montré, les questions d'égalité sont perçues comme secondaires, comparées à la nécessité de recruter et de garder les membres, de former ou de sécuriser la reconnaissance d'un syndicat (Guillaume 2018). De plus, « l'égalité professionnelle est bien souvent perçue comme un « luxe » comparé à la sauvegarde de l'emploi, la défense des salaires et des conditions de travail » (Pochic et Guillaume 2010, 78), en particulier dans des contextes économiques difficiles. Pourtant, la situation des femmes

¹ Les secrétaires syndicaux dans la chimie dans cette région d'Unia, se répartissent le travail notamment par entreprise : chaque secrétaire a un certain nombre de grosses entreprises de la chimie et de la pharma dont elle ou il est en charge.

en Suisse est objectivement plus précaire : elles constituent la majorité des personnes vivant en dessous du seuil de pauvreté, des bas salaires et des victimes de violences par exemple.

Plus que l'opposition frontale au travail syndical des instances femmes non mixtes qui, bien qu'elle soit présente, est moins dicible aujourd'hui, celui-ci reste encore relégué au second plan et minimisé. Les activités syndicales dans les secteurs professionnels, par opposition aux activités des « groupes d'intérêts » (commission femmes ou migrant-e-s) restent premières dans toutes les organisations. C'est-à-dire que les groupes syndicaux, qui organisent les syndiqué-e-s en fonction du secteur professionnel dans lequel ils ou elles travaillent ont plus de poids dans les organisations syndicales que les groupes femmes, le groupe migrant-e-s ou celui des jeunes. Dans la région du Nord-Ouest de la Suisse, à Syna cela se constate par l'absence de discussion au sujet des femmes au travail. Au SSP, on constate cette même absence, si ce n'est dans les batailles menées pour revaloriser des professions féminisées dans la région. On le remarque aussi dans le suivi de l'organisation du 14 juin 2011. Une des secrétaires du SSP y est fortement impliquée. Mais son travail n'a presque aucun écho auprès des autres collègues ou des militant-e-s du syndicat. À Unia, la situation est plus complexe. La négociation des conventions collectives est placée au cœur de l'activité syndicale. Dans la région, la présence d'importantes industries pharmaceutiques confronte régulièrement le syndicat à des délocalisations et des renvois collectifs focalisant hautement l'attention. Par ailleurs, sur le terrain, nous avons pu observer que de manière générale, « faire de nouveaux membres » est l'injonction principale du travail syndical, comme nous l'avons expliqué dans le chapitre 1, laissant peu d'espace pour le « travail femmes » qui ne se comptabilise pas avec un objectif précis en nombre de membres.

Au fond, la définition des priorités est un enjeu de lutte quotidien. L'enjeu des « questions femmes » ne se restreint donc pas à la mise à l'agenda « programmatique ». La plupart des syndicats ont un discours et des revendications à ce sujet, grâce au travail des commissions femmes nationales. C'est la réalisation concrète de ces programmes dans les régions qui peut faire défaut. Les premières *secrétaires femmes* interrogées racontent dans les années 1990 les limites auxquelles elles sont confrontées : théoriquement les collègues et militants soutiennent l'égalité entre hommes et femmes, mais « lorsqu'il s'agit concrètement de la faire... et que ça coûte en plus de l'argent. Alors ça devient difficile et là ils sont toujours coincés ». Leur participation est toujours limitée :

« Lorsqu'il y a des actions, en lien avec l'assurance maternité, je ne sais pas... en lien avec les places de crèche. Je ne dis pas qu'aucun homme n'a participé, on peut dire quand même que ce sont toujours les mêmes qui sont venus, qui sont venus à un stand et qui se sont mis avec nous, sinon ce n'était quand même souvent que des femmes et les hommes avaient ma foi d'autres priorités ». (Laura Lindel, ex-secrétaire syndicale, SIB-Unia)

Sa successeure relève le même type de décalage lorsqu'il s'agit concrètement de négocier des améliorations pour les femmes dans les conventions collectives. Ainsi, lorsqu'il s'agit de défendre fermement des revendications d'égalité entre hommes et femmes :

« Ils m'ont soutenue sur le moment, mais cela n'avait très clairement pas un très grand poids. Et pour beaucoup ce n'était vraiment pas un sujet pertinent [...]. C'est aussi le cas pour les hommes de la commission d'entreprise. Pour eux, les questions d'égalité n'avaient pas beaucoup de poids. Mais naturellement, ils ne me sont pas tombés dessus. Ils sont donc simplement restés silencieux ou n'ont pas soutenu. Mais ce que je n'ai jamais connu, c'est quelque chose comme : « ensemble nous soutenons et disons : ici nous avons un paquet de revendications et cela [les revendications d'égalité] fait partie du paquet ». (Antonia Aeby, ex-secrétaire syndicale, SIB-Unia)

Ce décalage entre le discours officiel prôné par les organisations et le soutien concret dont bénéficient les femmes syndicalistes qui se battent pour la cause des femmes au travail est toujours d'actualité. Afin de l'illustrer, nous revenons ici sur une grande mobilisation qui a eu lieu durant notre enquête à Bâle et dans toute la Suisse.

En Suisse, le 14 juin a une valeur particulière pour les femmes syndicalistes. En 1991, près d'un demi-million de femmes se mobilisaient par des actions de débrayages originales dans le pays sous le slogan : « les femmes les bras croisés, le pays perd pied ». La grève des femmes de 1991 a eu un écho international et son ampleur a surpris jusqu'aux organisatrices du mouvement. Depuis, chaque année, les femmes syndicalistes organisent des actions, rassemblements, manifestations à cette date clé. Le 14 juin 2019, quelques jours avant que ces lignes ne soient rédigées, une seconde grève des femmes marque l'histoire de la Suisse. Si l'effet de surprise a été moindre qu'en 1991, les réseaux sociaux et les médias ayant largement relayé l'organisation de la grève, la mobilisation est encore plus massive. Des centaines de milliers de femmes se sont mobilisées à travers toute la Suisse, organisées dans des centaines de collectifs créés dans les cantons, les communes, les lieux de travail et les quartiers. Dans plusieurs grandes villes suisses, les cortèges qui se sont déroulés en fin de journée étaient les plus grands jamais vu notamment dans les cantons les plus conservateurs.

Pour revenir à la période de l'enquête, en 2009 déjà, les femmes syndicalistes de l'USS, sur impulsion des femmes du SSP, lançaient le projet d'une nouvelle journée de mobilisation en 2011, vingt ans après la première grève des femmes. À Bâle où nous avons participé à l'organisation de ce qui s'appellera « la journée de grève et de mobilisation du 14 juin 2011 », trois secrétaires syndicales ont joué un rôle clé. La secrétaire chargée du groupe femmes d'Unia, lance une première convocation large pour l'organisation d'un comité. Elle travaille ensuite en réseau avec une ancienne secrétaire syndicale d'Unia (avec qui elle partage son engagement au Parti socialiste) désormais chez Syndicom ainsi qu'avec la secrétaire du SSP qui avait été pendant des années chargée du groupe femmes désormais éteint. Malgré la mobilisation de quelques autres femmes dans le collectif et pour la préparation d'activités ponctuelles, l'organisation pratique et le travail de réflexion sont très largement pris en charge par ces trois permanentes syndicales. Elles travaillent dans des syndicats différents, mais dont les secrétariats sont dans le même bâtiment ce qui facilite la coordination.

La journée du 14 juin 2011 ne passe pas inaperçue. Des femmes décorent et taguent la ville durant la nuit, des activités se déroulent toute la journée sur une place au centre-ville le *Theaterplatz*. Une motion est déposée au Grand Conseil pour supprimer les classes salariales les plus basses des salarié·e·s de l'État, qui concernent à 90% de femmes. Un cortège défile dans la rue en fin de journée. Au total, rien qu'à Bâle, plusieurs centaines de femmes et d'hommes (largement moins nombreux) participeront à cette journée. Pour les secrétaires, la journée est un succès public, mais pas sur les lieux de travail où très peu d'actions syndicales ont été organisées. Pourtant, la secrétaire syndicale d'Unia a tenté de mobiliser dans le secteur de la vente par exemple. Malgré cela, depuis 1991 et avant 2019, il s'agit de la plus grande manifestation syndicale féministe en Suisse et dans la région.

Si les femmes des syndicats ont porté cette journée, elles doivent convaincre les gens y compris à l'intérieur de leurs propres organisations. Elena Dubey, qui est membre du comité directeur obtient la fermeture de la caisse de chômage ce jour-là, pour que toutes les femmes travaillant au syndicat puissent participer si elles le souhaitent. Les collègues sont tou·te·s mobilisé·e·s durant la journée pour l'organisation. Au SSP, les collègues femmes de Monika Feuerbach participent à la journée en y assistant. La décision est prise de fermer le secrétariat ce jour-là. Elle est seule toutefois à participer à

l'organisation concrète du travail. Le seul collègue masculin du secrétariat du SSP ne viendra qu'en fin de journée, parce qu'il est inscrit dans le planning pour tenir le bar.

Si des femmes dans les syndicats se battent pour mettre ces questions à l'ordre du jour, leur travail contraste avec des discours anti-féministes tenus y compris par des responsables. Ainsi, lors d'une discussion faisant suite à un entretien avec un responsable de la région, ce dernier tient des propos très virulents contre les féministes et les mobilisations du 14 juin. Il qualifie les femmes syndicalistes impliquées dans l'organisation du 14 juin de « vieilles féministes » des années 1970 qu'il déteste, qui ont brûlé leur soutien-gorge et n'en ont plus jamais remis depuis ». Alors que, dans la même discussion, il indique que la lutte syndicale prendra des centaines d'années, et que le but est simplement de « mieux partager le gâteau », lorsqu'il s'agit des luttes féministes, il affirme « en avoir assez d'entendre toujours les mêmes histoires ». Il a trouvé que « le 14 juin 2011 était totalement nul. Qu'il s'agissait de fêter une grève qui avait déjà été un échec en 1991 ». Selon ses dires, presque aucune revendication n'a pu aboutir. À Bâle, il n'y avait « que 400 personnes, dont environ 200 vieilles féministes ».

Ces remarques, qui ne transparaissent pas dans les réunions, sont pourtant revenues plusieurs fois dans les discussions informelles. Le 14 juin 2011 est aussi un sujet de rigolade comme le raconte cette secrétaire :

« C'est la direction [nationale] du syndicat qui a décidé de cette mobilisation et du coup, les régions doivent la mettre en place. Mais les mecs ne le comprennent pas, ce sont des thèmes qui intéressent plus les femmes et qui peuvent les faire venir dans les syndicats. Les hommes ne se laissent pas convaincre par cela. Il y a un rapport au sujet de ce qui a été fait, combien de personnes sont venues, combien de nouvelles membres à travers le 14 juin. Et les mecs rigolent de ça »
(Elena Dubey, secrétaire syndicale, Unia)

Les actions et mobilisations organisées par les secrétaires et les groupes femmes sont peu relayées, voire déconsidérées. L'enquête SynEga a d'ailleurs permis de montrer que, dans d'autres régions, au sein d'Unia, les réactions des hommes sont tout aussi dénigrantes à ce sujet.

Dans le canton de Vaud, la manifestation a par exemple réuni en 2011 entre 1'500 et 2'000 personnes, dépassant très largement les effectifs du cortège du 1^{er} mai qui se montent en général à quelque 500 personnes. C'est bien parce que c'est une mobilisation féministe que de tels événements sont dénigrés. Les blagues le jour de l'événement

montrent aussi comment certains responsables ne prennent pas au sérieux le « travail femmes » dans l'organisation.

« C'est dans des comportements et c'est souvent en se défendant d'être machiste qu'ils le sont le plus, en fait. Mon autre chef de section, [ironiquement] mon cher Eric, est toujours en train de dire « oui, je porte du violet tu as vu c'est la couleur des femmes à Unia », enfin. Ou « les femmes d'abord », ou ce genre de connerie. Mais je n'en peux plus en fait. Parce que c'est vraiment fondamentalement montrer que... [élève la voix] qu'il n'y croit pas ! » (Celia Dubuis, secrétaire syndicale, Unia)

Aux congrès auxquels nous avons pu assister, il n'y a pas forcément d'hostilité déclarée aux revendications des « groupes femmes », mais le désintérêt est patent. Par exemple, lors du congrès de Travail.Suisse en 2011, la secrétaire centrale responsable de la politique d'égalité présente le programme concernant la « conciliation travail-famille » et les enjeux du « congé paternité qui devrait être prolongé ». À la fin de son intervention, seule une femme de Syna intervient pour soutenir et rebondir sur l'intervention de la secrétaire. L'absence de discussion, en comparaison aux autres présentations, marque le désintérêt des syndicalistes face à ces enjeux. Pour finir, lorsqu'on rentre au cœur des rapports internes de pouvoir, les entretiens permettent d'affiner les hiérarchies symboliques chez Unia. Ce qui donne du poids dans l'organisation, c'est de diriger un secteur professionnel. Un dirigeant affirme au sujet de la féminisation des plus hauts postes du syndicat :

« Je pense qu'aujourd'hui on ne s'est pas mal adapté [à l'entrée des femmes dans le syndicat]. On n'est pas partout au même stade, mais on ne s'est pas mal adapté et on a quand même une réelle présence [de femmes] aussi dans des fonctions importantes. Simplement, ce qu'il y a, et je persiste à en être convaincu, c'est que si on veut vraiment jouer un rôle à Unia, les fonctions formelles ne suffisent pas. Par exemple, membre du comité directeur : qui est dans le comité directeur ? Qui est important là-dedans ? Moi je suis persuadé que, si tu veux y jouer un rôle, alors tu dois jouer un rôle dans notre activité principale qui est la politique conventionnelle [négociation des CCT]. Tu dois avoir des branches et même, tu dois avoir des branches importantes. Moi j'ai eu mon poids parce que je suis responsable de la construction et parce que j'ai derrière moi environ 100'000 travailleurs de la construction avec une CCT et parce qu'ils peuvent manifester et parce qu'on est un pouvoir. C'est plus difficile d'avoir une position similaire si tu es comme ça... en quelque sorte... si tu fais des travaux dans le domaine de la politique ou de la formation. Tu peux aussi jouer un rôle, mais j'ai l'impression qu'on doit encore travailler plus à ce sujet, au niveau régional comme au niveau national, il doit y avoir plus de femmes qui deviennent responsables des conventions. Plus de femmes doivent aller négocier, être là, diriger le combat face aux patrons. Je pense simplement que c'est ensuite très important pour le positionnement [dans l'organisation]. Sans ça, ça ne va pas ». (Johann Ackermann, responsable syndical, Unia)

Ainsi, occuper un poste au comité directeur en étant responsable des groupes d'intérêt, dont le GI femmes, ne donne pas le même poids dans l'organisation que de diriger un secteur professionnel.

Pour conclure, dans les syndicats, le travail pour « la cause des femmes » est pris en charge par des femmes syndicalistes. Cette spécialisation du travail dans les syndicats n'est pas spécifique aux femmes puisque tous les secteurs professionnels et plusieurs autres « groupes sociaux » (comme les jeunes et les migrant·e·s) s'organisent également dans des instances spécifiques. Toutefois, ce qui marque lorsqu'on analyse le « travail femmes », c'est sa déconsidération. Ainsi, lorsque les femmes syndicalistes organisent en 2011 le 14 juin, leur travail n'est pas véritablement pris au sérieux ou reconnu par les collègues. Ce travail est d'ailleurs fait en plus, par des femmes syndicalistes par ailleurs féministes et convaincues de l'importance de « la cause des femmes ». En ce sens, il n'est pas comptabilisé dans les cahiers des charges des secrétaires dans les régions ce qui en fait un travail gratuit. Le travail femmes est ainsi tributaire de la « conscience féministe à toute épreuve » (Trat 2006, 147) des « responsables femmes » dans les syndicats. Sa prise en charge dans les régions est rendue possible seulement lorsque des femmes féministes et sensibles à la question de genre en sont responsables, comme c'est le cas à Unia Bâle. On oscille ainsi entre d'un côté, des syndicalistes qui luttent pour institutionnaliser dans les syndicats des moyens consacrés aux questions femmes, pour instaurer des quotas dans les organes décisionnels et pour avoir des commissions femmes non mixtes et mettre ces questions à l'ordre du jour des agendas des organisations, et de l'autre, des femmes secrétaires assignées au travail femmes alors qu'elles ne sont pas intéressées à le faire ou n'y croient pas.

Conclusion

Dans ce chapitre, il s'agissait de comprendre comment, dans les organisations syndicales, continue à opérer un processus de division sexuée du travail. Dans les syndicats, certaines tâches, par exemple le travail administratif et pour la cause des femmes, sont des « travaux de femmes ». Essentiellement pris en charge par elles, ils ont pour caractéristiques d'être en grande partie invisibilisé pour le premier, dénigré ou considéré comme un « travail de beau temps » pour le second.

La première section a traité du travail administratif, qui demeure essentiellement exercé par des femmes. Nous l'avons montré à Bâle, où hormis le responsable de la comptabilité et deux apprentis à Unia, toutes les secrétaires sont des femmes. L'organisation du travail administratif s'est transformée au cours des dernières années. Aujourd'hui, une secrétaire administrative n'est plus immédiatement subordonnée à un secrétaire syndical¹.

Dans les petits syndicats à Bâle, l'ensemble du travail administratif (comptabilité, gestion des membres, permanences) repose sur les épaules de deux secrétaires administratives travaillant à temps partiel au SSP et d'une seule secrétaire administrative à temps plein à Syna. Elles portent donc de lourdes responsabilités et travaillent de manière autonome. À Unia Bâle, le travail administratif est hiérarchisé. Il s'est spécialisé et réorganisé. Nous avons insisté en particulier sur les permanences syndicales, auparavant faites par les secrétaires syndicaux·ales, et prises en charge aujourd'hui par des secrétaires administratif·ve·s formées pour trier les gens au guichet et répondre aux premières questions syndicales des membres.

Nous avons montré que ces transformations n'empêchent pas que dans toutes les organisations, le travail administratif est marqué par une moindre rétribution matérielle et symbolique. Il demeure en particulier invisibilisé.

Dans le rôle spécifique qui est attendu d'elles, les secrétaires échappent en grande partie à l'injonction au don de soi et à l'élasticité des heures de travail qui pèsent sur l'engagement du personnel syndical. Leur profil est d'ailleurs souvent moins politisé. Toutefois, au guichet ou lors des permanences téléphoniques, elles représentent une vitrine importante des syndicats. Elles n'échappent pas, dans ces moments, à la tension que crée la « routine de l'urgence ». Nous l'avons même considérée renforcée par le fait qu'elles doivent rediriger toute une partie des personnes vers d'autres services et refuser l'aide immédiate du syndicat. Beaucoup de personnes venant au guichet ou appelant la permanence ne sont pas membres. « Le sale boulot » du tri des gens peut alors fortement entrer en contradiction avec les motivations exprimées par les secrétaires du fait de travailler dans un syndicat.

¹ Nous n'utilisons volontairement pas le langage épïcène car c'est bien dans ce sens que le rapport social s'exerce.

La deuxième section a interrogé le travail pour la cause des femmes dans les syndicats. Exercé dans un contexte où le féminisme n'a pas bonne presse dans les organisations¹, il est exercé essentiellement par des femmes. Au moment de leur création, les groupes femmes ont exigé leur non-mixité et les secrétaires responsables de ces groupes sont donc des femmes. Certaines manifestent un intérêt pour la « cause des femmes », d'autres sont assignées à ce travail par leur hiérarchie. À Bâle, une commission femmes existait pendant 40 ans au SSP, mais elle s'est dissoute. C'est à Unia qu'un groupe femmes est aujourd'hui particulièrement actif.

Deux aspects ont permis de souligner la moindre valeur symbolique et matérielle de ce travail dans les syndicats : le manque de moyens dédiés et le caractère toujours secondaire de ce domaine de lutte.

Nous avons vu que, dès le début de leur existence, les postes de responsable femmes ont pu être rétribués par des salaires inférieurs à d'autres postes considérés comme équivalents. À l'instar des responsables des autres groupes d'intérêts dans la région (migration et jeunes), mais contrairement aux responsables des secteurs professionnels (industrie, artisanat, tertiaire, construction), exercer une fonction de responsable de groupe d'intérêt ne donne accès, ni à un siège au comité directeur régional, ni à la participation au Congrès du syndicat (dont les places étaient disputées durant l'enquête).

La prise de responsabilité du GI Femmes ne donne pas lieu à une adaptation du cahier des charges et est donc faite en plus de tout le reste. Cette absence de prise en compte rend ce travail gratuit et informe de l'aspect secondaire qu'il occupe.

Durant l'enquête, nous avons rarement constaté une opposition frontale au « travail femmes », mais il reste toujours un « programme de beau temps ». Nous l'avons vu en particulier lorsqu'il s'agit de négocier des améliorations concrètes dans les CCT ou de se mobiliser collectivement sur ces questions. Le manque d'intérêt manifesté pour la journée d'action et de mobilisation du 14 juin 2011 nous a permis de l'illustrer dans tous les syndicats de la région. L'existence de la mobilisation et le fait que de nombreuses personnes y ont participé tiennent à l'investissement de quelques rares syndicalistes féministes dans la région, parfois très peu soutenues par le reste de l'organisation.

¹ Ce qui a sans doute en partie changé aujourd'hui mais nous ne pouvons l'affirmer avec certitude sans avoir refait circuler de questionnaire à ce sujet.

Pour finir, analyser la division sexuée du travail syndical donne à voir des hiérarchies symboliques dans les organisations, qui n'apparaissent pas dans les statuts ou dans les discours officiels. À ce sujet, à poste égal dans le comité directeur national d'Unia, diriger un secteur professionnel donne plus de poids dans l'organisation qu'être responsable du groupe d'intérêt des femmes.

Chapitre 5 : Articuler des sphères de vie

Le détournement des femmes du militantisme vers la sphère privée constitue un thème central dans le discours des syndicalistes comme dans la recherche (Trat et Zylberberg-Hocquard 2000; Le Quentrec et Rieu 2003). La question du maintien de l'engagement syndical des femmes se pose ainsi pour comprendre la féminisation des organisations syndicales. Celles qui s'engagent sont-elles des « femmes exceptionnelles » (Guillaume 2018) ? Nous savons que malgré un certain déplacement des relations sociales, un des principes organisateurs de la société, induit par le système patriarcal, reste la division sexuée du travail (Kergoat 2000) qui assigne principalement le travail reproductif aux femmes. En raison de socialisations fortement sexuées et de leur traduction dans les arrangements sociaux quotidiens, l'investissement psycho-affectif des femmes dans la sphère familiale et affective demeure globalement plus important que celui des hommes. L'investissement des femmes dans les activités militantes s'avère donc souvent plus mesuré et marqué par une tentative de mieux préserver la sphère des activités familiales (Maruani 1979).

À partir de ce constat, on sait que les temps sociaux des femmes sont particulièrement en concurrence les uns avec les autres. Or, l'engagement syndical est lui aussi particulièrement chronophage, temporellement et émotionnellement. Dans ce chapitre, nous chercherons donc à comprendre comment s'articulent¹ les différents temps sociaux des syndicalistes ?

Dans une première section, nous chercherons à comprendre l'articulation entre le militantisme syndical et la sphère familiale et affective. Nous chercherons tout d'abord à comprendre comment se forme l'élasticité du temps syndical, en lien avec la construction du travail syndical comme métier à vocation (Fillieule, Monney, et Rayner 2019). En analysant la socialisation organisationnelle, nous verrons comment s'inculquent, implicitement et explicitement, les valeurs de « don de soi » au travail faisant du syndicat une « institution dévorante » (Coser 1974; Franzway 2000), encore plus dans les petites organisations (Kirton 2018). Nous nous intéresserons ensuite à la sphère familiale et affective des syndicalistes afin de voir de manière contextualisée quelles sont les

¹ Nous emploierons le terme « d'articulation » plutôt que celui de « conciliation », qui sous-entend une gestion harmonieuse des espaces de vie alors qu'il s'agit plutôt d'un véritable casse-tête.

configurations familiales des hommes et des femmes syndicalistes ? Nous commencerons par décrire l'anatomie familiale à partir des résultats du questionnaire. C'est ensuite à partir des parcours de vie des syndicalistes bâlois·e·s, dans une approche interactionniste des carrières (Becker 1960), que nous verrons comment les syndicalistes investissent le temps syndical et domestique. Si les temps sociaux des syndicalistes incluent d'autres sphères, comme celle du politique, du sport ou des loisirs par exemple, nous avons décidé de consacrer un chapitre à l'articulation spécifique du syndicalisme avec la sphère domestique et affective, car c'est celle qui happe le plus le temps des femmes. À ce titre, l'assignation des femmes à la sphère domestique et privée est une des divisions les plus structurantes du rapport au temps des femmes.

L'analyse de la première section met l'accent sur des femmes qui sont engagées syndicalement au moment de l'enquête. Elle met moins en lumière celles qui sont déjà parties malgré le caractère heuristique que cela pourrait présenter pour la compréhension de l'articulation des temps sociaux. Dans une seconde section, nous retracerons donc le portrait d'une femme syndicaliste dont le parcours est justement marqué par un désengagement, lié essentiellement à la sphère familiale. Retracer son profil nous intéresse d'autant plus que son compagnon est aussi permanent syndical et que nous l'avons interviewé également. L'analyse conjointe de ces deux entretiens permet ainsi de rapporter la trajectoire de l'un à l'autre afin d'éclairer plusieurs mécanismes de négociation du temps syndical et de la sphère affective et privée, y compris par rapport aux investissements psycho-affectifs genrés qui s'y jouent.

Section 1 : Arbitrage entre les sphères de vie

Ce qui nous intéresse dans cette section, c'est de commencer par caractériser les sphères de vie dans lesquelles les syndicalistes s'impliquent. Ainsi, les syndicats seront caractérisés comme des « institutions dévorantes¹ ». Ce concept, développé par Lewis A. Coser (1974) décrit une institution sociale qui requiert un engagement personnel « sans partage », réclamant une adhésion complète des membres et absorbant l'intégralité de leur personne. Appliquant ce concept aux syndicats, Susan Franzway montre comment le syndicalisme exige de ses militant·e·s un niveau d'engagement élevé, auquel s'ajoute une

¹ Concept repris de l'anglais « greedy institution ».

lourde charge de travail émotionnel (Franzway 2000). Au contraire des « institutions totales » caractérisées par Erving Goffman, les « institutions dévorantes » ne s'appuient pas sur la force physique et préfèrent en général des mécanismes « non physiques » pour séparer « l'insider » de « l'outsider ». À partir de là, en raison de l'aspect dévorant de l'institution, l'articulation entre le « temps syndical » avec les autres sphères de vie peut se révéler compliquée. Nous nous intéresserons plus spécifiquement à l'articulation avec la sphère familiale et privée, où la forte dimension genrée se voit davantage.

La question des incidences du militantisme sur la sphère privée reste peu abordée dans les travaux de sociologie de l'engagement. Dans ce domaine, les effets du militantisme s'énoncent fréquemment en termes de coûts (Leclercq et Pagis 2011, 12; voir Biland, Moalic-Minnaert et Yon; Lechaux et Sommier; Masclet, Porée, Bargel in Fillieule et al. 2018), d'autant plus pour les femmes sur lesquelles repose principalement la prise en charge du travail domestique. Nous verrons que le poids des obligations attachées aux autres sphères de vie pèse différemment sur les hommes et les femmes syndicalistes. Elles entrent en conflit avec l'exigence de disponibilité et don de soi marquant l'éthos syndical.

1.1 Le travail de la vocation

L'éthique vocationnelle du syndicalisme se trouve au cœur du fonctionnement des syndicats (Fillieule, Monney, et Rayner 2019). La vocation se définit en tant « qu'économie inversée » dans laquelle le travail ne vise pas à garantir un revenu, mais au contraire une activité dont le prix est justement de pouvoir l'exercer (Bourdieu 1992)¹. Sapiro avance dans son analyse des métiers artistiques que « les métiers à vocation sont des activités relativement rares, impliquant l'idée de mission, de service de la collectivité, de don de soi et de désintéressement. Ils requièrent une forme d'ascèse, un investissement total dans l'activité considérée comme fin en soi, sans recherche de profit temporel » (Sapiro 2007, 5). Or, que les syndicalistes l'énoncent sur un mode enchanté ou au contraire s'en plaignent, l'engagement syndical est fortement marqué par une morale du désintéressement et la survalorisation de « l'investissement personnel, l'exemplarité, la loyauté et le dévouement à la cause » (Guillaume et Pochic 2009, 49). Pour les permanent·e·s syndicaux·ales, ces dimensions sont les mêmes que dans les contextes

¹ Voir également (Sapiro 2007; Schlanger 1997).

associatifs où, « être employé [...] implique souvent de collaborer avec des militant·e·s bénévoles. Or, cette spécificité entraîne *de facto* une banalisation des heures supplémentaires et une injonction à s'engager sans compter son temps. Pourquoi compter ses heures ou réclamer des congés quand d'autres travaillent gratuitement ? Autrement dit, tout travail salarié dans le secteur associatif implique irrémédiablement une part de travail bénévole qui « va de soi » puisqu'elle est implicitement prescrite par l'invocation de l'esprit associatif » (Hély 2008, 137-138). Cette contrainte aide à comprendre la mobilisation très fréquente par les secrétaires du registre vocationnel pour parler de leur métier, que ce soit sur le mode de l'adhésion et de l'*illusio*, ou sur un mode plus distancié. Cette dimension de l'engagement est présente et vécue dans toutes les organisations syndicales. Elle l'est particulièrement chez les secrétaires syndicaux·ales, mais également chez les militant·e·s les plus engagé·e·s. À Unia, la perception de son travail par le responsable de la région l'illustre parfaitement :

« Fondamentalement ce job ce n'est pas un travail, c'est une vocation. Je n'ai jamais compté les heures. Ce n'est pas travailler. Jusqu'à un certain niveau, ce n'est pas travailler, c'est une vocation. C'est comme... c'est un job de rêve » (Adrian Bloch, responsable syndical, Unia).

L'injonction au don de soi et à l'« oubli » du rapport salarial a deux dimensions principales : l'acceptation d'une rémunération plus faible et l'élasticité du temps de travail qui se renforce par le contexte dans lequel s'exerce le syndicalisme en Suisse. En effet, l'inexistence des décharges syndicales et les permanent·e·s étant extérieurs au lieu de travail font que le travail syndical, pour les militant·e·s comme pour les permanent·e·s, doit s'exercer en dehors des horaires de travail habituels, donc souvent le soir et le week-end, ce que nous exemplifions dans l'encadré suivant.

Encadré 14: Des journées extensibles de travail¹

Entrer en contact sur les lieux de travail avec les salarié·e·s avant leur arrivée à l'hôpital, au bureau ou à l'usine, se réunir entre collègues délégué·e·s syndicaux·ales de différentes entreprises, tracter, manifester, sont des activités qui nécessitent de s'organiser en dehors des horaires de travail habituels. Nous avons suivi les journées des permanent·e·s syndicaux·ales d'Unia, et si elles peuvent fortement varier, leur caractéristique commune est qu'elles sont souvent extensibles. Le matin, les secrétaires d'Unia, parfois accompagné·e·s de militant·e·s, se rendent sur les lieux de travail. Les raisons sont multiples et dépendent de l'actualité syndicale et politique. L'accès aux entreprises varie selon les secteurs. Dans la construction, les journées débutent tous les jours à 8h avec les tournées sur les chantiers pour faire signer des pétitions, transmettre des informations sur une campagne ou une mobilisation, pour syndiquer les ouvrier·ère·s et contrôler que les conditions de travail sont conformes à la convention collective. Dans le tertiaire, les secrétaires vont par exemple récolter un questionnaire sur les conditions de travail dans la vente qui doit servir pour une campagne contre la prolongation des horaires d'ouverture des magasins. Le but est de distribuer le questionnaire à des « personnes de confiance »² membres d'Unia ou à des salarié·e·s avec qui les secrétaires syndicaux·ales ont des contacts réguliers.

Dans l'industrie, les tractages n'ont pas lieu tous les jours. Les lieux de travail sont plus difficiles d'accès pour des syndicalistes non salarié·e·s de l'usine. Les tracts sont distribués lors des changements d'équipe devant les usines. Les journées peuvent donc débiter plusieurs fois par mois dès 5h30-6h. Après ces tractages matinaux, les permanent·e·s retournent au secrétariat syndical et les militant·e·s vont au travail. Dans les secrétariats, les journées s'articulent ensuite entre travail au bureau, avancement des dossiers, préparation de négociations et de séances syndicales.

Les soirées sont extensibles également à cause de la multitude de réunions et assemblées syndicales, qui peuvent avoir lieu durant la journée, mais qui ont surtout lieu le soir et le week-end, à la fin de la journée de travail des gens. Dans la construction, les horaires matinaux font que les journées de travail se finissent tôt et que les réunions syndicales ont souvent lieu à 18h. Les secrétaires organisent les séances avec leurs groupes respectifs. Parfois, certains sujets donnent lieu à des conférences, sous forme de formations ou d'informations syndicales. Par exemple, en novembre 2012, durant la campagne nationale d'Unia pour la responsabilité des entreprises qui sous-traitent le travail sur les chantiers, un secrétaire organise une soirée au sujet du dumping salarial. La conférence a lieu en face du plus gros chantier de la ville, à 18h, à la sortie du travail. Dans l'industrie, les horaires de réunion sont plus difficiles à fixer en

raison des horaires en 3 X 8 heures. Les secrétaires ne peuvent accéder aux usines donc le travail syndical passe par les délégué-e-s dans les entreprises. Dans les secteurs où des salarié-e-s travaillent en continu, fixer une heure de réunion est un casse-tête. Ainsi, lors de la fermeture d'une usine dans la région bâloise, les syndicalistes décident d'organiser deux assemblées générales du personnel pour toucher le plus de personnes possible. C'est dans la vente que les horaires de réunion sont les plus tardifs. Comme les magasins ne ferment qu'à 19h, les séances du comité ne débutent pas avant 20h, tout comme d'autres types de réunions dans ce secteur.

Les jours de réunion syndicale, les secrétaires et les militant-es ont des horaires extensibles. Or, pour la plupart d'entre elles et eux, la fréquence de ces longues journées est de plusieurs fois par semaine, sans compter que les week-ends ont lieu les réunions nationales et les manifestations, plusieurs fois par an.

Le travail syndical s'apprend principalement « sur le tas », transmis en général par des collègues ou d'autres militant-e-s³. Les valeurs du don de soi se transmettent donc notamment par des inculcations implicites. Pour les nombreuses personnes issue-s des cercles politiques et militants, cet éthos s'acquiert généralement déjà bien avant l'entrée dans le syndicalisme. Dans les entretiens, les secrétaires racontent comment ces inculcations au don de soi s'expriment aussi de manière explicite dès le départ de l'engagement :

« [Ma responsable] m'a dit un jour de manière percutante : 'Walter, prends congé de ta parenté, de tes amis, tu as fait un pacte avec le diable'. Et... cela ne s'est pas avéré complètement faux. Parce que... tu as une fois une réunion ou un congrès ou une formation continue, une assemblée d'entreprise... je ne sais quoi encore... une action avec des bougies... Et quoi encore... souper de Noël avec le comité d'entreprise. Et... ça a lieu le soir, naturellement, quand autrement ? C'est quand les gens ont fini le travail. Et ça justement c'est... Alors ce n'est pas dans notre temps libre, chez nous ça appartient au temps de travail, mais... enfin ça se situe là où est normalement le temps libre ». (Walter Lutz, secrétaire syndical Unia)

Pour un certain nombre de secrétaires, le plus souvent ceux et celles déjà militant-e-s auparavant, le registre vocationnel s'exprime subjectivement comme la réalisation d'une appétence et d'une adhésion individuelles. Il est bien en phase avec le

¹ Cet encadré se base sur les notes de terrain prises en novembre 2012 durant notre stage de terrain au syndicat Unia Nord-Ouest de la Suisse.

² Terminologie utilisée par Unia pour parler de délégué-e-s syndicaux-ales.

³ La deuxième partie du chapitre 3 du livre collectif retrace particulièrement bien ces modes d'apprentissage (Fillieule, Monney, et Rayner 2019, 171 et suivantes).

système de valeurs implicites intériorisé *par* la socialisation, système générateur de dispositions à dimension éthique et de principes pratiques au cœur desquels l'on trouve la morale du désintéressement propre au militantisme. On le retrouve par exemple chez une des secrétaires de la région, dont le parcours ascensionnel est particulièrement marqué et rapide et qui explique :

« Je crois que le problème est qu'en tant que syndicaliste, ce n'est pas un job comme un autre. Ce sont mes convictions politiques, ce sont mes principes, mon idéologie pour laquelle je me bats aussi en dehors de mon bureau tous les jours. Je n'arrête pas d'être syndicaliste parce que je sors de mon bureau le soir ». (Elena Dubey, secrétaire syndicale, Unia)

Nous devons cependant nous garder de rapporter la prégnance du registre vocationnel au seul éthos militant des secrétaires, ce dont ils sont souvent convaincu·e·s¹. À la fois parce que cet éthos n'est pas partagé par tou·te·s, mais surtout parce que le registre vocationnel est aussi, sinon d'abord, redevable d'un processus de formation et de matérialisation du métier syndical comme métier à vocation (Fillieule, Monney, et Rayner 2019). La plupart des organisations syndicales exigent un engagement total excédant de loin les termes du contrat de travail. Dans un tel contexte, la réticence à l'engagement total est peu dicible, car toujours suspecte d'un manque de ferveur politique. Ce stigmatisme risque de peser d'autant plus sur celles et ceux non issu·e·s de la base, d'entrée de jeu soupçonné·e·s de distance au monde ouvrier et donc aux préoccupations des militant·e·s, mais aussi sur les personnes ne pouvant attester d'une ferveur militante acquise avant l'entrée dans le métier. Plus généralement, les statuts de membre, militant·e et salarié·e du syndicat pouvant successivement être occupés par les un·e·s et les autres, cela rend très difficile la requalification de tâches un temps pensées comme bénévoles et militantes en termes de travail professionnalisé et salarié. Un des responsables syndicaux de la région, qui est pourtant entré directement dans le travail syndical salarié, sans avoir été militant syndical (sauf dans le syndicalisme étudiantin) explique :

¹ « la notion de vocation (...) s'enracine dans une profonde dénéiation des mécanismes sociaux qui participent de sa formation au niveau collectif et individuel » (Sapiro 2007, 8).

« Si tu réfléchis à quelqu'un d'actif [syndicalement] dans l'entreprise à un moment donné ; ensuite, il entre à la commission du personnel, ensuite il est peut-être président de la commission du personnel et à un certain moment il devient secrétaire syndical. Jusqu'au moment où il est devenu secrétaire syndical, l'ensemble de son engagement syndical était dans son temps libre, et ensuite il devient secrétaire syndical. Il est avec les mêmes personnes autour de la table, le soir à une séance et ensuite encore autour d'une bière. Et d'un coup c'est du travail ? Ça ne fonctionne pas ! Le terme de « travail » est en fait difficile dans la vie de tous les jours des secrétaires syndicaux. Où est-ce que ça commence, où est-ce que ça finit ? (Adrian Bloch, Unia).

L'enquête SynEga met en lumière que cette éthique vocationnelle est aujourd'hui en partie remise en cause par de nouvelles générations de syndicalistes tout en pointant qu'il « reste difficile de mesurer à quel point ce rejet du modèle vocationnel pourrait contribuer à produire un changement de perception au sein du collectif de travail et *in fine* une modification de l'éthos professionnel » (Fillieule, Monney, et Rayner 2019, 194). Les contraintes institutionnelles restent encore très fortes. Ainsi, une secrétaire syndicale venant d'avoir un enfant et souhaitant diminuer son taux d'emploi s'est par exemple vu refuser le fait de travailler à 50% à Unia, ce qui va conduire à son départ qui heurte profondément l'équipe de la région. En l'évoquant, une de ses collègues secrétaires syndicales explicite le caractère genré de cette empreinte vocationnelle du travail syndical :

« Ce sont des questions que je lance plutôt que des réponses que je donne, mais je crois ma foi que cela a à voir très simplement avec le syndicat comme domaine masculin. Aussi, que faisons-nous avec les collègues qui font des enfants ? Est-ce que nous les poussons alors dans le service interne¹ ou est-ce que nous réussissons en tant qu'organisation à organiser notre quotidien aussi dans la mobilisation de sorte qu'il y ait une conciliation entre famille et travail ou est-ce que l'idéologie d'être secrétaire syndical signifie vocation et non travail ? » (Amelia Bodmann, Unia)

Plus qu'un simple enjeu de pourcentage, ce cadrage met en lumière l'exigence plus globale de disponibilité très forte imposée par l'organisation et particulièrement en adéquation avec des carrières masculines. Cette interdiction du travail à temps partiel des secrétaires syndicaux·ales à Unia, ou même un 80% est difficile à obtenir, dans les trois régions observées, est un des éléments constitutifs des régimes d'inégalités théorisés par Joan Acker. Pour elle, les inégalités de genre, de race et classe sont simultanément créées dans la construction fondamentale de la journée de travail et des obligations professionnelles. En général, « le travail est organisé sur l'image d'un homme blanc qui

¹ Le service interne se charge du traitement individuel et juridique des dossiers au syndicat.

est totalement dédié au travail et qui n'a pas de responsabilités pour les enfants ou de demandes familiales autre que de gagner sa vie. Huit heures de travail continu loin de l'espace d'habitation, arrivée à l'heure, attention complète au travail, et de longues heures si nécessaire sont toutes des exigences qui incorporent l'image du travailleur disponible (sans entrave) » (Acker 2006, 448). Or, cette imposition du temps plein dans l'organisation est « construite sur une supposition sous-jacente : ceux qui sont impliqués dans le travail rémunéré sont « naturellement » plus adaptés à la responsabilité et à l'autorité ; ceux qui doivent diviser leurs engagements sont dans les rangs inférieurs » (Ibid, 449). Ces contraintes sont productrices d'inégalités et caractérisent un point important d'une organisation genrée du travail qui rend in fine l'engagement des femmes plus difficile à maintenir. Dès lors, comment concilier le syndicalisme avec la sphère familiale et affective ? C'est ce que nous interrogeons dans la prochaine sous-section.

1.2 Configurations familiales

Marqué par l'éthique vocationnelle de l'engagement et par des contraintes objectives liées au contexte syndical helvétique, le temps syndical peut être particulièrement extensible. Si les plages temporelles mises à disposition par les syndicalistes, permanent·e·s ou militant·e·s, s'étendent du matin tôt aux soirées et aux week-ends, une certaine autonomie dans l'organisation du temps de travail et du temps militant demeure. Les frontières entre militantisme et travail sont par ailleurs floues, en particulier pour les permanent·e·s qui militaient déjà avant d'entrer au syndicat.

Afin de situer nos enquêté·e·s bâlois·e·s dans un portrait plus large, nous reprenons ici quelques données générales issues de notre recherche collective. La répartition du nombre d'enfants par sexe (Tableau 24 ci-dessous) indique que les secrétaires syndicaux·ales sont près de 40% à ne pas avoir d'enfant, situation plus courante chez les femmes que chez les hommes (+15 points). L'écart sexué augmente dès le deuxième enfant. En effet, si les femmes sont plus nombreuses à avoir un enfant que les hommes (19% des femmes, 13% des hommes), à partir de deux enfants, la tendance s'inverse nettement : 31% des hommes ont 2 enfants contre 24% des femmes, 24% des hommes ont en trois ou plus contre seulement 9% des femmes.

Tableau 24: Répartition du nombre d'enfants des secrétaires par sexe

% En ligne	0	1	2	3 et +	Total	N
Femmes	48%	19%	24%	9%	100%	107
Hommes	33%	13%	31%	24%	100%	150
Total	39%	15%	28%	18%	100%	257

Source : données enquête SynEga, nos calculs

Encore faut-il tenir compte de la répartition par âge des secrétaires. Alors que près de 40% des hommes ont entre 51 et 60 ans, cette catégorie d'âge ne constitue que 20% de l'ensemble des femmes secrétaires syndicales. Elles sont par contre plus de 30% à avoir entre 31 et 40 ans. Croisant âge et nombre d'enfants par sexe, le Tableau 25 indique que les femmes syndicalistes sont très nombreuses à avoir moins de 40 ans et ont donc pour la plupart pas d'enfant ou un seul. À l'inverse, les hommes sont très nombreux à avoir plus de cinquante ans et dans cette catégorie, 83% ont des enfants (1 enfant : 8%, 2 enfants : 40%, 3 enfants : 35%). À catégorie d'âge égale, les femmes ne sont que 61% à en avoir (1 enfant : 9%, 2 enfants 30%, 3 enfants : 22%).

Tableau 25: Âge et nombre d'enfants par sexe des secrétaires

	0	1	2	3 et +	Total
Femmes	51	20	26	10	107
21-30	17	1			18
31-40	13	11	9	2	35
41-50	11	6	9	3	29
51-60	9	2	7	5	23
>60	1		1		2
Hommes	49	19	46	36	150
21-30	16				16
31-40	13	7	5	3	28
41-50	5	7	9	9	30
51-60	10	5	24	21	60
>60	5		8	3	16
Total	100	39	72	46	257

Source : données enquête SynEga, nos calculs

En croisant le nombre d'enfants par sexe avec le niveau de diplôme, nous observons aussi une différence marquée puisque parmi les hommes universitaires, 42%

n'ont pas d'enfant, contre seulement 29% des non-universitaires, alors que les femmes universitaires sont 51% à ne pas en avoir. Aussi bien, les femmes secrétaires sont tendanciellement plus jeunes et plus nombreuses à avoir un diplôme universitaire que leurs collègues masculins. Or, ces deux catégories ont de manière générale moins d'enfants, en comparaison avec la moyenne nationale¹. Ce qui suggère que pour les femmes la « disponibilité biographique » (McAdam 1988), entendue comme l'absence de contraintes liées aux autres sphères de vie que celle considérée, est une condition plus lourde que pour les hommes. En outre, la sexuation de la pyramide des âges est liée au fait que la féminisation du métier de secrétaire est plus récente. Et les femmes syndicalistes qui ont des enfants se désengagent plus fréquemment, expliquant qu'à tranche d'âge égale, les hommes de plus de 50 ans soient beaucoup plus nombreux et aient plus d'enfants.

Ces données dessinent une anatomie nettement sexuée des familles de secrétaires syndicaux·ales. Grâce aux entretiens dans l'ensemble de la Suisse, nous avons ensuite pu dégager quatre types de relations entre sphères de vie, deux masculines et deux féminines, étant précisé que beaucoup de nos enquêté·e·s se situent dans un entre-deux : des hommes surengagés syndicalement et désinvestis totalement de la sphère familiale bien qu'ils aient des enfants, des hommes engagés, mais soucieux de préserver du temps pour la participation aux tâches domestiques, des femmes surengagées syndicalement et libres de toutes tâches de care, enfin des femmes engagées, mais à temps partiel et par ailleurs aidées par leurs conjoint·e·s dans les tâches domestiques². Les syndicalistes bâlois·e·s se répartissent bien dans ces catégories et nous les caractériserons donc en les affinant à partir des données localisées.

Du côté des hommes, un premier modèle, que l'on retrouve plutôt parmi les cadres syndicaux les plus âgés, correspond à une forte division genrée du travail, l'homme se consacrant complètement à son travail syndical et se déchargeant totalement du travail domestique reproductif, alors même qu'il est généralement en couple avec des enfants. Beaucoup se sont politisés dans les années 68, et ont fait une longue carrière

¹ La dernière enquête de l'OFS sur « les familles et les générations 2013 » relève que l'âge moyen de la mère à la maternité est de 31.8 ans en 2014 et que 30% des femmes entre 50 et 59 ans possédant un diplôme de degré tertiaire restent sans enfant alors que la proportion tombe à 17% parmi les femmes ayant achevé une formation du degré secondaire. Il est à 13% chez celles ayant un diplôme de l'école obligatoire. Aucune corrélation n'existe selon l'OFS chez les hommes entre le niveau de formation et le nombre d'enfants.

² Pour une analyse plus détaillée de ces quatre catégories, voir (Fillieule, Monney, et Rayner 2019, 206-214).

ininterrompue et ascendante dans les syndicats. Par exemple, ce secrétaire âgé de 60 ans relate que, pour devenir responsable syndical, il faut soit une femme, soit une gouvernante, soit vivre à l'hôtel :

« Alors, on en est au même stade que dans toutes les grandes entreprises. La charge, la charge temporelle. La flexibilité. En principe, une secrétaire régionale [responsable de région ndla] doit avoir un mari qui s'occupe de la maison. Et c'est simplement plus difficile dans ce sens que dans l'autre. C'est ma foi simplement encore ainsi. Point. Et je crois que tu ne peux pas simplement supprimer cela pour que finalement cela fonctionne. Je pense qu'un secrétaire régional qui n'a pas de famille et qui est seul, ce n'est presque pas faisable. Là tu dois encore faire le ménage à la maison tout seul ! Tu dois faire les courses tout seul. Tu dois cuisiner tout seul. C'est déjà trop. Là, tu dois en quelque sorte aller à l'hôtel et là ça va. (...) Non, je dis simplement que tu as besoin comme d'un background logistique. Cela sonne un peu ancien et brutal, mais c'est mon expérience (...). Il est clair que moi personnellement j'ai profité du fait que ma partenaire était prête à travailler de manière très réduite. Et j'ai donc pu laisser de côté le ménage. Je n'ai rien fait pour le ménage. Je n'ai jamais fait les devoirs avec les enfants. C'est sûr que j'ai aussi raté certaines choses avec mes enfants. Peut-être que tous les dirigeants syndicaux ne sont pas pareils. Peut-être que je ne suis pas assez rapide et efficace. D'autres sont peut-être plus présents, mais moi j'étais très fatigué et je ne me suis jamais occupé de certaines choses ». (Fritz Boni, Unia)

Un secrétaire âgé de 50 ans, ayant travaillé précédemment à la FTMH et désormais à Syna, père de trois enfants, assure aussi que le travail syndical lui a laissé peu de temps pour s'engager dans la sphère familiale. Il affirme : « travailler à 200-300% pour un salaire à 100 ». Il indique n'être pratiquement jamais à la maison. Sa famille et des voisins sont là pour soutenir sa femme. Avec le recul, il dit que « c'était trop, définitivement trop ». Sa femme travaille à temps partiel, elle s'occupe « de très près » de la famille. Il pense qu'une « femme faible » n'aurait pas tenu ces temps avec lui, mais « Anna est un être humain extraordinaire, une femme excellente ». « C'est aussi typiquement une femme parce qu'elle peut faire plusieurs choses à la fois (rire) ». Pour lui, un bon secrétaire syndical « a une bonne famille derrière lui ».

Ce modèle ne concerne pas seulement les secrétaires syndicaux, mais également des militants très investis. Ainsi, un ancien président du SSP Bâle, toujours membre du comité régional, raconte :

« A cette époque en tant que président, je participais à environ 50 assemblées générales. J'allais presque à toutes les assemblées où c'était possible de me rendre. Bien sûr lorsqu'il y en avait deux le soir à la même heure, alors je devais choisir. Celles que je préférais c'était les assemblées entre 18h et 20h. Oui, ça en faisait environ 50 en tout cas auxquelles je participais.

VM: Cela fait beaucoup d'assemblées.

Oui et là ma femme était toujours toute seule le soir.

VM : Et c'était... ?

Nous sommes toujours mariés [il rigole].

VM : Elle ne disait rien ?

Elle faisait de la couture et avait aussi ses hobbies.

VM : Elle ne faisait pas partie d'un syndicat ?

Non, elle était femme au foyer et non. » (Ernst Tharin, SSP)

On le voit, ces processus de division sexuée du travail sont souvent rapportés à une répartition « spontanée » fortement naturalisée. Dans ce modèle familial, les hommes syndicalistes sont objectivement dans une position où l'extension de la temporalité est rendue possible, ce qui d'ailleurs les autorise en sus à consacrer un temps parfois non négligeable aux activités à proprement parler politiques. Aussi, la plupart des femmes de syndicalistes adaptent-elles leur investissement professionnel à la sphère familiale et à l'absence d'engagement domestique de leur conjoint. Certaines réduisent fortement leur temps de travail au moment de la venue des enfants, comme le rapporte ce syndicaliste lorsque nous l'interrogeons sur la manière dont il a pu assurer le fonctionnement de son foyer :

« Alors elle est enseignante et quand les enfants étaient petits, elle a ensuite relativement réduit [son temps de travail], pendant un temps à 40% ensuite 50%. Elle avait simplement un taux d'occupation réduit. Et maintenant, elle est de nouveau montée à 80%. Maintenant elle est presque à temps plein, il n'y a plus que la plus jeune [des enfants] à la maison. Les deux autres sont parties. La deuxième, celle qui est de 1992, elle vient de déménager il y a une semaine ». (Fritz Boni, Unia)

Bien que moins fréquemment, on retrouve ce profil chez les jeunes hommes interviewés et de manière croissante au fur et à mesure que la question de la prise en charge des enfants se pose. À titre d'exemple, un syndicaliste avec des responsabilités au sein d'Unia, âgé d'un peu moins de quarante ans, explique que sa compagne a quitté son emploi pour s'installer avec lui à plein temps lorsque leur première fille vient au monde au début des années 2000 :

« Elle a arrêté son travail là-bas. Cela veut dire quand on s'est installé ensemble ici. Il y a d'abord eu l'enfant qui est né, elle n'a donc pas travaillé, elle devait trouver un job et donc ça s'est en quelque sorte passé comme ça. On s'est mis d'accord que, pendant ce temps, c'est elle qui s'occupait de la grande partie de la prise en charge des enfants, et moi je travaille, mais c'est envisageable que plus tard on échange ». (Marcel Diesbach, Unia)

Cet enquête est conscient d'un déséquilibre qui pourrait peser sur l'harmonie de son couple. Ce qui nous rapproche d'un second modèle masculin dans lequel les hommes sont pris dans des injonctions contradictoires : il ne va plus complètement de soi pour eux et pour leur compagne qu'elle est la seule chargée de la maisonnée, mais le surinvestissement reste la norme. Le modèle qui se développe est celui du secrétaire syndical salarié à 80% et consacrant – au moins pour quelque temps – un jour par semaine à l'éducation des enfants.

« Jusqu'à ce que l'enfant ait 2 ans, elle travaille seulement un jour par semaine. [C'est le vendredi quand David Hegel la garde]. Là elle travaille deux jours et demi à trois jours par semaine. L'enfant va deux demi-journées à la crèche et le reste ce sont des amis » (David Hegel, Unia).

Malgré cet investissement syndical plus mesuré, les enquêtés concernés déclarent dans la plupart des cas que leur femme travaille à temps partiel et souvent en deçà de 70 %. Ces syndicalistes peuvent donc largement compter sur le soutien de leur partenaire. Cette grande disponibilité transparaît par exemple dans leurs récits lorsqu'ils parlent de leur emploi du temps les soirs de semaine.

« Oui comme je travaille à 80% c'est plus ou moins OK. Pour l'instant, je suis donc pendulaire... environ 10 heures dans la semaine. Cela signifie que c'est tout du temps où je ne suis pas auprès de la famille... à l'inverse, l'avantage est que nous avons beaucoup de famille et d'amis [dans la région] qui peuvent aussi venir à la maison pour soutenir et tout... mais au fond c'est quand même... Je fais encore un peu de politique, c'est quand même deux à trois soirs où je suis absent par semaine, et où je rentre très tard à la maison. (...) Et c'est simplement comme ça : Elena ne prévoit pas que je sois là, du lundi au jeudi, c'est un peu le temps où je suis comme un peu loin. Et ensuite le vendredi j'ai l'enfant. Bon, souvent quelqu'un vient et le prend pour que je puisse encore faire quelque chose d'autre l'après-midi ou comme cela... et le week-end je suis à la maison [...]. Ce n'est pas totalement simple, mais cela va parce que chez nous, c'était aussi un peu clair au moment de décider de faire des enfants que moi, vraiment, je n'ai pas incroyablement beaucoup de ressources en ce moment » (David Hegel, secrétaire syndical Unia).

Du côté des femmes secrétaires, il faut d'abord rappeler que près de la moitié n'ont pas d'enfant (48%) et que certaines, moins nombreuses, commencent ce métier alors que leurs enfants sont déjà grands. Dans la région bâloise, cette catégorie de femmes, à une

exception près, est la seule présente. En effet, toutes les femmes permanentes syndicales, tous syndicats confondus, n'ont soit pas d'enfant, soit des enfants déjà grands. C'est le signe d'une importante disponibilité biographique, renforcée pour ce profil, semble-t-il, par des relations de couple peu prenantes et l'absence de charges afférentes à l'entretien ou au soin de tiers (parents âgés, etc.). Dans les générations plus anciennes de femmes qui sont montées dans la hiérarchie, on trouve par exemple Esther Schulz, 53 ans :

« Bien sûr que j'ai aussi une vie sentimentale à côté. Je suis mariée. Mais je n'ai pas d'enfant. Je pense que c'est quand même difficile pour quelqu'un dans une position de cadre syndical d'avoir des enfants. Parce qu'une certaine flexibilité est nécessaire. Un modèle de famille à temps partiel pour une secrétaire syndicale n'est pas possible. Dans ces discussions au sujet des quotas, il faut aussi les hommes [au sens de conjoints] qui vont avec. Si tu as un homme qui peut beaucoup prendre en charge, c'est bon. Dans mon cas, si j'ai une séance le soir, ce n'est pas un sujet de discussion. (...) Et je tiens à dire que même si j'étais seulement pendant cinq ans dans la Liste des femmes, je suis féministe. Je n'ai besoin de demander à personne ce que je fais. Je ne demande pas à mon homme. J'ai ce job et si je dois être loin, je suis loin ». (Esther Schulz, Unia)

De nombreuses nouvelles recrues, en particulier à Unia, sont des secrétaires syndicales engagées à moins de trente ans après un parcours universitaire et souvent militant. À de rares exceptions près, elles n'ont pas d'enfant et l'imbrication de leurs sphères de vie se caractérise par une forte disponibilité pour le syndicat. Certaines sont en couple et vivent parfois avec leur partenaire dans des relations qui se caractérisent plutôt par une grande autonomie :

« Nous avons un groupe d'amis communs de l'université et c'est un peu ma zone de repos en quelque sorte. Ce sont aussi toutes des personnes très conscientes politiquement, mais ce n'est pas le même cercle. Et nous nous sommes toujours laissés beaucoup de liberté. Tu vois nous avons encore chacun nos propres groupes d'amis. C'est complètement clair pour nous que nous ne passons pas chaque soir ensemble. Mais nous habitons aussi ensemble depuis 8 ans. Nous avons relativement vite emménagé ensemble. Pour nous, c'est en quelque sorte clair que nous sommes aussi des êtres individuels et que nous voulons nous laisser cette liberté. Il sait à quel point c'est important pour moi et il connaît mon engagement et il sait aussi que cela implique aussi des réunions le soir. Je suis, à côté d'Unia, aussi très engagée dans un parti politique. De ce point de vue là, il le sait et c'est OK ». (Elena Dubey, Unia)

Si certaines, comme Elena Dubey, ne souhaitent pas avoir d'enfant, c'est un sujet de discussion pour d'autres et les enjeux de la concurrence entre sphères de vie syndicale et familiale sont alors immédiatement évoqués. Les secrétaires anticipent les problèmes que causerait une maternité, en particulier dans les syndicats où travailler à moins de 80% est souvent interdit aux secrétaires :

« Alors je considère toujours le syndicat comme un groupement macho. J'ai eu une fois un temps où j'ai vraiment eu peur en me disant : « si tu es enceinte maintenant, tu vas vraiment avoir un problème ». Ce n'est pas un problème jusque-là. Mais cela pourrait vraiment le devenir. Parce le mot d'ordre est très clair : ce n'est pas possible de travailler à moins de 80% dans la mobilisation. Et là alors OK, comment veux-tu te le permettre ? Ce n'est pas possible ». (Flora Rosenwald, Unia)

L'expérience, déjà évoquée dans la précédente section, de la collègue n'ayant pas pu diminuer son pourcentage a marqué les esprits et fonctionne un peu comme un épouvantail :

« Maintenant, après l'expérience avec Lucia je pense que ce serait un problème. Parce qu'elle voulait retourner travailler, travailler de manière engagée, mais elle voulait aussi quelque chose pour ses enfants. Alors tu sais, elle prévoyait d'organiser la garde des enfants 50/50. Son mari aimerait aussi élever les enfants. Il est très émancipé et conscient, etc. Mais je trouve ça relativement difficile dans le syndicat- enfin j'ai réfléchi maintenant, si après mon burnout je devais choquer mon chef et dire : « dis voir, qu'est-ce que tu fais de moi si j'ai un enfant maintenant ? » Si maintenant avec ce burnout, j'ai complètement changé la planification de ma vie et que j'aimerais des enfants ? Je crois, très honnêtement, si je dis que j'aimerais ne plus travailler qu'à 50% ou 60% je crois que ça ne jouerait pas. Il me dirait : « c'est une position de cadre, ça ne va pas ». Et ça je trouve quand même merdique cette conception. Enfin, je trouve simplement que c'est une vraie frustration ! » (Elena Dubey, Unia).

Peu d'alternatives sont laissées : les secrétaires qui veulent avoir des enfants et diminuer leur temps de travail peuvent tenter de changer de poste à l'interne pour aller vers des postes moins prenants, ou démissionner. Une éventuelle possibilité revient à travailler dans un syndicat permettant des temps partiels à plus faible taux comme au SSP, mais les pourcentages étant finalement assez théoriques, les horaires de travail y sont également extensibles. En observant les femmes secrétaires syndicales qui ont des enfants relativement jeunes et qui maintiennent leur engagement, un dernier modèle d'intrication entre sphère syndicale et familiale se dégage dans lequel les femmes travaillent à temps partiel et ont un partenaire qui s'implique dans la prise en charge des enfants et du ménage. Bien plus que leurs homologues masculins, ces femmes font généralement en sorte que le travail syndical impacte moins leur sphère privée (Kirton 2006a, 61). Yannick Le Quentrec et Annie Rieu constatent que les rythmes de vie des femmes élues et syndicalistes se calent prioritairement sur les horaires scolaires ou de garde des enfants (Le Quentrec et Rieu 2002, 119) et, de fait, une manière originale que plusieurs femmes syndicalistes adoptent en Suisse pour réduire leur temps de travail consiste à prendre plus

de vacances pour s'adapter aux rythmes scolaires¹. C'est le cas de la seule secrétaire syndicale à avoir des enfants en bas âge dans la région bâloise. Engagée à 50%, elle travaille dans les faits à 80%, mais est absente durant toutes les vacances scolaires, ce qui lui permet en partie de compenser ses heures supplémentaires :

« Alors c'est, je l'ai bien réglé parce que je le fais avec les vacances scolaires. Donc en fait je ne suis jamais là pendant les vacances scolaires. Et ça, je l'ai aussi dit au moment de la fusion, j'ai pensé que j'aimerais garder ce modèle de temps de travail. Aussi longtemps que mes enfants sont encore là. Et ensuite je travaille bien sûr beaucoup plus le reste du temps. Alors là c'est un jour par semaine où je ne suis pas là, le lundi. Et le mercredi lorsqu'il y a le Grand Conseil. Mais ça je le compte aussi avec. Et l'année dernière tout a été compensé sauf le temps pour le Grand Conseil. Si je comptais les heures [passées au Grand Conseil et à la préparation] alors j'aurais massivement des heures supplémentaires ». (Yvonne Eberhard, SSP)

À côté du travail à temps partiel adopté –lorsqu'elles le peuvent- par des secrétaires syndicales ayant des enfants en bas âge, le rôle joué par les conjoints s'avère lui aussi décisif. Dominique Loiseau a montré dans ses travaux que de manière générale, l'engagement militant des femmes « n'était accepté que dans la mesure où les apparences d'une division traditionnelle du travail domestique étaient sauvegardées. Autrement dit, elles pouvaient y accéder à condition que tout soit fait à la maison et que rien ne change par rapport aux modèles dominants » (Loiseau 1996). Toutefois, des études plus récentes comme celle de Le Quentrec et Rieu (2003) montrent que les conjoints représentent une ressource pour ces femmes élues ou syndicalistes premièrement parce qu'ils interviennent dans l'univers domestique dans un registre qui n'est plus celui du : « je fais ce qu'elle devrait faire », mais plutôt sur le mode du : « je fais tout ou partie de ce qu'il y a à faire » et, deuxièmement, parce qu'ils les soutiennent dans leur engagement public. La plupart des secrétaires syndicales qui ont des enfants et qui maintiennent leur engagement ont de fait un partenaire qui s'engage au moins en partie dans le travail ménager et d'éducation des enfants en diminuant son propre temps de travail (en général à 80 %). Avoir un conjoint à temps partiel en Suisse est suffisamment rare pour être souligné. En effet, d'après les données de l'OFS, en 2013, 80% des femmes actives occupées avec enfant(s) de moins de 15 ans travaillent à temps partiel contre seulement 9% des hommes. Yvonne Eberhard, dont le conjoint travaille aussi à temps partiel, a trois enfants de 10, 19 et 21 ans. Lorsque nous lui demandons si son conjoint, sachant qu'il est aussi membre du syndicat, est aussi engagé dans l'organisation, celle-ci répond :

¹ Les enfants ont au moins douze semaines de vacances en Suisse.

« Non, cela ne pourrait pas fonctionner, tu sais, nous avons encore des enfants. Quelqu'un doit aussi encore être à la maison quand je suis aux séances [elle rit] ». (Yvonne Eberhard, SSP)

La nécessaire participation à des séances le soir et le week-end rend vital l'engagement du partenaire pour compléter les structures de garde classiques. Elle nécessite la prise en charge autonome de ces pères qui doivent gérer seuls les enfants, situations encore si rares en Suisse où, comme le montre une recherche sur le congé paternité dans la commune de Lausanne, les pères sont souvent là en soutien logistique à des mères qui gèrent les interactions directes avec les enfants (Valarino 2014).

Si le soutien du partenaire s'avère décisif, il suffit rarement pour assurer le bon fonctionnement de l'intrication entre les sphères syndicale et familiale. Dès lors, les femmes syndicalistes sont nombreuses à déléguer une partie des tâches ménagères et d'éducation. L'analyse de la division du travail reproductif permet de voir comment les rapports sociaux de sexe s'articulent aussi à des rapports sociaux de « race » et de classe. Comme l'indique Evelyne Nakano Glenn dans le cas des États-Unis, la division raciale du travail reproductif est « un élément central de l'exploitation spécifique des femmes de couleur et d'une source de hiérarchie et d'interdépendance entre les femmes blanches et de couleur » (Nakano Glenn 2009, 23). En Suisse, le travail domestique est de plus en plus pris en charge par des femmes migrantes, parfois sans-papiers. À travers les récits des syndicalistes, on peut voir comment la division sexuée du travail passe désormais par une externalisation toujours plus importante du travail reproductif *via* les aides ménagères, alors que l'éducation des enfants, se délègue plutôt au sein du cercle familial ou avec l'aide du voisinage, du réseau amical et de structures de garde institutionnalisées. Les possibilités de délégation ont toutefois une limite, en particulier en ce qui concerne les enfants. La charge mentale, qui rend compte du travail d'organisation (Haicault 1984), incombe principalement aux femmes.

Si les syndicalistes bâlois·e·s ne font pas état dans le récit de leur parcours de ruptures liées à leur engagement syndical, dans d'autres régions, des syndicalistes parlent du coût que peut avoir le syndicalisme sur la sphère affective, allant parfois jusqu'à des séparations et des divorces. Un secrétaire syndical raconte :

« Je n'ai pas d'obligations familiales, non, si je suis attentif aujourd'hui à la qualité de ma vie privée, c'est que j'ai... ça n'a pas toujours été comme ça. J'ai fait beaucoup l'impasse sur ma vie privée, pendant en tout cas mes premières années au syndicat. Et ça m'a coûté. Ça m'a coûté... cher. Enfin. Ça m'a coûté une rupture. Et voilà, ce n'est jamais marrant à vivre. Et puis ce n'est jamais marrant à, et puis alors, évidemment ce n'est pas que le fait que je travaillais beaucoup. C'est aussi, voilà. Ça prend énormément de place, ça prend énormément de place, à l'esprit et ma copine comprenait parfaitement, hein l'engagement militant, c'était des choses dont... qu'on partageait quoi, pour la plupart enfin. C'est pas du tout qu'on, qu'on était dans deux mondes complètement différents l'un de l'autre. Mais voilà au bout d'un moment, en tout cas rétroactivement, je me rends compte que, rétrospectivement, je me rends compte que ce n'était pas une question de temps, c'est une question de place, que je laissais dans ma tête, à peu de choses si ce n'est le boulot. » (Pablo Riva, Unia Vaud).

L'élasticité du temps syndical peut donc déborder sur les autres sphères de vie, mais c'est aussi l'investissement psycho-affectif dans le travail syndical qui peut envahir et remettre en question l'attention et le soin de la relation de couple. Nous constatons pour finir que comme dans d'autres types de professions longtemps masculines, le rôle de la composition sociologique du couple entre en jeu dans la limitation des hommes de leur engagement syndical. Ainsi, à partir du moment où les hommes sont en couple avec des femmes diplômées qui tiennent à rentabiliser leurs études sur le marché de l'emploi, il devient plus difficile pour eux de se conformer à l'éthos professionnel de la disponibilité (Lapeyre et Le Feuvre 2005). De manière fréquente à Unia, l'institution offre des possibilités de reconversion interne permettant de limiter l'engagement comme nous le verrons dans le portrait qui suit.

Encadré 15: Se reconvertir à la centrale pour limiter son engagement.

Marcel Diesbach vient d'une famille aisée de Berne. C'est durant son parcours à l'Université de Zurich qu'il se politise à la fin des années 1990 durant des mobilisations contre les restrictions budgétaires et dans les associations étudiantes. Après quelques années de journalisme et un engagement à Comedia, il entre au syndicat Unia en 2008 dans une petite région rurale comme adjoint au responsable. Deux ans après son engagement, il est approché pour prendre des responsabilités dans la région du Nord-Ouest de la Suisse. Avec ce nouveau poste, il estime « avoir avancé », car il ne fait plus de « conseil juridique » et ne doit plus « faire des membres ». N'habitant pas dans la même ville, l'articulation avec sa vie familiale est dès le départ difficile. Le temps syndical déborde largement sur sa vie privée :

V : c'est possible de faire tout ça dans un 100% ?

M : ça dépend comment tu définis un 100% (rire)

V : Alors 8 heures par jour ? Non c'est vraiment une question concrète.

M : Non c'est impossible. C'est absolument impossible ! J'ai une semaine qui dure quelque part entre 50 et 60 heures.

V : Oui. Et comment tu le lies avec ta vie privée ?

M : ça, c'est la très grande question... c'est difficile. Ça, je ne l'ai pas assez pris en compte. C'est vraiment un problème (Marcel Diesbach, Unia).

En couple depuis 10 ans, il rencontre sa concubine au moment où il commence à travailler comme secrétaire syndical. Réalisatrice, elle travaille en Belgique et leur relation débute à distance. En 2008, à la naissance de leur premier fils, sa compagne revient vivre à Berne et s'occupe principalement de leur fils. Ayant des professions empiétant beaucoup sur la sphère privée, travailler les deux à 100% n'est pas envisageable. Leur fille naît en 2009, suivie d'un garçon en 2011. Marcel Diesbach raconte que sa femme souhaitait plus que lui avoir des enfants même s'il l'a accepté. À cause de ses horaires de travail et des trajets, il dit « *ne pas pouvoir aider incroyablement en ce moment pour la prise en charge des enfants* ». Il passe finalement un accord pour compenser des heures supplémentaires (qu'en tant que responsable il ne compte pas). Il a donc congé un vendredi sur deux et s'occupe de ses enfants, deux autres jours ils vont à la crèche et le reste du temps, c'est sa compagne qui s'en occupe en travaillant en parallèle à 50%. Leurs familles respectives habitent dans la même ville et les aident pour la garde des enfants. Travailler depuis la maison n'est pas une option pour lui en tant que responsable : « *parce que tu ne peux pas encore diriger par SMS. Ça ne fonctionne pas. Je dois être présent, on doit me voir* ».

Au moment où il acceptait le poste de responsable, il était prévu que toute la famille déménage à Bâle. Sa compagne est malheureusement frappée par un *burnout* assez grave et est obligée de séjourner à l'hôpital. Durant cette période, ses enfants vivent chez les parents de Marcel. Face à ces difficultés, il raconte occuper son temps en se rendant encore plus à des réunions syndicales, ce qui n'aide pas toujours à atténuer les tensions avec sa famille. Il est mis devant un dilemme qu'il résume ainsi : « *c'est ma famille ou mon job* ». Il décide donc de quitter ses responsabilités dans la région et d'aller travailler à la centrale où on lui propose un poste. Il se dit très touché par le fait que l'organisation ne le laisse pas tomber au moment où il a besoin de soutien. Affirmant ne pas vouloir travailler moins, le poste à la centrale lui permettra d'avoir moins de réunions les soirs et les week-ends. Avec son nouveau poste, il pense pouvoir travailler un jour et demi depuis la maison et le soir par exemple, rentrer vers 19h, manger avec les enfants, les mettre au lit puis retravailler quelques heures.

Quelques mois après son changement de poste, sa nouvelle fonction de membre de la direction du secteur de l'industrie lui plait. Maintenant qu'il voit davantage ses enfants, il fait la blague : « *ils ne se demandent plus qui je suis quand ils me voient* ». Sa femme a recommencé à travailler à 45% en tant journaliste.

Cette section a permis de montrer pour commencer à quel point les syndicats sont des « institutions dévorantes », qui, par un processus de socialisation institutionnelle à l'œuvre dans toutes les organisations, inculquent de manière implicite et explicite une exigence d'engagement « corps et âme ». Le « temps syndical » est dès lors extensible et empiète sur la vie affective et familiale. Lorsque l'on analyse les configurations familiales des syndicalistes, on constate une très nette différence sexuée. Le questionnaire nous renseigne tout d'abord par rapport aux enfants qu'ont ou non les syndicalistes. Ainsi, 48% des femmes secrétaires ayant répondu aux questionnaires n'ont pas d'enfant du tout. Cette caractéristique est particulièrement forte à Bâle où à l'exception d'une seule secrétaire syndicale du SSP, qui travaille d'ailleurs à temps partiel, aucune d'entre elles n'a d'enfant en âge de scolarité au moment de l'enquête. La plupart n'ont pas d'enfant et quelques-unes ont des enfants déjà adultes. C'est le cas également des militantes syndicales les plus engagées. La situation change nettement lorsqu'on s'intéresse aux hommes. Les secrétaires syndicaux ayant répondu au questionnaire ne sont ainsi que 33% à ne pas avoir d'enfants. Au sein des enquêtés bâlois, la plupart des secrétaires sont en couple et ont des enfants, y compris en bas âge.

Nous nous sommes ensuite intéressées aux configurations affectives et familiales à partir des entretiens et avons retenu deux profils types chez les hommes et les femmes. Pour commencer cette fois par les hommes, un grand nombre d'entre eux, en particulier parmi les plus âgés, ont une compagne les libérant fortement de toute obligation familiale ou affective. Leur rapport à la sphère privée se caractérise par un fort éloignement et par une liberté leur permettant un investissement total dans le syndicalisme. Cette configuration ne correspond toutefois plus à tous les secrétaires syndicaux. En effet, une partie d'entre eux travaillent à 80%. Parfois, pour avoir du temps pour leurs activités personnelles (dont le couple), parfois parce qu'ils ont des enfants en bas âge dont ils s'occupent un jour par semaine. Malgré ce plus grand investissement dans la sphère familiale, la plupart d'entre eux ont des compagnes travaillant à des petits temps partiels et assument malgré tout la plupart du travail domestique et de soins.

Parmi les femmes syndicalistes bâloises, nous l'avons vu, la plupart n'ont pas de contraintes liées à la prise en charge d'enfant. Pour celles qui sont en couple, leur sphère affective se caractérise par une forte autonomie dans la relation. Leur relation n'entrave donc pas l'exigence de forte disponibilité et l'élasticité du temps syndical. Concernant la parentalité, la crainte de ne pas pouvoir rester au syndicat tout en ayant des enfants habite plusieurs des secrétaires interviewées. Le cas d'une collègue d'Unia Bâle ayant quitté l'organisation à la suite de la décision de sa hiérarchie de refuser sa demande de diminution de temps de travail sert ainsi d'épouvantail. Malgré tout, en élargissant l'analyse à l'ensemble des syndicalistes en Suisse, nous voyons que certaines femmes combinent une carrière syndicale et familiale. Dans ces cas, les conjoints et l'entourage doivent être de véritables relais et pas seulement des appuis. Les conjoints de syndicalistes travaillent souvent à 80% et s'engagent dans l'éducation et la gestion du foyer. L'appui qu'ont les femmes syndicalistes reste bien moindre que celui de leurs collègues masculins, la plupart d'entre elles assumant principalement la charge mentale.

Pour conclure, l'analyse de cette section met particulièrement l'accent sur les femmes qui sont engagées syndicalement au moment de l'enquête. Comme indiqué en introduction, elle ne permet pas de retracer l'articulation entre sphère syndicale, affective et familiale des femmes qui se désengagent. Dans la seconde section, nous retracerons donc le portrait d'un couple de syndicalistes dont le parcours de la femme est justement marqué par un désengagement temporaire au moment de la venue des enfants. Il permet

d'illustrer le rapport genré à l'engagement syndical en éclairant les mécanismes genrés de négociation du temps syndical et de la sphère affective et familiale.

Section 2 : Portraits croisés d'un couple de syndicalistes

Dans cette section, nous partons des trajectoires de deux syndicalistes afin d'incarner les formes prises par l'imbrication entre syndicalisme et sphère familiale. Pierre Ubacher a 72 ans et Anna Sciola 59 ans. Tous deux ont eu une carrière syndicale de près de 40 ans et ont été politisé·e·s et actif·e·s dans les mouvements issus des mobilisations de 1968. Les trajectoires de ces deux syndicalistes sont intimement liées puisqu'ils ont longtemps milité dans le même syndicat, qu'ils sont en couple depuis plus de trente ans et qu'ils ont eu deux enfants (une fille en 1985, un garçon en 1987) ensemble. Pierre Ubacher naît en 1942 dans une famille « *petite bourgeoise* ». Son père et sa mère sont employé·e·s de commerce. Son père fait carrière dans une banque alors que sa mère devient femme au foyer au moment où les enfants naissent. Il grandit dans un quartier zurichois¹ qui est à l'époque un quartier de bourgeois et petit bourgeois. Il décrit sa mère comme une « *zurichoise protestante typique* » qui fait partie de la « classe artisanale implantée de longue date à Zollikon » (Hartmann 2004²). Ses parents ne sont pas engagé·e·s politiquement. Leurs votes oscillent entre parti socialiste et l'Alliance des indépendants. Pierre Ubacher doit suivre l'école du dimanche (catéchisme) et son éducation est plus généralement teintée de valeurs religieuses : « *ne pas s'illustrer, être brave et ne pas faire d'enfant à une femme dans son dos* ». Il réussit bien sa scolarité et prolonge l'ascension sociale de ses parents en allant au gymnase³, poussé par son père : « *j'étais obligé d'aller au gymnase, mon père le voulait* ». Dans sa dernière année de

¹ Quartier de Zollikon au bord du lac de Zurich qui est aujourd'hui « la côte d'or, connue parce que les riches habitent là-bas ».

² Dans le récit de la trajectoire de Pierre Ubacher, nous nous basons sur un entretien approfondi réalisé le 3 avril 2012 à son domicile à Bâle. En plus, nous appuyons certains aspects sur un chapitre de livre – Hartmann 2014 – qui retrace la trajectoire de vie de ce syndicaliste dans un livre-bilan du Syndicat de l'industrie et du bâtiment, publié peu avant la fusion vers Unia.

³ En Suisse, peu de jeunes continuent leur formation après la scolarité obligatoire. « Vers la fin du XXe s., le pourcentage de détenteurs d'une maturité [équivalent du BAC en France] atteignait 18%, alors qu'il n'était que de 2% à peine au début du siècle. Le taux a progressé dès les années 1950, avec une croissance nettement plus marquée à partir des années 1970 – mais cette hausse resta pourtant inférieure à celle des pays voisins » (Johannes 2010). Cette différence est liée aussi au fait que la formation professionnelle est valorisée.

lycée, pourtant entouré d'enseignant·e·s qu'il qualifie de « *relativement... conservateurs et bourgeois* », il se lance dans un travail sur la guerre d'Algérie qui contribue à sa politisation. Ce sont d'ailleurs les premiers contacts de Pierre Ubacher avec les milieux d'extrême gauche : « Theo Pinkus, un fameux libraire communiste, le met en contact avec un fin connaisseur de l'Algérie, membre du Parti du travail » (Hartmann 2004, 26). Le sujet occasionnera des désaccords avec ses parents qui continueront à propos ses positions contre la guerre du Vietnam et l'occupation israélienne de la Palestine. Pour lui, ces conflits « *sont aussi beaucoup de la révolte contre [une] éducation autoritaire* ».

À l'obtention de sa maturité, il s'inscrit à l'université de Zurich en Histoire, Histoire économique et Philosophie dans un contexte de légère démocratisation de l'accès aux études supérieures¹. C'est là, dans cette effervescence de la fin des années 1960 qu'il fait son apprentissage politique et commence à militer, d'abord dans l'association des étudiants progressistes de Zurich et lors des mobilisations de rue (Globuskrawall, etc.)². En 1968, à 26 ans, il est assistant doctorant et adhère au SSP et au Parti socialiste dont l'aile gauche était très forte à Zurich. En 1971, à la suite d'un changement de direction de thèse imposé par le décès de son directeur, il abandonne son projet et devient enseignant de gymnase, une profession qui lui permet, dit-il, de maintenir une certaine continuité avec son engagement politique. Et de fait, entre 1972 et 1979, il consacre tout son temps libre à militer. Syndiqué au SSP, il y devient rapidement président de la section enseignement et continue à militer dans l'aile marxiste du PS zurichois. Il poursuit en parallèle des projets de publications engagées, notamment un livre sur le premier choc pétrolier de 1974. Il est alors invité à donner des conférences et des cours par la Fédération du textile, de la chimie et du papier (FTCP). En 1978, à l'approche du renouvellement de son contrat au gymnase, il craint sérieusement pour son avenir professionnel³. C'est dans

¹ La Suisse n'a jamais véritablement connu de démocratisation des études supérieures, Pereira, Schär, 2012, p. 23. Par rapport aux autres pays industrialisés, le nombre d'étudiant·e·s universitaires y est très faible. Des données de l'OFS montrent qu'en 2000, seuls 10% de la population résidante d'âge correspondant obtient un diplôme universitaire. En 2014, le taux s'élève à 14%. La mise en place d'un système de « hautes écoles » délivrant essentiellement des bachelors, monte le total des diplômé·e·s tertiaire à 28% en 2014.

² Du nom d'un entrepôt désaffecté des magasins Globus revendiqué pour un centre de culture alternative ([http://www.ideesuisse.ch/252.1.html?&no_cache=1&L=1&tx_ttnews\[tt_news\]=669&tx_ttnews\[list\]=1556%2C669%2C267%2C1636&tx_ttnews\[backPid\]=53](http://www.ideesuisse.ch/252.1.html?&no_cache=1&L=1&tx_ttnews[tt_news]=669&tx_ttnews[list]=1556%2C669%2C267%2C1636&tx_ttnews[backPid]=53)). Voir plus généralement Billeter et Killer, 2008.

³ A l'époque, les enseignant·e·s de gymnase étaient évalué·e·s et confirmé·e·s ou pas dans leur poste tous les six ans par une commission composée en partie de politiques locaux. Dans le contexte de la fin des années 1970 où l'appartenance à des groupes gauchistes pouvait justifier dans certaines professions des interdictions de travail (*Berufsverbot*) et en pleine affaire Cincera (du nom d'un informateur et militant politique qui, au service des employeurs, avait fiché plus de 3 000 personnes jugées « subversives »), dans laquelle il est directement impliqué, notre enquêté a en effet toutes les bonnes raisons de craindre pour son

ce contexte tendu que des syndicalistes ayant suivi son cours lui proposent de quitter l'enseignement et de devenir secrétaire régional dans une région où un poste vient de se libérer. Il déclare avoir beaucoup hésité, d'autant que son contrat est renouvelé, mais accepte finalement. Nous sommes en 1979, Pierre Ubacher, âgé de 37 ans, embrasse le métier de syndicaliste, opérant une « rupture professionnelle » (Denave 2015).

Anna Sciola est également née à Zurich, treize ans après Pierre Ubacher (en 1955) dans une famille italienne qu'elle qualifie de « *classe moyenne* ». Son grand-père qui a immigré en Suisse est ébéniste, socialiste et engagé dans le syndicat du bois. Son père ne pouvant financièrement faire des études, il devient employé de commerce. Sa mère émigre en Suisse après la Deuxième Guerre mondiale. Sage-femme de métier, son diplôme n'est pourtant pas reconnu. Elle travaille donc dans la restauration où elle rencontre son futur mari. À la naissance des enfants, elle devient femme au foyer. Les parents de Anna Sciola ne participent pas à la vie politique en Suisse et gardent d'ailleurs la nationalité italienne toute leur vie. Fait rare en tant que fille et étrangère, Anna Sciola accède au lycée en 1970 et devient même présidente de l'organisation des élèves. Elle entre ensuite à l'Université de Zurich en Sociologie, Histoire sociale et philosophie politique¹ (1974). Assez rapidement, par l'intermédiaire de collègues de cours et de son petit ami, elle rejoint les Organisations progressistes de l'Université de Zurich. Si Anna Sciola n'était âgée que de 13 ans en 68 et qu'elle a commencé à militer quelques années plus tard, elle se considère et se définit comme « *soixante-huitarde* »². Dans le sillage de la deuxième vague des mouvements féministes, elle est membre fondatrice de l'Organisation des femmes progressistes (qui deviendra l'OFRA³). C'est par le biais de cette organisation, où militent des vendeuses du commerce de détail, qu'elle entre en

renouvellement (sur l'affaire Cincera voir : entrée Cincera, Ernst dans *Dictionnaire historique de la Suisse* en ligne : <http://www.hls-dhs-dss.ch/textes/f/F33671.php>, consulté le 6 novembre 2013).

¹ Pierre Ubacher. et Anna Sciola font leurs études dans les domaines d'où viennent le plus de militant-e-s soixante-huitard-e-s, en effet « les trois branches les plus étudiées, regroupant près de deux tiers des militants étudiants, appartiennent à la catégorie des lettres et sciences humaines » (Ibidem).

² « Que les gens s'attribuent rétrospectivement une telle appartenance est une donnée qu'il s'agit de replacer dans le contexte spécifique d'un phénomène de génération. Car des éléments précis ayant trait à la socialisation d'une génération jouent un rôle important dans la biographie de chacun. Ce qui explique que, dans les années et les décennies qui suivent 1968, les gens sont de plus en plus nombreux à s'identifier au « projet 68 » et se considèrent rétrospectivement comme des soixante-huitards, même s'ils ne se sont pas du tout investis dans les groupements et les activités de la fin des années 1960 et du début des années 1970 » (Skenderovic et Späti 2012, 181).

³ OFRA : plus importante organisation du nouveau mouvement des femmes en Suisse. Fondée en 1977 à l'initiative de femmes engagées au POCH. Au contraire des groupes de femmes autonomes de la FBB, les femmes de l'OFRA voulaient lier lutte féministe et socialiste. Première grosse campagne où elles s'investissent : initiative pour congé maternité. Dissout en 1997.

contact avec les syndicats. Au moment d'une attaque patronale exigeant la prolongation des horaires d'ouverture des magasins, plusieurs militantes de l'OFRA, dont Anna Sciola, se syndiquent et se mobilisent au sein de la Fédération suisse des travailleurs du commerce, des transports, et de l'alimentation (FCTA). Lors d'un semestre académique en Italie, elle tisse des liens avec le Parti communiste italien et en devient membre. À son retour, elle entre à la Colonia Libera¹ et commence à donner des cours à l'ECAP². Pour finir son cursus académique, son travail de licence porte directement sur l'engagement syndical puisqu'elle effectue une recherche sur « *les employés techniques de la FOBB*³ ».

L'entrée au syndicat d'Anna Sciola est beaucoup plus rapide et intervient dès la fin de sa licence universitaire en 1979. Après à peine deux mois de chômage, ses expériences syndicales et militantes lui permettent d'être engagée au syndicat de la FCTP pour un projet de syndicalisation. Outre la rédactrice du journal du syndicat, elle est la première femme secrétaire syndicale.

Les trajectoires d'Anna Sciola et de Pierre Ubacher se croisent à ce moment-là. Ils n'ont ni le même âge ni la même trajectoire professionnelle, mais entrent presque en même temps au syndicat. Comme d'autres lieux de sociabilité, le milieu militant fonctionne comme un marché matrimonial (Héran et Bozon 1988; Gaxie 1977; Pagis 2009). Anna Sciola et Pierre Ubacher entament une relation amoureuse en 1980 peu de temps après avoir été embauché·e·s comme permanent·e·s. Comme souvent pour des personnes très politisées (Muxel 2014, 95), Anna Sciola accorde de l'importance à l'engagement politique de ses partenaires. Elle affirme ne pas pouvoir s'imaginer être avec un homme ne partageant pas ses idées politiques.

Pierre Ubacher débute sa carrière syndicale de manière fulgurante. Il ne connaît pas particulièrement le secteur, mais dispose d'un important savoir-faire militant. En raison de la fermeture de l'usine Pirexil⁴ – une des plus grandes de la région – son engagement est immédiatement intensif.

¹ Selon le Dictionnaire Historique de la Suisse, "les colonies libres italiennes fondées en Suisse rassemblaient des émigrés antifascistes". En 1943, les dix premières colonies libres s'unissent en fédération. "Outre des activités culturelles et politiques, les colonies venaient en aide aux réfugiés italiens et entretenaient des rapports avec la Résistance en Italie du Nord. Depuis 1948, elles se battent pour les droits des saisonniers et des immigrés italiens et les aident à résoudre leurs problèmes économiques" (Antonia Schmidlin, Dictionnaire Historique de la Suisse en ligne: <http://www.hls-dhs-dss.ch/textes/f/F16495.php>).

² Ecap : « institut de formation professionnelle, de formation permanente et de recherche fondé en 1970 par le syndicat CGIL, Confederazione Generale Italiana del Lavoro » (Shaukat, 2013, p. 60).

³ La FOBB est la Fédération des ouvriers du bois et du bâtiment.

⁴ L'usine Pirexil fabrique des pneus et emploie environ 1000 personnes. Le nom de l'entreprise est fictif.

Encadré 16: Le recrutement de soixante-huitard-e-s dans les syndicats

Cette période marque un tournant dans les profils recrutés par certains syndicats (Mach et Widmer 2004). Anna Sciola explique que si d'un côté, des militant-e-s soixante-huitard-e-s, bien formé-e-s, voulaient faire du travail syndical, de l'autre :

« Les syndicats avaient aussi besoin de ces gens parce qu'eux-mêmes ne trouvaient plus personne, et surtout personne qui était qualifié ».

Pierre Ubacher affirme lui aussi :

« [les syndiqué-e-s militant-e-s] voulaient quelqu'un qui pouvait quasi leur dire... apporter des chiffres. Qui puissent leur [aux patrons] tenir tête avec quelque chose. C'était ce qui les intéressait ».

D'ailleurs, au début de son engagement, une grande entreprise souhaite délocaliser sa production ; il raconte :

« Avec cette fermeture de Pirexil, ils ont tout de suite dit : tu dois maintenant intervenir et regarder ce qu'il en est de cette fermeture et de ce plan social. Donc pour eux j'étais en quelque sorte l'économiste spécialiste. [...] Oui et dans un certain sens aussi un peu au même niveau que ces entrepreneurs. Qui avaient aussi leurs juristes, leur- dans la délégation de négociation tu vois. Leurs économistes, leurs juristes. Et de ce point de vue ils avaient aussi un intérêt à avoir quelqu'un de leur côté qui avait aussi étudié ».

Anna Sciola, comme d'autres, explique :

« Les soixante-huitards ont activement entrepris de trouver des postes de travail dans les syndicats. Et beaucoup d'entre nous étaient bien sûr des universitaires. Mais il y avait aussi ceux, en particulier dans la tradition de la Ligue Marxiste Révolutionnaire qui sont allés se prolétarianiser¹ (i.e. s'établir) [...] Et qui sont ensuite devenus secrétaires syndicaux ».

Comme nous l'avons montré (Monney, Fillieule, et Avanza 2013), le syndicalisme permet traditionnellement, à la fin des études, de concilier pression matérielle et fidélité à l'engagement. Anna Sciola raconte ainsi :

« Je cherchais un travail politique et je dois dire que par rapport à cela je suis complètement privilégiée. Toute ma vie j'ai travaillé dans des postes que je pouvais occuper, tu sais, politiquement, avec conviction ».

Les mobilisations des années soixante-huit, dont les femmes forment environ un tiers des militant-e-s (Pereira et Schär 2012, 20), rendent disponibles des profils jusque-là peu recrutés dans les syndicats.

Tou-te-s les syndicalistes le disent, l'apprentissage du métier « s'apprend sur le tas » (« *learning on the job* »). Pierre Ubacher devient très rapidement secrétaire régional pour l'industrie de la chimie, participe aux négociations des conventions collectives dès 80-81 et devient secrétaire central pour la branche de la chimie en 1982. Il entre à ce moment au comité directeur national. Anna Sciola est engagée directement à la centrale en 1979 comme propagandiste sur un projet concret de syndicalisation d'ouvrier-ère-s d'usines du textile : « *le projet pompier* » - qui évoque l'urgence de la situation syndicale dans ce secteur. Après environ deux ans, ce projet s'arrête. Trop d'usines ferment pour assurer la continuité de la démarche de construction syndicale. Au même moment, un membre du comité directeur démissionne en raison de conflits internes. Le comité directeur propose à Anna Sciola et Milka Sirl (rédactrice du journal) de reprendre le cahier des charges du secrétaire partant. Les deux femmes acceptent à condition de pouvoir intégrer le comité directeur. Elles deviennent ainsi les premières femmes à y siéger.

Comme souvent lorsque des femmes accèdent à des postes de pouvoir, elles le font dans des circonstances particulières – un conflit avec un départ rapide, une coresponsabilité du poste – et négociées. Un aspect particulièrement flagrant comparé à l'accès rapide et presque automatique de Pierre Ubacher.

2.1 Jongler avec les différentes sphères de vie

La naissance des enfants constitue un tournant décisif dans les carrières du couple, même si elle influe en réalité surtout sur celle de Anna Sciola. En dehors du syndicalisme aussi, les femmes sont en général plus fortement marquées par l'arrivée d'enfants². Ici, Pierre Ubacher ne poursuit pas seulement sa carrière syndicale, un poste à la tête du syndicat lui est en plus réservé et l'attend³. Comme ailleurs, « les univers syndicaux et, plus encore, politiques, sont composés d'une élite constituée majoritairement d'hommes blancs, âgés, issus des catégories sociales intermédiaires (pour les syndicats) ou

¹ A ce sujet, des responsables syndicaux actuels avec qui nous avons fait un entretien sont passé-e-s par cette trajectoire d'établissement en s'engageant au sein d'une imprimerie pour l'une et en recommençant un apprentissage de laborantin dans la chimie pour l'autre.

² Les recherches sur les couples de militant-e-s sont encore rares. Dans un autre contexte, à partir de ses entretiens avec des couples militants au Maroc, Joseph Hivert montre que l'arrivée des enfants pèse surtout sur la carrière militante des femmes (Hivert 2014).

³ A tel point que son prédécesseur continue même à travailler jusqu'à 77 ans pour attendre qu'il puisse reprendre le flambeau. Pierre Ubacher souhaitait en effet d'abord occuper le poste de responsable national de branche avant de devenir président du syndicat.

supérieures (pour la politique) » (Le Quentrec 2009, 112). À la même période où Pierre Ubacher prend du grade, le désengagement d'Anna Sciola s'entame. Leur mariage en 1985 et la naissance de leur premier enfant officialisent leur union et compliquent leur engagement simultané au comité directeur. Elle réduit son temps de travail en revenant de congé maternité, mais explique qu'après la naissance de sa fille, il est devenu très difficile d'être au comité directeur pour elle. Travailler à 50% ne lui laisse plus le temps de faire autre chose que de participer à des séances. Après la naissance de leur second enfant (1987), elle arrête de travailler à la FCTP :

« Quand Mickaël est venu au monde, j'ai démissionné parce que c'est devenu difficile. Tu sais lorsque tu es un couple et une famille et comme ça... ça fait comme ça un peu une entreprise familiale ».

À ce moment, elle réarticule fortement le temps consacré aux différents espaces sociaux dans lesquels elle s'investit : militant, professionnel et domestique¹. Refusant de désinvestir complètement la sphère professionnelle, elle occupe un petit temps partiel² pendant treize ans, comme indépendante dans la formation d'adultes³. Elle donne quelques cours dans les syndicats, mais s'oriente en particulier dans la formation des personnes en recherche d'emploi. Il affirme : « *elle travaillait à temps partiel à 50%. Et 50% elle avait les enfants et le ménage. Et moi je n'ai pas fait 50% [de travail domestique]. Mais plus [de travail domestique] qu'avant [rire] [d'avoir des enfants]* ». Être un couple militant augmente même la marge de manœuvre de Pierre Ubacher qui raconte que les deux connaissant le mode d'investissement syndical, cela atténue les conflits qui peuvent survenir en raison du surinvestissement que demande ce type de travail :

« Il y a beaucoup plus de problèmes avec les couples où la femme ne sait pas trop exactement ce qu'on fait. Alors qu'elle [Anna] a un petit peu de compréhension ».

Pendant ces nombreuses années, elle maintient donc un taux d'emploi à 50%. La possibilité de reconversion en tant que formatrice d'adultes diminue sans doute le coût de

¹ Alors que dans d'autres contextes, des militant-e-s soixante-huitard-e-s investissent et reconvertissent dans la sphère familiale et « privée » des schèmes politiques de vision du monde qui s'actualisent dans l'invention de nouvelles normes conjugales, sexuelles, éducatives et de parenté (Pagis 2009, 107), le couple semble adopter une division sexuée du travail somme toute très traditionnelle.

² Le travail à petit temps partiels en Suisse est la norme, en particulier chez les femmes avec des enfants en bas âge (voir chapitre liminaire de la thèse). Pour rappel, en 2012, sur les 77 % de femmes actives professionnellement, plus de la moitié travaillent à temps partiel (26% à moins de 50% et 32% entre 50 et 80%).

³ Elle avait passé un brevet de formatrice d'adulte avant la naissance des enfants dans le cadre de sa fonction de responsable de la formation au comité directeur.

son désengagement du syndicat¹. Elle reste également liée au syndicat par la sociabilité et la participation à des événements et via l'engagement de son mari. Elle garde en quelque sorte un pied dans l'organisation².

Quelques années après la naissance des enfants et sa réorientation professionnelle, Anna Sciola se réengage progressivement en réorientant ses activités militantes sur la région bâloise (où ils vivent). Leur situation financière relativement aisée leur permet de se décharger en partie du travail domestique par la venue d'une jeune fille au pair. Le couple a en effet acheté une petite maison dans un ancien quartier ouvrier bâlois où trois appartements différents leur appartiennent. Ils habitent dans les cinq pièces de l'appartement du bas avec jardin, et à l'étage supérieur, un petit appartement est à la disposition de jeunes filles au pair et, plus tard, d'étudiantes qui aident à la prise en charge des enfants. Au sujet de la reprise de son engagement, elle raconte :

« Je travaillais environ à 50%. Et j'ai ensuite fait de plus en plus de politique et repris toujours plus de fonctions au sein du syndicat [SIB³]. Mais c'était à Bâle. Cela veut dire que je pouvais bien- les enfants étaient déjà plus grands à ce moment. Et le soir j'étais presque plus absente que Pierre [son mari] ».

À midi, c'est par contre elle qui rentre à la maison et s'occupe de faire à manger aux enfants. En plus du syndicat, elle se réengage politiquement au POCH et est élue au Parlement cantonal en 1992. Elle y reste pendant neuf ans. Sa carrière politique prend de l'ampleur. Au syndicat, elle entre dans le comité régional du SIB.

Comme pour de nombreuses autres femmes syndicalistes, la venue des enfants marque donc une réarticulation du temps consacré à l'engagement syndical d'Anna Sciola. Elle se désengage temporairement du syndicat alors qu'au même moment, son conjoint monte en grade dans l'organisation. Cette redistribution genrée des temps sociaux ne sera toutefois pas permanente dans le couple comme la suite de leur trajectoire nous l'indique.

¹ Dans d'autres contextes, des recherches ont au contraire pu établir que « les chances de reconversion post-militante sont socialement inégales » (Leclercq et Pagis 2011, 11) et elles sembleraient plus difficiles dans le cas de permanent-e-s issu-e-s de la base qui se verraient au contraire « confrontés à un resserrement de l'espace des possibles professionnels, combiné à la difficulté de retourner à l'atelier après une longue période de détachement » (Mischi 2010, cité par Leclercq et Pagis 2011, 12).

² Le couple discute des affaires syndicales à la maison et leur réseau amical est constitué d'un certain nombre de syndicalistes (comme le parrain de leur fille qui est le responsable de la FOBB).

³ Entre son désengagement de la FCTP et son réengagement syndical, la FCTP a fusionné en 1992 avec la FOBB (fédération des ouvriers du bois et du bâtiment) donnant lieu à un nouveau syndicat : le Syndicat de l'industrie et du bâtiment (SIB).

2.2 Faire bouger les frontières des relations sociales

Anna Sciola explique qu'il était « toujours clair » pour elle qu'elle voulait retravailler au syndicat. Son expérience politique et syndicale, les changements dans le paysage syndical et son milieu d'interconnaissance accélèrent son retour en la propulsant presque du jour au lendemain dans l'un des postes les plus élevés du syndicat. Au Congrès de 2000 du SIB, elle est directement élue au comité directeur national¹. Cette élection au sommet du syndicat est inhabituelle². Elle raconte :

« J'ai été élue au congrès de 2000 à Lucerne. [...] comme membre du comité directeur comme seule femme on peut aussi dire comme femme-alibi (rire). Le problème était que le SIB avait dans ses statuts le fait qu'ils doivent au minimum, je crois, avoir une femme dans le comité directeur ».

Elle explique que les deux précédentes femmes sont parties :

« J'ai deux femmes prédécesseuses [...]. Et les deux n'ont pas tenu plus de deux ans dans ce syndicat dominé par les hommes. [...] Je dois dire que dans le comité directeur lui-même, en particulier au SIB au début lorsque j'étais toute seule c'était dur. Et aussi à la centrale- c'est quand même très masculin- là tu es un peu, tu te sens parfois un peu comme une femme-alibi »³.

Son élection est également le résultat d'une cooptation⁴. Sa situation est particulière puisque la direction syndicale n'est autre que son conjoint (vice-président) et le parrain de leur fille (président du SIB). Elle raconte « *leur désespoir de ne plus trouver de femme* » ce qui les amène à lui demander de venir au comité directeur. Une situation révélatrice des difficultés de féminiser des organisations sans changer leur fonctionnement fortement androcentré (cf. chapitre suivant). Faire entrer au comité directeur Anna Sciola signifie aussi le recrutement d'une alliée politique ayant la même ligne syndicale. Il serait cependant impossible de comprendre cette nomination sans

¹ Ce poste implique un engagement rémunéré à plein temps dans l'instance exécutive la plus puissante du syndicat.

² Elle est inhabituelle parce que très peu de femmes jusque-là ont fait partie du comité directeur mais encore plus étonnante parce qu'elle ne passe pas par les échelons intermédiaires qui mènent progressivement des secrétaires syndicaux à occuper une telle position.

³ L'avancée en mixité, comme souvent lorsque la « transgression de genre » est effectuée par une femme, amène à des processus de résistance de la part des hommes en place (Guichard-Claudic, Kergoat, et Vilbrod 2008).

⁴ La cooptation n'est en rien spécifique à l'élection de Anna Sciola. En Suisse, comme ailleurs, les élections internes sont souvent une "formalité" visant à valider une sélection informelle effectuée par les dirigeants actuels » (Guillaume et Pochic 2010b, 6, notre traduction). D'ailleurs, les femmes « responsables syndicales présentent leur accès à la responsabilité comme le résultat soit d'une sollicitation des structures dirigeantes au plan fédéral ou interprofessionnel, soit d'une proposition du responsable ou des membres de leur section syndicale. Une seule d'entre elles parle d'initiative individuelle » (Le Quentrec, Rieu, 2003, p.19).

prendre en compte le fait qu'Anna Sciola a une longue trajectoire militante (politique et syndicale). Elle détient des savoir-faire et savoir-être syndicaux déterminants pour avoir un tel poste et pour penser pouvoir l'occuper. Son expérience au sein du comité directeur de la FCTP rend son engagement possible à la fois pour l'institution, mais aussi pour elle. Son expérience de députée vient compléter le tableau puisque le travail politique – lobbying et implication au sein de commissions extra-parlementaires – constitue un des aspects importants du poste. Enfin, son ancrage dans le tissu associatif d'immigré-e-s italien-nes de gauche lui donne un poids auprès de nombreux syndiqué-es migrant-es – qui représentent plus de la moitié des effectifs syndicaux – et donc de la base syndicale qui l'élit formellement lors du congrès.

Avant d'accepter de postuler, Anna Sciola hésite pourtant longtemps. Elle souhaite attendre que ses enfants aient grandi. Au moment d'entrer au comité directeur, ils ont 13 et 15 ans et elle estime que c'est « *un peu tôt* ». Comme de nombreuses autres femmes syndicalistes (Le Quentrec 2013, 62), elle va négocier les conditions de sa prise de responsabilité faisant ainsi bouger les frontières des rapports sociaux de sexe. Elle passe en effet un accord avec son conjoint et raconte :

« Cela n'aurait de toute manière pas marché que nous soyons les deux au comité directeur, alors il s'est retiré du comité directeur. C'était quatre ans avant sa retraite et ma condition était aussi que je ne vienne qu'à 80%¹ et que lui réduise à 60%². Et il avait ensuite son lieu de travail à Bâle [toujours au SIB]. C'était aussi une condition. Pour qu'il soit plus proche de la maison. Il a ensuite dû prendre en charge la plupart du travail lié à la maison. Donc, rentrer à la maison à midi. Cuisiner et tout cela il l'a pris en charge. Et moi j'étais un jour par semaine à Bâle ».

Cette réorganisation montre bien comment la prise de responsabilité des femmes peut engendrer l'agir domestique plus ou moins durable de certains hommes (Le Quentrec et Rieu 2003, 130). Des recherches montrent que le processus de « mixisation » d'un

¹ D'autres recherches montrent que le cadrage temporel que les femmes font de leur engagement syndical varie. Le temps partiel est parfois utilisé : « pour les unes, animées par un souci de continuité, l'activité syndicale ne doit pas remettre en cause les mercredis ou périodes de vacances libérées par leur temps partiel professionnel. Pour d'autres, plus qu'un « choix », le temps partiel professionnel fonctionne comme une soupape » (Lequentrec et Rieu, p.54). En Suisse, dans le cas des permanentes syndicales, on retrouve le même type d'utilisation du temps partiel permettant de « concilier » l'engagement syndical et la sphère familiale. Cette analyse reste à être développée.

² Alors que l'implication plus importante dans la sphère privée équivaut souvent à une sortie du syndicat pour de nombreuses femmes, dans le cas de plusieurs hommes, qui dans des circonstances particulières, doivent diminuer leur « engagement total » pour le syndicat, les directions syndicales leur trouvent des postes. Dans ce cas précis, sa place dans le syndicat change : « j'ai été à la retraite en 2004. Mais j'ai en fait plus ou moins lâché la branche de la chimie en 2001. Et je m'occupais plus comme ça de choses internationales » A partir des années 2000, il se rend par exemple chaque année au Forum Social Mondial.

milieu professionnel « entraîne fréquemment une recomposition de la division sexuelle du travail » (Guichard-Claudic, Kergoat, et Vilbrod 2008, 19). En analysant les trajectoires du couple Ubacher-Sciola, on se rend compte que ces recompositions ne s'arrêtent pas à la sphère professionnelle, mais sont intimement imbriquées à des recompositions dans la sphère domestique. Si cette négociation et le retrait de Pierre Ubacher sont pensables en lien avec leurs valeurs, ils sont aussi rendus possibles par la différence d'âge : il est très proche de la retraite au moment où il sort du comité directeur et diminue son temps de travail. Il affirme :

« J'ai aussi réduit parce qu'en 2000, Anna est entrée au comité directeur tu vois, on avait besoin d'une femme (rire). Et en quelque sorte on ne pouvait pas être les deux dans le comité directeur. Et donc je me suis retiré du comité directeur et de la vice-présidence et j'ai encore fait des choses internationales ».

Le plafond de verre est percé, mais il ne constitue pas pour autant une remise en cause fondamentale du fonctionnement genré de l'organisation. Les frontières bougent, mais pas n'importe comment. Anna Sciola devient secrétaire centrale, membre du comité directeur et responsable des « groupes d'intérêt » : femmes, jeunes, migration. Son poste au sein du comité directeur est en soi un symbole d'une avancée. Mais celle-ci reste relative, car la responsabilité des « groupes d'intérêts » est le travail le moins valorisé symboliquement au sein du comité directeur. Ce sont les secteurs professionnels et en particulier les négociations nationales des conventions collectives de travail qui sont considérés comme « les murs porteurs » du syndicat.

2.3 Un investissement moral genré de la sphère familiale

L'arrangement négocié entre Anna Sciola et Pierre Ubacher implique un changement dans la prise en charge des enfants et d'une partie des tâches ménagères. Les frontières de la division sexuée traditionnelle bougent. L'engagement syndical de Anna Sciola produit des déplacements dans les rapports sociaux de sexe marquant le couple, rendant intelligible la notion de « carrière d'émancipation » (Leclercq 2008) où « l'engagement, en produisant des capitaux objectifs et des ressources de subjectivation, peut façonner des dispositions au « travail biographique » c'est-à-dire à l'aménagement des identifications et à la mise en sens de l'histoire sociale personnelle (Strauss 1992, Voegtli 1994) » (Leclercq et Pagis 2011, 12). Pierre Ubacher prend désormais en charge les repas de midi. Son rapport à la sphère domestique reste toutefois plus distant ce qui

est bien mis en lumière par leurs témoignages respectifs : elle nous explique que lorsqu'elle était en charge de faire à manger à midi :

« J'ai toujours fait en sorte d'être à la maison pour la pause de midi et de cuisiner. Et j'étais très douée pour cela. Je pouvais avoir une séance jusqu'à midi, en travaillant à Bâle. Courir à la maison et à 12h30 le repas était sur la table (rire) ».

Elle raconte par contre que :

« Pierre sort du bureau parfois tranquillement à 12h30... Et les enfants ont donc appris à faire à manger eux-mêmes ».

En plus de l'absence de diligence pour être présent à l'heure du repas, la similarité des mets – trois fois par semaine « *des tortellinis de la Migros* » - montre un investissement différencié. Pierre Ubacher décrit le changement que cela constitue pour leurs enfants :

« Parce qu'une mère qui travaille a toujours mauvaise conscience ; elle a toujours mauvaise conscience de laisser trop de côté les enfants ou qu'elle n'a pas bien fait la cuisine ou qu'elle a trop peu de temps pour cuisiner pour les enfants. Moi en fait je leur [aux enfants] ai toujours dit : c'est un privilège incroyable que je cuisine pour vous [rire]. Vous pourriez aussi faire une fois quelque chose tout seuls (rire) ».

Dès lors, les deux adolescent-e-s apprennent à cuisiner :

« Ils ont dû faire plus de choses par eux-mêmes. Je disais : maintenant c'est à toi une fois de cuisiner. Je ne cuisine pas cette fois. Vous n'êtes pas à l'hôtel. C'est une chose qu'une mère ne dira jamais. Une mère qui travaille en fait à temps partiel et qui a encore à moitié mauvaise conscience à cause de cela. Elle se comporte comme si les enfants étaient à l'hôtel ».

Leur rapport au *care* reste très différent et montre comment le renversement des normes genrées n'implique pas une symétrie d'expériences¹. La temporalité dans laquelle se déroule cette inversion n'est pas anodine : Pierre Ubacher prend certes en charge le repas de midi, mais une fois que les enfants sont grands ce qui lui donne le privilège de le faire partiellement. On voit bien comment les propos qu'il tient – « vous n'êtes pas à l'hôtel » – paraîtraient incongrus s'ils concernaient des enfants âgés de deux ans. La temporalité et l'âge des enfants ne sont toutefois pas les seuls éléments explicatifs du rapport différencié à la sphère domestique. En effet, Anna Sciola va au contraire difficilement pouvoir s'investir pleinement dans le travail syndical. Lorsqu'elle reprend

¹ « le coût de la transgression des normes sexuées (Aubert et Gaulejac, 1991) n'a rien de symétrique » (Guichard-Claudic, Kergoat, et Vilbrod 2008, 17).

le travail syndical à 80%, elle est loin de se désinvestir complètement des tâches domestiques. Elle raconte :

« Au début je restais simplement un jour à Bâle à la maison. Mais ce n'est pas comme si je ne faisais rien lorsque j'étais à la maison. Mes enfants étaient déjà à l'école et lorsqu'ils étaient à l'école je faisais rapidement quelques trucs [pour le syndicat]. Mais l'après-midi la plupart du temps je ne faisais plus rien [pour le syndicat] et je m'occupais de régler tout ce qu'il fallait faire avec les enfants : aller chez le médecin, acheter des chaussures, toutes ces choses je les faisais l'après-midi ».

Cette période est marquée par des problèmes de sa fille :

« L'ainée avait 15 ans à ce moment. Et elle a justement eu une phase très difficile. Donc psychologiquement, personnellement, vraiment une crise d'adolescence. Et cela pour moi c'était dur. Parce que c'est clair qu'à ce moment elle aurait eu besoin de moi. Et là une ou deux fois j'ai presque dit : j'arrête ! [le syndicat] ».

Anna Sciola trouve un arrangement supplémentaire en obtenant le droit d'avoir un bureau à Bâle et de ne se rendre à Zurich que pour les réunions. Le coût subjectif de la transgression est plus fort pour elle et n'a rien de symétrique (Guichard-Claudic, Kergoat, et Vilbrod 2008, 17) et l'on voit bien comment le travail domestique ne s'arrête pas à la seule prise en charge des tâches ménagères. Ce n'est finalement qu'après plusieurs années, qu'elle augmente son taux de travail à 100% au syndicat et qu'elle concentre essentiellement son temps à son engagement syndical.

Pour conclure le récit de ces trajectoires croisées et entremêlées, l'analyse de carrière de ce couple de syndicalistes permet de montrer comment les rapports sociaux de sexe marquent la construction de trajectoires et d'identités genrées. L'exigence d'engagement total des organisations rend difficilement conciliable une double carrière syndicale. Si ces deux carrières sont marquées par une division sexuée du travail très traditionnelle, nous avons vu qu'elle peut bouger, notamment grâce à l'engagement syndical, mais pas de manière symétrique pour autant. On observe « des changements, mais qui sont plutôt des inflexions, des assouplissements des normes sexuées dominantes, des modulations du contrat de genre plutôt que des bouleversements » (Guichard-Claudic, Kergoat, et Vilbrod 2008, 20). Si la littérature parle souvent du désengagement militant des femmes au moment de la venue d'enfants, ce qui est particulièrement frappant ici est la linéarité et l'ascendance de Pierre Ubacher, et la trajectoire plus complexe, fragmentée et entrecoupée de Anna Sciola qui se caractérise en particulier par

sa non-linéarité – induite par la venue des enfants – et le fait qu’elle doit jongler entre différents espaces. Contrairement à d’autres récits d’entretiens, l’un et l’autre semblent subjectivement bien vivre ces ancrages genrés. Anna Sciola investit plus la sphère domestique en se chargeant principalement de l’éducation et du travail domestique, mais elle exerce aussi son métier de formatrice d’adultes à temps partiel, se réengage progressivement en politique (parlement cantonal) et en tant que militante syndicale dans la région de Bâle où le couple habite. Il ne s’agit donc pas d’un désengagement, mais bien de reconfigurations répétées où, pendant longtemps, son temps est moins à disposition pour le syndicalisme que celui de son conjoint, mais elle y reviendra pour occuper des postes au sommet des hiérarchies syndicales.

Conclusion

L’éthique vocationnelle présente au cœur de la socialisation syndicale et le contexte dans lequel s’exerce le syndicalisme exigent un engagement corps et âme et une disponibilité temporelle très extensible. Ces contraintes produisent des inégalités genrées et ne sont pas anodines au regard des spécificités socialement construites des trajectoires des femmes par rapport à celles des hommes. On constate, en s’intéressant à l’anatomie familiale, qu’un nombre extrêmement élevé de femmes syndicalistes n’a pas d’enfant ainsi que des relations de couple marquées par une forte autonomie. À l’inverse, l’une des spécificités des trajectoires d’un grand nombre de cadres syndicaux masculins est la linéarité de leur engagement syndical et le fait qu’ils ont pu mettre le syndicalisme au centre de leur vie. La sélectivité du recrutement syndical, constatée par Antoine Bevort (1994) à la C.F.D.T-C.F.C.T., touche aussi les hommes syndicalistes qui exacerbent effectivement le type dominant de trajectoire masculine en Suisse, déjà caractérisé par une activité professionnelle quasi continue exercée à plein temps (Sapin, Spini, et Widmer 2014). Pour les secrétaires syndicales, les trajectoires sont moins linéaires, ce qui est largement le produit d’une tension perpétuelle entre temps discordants et en contradiction (Haicault 2000), tension qu’elles gèrent différemment des hommes, leur socialisation les poussant à privilégier le plus souvent la dimension familiale et relationnelle sur la dimension professionnelle¹. Cela tient à de complexes processus de

¹ Près de 40 % des secrétaires ayant répondu au questionnaire SynEga ont une mère dont la « profession principale » est de s’occuper du foyer familial (Fillieule, Monney, et Rayner 2019, chapitre 1).

socialisation genrés dont on peut dire sans exagérer qu'ils sont particulièrement marqués dans un pays où près de 60% des femmes travaillent à temps partiel. S'y ajoutent des contraintes matérielles comme la rareté et la cherté des crèches ainsi que des inégalités structurelles comme les écarts de salaires moyens à postes et responsabilités égales. Enfin, « si les femmes ont conquis une certaine indépendance vis-à-vis de l'institution du mariage, elles continuent à avoir dans la vie privée un rapport à soi différent de celui des hommes... Cet individualisme altruiste, cet apprentissage de l'attention à autrui dont elles sont chargées en direction des enfants, elles le réalisent principalement à travers les tâches ménagères » (de Singly 2000, 244) ou plutôt parmi nos enquêtées, à travers les tâches éducatives, de soins et d'organisation pratique du foyer. Alors que des recherches (PNR 60 2015) semblent noter en Suisse une diversification du rapport des pères à la famille, il nous paraît important de montrer combien se maintient en réalité une division genrée du travail domestique¹, y compris dans des univers montrant un attachement aux valeurs d'égalité. Certes, une partie de la charge physique au sein des ménages est désormais souvent déléguée à des employé·e·s de ménage². Toutefois, la charge mentale, qui rend compte du travail d'organisation, reste principalement un attribut féminin et pèse concrètement sur le temps disponible.

Au total, on constate que l'intrication de l'engagement syndical avec la sphère familiale est plus facile pour des hommes, dont il n'est pas attendu socialement qu'ils prennent en charge au premier plan les dimensions affectives et relationnelles. Au prix parfois de divorces et de séparations, la plupart des hommes syndicalistes, surtout dans les anciennes générations, mais aussi parmi les plus jeunes, s'engagent corps et âme et embrassent pleinement le métier de secrétaire syndical en le mettant au premier plan de leur vie. Complètement dédouanés des tâches ménagères, d'éducation des enfants, d'entretien de la relation de couple, ils sont soutenus par des compagnes qui semblent vivre plus ou moins bien leur désinvestissement familial. Parmi les secrétaires syndicaux engagés plus récemment, on trouve cependant de plus en plus de secrétaires hommes limitant leur investissement syndical en fixant un jour de congé dans la semaine pour

¹ Entendu ici au sens large donné par Monique Haicault à cette notion, qui ne se réduit pas seulement aux tâches ménagères, mais inclut aussi le soin aux personnes (enfants, parents...) ainsi que des dimensions intellectuelles et émotionnelles (Haicault 1984).

² Où l'on constate l'imbrication des rapports sociaux de domination puisque le travail domestique est désormais largement délégué à des femmes migrantes au statut souvent précaires même si dans le cas précis des syndicalistes interviewées, celles-ci indiquent veiller à une rémunération correcte prenant en charge les charges sociales et la prévoyance vieillesse.

s'occuper, parfois même seuls, de leurs enfants. Bien que limité, cet investissement familial est pionnier dans un contexte helvétique où un tel modèle demeure une rareté. Reste que même pour ceux-là, la marge de manœuvre s'avère importante, puisque leur conjointe travaille souvent à un petit temps partiel.

Pour les femmes, ce que l'on nomme joliment la « conciliation travail-famille » constitue un casse-tête permanent qui contribue à leur désengagement syndical. À entendre nos interviewées, il semble bien que travailler comme secrétaire syndicale soit possible lorsque l'on est dans une phase biographique de grande disponibilité, comme ces nombreuses jeunes secrétaires syndicales, engagées à Unia avant d'avoir des enfants, ou ces femmes qui ne souhaitent pas particulièrement faire des enfants ou encore celles qui s'engagent syndicalement une fois leurs enfants plus âgés. Pour celles ayant des responsabilités familiales plus importantes, l'engagement du conjoint dans la prise en charge des tâches domestiques et familiales est nécessaire.

Ajoutons en conclusion que pour une femme, le fait de ne pas s'engager totalement pour sa famille ou de la tenir à distance représente encore aujourd'hui une transgression. Ce qui peut peser lourdement sur le moral et *in fine* sur le maintien de l'engagement syndical. Une femme non disponible pour autrui n'accordant qu'une attention limitée à ses proches va fortement à l'encontre des normes de genre. C'est toutefois une des conditions de l'investissement de femmes dans des métiers à normes androcentrés. L'enjeu du maintien des femmes dans des professions « masculines » ne peut donc être réduit à une contrainte temporelle ou purement organisationnelle. Les difficultés sont d'autant plus fortes que les normes de genre sont profondément intériorisées. La force de ces normes se mesure notamment au fait que leur transgression ne donne pas seulement lieu à des rappels à l'ordre « externes », mais aussi à un puissant processus d'auto-culpabilisation (Shaukat 2013).

Chapitre 6 : Des normes androcentrées au cœur des organisations

Devenir secrétaire ou militante syndicale a significé pendant longtemps et pour de nombreuses femmes devoir s'intégrer à un monde masculin, ce à plusieurs titres : d'une part, dans un espace où concrètement sont présents et se meuvent essentiellement des hommes, d'autre part, dans des univers aux valeurs et aux normes androcentrées. Aujourd'hui, les femmes sont de plus en plus nombreuses et visibles dans les syndicats, mais la féminisation d'espaces historiquement masculins ne va pas sans un certain nombre de difficultés. L'ethnographie conduite dans le cadre de cette enquête nous permet dans ce chapitre de nous intéresser, à travers l'analyse des interactions et récits des individus, aux cultures des organisations. À la manière de Clifford Geertz, nous cherchons à penser, à travers la notion de culture « non l'existence d'un système symbolique autonome, mais bien l'articulation entre l'éthos et la praxis, au travers des « plans, recettes, règles, instructions » qui orientent l'action » (Geertz 1973, 44). En effet, les cultures institutionnelles des syndicats restent imprégnées de normes masculines qui se traduisent « dans des logiques d'action concrètes et des routines actualisées » (Dubois et al. 2010, 315). Parler de caractère androcentré des cultures syndicales¹, c'est indiquer qu'il existe en leur sein un « modèle dominant de masculinité, modèle qui sert de référence à la fois pour les hommes et les femmes » (Rivoal 2015, 31), formé d'un faisceau d'« injonctions comportementales et morales à l'idée d'une norme qui, alors même qu'elle peut n'être assumée subjectivement que par un nombre restreint d'hommes, n'en constitue pas moins un idéal objectif de référence » (Guionnet 2012, 13). En nous intéressant en particulier aux injonctions genrées liées au rôle de syndicaliste, nous verrons comment le façonnage organisationnel (Gerth et Wright Mills 1954), pèse sur l'orientation des syndicalistes et peut mener jusqu'au désengagement. La socialisation institutionnelle, essentiellement transmise dans les syndicats par la pratique (Fillieule, Monney, et Rayner 2019, 179) a des effets différenciés sur les hommes et les femmes. Loin de se substituer aux socialisations antérieures, elle doit s'analyser dans un rapport dialectique avec celles-ci (Berger et Luckmann 1991, 95). Entendu que le façonnage par

¹ L'idée de modèle masculin dominant ou hégémonique est empruntée aux travaux de Connell, 1995.

les organisations est d'autant plus important que nous nous trouvons dans des « institutions dévorantes » (Franzway 2000).

Nous avons déjà abordé dans les chapitres précédents de nombreux aspects de cette culture institutionnelle masculine. Ainsi, un premier trait de l'« organisation genrée » (Acker 1990) des syndicats, largement développé dans le chapitre cinq, est la prégnance d'une éthique vocationnelle de l'engagement total. L'engagement total qu'exige le syndicalisme entre en tension avec des exigences sociales de prises en charge de la sphère domestique et de soins, qui reposent encore largement sur les femmes en Suisse comme ailleurs¹. Peu de marges de manœuvre existent dans les organisations étudiées pour sortir de cette exigence de disponibilité totale plus compatible avec des parcours de vie masculins. Si le poids de la responsabilité du travail reproductif n'est pas du ressort des syndicats, l'exigence de forte disponibilité l'est, comme le fait remarquer cette secrétaire de l'industrie :

« Alors je considère encore et toujours le syndicat comme une organisation machiste. En tout cas, j'ai eu un moment où je me suis dit : « Mince, alors où vraiment j'ai eu peur du fait que si je tombais enceinte, j'aurais vraiment un problème. Ce n'est pour l'instant pas un problème. Mais cela pourrait le devenir. Parce que le mot d'ordre est très clair : il n'y a pas de poste en-dessous de 80% dans la Mobilisation. Et donc, comment tu peux te le permettre ? Ce n'est pas possible » (Flora Rosenwald, secrétaire syndicale, Unia).

Nous développons ici deux autres axes caractérisant l'organisation genrée des syndicats : dans une première section, nous revenons sur le caractère agonistique du syndicalisme qui passe par la valorisation du conflit et le souci de laisser de côté les émotions. Nous dressons le portrait d'une responsable syndicale pionnière durant quelques mois dans la région bâloise pour montrer comment la culture institutionnelle aux normes androcentrées entre en contradiction avec des socialisations féminines, pouvant mener jusqu'au désengagement brutal. Nous nous intéressons dans une seconde section à la question du sexisme dans les syndicats. Pour avoir, semble-t-il, reculé dans ses formes d'expression les plus ouvertes ces dernières décennies, il demeure cependant toujours bien présent et s'articule à la division sexuée du travail.

¹ Comme indiqué déjà plusieurs fois dans les chapitres précédents, le taux de femmes à petit temps partiel pour des raisons de prise en charge du travail domestique et d'éducation des enfants est comparativement élevé en Suisse.

Section 1 : Des organisations genrées

Dans les syndicats, la masculinité est clairement construite comme hétérosexuelle et se construit non seulement face aux femmes, mais aussi en opposition à d'autres types de masculinité. Quelques traits récurrents du modèle normatif de virilité sont par exemple : « la rétention affective et émotionnelle (ne pas pleurer, ne pas être faible, sensible, douillet) ; la recherche de réussite, de performance (être fort, courageux, ambitieux) et la valorisation de conduites à risques (Neveu 2012). Dans les organisations, Joan Acker affirme à ce sujet que : « la masculinité hégémonique¹ actuelle est typifiée par l'image du dirigeant fort, compétent techniquement, autoritaire qui est sexuellement puissant et attractif, il a une famille et a le contrôle de ses émotions. [...]. Les corps de femmes ne peuvent pas s'adapter à la masculinité hégémonique ; fonctionner tout en haut des hiérarchies masculines requiert que les femmes invisibilisent tout ce qui fait d'elles des femmes » (Acker 1990, 153). La caractérisation des traits propres à la « masculinité hégémonique » n'existe pas une fois pour toutes. Elle est ancrée historiquement et peut changer en fonction du contexte.

Porter attention au « genre des organisations » permet ainsi de « jeter un autre regard sur des explications traditionnelles des inégalités professionnelles, telles que la contrainte exercée par les responsabilités familiales : cette contrainte ne s'exerce pas dans un vide organisationnel, mais est redoublée par des attentes de l'organisation fondées sur un modèle de *male breadwinner* » (Bereni et al. 2008, 142). Autrement dit, les organisations non seulement reproduisent, mais produisent des rapports sociaux de sexe inégalitaires. Nous nous appuyons ici principalement sur les analyses de Joan Acker qui développe le concept d'organisation genrée : « En ayant recours à des définitions de métier et à des hiérarchies abstraites, l'analyse organisationnelle suppose avoir toujours à faire à un travailleur désincarné et universel. Et ce travailleur est en réalité un homme. Les corps, la sexualité et les relations à la procréation et au travail rémunéré des hommes sont englobés dans la représentation de ce travailleur. Ces représentations de corps d'hommes et de masculinité imprègnent les processus organisationnels, marginalisant les femmes et contribuant à maintenir une ségrégation genrée dans les organisations » (Acker

¹ Le concept de masculinité hégémonique est développée par Connell (1987).

1990, 139). La force de cette analyse est de montrer comment les organisations *reproduisent et produisent* aussi des rapports sociaux de sexe.

1.1 Un espace agonistique

Pour entrer dans le sujet, nous retranscrivons ici la description faite avec une pointe d'ironie par une secrétaire syndicale d'Unia du comportement de ses collègues masculins lors des séances de négociations face aux patrons. Elle donne un aperçu des normes virilistes entourant l'exercice du travail syndical.

« J'aimerais écrire un livre sur le comportement des hommes dans les négociations : c'est fascinant. Tu peux aller au zoo et regarder les gorilles c'est à peu près la même chose. Vraiment. La première heure d'une négociation, ces types la passent à se frapper le torse. Et je ne suis pas la seule [à le penser]. Les femmes qui siègent dans ces délégations disent toutes la même chose. Si les femmes avaient le droit entre guillemets de mener des négociations- il n'y aurait pas forcément le même type de femmes des deux côtés- mais ce serait beaucoup plus efficace. Eux doivent toujours marquer leurs territoires au préalable » (Elena Dubey, secrétaire syndicale, Unia).

Dans le travail quotidien, lorsqu'un-e syndicaliste est face à un-e patron-ne, il est attendu qu'il tape du poing sur la table et qu'il soit ferme, en particulier lorsque d'autres collègues sont là pour le constater. Si nous n'avons pu assister à ce type de négociation lors de notre enquête de terrain¹, nous avons néanmoins entendu de nombreux récits, plus héroïques les uns que les autres, dans les moments de sociabilité où les syndicalistes racontent volontiers leurs « faits d'armes ». La virilité s'exprime alors par l'usage d'une terminologie de l'héroïsme (Pruvost 2007).

Les normes organisationnelles varient tout de même d'un syndicat à un autre. On observe en particulier un écart important entre les syndicats de tradition socialiste et ceux de tradition chrétienne. Le rapport à la conflictualité et la prégnance de l'image viriliste varient fortement. Ainsi, à Unia ou au Syndicat des services publics, les syndicalistes se revendiquent de modes d'action plus conflictuels, prônés par les organisations. Dans l'annonce de recherche d'un poste de syndicaliste à Unia affichée ci-dessous, l'organisation se présente en tant qu'« Unia, le syndicat combatif », qui correspond à l'image que souhaite se donner l'organisation.

¹ Les espaces de négociations face aux patrons ne m'ont pas été ouverts durant notre enquête de terrain. Ce sont des lieux marqués du sceau de la confidentialité.

Figure 10: Une annonce de poste de secrétaire syndical-e

Die Herausforderung
Die kämpferische Gewerkschaft Unia sucht für ihre Geschäftsstelle in Basel per sofort oder nach Vereinbarung eine engagierte und kommunikative Persönlichkeit als



Die Gewerkschaft.

**Gewerkschaftssekretär/-in (80 - 100%)
für den Tertiärsektor**

Die Aufgaben
Organisieren – Realisieren! Gemeinsam mit den betroffenen Arbeitnehmenden entwickelst du erfolgreiche Kampagnen für faire Arbeitsbedingungen. Dank deinem ausgeprägten Sinn für Kommunikation findest du dabei leicht den Zugang zu Menschen unterschiedlichster Herkunft. Mit deiner Überzeugungskraft und Dynamik gelingt es dir mühelos, neue Mitglieder für die Gewerkschaft zu gewinnen.

Deine Qualifikationen

- Abgeschlossene Berufslehre und Berufserfahrung
- Engagement in gewerkschaftlichen und sozialen Fragen
- Organisations- und Kommunikationsfähigkeit
- Hohe Einsatzbereitschaft, Ausdauer und Beweglichkeit
- Teamfähigkeit
- Fremdsprachenkenntnisse (vorzugsweise Ital., Port., Türkisch od. andere) und sehr gute Deutschkenntnisse in Wort und Schrift

Wir bieten:

- Interessante, selbständige und abwechslungsreiche Arbeit
- Faires Salär und sehr gute Sozialleistungen
- Breite Aus- und Weiterbildungsangebote
- Arbeitsort Basel

Interessiert?
Bist du bereit diese Herausforderung anzunehmen? Dann freuen wir uns auf deine schriftliche Bewerbung oder per E-Mail.

Unia Region Nordwestschweiz

La manière de se raconter des cadres de l'organisation que nous avons pu interviewer correspond effectivement à cette mise en avant d'un profil aux valeurs fortement virilistes. Notamment, l'une des caractéristiques valorisées des secrétaires est de « savoir se battre », d'oser prendre la parole, d'affirmer fermement son point de vue. Autant de savoir-faire et de savoir-être que les femmes ont généralement plus de peine et moins d'appétence à mobiliser en raison de socialisations différenciées. Ainsi, en particulier dans les représentations du métier prônées par des dirigeants masculins, la conflictualité est ouvertement revendiquée. Le récit d'un responsable syndical l'illustre en mettant en avant le rôle qu'il joue et son profil combatif. Le portrait valorisant qu'il construit en parlant de sa personne oppose la figure « idéale » du militant syndical qu'il incarnerait à une figure « repoussoir », celle de la travailleuse sociale illustrée par la référence à Mère Theresa :

« J'aime en fait être exposé publiquement et mener des batailles. J'ai pu discuter et j'ai aussi joué un certain rôle. Le fait que j'avais l'impression de jouer un rôle était aussi une part de la motivation. Dans cet environnement sociétal, j'ai mon rôle et j'ai un certain poids. Une certaine motivation était aussi que je me suis réjoui quand on pouvait parfois tordre la jambe au patron. Pouvoir 'en mettre une' aux ennemis de classe. Je ne suis pas un travailleur social. Je dois le dire très clairement. Je ne cherche pas seulement le bien d'un seul être humain. Je ne suis pas Mère Theresa, je ne veux pas récolter des dons et les distribuer ou distribuer du pain. J'essaie de faire quelque chose dans la mobilisation. Et de l'autre côté de prendre quelque chose à ces satanés riches. Leur prendre de l'argent de leur poche et mettre en place un peu plus de justice à différents niveaux c'est aussi pour moi un moteur qui m'a réjoui. Et je suis peut-être de ceux qui avaient une des pires images auprès des patrons. Et cela ne m'a pas du tout dérangé et même au contraire cela m'a plutôt rendu fier. Je ne cherchais pas la proximité aux patrons. Il y en a quand même encore beaucoup dans le mouvement syndical, qui sont contents, qui sont un peu ambivalents lorsqu'ils sont invités ». (Johann Ackermann, secrétaire syndical, Unia).

On retrouve dans le récit de ce responsable syndical l'une des composantes centrales de l'identité masculine relevée par Guionnet et Neveu soit, le « potentiel d'investissement pour la quête de pouvoir et l'entrée dans des espaces de compétition, ludiques ou professionnels, d'où l'intériorisation d'une vision de la compétition, de la virilité comme capacité de conflit que les institutions savent d'ailleurs canaliser par des incitations idoines (Guionnet et Neveu 2004, 197).

Cet éthos conflictuel, largement partagé dans les récits des syndicalistes d'Unia, contraste avec le récit d'un syndicaliste de Syna qui conteste la mise en scène de l'opposition frontale au patron, de la « fierté d'être détesté par son ennemi de classe ». Il dénonce ce rapport conflictuel aux patrons et raconte au contraire une expérience de connivence avec un contremaître de chantier :

Il y a quelques années, le chef du groupe X était assis dans un bar. Il buvait un café et moi aussi. Il dit : « que font les syndicats là ? Est-ce qu'on est uni maintenant ? C'est vrai qu'à ce moment entre le secrétaire syndical d'Unia et un des conseillers nationaux c'était devenu un conflit personnel. Et le Daniel me dit après : « Vous savez quoi Monsieur Gutmann, si c'était nous deux qui étions assis là ensemble, en 10 minutes, vous seriez content et moi aussi et c'était réglé ». Et nous avons discuté et il me dit : « Vous voyez, avec vous on peut discuter ». Et à cette période, il ne s'agissait même plus du fond, mais c'était devenu une question de pouvoir : je suis celui qui dit où nous allons. Et je ne veux pas nous mettre sur un piédestal, mais avec cette entreprise Frilter, où nous allions souvent sur les chantiers, il y a l'obligation de porter un casque. Et un jour avec mon collègue c'était encore, nous arrivons sur le chantier [...] On marche devant la baraque du chef de chantier et du contremaître et il ouvre la porte et nous dit : « Monsieur Gutmann où avez-vous votre casque ? Je l'ai oublié. Et il répond : « Unia je les aurais envoyés au diable, mais à vous je vous donne deux casques. Il nous a pris deux casques de la baraque du chef de chantier » (Roman Gutmann, militant syndical, Syna).

Que les syndicalistes prônent un modèle de dialogue social, discours qui reste majoritaire dans les syndicats, ou un syndicalisme combatif, la faiblesse des droits syndicaux et de la protection des salarié·e·s en Suisse rend les rapports d'exploitation et la confrontation face aux patrons particulièrement virulents dans tous les cas. L'expérience quotidienne est celle d'être exposé aux pertes d'emploi, aux conflits et aux inégalités. Le conflit est donc, dans une certaine mesure, inhérent au travail syndical dans le contexte actuel. Les normes androcentrées ne sont donc pas seulement le produit de logiques intrinsèques aux organisations, mais également le résultat d'un contexte hostile dans lequel s'exerce le syndicalisme.

Encadré 17: Un contexte antisyndical

Parler de l'espace agonistique que constitue le syndicalisme et des normes androcentrées mobilisées dans cet espace nécessite de caractériser le contexte antisyndical dans lequel il s'exerce. En effet, les normes virilistes et combatives mobilisées et mises en avant par les syndicalistes le sont dans un contexte souvent hostile au syndicalisme. Quelques rares branches professionnelles mises à part, travailler ou militer syndicalement, c'est souvent faire partie d'une minorité sur son lieu de travail et s'exposer face aux patrons. Dans un pays où la droite a toujours été majoritaire et la paix du travail érigée en mythe national, militer syndicalement et sortir du rang n'a pas particulièrement bonne presse. Cela expose à des sanctions lourdes en raison de l'inexistence des droits syndicaux. Pour rappel, l'Organisation internationale du travail (l'OIT) a placé la Suisse sur la liste noire des 40 États ne respectant pas la liberté syndicale en 2019. Ses expert·e·s ont considéré que ce pays ne respecte pas les dispositions ratifiées dans la convention N°87 sur la liberté syndicale concernant la protection contre les licenciements des délégué·e·s syndicaux·ales. De manière générale, le droit du travail est maigre et la « liberté contractuelle » est placée au-dessus de la protection des salarié·e·s par le Conseil fédéral et les tribunaux, justifiant la possibilité de licencier quelqu'un sans motif. Dans ce contexte, l'activité syndicale sur les lieux de travail expose les militant·e·s syndicaux·ales. Si les secrétaires syndicaux·ales, embauché·e·s directement par les syndicats, n'encourent pas le risque matériel de perdre son emploi, les militant·e·s avec qui le travail syndical s'organise oui. Le travail quotidien peut donc être lourd de conséquences, particulièrement dans le secteur privé.

Plusieurs femmes syndicalistes nous expliquent comment elles ont dû apprendre, parfois au prix de ce qu'elles qualifient de *burnout*, à endosser une posture mettant à distance leurs émotions. Au moment de l'enquête, une secrétaire dans l'industrie raconte

par exemple le désarroi émotionnel qu'elle vit lors des délocalisations donnant lieu à des licenciements collectifs massifs par les multinationales du secteur pharmaceutique de la région. Elle explique qu'il est nécessaire d'endosser une posture de mise à distance des émotions pour tenir le coup dans le travail :

« Très personnellement, ce qu'on doit savoir faire certainement en tant que secrétaire syndicale, c'est de mettre aussi des limites émotionnellement. Et cet aspect, je l'ai perdu à travers la surcharge. C'est comme si [...] je ne contrôlais plus le fait de mettre des limites émotionnellement. Et simplement, si en une demi-année, dans ton secteur de responsabilité, tu perds 1500 places d'emploi... à un moment, tu commences à avoir l'impression que tu es personnellement responsable de chacune de ces 1500 personnes sans emploi, alors cela commence à tourner : et comment je trouve des solutions... Aucune idée. Cela a pris des formes absurdes. [...] Je ne peux pas sauver toute la Terre toute seule. Je ne peux qu'essayer d'apporter ma part, mais ce n'est pas... oui simplement mettre des limites aussi émotionnellement c'est ça » (Elena Dubey, secrétaire syndicale Unia).

Ces préoccupations attestent de la nécessité de trouver le bon équilibre entre « posture empathique de reconnaissance des torts subis » par les membres, et « un réalisme juridique » (Chappe, 2010). Or, la capacité à maintenir la bonne distance avec les personnes aidé·e·s, à conserver une attitude calme et objective face à des personnes abattues et parfois paniquées, et l'aptitude au fond à gérer l'impuissance ne sont pas également distribuées dans le monde social et semblent tout particulièrement genrées. En effet, l'un des traits récurrents du modèle normatif de la virilité qui entre en jeu de manière subtile dans le quotidien syndical est celui de la rétention affective et émotionnelle. Comme par ailleurs les secteurs les plus précarisés, et qui mécaniquement impliquent le plus grand nombre de cas individuels, sont concentrés dans les secteurs du tertiaire où les femmes secrétaires sont aussi plus nombreuses, ce constat n'a rien d'anodin. En raison de socialisations genrées, les femmes apprennent, souvent dès le plus jeune âge, à développer leur sens de l'écoute et plus généralement, à avoir une certaine empathie envers autrui. Ce travail émotionnel amenuise en retour leur capacité à prendre de la distance vis-à-vis de personnes qui expriment le besoin d'obtenir de l'aide et du soutien. L'intériorisation de dispositions à l'empathie - comme l'écoute, l'intérêt face à ce que relatent les individus, le sentiment de responsabilité lorsque quelqu'un va mal – augmente la difficulté à trouver la bonne distance. Malgré la violence quotidienne des relations professionnelles à laquelle les syndicalistes s'exposent, les normes virilistes occultent la dimension psychologique de ce type de relation de face à face et font que du point de vue

de l'organisation, il est attendu que les secrétaires savent gérer et mettre la distance nécessaire.

Dans l'espace syndical, la conflictualité ne se limite pas aux patrons. Le syndicalisme s'exerce également dans un contexte de fortes tensions et concurrence face aux autres organisations professionnelles et syndicales. À Bâle, au moment de notre enquête, la situation est particulièrement tendue entre le syndicat Unia et Syna. Comme l'indique cette blague usuelle à Unia : « Le matin, il faut vous lever tôt pour arriver au travail et avoir déjà volé un membre de chez Syna [le syndicat concurrent] ». Dans les entretiens, on entend souvent le discours selon lequel « l'important est qu'un·e salarié·e soit syndiqué·e ». Dans la pratique, en notre présence, certain·e·s secrétaires appliquent en effet ce principe. Mais parfois, accentué par la pression au recrutement, ce discours bienveillant laisse place à des pratiques visant à faire changer de syndicat des personnes déjà syndiquées. Si ces dissensions intersyndicales sont peu visibles au quotidien, en dehors de la concurrence au recrutement, elles s'exacerbent dans les moments chauds de conflit ou de campagne (renégociation de CCT, mouvement de grève, votation populaire, etc.).

Pour finir, ce sont les relations au sein des organisations qui peuvent être très conflictuelles et particulièrement fortes en raison des manières très différentes d'effectuer le travail syndical et des lignes politiques fortement disputées. Les conflits entre secteurs sont également présents à Unia dans la région. Une secrétaire syndicale raconte :

« Je ne sais pas comment c'est au SSP, mais à Unia et à Syndicom - où il y a des métiers classiques d'hommes qui dans le syndicat sont très forts comme chez nous la Construction - on ne se bat pas uniquement vers l'extérieur, mais on se bat aussi à l'intérieur encore et toujours » (Elena Dubey, secrétaire syndical, Unia).

Ainsi, lorsque la campagne contre la prolongation des horaires d'ouverture des magasins est lancée dans la région, le fait que l'ensemble - ou presque - des syndicalistes y participent, tous secteurs confondus, est une première. Plusieurs permanent·e·s du secteur tertiaire notent la participation investie de collègues d'autres secteurs et indiquent à quel point ce fait est rare. À l'inverse, la hiérarchie interne entre secteurs fait que depuis de nombreuses années, lors du renouvellement de la convention collective des maçons, c'est tout le syndicat qui est en branle-bas de combat durant les mois qui le précèdent.

Finalement, pour se maintenir, et encore plus pour gagner des galons, les syndicalistes doivent apprendre à s'imposer, tant face aux employeurs qu'aux collègues, affronter des conflits et des attaques tant internes qu'externes à l'organisation. Contrairement aux discours mis en avant, les conflits dépassent en réalité les dissensions idéologiques, lesquelles masquent parfois des rivalités personnelles et des concurrences pour des positions de pouvoir. Ce trait de la culture organisationnelle masculine des syndicats rend la survie et l'exercice du pouvoir dans l'organisation plus difficiles pour des femmes, souvent moins socialisées à s'imposer.

Par exemple, pour se faire entendre et se faire une place dans les organisations, il faut oser prendre la parole, s'affirmer dans les discussions et les débats, savoir défendre fermement son point de vue. À nouveau, plus souvent socialisés à incarner ce type de posture, les hommes n'hésitent pas à prendre la parole lors des séances, voire à complètement la monopoliser. Une militante syndicale raconte :

« Oui par exemple une femme qui n'a peut-être pas encore tellement d'expérience, qui est peut-être encore timide, qu'on l'écoute, qu'on lui pose des questions pour vraiment la comprendre et pour la soutenir, c'est quelque chose... cela n'arrivait pratiquement jamais. Donc une femme qui veut imposer son point de vue face à douze hommes elle doit vraiment... donc elle se tait simplement durant toute la soirée. Et elle a peut-être récolté des informations, mais elle n'a rien pu apporter à la discussion. Aussi le fait par exemple d'écouter sans interrompre c'est presque impossible... Et tu connais sûrement aussi la situation lorsque tu dis quelque chose et personne ne réagit et un autre [sous-entendu masculin] dit la même chose est là c'est une bonne idée. Ce sont des choses comme cela que les femmes vivent dans ces instances » (Patrizia Alber, militante SIB-Unia).

Prendre de la place/sa place n'est cependant pas limité à la prise de parole. La manière d'habiter l'espace est un enjeu de pouvoir. La même militante dépeint ainsi comment, à la fin des années 1990, l'arrivée d'une nouvelle génération change la donne :

« Je peux te donner un exemple : c'était tellement important que cela me reste en mémoire jusqu'à aujourd'hui. Nous avions un comité de section et à l'époque, c'était Leandro qui dirigeait cette séance et Helene était là pour la première fois. Elle a été présentée comme nouvelle « responsable femmes » et là, elle s'est simplement levée et est allée devant pour s'asseoir à côté de Leandro et elle est restée assise là-bas. Pour nous, pour notre génération, ce n'était simplement pas encore [envisageable], on était toujours reconnaissante quand les hommes faisaient attention à nous et je ne crois qu'aucune d'entre nous se serait assise comme elle devant et aurait fait : « bon c'est donc là que je suis maintenant ». Nous nous serions rapidement levées et aurions dit : « oui » et on se serait rassises. Et c'était un point très important. [...] Elle s'est affirmée, a pris sa place et dit : « bon, donc, je suis là et voilà mes revendications et voilà ce que veulent les femmes et tout, etc. ». Mais c'était un travail difficile. Donc je crois que parfois, non ce n'est pas seulement que je le crois, je le sais, parfois elle désespérait presque » (Patrizia Alber, militante syndicale, SIB-Unia).

L'observation des interactions concrètes permet également de constater que les normes virilistes sont d'autant plus fortes dans les organisations fortement hiérarchisées. Alors que dans des organisations au fonctionnement plus horizontal, les rapports de pouvoir sont plus distendus comme au SSP, à l'inverse, à Unia, une hiérarchie interne forte est en place et l'exercice de ces postes appelle une compétition interne favorisant les profils masculins. Un ancien dirigeant syndical de la région raconte à ce sujet :

« Je pense quelque part quand même... les hommes ont en quelque sorte plus d'instinct de pouvoir. Et être secrétaire régional a de toute manière à voir avec le pouvoir. Et tu dois plutôt pousser les femmes pour qu'elles le veuillent. J'en ai fait l'expérience. Et nous on y va plus plutôt, nous on le veut plutôt. Bon c'est un peu stéréotypé, mais je suis un lion et j'ai l'expérience que cela a à voir avec... oui ces choses je trouve [...]. Alors pour moi c'était clair quand j'ai postulé : je veux être ici, je veux avoir de l'influence [il tape en même temps du poing sur la table]. Et je veux aussi faire aboutir quelque chose et je ne veux pas simplement regarder ensemble dans une équipe et blablabla. Et nous avons une hiérarchie organisationnelle relativement claire. Nous avons un responsable de région c'est beaucoup de responsabilité. C'est vraiment beaucoup et il y a aussi en partie des choses désagréables. Je pense qu'il y a aujourd'hui quand même toujours plus de femmes qui se sentent capables... » (Johann Ackermann, Unia)

Difficile pour certaines syndicalistes d'endosser l'habit du frondeur. Dans une région du SSP, une secrétaire désengagée nous explique ses difficultés à supporter la confrontation perpétuelle :

« Je me rendais bien compte que moi, mon chemin personnel, enfin, divergeait de plus en plus de celui, en tout cas de la vision syndicale très dans l'affrontement et dans la confrontation » (Joëlle Piana, secrétaire syndicale, SSP).

Le décalage entre les valeurs combatives et des socialisations genrées, par lesquelles de nombreuses femmes syndicalistes sont moins enclines à la confrontation, amène concrètement au désengagement de secrétaires syndicales. L'accroissement des

femmes dans les syndicats peut amenuiser le poids des valeurs androcentrées, mais ce processus n'est pas linéaire comme nous le verrons dans l'encadré qui suit.

Encadré 18: Fusion de la FCTP au SIB

Le processus de féminisation des syndicats n'est pas linéaire. Le poids des normes androcentrées dans les organisations ne l'est pas non plus. On peut l'illustrer par un exemple particulièrement parlant et plusieurs fois rapporté par des syndicalistes bâlois·e·s concernant la fusion de la FCTP vers le SIB¹. Si les syndicalistes bâlois·e·s ont été marqué par cette fusion, c'est parce que la FCTP est fortement implantée dans la région bâloise où le secteur de la Chimie et de la Pharma est au cœur du tissu industriel de la région. La fusion se fait en effet entre un syndicat au fonctionnement plus horizontal, actif dans l'industrie de la chimie, du textile et du papier où de nombreuses femmes travaillent et un syndicat, la FOBB, actif dans le secteur du bois et du bâtiment, presque essentiellement masculin et au fonctionnement plus hiérarchique. Cette fusion vers le SIB marque ainsi un recul pour les femmes de la FCTP qui se retrouvent largement minorisées dans la nouvelle structure. Au niveau des directions syndicales, à la FCTP, quatre femmes faisaient partie du comité directeur. Après la fusion, à l'exception d'une d'entre elles, elles quittent assez rapidement l'organisation :

« PU : Liliane Frund elle est ensuite partie. Elle n'a pas pu tenir dans cette organisation masculine Natalie Edoni est devenue indépendante.

VM : Aussi dans la période après la fusion ?

PU : Oui après la fusion. Elles n'ont en quelque sorte pas adhéré à ces hiérarchies où elles ont en réalité été déclassées. (...) Oui, beaucoup n'ont pas supporté la hiérarchisation. Pour moi, c'était plus simple parce que je suis restée bien placée dans l'organisation. (...) Avant, nous étions une petite organisation où nous avions des rapports collégiaux. Mais nous avons toujours perdu des membres. Et ensuite, c'est une manière de travailler beaucoup plus professionnelle qui est mise en place, mais aussi beaucoup plus hiérarchique » (Fritz Boni, secrétaire syndical, SIB-Unia).

Une syndicaliste bâloise raconte aussi plus généralement le mélange difficile entre les femmes et les militants des secteurs très masculins :

« Les femmes avant la fusion faisaient aussi partir du comité directeur de la section elles étaient aussi actives au niveau national. Et lorsque soudain, la moitié vient de la Construction et parle à peine avec les femmes ici parce qu'elles ne sont en quelque sorte que des femmes, alors tu ne tiens pas le coup (...) C'était aussi une des failles de la fusion les femmes n'étaient plus du tout soutenues et plus encouragées c'était aussi une des tâches de mon travail. Ensuite il y a quand même des femmes qui sont venues, mais à l'époque, c'était vraiment le désert presque ».

¹ Le SIB qui a par la suite fusionné avec la FTMH et le FTCA pour donner le syndicat Unia.

La commission femmes de la FCTP qui avait notamment un groupe très actif dans une grande entreprise pharmaceutique bâloise pâtit de la fusion et met plusieurs années à se remettre sur pied.

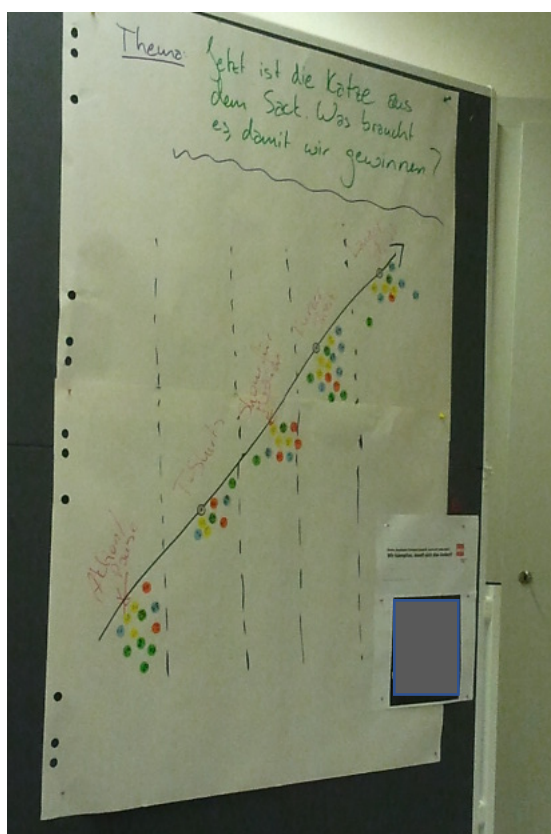
En plus des pratiques androcentrées, les femmes font parfois face à des résistances relativement fortes à d'autres formes de pratiques syndicales ou à la prise en compte de revendications liées aux vécus spécifiques des femmes. Si des alternatives sont parfois proposées par des femmes autant sur le mode d'organisation du travail - comme la collectivisation du travail (Le Quentrec et Rieu 2003), le *home office*, etc. – que sur les manières de diriger, elles font souvent face à des refus assez nets (sous forme de pression du groupe ou de refus plus formels). Le mode de référence de travail masculin cache aussi des revendications liées aux vécus spécifiques des femmes : « lorsque les travailleurs (hommes) entendent lutter et revendiquer pour l'amélioration ou la modification de leurs conditions de travail, ils peuvent se permettre, étant donné leur (non-) participation au travail domestique, de limiter leurs exigences au seul travail salarié. [...] En revanche, pour les travailleuses, comme l'a souligné Kergoat [...] « il est théoriquement faux et pratiquement impossible de séparer les deux statuts de productrice et de reproductrice » [...] Toute l'histoire du syndicalisme (mixte) peut aussi se lire à travers cette forme de domination masculine qui consiste à nier la participation sexuée au champ du travail (professionnel et domestique) (Dunezat 2006, 88).

Nous avons pu constater de nombreuses pratiques de distance au rôle du syndicaliste traditionnel qui tape du poing sur la table par les secrétaires syndicaux-ales d'Unia les plus récemment engagé-e-s. Dans la région, lors d'un repas de fin d'année, les secrétaires de l'industrie bataillent avec un des responsables de région afin de remettre en cause les objectifs individuels d'adhésion des membres. Le fonctionnement hiérarchisé et le management par objectif sont critiqués de manière virulente par l'une d'entre elles. Dans les coulisses, l'équipe me dit qu'ils contournent comme ils le peuvent cette injonction individuelle à faire des membres en collectivisant les adhésions lorsqu'ils le peuvent. De la même manière, une secrétaire du tertiaire nommée responsable d'une campagne syndicale importante, appuyée durant toute sa durée par un spécialiste des ONG mandaté pour la soutenir, implique l'ensemble de l'équipe afin de prendre les décisions tout au long de la campagne. Les collègues sont impliqué-e-s, mais non les militant-e-s et membres de l'organisation.

Outre la remise en question de ces injonctions organisationnelles, ce sont les pratiques concrètes dans les interactions des séances qui sont pensées différemment par un secrétaire du tertiaire. Dans les représentations du syndicalisme qu'il avance, il n'est pas possible selon lui de faire du syndicalisme dans le secteur tertiaire comme dans le secteur de la construction. Chaque aspect d'une séance qu'il anime est pensé minutieusement : aménagement des chaises en cercle dans lequel il est inclus, pas d'affichage à outrance du drapeau d'Unia, tour de parole pour commencer les séances où la question posée est celle de savoir comment les gens vont et se sentent, etc. Lors d'une mobilisation collective d'un magasin de la ville, l'assemblée du personnel se réunit à Unia. J'assiste à une discussion sur la décoration de la salle. Si Unia s'est construit comme une véritable marque, affichant ses logos et ses drapeaux partout, le secrétaire n'est pas convaincu de la présence de drapeaux syndicaux dans la salle. Pour lui, « la routine syndicale doit être réinventée ». Alors que lors du renouvellement de la convention collective du gros œuvre les modes d'action sont traditionnellement les mêmes : manifestation nationale et grève, dans le tertiaire, les modes d'action syndicale sont inhabituels pour les salarié·e·s du secteur. Pour préparer la séance, le secrétaire, formé à l'*organizing*¹, suit la méthode suivante : sur un grand tableau blanc, il liste les différentes étapes qui peuvent constituer une mobilisation : port d'un T-shirt, fermeture durant une heure du magasin, grève toute la journée.

¹ Ces stratégies de syndicalisation appelées « organizing », qui ciblent délibérément des travailleurs pauvres : femmes, minorités ethniques et/ou immigré·e·s (Bronfenbrenner 2005; Yates 2006), circulent dans les organisations syndicales. En Suisse, plusieurs secrétaires syndicaux·ales d'Unia sont même parti·e·s se former plusieurs mois aux USA afin « d'importer » ces méthodes.

Figure 11: Tableau des modes d'action d'une mobilisation dans la vente



Les personnes présentes s'engagent en s'inscrivant dans le tableau à participer à tel mode d'action. Comme à son habitude, il débute avant toute chose la séance par un tour de table leur demandant comment elles vont et comment se passe le travail ces derniers jours depuis que le conflit avec les responsables du magasin a commencé. Le secrétaire insiste pour qu'il n'y ait pas d'ordre du jour formel. Ses efforts de remise en cause des manières de faire habituelles sont en partie remises en question par le responsable de la région qui participe également à la séance. Pour commencer, il insistera pour que des drapeaux d'Unia soient affichés : « pour mettre les gens dans l'ambiance de mobilisation ». Et alors que le secrétaire tente de laisser de la place aux personnes présentes, afin qu'elles se sentent autorisées à s'exprimer, le responsable, lorsque vient son tour, monopolise longuement la parole, faisant état avec fierté son long parcours syndical.

Cette distance au rôle que tiennent certain·e·s syndicalistes dont les pratiques quotidiennes s'éloignent du syndicalisme aux normes androcentrées décrites dans ce chapitre reste encore marginales et est plus difficile à tenir lorsqu'un·e syndicaliste monte dans la hiérarchie syndicale.

Dans la section suivante, nous dressons le portrait d'une secrétaire syndicale dont le parcours est marqué par le désengagement. Ce parcours contextualisé permet d'illustrer les effets que peut produire la rencontre entre des normes organisationnelles androcentrées et des profils de secrétaires syndicales qui arrivent au syndicat avec des savoir-être et savoir-faire qui restent « désajustés ». Le parcours de cette secrétaire syndicale est singulier, au sens où elle entre au syndicat à un moment où très peu de femmes exercent le travail de secrétaire syndicale. Elle est pionnière par la rapidité avec laquelle elle gravit les échelons et par l'occupation d'un niveau de responsabilité syndicale jamais occupé par une femme dans la région. Nous avons toutefois choisi son parcours parce qu'il permet de retracer des mécanismes typiques des dynamiques d'engagement et de désengagement dans les syndicats.

1.2 Le désengagement d'une responsable régionale

Comme nous l'avons vu, les profils des syndicalistes se sont diversifiés et ne sont plus uniquement représentés par l'ouvrier masculin et viril. L'enquête SynEga montre qu'un nombre croissant de femmes politisées sont recrutées, parfois à la sortie des études (Fillieule, Monney, et Rayner 2019, 42, 101). Toutefois, le maintien dans l'engagement, peu abordé dans le livre issu de l'enquête collective, est souvent fortement remis en cause par le fonctionnement androcentré des organisations syndicales. Dans cette seconde section, nous dressons le portrait d'une syndicaliste, dont la *proximité d'habitus* (Broqua 2005) ne laisse en rien présager un désengagement pourtant brutal du syndicat. Le décalage entre ses dispositions et la posture attendue d'un-e responsable syndical-e illustre les différents axes analysés précédemment.

Helene Surbeck naît en 1968 dans un petit village de la campagne soleuroise. Elle grandit dans un foyer d'enseignant-e-s où les discussions politiques sont très présentes. Ses parents sont directement impliqués dans la création d'une section du Parti socialiste, parti le plus à gauche dans le panorama politique régional. Sa mère préside la section communale et son père siège au législatif cantonal. À l'école puis au lycée, Helene Surbeck s'engage activement dans plusieurs causes politiques : pour soutenir une communauté coopérative agricole anticapitaliste et écologiste Longo Mai qui récolte à l'époque des fonds pour soutenir la révolution au Nicaragua, pour la création d'un local de jeunes contre l'avis du chef de la protection civile ou au Parti socialiste. Elle mène des

études universitaires en Sciences sociales tout en maintenant un engagement important chez les Femmes socialistes. Un échange à Paris l'amène à participer aux mobilisations contre la deuxième guerre du Golfe et à suivre des cours en études féministes. Prise d'intérêt pour le sujet, elle rejoint un groupe qui promeut les femmes au sein de l'Université et écrit son mémoire en études genre sur la sorcellerie. À la fin de ses études supérieures, elle devient travailleuse sociale. Elle travaille dans un foyer d'accueil et s'engage de plus en plus politiquement. Elle devient vice-présidente du Parti socialiste de Soleure. Le travail éducatif auprès des jeunes en difficulté ne lui plaît pas « *faire la discipline et s'imposer, surtout face aux jeunes hommes adolescents* » lui déplaît : « *Cela me rendait malade* ». Cherchant à se réorienter, Helene Surbeck voit une annonce de poste de secrétaire syndical·e dans la région bâloise, à une heure de train de son lieu d'habitation. Alors que les responsables régionaux lui signifient au premier abord que son profil universitaire et non issu de la branche de l'industrie ne correspond pas au profil recherché, elle est tout de même invitée à passer un entretien. Après plusieurs auditions, leur jugement à son égard évolue. Ses multiples emplois à côté des études et son profil politisé - mais plus modéré que l'autre candidate encore en lice - sont perçus comme autant d'atouts qui achèvent de convaincre le comité.

Elle est engagée dans un contexte de conflit marqué entre les deux responsables de secteurs de la région :

« Alors les deux responsables étaient en conflit intense, ils se disputaient et c'est pour cette raison qu'ils ont créé un troisième poste qui... cela n'a jamais été dit clairement, mais qui devait aussi être un troisième poids [...] ce que j'ai entendu comme bruit de couloir c'est qu'avec moi on s'est décidé pour une femme pas trop militante, pas trop fortement cataloguée, plutôt un peu quelqu'un de tempéré... peut-être aussi intégrative je ne suis pas trop dans la confrontation ».

Dès le départ, elle entre au comité directeur de la région. Son cahier des charges est étendu, elle touche tant au secteur tertiaire qu'à l'industrie et aux groupes d'intérêts des femmes et des jeunes. Après six mois d'allers-retours en train entre son lieu de domicile et de travail, elle prend la lourde décision de laisser tomber ses engagements politiques et d'emménager à Bâle. Concilier le travail syndical et l'engagement dans un parti politique est difficile. Elle raconte :

« J'avais assez de séances et assez de politique. Non, je trouvais que tout à ses limites. Je n'avais pas envie ».

Avec un réseau amical plutôt étroit dans la région puisqu'elle y habite depuis peu et célibataire, Helene Surbeck consacre l'essentiel de son temps au syndicat. Après seulement cinq ans, toujours dans un contexte de conflit entre les responsables, elle est nommée suppléante du responsable régional en prévision de son départ. Encore plus qu'aujourd'hui, très peu de femmes occupent dans les années 2000 ces postes de responsables de région. Elle est une pionnière. Le responsable régional qui la pousse à devenir suppléante le fait également pour barrer la route à son adversaire. L'année 2000 constitue un tournant dans son parcours syndical. Son prédécesseur est souvent absent et elle occupe en grande partie ses fonctions de responsable, une grande grève éclate à la laverie centrale de Bâle¹, elle raconte comment le temps syndical s'étend :

« Alors c'était une présence folle nécessaire. Il n'y avait plus du tout. Il n'y avait plus de séparation entre le temps libre et le travail. Il s'est dissout. C'était naturellement très extrême. Mais oui, nous avons toujours travaillé un peu plus et ce n'est pas possible d'enlever les séances le soir ou le samedi ou de les compenser c'était souvent en plus ».

En plus de la grève, elle est impliquée dans l'organisation de la première Marche Mondiale des femmes qui pour la Suisse démarre à Bâle cette année-là². En tant que responsable du Groupe d'intérêt des femmes d'un des plus grands syndicats de la région, il est attendu d'elle une forte implication.

Dans cette période chaude de la grève de la Laverie, Helene Surbeck raconte la difficulté à endosser la posture attendue de la part d'un-e responsable syndical-e dans ce type de situation, à l'apogée d'un conflit, dans un moment où le travail prend toute la place dans sa vie :

« Ce qui s'est passé. Je pense que c'était un mélange de choses que j'ai amenées avec moi : un fort sentiment de responsabilité... pas très à l'aise dans ces situations publiques tellement exposées, où on doit vraiment être combative, où on n'a pas le droit de montrer de la compréhension, rester dure, s'imposer. Et, de l'autre côté, vraiment aussi un manque de soutien des gens, des hommes autour de moi, qui n'étaient soit pas là... ou qui ne se sont pas clairement exprimés ou m'ont même attaquée. Il existe un modèle de comment doit être un ou une secrétaire régionale et si tu ne remplis pas cela... alors tu ne l'es pas. Il n'y a pas beaucoup de marge de manœuvre. Et pour une femme, c'est plus difficile... je pense là... de s'adapter ».

¹ La grève de la laverie centrale de Bâle est une des plus grandes grèves de la région. Elle est encore aujourd'hui citée en référence par de nombreux syndicalistes.

² Le 8 mars 2000 est lancée la première Marche mondiale des femmes pour lutter contre la pauvreté et les violences faites aux femmes. Des comités de coordination et des groupes de femmes sont mis en place dans 161 pays et plus de 5 millions de femmes ont répondu à cet appel.

Son récit permet de comprendre les ressorts du modèle de syndicaliste qu'on attend d'elle, qui s'appuie sur des manières de faire et d'être androcentrées et qui ne correspond pas à sa manière d'exercer son travail de responsable au syndicat :

« Une posture forte... et même autoritaire... une certaine absence de compromis. Une absence de compromis verbaux. Quelqu'un de pas très apte à entendre parfois d'autres positions. Avec certainement une forte orientation politique... toute la question du... développement de l'organisation, personnel- des questions de direction... ne jouent pas un rôle important et doivent être mises en arrière-plan par rapport au travail politique. Le modèle de co-responsabilité n'entre pas en question parce qu'il ne rend pas possible la figure forte liée au poste ».

Le modèle de responsable syndical-e n'acceptant aucun compromis et obligé de tenir une posture imposante publiquement entre en contradiction très forte avec sa manière d'être au monde. En outre, son syndicat s'appuie sur un fonctionnement hiérarchique où le ou la responsable régional-e est au sommet de la pyramide, seul-e. Ainsi, pour tenir ce rôle, être à l'aise dans l'exercice du pouvoir est nécessaire. Or, Helene Surbeck raconte :

« Je me laissais... peut-être déstabiliser ou aussi convaincre par les positions d'autres personnes autour de moi. Je pense que je voyais certaines choses différemment. Je n'aime pas volontiers parler publiquement, parler devant beaucoup de personnes, je préfère travailler en petits groupes, des groupes en retrait... [...] tout le travail aussi avec la sphère publique et les médias oui, cela ne doit pas être..., non cela n'a pas de raison d'être. On peut avoir d'autres points forts, mais cela appartient très fortement à l'image de ce que doit être un secrétaire syndical ».

Elle estime que l'aspect politique du travail syndical est trop mis en avant et qu'*« on ne peut pas toujours laisser de côté le développement de l'équipe »*. D'ailleurs, dans la commission femmes dont elle était responsable, elle trouvait important de conserver des activités plus ludiques – comme des cours de cosmétique – et moins directement liées à la sphère syndicale : *« C'était plaisant et cela nous soudait »*¹.

Ce décalage remet en question le sentiment d'unité de soi d'Helene Surbeck, qui comme l'explique Marc Lorient « donne un sens à l'action tandis que l'image positive de soi agit comme une source d'énergie subjective, d'où l'importance de la reconnaissance sociale, sur laquelle s'appuie la construction de l'identité » (Lorient 2000, 259). Dans l'exercice d'un « travail » où la dimension vocationnelle est si forte, la crainte de porter

¹ Cet aspect est présent dès la mise en place de cette structure. Sa prédécesseure raconte également que : « la mise en place d'une structure spécifique des femmes a réussi avec un GI-Femmes qui se réunissait mensuellement. Nous faisions les clowns et rigolions ce qui fait aussi partie du jeu mais nous avons toujours discuté aussi de nos revendications » (Marianne Werth, ex-secrétaire syndicale, SIB-Unia).

atteinte à la profession et les difficultés à exprimer l'insatisfaction au travail se traduisent, comme c'est le cas pour les infirmières analysées dans le livre de Marc Lorient, par un recours répandu à la notion de *burn-out*. Celle-ci permet d'intellectualiser leurs insatisfactions sans porter atteinte à l'organisation, en individualisant la souffrance au travail dont les ressorts sont en réalité largement institutionnels.

Dans le courant de l'hiver, Helene Surbeck quitte brusquement ses fonctions :

« Dans le courant de l'hiver [2000] il est devenu clair que Walter Kocher, le secrétaire régional partirait et que dans les prochains mois je deviendrais sa successeuse. Il était déjà souvent absent. [...] et en parallèle à Bâle la grève a éclaté à la laverie centrale. Et là, je devais diriger cette grève et en même temps mener des négociations avec le secrétaire national de l'industrie Fritz Boni. Ensemble avec le Conseil d'État. C'était nouveau, je devais mener la grève avec lui et diriger les négociations. En même temps, des secrétaires régionaux d'autres régions nous mettaient la pression. Et cela m'a surmenée. Je n'ai pas tenu le coup... Il y avait en parallèle encore la Marche Mondiale à Bâle où j'étais responsable. Et je suis tombée malade. J'avais vraiment des moments de dépression. Je devais aller à des négociations et j'étais absente pour cause de maladie. Je suis partie quelques semaines en Hollande et revenue. En Hollande, je me suis décidée à... démissionner. C'était très difficile simplement parce que... ce n'était pas clair qui allait me remplacer. J'abandonnais la région. Et ce sentiment, je ne l'ai presque pas supporté ».

À partir du moment où elle décide de démissionner du syndicat, ses angoisses cessent immédiatement. Le coût de la défection est sans aucun doute élevé pour Helene Surbeck. Dès son engagement au syndicat, elle a recentré tout son temps sur le syndicalisme. Elle a sacrifié durant plusieurs années sa vie privée et s'est désengagée du parti politique dans lequel elle était fortement investie. En plus de la dépendance matérielle au travail syndical qui est son gagne-pain, elle a déménagé à Bâle et construit son réseau essentiellement autour du syndicat. La défection et la maladie ne sont pas acceptées pour un poste à responsabilité tel que celui qu'elle occupe. Seul un épuisement, où physiquement et psychiquement il était intenable pour elle de continuer, explique un arrêt si net et non négocié. N'entrant dans aucune des figures brossées par Introvigne (Introvigne 1999, 62) et complétées par Fillieule (Fillieule 2010, 3), l'épuisement psychique et physique rend le coût du désengagement lourd pour Helene Surbeck et pour l'organisation, mais ne laisse de place, ni pour une négociation, ni une trahison, ni pour une défection passive. Son départ est lourd, soudain, mais non conflictuel. Si l'épuisement se caractérise par des symptômes physiques et psychiques, il reste néanmoins le résultat d'un décalage trop fort entre les attentes pesant sur elle et ses dispositions. Si Helene Surbeck dispose d'un habitus qui correspond au profil des

secrétaires syndicaux·ales, si elle baigne dans l'espace politique et militant depuis son plus jeune âge, elle a néanmoins des dispositions typiques des socialisations féminines qui rentrent en contradiction avec l'expérience de responsable de région. Dès le départ, elle est embauchée au syndicat pour son profil « modéré », pour faire tampon entre deux responsables en conflit permanent. Elle embrasse son rôle en valorisant des manières de faire du syndicalisme qui entrent en contradiction avec ce qui est finalement attendu d'elle par l'institution au moment où elle atteint le sommet de l'organisation dans la région.

Quelques mois plus tard, le coût du désengagement est sans doute atténué par deux éléments : elle retrouve un travail grâce à son réseau syndical (mais dans un secteur complètement éloigné) et elle maintient des contacts et un engagement, certes très limité, dans une des instances du syndicat en tant que représentante des femmes.

Le parcours de cette syndicaliste illustre à quel point la confrontation aux normes virilistes et androcentrées du syndicat peut s'avérer coûteuse pour des femmes pionnières dans les organisations. Entrer dans un milieu masculin signifie ici devoir assumer des positions tranchées, fermes, s'exposer publiquement, se confronter au pouvoir des patrons et des élu·e·s politiques, mais également aux conflits internes au syndicat. Les normes androcentrées, véhiculées au sein des syndicats, sont de plus renforcées par des manifestations du sexisme ordinaire que nous développerons dans la section qui suit.

Section 2 : Du sexisme ordinaire

Dans un univers proche de celui du syndicalisme, celui de l'espace politique, les manifestations de sexisme sont fréquentes pour les femmes qui s'y engagent. Ainsi, un exemple en France a lieu le 17 juillet 2012, lorsqu'à l'Assemblée nationale française, une femme politique – Cécile Duflot – prend la parole à la tribune, les lazzis des députés fusent dans la salle, tant la robe à fleurs que porte la ministre semble les émoustiller. Cette anecdote, puisée parmi tant d'autres¹, met au jour un exemple de pratiques sexistes visant les femmes politiques. Elle « révèle les invariants de la disqualification des femmes politiques, qui sont le plus souvent mises en cause depuis les éléments soi-disant constitutifs de leur identité sexuée » (Achin et Lévêque 2014, 135). Être une femme dans

¹ Cf. le documentaire réalisé par Stéphanie Kaïm et diffusé par France 5 « Le sexisme en politique, un mal dominant », disponible en ligne : <https://www.youtube.com/watch?v=fkuDs3dSJcg>.

un milieu « réservé aux hommes » signifie, encore aujourd'hui, être confrontée à des violences sexistes prenant de multiples formes : « L'apparence physique, la sexualité, la maternité sont ainsi très largement évoquées lorsqu'il s'agit de dénier aux femmes un accès au champ politique ou de discréditer leur présence. La figure de la « favorite intrigante » reste l'une des plus empruntées lorsqu'il s'agit de décrire les femmes politiques, sur lesquelles porte régulièrement le soupçon de la « promotion canapé ». Ce registre permet de renforcer la domination en soulignant à quel point les capitaux dont elles disposent sont particulièrement fragiles et périssables (la jeunesse, la beauté, la fraîcheur, etc. (Achin et Lévêque 2014).

Plus généralement dans une société patriarcale, le sexisme est partout. C'est un concept difficile à saisir. Le terme apparaît au milieu des années 1960 aux États-Unis par analogie au mot « racisme ». Ce sont en effet dans les deux cas, de prétendues différences biologiques qui servent à justifier différenciation et hiérarchisation entre les groupes sociaux. L'enjeu est la domination d'un groupe sur l'autre. Audre Lorde définit ainsi le racisme comme étant « la croyance en la supériorité intrinsèque d'une race sur toutes les autres et ainsi en son droit à dominer » et le sexisme comme « la croyance en la supériorité intrinsèque d'un sexe et ainsi en son droit à dominer » (Audre Lord 2003 citée par Perrin 2004, 126). Comme le précise une définition d'Andrew Matzner, « dans une société basée sur une dichotomie male/femelle, le sexisme réfère aux croyances et pratiques qui privilégient les hommes sur les femmes. Que ce soit au niveau culturel, social, institutionnel ou individuel, le sexisme est le mécanisme qui assure l'occupation par les femmes de rôles subordonnés comparés aux hommes et que les valeurs identifiées comme féminines soient dénigrées » (Matzner 2004, ma traduction). Pour nous, dans une société où l'oppression des femmes est au cœur des rapports sociaux de sexes, le sexisme est la discrimination des femmes en tant que catégorie essentialisée. Les pratiques et représentations sexistes permettent tout d'abord de différencier un sexe par rapport à l'autre, en contribuant concrètement à la constitution de la croyance dans l'existence même d'une différence. Un des enjeux de taille est de sortir d'une analyse du sexisme comme pratiques individuelles : comme l'affirme Franz Fanon avec le racisme, ce n'est pas une « histoire de personnes » (Fanon 2001, 47), mais l'expression d'un système de domination patriarcal. Les pratiques sexistes font partie des mécanismes affirmant et réaffirmant la domination masculine. Violence symbolique quotidienne, elles participent à l'intériorisation de la domination (Bourdieu 1998) et sont des injonctions participant à

la « discipline du genre » (Butler 2005). Ces pratiques participent donc de ce que Joan Acker théorise comme un *régime d'inégalités* entendu comme l'intrication des « pratiques, processus, actions et significations qui produisent et maintiennent les inégalités de classe, de genre et de race dans des organisations spécifiques » (Acker 2006).

Les syndicats ne sont sans doute pas plus sexistes que par exemple le milieu universitaire dans lequel cette recherche est produite. Nous avons d'ailleurs fait le choix de ne pas traiter les syndicats séparément, car le sexisme est présent et se manifeste partout. Il prend forme dans des interactions quotidiennes, dont le lien les unes avec les autres est rarement fait dans les recherches. Cette section vise à caractériser le sexisme en construisant une grille d'analyse permettant de montrer comment ces pratiques font système. Nous le verrons au travers de trois mécanismes : l'essentialisation et le contrôle du rôle social des femmes ; la hiérarchisation par le dénigrement des femmes ; la sexualisation des femmes. Dans une configuration où les femmes sont des « nouvelles venues », les pratiques sexistes jouent un rôle particulier. Elles contribuent à mettre à mal leur inclusion, leur légitimité et leur place égale dans ces espaces.

2.1. L'essentialisation et le contrôle du rôle social

L'idéologie du genre, telle que définie par Christine Delphy, s'avère si ancrée dans la conscience de chacun-e, qu'elle « affecte la perception du monde et même la capacité à le percevoir » (Delphy 2001, 32). Dans les organisations syndicales, on observe des pratiques et représentations essentialisant et homogénéisant le groupe des femmes par l'attribution de caractéristiques naturelles et stéréotypées. L'incorporation de ces manières de voir les fait passer pour évidentes. L'essentialisation passe par la catégorisation en deux sexes naturels dotés de propriétés homogènes. Ce point de vue différentialiste amène des interviewés à souhaiter qu'il y ait plus de femmes afin qu'elles apportent quelque chose de plus au syndicat :

« Aujourd'hui que nous sommes un syndicat inter-professionnel je serais pour [avoir plus de femmes dans l'organisation]. Je serais pour que plus de femmes viennent parce que ce n'est pas forcément une mauvaise chose qu'elles pensent différemment – à l'inverse, ça ferait peut-être avancer certaines choses tu vois. Donc je suis très ouvert pour ça ». (Roman Gutmann, Syna)

Lorsqu'on lui demande si faire des adhésions auprès des femmes sur les chantiers présente des enjeux particuliers, il répond :

« Non... les femmes pensent simplement autrement. Tu dois peut-être formuler certains arguments qui fonctionnent chez les hommes différemment. Tu dois peut-être parler plus de la maternité, aller plus sur ces choses, y accorder plus d'importance. Ou justement en cas de grossesse qu'une femme maçon ne travaille pas avec des solvants ou comme ça. Justement lorsque tu as une apprentie ou une employée tu dois dire : « écoute, est-ce que tu fais attention aux solvants ? Justement surtout si tu es enceinte tu dois dire : maintenant tu ne dois absolument plus [en utiliser]. Et là tu as aussi le droit de te défendre et si personne ne veut t'entendre, tu appelles la SUVA ». (Roman Gutmann, Syna)

Ces représentations différentialistes ont des effets concrets dans le syndicat. En générant par exemple un paternalisme bienveillant qui contribue, comme on l'a montré plus haut, à assigner les femmes à certaines positions dans l'organisation et dans les secteurs les moins valorisés et valorisants. Cette orientation genrée vers les seuls secteurs féminins est mal vécue par certaines secrétaires qui dénoncent le confinement au secteur tertiaire dans d'autres régions couvertes par l'enquête SynEga (mais ce n'est pas le cas à Bâle).

« Alors. Il y a eu une réflexion. Et c'est ça... la réflexion qui m'a fait le plus mal en fait. C'est le truc « tu es une nana, tu restes dans ton tertiaire et puis punkt schluss » [« point final » en allemand]. Et ça c'est officiel. Ça a été dit à l'assemblée. Donc t'es dans le tertiaire, t'es une nana, tu restes là-bas. Voilà. Mais voilà. Donc... pfft ça c'est le truc qui m'a descendue le plus. Et ça m'a... J'étais dépitée, je ne savais plus quoi répondre. Parce que je me suis contenue de dire... J'en avais déjà tellement marre j'étais fatiguée et tout, mais qu'en plus on vienne me dire ça... Moi je ne suis pas comme ça, mais j'aurais été capable de me lever et de lui mettre une baffé ». (Estelle Lidori, Unia Vaud)

L'orientation des femmes vers le secteur tertiaire n'est pas seulement définie par les organisations, mais par l'attraction genrée des individus pour telles ou telles fonctions. À Bâle, un poste de secrétaire syndical dans la construction, pour lequel la responsable tente de recruter une femme, reste désespérément inoccupé, la décidant pour finir à l'attribuer à un homme.

« J'ai longtemps fait selon ce principe, mais quand tu ne trouves personne dans la construction, alors tu ne laisses pas plus longtemps ce poste vacant que trois-quatre mois et alors si tu as des candidatures valables d'hommes. Alors tu engages des hommes » (Beatrice Meng, responsable syndicale Unia).

À l'inverse, un homme employé dans un secteur féminisé n'est ni sujet à encouragement ni sujet à inquiétude ou encore à disqualification. Sa présence ne fait pas débat. La dynamique peut même s'inverser comme dans le cas de ce syndicaliste

responsable de la grande distribution, secteur très féminisé, qui s'est présenté et a été largement perçu comme un protecteur des travailleuses dans une autre région également.

L'essentialisation des femmes se lit aussi dans l'injonction récurrente à être de bonnes mères. Or, le travail syndical est *une institution dévorante* (Coser 1974; Franzway 2000). Le sexisme se manifeste dès lors dans le rappel à l'ordre social qui touche les femmes qui dérogeraient à cet impératif premier d'élever des enfants comme le raconte cette secrétaire syndicale d'une autre région¹ :

J'ai subi des attaques personnelles qui étaient très, très dures... on m'a dit aussi que j'étais une mauvaise mère. Et ça, ça m'a fait aussi [sa voix se brise]... probablement c'est les attaques qui m'ont fait le plus mal. Ces deux, ces deux attaques personnelles ». (Simone Dupuis, secrétaire syndicale, Unia).

Nicole-Claude Mathieu le soulignait lorsque la recherche anthropologique ramenait sans cesse les femmes à leur rôle de mère : faire cela, c'est refuser à une femme son rôle de « sujet pleinement social » (N.-C. Mathieu 1991, 65). Ces pratiques remettent en cause la légitimité d'être femme, mère et syndicaliste. Elles fragilisent la présence des femmes, les discriminent sur le principe naturalisant qui renvoie les femmes à leur identité de mère.

2.2. La hiérarchisation par le dénigrement des femmes

Un second grand axe regroupe les pratiques et représentations sexistes véhiculées dans les organisations qui contribuent à mettre directement en cause leur légitimité dans l'organisation. Le traitement paternaliste subi par les secrétaires en est un des symptômes. Celui-ci prend différentes formes. Constitué de remarques et comportements anodins, souvent empreints de bienveillance, le paternalisme contribue à délégitimer les femmes en les infantilisant. Il est renforcé par la différence d'âge – autant sociale qu'organisationnelle puisque les femmes sont tendanciellement plus jeunes et présentes depuis moins longtemps dans les organisations, en raison d'un turn-over plus important. Il arrive ainsi très souvent que les femmes soient confrontées à des syndicalistes leur expliquant le fonctionnement organisationnel, politique, de manière condescendante. Cette dynamique recoupe différents aspects : par leur oreille attentive, acquise par une socialisation genrée à l'empathie, et par un sentiment de non-expertise typique des

¹ A Bâle, cet aspect est fortement annihilé par le fait que les femmes n'ont pas d'enfants ou des enfants déjà relativement grands (à l'exception de l'une d'entre elle qui travaille à faible temps partiel au SSP).

socialisations féminines, les secrétaires syndicales vont être à l'écoute. À l'inverse, parler en érigeant en sens commun ce qui, bien souvent, n'est qu'un avis personnel, considérer son avis comme important ou digne d'être écouté, avoir le sentiment de comprendre comment fonctionne le monde, etc., tout cela est le résultat d'un processus typique de construction des identités masculines. Comme en témoigne une responsable de secteur, en plus d'une assignation sexuée, le paternalisme s'accompagne aussi d'une assignation à un rôle secondaire.

Et le responsable de l'industrie, il s'est aussi occupé de moi ensuite. Mais c'était, chez lui c'était toujours aussi avec la main sur mes épaules... viens donc... je vais te montrer comment ça marche. Ah tu as une idée ? Ce que tu as là nous l'avons déjà essayé et ça ne fonctionne pas. Donc il était toujours un peu... paternaliste. [...] Et il sortait comme ça parfois des phrases... alors il disait : dans des négociations où je me suis engagée pour le travail à temps partiel... et une prolongation de l'assurance maternité ou du congé maternité : « Ce n'est pas seulement la préoccupation de Mme Surbeck ». Je ne sais pas si tu l'entends, mais c'est un peu paternaliste, oui. (Helene Surbeck, Unia)

Le paternalisme ne vient pas uniquement des collègues. Lorsqu'il s'agit d'aller sur les lieux de travail, des secrétaires, souvent nouvelles venues, dépeignent les difficultés auxquelles elles font face : tutoiement, infantilisation, exclusion des conversations face à des collègues (Fillieule, Monney, et Rayner 2019, 266). Dans le prolongement de cette infantilisation, plusieurs permanentes soulignent comment, en particulier au début de leur engagement, elles sont prises pour des stagiaires, des secrétaires administratives, en bref, des « sous-secrétaires » :

« Au début quand j'étais au syndicat, vis-à-vis des collègues, je n'ai pas trouvé cela difficile, mais avec les militants, là j'ai trouvé que c'était difficile d'être une secrétaire syndicale. On le voit encore aujourd'hui. Des hommes miliciens qui ont l'impression que les secrétaires syndicales sont des secrétaires administratives ». (Esther Schulz, secrétaire syndicale, Unia)

Plusieurs d'entre elles, toutes régions confondues, se font appeler « fillette ». Ce paternalisme condescendant est renforcé par l'écart d'âge, car les femmes syndicalistes, et en particulier les permanent-e-s d'Unia, sont souvent plus jeunes et là depuis moins longtemps. Dans la région étudiée, le décalage d'âge est particulièrement marqué à Unia. Ainsi, en dehors de la responsable de région les secrétaires syndicales sont toutes en-dessous ou proche de la trentaine alors que les hommes secrétaires syndicaux ont, à deux exceptions près, entre la quarantaine et la cinquantaine. Ce n'est pas le cas au SSP, où l'ensemble des permanent-e-s est plus proche de la cinquantaine au moment de l'enquête.

Le sexisme dans les organisations syndicales se manifeste encore par le discrédit dont font parfois l'objet, au niveau organisationnel, les instances non mixtes que représentent les « commissions femmes » dans certaines fédérations. Cela reflète d'une part la résistance à la revendication d'espaces non mixtes – les instances non mixtes sortant dans une certaine mesure du contrôle masculin et, d'autre part, à quel point le masculin est considéré comme « neutre ». Le dénigrement des instances non mixtes donne lieu à des remarques et blagues sexistes très fréquentes. À Unia, des hommes syndicalistes rigolent en comparant la Conférence des femmes à une « réunion Tupperware » ou en demandant à une secrétaire syndicale si elles vont y « échanger [leurs] sextoys ». Outre le dénigrement sous forme de « blagues » dont font l'objet ces instances non mixtes, elles donnent également lieu à des réactions montrant les résistances face aux enjeux soulevés par les groupes d'intérêt : dans la région bâloise, un secrétaire syndical a effectivement mis sur pied un « Groupe d'intérêt des hommes¹ ». C'est un militant de l'industrie qui nous explique l'importance d'un tel groupe :

« Je ne suis dans aucun groupe d'intérêt. J'aimerais maintenant contribuer à la création d'un groupe d'intérêt Hommes et aider à l'élargir. [...] Walter Lutz l'a fondé et il y a déjà deux membres. Je n'en fais pas encore partie. Mais j'ai déjà discuté avec plusieurs délégués de différentes régions et je crois qu'on arrivera à faire une percée pour créer le 'GI Hommes' dans 4 ans [lors du prochain Congrès statutaire]. L'idée serait d'avoir des quotas de genre. Le PS a par exemple un quota de genre [hommes ou femmes] de 40%. Et je suis pour que nous commençons à faire cela à Unia. Aussi dans le secteur de la vente il doit y avoir 33%. Il y a aussi des hommes dans la vente. Nous avons partout des difficultés à trouver des femmes et avons exactement le même problème pour trouver des hommes [...]. La deuxième raison serait que les Organisations Masculines qui ont réussi à pousser Sommaruga² à un nouveau droit de la famille pour que l'autorité parentale soit automatiquement partagée. Ces organisations masculines ont réussi cela et ceux-là, j'aimerais bien les intégrer à Unia. J'aimerais qu'ils deviennent membres d'Unia ». (Jörg Birnbaum, militant syndical, Unia).

¹ Durant notre enquête, plusieurs espaces sont encore uniquement masculins. C'était le cas lors de notre participation à la réunion du comité de région de Syna, c'était le cas, à l'exception de la permanente syndicale à l'assemblée du personnel d'une usine dans l'industrie, c'était le cas dans une ou l'autre séance dans le gros-œuvre.

² Simonetta Sommaruga est Conseillère fédérale depuis 2009 en charge du DFJP. Le projet de loi en question remonte au lancement du postulat Wherli, déposé en 2004 par le conseiller national du PDC Reto Wehrli, également père séparé et qui s'est fait le relai parlementaire de groupes de pères séparés et divorcés suisses alémaniques en demandant que soit inscrit dans le Code civil le principe de l'autorité parentale conjointe d'office. Le 25 août 2004, le Conseil fédéral propose d'accepter le postulat, largement soutenu par le « bloc bourgeois ». L'avant-projet paraît en 2009 et donne lieu à de nombreuses critiques, dont celles de la Fédération suisse des avocats, l'Alliance des sociétés féminines suisse, la Commission fédérale pour les questions féminines qui rejettent le projet et demandent qu'y soit lié des compensations financières par rapport à la prise en charge des enfants. Lorsque Simonetta Sommaruga reprend ce dossier, elle intègre au projet un volet concernant les questions patrimoniales pour répondre aux demandes des organisations de femmes. Les organisations paternelles se mobilisent rapidement : les pères de ces organisations ne veulent

Il convient de réserver une place à part aux formes de dénigrement exercées à l'encontre des femmes occupant des postes de pouvoir. Encore peu nombreuses, elles représentent pour beaucoup de syndicalistes une avancée positive et valorisée. Toutefois, la plupart d'entre elles font face à des attaques sexistes plus ou moins directes débouchant principalement sur la mise en doute de leurs compétences et de la légitimité de leur promotion. Cette section se centre essentiellement sur Unia où la structure organisationnelle, hiérarchisée et centralisée rend les enjeux de pouvoir plus saillants que dans des organisations au fonctionnement plus horizontal.

Premièrement, si les politiques de quotas ont rendu possible la destruction partielle du plafond de verre dans certaines organisations syndicales, leur mise en œuvre s'accompagne d'une forte méfiance et d'une stigmatisation des « femmes quotas » (Monney, Fillieule, et Avanza 2013). Une secrétaire syndicale d'Unia d'une région où les quotas n'ont pas la cote confie au sujet de sa cheffe :

« Je sais que mon ancienne responsable a beaucoup souffert de ça. Typiquement parce qu'elle avait un poste à responsabilité et qu'elle a souvent été accusée d'être mise là par son sexe et pas par ses capacités. Ce qui, de mon point de vue, n'est pas le cas, donc. Mais... c'est facile de taper sur quelqu'un parce que c'est fédérateur. J'avais été très choquée quand j'ai entendu un de mes collègues parler de ma responsable - dont je te parlais avec pas beaucoup de sympathie avant - mais quand même, j'avais été très choquée quand il avait dit « elle a de la chance d'avoir un vagin » pour être là où elle est ! ». (Sylvie Grand, Unia)

Pour une partie des syndicalistes, hommes et femmes, les politiques de quotas ne sont pas vues comme un moyen légitime de féminiser les hiérarchies. Au contraire, être élue dans un poste à travers un quota délégitime et entache. Ce processus témoigne parfois de représentations dépolitisées des rapports sociaux de sexe, mais il est aussi lié à la sensation de perte de pouvoir que peut impliquer chez certains hommes le fait de lâcher ces postes. Une des conséquences de ces attaques sexistes est que, dans les régions où elles sont les plus virulentes, la politique de mixité est particulièrement déconsidérée y compris par les femmes occupant des postes *via* les quotas.

Deuxièmement, plus rarement entendue, l'accusation bien connue en entreprise et en politique de la « promotion canapé ».

pas partager les coûts mais uniquement le droit de décider. Ils mettent en place l'action « Pavés dans la marre » en envoyant 1'700 pavés à Simonetta Sommaruga qui en fera une place de jeux et décide stratégiquement de scinder le projet en deux. La révision de l'autorité parentale conjointe sera donc introduite en 2014 et celle concernant l'entretien de l'enfant en 2017.

« Et après... je me suis aperçue qu'une de mes collègues de X et moi, enfin on nous a traitées de putes toutes les deux. Et moi on m'a appelée « la pute de Renaud », mon chef. Et ça, mais ça m'a fait vraiment très, très mal. Si vous voulez, ça m'a beaucoup blessée [sa voix se brise]... Comme personne. Donc là, j'ai subi des attaques personnelles qui étaient très, très dures... ». (Simone Dupuis, secrétaire syndicale, Unia)

Troisièmement, des valeurs typiquement attribuées aux femmes sont utilisées pour délégitimer leur accession à des postes de pouvoir. La nomination d'une nouvelle responsable du secteur de l'industrie dans la région d'Unia en constitue un bon exemple. L'équipe, composée de cinq permanent·e·s, est quasiment arrivée en bloc dans l'organisation au moment d'un renouvellement presque complet de l'équipe. À ce moment déjà, la responsable nommée est une jeune secrétaire syndicale d'à peine 30 ans. Le collègue restant, âgé de 50 ans, sans avoir pour autant postulé au poste, vit mal sa nomination. De cinq hommes secrétaires, l'équipe passe à trois femmes et deux hommes (dont un nouveau). Le quota de 50% de femmes dans les nouveaux engagements est pris très au sérieux dans la région et appliqué scrupuleusement par la co-responsable de région, féministe de longue date, qui laissera même un poste dans la construction ouvert durant plusieurs mois sans réussir à le pourvoir afin d'essayer d'y recruter une femme, sans succès. L'équipe de l'industrie a également une personne en stage, Emma Vogt, qui a déjà de l'expérience syndicale en Allemagne et qui est engagée l'année suivante. Quelques mois après, la responsable de secteur démissionne. Emma Vogt et un autre collègue de l'équipe, arrivé peu de temps avant elle, postulent au poste de responsable. C'est elle qui l'obtient, décision que son collègue accepte difficilement. D'après lui, c'est en raison de son « obéissance » à la hiérarchie qu'elle a été sélectionnée :

« Les membres exigent et disent : un nouveau chef s'il-vous plaît qui vient de l'équipe [et non de l'externe]. Ensuite, deux personnes de l'équipe postulent. (...) Plus j'y pense et mieux j'arrive à comprendre cette décision. Et... en réalité, c'est Laurent [un militant actif depuis longtemps dans l'industrie] qui m'a rendu attentif à cela. Il m'a dit [au sujet de la nomination d'Emma] : « Walter, je ne peux me l'expliquer que comme cela : Adrian ne veut bien sûr pas s'énervé encore avec un responsable de secteur. Il aimerait avoir une suiveuse¹ qui est bien dans la ligne. Et ne nous faisons pas d'illusion, Emma, elle ne va jamais lui montrer une opposition comme tu le ferais. Par exemple des décisions qui touchent les employés ou comme cela ». Plus j'y pense et moins je me dis que c'est anodin. Mais je ne me cache pas non plus du fait que Emma est bien sûr beaucoup plus fiable que moi. Cela signifie que s'il le faut elle est là à 8 heures. Moi, il faut plutôt m'appeler à 7h et dire : est-ce que tu es vraiment levé ? Dans ces positions [de responsable] tu préfères bien sûr des gens dans ces positions où tu sais vraiment qu'ils seront là. Pour sûr. Ils se lèvent. Tu le vois aussi à son bureau. Elle est beaucoup mieux organisée que moi ! » (Walter Lutz, secrétaire syndical, Unia).

Même lorsque des femmes occupent les postes les plus élevés dans la hiérarchie syndicale, elles continuent à passer pour les marionnettes d'un homme, comme me l'explique une secrétaire syndicale au sujet de la responsable nationale d'Unia, première femme à diriger le syndicat.

« Je vais maintenant être très vilaine et hérétique, prenons Louisa... et regardons une fois par exemple Florian Metz... Florian Metz va sans doute entrer au comité directeur et Peter Steiner est son « père nourricier politique ». Et là, cela n'intéresse absolument personne ! Même s'il ne décidait en réalité pas seul, mais que Peter Steiner était en arrière-plan et tirait les ficelles cela n'intéresse personne. Chez Louisa, beaucoup de personnes se mettent là et disent : « oui ma foi c'est « l'enfant adoptif » de Rolf Manheim et elle est complètement bête et ne fait que ce qu'il lui dit, elle n'est qu'une marionnette ». Chez elle on le critique » (Amelia Bodmann, secrétaire syndicale, Unia).

2.3. De la sexualisation au harcèlement sexuel

Le dernier axe des pratiques et représentations sexistes à l'œuvre dans les syndicats renvoie à la sexualisation des femmes. Celle-ci passe par des comportements de drague diffuse ou insistante, mais elle peut, comme dans n'importe quel environnement de travail, aller jusqu'au harcèlement sexuel. Des féministes américaines de l'Université de Cornell, dans les années 1970, désignent pour la première fois ces conduites masculines sous le nom de *sexual harassment* (harcèlement sexuel). Nous pouvons les regrouper en trois catégories empruntées à Alemany et Timmerman : la forme verbale (remarques sur l'apparence, plaisanteries à connotation sexuelle, avances

¹ La traduction littérale du mot utilisé en allemand, « Jasagger », signifie « quelqu'un qui dit toujours oui ».

sexuelles), non verbale (regard appuyé, sifflement) et physique (Alemany et Timmerman, 1999)¹. En Suisse, la loi sur l'égalité définit le harcèlement sexuel comme : « Tout comportement à caractère sexuel ou fondé sur l'appartenance à un sexe qui va à l'encontre de la volonté d'une personne et qui porte atteinte à sa dignité » (Loi sur l'égalité, article 4). La plupart de ces comportements étant dirigés contre les femmes, le harcèlement sexuel relève d'une violence sexiste et constitue une expression du pouvoir masculin.

Sur le terrain, tout comme dans les entretiens, le harcèlement sexuel est difficile à saisir, d'une part parce qu'il est tabou et, d'autre part, parce que ses manifestations les plus anodines en apparence sont la plupart du temps assimilées à une drague finalement « sympathique ». Aussi nous paraît-il utile d'élargir le champ couvert par cette notion à ce qui a été défini ces dernières années par le terme de « paternalisme lubrique » (Henry 2011). Il s'agit de ne pas penser de manière isolée cet ensemble de pratiques quotidiennes auquel les femmes sont confrontées dans l'ensemble des espaces dans lesquels elles se meuvent. Dans cette perspective, le harcèlement existe bien, « mais il est dû à l'accumulation de petits incidents discrets, de petites phrases à la volée. Il n'y a pas un harceleur, il y a des dizaines de types qui prononcent quelques mots déplacés, lancent quelques regards déplaisants, émettent quelques propositions insolites. Parce que le phénomène est si diffus et qu'il n'affiche pas un but clair d'obtenir des denrées sexuelles en sous-entendant des avances professionnelles, il n'entre pas dans la définition juridique du harcèlement sexuel » (Henry 2011, 17).

Ainsi, l'habillement des femmes est un objet d'attention pouvant donner lieu à différentes formes d'injonctions qui participent à la sexualisation du corps des femmes. Une première anecdote, banale en apparence, montre comment dans des circonstances professionnelles, un militant syndical juste rencontré peut se permettre de nous remettre à l'ordre en raison d'un habillement n'entrant apparemment pas dans les critères de désirabilité d'une femme : l'enquêtrice est assise à la même table que lui après un repas lors du Congrès d'Unia. Elle remonte le plus discrètement possible son collant et il lui demande ce qu'elle fait. Elle répond qu'elle remonte son collant. Après le déjeuner, au moment de fumer une cigarette à l'extérieur, les collants deviennent le sujet gênant de discussion. Il dit que c'est vraiment « dégueu » les collants qui montent jusqu'en dessous des seins.

¹ Cette définition est reprise notamment dans (Alemany Gómez et Mozo González 2005)

Ce type de comportements n'est toutefois pas l'apanage des seuls militants. Ils peuvent d'ailleurs aussi être véhiculés par des femmes occupant des postes de pouvoir. Une secrétaire nous relate qu'un jour où elle avait des négociations à mener, la commission du personnel prévoyait d'aller voir un ballet en soirée¹. Elle s'était donc vêtue en fonction, avec une robe qu'elle pensait élégante. Durant la journée, le responsable de la région fait une remarque au sujet du décolleté de la robe de Rebecca à sa responsable de secteur. Cette dernière répercute le commentaire en lui disant que « cela ne va pas de mettre un tel décolleté ». Les collègues autour entendent la remarque et son scandalisé-e-s. L'un d'entre eux déclare : « Cela devient vraiment problématique ici : pas de chien², pas d'enfant³, pas de seins ». Ayant participé à la séance en question, il dit n'avoir rien remarqué et « qu'il aurait tout de même vu si son décolleté était si plongeant »⁴.

Amelia Bodmann, une permanente syndicale de la même région vit l'expérience inverse, en étant encouragée à recourir à la « drague » afin d'augmenter le nombre de ses recrutements. Une femme de la commission du personnel lui explique ainsi au détour d'une conversation que « ses actions, c'est bien, mais ce qui compte au final, c'est de faire des membres ». En l'interpellant ensuite au sujet de son apparence, elle émet un commentaire sur le physique de la permanente syndicale qui selon ses dires « n'est pas si moche ». Elle lui laisse finalement entendre que « si elle drague un peu les jeunes, elle peut faire des membres ». Avec ses collègues, elle plaisante alors sur le fait que Cécile - en charge des tenues de fonction- « *devrait peut-être proposer des T-shirts avec des décolletés qui arrivent au milieu du ventre* ».

Si les agressions sexistes à caractère sexuel sont relatées par des militantes syndicales actives déjà dans les années 1990 au moment de la préparation de la première grève des femmes (Fillieule, Monney, et Rayner 2019, 272), elles sont toujours d'actualité. Une secrétaire syndicale, entrée en 2012 à Unia, rapporte que, lors de sa première visite sur un chantier, elle est confrontée à des remarques sexistes assez lourdes, à l'image d'un homme qui dit à son collègue lorsqu'elle passe qu'il a « le piquet ». Elle

¹ Il n'est pas habituel qu'une commission du personnel ait voir un ballet. Il s'agit ici de la commission du personnel d'un grand groupe pharmaceutique.

² En référence à une secrétaire syndicale à qui la direction régionale a interdit de prendre son chien au syndicat et qui l'a donné en pension aux collègues syndicalistes de Syndicom qui ont leur bureau à l'étage du dessus.

³ En référence à la collègue qui n'a pas pu diminuer son taux d'emploi au moment d'avoir un enfant.

⁴ Notes de terrain du 12 février 2012.

recevra un bouquet de fleurs en guise d'excuses. Contrairement aux stéréotypes classistes qui attribuent ces comportements aux hommes des catégories populaires, l'expérience de terrain montre qu'en réalité, ces pratiques dépassent les classes et les secteurs professionnels. Par exemple, nous avons été confrontées à des baisemains lors de réunions de chauffeurs de taxi où on nous a surnommé « la princesse », mais nous avons également vécu des situations bien plus complexes face à l'insistance lourde d'aller dîner et de rester le soir après un entretien avec un cadre syndical issu de « bonne famille ». Des agissements sexistes bien plus graves visent des secrétaires syndicales qui, comme l'a révélé la presse, étaient victimes de harcèlement sexuel de la part de leur chef, secrétaire régional d'Unia Zurich¹, considéré comme une des « stars » d'Unia. Ce cas n'est pas isolé. Fin 2019, les agissements d'un secrétaire syndical d'Unia Genève, cette fois-ci bien connu pour cela dans le milieu syndical, étaient dénoncés dans les médias. Après une enquête durant laquelle il a été suspendu face aux dénonciations de plusieurs femmes syndicalistes², il a été reconnu coupable et licencié de l'organisation. Ses soutiens dans le milieu restent toutefois très actifs publiquement et il est défendu par un large comité.

En outre, la vie sexuelle d'une femme peut donner lieu à des attaques sexistes très grossières. Alors que les hommes actifs sexuellement et aux multiples partenaires sont généralement associés à des Don Juan, le stigmate de la « salope » ou de la « putain » permet de discriminer et de rappeler à l'ordre une femme qu'on estime sortie du rang des pratiques sexuelles acceptables, c'est-à-dire des pratiques hétérosexuelles de couple exclusif. Dans une autre région d'Unia les attaques sexistes peuvent être virulentes. Une secrétaire raconte à ce sujet :

Par exemple, une fois j'ai entendu, c'était dans le cortège du 1er mai, des militants d'Unia qui parlaient d'une militante. Mais je n'ai jamais entendu une femme traitée comme ça. Les gens disaient, « mais c'est une salope, c'est une pute »... je ne sais pas comment dire.... « De toute façon elle couche avec tout le monde », enfin c'était ça. Et je me suis dit, moi j'étais militante, je me suis dit, mais ce n'est pas possible !! Entre, entre l'image, enfin les attaques et cette femme avec qui j'avais pu discuter à plusieurs reprises, etc... je ne voyais pas ». (Simone Dupuis, Unia)

¹ <https://www.letemps.ch/suisse/chef-zurichois-dunia-mis-pied-harcelement-sexuel>; consulté le 27 août 2018.

² <https://lecourrier.ch/2019/12/09/le-syndicaliste-accuse-de-harcelement-suspendu/>

Dans une autre région encore, lorsqu'une secrétaire syndicale réagit à la diffusion d'images de femmes nues sur la liste interne des employé-e-s d'Unia, la direction exige du secrétaire incriminé des excuses, mais le retour de bâton pour la secrétaire est rude :

« Là par exemple un collègue a fait circuler sur toute la liste interne [régionale] à Unia des images de femmes nues. Et comme je suis la présidente de la commission du personnel, j'ai écrit à la direction pour demander qu'ils prennent position par rapport à ça et que ce n'est pas juste d'obliger des gens à regarder des images qui les mettraient mal à l'aise. Et là je me suis... il y a un collègue qui m'a dit, mais vraiment « t'es conne ! » et moi je lui dis : « oui, tout à fait, je suis conne ! qu'est-ce que tu veux ? ». Mais après, je me suis remise en question ; peut-être que je n'aurais pas dû aussi. On a un site « Non c'est non », donc pour l'égalité aussi et tout. J'ai écrit, je leur ai demandé si finalement ce que j'avais fait était juste et ils m'ont dit que « oui, c'est juste ce que vous avez fait » et puis il ne faut pas laisser, vous voyez, donc cela vient aussi de cela quand je dis que je suis traitée de chieuse c'est cela. (...) Vous voyez, c'était ce que j'ai vécu. Par contre la direction a demandé au collègue de s'excuser, donc le collègue a fait un mail à tout le personnel à part moi, à part moi ! Donc il a fait un mail à tout le monde à part moi, donc il m'a bien sorti de la liste et puis il s'est excusé pour dire que « si cela heurtait vos sensibilités, je m'en excuse », mais moi j'étais la chieuse ! » (Aline Ortega, secrétaire syndicale, Unia)

Nous voyons ainsi comment dans les syndicats, les femmes n'échappent pas à la sexualisation de leur corps. Celle-ci peut prendre la forme de commentaires plus ou moins anodins sur leur (dés)habillement ou aller jusqu'à des actes de harcèlement sexuel. Les injonctions à l'habillement ou au déshabillage marquent la non neutralité du corps des femmes et le contrôle qui peut être exercé sur lui. Le harcèlement sexuel est quant à lui une manière pour des hommes syndicalistes d'asseoir leur pouvoir sur des collègues ou militantes. Ces agissements mènent bien souvent au désengagement des femmes victimes. Ces dernières années, ces agissements sont progressivement dénoncés publiquement et une partie de ces hommes syndicalistes, souvent considérés comme intouchables auparavant, sont évacués des organisations.

Conclusion

En analysant les cultures institutionnelles et les trajectoires des syndicalistes, ce chapitre a permis de mettre en avant les principaux traits de « l'organisation genrée » (Acker 1990) des syndicats. Ils continuent à fonctionner selon des normes androcentrées et ces injonctions peuvent peser sur le (dés)engagement des syndicalistes.

Un premier trait développé dans le chapitre précédent est l'engagement total et la forte disponibilité exigée par l'institution. Peu de formes alternatives de travail sont pensées et rendues possibles dans les organisations. À Unia, l'obligation de travailler au moins à 80% dans la mobilisation est une norme informelle appliquée sans exception dans la région. Elle peut rendre impossible l'articulation du travail syndical avec la vie familiale et sociale, en particulier pour des femmes sur lesquelles pèse encore plus l'injonction aux soins et à la prise en charge de l'entourage familial et des enfants.

Dépassant les contraintes exercées par les responsabilités familiales, la première section met au jour les injonctions aux normes masculines et virilises dans les syndicats ce qui permet de comprendre comment se produisent les rapports sociaux de sexe. Il est ainsi généralement attendu des syndicalistes d'avoir des avis et des attitudes tranchées, fermes et combatives. Autant de savoir-faire et de savoir-être que les femmes ont généralement moins d'appétence à mobiliser en raison de socialisations différenciées. Cet éthos conflictuel n'est pas partagé par tous les syndicats. Mais même dans les syndicats où le dialogue avec les patrons est porté comme étendard, la faiblesse des droits syndicaux et le contexte anti-syndical rendent de toute manière le syndicalisme conflictuel et lourd à porter. D'où la nécessité affichée en particulier par des femmes syndicalistes de savoir mettre à distance ses émotions pour tenir le coup, aptitude à nouveau genrée.

La conflictualité ne s'exerce pas seulement face aux patrons, mais même au sein des organisations. Pour se faire entendre et faire sa place dans le syndicat, il faut oser s'affirmer et défendre fermement son point de vue. Ces normes virilistes sont d'autant plus fortes dans les organisations fortement hiérarchisées comme à Unia. On y assiste toutefois à des pratiques de mise à distance de ces injonctions qui restent encore marginales et plus difficiles à tenir lorsque l'on monte dans la hiérarchie.

Le portrait d'une secrétaire syndicale qui gravit rapidement les échelons syndicaux dans la région, montre de manière contextualisée comment la rencontre entre des normes organisationnelles androcentrées et des profils socialisés avec des normes féminines peut mener à un désajustement et assez rapidement à un désengagement.

Nous avons également caractérisé les formes prises par le sexisme dans les syndicats. Sans être spécifiques à ces organisations, ces pratiques jouent un rôle particulier dans un contexte où les femmes sont des « nouvelles venues ». Elles sont souvent plus jeunes et plus inexpérimentées et leur ancrage est plus facilement remis en

question. Ces pratiques peuvent de plus amener à une forte dissonance dans des organisations prônant des valeurs égalitaires.

Le sexisme se manifeste pour commencer par l'essentialisation des catégories sociales où les différences entre les catégories sociales que sont le groupe des hommes et des femmes sont encore naturalisées. Cette différenciation a notamment comme impact le fait de confiner les femmes aux secteurs les plus féminisés. L'essentialisation des femmes passe aussi par le rappel à l'ordre social du rôle de mère et à l'impératif premier de s'occuper des enfants. Les hommes sont ici frappés généralement du sceau de la neutralité.

Le sexisme passe ensuite par la hiérarchisation et le dénigrement des femmes qui se manifeste par la remise en cause de leur légitimité. Les remarques et comportements paternalistes sont légion et rappellent sans arrêt aux femmes leurs places d'apprenantes non expertes. Le discrédit accompagne souvent des commissions femmes non mixtes qui font l'objet de blagues ou de remises en question. En plus de la violence symbolique de l'infantilisation et du paternalisme, ces interactions contribuent au sentiment d'illégitimité et de moindre compétence des femmes. Elles jouent un rôle dans leur orientation dans des rôles secondaires dans les organisations.

Les femmes occupant des postes de pouvoir sont particulièrement touchées par les attaques sexistes par des remises en cause de leur accession à ces postes (promotion canapé, quotas, obéissance).

Pour finir, le sexisme prend forme dans la sexualisation du corps des femmes. Il se mesure dans l'injonction à l'habillement ou au déshabillage ou dans des confrontations par les femmes syndicalistes au harcèlement sexuel de collègues masculins qui assoient leur pouvoir sur elles par ces pratiques.

Conclusion générale

Cette thèse porte sur le processus de féminisation des syndicats en Suisse, abordé sous l'angle des trajectoires des syndicalistes et du fonctionnement interne des organisations. À partir d'une enquête localisée dans les syndicats bâlois, nous avons cherché à comprendre comment les syndicats se féminisent et comment se maintiennent malgré tout des inégalités genrées dans les organisations. Trois syndicats aux traditions et aux branches professionnelles variées - Unia, Syna et le SSP – ainsi qu'aux politiques d'égalité différentes ont été retenus. C'est la combinaison entre l'analyse organisationnelle et les carrières syndicales qui permet d'éclairer la production des rapports sociaux de sexe dans les syndicats en Suisse.

Malgré un entre-soi longtemps très masculin, nous avons rapidement constaté qu'aujourd'hui des femmes sont nommées jusqu'au sommet de certains syndicats. Globalement, le constat de la féminisation des effectifs syndicaux est une réalité : de 5% de femmes en 1960, leur proportion atteignait 30% en 2017 dans les fédérations de l'USS. Malgré cela, le taux de femmes parmi les syndiqué-e-s en Suisse est bien en deçà de la moyenne européenne qui se situe à 45.5% la même année.

Interroger un taux de féminisation ne disant pas grand-chose du processus en cours. C'est donc à travers une enquête localisée dans les syndicats bâlois, que nous avons recherché *où sont les femmes dans les syndicats* ? Question rendue difficile par l'absence d'études sociologiques sur les syndicats en Suisse et le caractère lacunaire des données dont nous disposons sur les syndicats.¹ S'ancrant dans une recherche collective (SynEga), l'enquête de thèse a heureusement pu s'appuyer sur un dispositif combinant une enquête par questionnaire² dans toute la Suisse et de nombreux entretiens approfondis dans trois cantons, dont le canton de Bâle pour lequel nous avons aussi mené une enquête ethnographique. En plus de la publication d'un livre collectif (Fillieule, Monney, et Rayner 2019), la thèse développe ses propres questionnements, moins axés sur le « métier

¹ Les données de l'OFS concernant le nombre d'adhérent-e-s syndicaux-ales sont transmis par l'Union syndicale suisse. Les enquêtes sur la population active ne posent la question, ni de l'adhésion syndicale, ni de la participation dans une organisation.

² Le questionnaire a véritablement été utilisé dans l'enquête SynEga afin de reconstituer des carrières types à partir de l'analyse séquentielle ou analyse d'appariement optimal, réalisée par Philippe Blanchard et dont on peut retrouver la restitution dans le chapitre 6 du livre.

syndical » et sur les parcours des secrétaires syndicaux·ales et plus sur le processus de féminisation, l'ancrage des politiques égalité et des femmes dans les organisations et l'analyse de la production des rapports sociaux de sexe dans les syndicats.

Parce que les modalités de fonctionnement et les structures des trois syndicats enquêtés diffèrent, nous avons précisé certains aspects des « cultures organisationnelles », ainsi que la nature du travail syndical, dans sa variété. Nous avons également clarifié la distinction entre les principaux·ales acteurs·trices syndicaux·ales que sont les membres, les militant·e·s, le personnel syndical et le personnel administratif. Les portraits de groupe des syndicalistes de l'enquête permettent de constater à quel point le passage de militant·e à permanent·e est de moins en moins récurrent. Dans la région et peu importe le syndicat, les permanent·e·s sont de plus en plus recrutés dans des bassins extérieurs aux organisations syndicales : organisations politiques, associations ou autre syndicat. Les profils sont finalement surtout hétérogènes. Ils vont de l'enseignante de rythmique, militante soixante-huitarde, devenue secrétaire syndicale au peintre en bâtiment victime d'un accident de travail qui se reconvertit dans la défense des salariés, en passant par la jeune femme fraîchement diplômée, mais qui a milité depuis plusieurs années dans une organisation de gauche proche des syndicats. À Unia Bâle, toutes les femmes secrétaires syndicales correspondent à cette catégorie. Ce qui suggère une sursélection des femmes, dans un syndicat de tradition ouvriériste où le décalage est particulièrement grand entre les métiers organisés et les profils des femmes permanentes recrutées.

En prenant un peu de recul, nous replaçons cette féminisation des syndicats dans le contexte d'ouverture de l'espace public aux femmes, avec leur accès à des droits politiques, mais surtout leur participation importante dans les mouvements des *années 1968* et grandissante dans les rangs du Parti socialiste, très proches des syndicats de l'USS. C'est également la salarisation accrue des femmes et la tertiarisation de l'économie, particulièrement marquée à Bâle, ville pourtant la plus industrielle de Suisse, où plus de 70% des postes se trouvent désormais dans le tertiaire où les femmes sont nombreuses. Pourtant, si la féminisation des fédérations de l'USS passe de 5 à 30% (représentant près de 30'000 femmes syndiquées supplémentaires), elle reste limitée, encore plus à Syna où le taux de femmes stagne à 20%.

Pour comprendre le rôle des politiques d'égalité dans la féminisation interne et leur implantation régionale, nous avons analysé ces politiques, portées par des commissions femmes non mixtes à Unia et au SSP et centrées sur des objectifs de transformation des organisations. Nous avons vu comment elles entrent en résonance avec une politique de syndicalisation volontariste du tertiaire et des femmes, dans une période de perte assez importante de membres dans les bastions traditionnels masculins des syndicats.

En nous appuyant sur le concept de régimes d'inégalités, développé par Joan Acker et en l'appliquant essentiellement sur les enjeux genrés, une analyse localisée nous permet d'articuler l'analyse de la féminisation des syndicats, de leurs modes de fonctionnement et d'organisation et la mise en œuvre régionale des politiques d'égalité. Pour éviter l'écueil d'une analyse trop mécanique de ces dimensions, c'est à une analyse située de ces réalités organisationnelles que nous avons procédé en analysant également l'ancrage des trajectoires de certaines femmes syndicalistes dans la région.

Nous avons ainsi pu voir comment les politiques d'égalité sont appliquées concrètement dans une région, de manière plus volontariste dans un syndicat hiérarchisé comme Unia, qui a par ailleurs au cœur de son recrutement une syndicaliste féministe et en plus une commission femmes très active dans la région. La féminisation des postes de permanent·e·s, recruté·e·s également à l'extérieur du syndicat, dépasse ainsi largement le taux modeste de féminisation des adhérent·es, mais elle ne prend pas dans tous les secteurs. L'analyse des carrières montre à la fois comment dans la région, la commission femmes peut être un tremplin à l'occupation de postes plus importants, mais également le phénomène du *glass cliff* qui se répète. À l'inverse, au SSP, dans un syndicat au fonctionnement horizontal et décentralisé, l'application des quotas n'est pas thématifiée ; la commission femmes s'est éteinte quelques années avant l'enquête et la participation générale des militant·e·s est un enjeu d'inquiétude plus important que la féminisation dans les récits des syndicalistes. Pour finir, Syna n'a pas de commission femmes dans le canton et comme au niveau national, aucune politique d'égalité n'est mise en place. C'est de loin le syndicat le plus masculin puisque tous les postes, sauf dans l'administratif, sont occupés par des hommes et que très peu de femmes participent aux instances régionales auxquelles nous avons eu accès.

Pour comprendre les obstacles internes à la féminisation des syndicats, nous avons ensuite combiné une analyse des carrières et du fonctionnement organisationnel genré des organisations.

Nous avons commencé par explorer la division sexuée du travail dans les syndicats, où nous avons vu, toujours de manière située, que deux dimensions étaient particulièrement saillantes : la première est que, malgré les mutations du travail administratif dans la région, il reste essentiellement pris en charge par des femmes, à l'exception des postes de direction d'équipe lorsqu'ils existent et que dans toutes les organisations, il est marqué par une moindre rétribution matérielle et symbolique et demeure encore invisibilisé. La deuxième concerne le travail pour la cause des femmes, dont nous avons pu souligner la persistance de la moindre valeur symbolique et matérielle qui y est accordée. Celle-ci se manifeste en particulier par le manque de moyens qui y est dédié, par le caractère toujours secondaire de ce domaine de lutte et le poids symbolique moins important des responsables femmes dans les hiérarchies.

En croisant ensuite l'analyse des trajectoires des syndicalistes, du vécu qu'ils et elles en restituent avec la dimension de l'éthique vocationnelle au cœur de l'engagement syndical, nous avons creusé une dimension centrale des récits et des quotidiens syndicaux. La difficile articulation de leur vie privée avec le fait de militer ou de travailler dans une *institution dévorante*, dimension accentuée par l'éthique vocationnelle fortement présente dans les représentations véhiculées dans les organisations. Les entretiens nous ont permis de constituer une typologie de l'articulation entre engagement syndical et sphère familiale et affective, basée tant sur des critères objectifs, comme le fait d'avoir ou non des enfants, mais également sur ce qu'en disent les syndicalistes et de leur perception de la division du travail avec leurs éventuel·le·s conjoint·e·s. Elle montre notamment que les femmes recrutées, en particulier à Unia, ont un profil particulier : jeunes, diplômées, sans enfant, ce qui n'est pas autant le cas des hommes aux profils familiaux plus variés et dont les récits de partage du travail domestique démontrent une forte implication de leurs conjointes respectives.

Pour terminer, nous avons analysé ce que signifie être une femme dans un milieu d'hommes, d'une part dans un espace où concrètement sont présents et se meuvent essentiellement des hommes, d'autre part dans des univers aux valeurs et aux normes androcentrées. Nous avons étudié plus particulièrement la dimension agonistique du syndicalisme, soit un environnement où le conflit est au cœur de l'engagement, à l'interne

comme à l'externe. Les syndicalistes racontent que pour se faire entendre et faire sa place dans le syndicat, il faut oser s'affirmer et défendre fermement son point de vue. Ces normes virilistes sont d'autant plus fortes dans les organisations fortement hiérarchisées. La rencontre entre des normes organisationnelles androcentrées et des profils socialisés avec des normes féminines peut mener à un désajustement et assez rapidement à un désengagement comme nous le montrons à travers la trajectoire d'une femme syndicaliste dans la région. Nous avons finalement identifié plusieurs dimensions du sexisme dans les organisations. Il se manifeste pour commencer par l'essentialisation des catégories sociales. Cette différenciation a notamment comme impact le fait de confiner les femmes aux secteurs les plus féminisés. L'essentialisation des femmes passe aussi par le rappel à l'ordre social du rôle de mère et à l'impératif premier de s'occuper des enfants. Le sexisme passe ensuite par la hiérarchisation et le dénigrement des femmes qui se manifeste par la remise en cause de leur légitimité. Les remarques et comportements paternalistes sont légion et rappellent sans arrêt aux femmes leurs places d'apprenantes non expertes. Le discrédit accompagne souvent des commissions femmes non mixtes qui font l'objet de blagues ou de remises en question. En plus de la violence symbolique de l'infantilisation et du paternalisme, ces interactions contribuent au sentiment d'illégitimité et de moindre compétence des femmes. Elles jouent un rôle dans leur orientation dans des rôles secondaires dans les organisations. Les femmes occupant des postes de pouvoir sont particulièrement touchées par les attaques sexistes remettant en cause leur accession à ces postes (promotion canapé, quotas, obéissance). Pour finir, le sexisme prend forme dans la sexualisation du corps des femmes. Il se mesure dans l'injonction à l'habillement ou au déshabillage ou dans des confrontations par les femmes syndicalistes au harcèlement sexuel de collègues masculins qui assoient leur pouvoir sur elles par ces pratiques.

Après avoir restitué la démonstration de la thèse dans ses différentes étapes et présenté ses principaux résultats, il s'agit finalement d'en proposer des clés de lecture plus transversales qui éclairent la contribution de ce travail à différents champs de recherche.

Pour commencer, cette thèse amène des connaissances nouvelles sur le syndicalisme helvétique, largement sous-documenté, ce qui permet d'éclairer des aspects largement méconnus en entrant au cœur du fonctionnement concret des organisations et

des trajectoires des syndicalistes. Nous avons ainsi pu montrer que le syndicalisme suisse a ses particularités. Il se caractérise par un fonctionnement fortement basé sur la négociation de conventions collectives, avec un niveau de conflictualité particulièrement bas en comparaison internationale, en raison de la signature par les plus grandes fédérations syndicales de conventions collectives interdisant, totalement ou partiellement, le recours à la grève. Malgré un droit du travail particulièrement libéral, ces conventions collectives ne couvrent qu'à peine 50% des salarié-e-s, pendant longtemps essentiellement dans les secteurs masculins dans lesquels se sont historiquement implantés les syndicats (industrie, construction, artisanat, transports, communes et personnel étatique). La nature profondément réformiste des syndicats en Suisse et la conflictualité très basse pourraient laisser penser que l'engagement y est moins coûteux. Il n'en est rien en l'absence de protection des délégué-e-s syndicaux-ales et du droit du travail très libéral permettant de licencier sans motif, l'absence de décharges ou de système d'élections professionnelles. Les cotisations syndicales et la gestion des conventions collectives constituent les rentrées principales des syndicats, à des niveaux variés. La recherche de nouveaux-elles adhérent-e-s accapare une part importante du travail syndical. En raison des spécificités du système syndical, le travail syndical helvétique a toujours été très professionnalisé, mais les bassins de recrutement des permanent-e-s syndicaux-ales se trouvent de plus en plus à l'extérieur des organisations. Tant les répertoires d'actions que les parcours des syndicalistes sont fortement intriqués à la sphère politique. La porosité entre ces sphères, le multipositionnement et la circulation entre ces sphères étaient au centre de nos premiers questionnements, mais un dispositif de recherche prolongeant l'enquête dans les différentes organisations politiques et associatives gravitant autour d'eux serait nécessaire pour arriver à des analyses solides autour de ce qui peut être considéré comme un « espace syndical ». Par rapport au processus de féminisation, l'intrication de ces sphères contribue à l'ouverture des profils recrutés dans les postes de permanent-e-s aujourd'hui dans les syndicats. En effet, le syndicalisme constitue un débouché pour de jeunes femmes universitaires et engagées, issues souvent des classes populaires et ces profils intéressent en retour les organisations syndicales qui peinent à recruter des femmes militantes parmi leurs membres.

Plus généralement, ce travail interroge l'histoire des femmes, une dimension qui nous tient particulièrement à cœur en tant que chercheuse et militante féministe. Largement invisibilisées dans les recherches et les livres commémoratifs, cette thèse

génère des connaissances nouvelles sur les femmes syndicalistes, leur insertion collective et individuelle dans les syndicats, leurs profils et leurs trajectoires jusqu'alors peu étudiées.

Si nous avons enquêté spécifiquement dans une région de Suisse alémanique, cette enquête n'est pas enfermée dans le local ou le régional puisque nous avons largement investigué les « jeux d'échelles » et enrichi l'analyse avec plusieurs niveaux de comparaisons, grâce aux données récoltées dans l'enquête SynEga. Les données récoltées dans différentes régions et la combinaison entre entretiens approfondis, questionnaires et observations, permettent de combiner des analyses micro (au niveau des individus), meso (au niveau des organisations) et macro (ancrage dans les contextes). Ces multiples niveaux de comparaison sont d'une importance cruciale dans les analyses pour identifier ce qui relève de l'exceptionnalité ou ce qui au contraire peut être généralisé. Par exemple, la fragilité de l'ancrage des structures femmes ou le turn-over des femmes syndicalistes rend le gain de connaissance tiré de la comparaison et du croisement de données particulièrement nécessaire afin de ne pas tirer de conclusions hâtives, par exemple sur les formes que peuvent prendre les politiques d'égalité dans les régions, qui varient considérablement tant dans le temps qu'en fonction des régions. La nature des données recueillies et leur diversité rend possible un aller-retour entre l'analyse des pratiques syndicales et du fonctionnement organisationnel, les discours des individus et des organisations et la compréhension des trajectoires des syndicalistes dans ces contextes. Les données d'observation sont originales et particulièrement importantes pour comprendre la (re)production des rapports sociaux de sexe qui se jouent aussi dans les interactions quotidiennes et dont la construction fine ne peut être saisie par les seuls récits d'entretien. La pluralité de ces données permet donc de répondre aux exigences de notre analyse. D'un côté, il est nécessaire de pouvoir observer l'incarnation des corps, de faire tomber l'abstraction des données et d'observer la socialisation organisationnelle en train de se faire. De l'autre, ces corps s'incarnent dans un contexte situé, qui varie dans le temps et dans l'espace et qu'il est nécessaire d'éclairer.

Si l'analyse des « carrières militantes », ici syndicales, est de plus en plus utilisée en sociologie du militantisme, nous souhaitons souligner ici les apports spécifiques de son utilisation dans des recherches en études genre. En effet, l'analyse des « carrières » a un caractère particulièrement heuristique dans les questionnements liés à la féminisation et aux rapports de genre. Elle permet de décentrer l'analyse de la seule sphère productive,

répondant à une critique de Kirton 2006, appelant à réinscrire l'analyse des trajectoires syndicales et ce qu'en disent les syndicalistes, dans l'ensemble de leurs autres sphères de vie. Nous avons pu voir comment celle-ci est intriquée, en particulier à la trajectoire affective et familiale, dont la prise en considération est essentielle afin de comprendre les logiques d'engagement et de désengagements genrés. Le récit d'un couple de syndicalistes permet de manière originale de mettre ces dimensions en lumière en éclairant aussi comment l'engagement syndical peut amener à dépasser les arrangements familiaux traditionnels.

Dans le registre cette fois de la sociologie des organisations, cette thèse s'appuie sur la théorisation par Acker des *organisations genrées* (Acker 1990). Ce concept avait initialement pour vertu de contrer l'idée que les institutions sont neutres en termes de genre. Cette approche a été particulièrement utile dans la thèse afin de remettre en question la neutralité affichée des procédures et des cultures organisationnelles et afin de montrer l'importance du genre comme principe structurant. Combinées à l'analyse des carrières, nous avons pu montrer les conséquences des rapports sociaux de sexe sur l'orientation, l'engagement et le désengagement des femmes dans les syndicats. Nous avons en particulier procédé à l'analyse de la division sexuée du travail, de la construction de symboles et des comportements valorisés dans les syndicats. Plus récemment, Joan Acker a étendu son analyse à une appréhension plus globale des « régimes d'inégalité » (Acker 2006). Nous avons intégré dans l'analyse de la féminisation des syndicats bâlois certaines dimensions organisationnelles utilisées pour conceptualiser les formes et les degrés d'inégalités, mais nous n'avons à ce stade pas abouti à une véritable analyse intersectionnelle des rapports sociaux de sexe, de « race », de classe et de la prégnance de la sexualité hétérosexuelle qui gagnerait pourtant à être menée. Ne pouvant être réduite à sa dimension discursive et à l'analyse du seul positionnement des organisations quant à ces questions, l'analyse intersectionnelle nécessiterait une nouvelle récolte de données et une analyse des trajectoires tenant véritablement compte des positionnements de classe et de « race », ce que nous n'étions pas en mesure de faire au vu des questionnements durant l'enquête, spécifiquement axés sur le genre.

Finalement, la force de notre analyse est de combiner des parcours de vie et des données d'observation, en tenant compte des discours, des trajectoires, des interactions et de la manière dont les individus incarnent leur rôle dans les organisations. La combinaison de l'analyse genrée des organisations avec l'analyse des carrières permet

ainsi de décrypter le fonctionnement organisationnel genré, et d'y intégrer l'analyse des effets concrets qu'ils peuvent avoir sur les trajectoires. Les syndicats, comme milieu encore peu féminisé et aux normes androcentrées, constituent un terrain particulièrement favorable à l'analyse de ce que peut produire une culture organisationnelle androcentrée sur l'engagement des femmes. C'est le croisement entre les entretiens et l'immersion sur le terrain qui nous a permis finalement de restituer des dimensions du sexisme. Si ce qu'il produit dans les syndicats a été analysé ici de manière située, ces dimensions ne s'appliquent pas seulement aux syndicats. Elles peuvent être transposées à bien d'autres domaines.

Bibliographie

ACHIN Catherine, LÉVÊQUE Sandrine, 2014, « La parité sous contrôle. Égalité des sexes et clôture du champ politique », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 4 (204), p. 118-137.

ACKER Joan, 1990, « HIERARCHIES, JOBS, BODIES: A theory of gendered organizations », *Gender & Society*, 4, p. 139-158.

ACKER Joan, 2006, « Inequality Regimes. Gender, Class and Race in Organizations », *Gender & Society*, 20 (4), p. 441-464.

ACKERMANN Ewald, 2017, « Évolution des effectifs des syndicats en 2016 », Dossier n°123, Union syndicale suisse.

AGRIKOLIANSKY Éric, 2017, « Les “carrières militantes”. Portée et limites d’un concept narratif », dans *Sociologie plurielle des comportements politiques : je vote, tu contestes, elle cherche*, par O. Fillieule, O. Haegel, F. Hamidi, et V. Tiberj, Paris, Presses de Science Po, p.167-192.

ALEMANY GÓMEZ Carme, TIMMERMAN Grejte, 1999, « Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail dans l’Union européenne », *Emploi et Affaires sociales*, Commission européenne.

ALEMANY GÓMEZ Carme, MOZO GONZÁLEZ Carmen, 2005, « Offenses, défenses et silences. Les conduites des femmes devant le harcèlement sexuel sur le lieu de travail », *Cahiers du Genre*, 2 (39), p. 173-192.

AMLINGER Fabienne, 2017, *Im Vorzimmer der Macht ? Die Frauenorganisationen der SPS, FDP und CVP, 1971-1995*, Chronos, Zurich.

AMLINGER Fabienne, 2018, « ‘Am Rande des politischen Geschehens’ : Die ersten eidgenössischen Politikerinnen », *Traverse*, 3, p.101.

Batou Jean, 2012, *Quand l’esprit de Genève s’embrase, au-delà de la fusillade du 9 novembre 1932*, Lausanne, Éditions d’en bas.

BAUDELLOT Christian, ESTABLET Roger, 1992, *Allez les filles !*, Paris, Éditions du Seuil.

BEAUD Stéphane, WEBER Florence, 2008, *Guide de l’enquête de terrain*, Paris, La Découverte.

BECKER Howard, 1960, « Notes on the Concept of Commitment », *American Journal of Sociology*, 1 (66), p. 32-40.

BECKER Howard, 1967, « Whose side are we on? », *Social Problems*, 3, p. 239-247.

BENELLI Natalie, 2011, « Divisions sexuelle et raciale du travail dans un sale boulot féminin. L’exemple du nettoyage en Suisse », *Raison présente*, 178, p. 95-104.

BENSA Alban, 1995, « De la relation ethnographique. À la recherche de la juste distance. Une lecture du livre de Philippe Descola, les Lances du crépuscule, Relations Jivaro, Hautes-Amazone, Paris, Plon, 1993 », *Enquête*, 1, p. 131-140.

BERCOT Régine, 2015, « Introduction. La prise en compte du genre dans l’étude du mal-être au travail : quels enjeux, quelles perspectives ? », dans *Le genre du mal-être au travail*, par R. BERCOT, Toulouse, Octares, p. 3-28

- BERENI, Laure, CHAUVIN Sébastien, JAUNAIT Alexandre, REVILLARD Anne, 2008, *Introduction aux Gender Studies. Manuel des études sur le genre*, Bruxelles, De Boeck.
- BERGER Peter L., LUCKMANN Thomas, 1986, *La construction sociale de la réalité*, Paris, Armand Colin.
- BERGER Peter L., LUCKMANN Thomas, 1991, *The Social Construction of Reality. A Treatise in the Sociology of Knowledge*, London, Penguin Books.
- BÉROUD Sophie, 2013, « Une campagne de syndicalisation au féminin ». *Travail, genre et sociétés*, 30 (2), p. 111-128.
- BEVORT Antoine, 1994, « Le syndicalisme français et la logique du recrutement sélectif : le cas de la C.F.T.C.-C.F.D.T. », *Le Mouvement Social*, 169, p. 110-136.
- BILAND Emilie, MOALIC-MINNAERT Maëlle, YON Karel, 2018, « Les syndicalistes ont-ils une vie privée ? », dans *Changer le monde, changer sa vie. Enquête sur les militantes et les militants des années 1968 en France*, par O. FILLIEULE, S. BÉROUD, C. MASCLÉ, I. SOMMIER, avec le collectif Sombrero, Arles, Actes Sud, 193-220.
- BILGE Sirma, GAGNON Mona-Josée, QUÉRIN Joëlle, 2006, « Des syndicats, du travail et des femmes. Question pour les féminismes », *Recherches féministes*, 19 (1), p. 1-23.
- BLANCHARD Philippe, 2005, « Multi-dimensional biographies. Explaining disengagement through sequence analysis », ECPR General Conference, Budapest.
- BOILLAT Valérie, DEGEN Bernard, JORIS Elisabeth, KELLER Stefan, TANNER Albert, ZIMMERMANN Rolf, 2006, *La valeur du travail. Histoire et histoires des syndicats suisses*, Lausanne, Antipodes.
- BONOLI Giuliano, 2007, « Time Matters : Postindustrialization, New Social Risk, and Welfare State Adaption in Advanced Industrial Democracies », *Comparative Political Studies*, 40 (5), p. 495-520.
- BOUILLAGUET-BERNARD Patricia, GAUVIN-AYEL Annie, OUTIN Jean-Luc, 1981, *Femmes au travail. Prospérité et crises*, Paris, Economica.
- BOURDIEU Pierre, 1992, *Les règles de l'art*, Paris, Seuil.
- BOURDIEU Pierre, 1998, *La domination masculine*, Éditions du Seuil, Paris.
- BOUSSARD Valérie, LORIOU Marc, CAROLY Sandrine, 2007, « Une féminisation sur fond de segmentation professionnelle genrée : le cas des policières en commissariat », *Sociologies pratiques*, 14, p. 75-88.
- BRISKIN Linda, 1990, « Womens, unions and leadership », *Canadian Dimensions*, 24 (1), p. 38-41.
- BRISKIN Linda, 1993, « Union women and separate organizing », dans *Women Challenging Unions, feminism, democracy and militancy*, par L. Briskin, P. McDermott, Toronto, University of Toronto Press, p.89-108.
- BRISKIN Linda, 2006, « Victimisation and agency : the social construction of union women's leadership », *Industrial Relations Journal*, 37 (4), p. 359-379.
- BRISKIN Linda, 2011, « The militancy of nurses and union renewal », *Transfer: European Review of Labour and Research*, 17 (4), p. 485-499.

- BRONFENBRENNER Kate, 2005, « Organizing women : the nature and process of union organizing efforts among US women since the mid-1990 », *Work and Occupations*, 32 (4), p. 1-23.
- BROQUA Christophe, 2005, *Agir pour ne pas mourir : Act Up, les homosexuels et le sida*, Paris, Presses de Science Po.
- BUSCATTO Marie, 2009, « Syndicaliste en entreprise. Une activité si « masculine »... » dans *Le sexe du militantisme*, par O. FILLIEULE, P. ROUX, Presses de Sciences Po, 75-91.
- BUTLER Judith, 2005, *Trouble dans le genre*, traduit par C. KRAUS, La Découverte, Paris.
- CAMERON Debbie, SCANLON Joan, 2014, « Convergences et divergences entre le féminisme radical et la théorie queer », traduit par A. BOISSET, M. DUFRESNE, *Nouvelles Questions Féministes*, 33, p. 80-94.
- CEFAÏ Daniel, 2007, *Pourquoi se mobilise-t-on ? Les théories de l'action collective*, Paris, La Découverte.
- CHABAUD-RYCHTER Danielle, DESCOUTURES Virginie, DEVREUX Anne-Marie, VARIKAS Eleni, 2010, *Sous les sciences sociales le genre. Relectures critiques de Max Weber à Bruno Latour*, Paris, La Découverte.
- CHARLES Maria, 2005, « Évolution de la ségrégation professionnelle en Suisse en fonction du sexe et de la nationalité de 1970 à 2000 », *Demos, bulletin d'information démographique*, OFS, N°3.
- CHRISTE Sabine, NATCHKOVA Nora, SCHICK Manon, SCHOENI Céline, 2005, *Au foyer de l'inégalité. La division du travail en Suisse pendant la crise des années 30 et la Deuxième Guerre mondiale*, Lausanne, Antipodes.
- COBBLE Dorothy Sue, 1990, « Rethinking troubled relations between women and unions: craft unionism and female activism », *Feminist Studies*, 16 (3), p. 519-549.
- COCKBURN Cynthia, 1983, *Brothers. Male dominance and technological change*, London, Pluto Press.
- COCKBURN Cynthia, 1989, « Equal Opportunities: the Short and Long Agenda », *Industrial Relations Journal*, 20 (4), p. 213-225.
- COCKBURN Cynthia, 1991, *In the way of women; men's resistance to sex equality in organizations*, New-York, ILR Press.
- COLGAN Fiona, LEDWITH Sue, 1996, « Sisters Organising – Women and their Trade Unions », dans *Women in Organisations*, par S. LEDWITH, F. COLGAN, Basingstoke, Macmillan.
- COLGAN Fiona, LEDWITH Sue, 2002a, « Gender and diversity. Reshaping union democracy », *Employee Relations*, 24, p. 242-257.
- COLGAN Fiona, LEDWITH Sue, 2002b, « Gender and diversity: reshaping union democracy ». *Employee Relations*, 24 (2), p. 167-189.
- CONNEL Raewyn, 1987, *Gender and power*, Stanford, Stanford University Press.
- CONTREPOIS Sylvie, 2006, « France : un accès encore inégal et partiel aux différentes sphères de la représentation », *Recherches féministes*, 19 (1), p. 25-45.
- CORCUFF Philippe, 1991, « Épistémologie ordinaire du syndicalisme », *Revue française de science politique*, 4 (41), p. 515-536.

COSER Lewis A., 1974, *Greedy Institutions: Patterns of Undivided Commitment*, New-York, The Free Press.

COTTEREAU Alain, 2002, « Droit et bon droit. Un droit ouvrier instauré puis évincé par le droit du travail (France, XIXe siècle) », *Annales. Histoire, Sciences Sociales*, 19 (1), p. 1521-1557.

CUNNISON Sheila, STAGEMAN Jane, 1995, *Feminising the Unions*, Aldershot, Avebury.

DEGEN Bernard, 2010, « Population active occupée », *Dictionnaire historique de la Suisse*, consultable sur <https://hls-dhs-dss.ch/articles/013907/2010-08-05/>.

DEGEN Bernard, 2014, « Gewerkschaften », *Dictionnaire historique de la Suisse*, consultable sur <http://www.hls-dhs-dss.ch/textes/f/F16481.php>.

DEGEN Bernard, SARRASIN Philipp, 2017a, « Bâle-Ville », *Dictionnaire historique de la Suisse*, consultable sur <https://hls-dhs-dss.ch/fr/articles/007478/2017-05-30/>.

DEGEN Bernard, SARRASIN Philipp, 2017b. « Société, économie et culture aux XIXe et XXe siècles », *Dictionnaire historique de la Suisse*, consultable sur <https://hls-dhs-dss.ch/fr/>.

DELPHY Christine, 1998, *L'ennemi principal. Tome 1 : Économie politique du patriarcat*, Paris, Syllepse.

DELPHY Christine, 2001, *L'ennemi principal. Tome 2 : Penser le genre*, Paris, Syllepse.

DENAVE Sophie, 2015, *Reconstruire sa vie professionnelle. Sociologie des bifurcations biographiques*, Paris, PUF.

DESHUSSES Frédéric, 2014, *Grèves et contestations ouvrières en Suisse 1969-1979*, Éditions d'en bas et Archives contestataires, Lausanne.

DORGAN Theresa, GRIECO Margaret, 1993, « Battling against the odds: the emergence of senior women trade unionists », *Industrial Relations Journal*, 24 (2), p. 151-164.

DUBOIS Vincent, EYMERI-DOUZANS Jean-Michel, FRANÇOIS Bastien, NAY Olivier, 2010, « Débat en forme de conclusion et d'ouverture. Perspectives de la sociologie des institutions », dans *Sociologie des institutions*, par J. LAGROYE et M. OFFERLÉ, Paris, Belin p. 293-326.

DUNAND Jean-Philippe, MAHON Pascal, 2015, « Étude sur la protection accordée aux représentants des travailleurs. Synthèse générale et pistes de réflexion (partie V de l'étude) », Neuchâtel.

DUNEZAT Xavier, 2004, « Chômage et action collective. Luttés dans la lutte. Mouvements de chômeurs et chômeuses de 1997- 1998 en Bretagne et rapports sociaux de sexe », Thèse de doctorat en Sociologie, Université de Versailles-Saint-Quentin-En-Yvelines.

DUNEZAT Xavier, 2006, « Syndicalisme et domination masculine en France : parcours bibliographique féministe », *Recherches féministes*, 19 (1), p. 69-96.

DUNEZAT Xavier, 2008, « La division sexuelle du travail militant dans les assemblées générales : le cas des mouvements de « sans » », *Amnis, Revue d'études des sociétés et cultures contemporaines Europe-Amérique*, [en ligne] 8, <http://journals.openedition.org/amnis/524>.

DURIEZ Bruno, SAWICKI Frédéric, 2003, « Réseaux de sociabilité et adhésion syndicale. Le cas de la CFDT », *Politix*, 16 (63), p. 17-51.

- EICHENBERGER Pierre, MACH André, 2011, « Organized Capital and Coordinated Market Economy: Swiss Business Associations between Socio-Economic Regulation and Political Influence », dans *Switzerland in Europe. Continuity and Change in the Swiss Political Economy*, par C. TRAMPUSCH, A. MACH, London, Routledge, 61-81.
- FANON Franz, 2001, *Peau noire, masques blancs*, Le Seuil, Paris.
- FANTASIA Rick, 1988, *Cultures of Solidarity*, Berkeley, The University of California Press.
- FILLIEULE Olivier, 2001, « Propositions pour une analyse processuelle de l'engagement individuel », *Revue française de science politique*, 51 (1), p. 199-215.
- FILLIEULE Olivier, 2010. « Some Elements of an Interactionist Approach to Political Commitment », *Social Movement Studies*, 9 (1), p. 1-15.
- FILLIEULE Olivier, BÉROUD Sophie, MASCLÉ Camille, SOMMIER Isabelle, 2018, *Changer le monde, changer sa vie. Enquête sur les militantes et les militants des années 1968 en France*, Arles, Actes Sud.
- FILLIEULE Olivier, et Philippe BLANCHARD. 2007, « Du récit biographique aux parcours de vie. Proposition pour une articulation du singulier à la biographie collective », Communication au Congrès AFSP, Toulouse.
- FILLIEULE Olivier, MONNEY Vanessa, 2013, « Quelques questions autour de l'observation et de l'analyse des rapports sociaux de sexe au sein des groupes militants », dans *L'engagement militant*, par P. VENDRAMIN, Louvain-la-Neuve, Presses Universitaires de Louvain, 58-88.
- FILLIEULE Olivier, MONNEY Vanessa, RAYNER Hervé, avec la collaboration de BLANCHARD Philippe, DESCLOUX Gilles, MONAY Stéphanie, 2019, *Le métier et la vocation de syndicaliste. L'enquête Suisse*, Lausanne, Antipodes.
- FLUDER Robert, 1996, *Interessenorganisationen und kollektive Arbeitsbeziehungen im öffentlichen Dienst der Schweiz: Entstehung, Mitgliedschaft, Organisation und Politik seit 1940*, Zurich, Seismo.
- FLUDER Robert, RUF Heinz, SCHÖNI Walter, WICKI Martin, 1991, *Gewerkschaften und Angestellten verbände in der schweizerischen Privatwirtschaft. Entstehung, Mitgliedschaft, Organisation und Politik seit 1940*, Zurich, Seismo.
- FRANKLIN Mark, 2004, *Voter Turnout and the Dynamics of Electoral Competition in Established Democracies since 1945*, Cambridge, Cambridge University Press.
- FRANZWAY Susan, 2000, « Women working in a greedy institution: commitment and emotional labour in the union movement », *Gender, Work and Organization*, 7 (4), p. 163-182.
- FREY Constant, 1969, *La grève générale de 1918. Légendes et réalités*, Genève, Benjamin Laederer.
- GARRAUD Philippe, 1994, « Les contraintes partisans dans le métier d'élu local. Sur quelques interactions observées lors des élections municipales de 1989 », *Politix*, 7 (28), p. 113-126.
- DE GASQUET Béatrice, 2011, « Genre, rituel et politiques de l'identité juive : dispositifs de socialisation dans les synagogues non orthodoxes en France », Thèse de doctorat en Sociologie, Paris, École des hautes études en sciences sociales.

DE GASQUET Béatrice, 2012, « Masculinité et sens des « honneurs ». L'appropriation sexuée du rituel dans des synagogues non orthodoxes », *Travail, genre et sociétés*, 27, p. 91-107.

GAXIE Daniel, 1977, « Économie des partis et rétribution du militantisme », *Revue française de science politique*, 27 (1), p. 123-154.

GEERTZ Clifford, 1973, *The Interpretation of Cultures*, New-York, Basic Books.

GERTH Hans, WRIGHT MILLS Charles, 1954, *Character and Social Structure. The Psychology of Social Institutions*, London, Routledge and Kegan Paul LTD.

GINALSKI Stéphanie, 2016, « Les femmes à la tête des grandes entreprises suisses : une analyse historique des inégalités de genre », *Social Change in Switzerland*, [en ligne] 7, doi:10.22019/SC-2016-00007.

GIRAUD Baptiste, YON Karel, BÉROUD Sophie, 2018, *Sociologie politique du syndicalisme*, Paris, Armand Colin.

GIUDICI Francesco, GAUTHIER Jacques-Alain, 2009, « Différenciation des trajectoires professionnelles liée à la transition à la parentalité en Suisse », *Swiss Journal of Sociology*, 35 (2), p. 55-70.

GIUDICI Francesco, SCHUMACHER Reto, 2017, « Le travail des mères en Suisse : évolution et déterminants individuels », *Social Change in Switzerland*, 10 [en ligne] doi:10.22019/SC-2017-00005.

GODELIER Maurice, 1982, *La production des grands hommes : pouvoir et domination masculine chez les Baruya de Nouvelle-Guinée*, Paris, Fayard.

GOFFMAN Erving, 1968, *Asiles. Études sur la condition sociale des malades mentaux*, Paris, Éditions de Minuit.

GOFFMAN Erving, 1974, *Les rites d'interaction*, Paris, Minuit.

GOFFMAN Erving, 2002, *L'arrangement des sexes*, Paris, La Dispute.

GOTTRAUX Philippe, PÉCHU Cécile, 2011, *Militants de l'UDC. La diversité sociale et politique des engagés*, Lausanne, Antipodes.

GUEX Sébastien, 2003, « La politique de la Banque nationale suisse (1907-1939) : modèles, références et spécificités » dans *Politiques et pratiques des banques d'émission en Europe (XVIIe-XXe siècle)*, par O. Feiertag, M. Margairaz, Albin Michel, p. 526-548.

GUEX Sébastien, SCHNYDER BURGHARTZ Albert, 2001, « La Suisse : pays du consensus ? Introduction », *Traverse*, 3, p. 7-16.

GUICHARD-CLAUDIC Yvonne, KERGOAT Danièle, VILBROD Alain, 2008, *L'inversion du genre. Quand les métiers masculins se conjuguent au féminin... et réciproquement*, Rennes, Presses Universitaires de Rennes.

GUILLAUME Cécile, 2007, « Le syndicalisme à l'épreuve de la féminisation. La permanence "paradoxe" du plafond de verre à la CFDT », *Politix*, 78 (2), p. 39-63.

GUILLAUME Cécile, 2018a, *Syndiquées, défendre les intérêts des femmes au travail*, Paris, Les presses de SciencesPo.

GUILLAUME Cécile, 2018b, « Women's Participation in a Radical Trade Union Movement That Claims to be Feminist », *British Journal of Industrial Relations*, 56 (3), p. 556-578.

- GUILLAUME Cécile, POCHIC Sophie, 2009a, « Quand les politiques volontaristes de mixité ne suffisent pas : les leçons du syndicalisme anglais », *Cahiers du Genre*, 47 (2), p. 145-168.
- GUILLAUME Cécile, POCHIC Sophie, 2009b, « La professionnalisation de l'activité syndicale : talon d'Achille de la politique de syndicalisation à la CFDT ? », *Politix*, 85 (1), p. 31-56.
- GUILLAUME Cécile, POCHIC Sophie, 2010a, « Breaking through the union glass ceiling in France: between organisational opportunities and individual resources », Conférence du Crapul, Université de Lausanne.
- GUILLAUME Cécile, POCHIC Sophie, 2010b, « Introduction », dans *Actes de la journée d'études du 15 juin 2009*, EHESS, Paris, p. 13-17
- GUILLAUME Cécile, POCHIC Sophie, 2010c, « The gendered nature of union careers : the touchstone of equality policies ? Comparing France and the UK », dans *Actes de la journée d'études du 15 juin 2009*, EHESS, Paris, p. 77-92.
- GUILLAUME Cécile, POCHIC Sophie, 2011, « The organisational nature of union careers: the touchstone of equality policies. Comparing France and the UK », *European Societies*, 13 (4), p. 607-631.
- GUILLAUME Cécile, POCHIC Sophie, 2012, « Breaking through the glass ceiling in France: between organisational opportunities and individual resources », dans *Gendering and Diversifying Trade Union Leadership*, par S. LEDWITH, L. L. HANSEN, London, Routledge, p. 245-263.
- GUILLAUME, Cécile, POCHIC Sophie, SILVERA Rachel, 2013, « Genre, féminisme et syndicalisme », *Travail, genre et sociétés*, 30 (2), p. 29-32.
- GUIONNET Christine, 2012, « Introduction : Pourquoi réfléchir aux coûts de la masculinité », dans *Boys don't cry! Les coûts de la domination masculine*, par D. DULONG, C. GUIONNET, E. NEVEU, Rennes, Presses Universitaires de Rennes, p.7-38.
- GUIONNET, Christine, NEVEU Eric, 2004, *Féminins/Masculins. Sociologie du genre*, Paris, Colin.
- GÜL Leila, 2004, « "L'égalité a de la peine à faire son chemin": Les femmes et l'égalité dans le syndicat FTMH », dans *Voies multiples, but unique: Regard sur le syndicat FTMH 1970-2000*, Lausanne, Éditions Payot, p. 95-106.
- HABERSAAT-ORY Gisèle, 1988, « Moments cruciaux dans l'histoire des grèves » dans *Arbeiterschaft und Wirtschaft in der Schweiz 1880-1914*, par E. GRUNER, Zurich, Chronos Verlag, p. 1035-1130.
- HAICAULT Monique, 1984, « La gestion ordinaire de la vie en deux », *Sociologie du travail*, 3, p. 268-278.
- HAICAULT Monique, 2000, *L'expérience sociale du quotidien. Corps, espace, temps*, Ottawa, Les presses de l'Université d'Ottawa.
- HARTMANN Hans, 2004, « Viens donc avec nous... », dans *Vie syndicale. SIB : un mouvement pour des temps difficiles*, Zurich, Syndicat Industrie & Bâtiment, p. 25-42.
- HEERY Edmund, KELLY John, 1988, « Do Female Representatives Make a Difference? Women FT0s And Trade Union Work », *Work, Employment and Society*, 2 (4), p. 487-505.

HELMRATH Johannes, 2016, « Concile de Bâle », Dictionnaire historique de la Suisse, consultable sur <https://hls-dhs-dss.ch/fr/articles/017162/2016-01-26/>.

HÉLY Matthieu, 2008, « À travail égal, salaire inégal : ce que travailler dans le secteur associatif veut dire », *Sociétés contemporaines*, 1 (69), p. 125-147.

HENRY Natacha, 2011, *Les mecs lourds ou le paternalisme lubrique*, Paris, Robert Laffont.

HÉRAN François, BOZON Michel, 1988, « La découverte du conjoint. II. Les scènes de rencontre dans l'espace social », *Population*, 43 (1), p. 121-150.

HIRTER Hans, 1988, « Die Streiks in der Schweiz in den Jahren 1880-1914 : Quantitative Streikanalyse », dans *Arbeiterschaft und Wirtschaft in der Schweiz 1880-1914*, par E. GRUNER, Zurich, Chronos.

HIVERT Joseph, 2014, « De la formation des couples militants à l'arrivée des enfants. Retour sur quelques trajectoires militantes et conjugales », Communication présentée à l'Atelier doctoral du CRAPUL, Université de Lausanne, avril.

HORAT Simone, 2008, « Action syndicale et féminisme : les SUD à l'épreuve du genre », Mémoire de DEA en sociologie politique, Université Paris I Panthéon-Sorbonne.

Hughes Everett, 1996a, « Le drame social du travail », *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 115 (1), p. 94-99.

HUGHES Everett, 1996b, *Le regard sociologique. Essais choisis. Textes rassemblés et présentés par Jean-Michel Chapoulie*, Paris, Éditions de l'École des hautes études en sciences sociales.

HUGHES Everett, 1956, « Social Role and the Division of Labor », *The Midwest Sociology*, 18 (2), p. 3-7.

HYMAN Richard, 1998, « Recherche sur les syndicats et comparaison internationale », *Revue de l'IRES*, 28, p. 43-61.

INTROVIGNE Massimo, 1999, « Defectors, ordinary leavetakers and apostates: a quantitative study of former members of New Acropolis in France, Nova Religio », *The Journal of Alternative and Emergent Religions*, 3 (1), p. 83-99.

JEWSON Nick, MASON David, 1986, « The theory and practice of equal opportunities policies: liberal and radical approaches », *Sociological Review*, 34 (2), p. 307-334.

JORIS Elisabeth, 2018, « Kampf um Frauenrechte – Allianzen und Bruchlinien », *Traverse*, 2, p. 169-192.

JOST Hans Ulrich, 2001, « Critique historique du consensus helvétique », *Traverse*, p. 57-79.

KERGOAT Danièle, 2000, « Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe », dans *Dictionnaire critique du féminisme*, par H. HIRATA, F. LABORIE, H. LE Doaré, D. SENOTIER, Paris, Éditions Lamarre, p. 35-44.

KERGOAT Danièle, 2005, « Rapports sociaux et division du travail entre les sexes », dans *Femmes, genre et sociétés. L'état des savoirs*, par M. Maruani, Paris, La Découverte, p.94-101.

KERGOAT Danièle, 2009, « Dynamique et consubstantialité des rapports sociaux », dans *Sexe, race, classe. Pour une épistémologie de la domination*, par E. DORLIN, Paris, PUF, p.111-125.

- KERGOAT Danièle, IMBERT Françoise, LE DOARÉ Hélène, SENOTIER Danièle, 1992, *Les infirmières et leur Coordination, 1988-1989*, Paris, Éditions Lamarre.
- KIRTON Gill, 2006a, « Alternative and parallel career paths for women: the case of trade union participation », *Work, employment and society*, 20 (1), p. 47-65.
- KIRTON Gill, 2006b, *The Making of Women Trade Unionists*, Ashgate, Aldershot.
- KIRTON Gill, 2018, « Anatomy of women's participation in small professional unions », *Economic and Industrial Democracy*, 1 (39), p. 151-172.
- KIRTON Gill, HEALY Geraldine, 1999, « Transforming union women: the role of women trade union officials in union renewal », *Industrial Relations Journal*, 1 (30), p. 31-45.
- KIRTON Gill, HEALY Geraldine, 2013, « Stratégies en faveur de la démocratie de genre dans les syndicats », *Travail, genre et sociétés*, 30 (2), p. 73-92.
- KREIS Georg, 2016, *Das Basler Frauenstimmrecht. Der lange Weg zur politischen Gleichberechtigung von 1966*, Basel, Christoph Merian Verlag.
- KRIESI Hanspeter, 1998, *Le système politique Suisse*, Paris, Economica.
- LABBÉ Dominique, CROISAT Maurice, 1992, *La fin des syndicats ?*, Paris, L'Harmattan.
- LAPEYRE Nathalie, LE FEUVRE Nicky, 2005, « Féminisation du corps médical et dynamiques professionnelles dans le champ de la santé », *Revue française des affaires sociales*, 1, p. 51-81.
- LATTÉ Stéphane, 2002, « Cuisine et dépendance. Les logiques pratiques du recrutement politique », *Politix*, 15 (60), p. 55-80.
- LE BROUSTER Pascale, 2006, « La CFDT et les associations féministes de 1970 à nos jours », dans *Syndicats et associations : concurrence ou complémentarité*, par D. TARTAKOWSKY, F. TÉTARD, Rennes, Presses Universitaires de Rennes, p. 409-418.
- LE GOFF Jean-Marie, LEVY René, 2016, *Devenir Parents : Devenir Inégaux. Transition à la Parentalité et Inégalités de Genre*, Zurich, Seismo.
- LE LIDEC Patrick, 2012, « Travail politique », dans *Dictionnaire du travail*, par A. BEVORT, A. JOBERT, M. LALLEMENT, A. MIAS, Paris, Presses Universitaires de France, p. 112-119.
- LE QUENTREC Yannick, 2009a, « Portraits de militants et d'hommes de militantes » dans *Le sexe du militantisme*, par O. FILLIEULE, P. ROUX, Paris, Presses de Science Po, p. 115-139.
- LE QUENTREC Yannick, 2009b, « Les militantes politiques et syndicales à l'épreuve du temps domestique », *Informations sociales*, 153 (3), p. 112-119.
- LE QUENTREC Yannick, 2013, « Militer dans un syndicat féminisé : la sororité comme ressource », *Travail, genre et sociétés*, 30 (2), p. 53-72.
- LE QUENTREC Yannick, RIEU Annie, 2002, « Femmes dans la prise de décision politique et syndicale : pour quels changements ? », *Revue de Sociologie et d'Anthropologie*, 5, p. 59-85.
- LE QUENTREC Yannick, RIEU Annie, 2003, *Femmes : engagements publics et vie privée*, Paris, Syllepse.
- LECHAUX Bleuwen, SOMMIER Isabelle, 2018, « Quand le "je" s'oppose au "nous" (et vice versa) », dans *Changer le monde, changer sa vie. Enquête sur les militantes et les*

militants des années 1968 en France, par O. FILLIEULE, S. BÉROUD, C. MASCLÉ, I. SOMMIER, avec le collectif Sombrero, Arles, Actes Sud, p. 513-543.

LECLERCQ Catherine, 2008, « Histoires d'« ex ». Une approche socio-biographique du désengagement des militants du Parti communiste français », Thèse de doctorat en science politique, Paris, IEP de Paris.

LECLERCQ Catherine, PAGIS Julie, 2011, « Les incidences biographiques de l'engagement » Socialisations militantes et mobilité sociale. Introduction », *Sociétés contemporaines*, 4 (84), p. 5-23.

LEDWITH Sue, COLGAN Fiona, JOYCE Paul, HAYES Mike, 1990, « The making of women trade union leaders », *Industrial Relations Journal*, 21 (2), p. 112-125.

LEFEBVRE Rémi, 2010, « "Politiste et socialiste". Une politique d'enquête au PS », *Revue internationale de politique comparée*, 17 (4), p. 127-139.

LIEBENDÖRFER Helen, 2006, *Spaziergänge in Basel*, Basel, Friedrich Reinhardt Verlag.

LLOREN Anouk, 2013, « Le genre comme ressource politique au service de la citoyenneté sociale des femmes. Le cas du Parlement suisse », *Cahiers du Genre*, 2 (55), p. 149-170.

LOISEAU Dominique, 1996, *Femmes et militantisme*, Paris, L'Harmattan.

LORIOU Marc, 2000, *Le temps de la fatigue : la gestion sociale du mal-être au travail*, Paris, Anthropos.

MACH André, 2006, *La Suisse entre internationalisation et changements politiques internes : législation sur les cartels et relations industrielles dans les années 1990*, Zurich, Rüegger Verlag.

MACH André, 2015, *Groupes d'intérêt et pouvoir politique*, Le Savoir suisse, Lausanne, PUR.

MACH André, OESCH Daniel, 2003, « Collective Bargaining between Decentralization and Stability: A Sectoral Model Explaining the Swiss Experience during the 1990s », *Industrielle Beziehungen*, p. 160-182.

MACH André, WIDMER Frédéric, 2004, « "Davantage se politiser et devenir un facteur de pouvoir". Les rapports changeants de la FTMH au politique (1970-2004) », dans *Voies multiples, but unique : Regard sur le syndicat FTMH 1970-2000*, Lausanne, Payot, p. 95-106.

MAHAIM Annik, GAILLARD-CHRISTEN Ursula, 2000, « Femmes et syndicats », dans *Un siècle d'Union syndicale suisse 1880-1980*, Fribourg, Office du livre, p. 127-139.

MARQUES-PEREIRA Bérengère, 2004, « Citoyenneté », dans *Dictionnaire critique du féminisme*, (2e édition augmentée), Paris, PUF, p. 16-21.

MARTI Laurence, 2013, « Entre exclusions et hésitations. Femmes et syndicalisme dans l'horlogerie au 19e siècle (1830-1912) », *Cahiers d'histoire du mouvement ouvrier*, Lausanne, Éditions d'en bas, 29, p. 11-26.

MARUANI Margaret, 1979, *Les syndicats à l'épreuve du féminisme*, Paris, Syros.

MARUANI Margaret, 2000, *Travail et emploi des femmes*, Paris, La Découverte.

MARUANI Margaret, 2007, *Les syndicats à l'épreuve du féminisme*, Paris, Éditions Syros.

MARUANI Margaret, 2017, *Travail et emploi des femmes*, Paris, La Découverte.

- MARUANI Margaret, REYNAUD Emmanuèle, 1993, *Sociologie de l'emploi*, Paris, La Découverte.
- MARUANI Margaret, Rogerat Chantal, 2003, « Cynthia Cockburn, une universitaire hors du commun », *Travail, genre et sociétés*, 9 (1), p. 5-33.
- MASCLET Camille, 2017, « Sociologie des féministes des années 1970. Analyse localisée, incidences biographiques et transmission familiale d'un engagement pour la cause des femmes en France », Thèse de doctorat en Science politique et en sociologie, Université de Lausanne et Université Paris 8.
- MASCLET Camille, PORÉE Lydie, BARGEL Lucie, 2018, « "Le privé est politique." Des sexualités, conjugalités et maternités féministes ? », dans *Changer le monde, changer sa vie. Enquête sur les militantes et militants des années 1968 en France*, par O. FILLIEULE, S. BÉROUD, C. MASCLET, I. SOMMIER, avec le collectif Sombbrero, Arles, Actes Sud, p. 879-908.
- MATHIEU Marie-Annick, 2011, « Le temps de travail, le temps de vivre, le temps... », dans *Les Cahiers du féminisme : Vingt ans dans le tourbillon du féminisme et de la lutte des classes*, par J. TRAT, Paris, Syllepse, p. 65-88.
- MATHIEU Nicole-Claude, 1991, *L'anatomie politique. Catégorisation et idéologies du sexe*, Paris, Côté-femmes.
- MATZNER Andrew, 2004, « Sexism », dans *Glbqt: an encyclopedia of gay, lesbian, bisexual, transgender & queer culture*, consultable sur http://www.glbqtarchive.com/ssh/sexism_S.pdf.
- MCADAM Doug, 1988, *Freedom Summer*, Oxford, Oxford University Press.
- MESSANT-LAURENT Françoise, 1991, « Évolution du travail féminin. De la production artisanale au monde des bureaux », dans *Femmes et travail. Enjeux et perspectives de l'activité féminine en Suisse*, par B. DESPLAND, Lausanne, Réalités Sociales, p. 41-55.
- MISCHI Julian, 2010, *Servir la classe ouvrière. Sociabilités militantes au PCF*, Rennes, Presses Universitaires de Rennes.
- MONNEY Vanessa, 2010, « Un syndicat féminisé, mais pas féministe. Enquête au sein d'une section régionale du Syndicat des Services Publics en Suisse », Mémoire de Master en Science politique, Université de Lausanne.
- MONNEY Vanessa, FILLIEULE Olivier, AVANZA Martina, 2013, « Les souffrances de la femme-quota », *Travail, genre et sociétés*, 30 (2), p. 33-51.
- MONNEY Vanessa, PEDROSA Maria, 2020, « Le 14 juin, une grève historique en Suisse », dans *Féminismes dans le monde*, par P. DELAGE, F. GALLOT, Paris, Edition textuel, p. 173-180.
- MUNRO Anne, 1999, *Women, Work and Trade Unions*, London, Mansell.
- MUXEL Anne, 2014, « La politique et les proches », dans *La vie privée des convictions*, par A. MUXEL, Paris, Presses de Science Po, p. 75-96.
- NAKANO GLENN Evelyn, 2009, *Shades of Difference: Why Skin Color Matters*, Stanford, Stanford University Press.
- NATCHKOVA Nora, 2011, « Travail, luttes et inégalité : les femmes au cœur des négociations de l'Organisation internationale du travail et de l'horlogerie suisse (1912 - 1931) », Thèse de doctorat en histoire, Université de Fribourg.

NEIDHART Leonhard, 2017, « Abstentionnisme », *Dictionnaire historique de la Suisse*, consultable sur <https://hls-dhs-dss.ch/fr/articles/017366/2017-03-28/>.

NEVEU Eric, 2012, « Gérer les « coûts de la masculinité ». Inflations mythiques, enjeux pratiques », dans *Boys Don't Cry !*, par C. GUIONNET, E. NEVEU, Rennes, Presses Universitaires de Rennes, p. 111-141.

OESCH Daniel, 2008, « Les syndicats en Suisse de 1990 à 2006: stratégies, fusions et évolution de leurs effectifs », Dossier N°52, Union syndicale suisse.

OESCH Daniel, 2010, « Swiss trade unions and industrial relations after 1990. A history of decline and renewal », dans *Switzerland in Europe. Continuity and Change in the Swiss Political Economy*, par C. TRAMPUSCH, A. MACH, London, Routledge, p. 82-102.

PAGIS Julie, 2009, « Repenser la formation de générations politiques sous l'angle du genre. Le cas de 'Mai-Juin 68' », *CLIO Histoire Femmes et Sociétés*, 29, p. 98-114.

PEREIRA Nuno, SCHÄR Renate, 2012, « Soixante-huitards helvétiques. Étude prosopographique », *Le Mouvement Social*, 2 (239), p. 9-23.

PERRIN Céline, 2004, « Sister Outsider d'Audre Lorde : la poésie et la colère », *Nouvelles Questions Féministes*, 23 (3), p. 126-129.

PILOTTI Andrea, 2017, *Entre démocratisation et professionnalisation : le Parlement suisse et ses membres de 1910 à 2016*, Terrains des sciences sociales, Zurich et Genève, Seismo.

PIOTET George, 1988, « Restructuration industrielle et corporatisme : le cas de l'horlogerie en Suisse 1974-1987 », Thèse de doctorat en science politique, Université de Lausanne.

POCHIC Sophie, GUILLAUME Cécile, 2010, « La doctrine européenne sur l'égalité des chances, support d'une stratégie détournée de défense des intérêts des femmes. Le cas des syndicats hongrois », *Nouvelles Questions Féministes*, 1 (29), p. 76-93.

PRUVOST Geneviève, 2005, « L'accès des femmes à la violence légale. La féminisation de la police (1935-2005) », Thèse de doctorat en Sociologie, Paris, École des hautes études en sciences sociales.

PRUVOST Geneviève, 2007, « Enquêter sur les policiers. Entre devoir de réserver, héroïsation et accès au monde privé », *Terrain. Revue d'ethnologie de l'Europe*, 48, p. 131-148.

REBMANN Frédéric, 2011, « Le réseau des commissions extra-parlementaires (1910-2000) : essor et déclin d'une expression institutionnelle du néocorporatisme helvétique », *REDES- Revista hispana para el análisis de redes sociales*, 21 (10), p. 498-537.

RENOU Gildas, 2003, « L'institution à l'état vif. Sociabilités et structuration des groupes dans un syndicat de salariés », *Politix*, 16 (63), p. 53-77.

REVEL Jacques, 1996, *Jeux d'échelles : la micro-analyse à l'expérience*, Paris, Gallimard le Seuil.

RIEGER Andreas, 2014a, « Paysage syndical modifié en profondeur », dans *Une nouvelle dynamique syndicale, 10 ans d'Unia*, par A. RIEGER, Zurich, Rotpunktverlag, p. 11-24.

RIEGER Andreas, 2014b, *Une nouvelle dynamique syndicale, 10 ans d'Unia*, Zurich, Rotpunktverlag.

- RIEGER Andreas, AMBROSETTI Renzo, BECK Renatus, 2008, *Gewerkschaften im Umbruch: Eine Analyse der Fusion zur Grossgewerkschaft Unia*, Zurich/Chur, Rüegger Verlag.
- RIEGER Andreas, PFISTER Pascal, ALLEVA Vania, 2012, *Verkannte Arbeit. Dienstleistungsangestellte in der Schweiz*, Zurich, Rotpunktverlag.
- RIVOAL Haude, 2015, « Aux “mâles-heureux” : expression et traitement du mal-être au travail dans un secteur masculin », dans *Le genre du mal-être au travail*, par R. Bercot, Toulouse, Octarès.
- ROSANVALLON Pierre, 1988, *La question syndicale*, Paris, Hachette.
- ROSENDE Magdalena, 2011, « Les carrières du personnel administratif et technique à l'Université de Lausanne. Parcours professionnels féminins et masculins - une étude de cas », rapport II, Université de Lausanne, Bureau de l'égalité des chances.
- ROSENDE Magdalena, ROUX Patricia, 2008, « De la sociologie du travail aux Études Genre. Un hommage à Françoise Messant », *Nouvelles Questions Féministes*, 27 (2), p. 112-126.
- RUCKSTUHL Lotti, 1990, *Vers la majorité politique : histoire du suffrage féminin en Suisse*, Association suisse pour les droits de la femme, Bonstetten, Interfeminas.
- RYAN Michelle K., HASLAM Alexander S., 2007, « The Glass Cliff: Exploring the Dynamics Surrounding the Appointment of Women to Precarious Leadership Positions », *The Academy of Management Review*, 32 (2), p. 549-572.
- SAPIN Marlene, SPINI Dario, WIDMER Eric, 2014, *Les parcours de vie. De l'adolescence au grand âge*. Le Savoir suisse, Lausanne, Presses polytechniques et universitaires romandes.
- SAPIRO Gisèle, 2007, « La vocation artistique entre don et don de soi », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 168, p. 4-11.
- SAWICKI Frédéric, 1997, *Les réseaux du parti socialiste*, Paris, Bellin.
- SCHLANGER Judith, 1997, *La vocation*, Paris, Seuil.
- SCHOENI Céline, 2012, *Travail féminin : retour à l'ordre!*, Lausanne, Antipodes.
- SCHULZ Patricia, 1994, « Une combinaison délétère, ou la néfaste interaction pour les femmes du droit public et du droit privé, en droit suisse », dans *La politique des droits. Citoyenneté et construction des genres aux 19e et 20e siècles*, par H.-U. JOST, Paris, Kimé, p. 129-144.
- SCOTT Joan, 1991, « La travailleuse », dans *Histoire des femmes en occident. Le XIXe siècle*, par G. Duby, M. Perrot, Paris, Plon, p. 479-531.
- SHAUKAT Elisa, 2013, « La militance des femmes, travailleuses, étrangères. Entretien avec Rosanna Ambrosi, activiste au sein des Colonie Libere de Zurich », *Cahiers d'histoire du mouvement ouvrier*, 29, p. 57-76.
- SILVERA Rachel, 2006, « Le défi de l'approche intégrée de l'égalité pour le syndicalisme en Europe », *La Revue de l'Ires*, 50 (1), p. 137-172.
- SILVERA Rachel, 2009, « L'égalité de genre dans le syndicalisme : quelques expériences européennes », *Informations sociales*, 151 (1), p. 62-70.
- DE SINGLY François, 2000, *Libres ensemble*, Paris, Nathan.

SKENDEROVIC Damir, SPÄTI Christina, 2012, *Die 1968er Jahre in der Schweiz*, Baden, Hier+Jetzt.

SOMMIER Isabelle, 2011, « La contestation juvénile des années 1960 âge de la rébellion ou temps de la révolution ? », dans *La politique au fil de l'âge*, par A. MUXEL, Presses de Sciences Po, p. 250-265.

STUDER Brigitte, 1995, « Genre et classe dans le mouvement ouvrier, l'arrangement social autour de la législation protectrice du travail au tournant du siècle », dans *Pour une histoire des gens sans Histoire, Ouvriers, exclues et rebelles en Suisse 19e-20e siècles*, par J. Batou, M. Cerutti, C. Heimberg, Lausanne, Éditions d'en bas, p. 121-136.

STUDER Brigitte, 1996, « « L'État c'est l'homme ». Politique, citoyenneté et genre dans le débat autour du suffrage féminin après 1945 », *Revue suisse d'histoire*, 46 (3), p. 356-382.

STUDER Brigitte, 2001, « Die Arbeiterorganisationen und der gesetzliche Sonderschutz für Frauen », dans *Die « schutzbedürftige Frau ». Zur Konstruktion von Geschlecht durch Mutterschaftsversicherung, Nachtarbeitverbot und Sonderschutzgesetzgebung*, par R. Wecker, B. Studer, Zurich, Chronos Verlag, p. 51-72.

STUDER Brigitte, 2007, « Lois sur les fabriques », *Dictionnaire historique de la Suisse*, consultable sur <https://hls-dhs-dss.ch/fr/articles/013804/2007-09-20/>.

STUDER Brigitte, 2010, « Suffrage universel et démocratie directe : l'exemple de la Suisse, 1848–1990 », dans *Nouvelle encyclopédie politique et historique des femmes*, par C. FAURÉ, Les Belles Lettres, Paris, 980-1002.

TABIN Jean-Pierre, TOGNI Carola, 2013, *L'assurance chômage en Suisse. Une sociohistoire (1924-1982)*, Lausanne, Antipodes.

THOMAS, Adrien, 2011, « Universitaires engagés et nouveaux cadres syndicaux aux États-Unis : une alliance pour faire face au déclin des syndicats ? », *Genèses*, 3 (84), p. 127-142.

TRAMPUSCH, Christine, 2008, « Collective agreements on pensions as a source of solidarity », *Journal of Comparative Social Welfare*, 25 (2), p. 99-107.

TRAT Josette, 2006, « La responsable féministe, la « mauvaise tête » dans les organisations mixtes », *Cahiers du Genre*, Note de recherche, HS, 1, p. 143-158.

TRAT Josette, ZYLBERBERG-HOCQUARD Marie-Hélène, 2000, « La participation des femmes aux instances de décision des syndicats à différents niveaux », rapport d'enquête.

UBBIALI Georges, 2002, « Aperçu historiographique du statut du dirigeant dans le mouvement syndical français au tournant du siècle », dans *Faire de la science politique*, par Y. DÉLOYE, B. VOUTAT, Paris, Belin, p. 123-136.

VALARINO Isabel, 2014, « Émergence du congé parental et du congé paternité en Suisse. Quelles implications pour les représentations et pratiques genrées de la parentalité ? », Thèse en sciences sociales, Université de Lausanne.

VALSANGIACOMO Nelly, HEIMBERG Charles, CLAVIEN Alain, 2012, « Introduction. Des grèves au pays de la paix du travail », *Les Cahiers d'histoire du mouvement ouvrier*, 28, p. 5-24.

VALSANGIACOMO Nelly, VILLIGER Carole, 2013, « Introduction. La classe au feu, les femmes au milieu », *Les Cahiers d'histoire du mouvement ouvrier*, Lausanne, Éditions d'en bas, 29, p. 5-10.

- VILLARD-TRABER Anneliese, 1992, *Weit gebracht? Eine Chronik aus Basel über den langen Weg zur Gleichberechtigung 1916-1991*, Basel, Vereinigung für Frauen Rechte.
- VOEGELI Yvonne, 2014, « Suffrage féminin », *Dictionnaire historique de la Suisse*, consultable sur <http://www.hls-dhs-dss.ch/textes/f/F10380.php>.
- WIDMER Éric, 2007, « Stratégies syndicales et renouvellement des élites : le syndicat FTMH face à la crise des années 1990 », *Swiss Political Science Review*, 13 (3), p. 395-431.
- WILKES Rima, 2004, « First nation politics : deprivation, resources, and participation in collective action », *Sociological Inquiry*, 74 (4), p. 570-589.
- WILLEMEZ Laurent, 2003, « Quand les syndicats se saisissent du droit : invention et redéfinition d'un rôle », *Sociétés contemporaines*, 32, p.17-38.
- WOODTLI Susanna, 1977, *Du féminisme à l'égalité politique. Un siècle de luttes en Suisse. 1868-1971*, Lausanne, Payot.
- YATES Charlotte, 2006, « Challenging misconceptions about organizing women into unions », *Gender, Work and Organization*, 13 (4), p. 565-584.
- ZYLBERBERG-HOCQUARD Marie-Hélène, 1978, *Féminisme et syndicalisme en France*, Anthropos, Paris.

Annexes

Annexe 1 : Entretiens menés par syndicat et par région – projet SynEga

<i>Région / syndicat</i>	<i>Unia</i>	<i>SSP/VPOD</i>	<i>Syna/OCST</i>
<i>Nordwestschweiz total :</i>	20	10	8
<i>dont femmes:</i>	8	7	1
<i>Responsabilités :</i>	3 M+ 1 P 1 P+ 8 SS 7 SS+	3 M 2 P 5 SS	2 M 1 M+ 1 P 2 SS 2 SS+
<i>Vaud total :</i>	13	8	10
<i>dont femmes</i>	6	7	2
<i>Responsabilités :</i>	1 P+ 6 SS 6 SS+	2 M 1 M+ 5 SS	3 M 3 M+ 3 SS 1 P
<i>Tessin total :</i>	7	3	10
<i>dont Femmes</i>	4	2	6
<i>Responsabilités :</i>	2 M 1 M+ 4 SS+	1 M 2 SS	6 SS 4 SS+
<i>Centrale total :</i>	3	2	1
<i>dont Femmes</i>	2	2	1
<i>Responsabilités :</i>	1 P+ 2 SS+	2 SS+	1 SS+
<i>TOTAL :</i>	43	23	29

M = militant·e

P = personnel administratif

SS = secrétaire syndical·e

+ = avec des responsabilité

Annexe 2 – Tableau récapitulatif des enquêté·e·s

Syndicat	Fonction	Secteur	Sexe	Âge	Origine	Formation	Domaine	Etat civil	Enfants	Dont moins de 15 ans
UNIA	sec synd	industrie	F	25-30	UE	université	socio-pédagogie	concubinage	0	0
UNIA	sec synd	tertiaire / industrie	F	30-35	Suisse	université	chimie	concubinage	0	0
UNIA	sec synd +	construction	H	40-45	Suisse	université	science politique	marié-e	3	3
UNIA	sec synd	tertiaire	H	30-35	Suisse	université	science politique	concubinage	1	1
UNIA	sec synd	construction artisanat	H	40-45	UE	CFC	peintre	divorcé-e	2	0
UNIA	sec synd +	construction artisanat	H	60-65	Suisse	université	économie	marié-e	3	0
UNIA	sec synd	tertiaire	F	25-30	UE	université	sociologie	célibataire	0	0
UNIA	admin +	-	F	50-55	Suisse	maturité, CFC brevet fédéral	admin / ressources humaines	marié-e	0	0
UNIA	sec synd	industrie	H	40-45	UE	université	sciences techniques	concubinage	0	0
UNIA	sec synd	construction artisanat	H	45-50	Suisse	CFC	installateur sanitaire / plombier	marié-e	1	1
UNIA	sec synd	construction artisanat	H	30-35	Suisse	université	histoire	en couple	0	0
UNIA	sec synd	-	H	25-30	Suisse	HES	tourisme	célibataire	0	0
UNIA	milit +	industrie	H	35-40	UE	CFC	électricien	divorcé-e	2	2
UNIA	milit +	industrie	F	50-55	Suisse	CFC brevet	admin / finances	marié-e	0	0
UNIA	milit	industrie	F	60-65	Suisse	CFC	libraire	divorcé-e	1	0
UNIA	milit	industrie	H	55-60	UE	CFC	chimie	marié-e	1	0

Syndicat	Fonction	Secteur	Sexe	Âge	Origine	Formation	Domaine	Etat civil	Enfants	Dont moins de 15 ans
UNIA	admin	-	F	20-25	UE	CFC	admin	en couple	0	0
UNIA	admin	-	F	50-55	extra-UE	CFC	admin	concubinage	1	1
UNIA	Ex sec synd	industrie/ tertiaire	F	45-50	Suisse	université	lettres	concubinage	0	0
UNIA	Ex sec synd	tertiaire	F	45-50	Suisse / UE	CFC	admin	célibataire	0	0
UNIA	Ex sec synd +	tertiaire	F	55-60	Suisse / UE	université	sociologie, histoire, philosophie	marié-e	2	0
UNIA	Ex sec synd	-	F	60-65	Suisse	université	droit	marié-e	2	0
Syna	sec synd +	tertiaire	H	45-50	Suisse	CFC	agriculture	marié-e	2	0
Syna	sec synd	construction artisanat	H	45-50	Extra-UE	université	architecture	divorcé-e	3	1
Syna	sec synd	industrie	H	50-55	UE	scolarité obligatoire	-	marié-e	3	0
Syna	milit	construction	H	65-70	UE	CFC	menuiserie	marié-e	2	0
Syna	milit +	construction artisanat	H	55-60	Suisse	CFC	menuiserie	marié-e	3	0
Syna	milit +	tertiaire	H	30-35	Suisse / UE	université	science politique	célibataire	0	0
Syna	admin		F	25-30	Suisse	CFC	admin	concubinage	0	0
Syna	Ex sec synd	industrie construction artisanat	H	70-75	Suisse	CFC	imprimerie	marié-e	2	0

Syndicat	Fonction	Secteur	Sexe	Âge	Origine	Formation	Domaine	Etat civil	Enfants	Dont moins de 15 ans
SSP	sec synd	santé	F	50-55	Suisse	université	droit	divorcé-e	0	0
SSP	sec synd	communes transport électricité	H	60-65	Suisse	université	vétérinaire	divorcé-e	2	0
SSP	sec synd	hautes-écoles culture social	F	60-65	Suisse	université	histoire, sociologie	marié-e	2	0
SSP	sec synd	enseignement	F	45-50	Suisse	ES	pédagogie rythmique	marié-e	3	3
SSP	milit	Etat	H	75-80	Suisse	CFC	mécanicien	marié-e	1	0
SSP	milit	santé	F	55-60	Suisse	HES	physiothérapeute	marié-e	4	0
SSP	admin	-	F	60-65	Suisse	matu CFC brevet	comptabilité	marié-e	0	0
SSP	admin	-	F	30-35	Suisse	maturité	-	célibataire	0	0

Annexe 3 : Une courte histoire de l'introduction du suffrage féminin en Suisse

C'est tout juste 20 ans après l'introduction de la constitution fédérale, en 1868, lors de la révision de la Constitution du canton de Zurich, qu'un groupe de femmes exige publiquement, pour la première fois l'égalité complète sur les plans civil et politique¹. La Constitution zurichoise ne sera pas modifiée dans ce sens. Les femmes, organisées dans la Fédération suisse des ouvrières, revendiquent également ce droit lors de leur troisième journée des déléguées en 1893. Dès 1898², s'organisent dans les principales villes suisses des associations spécifiques pour défendre le suffrage féminin. Sur le plan national, l'Association suisse pour le suffrage féminin (ASSF) voit le jour en 1909³. À Bâle, même si *l'association pour le suffrage féminin de Bâle et environ*⁴ se crée seulement en 1916 (bien plus tard qu'à Zurich où elle existe déjà depuis 1898) c'était l'union des travailleuses de Bâle qui défendait le suffrage féminin depuis 1893 et l'association bâloise des enseignantes depuis sa création en 1896. Au Grand Conseil, il y avait déjà eu une première interpellation à ce sujet (Villard-Traber 1992).

Toutefois, à cette période, cette revendication n'est souvent pas perçue comme une priorité pour les femmes qui s'engagent, notamment dans des organisations féminines caritatives (Studer 2010). L'enjeu est marqué par une vision naturalisante des femmes, les assignant aux tâches ménagères et aux soins de la famille. De nombreuses affiches de campagnes électorales l'illustrent en montrant des femmes, dont l'engagement politique amènerait au conflit dans le couple, à l'abandon des enfants et à la saleté de la maisonnée.

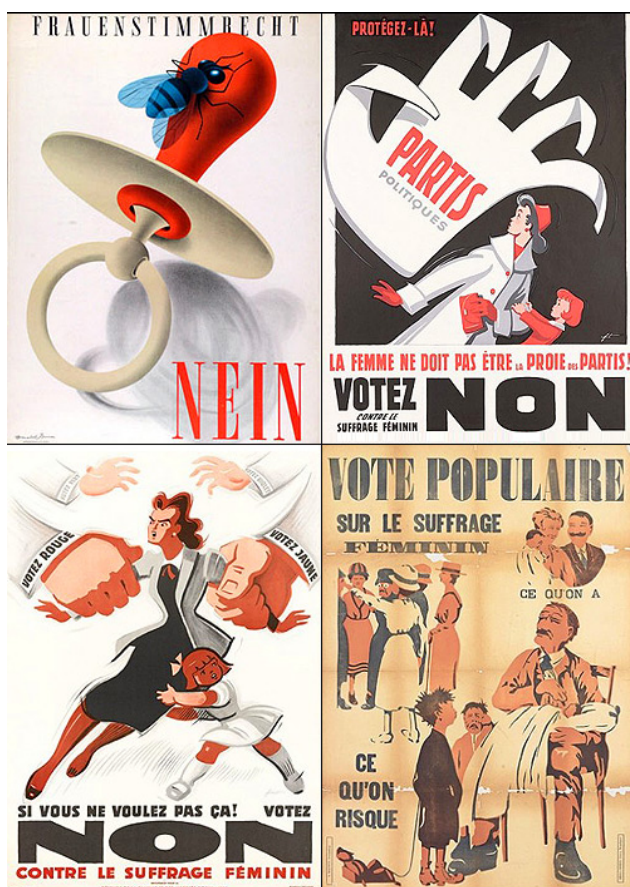
¹ Source : Document publié par la Commission fédérale pour les questions féminines. Femmes – Pouvoir – Histoire, Histoire de l'égalité en Suisse de 1848 à 2000. 2.1 Le Long chemin menant au droit de vote et d'éligibilité des femmes, p.3.

² La constitution de ces associations est plutôt tardive en comparaison internationale. Dans les pays où le suffrage féminin a été obtenu bien plus tôt, comme aux États-Unis ou en Grande-Bretagne, des revendications suffragistes apparaissent dès les années 1860 (Bereni et al. 2008, 154).

³ Ce sont les associations pour le suffrage féminin de Genève, Zurich, Olten, Berne, Neuchâtel, La Chaux-de-Fonds et Vaud qui s'unissent.

⁴ L'association bâloise devient tout de suite une section de l'Association suisse et sera d'ailleurs une des sections les plus actives.

Figure 12: Sélection d'affiches contre le suffrage féminin



Il se double d'une connotation politique à gauche : premièrement, parce que le Parti socialiste intègre cette revendication dans son programme dès 1912, mais également parce que le suffrage féminin est la deuxième revendication de la grève générale de 1918, qui marque fortement le paysage économique et politique helvétique.

Le suffrage féminin a donné lieu entre 1918 et 1948 à seize votations cantonales et à de nombreux postulats¹ et interventions dans les Parlements cantonaux, tous rejetés, de manière massive en ce qui concerne les votations (Ruckstuhl 1990, 303), même dans les cantons où les partis socialiste et communiste disposent d'une large base électorale, comme à Bâle-Ville. Au niveau fédéral, deux motions, transformées en postulats (moins contraignants), sont déposées au Conseil national², mais mises au placard par le Conseil fédéral durant des décennies. Ces nombreuses démarches dans les arènes parlementaires

¹ Un postulat charge le Conseil fédéral d'examiner l'opportunité, soit de déposer un projet d'acte de l'Assemblée fédérale, soit de prendre une mesure et de présenter un rapport à ce sujet. Il peut être déposé par la majorité d'une commission, par un groupe parlementaire ou par un-e député-e. Il doit être approuvé au moins par une des deux chambres parlementaires.

² L'une de ces deux motions est déposée par un conseiller national bâlois Emil Göttisheim, membre de la section bâloise de l'association pour le suffrage féminin. Le deuxième parlementaire est Herman Greulich, un zurichois.

seront appuyées en 1929 par le dépôt d'une pétition récoltée par l'ASSF, avec le soutien d'autres associations féminines, mais également du Parti socialiste et des syndicats. Cette pétition obtient un nombre record de signatures : près de 250'000 personnes (78'840 hommes et 170'937 femmes la signent). Les sections bâloises récoltent à elles seules 22'861 signatures. Cette pétition ne sera pas prise en considération par les autorités politiques.

La période d'entre-deux guerre, marquée par la crise économique des années 1930, met quelque peu entre parenthèses la bataille pour les droits politiques des femmes. C'est au sortir de la Deuxième Guerre mondiale, en 1951, que le Conseil fédéral présente, enfin, un rapport portant uniquement sur la procédure à suivre pour instituer le suffrage féminin. Selon le gouvernement, elle doit passer par une révision constitutionnelle et donc, par un scrutin populaire devant être adopté par une double majorité du peuple et des cantons. Le rapport estime qu'au vu des refus exprimés dans les différents cantons, il est prématuré d'organiser une votation fédérale. Cette même année, une motion échoue, à deux voix près, au Conseil des États¹, ce qui empêche la réalisation d'une première votation fédérale sur la question. Pour que ce sujet soit enfin soumis à une votation populaire, il faudra encore deux postulats en 1952, acceptés par les deux chambres, et auxquels le Conseil fédéral donnera suite par un message volumineux qui, en approuvant la modification constitutionnelle, réaffirme pourtant la place dite « naturelle » des femmes au foyer. Ce message permet ainsi d'organiser une première votation au niveau fédéral. L'ouverture, relative, du Conseil fédéral à ce moment, est probablement due à sa crainte d'essuyer un refus populaire dans son projet de loi sur la protection civile, où les femmes sont appelées à servir. L'ASSF et d'autres organisations affirment en effet clairement leur refus alors que les femmes n'ont toujours pas de droits politiques.

Cette première votation concernant le suffrage féminin fédéral est un cuisant échec puisqu'avec un taux élevé de participation (67%), deux tiers (67%) des hommes votants refusent le droit de vote et d'éligibilité des femmes². Malgré ce refus, ce 1^{er} février 1959 marque l'introduction des droits politiques des femmes du canton de Vaud en matière cantonale et communal³. Les activités des associations pour le suffrage féminin

¹ Ce vote ainsi que les décisions du Conseil fédéral durant cette longue conquête du suffrage féminin démontrent qu'en réalité, le retard de la Suisse en la matière n'est pas seulement causée par le système politique de démocratie directe, comme l'affirme certaines recherches (Woodtli 1977).

² Pour une synthèse de cette campagne, voir (Studer 1996).

³ Avant cela, seules les femmes des trois communes du canton de Bâle-Ville avaient déjà obtenu le droit de vote, mais au seul niveau communal, en 1957.

s'intensifient et des parlementaires continuent à relayer ces questions dans les arènes parlementaires. Souvent oublié des livres qui retracent déjà les si nombreuses votations cantonales et fédérales, le canton de Bâle-Ville avait déjà autorisé en 1957 ses trois communes à introduire le suffrage féminin et Riehen est donc la première commune en Suisse à le faire le 26 juin 1958. Cette année-là, c'est une bâloise, Gertrud Späth-Schweizer qui est élue à l'exécutif de la commune de Riehen.

La pression du contexte européen et international devient plus forte dans les années qui suivent. D'une part, la Suisse est un des derniers pays européens à ne pas avoir introduit le suffrage féminin. En effet, après la fin de la Deuxième Guerre mondiale, seul le Portugal (1976), encore sous régime dictatorial, et les petites principautés de Monaco (1963) et du Liechtenstein (1984) ne l'ont pas introduit. D'autre part, la Suisse entre au Conseil de l'Europe en 1963 alors qu'elle n'a toujours pas signé la Convention européenne des droits de l'homme, avec laquelle l'interdiction du suffrage féminin entre en contradiction. Pour contourner cette contradiction, « le Conseil fédéral prévoit de la signer avec des réserves, c'est-à-dire sans inclure le suffrage féminin » (Pilotti 2017, 136). Cette position provoque un mécontentement marqué qui débouche sur une « Marche sur Berne » : le 1^{er} mars 1969 retentit un concert de sifflements sur la Place fédérale à Berne en réaction à la volonté du Conseil fédéral et du Parlement de ratifier la Convention du Conseil de l'Europe relative aux droits de l'homme, mais avec des réserves concernant le suffrage féminin. Un comité d'action avait organisé cette marche de protestation à laquelle 5'000 personnes participent. Le Conseil national se rallie à l'exécutif concernant la réserve, mais la majorité du Conseil des États la refuse.

Pour sortir de cette impasse, le Conseil fédéral publie un second message sur l'institution du suffrage féminin et, à la suite des délibérations des chambres, un nouveau projet de révision constitutionnelle est proposé en votation populaire. Depuis la dernière votation, d'autres cantons ont introduit le suffrage féminin cantonal et communal : Neuchâtel en 1959, peu après le canton de Vaud, Genève en 1960, Bâle-Ville (1966), Bâle-Campagne (1968), le Tessin (1969), le Valais (1970), Lucerne (1970) et Zurich (1970).

Dans le canton de Bâle-Ville¹, 9 votations ont été nécessaires pour introduire le suffrage féminin à tous les niveaux (canton, commune, confédération)². De nombreuses actions militantes et une grève des enseignantes de gymnase ont lieu à Bâle pour l'obtenir. Bâle-Campagne est le premier canton rural qui inscrit le suffrage féminin dans sa Constitution en 1967 et dans sa loi en 1968, après avoir refusé de l'accorder en 1926 (en matières scolaire, ecclésiastique et d'assistance), 1946, 1955 (sur le plan cantonal) et 1959 (votation fédérale).

Au niveau national, lors de la deuxième votation fédérale et contrairement à la première, les partis politiques soutiennent l'objet unanimement. Le 7 février 1971, 123 ans après les hommes, les femmes suisses obtiennent le droit de vote fédéral³ avec 65,7% de voix favorables⁴. Le même jour, les cantons de Fribourg, Zoug, Schaffhouse et Argovie l'introduisent également au niveau cantonal et communal. Les derniers cantons sont les deux Rhodes d'Appenzell (deux demi-cantons) : les Rhodes-Extérieures l'adoptent en 1989 à une courte majorité lors d'une *Landsgemeinde*⁵. En 1990, après un énième refus par la *Landsgemeinde* des Rhodes-Intérieures, le Tribunal fédéral s'écarte pour la première fois de l'interprétation des constitutions cantonales et fédérales, dont seule l'interprétation, et non la lettre même, fait obstacle au suffrage féminin, et prend la décision, le 27 novembre 1990, qu'aucune modification de la Constitution cantonale d'Appenzell Rhodes-Intérieures n'est nécessaire pour que l'article relatif au droit de vote soit également valable pour les femmes (Voegeli 2014).

¹ L'histoire du suffrage féminin à Bâle est retracée dans plusieurs livres (Kreis 2016; Villard-Traber 1992)

² La première votation cantonale a lieu le 8 février 1920 le résultat est nettement défavorable (12455 non contre 6711 oui) la deuxième le 15 mai 1927 (14917 non contre 6152 oui), la troisième le 16 juin 1946 (19892 non, 11'709 oui). Le suffrage féminin sera adopté dans les communes de Riehen et dans la ville de Bâle en 1958.

³ Pour le mettre en perspective par rapport aux pays voisins, le suffrage féminin en Suisse est introduit 53 ans après l'Allemagne, 52 ans après l'Autriche, 27 ans après la France et 26 ans après l'Italie.

⁴ 6 cantons et 2 demi-cantons le refusent, mais la double majorité est malgré tout atteinte.

⁵ Une *Landsgemeinde* est une assemblée citoyenne lors de laquelle les votant-e-s se réunissent sur la place du village et votent à main levée.

Annexe 4 – Chronologie indicative

Quelques grandes dates de la cause syndicale et féministe depuis les années 1980

7 février 1971 : acceptation du **droit de vote et d'éligibilité** des femmes au niveau fédéral.

14 juin 1981 : **Article sur l'égalité** inscrit dans la Constitution fédérale suite à une votation populaire. L'article stipule : « L'homme et la femme sont égaux en droit. La loi pourvoit à l'égalité (aujourd'hui : de droit et de fait) en particulier dans les domaines de la famille, de la formation et du travail. L'homme et la femme ont droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale ».

1^{er} septembre 1988 : Création du **bureau fédéral de l'égalité** entre femmes et hommes

14 juin 1991 : grève nationale des femmes « Les femmes les bras croisés, le pays perd pied » : l'article sur l'égalité des droits entre les sexes a 10 ans : un demi-million de femmes participent à une grève nationale des femmes.

1^{er} janvier 1993 : Introduction de la Loi sur l'aide aux victimes d'infractions (LAVI).

25 juin 1995 : **10^e révision de l'AVS** : bien que cette révision augmente l'âge de la retraite des femmes de deux ans, elle introduit le principe en vertu duquel les revenus réalisés pendant le mariage sont partagés par moitié¹ et un bonus pour le travail éducatif non rémunéré essentiellement pris en charge par les femmes.

1^{er} juillet 1996 : **Loi sur l'égalité** : elle interdit de manière générale les discriminations dans la vie professionnelle. Elle concerne l'embauche, l'attribution des tâches, les conditions de travail, la rémunération, la formation et le perfectionnement professionnels, la promotion et la résiliation des rapports de travail. Le harcèlement sur le lieu de travail est également considéré comme une discrimination.

1^{er} janvier 2000 : **Nouveau droit du divorce** : Partage par moitié des avoirs du 2^e pilier constitués pendant le mariage (caisse de pension) et la possibilité d'assumer conjointement l'autorité parentale.

¹ « On appelle « splitting » le partage des revenus réalisés durant le mariage. Pour calculer la rente de vieillesse ou d'invalidité de personnes divorcées, les revenus réalisés par les conjoints durant les années de mariage sont partagés et pris en compte par moitié pour chacun d'eux » (source : brochure « 1.02 Généralités. Splitting en cas de divorce. État au 1^{er} janvier 2015. AVS).

2002 : Décriminalisation de l'avortement et introduction du régime des délais suite à une votation populaire.

16 mai 2004 : refus de la 11^e révision de l'AVS après le référendum de la gauche et des syndicats, le peuple rejette à 68% des voix l'augmentation de l'âge de la retraite des femmes.

5 juin 2005 : Loi sur le partenariat enregistré entre personnes du même sexe.

Juillet 2005 : Suite à la votation du 26 septembre 2004 qui a révisé la loi sur l'allocation pour perte de gain, entrée en vigueur **de l'assurance maternité fédérale**. Désormais, les femmes salariées et les indépendantes ont droit à une allocation de maternité. Pendant 14 semaines, elles reçoivent 80% du revenu réalisé avant la perte de gain.

9 février 2014 : refus très net de l'initiative contre le remboursement des IVG par l'assurance maladie.

14 juin 2019 : deuxième grève nationale des femmes*, grève féministe. Durant 24 heures, des centaines de milliers de femmes* et leurs allié·e·s font grève et se mobilisent sur les lieux de travail et de formation, dans les quartiers, les villes, les villages et à la maison. Les cortèges en fin de journées atteignent des niveaux de mobilisation records dans de nombreuses villes du pays.

Annexe 5 – Le renforcement de la salarisation des femmes en Suisse

Le travail féminin a longtemps été un objet ignoré et sous-estimé des recherches historiques et sociologiques. En France, ce sont les recherches de Margaret Maruani à la fin des années 1980 qui ont permis d'avancer en direction d'une sociologie du travail féminin, permettant d'identifier les principaux ingrédients de la mutation du travail et de l'emploi des femmes et d'analyser le processus de féminisation du salariat et la montée en puissance du secteur tertiaire, les transformations du rapport à l'emploi et des comportements d'activités féminins et la réussite des femmes dans le système scolaire et universitaire (Maruani 2000). En Suisse, nous retrouvons très largement les mêmes processus. Trois tendances caractérisent l'évolution de la structure de l'emploi en Suisse : la tertiarisation, la salarisation du marché du travail et le travail à temps partiel des femmes, qui continue encore de se renforcer.

La division sexuée du travail qui assigne les femmes à la sphère reproductive (Kergoat 2000) prend de l'ampleur avec la révolution industrielle qui instaure une séparation plus grande qu'auparavant entre le foyer et le travail. Le travail salarié est progressivement considéré comme une affaire d'hommes, tandis que les femmes sont confinées au foyer et au travail domestique non rémunéré, ou à des emplois moins valorisés (Scott 1991, 492). Durant la deuxième moitié du 19^e siècle, la figure de la femme au foyer se cristallise. Elle prend forme dans un contexte où, en Suisse, le travail d'une femme mariée nécessite encore l'autorisation légale de son mari jusqu'à la révision du droit matrimonial en 1985. Toutefois, bien que largement répandu, ce modèle de la femme au foyer n'est pas une réalité dans tous les milieux sociaux. Ainsi, outre la part importante de travail domestique et d'éducation qu'elles fournissent gratuitement, les femmes sont depuis longtemps très nombreuses en Suisse à travailler dans des emplois rémunérés (Christe et al. 2005, 11), en particulier dans les milieux ouvriers où un seul salaire n'est souvent pas suffisant pour la subsistance de la famille.

L'Office fédéral de la statistique produit un certain nombre d'indicateurs relatifs au travail des femmes en Suisse¹. Ainsi, entre la fin du 19^e siècle et jusqu'à la moitié du

¹ Les données des statistiques de la population active ne tiennent compte des emplois à temps partiels que depuis 1970.

20^e siècle, le taux des femmes occupant un emploi rémunéré ou demandeuses d'emploi s'élève en moyenne à 30%¹. Au niveau suisse, ce taux monte même à 34% en 1920. Ce qui est d'ailleurs mis en valeur par la première Exposition nationale du travail des femmes (Schweizerische Ausstellung für Frauenarbeit, SAFFA²), organisée en 1928 par l'Alliance des sociétés féminines suisses (ASF), l'Union féminine suisse des arts et métiers et la Ligue suisse des femmes catholiques.

Lors du cortège de la cérémonie d'ouverture de l'exposition un tronçon de l'Association Suisse du Suffrage Féminin (ASSF) tire un « escargot du suffrage féminin » que l'on voit sur la Figure 13. Les suffragettes portent des écharpes rouge et blanche sur lequel est inscrit : « la marche du suffrage féminin en Suisse ».

¹ Source : Hansjörg Siegenthaler (dirs.), *Statistique historique de la Suisse*, Zurich, Chronos, 1996, p.398-399).

² Voir le mémoire de Melody Barblan Wirths, *La SAFFA 1928 ou le sacre prématuré de la conquête du marché du travail par les femmes suisses*, soutenu en 2012 à Université de Lausanne.

Figure 13: Photographie d'un tronçon du cortège de la cérémonie d'ouverture de la SAFFA



Cette exposition accorde également une grande importance au travail domestique et au rôle des femmes dans la famille. Elle a lieu dans un contexte où la révision de la Loi fédérale sur le travail dans les fabriques¹, en 1914, prohibe le travail de nuit et du dimanche des femmes et où commencent des attaques frontales contre le travail des femmes mariées, en particulier dans la fonction publique (Schoeni 2012). Ces attaques coïncident avec les prémisses d'une politique familiale centrée sur la restauration de la famille traditionnelle, qu'il faut replacer plus généralement dans le contexte du développement de l'État social en Suisse à cette période (Schoeni 2012). L'activité professionnelle des femmes diminue après les années 30, en raison notamment de la crise économique et des attaques contre le travail des femmes mariées. La part des femmes active s'élève à 30% en 1960², pour ne remonter à nouveau qu'à la fin du 20^e siècle³.

Alors qu'en 1971, année d'obtention du droit de vote des femmes au niveau fédéral, les femmes n'étaient encore que 43% à occuper un travail rémunéré ou à en chercher un, le taux d'activité des femmes passe à 63% en 2015⁴, positionnant la Suisse dans le peloton de tête des pays européens où les femmes sont les plus nombreuses à être actives sur le marché du travail rémunéré⁵⁶. Le modèle dominant n'est désormais plus celui du « choix » entre travail ou famille, ou celui d'une activité discontinue, où les périodes de travail rémunéré étaient entrecoupées par des périodes complètement consacrées à la famille. Le modèle identifié est le même que celui décrit par Maruani et Reynaud qui est désormais, pour la plupart des femmes, celui du cumul entre travail et famille (Maruani et Reynaud 1993).

Accès à la formation

La forte progression des femmes dans le travail salarié ne peut se comprendre que si l'on regarde aussi la « percée des filles » (Baudelot et Estabiet 1992) à l'école. Les

¹ La loi fédérale sur le travail en fabrique, appelée « lois sur les fabriques » est votée à une courte majorité de la population votante en 1877. La controverse principale portait sur la réglementation du temps de travail. Elle entre en vigueur en 1878. Une révision de la loi est approuvée par les Chambres fédérales en 1914 qui entrera en vigueur seulement après la guerre en 1920. Des informations plus détaillées existent dans la notice du dictionnaire historique de la Suisse à ce sujet (Studer 2007).

² Ce qui signifie que 927'000 femmes occupent un poste de travail rémunéré.

³ Nous ne disposons pas de données plus précises pour la région bâloise durant ces années.

⁴ Annuaire statistique de la Suisse 2017, p.88. La tendance chez les hommes est inverse puisqu'ils sont 86% en 1971 et 75% en 2015. Ces pourcentages prennent en compte la population de plus de 15 ans, âge de référence de la fin de l'école obligatoire.

⁵ Source : Mémento statistique de la Suisse 2017.

⁶ Si l'on restreint la catégorie aux femmes âgées de 25 à 54 ans, elles sont même 82.2% en 2015 à exercer une activité professionnelle en Suisse (Hermann et Murier 2016 OFS cité par Giudici et Schumacher 2017, p.4). Seule la Suède affiche un niveau supérieur.

données de l'OFS montrent que les inégalités d'accès à la formation se sont nettement déplacées, et ce, dans un temps relativement court. Alors que les femmes ne représentaient que 16% des étudiant-e-s universitaires en 1950, puis 25% des effectifs au milieu des années 1970, elles constituent dès le début des années 2000 plus de la moitié des effectifs. Les Universités s'ouvrent en effet progressivement aux femmes depuis le début des années 1860, mais l'histoire de l'entrée des femmes à l'université est particulière. Les premières étudiantes ne sont pas suisses, mais originaires de Russie où elles viennent d'être exclues des cours suite à des « désordres estudiantins » en 1863¹. L'accueil qui leur est réservé est ambivalent : l'Université de Bâle les exclut, celle de Fribourg durcit les conditions d'accès, mais les universités de Zurich, Berne, Lausanne et Genève les accueillent ce qui ouvre la voie aux étudiantes suisses². Depuis 2008, le niveau de diplôme des femmes est désormais globalement plus élevé que celui des hommes. Toutefois, malgré cette véritable « subversion » dans le système de reproduction scolaire, ce bouleversement s'arrête aux portes de l'orientation par discipline (Roger Establet 1988) celle-ci restant fortement sexuée. En Suisse également, quel que soit le niveau de formation, secondaire ou tertiaire, l'orientation des femmes et des hommes dans les domaines d'études reste fortement genrée. Dans les formations professionnelles, les femmes s'orientent surtout dans la vente, les professions de la santé et du social. À l'université, elles sont surreprésentées en sciences humaines (surtout en psychologie), dans les sciences sociales, les langues et littérature, et fortement sous-représentées dans les sciences techniques, naturelles et l'économie. Cette division sexuée des disciplines n'a que peu évolué depuis 30 ans. Cette division est marquée, mais surtout elle prend la forme d'une concentration importante de filles dans un nombre très restreint de formations, et plus tard de métiers. L'analyse menée par Maria Charles, montre que cette ségrégation se répercute dans l'exercice des professions, où les Suissesses et les étrangères sont nettement cantonnées dans un nombre assez restreint de professions et surtout, que la « ségrégation sexuelle » se renforce avec la tertiarisation de l'économie (Charles 2005, 12). Les femmes exercent ainsi essentiellement des professions non manuelles dans les services, la vente et les bureaux, ainsi que des professions intermédiaires. Les hommes sont prédominants dans les métiers non manuels les plus prestigieux et aux postes manuels qualifiés.

¹ Document « Les femmes à l'université », Femmes – Pouvoir – Histoire, Histoire de l'égalité en Suisse de 1848 à 2000, p. 3.

² Idem.

Salarisation

En parallèle à la très large ouverture de l'accès des femmes à la formation, une autre grande tendance à l'œuvre est celle de la salarisation. À ce sujet, les travaux de Bouillaguet-Bernard, Gauvin-Ayel, et Outin (1981) ont montré que la progression du salariat est strictement parallèle à celle de la croissance de l'emploi féminin en France. En Suisse, une entrée du Dictionnaire historique de la Suisse (Degen 2010) nous donne des indications quant aux grandes tendances¹ : jusqu'au milieu du 19^e siècle, les personnes actives et rémunérées étaient majoritairement des indépendant·e·s et des collaborateur·trice·s membres de la famille. La catégorie des indépendant·e·s, travaillant seul·e·s ou comme patron·e·s, perd fortement de sa prédominance. Dès 1888, cette catégorie ne représente plus que 30% des personnes actives selon les statistiques, puis 19% en 1950 et seulement 12% en 2000. À l'inverse, avec l'industrialisation, puis la tertiarisation du marché de l'emploi, on assiste à une expansion du salariat. Les salarié·e·s² constituent ainsi en 1888 62% des personnes actives, 77% en 1950 et 85,4% en 2000. Ce processus continue, et selon les derniers chiffres de l'annuaire statistique de la Suisse, les indépendant·e·s ne représentent plus que 12,5% des personnes actives alors que les salarié·e·s et les collaborateur·trice·s familiaux en constituent les 87,5%. Plus qu'un simple changement de statut, la salarisation transforme la vie des femmes. La nouveauté n'est pas le travail qui, sous des formes diverses a toujours existé, mais l'emploi salarié. Ainsi « professionnellement, les femmes salariées ne sont plus « femmes de » (commerçant, artisan, agriculteur). (...) Pour les femmes, c'est une modification du statut social : le salariat, pour elles, est synonyme d'autonomie professionnelle et familiale (Maruani 2017, 15).

Tertiarisation

La salarisation et la participation beaucoup plus élevée des femmes au marché du travail rémunéré en Suisse s'accompagnent de transformations de fond dans le développement des secteurs économiques. Le changement le plus marquant est le déclin de l'agriculture qui a très largement perdu la place qu'il occupait autrefois et la

¹ L'importance du salariat au 19^e siècle est difficile à déterminer avec précision parce que la situation des gens payés à la tâche (artisans, ouvriers à domicile) n'était pas claire à cet égard, ni pour eux-mêmes ni pour les observateurs.

² Sont considéré·e·s dans cette catégorie, les ouvrier·ère·s, employé·e·s et apprenti·e·s ainsi que les collaborateur·trice·s membres de la famille.

tertiarisation très importante des emplois en Suisse qui accompagne la salarisation des femmes, essentiellement actives dans ce secteur. Or, comme ailleurs, « depuis plusieurs décennies, le tertiaire est une des terres d'accueil de l'emploi féminin. Nombre de métiers et professions "traditionnellement" féminins s'y trouvent. Or, le tertiaire est resté, tout au long des années de crise, le seul secteur créateur d'emplois » (Maruani 2017, 13). En Suisse, les femmes occupent très largement les professions du tertiaire : on observe que déjà en 1900, les femmes constituaient 51% des travailleuses et travailleurs du secteur. Dans les années 1960, elles sont particulièrement nombreuses dans les commerces (46% du total des salarié·e·s), dans l'hôtellerie et la restauration (64%), dans la santé (54% - sans les hôpitaux) et dans l'enseignement (43%)¹. Cette répartition genrée des secteurs professionnels, déjà marquée au moment de la formation, reste forte et relativement stable ces dernières années.

Travail à temps partiel

La salarisation, l'accès à la formation par les femmes et la tertiarisation du marché du travail sont des transformations que l'on rencontre dans la plupart des pays industrialisés, mais l'une des spécificités marquantes concernant la participation accrue des femmes au travail rémunéré en Suisse est qu'il se caractérise, et ce depuis longtemps et dans une plus forte proportion qu'ailleurs, par le travail à temps partiel. Pour Françoise Messant-Laurent, le travail à temps partiel est même un élément qui a profondément accentué les différences structurelles entre l'emploi féminin et l'emploi masculin en Suisse (Messant-Laurent 1991, 46).

Si dans certains pays apparaissent des offensives gouvernementales² dès le début des années 80 pour flexibiliser le statut des salarié·e·s, en particulier celui des femmes, par le biais du temps partiel (M.-A. Mathieu 2011), en Suisse, le travail à temps partiel existe depuis longtemps³. Déjà durant les années 1930 et 1940 « l'engagement professionnel des femmes est systématiquement justifié ou contesté en fonction de prétextes divers : les besoins temporaires de l'économie, le contexte exceptionnel de la guerre, le chômage masculin, le statut civil⁴, le nombre d'enfants, etc. Les va-et-vient des

¹ Ibid.

² Début 1981, en France, une loi accorde des exonérations fiscales aux entreprises employant des salarié·e·s à temps partiel.

³ Le travail à temps partiel n'est toutefois pris en compte dans les données de recensement seulement depuis 1960 par l'OFS. Il est donc difficile d'avoir des chiffres précis avant cette date.

⁴ Voir à ce sujet Céline Schoeni : (Schoeni 2012).

salariées sur le marché de l'emploi sont expliqués par la prétendue nécessité d'un salaire d'appoint¹. L'activité salariée des hommes au contraire est toujours perçue comme allant de soi et faisant partie intégrante de l'identité masculine » (Christe et al. 2005, 290). À partir des années 1970, les femmes consolident leur insertion sur le marché du travail rémunéré, mais sont tenues de maintenir en parallèle la prise en charge des activités domestiques. Maria Charles avance à ce sujet que la Suisse est « l'un des pays industrialisés les plus traditionalistes au regard de la répartition du travail au sein de la famille » (Charles 2005, 26). Un des facteurs avancés étant que « les Suisses ont touché des revenus plus élevés que les hommes des autres pays, d'où la quasi-absence d'une nécessité économique incitant deux personnes d'un même ménage à exercer une activité lucrative » (Charles 2005, 25-26). Comme l'explique Magdalena Rosende dans un hommage aux travaux de la sociologue du travail Messant-Laurent, le travail à temps partiel des femmes en Suisse, en croissance continue depuis des décennies, « permet de maintenir « le mythe de la femme au foyer » comme modèle de référence et comme horizon possible, un statut qui s'inscrit dans la division sexu[ée] du travail et qui la renforce » (Rosende et Roux 2008, 119).

Concrètement en Suisse, les femmes sont désormais plus nombreuses (63% en 2016) à avoir un emploi rémunéré que la moyenne européenne (51.6%), mais plus de la moitié d'entre elles travaillent à temps partiel. La Suisse compte le taux de femmes à temps partiel le plus élevés des pays européens après les Pays-Bas². Le travail à temps partiel des femmes s'accroît même depuis plusieurs décennies. Ainsi en 2016, plus de la moitié des femmes (58,3%) exercent une activité à temps réduit (la part des hommes s'élevant seulement à 17.3%)³. C'est logiquement dans le secteur le plus féminisé que l'on retrouve le plus cette forme d'emploi et sur dix emplois à temps partiel, neuf le sont donc dans le secteur tertiaire⁴. De manière plus étonnante, la Figure 14 montre que dès les années 1990, les petits temps partiels sont en augmentation et donc plus de 30% des femmes travaillent à un taux inférieur à 50% en 2013.

¹ Le salaire d'appoint n'est pas nécessairement à temps partiel mais il implique un possible ajustement et une plus grande flexibilité.

² Les Pays-Bas ont un taux de 77.3% de femmes salariées à temps partiel.

³ En comparaison, les dernières données de l'Insee en France indiquent 30% de femmes à temps partiel et 7% d'hommes en 2016 (France métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 à 64 ans, Insee, enquête Emploi).

⁴ Source : Annuaire statistique de la Suisse 2017, p.88.

Figure 14: Évolution des taux d'activités des femmes et des hommes en Suisse entre 1991 et 2013



Source : données de l'OFS (ESPA), notre graphique

Ces graphiques montrent également qu'à l'inverse, les taux d'activité des hommes restent relativement stables. En précisant l'analyse, on remarque qu'un des éléments décisifs dans le rapport au temps de travail rémunéré est l'arrivée d'un enfant. Ainsi, en 2015, 8 mères sur 10 sont actives professionnellement et 80% le sont à temps partiel. Les « raisons familiales » sont le motif principal du temps partiel invoqué par les femmes. En revanche, l'arrivée d'un enfant dans le ménage n'entraîne pas de modification significative de la situation professionnelle des pères (Le Goff et Levy 2016; Giudici et Gauthier 2009). Ainsi et comme l'avancent les sociologues, « même s'il est parfois, voire souvent, vécu comme un choix, ce qui aide bien, il faut le dire, à supporter une situation d'oppression, le temps partiel paraît surtout être une forme d'emploi des femmes qui

préserve particulièrement bien le fonctionnement patriarcal du couple hétérosexuel et de la famille » (Rosende et Roux 2008, 122).

À partir de ces données, nous voyons que malgré le renforcement de la salarisation des femmes, l'emploi à temps partiel des femmes contribue à maintenir une distance plus importante avec la sphère professionnelle. Ainsi, l'ancrage des femmes sur le marché du travail rémunéré reste plus ténu, en raison précisément des petits temps partiels (inférieur à 50%). La Suisse a en effet une politique familiale basée sur la prise en charge éducative et de soins des enfants par les femmes dans un contexte de longue tradition libérale de non-intervention de l'État dans la sphère privée (Bonoli 2007). Les congés paternités¹ sont presque inexistantes (Valarino 2014) et le manque de places d'accueil et leur coût très élevé freinent de nombreuses personnes². À Bâle par exemple, plus de 45% des familles indiquent dans un récent sondage avoir du mal à trouver une place de crèche. Pour un quart des répondant-e-s les horaires de travail ne sont d'ailleurs pas compatibles avec ceux des structures d'accueil³. Ainsi, la constante reste toujours le fait que l'activité lucrative féminine n'est pas encore complètement admise socialement, surtout en présence d'enfants en bas âge.

¹ Les congés paternités existent dans certains statuts communaux ou cantonaux ou dans certaines conventions collectives mais aucune réglementation n'existe au niveau fédéral à ce sujet.

² Ces éléments contextuels sont relevés dans un article récent : (Giudici et Schumacher 2017)

³ Enquête sur les familles, office des statistiques Bâle-Ville.