

Les femmes du Syndicat suisse des Mass media : une impulsion décisive pour l'égalité (1974-2001)

Autor(en): **Nobs, Lise-Emmanuelle**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Cahiers d'histoire du mouvement ouvrier**

Band (Jahr): **29 (2013)**

PDF erstellt am: **21.09.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-520297>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

LES FEMMES DU SYNDICAT SUISSE DES MASS MEDIA : UNE IMPULSION DÉCISIVE POUR L'ÉGALITÉ (1974-2001)

LISE-EMMANUELLE NOBS

DANS LA SUISSE DES ANNÉES 1970, LA QUESTION DES DROITS DES femmes prend de l'ampleur, tant au niveau politique que dans le monde du travail. Des inégalités sont dénoncées, notamment via la presse, et un long processus de prise de conscience se déclenche: pendant 30 ans, l'agenda politique connaît une période chargée en ce qui concerne la «question des femmes», notamment autour de la protection de la maternité, de la révision du droit matrimonial, ou encore avec l'introduction du suffrage féminin (1971) et d'un article constitutionnel sur l'égalité entre hommes et femmes (1981), complétés par la Loi sur l'égalité (1996). Tous ces aspects ont des répercussions sur le monde professionnel, où un combat pour une égalité effective entre hommes et femmes se met en place et évolue parallèlement à ces changements politiques. C'est le cas notamment au sein de la Société suisse de radiodiffusion et télévision (SSR) et de son partenaire social, le Syndicat suisse des Mass media (SSM), auxquels nous consacrons cet article. Nous allons nous pencher sur les franges féminines du syndicat et voir comment, dans cette période de revendications des femmes, elles s'approprient la question de l'égalité, pour agir au sein de la SSR mais aussi du SSM.

Fondée en 1931, la SSR est une entreprise de service public, dont le financement dépend en grande partie de la redevance annuelle ; couvrant tout le territoire helvétique, elle a pour mission de prendre en considération toutes les minorités linguistiques et culturelles. Ce statut lui donne un visage particulier dans le paysage entrepreneurial suisse, ce qui nous a conduite à la considérer comme une entreprise qui se doit d'être exemplaire en ce qui concerne les lois et leur application – notamment les réglementations en terme d'égalité hommes-femmes. Toutefois, si elle paraît attentive à l'agenda politique, elle ne semble

pas le prendre véritablement en compte pour remettre en question sa politique du personnel. Ce travail est au contraire le fruit de femmes militantes, en grande partie membres du syndicat, mais aussi organisées en petit comité au sein de l'entreprise¹.

Le syndicat est quant à lui fondé en 1974, reprenant la base d'une association de personnel créée en 1957, l'Association des Employés de la Télévision Suisse (AETS). L'AETS subit ensuite une transformation en deux phases: sous l'impulsion de ses membres de gauche qui souhaitent s'organiser indépendamment de l'employeur, elle devient premièrement un syndicat, sous le nom de Syndicat Suisse de la télévision (SST) en 1972², puis devient plus généraliste en prenant le nom de Syndicat suisse des Mass media, et s'affilie à l'Union syndicale suisse (USS)³. Dès 1974 donc, le SSM défend les intérêts des collaborateurs et collaboratrices du secteur des médias électroniques, qu'ils soient privés ou publics, de la radio, de la télévision, ou de centres de production ; malgré cette position généraliste, il rejette au dernier moment, en 1998, la fusion avec l'Union suisse des journalistes (USJ), l'Union suisse des lithographes (USL) et le Syndicat du livre et du papier (SLP) lorsque ces derniers ont formé un syndicat des médias, Comedia (1999)⁴.

Au sein de la SSR, le SSM côtoie une autre association de personnel présente depuis 1942, et défendant historiquement les intérêts des gens de radio: la Fédération des Employés de Radio et Télévision Suisse (FERTS), contrainte d'ajouter à son programme les gens de télévision suite à l'ampleur que prenait cette dernière⁵. Toutefois, nous allons principalement nous concentrer sur le SSM qui représente une plus grande part du personnel et dont nous avons retrouvé davantage de sources. La FERTS⁶ sera tout de même présente en filigrane dans cet article, puisqu'elle mène des combats parallèles à ceux du SSM.

1 Ce travail se focalise sur le syndicat, mais il faut savoir que dans la plupart des unités d'entreprise de la SSR, des femmes se sont organisées et ont revendiqué des améliorations en marge de celles du SSM.

2 *L'OS*, bulletin de la section genevoise du SSM, n° 48, novembre 1984, p. 6.

3 *Il SSM ha 10 anni. Un sindacato si presenta*, p. 8. Archives SSM, Lugano.

4 Adrian Scherrer, «Partenariat social», in Theo Mäusli, Andreas Steigmeier (sous la dir. de), *La radio et la télévision en Suisse. Histoire de la Société Suisse de Radiodiffusion et télévision SSR 1958-1983*, Baden: hier + jetzt, 2006, p. 67.

5 La télévision est introduite à la fin des années 1950 et connaît un développement rapide dès le milieu des années 1960. On constate dès lors une augmentation croissante des heures de diffusion, et donc du personnel engagé.

Cet article a pour but de mettre en lumière la part prépondérante qu'ont prise les femmes du SSM dans la conception, l'élaboration et la mise en place d'une politique d'égalité dans l'entreprise. Il s'agira de voir quelles étaient leurs stratégies, leur position lors des négociations, et de vérifier si les résultats visibles au niveau discursif l'ont aussi été dans la pratique. Pour cela, nous nous pencherons sur la période de 1974 à 2001, date de la fondation du SSM jusqu'à l'obtention d'une crèche en Suisse italienne. Nous reviendrons sur la situation parallèle des femmes à la SSR et au SSM durant les années 1970 et 1980, puis sur l'élaboration et la mise en pratique de la politique d'égalité au tournant des années 1990. Durant cette période, nous développerons un phénomène de «récupération» du thème de l'égalité par le syndicat, qui se manifestera notamment par la création de secrétariat-femmes et d'une commission femmes nationale. Enfin, l'instauration d'une crèche en Suisse italienne en 2001 nous permettra d'illustrer l'aboutissement de trente ans de revendications.

Plusieurs sources ont servi à l'élaboration de ce travail: les archives centrales de la SSR à Berne nous ont permis de reconstituer le discours et les démarches entreprises du côté de l'employeur et du syndicat en ce qui concerne la mise en place de la politique d'égalité. Ces informations sont complétées par les archives du syndicat en Suisse italienne et en Suisse allemande, notamment par les procès-verbaux de la commission femmes et par les bulletins syndicaux, riches en renseignements. De même, les bulletins d'entreprise et les rapports annuels de la SSR offrent un panorama assez général mais donnent la possibilité de mettre en perspective le discours syndical et le discours entrepreneurial. Enfin, nous avons eu l'occasion de rencontrer plusieurs membres du syndicat en amont et en aval de ce travail, à la fois pour engager une réflexion autour du syndicat et par la suite pour vérifier certaines hypothèses⁷.

6 (Note de la p. 78) La FERTS est définitivement dissoute dans les années 2000, ses membres ayant progressivement rejoint le SSM dès la fin des années 1990 – début des années 2000. Adrian Scherrer, «Partenariat social», *op. cit.*, p. 67.

7 Cet article découle d'un projet du PNR60, financé par le Fonds national suisse de la recherche, intitulé «Égalité des sexes: une "idée suisse" ? L'égalité des chances à la SRG SSR Idée suisse. Institution nationale, régions linguistiques, programmation (de 1980 à aujourd'hui)». Le projet amenant à une mise en commun des données et des idées, une partie des sources utilisée dans cette contribution est le fruit des recherches de Maurizio Vogrig, que je remercie chaleureusement.

La place des femmes au sein de la SSR et du SSM

Dès sa création, la SSR a employé des femmes, principalement dans l'administration. Relativement faible au début, leur part se monte à 30% dans les années 1970, chiffre qui augmente de quelques pour cents durant la décennie suivante, pour atteindre 32,4% en 1987⁸. Cette année-là paraît le premier bilan social de la SSR, qui donne quelques statistiques sur son personnel⁹. Sur 56 fonctions référencées dans cette publication, 9 d'entre elles sont occupées par plus de 60% de femmes: collaboratrices à la documentation (37 femmes / 17 hommes), employées de commerce (44 / 21), maquilleuses-modélistes (11 / 1), opératrices de mélange d'image (4 / 0), monteuses-film (44 / 18), scripts (32 / 0), secrétaires (325 / 0), tailleuses (5 / 0) et téléphonistes (36 / 2). Elles sont par contre totalement absentes ou très peu représentées dans les fonctions techniques (cameraman, éclairagiste, collaborateur technique par exemple). Le nombre de collaboratrices en classe de cadres¹⁰ est aussi très bas: seules 9% de femmes y sont représentées.

À la même époque, cette part de 30% de femmes est aussi atteinte au sein du SSM, ce qui est beaucoup plus que la moyenne des syndicats affiliés à l'USS (12%). De plus, cette proportion est aussi respectée au sein des différentes commissions du syndicat, puisque 30% des membres sont des femmes¹¹, base comme sommet étant féminisés. Dans les hautes instances syndicales, des femmes de caractère sont en effet élues à des fonctions importantes. Tout d'abord Anne Spörri, nommée secrétaire centrale en 1976, poste qu'elle occupe jusqu'en 1981¹², relayée par une autre femme, Yvonne Lenzlinger¹³, de 1983 à 1990. Quant à la

8 Des statistiques régulières sont difficiles à obtenir, notamment des statistiques sexuées. Dans ses parutions officielles, la SSR a d'abord fait la part belle aux statistiques de diffusion, de production, d'audience. Mais il faut attendre les années 1960 pour connaître l'effectif en personnel, sans distinction de sexe.

9 Direction générale de la Société suisse de radiodiffusion et télévision, Bilan social 1987, Berne, SSR, 1987, pp. 40-41.

10 Sont présents dans cette catégorie: les chef-fe-s de service/de rubrique, les chef-fe-s de département, les directeurs (aucune directrice !), les spécialistes, les réalisateurs/trices et les journalistes.

11 Statistiques données par Yvonne Lenzlinger. *SSM-Gazette* 1/89, pp. 20-21.

12 *SSM Informatore*, 15 juillet 1981, p. 14.

13 *SSM Informatore*, 6 novembre 1990, pp. 14-17.

présidence, elle est occupée par une femme dès 1980: il s'agit de Tiziana Mona¹⁴, une des premières présentatrices du téléjournal¹⁵ et première femme qui accédera à un poste de cadre dirigeante à la Direction générale de la SSR dans les années 1990. Parallèlement, les mêmes postes sont aussi féminisés du côté de la FERTS: la présidence est endossée par Denise Moser puis Ellinor von Kauffungen dans les années 1980, puis par Yvette Rielle dans les années 1990, alors que la secrétaire centrale durant cette période est Anne-Marie Bessard. Les deux présidentes représentent ainsi les partenaires sociaux dans les divers comités et commissions au sein de la SSR, ce qui permet de donner une visibilité aux questions d'égalité entre hommes et femmes, qui connaissent une première impulsion par le biais de ces nominations.

Ainsi, lors d'une séance du comité central en juin 1981¹⁶, Tiziana Mona aborde le thème de la place des femmes dans l'entreprise: faisant allusion à une enquête de la Commission fédérale pour les questions féminines¹⁷, elle regrette que l'attention se porte sur les femmes journalistes, qui bénéficient déjà d'une meilleure situation que d'autres collaboratrices, et elle relève quelques «cas isolés» de différences salariales entre hommes et femmes, en dépit d'une Convention collective de travail (CCT) réglementaire en ce qui concerne l'égalité salariale.

Le cas des femmes mariées

Toutefois, quelques discriminations anciennes subsistent dans la CCT, principalement à l'égard des femmes mariées, découlant des règlements édictés durant l'entre-deux-guerres à l'intention des femmes fonctionnaires¹⁸. Tout comme les femmes travaillant à l'administration

14 *SSM Informatore*, 19 mai 1980.

15 Au Telegiornale, à la Télévision suisse italienne, dès 1967. In: Theo Mäusli, Andreas Steigmeier, *op. cit.*, p. 56.

16 Il s'agit de l'organe exécutif de la SSR, ancêtre du Conseil d'administration actuel. Procès-verbal de la séance du Comité central de la SSR, 25.06.1981. Archives SSR numérisées N° 81.121, Archives centrales SSR, Berne.

17 Elle se réfère ici à une étude conjointe de Bettina Heintz et Eva Hermann, réalisée sur demande de la télévision suisse alémanique (SF DRS), «Zur Situation der Journalistinnen in Fernsehen, Radio und Presse», in *Questions au féminin* 2/81, Berne, Commission fédérale pour les questions féminines, pp. 4-26.

18 Voir à ce sujet l'ouvrage de Céline Schoeni, *Travail féminin: retour à l'ordre! L'offensive contre le travail des femmes durant la crise économique des années 1930*, Lausanne, Antipodes, 2012.

fédérale¹⁹, les femmes de la SSR qui se marient peuvent être licenciées, afin d'éviter un double salaire et d'aller dans le sens d'un salaire familial rapporté par le mari. Cette situation est évoquée par M. Fontanet, lors d'une discussion au Conseil national au sujet de la modification du statut des fonctionnaires, en février 1972²⁰:

[...] la fonction féminine telle qu'elle est traitée par la loi n'est pas satisfaisante, d'autant plus que si l'on veut ratifier la convention européenne dite du travail – salaire égal pour un travail de même valeur – il faut commencer par épurer le statut des fonctionnaires des bribes de conceptions surannées qui s'y trouvent encore.

Ces «conceptions surannées» se retrouvent aussi à la SSR, où des cas de licenciements de femmes mariées sont encore recensés dans les années 1960. Un formulaire daté du 11 mars 1970 concernant les motifs de départ propose parmi les raisons de quitter la SSR une case «Mariage (seulement pour les employées)»²¹. Toutefois, nous n'avons pour l'instant pas pu évaluer à quel point ce règlement était mis en application, ni jusqu'à quand exactement.

De plus, les femmes mariées étaient aussi discriminées en ce qui concerne quelques subventions, comme l'indemnité de résidence, car elles ne recevaient rien si leur époux bénéficiait déjà d'une telle indemnité. Cet exemple est repris par le directeur du personnel SSR dans le cadre des discussions politiques autour de l'introduction d'un principe d'égalité entre hommes et femmes dans la Constitution fédérale. Faisant le point sur la politique du personnel SSR, il admet quelques cas négatifs envers les femmes, notamment les femmes mariées, mais estime par contre que l'âge de la retraite plus bas pour les femmes que pour les hommes est un avantage pour elles. Il conclut que la mise en place d'un futur article constitutionnel n'aurait aucune répercussion négative pour la SSR²², dont la CCT prône la garantie des mêmes droits à chaque employé, indépendamment de son sexe, de son origine géographique,

19 Bureau de la condition féminine, *Les femmes dans l'Administration fédérale: documentation concernant le séminaire du 14 juin 1991*, Berne, 1992, p. 17.

20 «Statuts des fonctionnaires. Modification de la loi», in *Bulletin officiel de l'Assemblée fédérale*, 1972, vol. I, Archives fédérales suisses, publications officielles numérisées, p. 27.

21 Formulaire «Motifs de départ», 11.03.1970, Archives SSR numérisées N° 8375.

22 Lettre du directeur du personnel M. Küttel au Département fédéral des transports et communications et de l'énergie, 24.05.1977. Archives centrales SSR, Berne, A 023.04.02 – Beschäftigung verheirater Frauen 1974-1981.

de sa langue maternelle et de son appartenance politique et religieuse²³. Malgré cela, quelques articles sont encore à modifier, mais c'est surtout au niveau des mentalités qu'un changement est nécessaire pour faire avancer la cause des femmes.

L'affaire Annabelle

L'interview de Leo Schürmann, directeur général de la SSR de 1981 à 1987, parue dans le numéro du magazine féminin *Annabelle* du 29 septembre 1982²⁴, illustre le climat à l'encontre des femmes durant les années 1980. Intitulée «Das Lebensziel der Frau liegt in der Familie», cette interview renvoie à une conception ancienne des femmes, où celles-ci restent à la maison, conformément à la norme sociale. Il semble ainsi à M. Schürmann plus important que les femmes élèvent leurs enfants plutôt que de se jeter dans le stress de la société en compagnie des hommes, d'autant plus par leur nature, c'est à la maison qu'elles se sentent le mieux. Il attaque aussi les capacités féminines, jugeant que si peu de femmes sont présentes au parlement, c'est parce qu'elles sont moins disposées au raisonnement ou à la réflexion abstraite.

Ces réflexions valent à Leo Schürmann de se faire violemment critiquer par les syndicats, notamment dans une lettre ouverte de Tiziana Mona²⁵:

«Ce n'est pas que nous ne savions pas que beaucoup d'hommes tiennent encore fermement à leurs points de vue arriérés en ce qui concerne l'émancipation de la femme, mais que vous, Monsieur le Directeur Général, apparteniez à cette catégorie, cela nous surprend quelque peu. Vos propos montrent que toutes les discussions de ces dernières années visant à améliorer la situation de la femme ne vous ont même pas touché. (...) Personne ne peut s'étonner, après ces déclarations, qu'à l'intérieur de la SSR règnent encore de nombreuses inégalités entre les deux sexes et qu'une entreprise de cette grandeur considère, encore de nos jours, comme inutile d'installer une crèche, par exemple. [...]

23 *Ratification de la nouvelle CCT*, annexe à une lettre de Stelio Molo, Directeur général, aux membres du comité central SSR, 14.02.1975. Archives SSR numérisées N° 9564.

24 Annexe d'une lettre d'Anne-Käthi Zweidler aux femmes de tous les départements du Radio Studio Basel, 28.10.1982. Archives centrales SSR, Berne, A 020.07.03.04: VSRTA: SRG 7-9: Programme/Teletext – Generaldirektion – Mitarbeiter. 1982-1987.

25 Tiziana Mona, «Lettre ouverte à L. Schürmann», in *L'OS*, 32, novembre 1982, p. 15.

Nous ressentons vos déclarations comme un désaveu de toute la gent féminine employé à la SSR en particulier et de toutes les femmes exerçant une profession en général. Nous sommes d'avis que vos propos reflètent ce que vous soulignez perspicacement vous-même dans cette interview, à savoir: "L'histoire universelle nous apprend néanmoins ce que la mentalité masculine peut avoir comme répercussions"...»

Le fait que ce discours émane du Directeur général est symbolique à plus d'un titre, puisqu'il incarne le pouvoir et représente la SSR. Non seulement sa vision est rétrograde, mais peut-être incite-t-il par ses propos à ne pas entrer en matière sur les revendications des femmes.

L'impulsion syndicale : élaboration d'une politique d'égalité à la SSR

La SSR face à ses obligations

Mais les femmes continuent à se mobiliser pour instaurer des mesures plus poussées afin d'améliorer leur situation dans l'entreprise et l'égalité en général. Ainsi, en vue des négociations pour renouveler la CCT en 1984, la Conférence professionnelle du SSM établit un catalogue de revendications dans lequel il rappelle à la SSR qu'elle a l'obligation de supprimer les quelques directives discriminantes dans la CCT et dans l'application de cette dernière, suite à l'introduction de l'article constitutionnel sur l'égalité trois ans auparavant²⁶. Il demande en outre une promotion active des femmes, par le biais d'une déclaration d'intention de la part de l'employeur pour signifier son intention d'adopter l'égalité des droits, de promouvoir les femmes à tous les niveaux et dans toutes les professions, de montrer que tous les postes peuvent être occupés par des femmes ou des hommes et que toutes les offres d'emploi soient rédigées et pensées pour les deux sexes ; cette déclaration prendrait place dans le préambule de la CCT ou dans son protocole additionnel. Le SSM revendique enfin une féminisation de tous les documents officiels (notamment la CCT) et un congé maternité allongé de 2 semaines, qui passerait donc de 14 à 16 semaines, avec la possibilité d'un congé non payé pour les pères.

26 GAV-Verhandlungen 1984 – Forderungen des SSM. Aufgrund der Beschlüsse der Branchenkonferenz vom 15./16. Februar 1984. Archives centrales SSR, Berne, A 020.07 - VSRTA: GAV 19-22 (1982-1988).

Ce paquet de négociations est particulièrement intéressant parce qu'il place la SSR face à ses obligations légales. Mais la difficulté réside dans la manière d'appliquer l'article constitutionnel sur l'égalité auquel il est fait référence²⁷, et dans la conception même de l'égalité. Même si un certain laps d'adaptation est requis comme lors de tout changement, la SSR réagit lentement, et le syndicat, sous l'impulsion de ses femmes de pouvoir, la presse d'agir et d'entamer une véritable réflexion sur la place des femmes dans l'entreprise.

Parmi ces demandes sont acceptées l'augmentation du congé maternité, ce qui fait de la SSR une des entreprises les plus progressistes de Suisse en la matière²⁸, et l'inscription d'une remarque dans le préambule de la CCT pour signifier que le terme «employé» désigne aussi bien les collaboratrices que les collaborateurs.

Rapport sur la position des femmes au sein de l'entreprise

Deux ans plus tard, un rapport sur la position des femmes au sein de l'entreprise est publié par un groupe de travail, sur mandat de l'organe exécutif de la Radio et télévision suisse italienne (RTSI). Son objectif était d'analyser d'une part la situation de femmes, en tant que collaboratrices et cadres, mais aussi leur image, diffusée à la radio et à la télévision. Le rapport ne décrit que la situation tessinoise mais est symbolique d'un malaise général à l'époque. Il conclut que les femmes sont beaucoup moins nombreuses que les hommes dans l'entreprise, mais beaucoup plus présentes dans des classes salariales plus basses que

27 Cet article se décline en trois points: il affirme l'égalité homme-femme, confie à la loi un mandat pour pourvoir à l'égalité dans la famille, l'instruction et le travail et prône un salaire égal pour un travail de valeur égale.

28 Du point de vue du congé maternité, il faut préciser que la SSR est très en avance par rapport à bon nombre d'entreprises à l'époque. Avant l'instauration de l'assurance maternité en 2005, la protection de la maternité était disséminée dans plusieurs lois. Ainsi, la loi sur le travail de 1964 interdit aux employeurs d'occuper des femmes pendant les huit semaines suivant leur accouchement et le Code des obligations protège depuis 1989 les femmes enceintes contre le licenciement, durant toute leur grossesse et seize semaines après leur accouchement. L'administration publique permet aussi durant ces années-là à ses collaboratrices de bénéficier d'un congé maternité plus élaboré. Commission fédérale pour les questions féminines, *Femmes Pouvoir Histoire 1848-2000*, version en ligne 2009 (dernière consultation 21.02.2013).

celles de leurs collègues masculins²⁹, et ce malgré leurs qualifications. Ces faits sont analysés de la manière suivante: l'entreprise manque de confiance dans les capacités de ses collaboratrices, qui ont elles de la peine à se faire reconnaître en tant que cadre. Elles ne sont pas soutenues par les chefs lorsqu'elles se portent candidates à des postes à responsabilités, et à qualités égales, ce sont les candidatures masculines qui priment. S'ensuivent des propositions de mesures pour lutter contre cette situation, notamment la création d'une commission permanente ad hoc qui aurait pour charge de rédiger chaque année un rapport sur ces problèmes³⁰.

Le SSM reprend en partie ce rapport et formule un nouveau livret de revendications, où il dénonce le fait que la SSR ne semble pas reconnaître l'importance de la question de la situation des femmes dans l'entreprise et souligne qu'en tant que service public, la SSR a une mission éducative: puisque les collaborateurs du programme sont majoritairement des hommes, ils véhiculent une image stéréotypée des femmes et oublient les problèmes de celles-ci. La SSR se doit de montrer une meilleure image des femmes, ce qui sera aussi possible quand elles seront mieux entendues au niveau politique et hiérarchique³¹.

Face à ce rapport et aux injonctions du SSM, la réaction de la SSR se veut très pragmatique³²:

Il faut tout d'abord mettre entre parenthèses les problèmes relatifs aux programmes ; les syndicats n'ont en effet pas à se prononcer sur le contenu de nos programmes (image de la femme).

C'est à la direction des services du programme qu'il appartient de proposer des mesures le cas échéant.

Nous vouons depuis longtemps une attention suivie à l'égalité entre hommes et femmes à la SSR. Tous les postes mis au concours sont expressément ouverts aux candidats des deux sexes ("Hommes et femmes peuvent poser leur candidature à tout poste vacant", est-il précisé à l'affichage).

29 Ce qui se vérifie dans les statistiques données en début de travail, où les femmes sont largement majoritaires dans les fonctions les moins bien rémunérées et les moins bien considérées.

30 *La position de la femme au sein de la SSR*, adressée aux participants de la Conférence de gestion du 11 février 1987. Document daté du 22 janvier 1987. Archives SSR numérisées N° 87.18.

31 *SSM Informatore*, 17 mars 1987, pp. 5-6.

32 *La position de la femme au sein de la SSR*, Archives SSR numérisées N° 87.18.

Du point de vue juridique, nous avons pris toutes mesures pour assurer l'égalité de traitement entre hommes et femmes. Les problèmes sont d'ordre pratique, ils tiennent aux choix professionnels traditionnels de la femme et notamment à celui de la carrière de secrétaire. L'interruption de la carrière par la maternité se traduit d'autre part aussi par des déficits d'expérience. De nombreuses femmes consacrent en effet, aujourd'hui comme par le passé, de 15 à 20 ans de leur existence à s'occuper pour l'essentiel de leurs enfants. Ce sont là des faits sur lesquels la politique du personnel de la SSR ne peut rien, encore que nous soyons très larges dans l'octroi de congés de maternité. Cela étant, des considérations de politique d'entreprise dictent de ne pas faire la sourde oreille aux demandes de la FERTS et du SSM, ou du moins pas à toutes.

Dans ses propos, la Direction se dédouane de toute inégalité et ne remet pas en cause le rôle traditionnel des femmes dans la société en déclarant ne pas être responsable des femmes qui s'occupent de leurs enfants ou de celles qui choisissent la filière de secrétaire, reprenant en ce sens les propos de Leo Schürmann. Il semble tout à fait normal et inéluctable que les femmes mettent leur carrière entre parenthèses, ce qui a pour conséquence de créer un «déficit d'expérience». Le discours de la SSR est fataliste et la direction reste dans la position attentiste qu'elle a adoptée en ce qui concerne la thématique de l'égalité. De plus, elle justifie son «attention suivie à l'égalité» par deux exemples: la féminisation des offres d'emploi³³, mais surtout sa générosité dans l'octroi du congé maternité, qui sera de tout temps utilisé dans le discours entrepreneurial comme la principale vitrine de l'égalité à la SSR. Toutefois, elle laisse quand même la porte ouverte à des nouveautés en étant prête à écouter une partie des revendications syndicales.

Le programme de promotion de la femme

Les demandes de 1984 sont alors prises en compte, puisqu'un texte sur l'égalité est inclus dans le préambule de la CCT renouvelée en 1988: il stipule qu'une commission paritaire ad hoc composée de huit personnes, dont au moins quatre femmes, doit être mise en place afin d'élaborer un catalogue de revendications pour promouvoir les femmes dans l'entreprise et de surveiller sa mise en place. Constituée en juillet

33 A ce sujet, un des premiers postes à avoir été féminisé dans une offre d'emploi en 1986 est celui de directeur/trice général/e. Un poste qui n'a jamais été occupé par une femme.

1988, elle établit pendant un an un programme de promotion de la femme, soumis à la fois à la SSR et aux syndicats, et remanié à plusieurs reprises. Mais ces négociations posent problème, car l'employeur refuse une grande partie des demandes émanant des syndicats, qui choisissent de se dégager de toute responsabilité et de laisser la SSR finaliser le programme³⁴. Finalement, ce sont 21 principes qui sont retenus à la fin 1989³⁵, s'attaquant à divers thèmes comme le nombre de femmes dans l'entreprise, la promotion des femmes aux postes de cadres, une meilleure reconnaissance du temps partiel, etc. Parmi les demandes refusées figure notamment celle plaidant pour la création de crèches à l'interne ou le subventionnement de places de crèche par la SSR. De plus, à titre de compromis, FERTS et SSM acceptent la création de postes de déléguées SSR aux questions féminines et la suspension de la commission paritaire chargée de l'application du programme, dont le rôle était stipulé dans le préambule de la CCT.

Des postes de déléguées SSR aux questions féminines sont donc créés entre 1990 et 1991, à l'échelle nationale (50%) et dans chaque région et média (20%). Une déléguée nationale, Eva-Maria Zbinden, entre en fonction fin 1990, et ses collègues des régions sont nommées progressivement à partir de 1991. Elles ont pour tâche de vérifier et de faire appliquer les 21 principes du programme. Mais chaque déléguée est confrontée à un chantier différent selon son unité d'entreprise et agit selon sa sensibilité et celle de sa direction, et cela malgré la formulation d'objectifs à l'échelle nationale. Souvent livrées à elles-mêmes, elles peinent à faire équipe avec les syndicats, à quelques exceptions près, sans qu'il ne soit possible de déterminer comment et pourquoi cette collaboration n'a pas pu voir le jour. De plus, le profil de ces déléguées SSR varie: certaines font partie du département des ressources humaines, ce qui leur permet de garder un œil sur les engagements, les offres d'emploi et les salaires, ainsi que sur les statistiques ; d'autres sont journalistes, ce qui rend leur tâche plus compliquée puisqu'elles n'ont pas accès aux informations dites sensibles, notamment les salaires, et doivent donc

34 Lettre d'Anne-Marie Bessard et Yvette Rielle à Eva-Maria Zbinden, 25 mars 1991. Archives centrales SSR, Berne. À 020.07 – VSRTA: Versammlungen/Gesundheit a. Arbeitsplatz 1978-1992.

35 *Programme de promotion de la femme*, 29.06.1990, Archives centrales SSR, Berne, A 024.01.05.09 – Frauenförderung 1989-1990.

envisager leur travail de manière différente. Enfin, il faut souligner que la mise en place des déléguées SSR et du programme de promotion de la femme se fait lors d'une restructuration de la SSR, qui régionalise ses unités de radio et de télévision³⁶, et dans un contexte difficile pour l'entreprise³⁷.

Mais le SSM n'est pas satisfait: il déplore le manque d'engagement de la SSR en termes de mesures de contrôle, notamment le refus d'un système de quotas et les taux très faibles des postes de déléguées. Il aurait souhaité des postes à 100% tant au niveau national que dans les régions. De plus, constatant une vision différente dans leurs objectifs (action immédiate) et ceux de la déléguée nationale (sur le long terme), il demande avec la FERTS de réactiver la commission paritaire ad hoc ayant créé le programme de promotion de la femme³⁸. Cela permettrait de décharger les déléguées, qui n'ont que peu de temps à consacrer aux questions féminines³⁹ du fait de leur faible taux d'occupation et de réaliser rapidement certains points⁴⁰. Arguant qu'il faut laisser aux déléguées le temps de faire leurs preuves, la SSR joue la montre mais

36 C'est à ce moment que la SSR entame un processus de décentralisation: elle était déjà régionalisée, mais elle sépare radio et télévision dans chaque région. Par exemple, la Suisse romande était représentée par la Radio et télévision suisse romande (RTSR), mais au tournant des années 1990, elle connaît deux unités d'entreprise: la Radio suisse romande (RSR) et la Télévision suisse romande (TSR).

37 La SSR est soumise à une concurrence de plus en plus forte, tant sur le marché national qu'international, et connaît des difficultés financières, qui la poussent à geler les salaires et les effectifs entre 1990 et 1994, et à entamer plusieurs procédures de licenciements et de retraites anticipées. Voir Nelly Valsangiacomo, «Stiamo lavorando per voi: l'aziendalizzazione della SSR», in Theo Mäusli, Andreas Steigmeier, François Vallotton (dir.), *La radio et la télévision en Suisse: histoire de la Société suisse de radiodiffusion et télévision SSR de 1983 à 2011*. Baden: hier + jetzt, 2012. Chapitre 4 de la version numérisée.

38 Lettre de Tiziana Mona et Yvette Rielle au Directeur général Antonio Riva, 19 juin 1991, Archives centrales SSR, Berne. À 023.04.05 – Frauenbelange – Gleichstellung der Frau 1989-1997.

39 *SSM Informatore*, 18 avril 1990, pp. 10-11.

40 Les syndicats se mobilisent pour mettre sur pied une action pour la grève des femmes, le 14 juin 1991. Ils publient alors une résolution, «Assez causé, place aux actes !», demandant une augmentation des postes à temps partiel pour les femmes et les hommes, une augmentation du nombre de femmes dans les instances préparant les réformes des structures SSR et de mieux tenir compte des «spécificités féminines» dans les émissions.» Annexe de la Lettre de Tiziana Mona et Yvette Rielle au Directeur général Antonio Riva, 19 juin 1991. Archives centrales SSR, Berne. À 023.04.05 – Frauenbelange – Gleichstellung der Frau 1989-1997.

refuse finalement cette réactivation. Ce qui n'empêchera pas les syndicats de revenir à la charge avec cette question, se heurtant à chaque fois au refus de l'employeur.

Finalement, le programme de promotion de la femme, même s'il propose des avancées théoriques, semble plus symbolique que véritablement décisif. De plus, les déléguées n'étant pas syndiquées, et la SSR ayant refusé de conserver la commission paritaire ad hoc, le SSM se retrouve dépossédé de tout moyen d'action directe ou de contrôle. Il n'est quasi pas associé au travail des déléguées et reproche à ces dernières d'être trop dépendantes de l'employeur.

Récupération de la thématique de l'égalité par les femmes du SSM

Il semble dès lors que le syndicat entame une «récupération» de la thématique de l'égalité. Cela passe premièrement par une conférence de presse nationale organisée en septembre 1990, lors de laquelle les femmes de la région alémanique présentent leur situation à la SSR. Elles dénoncent la situation précaire des femmes, dont 44% sont employées dans des contrats non fixes. Elles critiquent aussi les refus de certaines revendications que le syndicat souhaitait intégrer dans le programme de promotion de la femme, notamment des règles de quotas pour augmenter la part de femmes dans tous les domaines dans lesquelles elles sont sous-représentées. Elles énoncent à nouveau les recommandations du SSM comme un renforcement du pouvoir des déléguées SSR et du pourcentage de leur poste, et toujours le maintien de la commission paritaire ad hoc. Mais la SSR reste sur ses positions.

Création des secrétariats-femmes

Finalement, parallèlement à la mise en place des déléguées SSR, le SSM crée des «secrétariats-femmes» en 1991: un au niveau national, basé en Suisse allemande et aussi en charge de cette région (40%), un autre en Suisse italienne (15%). Il faut attendre 1996 pour qu'un autre poste à 15% soit créé en Suisse romande. Une des premières tâches du secrétariat-femmes national a été d'établir une Commission femmes (CoF) où seront représentées des déléguées syndicales de toutes les régions et de tous les studios. En réalité, la commission femmes était déjà prévue

depuis la création du SSM en 1974, mais jusqu'en 1991, les femmes du SSM se retrouvaient de manière sporadique et leurs quelques tentatives pour créer ladite commission avortèrent, faute de soutien. Car même au SSM, pourtant jeune et progressiste, comme le souligne la secrétaire-femmes nationale Claudine Traber, les femmes doivent se faire une place dans les diverses instances syndicales, ce qui n'est pas toujours évident⁴¹.

Rôle et actions de la Commission femmes

Ce problème est ainsi traité au sein de la nouvelle commission femmes, qui propose en novembre 1995 au Comité central du SSM d'augmenter le pourcentage de la secrétaire-femmes nationale de 40 à 50%, d'établir un quota de femmes dans tous les organes du futur syndicat interprofessionnel des médias (Comedia)⁴² et d'accepter un nouveau règlement pour la CoF. Les quotas et le règlement sont acceptés tous les deux dans une version adoucie. Le nouveau règlement de la CoF lui assure un meilleur ancrage au sein du SSM et permet de mieux définir ses compétences. Et même si le SSM décide de ne pas faire partie de Comedia, cette étape montre la volonté des femmes du SSM de se rendre visibles, ce qui permettra de mieux défendre leurs revendications et de faire avancer la question de l'égalité, aussi au sein du SSM. De plus, toujours dans l'idée de la fusion, elles avaient pris contact avec les secrétaires-femmes du SLP, de l'USL et de l'USJ pour définir des positions communes en terme d'égalité⁴³. Dans un bilan tiré en 2000, la CoF constate «d'une part un recul dans le domaine de la politique d'égalité au sein de la SSR, d'autre part une augmentation de la part des femmes dans tous les organes politiques du SSM». Ainsi, l'action de la CoF semble avoir porté ses fruits au sein du syndicat, puisque la part des femmes a passé de 35 à 38% entre 1997 et 2000. Par contre, la situation est bien différente à la SSR, où les postes de déléguées aux questions féminines sont en partie supprimés ou transformés en centre de services dès 1997: la déléguée nationale démissionne pour protester, alors qu'une

41 *SSMexpress* 117, 30 octobre 1996, pp. 13-14.

42 Pour rappel, le SSM refuse en 1998 de fusionner avec l'Union suisse des journalistes (USJ), l'Union suisse des lithographes (USL) et le Syndicat du livre et du papier (SLP) pour former Comedia (v. Introduction).

43 Commission féminine, *Rapports annuels 1992-1996*, Congrès 1996, 11-12 décembre 1996. Archives SSM, Zurich.

déléguée alémanique est licenciée pour manque de résultats⁴⁴. D'autres restent en poste ou sont finalement intégrées dans des commissions «égalité des chances» qui impliquent une problématique plus large et plus uniquement centrée sur les femmes.

Il semble donc qu'un véritable tournant ait lieu à la fin des années 1990: après avoir négocié et revendiqué pendant de nombreuses années pour établir une politique plus égalitaire en faveur des femmes à la SSR, le SSM constate qu'il est laissé de côté dans la mise en place de cette politique. Celle-ci est trop peu ambitieuse à leur goût et les déléguées chargées de la faire respecter sont trop démunies pour pouvoir agir. En créant les secrétariats-femmes et la Commission femmes, les femmes du SSM développent leurs idéaux d'égalité au sein du syndicat et tentent de réguler la situation qui se dégrade pour les femmes dans l'entreprise, notamment avec l'introduction du salaire au mérite en 1996: moins transparent, il permettra moins de contrôle en termes d'égalité salariale. Toutefois, les efforts du SSM se concrétisent dans un domaine: en 2000, il obtient enfin la création d'une crèche à la RTSI.

Trente ans d'efforts : une crèche en Suisse italienne

Tiziana Mona le soulignait en 1982, avec une mentalité telle que celle de Leo Schürmann, il allait être difficile d'instaurer des crèches à la SSR. Cela a effectivement été le cas, car dans toutes les régions, déléguées SSR, groupes de femmes et syndicat se sont battus pour tenter de mettre en place des solutions de garde pour les enfants. Mais partout, ils se sont heurtés au même refus, principalement pour des raisons financières. Nous allons ici nous pencher sur le cas de la Suisse italienne, première région où une unité d'entreprise SSR a pu mettre sur pied une crèche à l'interne. L'instauration de cette crèche symbolise le long combat en matière d'égalité: il a en effet fallu près de trente ans pour qu'elle voie le jour !

L'idée d'instaurer une crèche en Suisse italienne est en fait presque aussi vieille que le SSM lui-même, puisque durant les années 1970, un groupe de collaboratrices lance un projet en ce sens⁴⁵. Mais il est refusé une première fois par la direction. Le projet est officiellement repris

44 Commission féminine. Rapport annuel 1997-2000, Congrès ordinaire 2000, 14 et 15 décembre à Lucerne. Archives SSM, Zurich.

lors de l'élaboration du programme de promotion de la femme: mais la SSR refuse qu'un article où elle devrait s'engager à créer ou exploiter des crèches, ou subventionner des places dans d'autres structures, figure dans le programme. Le SSM le garde toutefois dans son catalogue de revendications, et la section italophone du syndicat revient à la charge en organisant une réunion fin 1991 sur le thème d'une crèche pour les collaborateurs de la RTSI. Suite à cette réunion, le syndicat prend contact avec la déléguée aux questions féminines SSR, Daniela Fornaciari, et lui demande de soumettre une proposition du SSM à la direction régionale⁴⁶. Mais cette dernière, au lieu de se prononcer sur le projet, demande à sa déléguée de récolter des données à ce sujet, ce que le SSM a pourtant déjà fait. Le projet du SSM est mis de côté au profit d'une nouvelle étude, réalisée pour le compte de l'employeur cette fois. Pour cela, une commission paritaire ad hoc est instituée en 1992 dans le but d'évaluer les besoins des collaborateurs et collaboratrices en termes de crèche, et de préparer un projet, notamment en se basant sur les expériences réalisées dans le canton du Tessin durant les vingt dernières années. Mais la direction régionale rejette à nouveau toute idée de crèche pour des raisons financières et plaide pour la formulation de solutions de rechange⁴⁷.

Le projet est abandonné et remis sur la table quelques années plus tard, en 2000. À ce moment-là, les femmes du SSM ont déjà beaucoup lutté, étudié, et proposé. Mais malgré ces échecs, elles se relancent dans la bataille, notamment à cause de demandes de certains parents. Finalement, un projet est présenté en mars 2000 au nouveau directeur de la RTSI, Remigio Ratti, en ces termes:

Depuis des années, à intervalles réguliers, renaît l'idée d'une crèche au sein de la RTSI. La nécessité [...] reflète l'évolution de notre société. De plus en plus de femmes travaillent et occupent des postes à responsabilité aussi

45 *SSM Informatore*, 10 septembre 1992, pp. 10-11.

46 Dans ce cas, la collaboration entre déléguée et syndicat semble avoir été bonne. La déléguée n'ayant que 20% pour s'occuper des questions féminines accepte de collaborer avec le SSM sur cette question, préférant elle-même se concentrer sur la question de la formation. *No, non abbiamo abbandonato il progetto di creare un asilo nido aziendale !*, Lettre de Gaby Naef, responsable pour les questions féminines, non daté. Archives privées Krysia Binek.

47 Communication de la Direzione regionale RTSI, 16.02.1993. Archives d'entreprise RSI, Comano, carton 803.

dans notre entreprise, des femmes qui doivent ou souhaitent concilier travail et famille. Les femmes ayant besoin d'une crèche occupent des postes de plus en plus diversifiés [...] en outre, il y a des jeunes pères modernes qui partagent les responsabilités familiales. La RTSI, en tant que grande entreprise parapublique, déjà en avance par rapport au secteur privé en ce qui concerne le congé maternité, jouerait un rôle social important avec une crèche et améliorerait son image d'entreprise moderne. La nouvelle Constitution fédérale, la loi sur l'égalité, les discours en faveur d'un équilibre différent dans la société et dans le couple doivent s'accompagner de mesures capables de répondre aux besoins qui prennent des formes de plus en plus précises et urgentes. On souhaiterait développer une idée originale et le plus possible proche des besoins des parents et des enfants eux-mêmes. Protagoniste trop souvent oublié, l'enfant a, selon nous, le droit de ne pas se retrouver tout simplement «parqué» [...]»⁴⁸

Le Directeur accepte d'entrer en matière et charge une commission ad hoc d'étudier et de démarrer le projet. Finalement, après quelques discussions et débats, la crèche ouvre ses portes en septembre 2001 à la RTSI⁴⁹.

Conclusion

Les paroles du SSM pour plaider en faveur d'une crèche à la RTSI résument en quelque sorte la lente évolution de l'égalité à la SSR. Depuis les premières revendications, ce sont toujours les mêmes mots qui reviennent: la SSR en tant que service public doit assumer son rôle, et continuer d'être à la pointe, comme c'est le cas pour le congé maternité. La société évolue, la SSR doit en faire de même en ne réagissant pas seulement aux changements, mais en essayant de les accompagner, ce qui passe par des mesures progressistes.

Ces paroles symbolisent aussi les revendications des femmes au sein du SSM. Malgré le fait que les syndicats prônent l'égalité, la situation à l'interne n'est pas toujours évidente pour les femmes: mais, bénéficiant d'une bonne base et de fortes personnalités, elles arrivent à prendre place dans les postes importants et dans les différents organes du SSM, permettant d'amener les thèmes «typiquement» féminins sur le devant de la scène, dont celui de l'égalité. Leur présence et leur action sont

48 Traduit de l'italien par Saffia Elisa Shaukat, que je remercie.

49 *SSM Informatore*, juin 2001, p. 2.

renforcées dans les années 1990 par la création de secrétariats-femmes et d'une Commission femmes au niveau national.

Mais malgré la féminisation du syndicat, et l'augmentation croissante des femmes à la SSR, l'égalité est un processus de longue haleine, comme en témoigne l'exemple de la crèche en Suisse italienne. Plusieurs raisons peuvent être avancées pour expliquer les difficultés d'instaurer plus d'égalité dans l'entreprise. Premièrement, la SSR ne semble pas vouloir adopter une position progressiste mais plutôt rester spectatrice de l'évolution de la société, quitte à rater le train de l'égalité. Le fait d'établir des postes de déléguées avec un taux d'emploi limité (50% au niveau national et 20% au niveau régional) ne permet pas un travail sur la longue durée, mais seulement de petites avancées au niveau local. De plus, aucune de ces déléguées n'était syndiquée, et leurs relations avec le SSM étaient parfois tendues. De rares exemples de collaborations existent, notamment en Suisse romande et en Suisse italienne, sur la question de la crèche. Deuxièmement, les différends «naturels» entre employeur et syndicat se reflètent dans les négociations et revendications au sujet de l'égalité: le SSM demande toujours plus, la SSR offre toujours moins. Troisièmement, la politique d'égalité est instaurée lorsque la SSR entre dans une crise financière importante et qu'elle doit lutter pour sa survie. Il y a donc de moins en moins d'argent à investir pour des programmes qui semblent secondaires. Enfin, les différences régionales et la relative solitude des déléguées n'ont pas permis un mouvement à l'échelle nationale: malgré la présence d'une déléguée nationale, elles n'ont jamais eu l'opportunité d'agir au niveau suisse, contrairement au SSM, qui a pu agir via sa Commission femmes. Ce fractionnement du combat pour l'égalité a sans doute péjoré les résultats qui pouvaient être escomptés, ce qui est d'autant plus dommageable que plus les déléguées SSR peinaient pour toutes ces raisons, plus les femmes du SSM s'organisaient.