

Zeitschrift: Rapport de gestion / Chemins de fer fédéraux suisses
Herausgeber: Chemins de fer fédéraux suisses
Band: - (1991)

Artikel: Bienvenue en tête du train, Madame
Autor: [s.n.]
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-676312>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. 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. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

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. [Voir Informations légales.](#)

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. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 04.05.2025

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

*Des femmes aux commandes:
les premières pilotes de locomotive
ont fait tomber l'un des der-
niers bastions traditionnellement
masculins.
Grâce à une promotion active, le
nombre de femmes dans
l'entreprise est en constante
augmentation.*

Bienvenue en tête du train, Madame

«C'est mon copain qui me l'a dit: Le rail a aussi besoin de toi.» Cette affiche, que l'information professionnelle des CFF a largement diffusée en 1991, n'est pas restée sans écho. Au cours de l'année passée en revue, des femmes ont été intégrées dans plusieurs emplois traditionnellement réservés aux hommes. Les travaux d'élaboration du projet visant à l'engagement accru de personnel féminin ont en outre été menés à bonne fin. Les mesures décidées commencent à être appliquées.

Le 13 septembre 1991, le bastion considéré comme le plus traditionnellement masculin tombait: la première pilote de locomotive des CFF passait son examen professionnel avec succès, donnant à cet événement une valeur symbolique de grande portée. Depuis, d'autres femmes l'ont suivie dans la cabine de conduite. Pourtant, les femmes aux CFF ne représentent encore qu'un douzième du personnel. Malgré tout et même si cela n'a pas été autant remarqué, nombre de collaboratrices ont embrassé d'autres professions ferroviaires qui n'étaient jusqu'ici pas considérées comme féminines. Les premières monteuses de voies ont pris leur travail aux services des travaux et les premières cheffes de train ont terminé leur formation. Pour la première fois dans l'histoire des ateliers principaux, une jeune fille a débuté un apprentissage de mécanicienne. A la direction du personnel, le chef de la formation est, depuis peu, une femme.

Il est vrai que le processus d'ouverture a été entamé il y a quelques temps déjà. Ces dernières années, la proportion du personnel féminin, dans l'ensemble certes encore faible, a augmenté de manière réjouissante. Cela montre bien l'intérêt accru que les femmes portent aux CFF, ainsi que la volonté de l'entreprise de les intégrer à tous les niveaux hiérarchiques et de leur permettre l'accès aux carrières traditionnellement masculines. Dans certaines classes d'apprentissages ferroviaires, la proportion de femmes dépasse déjà cinquante pour cent. Des femmes ingénieurs qui

s'occupent d'écologie, des femmes psychologues, des femmes occupant des fonctions supérieures en informatique et dans les services de vente, une cheffe de halle au service des bagages, des cheffes de station, une préposée au roulement du personnel dans un dépôt de locomotives et la suppléante du chef de magasin des matières de Brougg sont autant d'exemples de femmes assumant des fonctions de cadres et des tâches à responsabilités, dans une palette de professions en rapide expansion.

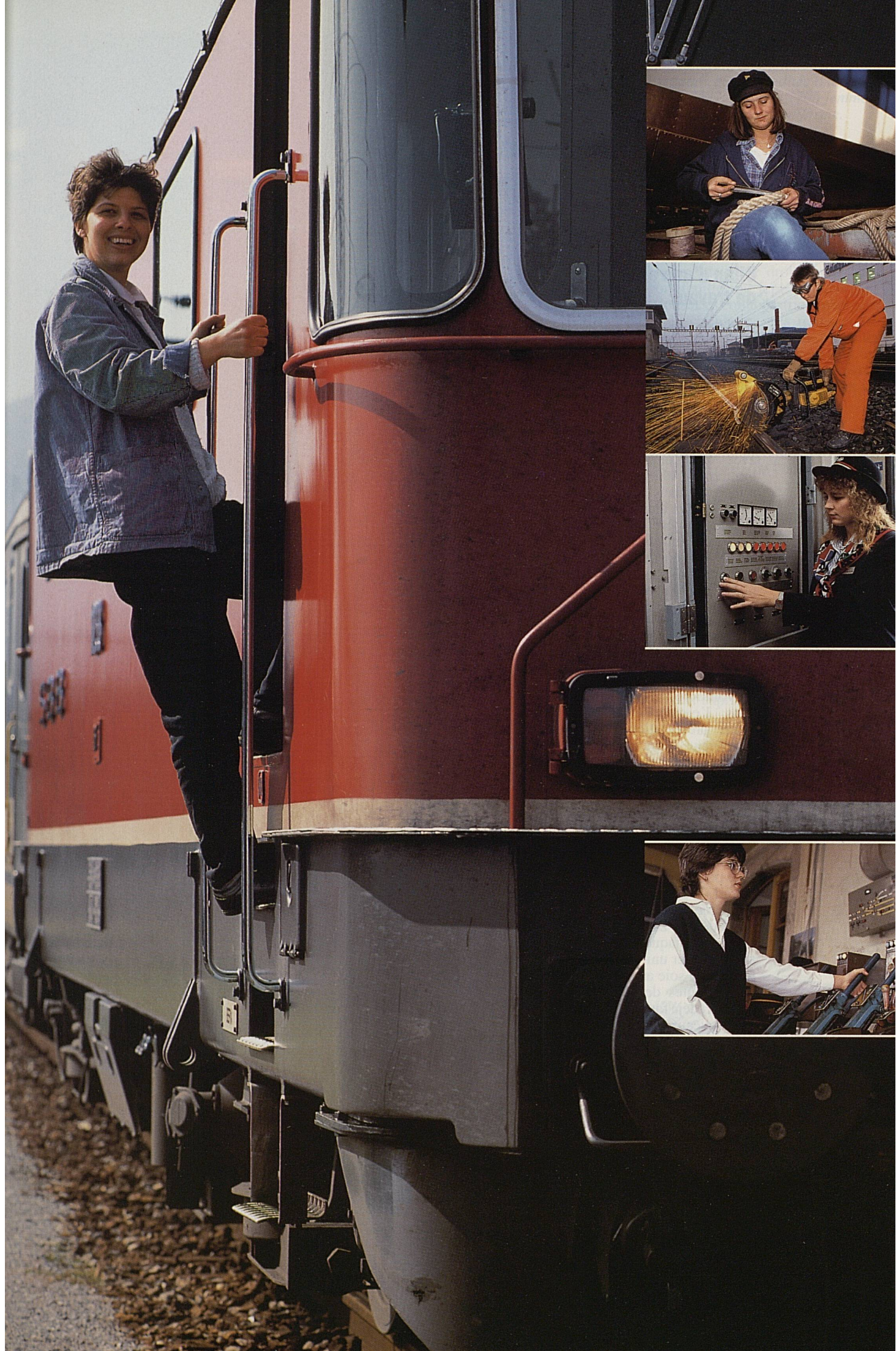
Promotion de la femme: premiers succès

En 1988, l'on a posé les premiers jalons en dressant un inventaire des professions dans lesquelles les activités féminines aux CFF posent des problèmes. Cela donna jour à un projet visant à accroître les possibilités d'emploi de femmes. Celui-ci est maintenant réalisé; de nombreuses mesures ont été prises à différents niveaux.

- Une prise de conscience est suscitée par la communication régulière, à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise, de faits concernant les femmes et la vie professionnelle.
- Les CFF maintiennent régulièrement le contact avec d'anciennes collaboratrices pour le cas où elles désireraient se faire réengager, par l'intermédiaire du journal du personnel, du bulletin des places vacantes ou d'informations ciblées. Deux cours

spéciaux connaissent un succès particulier auprès des femmes qui, après avoir quitté l'entreprise durant quelques années pour des raisons familiales, cherchent ou ont trouvé un nouveau champ d'activité aux CFF. Ces cours seront à nouveau organisés en 1992. Les efforts déployés pour réengager d'anciennes collaboratrices se justifient – vu la proportion en forte croissance des femmes dans les professions ferroviaires – non seulement pour des raisons de principe, mais aussi pour des motifs économiques. En effet, ces collaboratrices possèdent de l'expérience et des connaissances qui ne demandent qu'à être rafraîchies. Ces cours aident les femmes à résoudre les problèmes liés à leur réengagement, tels les questions d'emploi du temps ou d'assurance, à réduire les appréhensions souvent suscitées par la réinsertion dans la vie active, ainsi qu'à prendre conscience de leurs capacités et de leurs intérêts. Les CFF facilitent aussi la réintégration sur le plan professionnel. Sitôt réengagées, les femmes reçoivent une instruction dans divers secteurs des CFF en plus de la préparation personnelle.

- Les femmes doivent avoir les mêmes droits que les hommes d'accéder à des fonctions dirigeantes. Pour mieux concrétiser cet objectif qui s'inscrit dans la politique d'entreprise, un groupe de travail a enquêté auprès de 40 collaboratrices pour connaître leur opinion sur des thèmes tels que les femmes au travail, le choix et la promotion du personnel, l'emploi du temps, la réinsertion dans la vie active. Les interviews ainsi recueillies donnent de précieux renseignements sur les objectifs qu'il s'agit de poursuivre en priorité. Ils donnent aussi à la déléguée à la condition féminine des impulsions non négligeables pour la poursuite de son travail.



Bilan d'une année de travaux

Il y a eu une année en avril que le poste à mi-temps de déléguée à la condition féminine a été créé. Sa titulaire, une ancienne collaboratrice de l'exploitation, accomplit un grand travail de base au sein de l'entreprise et vis-à-vis du public. Elle maintient en outre le contact avec les femmes qui quittent l'entreprise, elle assiste celles qui se réinsèrent dans la vie active, elle conseille les autres collaboratrices et elle coopère efficacement avec les autres entreprises et les offices de promotion de la femme. Ainsi l'application des mesures structurales et organisationnelles en faveur de l'égalité des sexes pourra progresser.

Le nouvel uniforme féminin

L'évolution de l'image de la femme dans l'entreprise s'accompagne d'une présentation nouvelle vers l'extérieur. Alors que l'on travaille encore au futur uniforme du personnel masculin – la maison JAS-Creation a présenté les «prototypes» en avril –, une partie des 1700 collaboratrices affectées à des fonctions représentatives revêtent déjà le nouvel uniforme. D'ici à fin 1992, elles porteront toutes le vêtement de travail d'une élégance classique qu'a créé, à l'exception du foulard, la modéliste zurichoise Ruth Grüninger. A la jaquette rouge ou bleue, au chemisier uni ou à rayures et au foulard en soie au dessin géométrique – toutes des pièces qui sont d'ores et déjà familières – s'ajoutent de nouveaux éléments de couleur



Elégance et commodité: d'ici la fin de 1992, quelque 1700 femmes porteront le nouvel uniforme.

bleue: une veste droite, une jupe-portefeuille, une jupe à pli, des pantalons. Les collaboratrices chargées de la circulation des trains et les contrôleuses, qui doivent travailler par tous les temps, reçoivent en outre un manteau d'hiver, une parka avec capuchon, un chapeau et un manteau de pluie en nylon.

Les nouveaux uniformes du personnel masculin façonneront l'image des CFF à partir de l'automne 1993.

Les aspects fonctionnels, tant pour les uniformes du personnel des services intérieurs que de celui des services extérieurs, ont fait l'objet d'une attention particulière. Assorti à tous les postes de travail, le nouvel uniforme est d'un port agréable et confortable. L'assortiment varié, découpé dans des tissus de haute qualité, et le dessin classique sont à la mesure de l'image d'un chemin de fer moderne, mais n'obéissant pas aux caprices de la mode.