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

Herausgeber: Alliance de Sociétés Féminines Suisses

Band: 71 (1983)

Heft: [10]

Artikel: Ruth Dreifuss : la force tranquille du féminisme syndical : [1ère partie]

Autor: Dreifuss, Ruth / Lempen, Silvia

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-276947

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 17.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

Interview

Ruth Dreifuss : la force tranquille du féminisme syndical

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

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

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

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

R. D. Une cause perdue, je ne crois pas. Une cause menacée, certainement. Il est indéniable que, devant l'urgence d'autres problèmes, nous n'avons pas agi aussi vite qu'il aurait fallu le faire après la votation du 14 juin 1981, et que le dynamisme créé par cette votation s'est maintenant un peu perdu dans les sables, ce que personnellement je trouve très grave. Je rappellerai toutefois que certaines négociations ont été menées à bien très rapidement, comme celle concernant le renouvellement du contrat de la chimie, qui a mis au point un plan de rattrapage des salaires masculins par les salaires féminins.

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

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

L'égalité des salaires : un problème politique

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

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

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

L'homme entier, l'homme total a donc toujours été au centre des préoccupations des syndicats. Mais il s'agissait bien de l'homme, du syndiqué-type. Les femmes, aussi bien les femmes des travailleurs que les femmes travailleuses elles-mêmes, avec leurs besoins propres, étaient laissées en marge. C'est cela qui est en train de changer maintenant, et de manière très rapide, sans doute parce que les femmes elles-mêmes ont décidé de refuser cette marginalisation et se sont organisées pour mener leurs propres luttes.

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

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

Une nouvelle exigence de démocratie syndicale

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

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

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

Discriminations positives : un choix tactique

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

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

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

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

(Suite p. 18)