



## Les syndicats et l'égalité des sexes (SynEga)

Résumé des résultats – version longue

### Equipe du projet :

Prof. Olivier Fillieule, Dr Martina Avanza, Dr Philippe Blanchard, Dr Hervé Rayner, Gilles Descloux, Stéphanie Monay et Vanessa Monney

### Contact :

Prof. Olivier Fillieule  
Institut d'études politiques et internationales (IEPI)  
Université de Lausanne  
Bâtiment Géopolis  
1015 Lausanne  
T: +41 21 692 31 44  
[olivier.fillieule@unil.ch](mailto:olivier.fillieule@unil.ch)

Mai 2014

# Summary of results and recommendations for stakeholders and the public

## Constats, hypothèses, méthodes et matériaux

En Suisse, les chercheur.e.s ont peu examiné l'action syndicale et ses éventuels effets sur la dynamique de l'égalité professionnelle et les politiques d'égalité. Les syndicats sont pourtant des acteurs incontournables des relations professionnelles dont le rôle ne peut être négligé dans le cadre d'une réflexion, qui est celle du PNR 60, sur les avancées et les résistances en matière d'égalité entre les hommes et les femmes. Notre recherche avait pour but de combler cette lacune et de répondre à la question suivante : en quoi et comment les différentes organisations syndicales participent-elles à la dynamique de l'égalité de fait entre les sexes ?

Pour aborder les syndicats en tant qu'acteurs des dynamiques de l'égalité professionnelle nous les avons analysés sous deux angles :

- 1- En tant qu'acteurs centraux des relations professionnelles impulsant, ou pas, des mesures visant à promouvoir l'égalité dans le monde du travail (égalité salariale, conciliation famille-travail, temps partiel, etc.).
- 2- En tant qu'organisations qui sont aussi des espaces de mise au travail où se (re)produisent des inégalités de genre, et qui mettent en oeuvre (ou pas) des mesures de promotion de l'égalité entre leurs salarié.e.s et dans leurs instances.

L'enquête a reposé sur un questionnaire auto-administré adressé aux syndicats helvétiques appartenant aux deux faitières, l'Union Syndicale Suisse (USS qui regroupe 14 syndicats de tradition de gauche) et Travail.Suisse (TS qui regroupe 9 syndicats de tradition chrétienne), dans le souci de couvrir la diversité idéologique du paysage syndical. Les cantons de Vaud, Bâle et Tessin où les syndicats Unia, SSP-VPOD (de l'USS) et Syna, plus l'OCST pour le Tessin (de TS) sont présents, ont fait l'objet d'une analyse qualitative grâce notamment à 95 entretiens approfondis, de type récit de vie, mais aussi au moyen d'une analyse documentaire détaillée. L'analyse du niveau national repose quant à elle essentiellement sur les 996 questionnaires (sur un bassin de 2500 à 3000 personnes) récoltés et qui nous permettent de reconstituer les carrières syndicales, militantes, professionnelles et familiales des militant.e.s ou salarié.e.s des syndicats.

## Résultats

L'enquête a montré que les syndicats affiliés à l'USS sont davantage engagés, tant à l'interne qu'à l'externe, dans des pratiques de promotion de l'égalité. Dans les syndicats chrétiens, ces dernières restent peu pensées, voire peu légitimes, même si une récente féminisation du personnel syndical de ces syndicats et des tentatives d'y structurer des groupes femmes nous laissent penser que des changements en la matière sont possibles sur le moyen terme. Quant aux syndicats affiliés à l'USS que nous avons étudiés, ils disposent, même si de façon différenciée entre eux, de groupes femmes structurés, de postes consacrés à la question égalité et de quotas internes tant pour les postes salariés que dans les instances militantes. Leur engagement, grâce en particulier à leurs groupes femmes, pour faire progresser l'égalité est donc certain.

### **Le rôle central des commissions femmes.**

En 1950, la première conférence des membres féminins du SSP revendiquait l'égalité des salaires entre femmes et hommes pour un travail égal. Aujourd'hui une commission femmes non mixte existe au niveau national ainsi que dans certaines régions, avec des différences territoriales très fortes entre régions où ces groupes sont très actifs (comme à Lausanne) et régions où ils n'existent même pas ou plus (comme à Bâle).

Avec la naissance d'Unia, les deux groupes de femmes actifs dans la FTMH et dans le SIB fusionnent et donnent le jour au Groupe d'Intérêt Femmes (GI Femmes), dont font partie d'office tous les membres de sexe féminin (non mixte). Le GI Femmes se compose de trois organes : la conférence des femmes Unia (sorte d'assemblée élargie), la commission féminine Unia (sorte de comité ou de bureau) et les groupes régionaux du GI Femmes.

A Unia comme au SSP-VPOD le rôle des commissions femmes est central dans la promotion des politiques d'égalité tant en interne qu'en externe. Cependant, dans les deux contextes, la question se pose quant au risque de marginalisation des questions d'égalité qui, systématiquement renvoyées aux commissions femmes, ne sont pas abordées de façon transversale au sein des syndicats. Ceci n'est pas forcément dû à une volonté délibérée, mais peut par exemple être lié à une impossibilité des militantes engagées dans les commissions femmes d'assister en plus à d'autres instances où elles pourraient relayer le travail fait et les réflexions menées au sein des groupes non mixtes que sont les commissions femmes. Que cela soit dû à une volonté de se « débarrasser » des questions d'égalité en les renvoyant aux commissions femmes ou à des difficultés organisationnelles, le fait est que les questions d'égalité ont du mal à sortir du cadre de ces commissions et risquent donc d'être perçues

comme des revendications sectorielles (concernant uniquement les femmes) et non pas transversales. Longtemps invisible, la commission « Femmes » de Syna est pour la première fois mentionnée dans le rapport d'activité de 2006, mais son existence semble de papier. Le turn-over à sa tête (trois femmes se sont rapidement succédées) est à la fois une cause et un effet de la place marginale de la parité dans l'argumentaire de Syna. A l'OCST, la « coordination femmes-travail » est mise sur pied en 1992. Mais la brusque disparition, en 2007, de la leader Mara Valente interrompt l'activité du groupe, en veille jusqu'en 2011 année où des tentatives ont été faites pour le relancer. Cette évolution témoigne de la faible institutionnalisation de la cause des femmes au sein de l'OCST. L'activité de la Coordination femmes-travail demeure d'ailleurs à ce jour très modeste.

### **Les politiques d'égalité à l'interne-1. La question des quotas.**

Du fait de son ancrage dans des secteurs fortement féminisés (les femmes sont désormais majoritaires au SSP) et de la mobilisation du groupe femmes sur ces questions, le SSP devient rapidement l'un des syndicats disposant des règles les plus strictes en matière d'égalité. En 1995, le Comité fédératif du SSP accepte des propositions de quotas exigeant qu'au moins 50 % des postes dans tous les organes doivent être attribués aux femmes, et que la représentation de chaque sexe au sein du Comité directeur et du Comité fédératif soit limitée à 60 %. Trois ans plus tard, la Conférence fédérative des femmes commande la rédaction bisannuelle d'un rapport « détaillé sur la répartition selon le sexe des membres dans les sections et dans les comités de section ». Au niveau des instances militantes, le principe général est que les femmes doivent être représentées dans les organes fédératifs au moins proportionnellement à leur effectif au sein du syndicat. Dans les faits, ces principes placent le syndicat devant des résistances actives ou non face à une politique de quotas et devant la difficulté de trouver suffisamment de candidatures féminines. Les objectifs sont néanmoins remplis dans la plupart des organes fédératifs. Par ailleurs, l'ensemble des organes supérieurs, excepté le Congrès, est soumis à des quotas et ceux-ci sont respectés dans la majorité des cas. Le fait qu'il existe des quotas assez contraignants, que des rapports d'évaluation soient financés par le syndicat, et que ceux-ci dénoncent les écarts aux objectifs fixés suggère que l'égalité fait partie des priorités du SSP. Cependant, dans la pratique, les régions appliquent de manière très différenciée ces quotas sans que des sanctions ne soient appliquées.

Quant à Unia, le congrès fondateur de 2004 introduit un système de quotas dans les différents organes à hauteur de 25 % (depuis 2008, 33%). En ce qui concerne les salarié.e.s du syndicat, le dépassement du seuil de 20 % figure dans les sept objectifs définis par le syndicat pour la période 2009-2012 et a été atteint quasiment dans toutes les régions. La volonté de syndiquer le secteur tertiaire participe à cette dynamique de féminisation. Un contrôle national veille chaque année au respect et à la progression des quotas. Contraints de respecter des quotas ambitieux et relativement contrôlés, les secrétaires et responsables du syndicat font parfois face à la difficulté d'avoir des hommes renonçant aux postes de pouvoir et des femmes disponibles et disposées à l'action syndicale. Ce grand écart entre des effectifs militants majoritairement masculins d'une part (à peine 20% de femmes parmi les membres d'Unia), et une politique de quotas réajustée à la hausse d'autre part, témoigne d'un effort en faveur d'une promotion des femmes aux postes décisionnels. Toutefois, ce constat doit être nuancé dans la mesure où une grande partie des femmes cadres occupent des postes administratifs – moins payés et moins valorisés car plus rarement pensés comme synonymes d'engagement politique ou de « don de soi » ou des postes dans les branches féminisées difficiles à organiser et pendant longtemps peu valorisées au sein du syndicat.

Les statuts de Syna exigent « une représentation équitable des sexes » au sein du Comité, et le Comité directeur invite les sections régionales à en tenir compte lors du choix des délégué.e.s au Congrès et à l'Assemblée. La présence d'une femme sur cinq membres au Comité directeur, et de cinq femmes sur vingt-et-un membres au Comité central laisse penser que ces quotas sont en réalité peu contraignants. Par ailleurs, aucun quota ne régit les autres organes du syndicat. Une division sexuée du travail classique s'opère avec des postes politiques largement monopolisés par les hommes et les postes administratifs et ceux de la caisse de chômage quant à eux majoritairement occupés par des femmes. Le fait que l'implantation du syndicat reste ancrée dans des branches essentiellement masculines et le manque de groupe d'intérêt femmes actif au sein de sa structure jouent certainement un rôle. Ceci dit, l'application de quotas n'est pas perçue par tou.te.s les secrétaires syndicaux.ales comme une mesure adéquate et souhaitable, considérant en particulier qu'elle contredit le « principe de compétence ». Il n'est d'ailleurs pas hasardeux de penser que ce type d'argument soit partagé par d'autres syndicalistes au sein des autres syndicats, y compris parmi les plus progressistes en matière d'égalité.

Enfin, le personnel dirigeant de l'OCST reste presque exclusivement masculin : durant l'enquête, aucune femme ne figure parmi les cinq postes les plus hauts placés, aucune non plus parmi les dix membres du Conseil exécutif. En 2011, la seule femme présente au sein du Conseil exécutif a démissionné. Aucune femme non plus parmi les secrétaires régionaux ou les responsables sectoriels. En revanche, les postes de secrétariat et de standardistes sont tous occupés par des femmes. Cette division genrée du travail au sein du syndicat est durement vécue par certaines membres de la Coordination femme-travail. En revanche, beaucoup de jeunes diplômé.e.s ont été récemment recruté.e.s par l'OCST dont une moitié de femmes, ce qui fait dire tant aux dirigeants qu'aux nouvelles recrues de sexe féminin que des femmes devraient intégrer la hiérarchie « dans les années à venir », notamment à partir du congrès prévu en 2014.

### **Les politiques d'égalité à l'interne-2. La question des ressources dédiées (sur le papier et dans les faits).**

Le SSP consacre un poste de secrétariat central à Lausanne et un autre à Zurich en faveur de la politique d'égalité. De plus, le travail concernant les femmes et l'égalité figure dans le cahier des charges d'une secrétaire syndicale par région - en fonction de la taille de la région 10 % à 30 % de postes sont théoriquement prévus pour ce travail. Dans les faits, ces postes connaissant régulièrement des périodes de désertes. Or, le fait qu'une région s'occupe intensivement de la politique des femmes dépend largement de l'existence d'un poste interne suffisamment doté en ressources, le plus souvent une secrétaire syndicale. Toutefois, certaines régions disposent bien d'une secrétaire pour l'égalité, mais l'absence de réelle motivation des femmes de la base peut avorter toute tentative de mobilisation. Ces propos soulignent la difficulté à mettre en place sur la durée des groupes femmes travaillant spécifiquement sur des questions d'égalité, y compris lorsque cette tâche est inscrite dans les cahiers des charges.

Sur le papier, la place importante de la question égalité chez Unia est évidente. L'allocation de moyens prévoyant des responsables égalité en est un exemple. Dès le début des activités du syndicat, chaque organisation régionale dispose d'au moins une responsable locale en charge de l'égalité, pour un total de plus de vingt salariées qui affichent sur leur cahier des charges la prise en compte du dossier «égalité». Dans la réalité, le travail égalité est souvent fait en plus de cahiers des charges assez lourds et n'est pas suffisamment pris en compte.

Chez Syna la place des femmes est relativement peu abordée dans les différents rapports d'activité : il n'est nullement question d'interrogation réelle sur l'égalité entre hommes et femmes à l'interne. Les mentions se limitent à identifier les femmes comme nouvelles « cibles » pour le recrutement. Le syndicat semble néanmoins attentif à l'égalité salariale à l'interne, en particulier par le recours au logiciel Logib. Il n'en demeure pas moins que, mis à part quelques actions périodiques, la question de l'égalité au sein même du syndicat reste vaporeuse, et ce quand bien même certain.e.s syndicalistes déplorent l'absence de mesures.

Enfin, la Coordination Femme-travail de l'OCST cherche encore à se faire reconnaître au sein même du syndicat, ce qui ne va pas de soi étant donné le scepticisme, voire en certaines occasions l'hostilité rencontrée.

### **Les politiques d'égalité à l'externe. Promouvoir l'égalité femme-homme.**

Le SSP est actif dans de nombreuses campagnes et actions en faveur de l'égalité, notamment à partir du Congrès de 1991. Les mesures adoptées lors de ce Congrès concernant l'égalité des salaires entre hommes et femmes sont essentiellement guidées par une approche juridique et coercitive (sanction pénale) : introduction de quotas, mise en place de bureaux de promotion des femmes « hiérarchiquement haut placées » au sein des administrations, adoption de normes juridiques dans la législation suisse du travail et de préventions en vue de la lutte contre le harcèlement sexuel, etc. Le SSP publie également plusieurs brochures dont une petite dizaine mobilise un cadrage explicitement genré de l'égalité des sexes. Tout indique que le syndicat défend une vision d'après laquelle l'égalité passe par une meilleure répartition des tâches entre les hommes et les femmes dans le travail domestique et reproductif. Cela dit, la question de l'égalité est intégrée à plusieurs revendications centrales du syndicat (comme la réduction du temps de travail ou l'augmentation des salaires), et non pas isolée comme une question indépendante des autres revendications syndicales. Enfin, le programme « controlling pour l'égalité », qui vise à dépasser des actions sporadiques par une politique globale de l'égalité touchant tous les niveaux des organisations, marque le passage d'une « politique féminine à une politique de genre ». En ce sens, le SSP-VPOD revendique une approche sectorielle des inégalités professionnelles en menant des revendications pour que des métiers connotés au féminin (aides soignantes, assistantes maternelles, etc.) soient reconnus tant symboliquement qu'économiquement.

Unia, en raison de sa création et son orientation stratégique récente, ne mène que depuis quelques années des actions concrètes en matière d'égalité. Le Programme de politique égalitaire approuvé par la conférence des femmes forme le document-cadre fixant six piliers de lutte : l'égalité salariale, le salaire minimum, l'égalité des chances professionnelles, la conciliation entre vie privée et vie familiale, une prévoyance vieillesse non discriminatoire et l'augmentation de la syndicalisation des femmes. La lutte contre le harcèlement sexuel forme un deuxième front qui s'élargit en 2009. À l'égalité salariale et à la lutte contre le harcèlement sexuel s'ajoute un autre thème central, à savoir la « conciliation » famille-travail qui sera au coeur des actions syndicales de l'année 2009. Encore une fois, la distinction artificielle entre politique de l'égalité interne et externe masque ce qui en réalité est pensé dans une même droite ligne par le syndicat : rendre le syndicat attrayant en vue de recruter de nouveaux membres féminins.

Syna porte une grande attention à la famille, mais dans une perspective différente : si certaines actions syndicales vont dans le sens d'une meilleure « conciliation » entre travail et famille, la majorité d'entre elles confortent, plus qu'elles ne le dénoncent, le modèle de la famille traditionnelle. En effet, la conservation des liens familiaux demeure l'un des arguments en faveur de politiques telles que l'augmentation des allocations maternité, du congé paternité, des crèches, mais sans recourir à un cadrage genré.

À l'OCST, depuis les débuts, la défense de la famille constitue l'enjeu prioritaire du syndicat, mais tend à

occulter les inégalités entre hommes et femmes. D'ailleurs, la thématique de la parité hommes-femmes est absente des 46 prises de position recensées par le syndicat dans l'édition 2010 de son rapport d'activité annuel. Plusieurs facteurs semblent expliquer cette quasi-absence de la thématique de la parité chez les représentant.e.s de l'OCST, dont principalement la prégnance des milieux catholiques i.e. des dispositions sociales durables favorables à des rapports sociaux de sexe assez « traditionnels », et au « modèle familial traditionnel » qui, s'il demeure fort dans toute la Suisse, est sans doute plus prégnant au Tessin qu'ailleurs dans la Confédération.

## **Recommandations**

Ces recommandations s'adressent aux organisations syndicales, en particulier celles que nous avons étudiées de plus près, mais pas uniquement. Certaines des pistes de réflexion que nous proposons sont déjà à l'étude dans une partie des organisations syndicales, ou dans les commissions femmes de celles-ci qui mènent un travail réflexif important sur ces questions. Il ne s'agit donc pas de venir faire « la leçon » aux syndicats en distribuant bons ou mauvais points, mais de réfléchir, avec eux, à des pistes possibles pour faire avancer l'égalité entre femmes et hommes en leur sein et à l'efficacité de leur action en matière d'égalité dans le monde du travail. Des retours de présentation de la recherche sont prévus dans un futur proche et nous espérons lors de ces présentations engager la discussion avec les syndicats sur ces pistes de réflexion.

### **La féminisation : un ressort sur lequel appuyer une politique syndicale de l'égalité.**

Malgré l'hétérogénéité du paysage syndical suisse, toutes les organisations font face à la féminisation du marché du travail. Cette main d'œuvre féminine est largement majoritaire dans les secteurs précarisés, peu organisés et sans convention collective et constitue aussi un réservoir dans lequel les syndicats peuvent puiser. Un des éléments principaux que nous avons analysé est alors, depuis les années 1990, l'augmentation de la part relative, et parfois du nombre, des femmes dans les syndicats, ce alors même que le nombre d'hommes syndiqués tend à baisser. Si le SSP est depuis 2012 le premier syndicat regroupant plus de femmes syndiquées que d'hommes, d'autres organisations, ayant construit leur bassin de syndicalisation dans des secteurs peu féminisés, mettent eux aussi de nouvelles stratégies en place. Jusqu'au début des années 1990 le paysage syndical suisse reste stable et articulé à un modèle de syndicat industriel de branche. Le tertiaire, qui décolle à partir des années 1960 et que les femmes investissent massivement, est exclu du champ d'action des grandes fédérations. 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, p.184), les syndicats se détournent des salarié.e.s du tertiaire, majoritairement des femmes travaillant à temps partiel : « entre l'immédiat après-guerre et 1972, la proportion de femmes à l'USS chute de 14% à 8.3%, le taux le plus bas depuis 1910 » (Boillat et al, 2006, p. 217). 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), avec comme corollaire une chute du nombre de syndiqué.e.s dans le secteur. Avec la création d'Unia en 2005 s'opère un tournant, les femmes étant pensées comme une solution à l'hémorragie dans les secteurs d'activité traditionnels. Malgré la difficulté de recrutement dans ces branches, cette stratégie est payante, car le tertiaire, contrairement aux trois autres secteurs d'Unia est le seul qui présente un potentiel de progression. Très logiquement cela se traduit par une féminisation des effectifs. Même relative, (Unia gagne moins de 6 000 femmes en 7 ans), cette hausse permet de compenser le départ de près de 10 000 adhérent.e.s sur la même période. Dans les syndicats chrétiens, des stratégies similaires semblent se mettre peu à peu en place.

En plus de l'augmentation de la présence des femmes dans la milice des syndicats, un processus de féminisation similaire – parfois même plus important – a lieu dans le personnel syndical. En plus des politiques d'égalité internes, imposant des quotas (en particulier à Unia), d'autres dynamiques semblent favoriser l'entrée importante de femmes dans les postes rémunérés des syndicats. Un mouvement de professionnalisation semble avoir facilité la féminisation du personnel pour plusieurs raisons. Tout comme dans d'autres pays, auparavant le syndicaliste « typique » était un homme, travaillant à temps plein, travailleur manuel dans le secteur de la production privée [ou dans la construction dans le cas d'Unia] » (Kirton, 2006, p.12), 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, le cursus honorum du syndicaliste ouvrier se déclinant clairement au masculin (Contrepoids, 2006). Le fait ensuite que les syndicats (en particulier Unia, SSP, Syndicom dans notre étude) recrutent dans des filières universitaires (histoire, sciences sociales et politiques) largement féminisées rend disponible un vivier de diplômées qui, en raison des quotas et des besoins de personnel dans le tertiaire, peuvent être préférées aux hommes.

Ce double mouvement de féminisation, parmi les membres et parmi le personnel syndical, est le meilleur ressort sur lequel les acteurs syndicaux engagés en faveur de l'égalité peuvent s'appuyer pour vaincre les résistances présentes dans toutes les organisations syndicales, même si plus ou moins fortes selon le cas.

## Réfléchir au genre de la culture syndicale

Il n'est pas aisé de faire des recommandations qui s'appliquent à l'ensemble du monde syndical puisque celui-ci, nous l'avons montré, est profondément hétérogène en ce qui concerne la volonté de s'engager dans des mesures en faveur de l'égalité, tant internes qu'externes.

Concernant les syndicats de tradition chrétienne que nous avons étudiés, avant d'aller plus loin, il serait nécessaire de mettre en place un « secteur femmes » actif, doté de commissions, de moyens et de personnes se développe. Celui-ci pourrait alors agir, comme dans certains syndicats affiliés à l'USS, comme un levier, voire comme groupe d'intérêt à proprement parler, permettant que les questions d'égalité émergent enfin comme des enjeux importants dans ces syndicats.

Pour ce qui est des syndicats affiliés à l'USS, la question est plus complexe. Les syndicats que nous avons étudié de plus près, le SSP-VPOD et Unia, en particulier les « secteurs femmes » au sein de ces organisations, ont déjà beaucoup œuvré pour mettre en place des mesures favorisant l'égalité en leur sein. Ils sont actifs sur cette question dans le monde du travail. Dans ce contexte, le risque est de penser que le but de l'égalité, notamment en interne, a déjà été atteint (grâce aux quotas) et de ne pas pousser au delà la réflexion (ce qui rend d'ailleurs les tentatives des commissions femmes à ce sujet moins légitimes aux yeux de leurs collègues qui pensent que ce qui devait être fait a été fait). Or, nous considérons que les quotas, seuls, ne sauraient suffire et qu'il est également nécessaire de réfléchir à la culture syndicale. Pour appuyer notre propos nous développons ici le cas d'Unia, mais nous pensons que nos conclusions concernent également d'autres organisations qui ont mis en place des quotas.

Dans le cas d'Unia – qui a fait l'objet de l'analyse la plus approfondie - alors que l'augmentation de la présence à différents niveaux dans les structures du syndicat peut être considérée comme une avancée de l'égalité, nous voyons, en nous appuyant sur des entretiens biographiques réalisés auprès de secrétaires syndicales, que la féminisation à marche forcée du syndicat génère également des effets pervers : fort turn-over du personnel féminin, burn out, stigmatisation de la « femme-quota », sexisme, difficile conciliation vie privée-travail marquent en effet les carrières féminines à Unia où nous avons pu relever l'existence de formes spécifiques de souffrance au travail (Monney, Fillieule, Avanza, 2013). Nous soulignons alors les limites d'une politique volontariste de féminisation quand celle-ci ne s'accompagne pas d'un changement profond dans la culture organisationnelle du syndicat qui reste, aujourd'hui, profondément androcentrée. En effet, la conception du métier de syndicaliste à Unia (mais pas seulement) demeure largement indexée sur un modèle vocationnel d'engagement (modèle d'autant plus difficile à faire bouger qu'il est défendu aussi par de nombreuses femmes entrées en syndicalisme dans une logique militante affirmée). Dans un tel contexte, la revendication d'horaires maîtrisés ou réguliers est peu dicible car immédiatement associée à un manque de ferveur politique, stigmate qui risque de peser d'autant plus sur celles et ceux non issus de la base, d'entrée de jeu soupçonné.e.s de distance au monde ouvrier et donc aux préoccupations des militant.e.s. Enfin, pour clore ce tour d'horizon de tous les freins à la féminisation liés au caractère androcentré de l'organisation du syndicat, nous abordons brièvement ce qu'une de nos interviewées appelle « les souffrances de la femme quota ». L'équation est somme toute assez simple : dans la mesure où pratiquement rien n'est fait pour adapter les structures (gestion des carrières et organisation du travail) et la culture du syndicat à l'exigence de féminisation, il en découle que peu de femmes s'engagent activement et, lorsqu'elles le font, « elles sont envoyées au casse-pipe », ce qui nous ramène à la thématique du *turn over* et du *burn out*. L'ampleur prise par les burn out et les démissions de femmes dont les carrières sont accélérées par les quotas a conduit le comité central à adopter en 2011 un train de mesures avec notamment la prise en charge par la centrale des frais de salaire des femmes qui suivent une formation syndicale, la mise sur pied d'un *mentoring* pour assister les femmes cadres et de modules de formation continue spécifiques pour les femmes cadres, mentoring qui se développe en effet dans les deux régions sur lesquelles nous avons appuyé nos observations. S'il est trop tôt pour en apprécier les effets, l'on peut raisonnablement faire l'hypothèse que de telles solutions demeureront insuffisantes pour éliminer les effets pervers liés à une politique de quotas somme toute assez exigeante mais ne s'accompagnant pas d'une volonté de réformer profondément la culture organisationnelle du syndicat.

A ce sujet, nous nous interrogeons si, au lieu de former les femmes uniquement, les syndicats ne feraient-ils pas mieux de former tout leur personnel aux questions d'égalité pour le rendre sensibles aux contraintes qui pèsent sur les carrières féminines, aux logiques genrées qui structurent les pratiques de leur organisation etc. Tant que les organisations continuent à fonctionner sur le modèle du militant s'engageant « corps et âme », les femmes, qui, en raison d'une socialisation différenciée, valorisent souvent leur investissement dans différentes sphères de vie - professionnelle, familiale, amicale, militante – et sur lesquels reposent encore largement la prise en charge de la sphère privée – y compris dans ces milieux « pro-égalité » - ne pourront pas facilement trouver leur place dans les syndicats.

### **Repenser le rôle et le fonctionnement des commissions femmes ?**

Les commissions femmes d'Unia et du SSP-VPOD ont joué, nous l'avons dit, un rôle absolument central dans la mise en place d'un agenda d'actions en faveur de l'égalité tant interne qu'externe. La question se pose néanmoins aujourd'hui de savoir si ces commissions ne deviennent pas un lieu où marginaliser les questions d'égalité comme si celles-ci ne concernaient que les femmes du syndicat. Les thématiques liées à l'égalité entre hommes et femmes sont en effet systématiquement traitées par les commissions femmes qui ont du mal à amener le reste du syndicat à s'y impliquer. Un exemple particulièrement parlant de cette dynamique a été le 14 juin 2011, journée de mobilisation nationale d'anniversaire de la « grève des femmes » du 14 juin 1991. Cette journée était officiellement une priorité pour l'ensemble des syndicats de l'USS. Sur le terrain, seules les commissions femmes s'en sont chargées et elles ont eu le plus grand mal à impliquer les collègues masculins dans le travail de mobilisation et organisation. Comme souvent, le travail pour l'égalité entre hommes et femmes est considéré comme un « programme de beau temps » que l'on délègue à quelques femmes mais qui, au final, suscite peu d'intérêt. Lors du 14 juin 2011, le travail d'organisation a été fait dans certaines régions avec d'autres femmes externes au syndicat (associations féministes, partis de gauche), mais pas avec les collègues masculins du syndicat, les comités d'organisation du 14 juin étant non mixtes. Cette non mixité des comités d'organisation a été critiquée une partie des syndicalistes et pourrait être questionnée. Sans forcément remettre en cause la non mixité de ces structures, la nécessité de penser leur ancrage dans l'ensemble de l'organisation semble nécessaire. La réflexion doit d'une part être posée au sein des structures femmes, mais la prise au sérieux du travail que ces commissions effectuent doit aussi être réfléchi par l'ensemble des syndicalistes.

Un risque inhérent aux commissions femmes est le fait que les militantes sensibles aux questions d'égalité et dans certains syndicats comme au SSP-VPOD, souvent formées aux études genre, qui font vivre ces commissions avec leur engagement et compétences, peuvent ainsi moins s'investir dans d'autres instances (comité de région ou dans leur secteur professionnel) pour faute de temps (elles travaillent et ont généralement des enfants). Leur lecture genrée des questions professionnelles serait pourtant précieuse dans des comités (de région ou de secteur) qui ont peu (voire pas) tendance à mener une lecture en termes de rapports sociaux de sexe, parfois par manque de compétence, souvent par résistance (la lecture en termes de classes sociales étant encore parfois considérée comme la seule légitime).

Bref, la question qui se pose est : comment faire en sorte que ces commissions ne se transforment pas en une instance de marginalisation des questions d'égalité mais contribuent au contraire à leur prise en compte par l'ensemble du syndicat ?

### **Bibliographie synthétique sur genre et syndicalisme**

Blanchard Philippe, Fillieule Olivier, Monney Vanessa, (2014, en cours de révision) "Coping with contradictory life spheres. Gendered Turning Points in Swiss Trade Union Careers", *Equality, Diversity and Inclusion*, special issue "The (Re-)Production of Gender(In-)Equality in the Life Course".

Boillat, V. Degen, B., Joris, E., Keller, S., Tanner, A. et Zimmermann, R. (dir.), 2006, *La valeur du travail. Histoire et histoires des syndicats suisses*, Lausanne, Antipodes.

Buscetto M., 2009, « Syndicaliste en entreprise : une activité si masculine », in Fillieule O., Roux P. (dir.), *Le sexe du militantisme*, Paris, Presses de Sciences Po.

Cockburn Cynthia, 1994, « Play of power : women, men and equality initiatives in a trade union », in S. Wright (ed), *Anthropology of Organizations*, London, Routledge, pp. 95-115.

Colgan Fiona, Ledwith Sue (dir.), 2002, *Gender, diversity and trade unions. International perspectives*, London, Routledge.

Contrepois, S., 2006, « France : un accès encore inégal et partiel aux différentes sphères de la représentation », *Recherches féministes*, 19(1), pp. 25-45.

Fillieule O., Monney V., 2013, « Quelques questions autour de l'observation et de l'analyse des rapports sociaux de sexe au sein des groupes militants », in Vendramin P. (dir.), *L'engagement militant*, Presses Universitaires de Louvain, pp.58-88.

Franzway S., 2000, « Women working in a greedy institution: commitment and emotional labour in the union movement », *Gender, Work and Organizations*, vol 7, n° 4, pp. 258-268.

Guillaume C., 2007, « Le syndicalisme à l'épreuve de la féminisation. La permanence " paradoxale " du plafond de verre à la CFDT », *Politix*, vol. 78, n° 2, pp. 39-63.

- Guillaume C., Pochic S., 2009, «Quand les politiques volontaristes de mixité ne suffisent pas : les leçons du syndicalisme anglais », *Cahiers du genre*, 47, pp. 145-168.
- Guillaume C., Pochic S., 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*, 29(1).
- Gül L., 2004, « "L'égalité a de la peine à faire son chemin": Les femmes et l'égalité dans le syndicat FTMH » in *Syndicat FTMH: Voies multiples, but unique: Regard sur le syndicat FTMH 1970-2000*, Lausanne, Editions Payot, p. 95-106.
- Henchoz M., 2004, *Le discours syndical sur la juste égalité : une étude de cas*, mémoire de DEA en études genre, Université de Lausanne.
- Horat S., 2008, « Action syndicale et féminisme: les SUD à l'épreuve du genre », Mémoire de DEA en sociologie politique, Université Paris I Sorbonne.
- Hug A., 2006, « 14 juin 1991, "Mieux qu'un rêve, une grève" » in Boillat V. et al, *La valeur du travail. Histoire et histoires des syndicats suisses*, Lausanne, Editions Antipodes, pp. 244-245.
- Kergoat D et al (dir.), 1992, *Les infirmières et leur Coordination, 1988-1989*, Paris, Éditions Lamarre.
- Kirton G., 2006, *The Making of Women Trade Unionists*, Ashgate, Aldershot.
- Kirton G., Healy G., 1999, « Transforming union women : the role of women trade union officials in union renewal », *Industrial Relations Journal*, vol. 30 (1), pp. 31-45.
- Le Quentrec Y., Rieu A., Lapeyre N., 2002, « Femmes dans la prise de décision politique et syndicale : pour quels changements ? », *UTINAM , Revue de Sociologie et d'Anthropologie*, 5, pp. 59-85.
- Le Quentrec, 1998, « Les obstacles aux pratiques syndicales des femmes » dans J. Martin (dir), *La Parité, enjeux et mise en oeuvre*, Toulouse, Presses.
- Mahaim A., Gaillard-Christen U., 2000, « Femmes et syndicats » in *Union syndicale suisse: Un siècle d'Union syndicale suisse 1880-1980*, Fribourg, Office du livre, pp. 127-139.
- Maruani M., 1979, *Les syndicats à l'épreuve du féminisme*, Paris, Editions Syros.
- Monney V., Fillieule O., Avanza M., 2013, « Les souffrances de la femme quota », *Travail, genre et sociétés*, n°30, pp.91-109.
- Rodriguez T., 2012, « Quand les femmes frappent à la porte des syndicats. Enquête sur la participation du syndicat Unia à la mise sur pied d'une mobilisation féministe », mémoire de Master en Sciences Politiques, Université de Lusanne.
- Silvera R., 2009, «Le nouveau défi de l'égalité pour le syndicalisme français : l'exemple de la charte de la CGT », "document de travail n°14", Actes de la journée d'études du 15 juin 2009 à l'EHESS à Paris sur le thème de: Genre et syndicalisme, regards croisés franco-anglais , pp. 35-42.
- Silvera R., 2006, « Le défi de l'approche intégrée de l'égalité pour le syndicalisme en Europe », *Revue de l'IREs*, 50 (1), pp. 137-172
- Studer B., 2001, « Die Arbeiterorganisationen und der gesetzliche Sonderschutz für Frauen » in Wecker R., Studer B., Sutter G., *Die schutzbedürftige Frau." Zur Konstruktion von Geschlecht durch Mutterschaftsversicherung, Nachtarbeitverbot und Sonderschutzgesetzgebung*, Zurich, Chronos Verlag, p. 51-72.
- Trat J., 2006, « La responsable féministe, la "mauvaise tête" dans les organisations mixtes. Note de recherche », *Cahiers du genre* (Hors série).
- Trat J., Zylberberg-Hocquard M-H., 2000, « La participation des femmes aux instances de décision des syndicats à différents niveaux », rapport d'enquête, Paris.
- Zylberberg-Hocquard M-H., 1978, *Féminisme et syndicalisme en France*, Paris, Anthropos.