

Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 86 (1994)

Artikel: Division sociale du travail
Autor: Valentin, Christine
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-386487>

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: 11.02.2026

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

Entre résignation et enthousiasme

Des oiseaux de mauvaise augure étaient bien sûr aussi au rendez-vous. Ainsi, le secrétaire SIB de la vallée du Rhin a qualifié le débat sur la réforme de l'USS de manoeuvre destinée à masquer la faiblesse croissante sinon le déclin des syndicats: «Seule la mise sur pied de nouveaux secrétariats nous offre une chance de renforcer notre présence».

De nombreuses voix se sont élevées contre cette attitude de résignation, des voix qui misent sur l'innovation et l'expérimentation. Au secrétariat de la FCTA de Winterthour, on trouve par exemple des dépliants de toutes les fédérations de l'USS. Les salarié(e)s non organisés qui frappent à la mauvaise porte pour chercher conseil et soutien, peuvent directement remplir une formule d'adhésion à la fédération qui couvre leur domaine professionnel. Citons aussi l'exemple de l'Union syndicale argovienne, de la FCTA, de l'USL et du SSP, qui ont uni leurs efforts pour mettre sur pied un service de consultation commun à l'attention des femmes. Le projet réalisé à Aarau est une réussite en tout point. L'expérience réunie en six mois de fonctionnement montre que les personnes actives non seulement prennent note de l'offre des syndicats (publicité dans les transports publics et les radios locales) mais qu'elles sont aussi de plus en plus nombreuses à y recourir.

Ainsi, les choses bougent-elles véritablement dans le mouvement syndical.

Christina Beglinger

Division sociale du travail

Encore loin d'un objectif haut placé

La juste répartition du travail et du revenu entre les sexes était au centre du débat de l'atelier de travail «La division sociale du travail». Ce débat fort animé a réuni quelque septante collègues et a montré que les syndicats étaient encore loin des objectifs haut placés qu'ils s'étaient assignés au Congrès d'Interlaken.

Des amorces de changement sont néanmoins perceptibles. On notera d'abord une participation masculine supérieure à la moyenne, un progrès que l'on doit surtout au travail de conscientisation assidu que mènent les femmes syndicalistes. N'oublions pas qu'en matière d'égalité des sexes, un énorme besoin de rattrapage se fait surtout sentir du côté des hommes.

Dans son exposé d'introduction, Erika Stäubli, responsable de formation de la ceo (Institut de formation syndicale de Suisse), a mis en évidence que malgré toutes les belles promesses, les choses n'avaient guère évolué dans les dix dernières années. L'économie de marché continue de faire abstraction du travail non rémunéré – domaine féminin s'il en est – alors que privée de ce travail gratuit, cette même économie serait incapable de fonctionner. Il ressort ainsi d'une étude que l'OCDE a menée en 1992 que le temps affecté aux tâches ménagères et éducatives est, dans la plupart des pays

européens, supérieur au temps consacré à l'activité lucrative. Pour l'Allemagne, les chiffres indiquent que le travail gratuit représente environ un tiers du produit national brut. Transposé à l'échelle suisse, la valeur du travail non rémunéré n'atteindrait alors pas moins de 104 milliards de francs.

■ Maternité ou carrière

Le taux d'activité des femmes, il est vrai, a considérablement progressé depuis dix ans. Mais une grande partie d'entre elles occupent un poste à temps partiel afin de pouvoir concilier famille et activité professionnelle. En contrepartie, elles doivent accepter des bas salaires et une sécurité sociale précaire. Si les femmes ont aujourd'hui, en règle générale, de bonnes qualifications, les efforts qu'elles ont consentis pendant la formation se révèlent peu payants à long terme. Les femmes restent en effet confinées dans les catégories professionnelles inférieures. Rares sont celles qui grimpent les échelons de la carrière et elles le paient le plus souvent en renonçant à la maternité. Rien d'étonnant à cela si l'on sait que la majeure partie du travail éducatif et ménager est accomplie par les femmes. Sur ce point, rien n'a donc fondamentalement changé. En Suisse, seuls 2% des enfants disposent d'une place dans une garderie ou une école à horaire continu, mais la moitié des hommes jugent que l'offre en places d'accueil est amplement suffisante. En effet, la plupart du temps, le problème ne les touche pas directement.

Erika Stäuble voit dans la pénurie de places d'accueil un instrument évident de la politique de l'emploi. Elle

servirait à pousser les femmes, concurrentes des hommes, hors du marché du travail. Et d'en tirer la conclusion logique suivante: la stratégie de promotion des femmes que les entreprises mènent de manière isolée (action «des paroles aux actes» par ex.) n'apporte rien. Pour que famille et activité professionnelle soient compatibles, il faut que les hommes prennent en charge leur part de travail éducatif et ménager. Le volontarisme ne mènera pas bien loin, ce qu'il faut, ce sont de véritables stratégies.

■ Le bât blesse dès qu'il s'agit de passer aux actes

De plus, le néo-libéralisme a exercé une influence particulièrement néfaste en accentuant l'opposition entre travail rémunéré et non rémunéré. De plus en plus souvent, les femmes sont sacrifiées sur l'autel de la croissance économique. L'économie se défait de tous les secteurs non rentables pour les transférer dans le secteur du travail gratuit. Les femmes sont donc une fois de plus les premières à en faire les frais et aussi les premières renvoyées au foyer.

Malgré son bilan globalement négatif, Erika Stäuble perçoit aussi des progrès. De fait, les femmes ont remporté quelques victoires importantes durant la dernière décennie. Il faut aussi relever la proportion régulièrement croissante de femmes dans les effectifs des syndicats. Malgré cela, les organisations des travailleuses et des travailleurs ont de la peine à traiter les questions que l'on dit «féminines», alors qu'elles concernent en premier lieu les hommes. Certes, la discussion va bon train, on dresse des listes de re-

vendications, mais ça coïncide de toutes parts dès qu'il s'agit de passer à l'action. Erika Stäuble distingue trois domaines principaux auxquels les syndicats devront s'atteler dans les prochains temps:

- Ils devront élargir leur notion de l'économie au travail non rémunéré.
- Cette extension implique qu'ils remettent en question aussi les modes de vie traditionnels des hommes et les privilèges dont ils jouissent, et partant, la politique syndicale menée jusqu'ici. Un juste partage social du travail passe par une urgente et nécessaire émancipation des hommes.
- La question toujours problématique de la prise en charge des enfants en dehors de la famille devra également constituer l'un des axes de l'action syndicale future.

Enquête de la FTMH: les femmes victimes de la double charge de travail

Des pistes pour un travail concret à la base ont été présentées aux participant(e)s à l'atelier de travail par Eva Ecoffey, secrétaire responsable des femmes à la FTMH. La commission féminine de la FTMH vient de réaliser une enquête auprès des travailleuses de l'horlogerie et de la métallurgie. But de l'opération: établir comment les femmes occupées dans le secteur secondaire – nombre d'entre elles sont sans qualifications – parviennent à concilier activité professionnelle et tâches familiales. A ce jour, aucune

étude scientifique ne s'est en effet penchée sur la réalité et les aspirations des femmes de la catégorie des bas salaires. Le retour de 1815 questionnaires (16%) est étonnamment bon. Il ressort de l'étude que 95 pour cent des femmes travaillent par nécessité économique. Le besoin d'indépendance ou le plaisir de travailler ne figurent pas au premier plan; 66 pour cent des femmes interrogées ont des enfants; 44 pour cent vivaient avec leurs enfants au moment de l'enquête et 10 pour cent d'entre elles les élèvent seules. Sur toutes les femmes ayant retourné leur questionnaire, 91 pour cent ont indiqué que la responsabilité du ménage, de l'éducation et de la prise en charge des enfants leur incombait. De nombreuses femmes ont ainsi déclaré souffrir d'une double voire d'une triple journée.

De l'avis d'Eva Ecoffey, l'enquête montre qu'il faut développer des stratégies syndicales nouvelles pour les femmes à faibles revenus. C'est pourquoi la commission féminine de la FTMH s'est fondée sur les résultats de l'enquête pour définir son programme d'action et ses revendications. Le problème majeur réside dans la difficulté de concilier vie professionnelle et vie familiale. La multiplication des postes à temps partiel ne résout rien, puisque cette solution ne peut probablement entrer en ligne de compte que pour des hommes et des femmes occupant des postes de cadres supérieurs.

Après ces si riches exposés sur les nombreuses inégalités qui subsistent dans le monde du travail et dans la vie de famille, la balle était dans le camp des participant(e)s, invités à proposer des mesures concrètes pour remédier à ces disparités. Outre les revendications «classiques» que sont l'égalité des salaires, la multiplication des

postes à temps partiel, le congé maternité/congé parental, la reconnaissance des tâches de prise en charge dans les assurances sociales et l'augmentation des allocations familiales, les participant(e)s ont proposé une série de nouvelles mesures.

Propositions de l'assemblée plénière

- Les femmes doivent apprendre à résister et à ne pas accepter sans mot dire ou en maugréant le gros du travail non rémunéré.
- Il faut relever les bas salaires et baisser les hauts salaires en conséquence. Un salaire minimum doit être fixé pour le travail à temps partiel.
- Il faut veiller à transmettre aux enfants, par le biais de l'éducation familiale et scolaire, une image différente de la division sociale du travail.
- Modèle travail salarié/travail social: hommes et femmes travaillent 25 heures par semaine pour un salaire; ils doivent consacrer 15 heures aux tâches sociales qui englobent tout le travail de prise en charge. Quiconque se refuse à accomplir ce travail social doit être «pénalisé» par des mesures relevant de l'économie de marché. On pourrait envisager par exemple une majoration massive des impôts.
- Des places d'accueil doivent être garanties à tous les parents. Cette tâche incombe aux pouvoirs publics mais requiert aussi une

participation obligatoire des employeurs.

- Il faut lier les assurances sociales aux personnes et non plus au travail salarié.

Du côté des hommes

Les propositions concernant les hommes furent de nature fort diverse. Les uns plaidaient pour un changement de mentalité porté par un travail d'animation et de conscientisation accru. C'est l'unique moyen pour amener les hommes à reconnaître la nécessité d'un partage du travail. Il faut aussi que les hommes commencent à exiger plus souvent des postes à temps partiel. Pour d'autres participant(e)s, les hommes comme les femmes sont victimes du système social dominant qui ne leur laisse aucun choix et les enferme dans des rôles bien établis. Seule une pression politique renforcée et la contrainte pourraient impulser des changements.

Disparités syndicales

Un troisième volet d'information était destiné à renseigner les participant(e)s sur les stratégies mises en place par les syndicats. Bettina Kurz, secrétaire responsable des femmes au SSP, a souligné dans son exposé que le changement de mentalité dans la société exigeait un changement de mentalité également au sein des syndicats. Ce changement doit passer par une réforme des structures et de la culture interne. A son avis, le rôle des syndi-

cats ne peut se limiter à formuler des revendications, les syndicats se doivent de prêcher par l'exemple et d'inclure enfin les revendications féminines dans leurs revendications d'ensemble. Le SSP s'emploie à l'heure actuelle à inscrire l'ensemble des revendications et des thèmes en lien avec les femmes dans un programme de travail à caractère général.

Du côté de la FTMH, a relaté Eva Ecoffey, les choses n'en sont pas encore là. Le syndicat est néanmoins parvenu à imposer un congé de maternité de 14 semaines dans la métallurgie. Pendant ce congé les femmes ont droit au plein salaire, qu'elles cessent ou non leur activité après la naissance de leur enfant. La FTMH a en outre réussi à introduire dans la convention collective de travail (CCT) un article de formulation un peu vague qui demande l'introduction d'horaires de travail adaptés aux besoins des travailleuses et travailleurs ayant des charges familiales. Du côté de la FCTA, a rapporté sa secrétaire Doris Balmer, on s'est efforcé d'introduire dans la CCT de l'industrie du chocolat la revendication «à travail de valeur égale, salaire égal». La fédération y est parvenue grâce à une nouvelle définition des catégories salariales. Le type de travail et les critères de classement dans les différentes catégories ont fait l'objet d'une description beaucoup plus détaillée que par le passé. Le résultat est concluant: plus de la moitié des femmes ont vu leur salaire augmenter. L'exercice a toutefois aussi fait des perdants puisqu'un tiers des travailleurs ont été relégués dans une catégorie inférieure. Ces derniers ont toutefois conservé leurs acquis salariaux. Cette garantie était indispensable pour ne pas faire capoter l'ensemble du projet.

✱ Encore loin du but

Dans une deuxième période consacrée au travail en groupe, les participant(e)s ont été appelés à mesurer l'avancée des diverses fédérations par rapport aux objectifs définis au Congrès d'Interlaken (mesures actives pour les femmes). Les progrès les plus marquants ont été enregistrés, souvent grâce avant tout à la ceo, dans le domaine de l'offre de formation. Néanmoins, tout n'y est encore pas pour le mieux dans le meilleur des mondes, a estimé le groupe de travail. Dans tous les autres domaines – négociations conventionnelles, encadrement des membres, structures fédératives, quotas – les participant(e) discernent de très timides avancées, mais aussi des améliorations plus prometteuses. L'éventail est très large et certaines fédérations ont vraiment marqué de nets progrès. Toutefois, on est encore loin des objectifs fixés au dernier Congrès. Pour s'en convaincre, il a suffi d'écouter un collègue de l'Union-PTT s'insurger contre le fait que les organes dirigeants de son syndicat soient restés un club d'hommes. Et de conclure que cette chasse gardée témoignait d'une faiblesse évidente.

Christine Valentin