

Olivier Fillieule, Vanessa Monney
et Hervé Rayner

LE MÉTIER ET LA VOCATION DE SYNDICALISTE



Le livre politique - Crapul

Antipodes

LE MÉTIER ET LA VOCATION DE SYNDICALISTE

« LE LIVRE POLITIQUE - CRAPUL »

Collection dirigée par le Centre de recherche sur l'action politique de l'Université de Lausanne. Elle accueille des travaux de sociologie du politique, sans exclusive de méthodes, portant en particulier sur les rapports diversifiés à l'univers politique, les mobilisations collectives, la construction des problèmes publics et l'analyse des institutions politiques.

Elle vise à favoriser une meilleure compréhension de la société dans ses dimensions politiques.

REMERCIEMENTS

L'impression de ce livre a reçu le soutien du Fonds des publications de l'Université de Lausanne et du Pôle de recherche national Lives.

Publié avec le soutien du Fonds national suisse de la recherche scientifique.



Les Éditions Antipodes bénéficient d'une prime d'encouragement de l'Office fédéral de la culture pour les années 2019-2020.

MISE EN PAGE

Fanny Tinner | chezfanny.ch

CORRECTION

Isabelle Sbrissa

COUVERTURE

Honoré Daumier, *The Uprising (L'Émeute)*, 1848 or later, Oil on canvas 34 ½ x 44 ½ in.; 87,63 x 113,03 cm. The Phillips Collection, Washington, DC. Acquired 1925.



Ce texte est sous licence Creative Commons: elle vous oblige, si vous utilisez cet écrit, à en citer l'auteur-e, la source et l'éditeur original, sans modification du texte ou de l'extrait et sans utilisation commerciale.

© 2019, Éditions Antipodes

École-de-Commerce 3, 1004 Lausanne, Suisse

www.antipodes.ch – editions@antipodes.ch

DOI: 10.33056/ANTIPODES.11612

Papier, ISBN: 978-2-88901-161-2

PDF, ISBN: 978-2-88901-991-5

EPUB, ISBN: 978-2-88901-990-8

Olivier Fillieule, Vanessa Monney et Hervé Rayner

avec la collaboration de Philippe Blanchard,
Gilles Descloux et Stéphanie Monay

**LE MÉTIER ET LA VOCATION
DE SYNDICALISTE
L'ENQUÊTE SUISSE**

REMERCIEMENTS

Ce livre est tiré d'une recherche financée par le Fonds national de la recherche et s'inscrit dans le cadre du programme national de recherche 60 «Égalité entre hommes et femmes». L'enquête s'est déroulée de 2011 à 2016 et nous a amené·e·s à solliciter un grand nombre de personnes et d'institutions qu'il n'est pas possible de remercier dans le détail ici.

Au-delà de l'équipe signataire de l'ouvrage, la recherche a aussi bénéficié des apports d'Emmanuelle Lada, Magdalena Rosende et Martina Avanza, qui ont participé à l'élaboration et à l'obtention du projet, mais qui pour diverses raisons n'ont pas poursuivi l'aventure. Philip Balsiger et Simone Horat ont, pour leur part, contribué dans les premiers temps de la recherche à l'élaboration d'une cartographie du champ syndical suisse. Merci encore à Michaela Fisnar-Keggler pour la traduction du questionnaire, aux assistant·e·s étudiant·e·s de l'UNIL qui ont assuré avec scrupule la retranscription d'une partie des entretiens et participé au fastidieux travail de saisie et de recodage des données du questionnaire, aux étudiant·e·s du master en science politique de l'UNIL qui, en 2014-2015, ont participé à un cours séminaire sur le travail syndical animé par Olivier Fillieule et Vanessa Monney et nous ont suggéré d'intéressantes pistes d'analyse.

Notre entreprise a bénéficié d'un environnement institutionnel particulièrement favorable au sein de l'Institut d'études politiques, historiques et internationales de l'UNIL. Merci à Nicole Ferrari, Marie-France Oliva-Perez et Sabine Haxhimeri pour leur précieux appui, ainsi qu'à l'administration du décanat des Sciences sociales et politiques. Notre laboratoire de rattachement, le CRAPUL, a aussi joué un rôle essentiel dans le développement de la recherche, en nous offrant à plusieurs reprises l'occasion de discuter nos hypothèses et résultats. Plus précisément, un très grand merci à André Mach, Murielle Surdez et Bernard Voutat qui ont assuré la lourde tâche de lire et d'amender une première version finale du livre. Nous avons autant que possible tâché de suivre leurs précieuses recommandations. Merci également aux trois co-directeur·trice·s de la collection Le livre Politique du CRAPUL de nous avoir fait confiance et d'avoir accepté notre manuscrit. Merci encore aux collègues du Pôle de recherche national LIVES qui nous ont, à différents moments de la recherche, aidés à développer l'analyse statistique des données biographiques.

C'est enfin à nos enquêté-e-s que nous adressons nos plus chaleureux remerciements. Merci aux syndicalistes qui nous ont accueillis et donné de leur temps, ont pris la peine de nous initier aux arcanes de leur monde professionnel avec patience et générosité. Ce livre est aussi le leur et nous espérons sincèrement qu'ils y trouveront leur compte. Merci aussi aux femmes syndicalistes qui ont participé à un groupe de suivi du projet de recherche et qui nous ont en particulier aidés dans la construction et la relecture du questionnaire. Elles ont également joué un rôle déterminant dans la diffusion du questionnaire auprès des organisations. Merci donc à Christina Werder (USS), Corinne Schärer (Unia), Michela Bovolenta et Christine Flitner (SSP), Barbara Amsler (SEV), Thérèse Wüthrich (Syndicom), Valérie Borioli (Travail.Suisse). Remerciements également à Matthias Scheurer et Franziska Sager du VPOD Basel qui ont testé le questionnaire, à Julia Konstantinidis de Syna et à Tanja Brülisauer de Transfair qui en ont permis la diffusion dans leurs organisations.

INTRODUCTION

En Suisse, comme ailleurs en Europe, les inégalités professionnelles liées au sexe font l'objet d'une attention publique croissante. Par inégalités professionnelles, nous entendons ici à la fois les inégalités de rémunération entre travailleurs et travailleuses et les inégalités générées par les discriminations dans l'emploi, la formation et la progression des carrières en fonction du sexe ou de la situation de famille. Depuis trente ans, ces inégalités se sont à la fois déplacées et maintenues. Certaines de ces mutations sont favorables aux femmes, comme l'accès à des emplois qualifiés. Mais ce mouvement est allé de pair avec le renforcement des inégalités dans certains domaines et sont aussi apparues de nouvelles formes d'inégalité. Ce mouvement, *a priori* paradoxal, a donné lieu à d'importantes recherches sur le continent, alors qu'en Suisse l'action syndicale et ses effets supposés sur la dynamique de l'égalité professionnelle et les politiques d'égalité sont peu étudiés¹. Pourtant, après plusieurs décennies de résistances et de déni, nombre d'organisations syndicales helvétiques y accordent désormais une plus grande place², à l'instar de ce que l'on peut observer dans différents États européens³.

C'est dans ce contexte que le Conseil fédéral a lancé, en 2010, un programme national de recherche (PNR 60) pour lancer une réflexion critique sur l'état de l'égalité hommes femmes en Suisse⁴, nous donnant ainsi l'opportunité de mener une étude des politiques

1. Voir notamment Ebel, Burki, 2008; Marti, 2008; Natchkova, 2011; Valsangiacomo, Villiger, 2013 pour les travaux d'historien-ne-s et Mahaim, Gaillard-Christen, 1980; Gül, 2004.

2. Boillat *et al.*, 2006.

3. Colgan, Ledwith, 2002; Kirton, 2006; *Travail, genre et sociétés*, 2017; Guillaume, 2018; Giraud, Yon, Bérout, 2018.

4. Voir le rapport final du PNR: <http://www.pnr60.ch/fr>.

d'égalité dans le monde syndical, tant à l'externe en direction du monde du travail, qu'à l'interne comme employeur. Les syndicats sont en effet à la fois un espace organisationnel de mise en œuvre de politiques de promotion de l'égalité – comme lieu de mise au travail où se produisent des inégalités – et des acteurs de cette mise en œuvre dans d'autres espaces professionnels, en tant que figures clés du système de relations professionnelles. Les données de cette enquête, menée de 2011 à 2016⁵, fournissent la matière de ce livre, avec comme angle d'attaque la seule dimension interne des politiques d'égalité. Ce qui nous situe au croisement de la littérature sur le militantisme et l'engagement associatif, des études consacrées aux rapports sociaux de sexe, mais aussi de la sociologie du travail.

En effet, en Suisse, le travail syndical est principalement réalisé par des professionnel·le·s salarié·e·s, appuyé·e·s par des militant·e·s et soutenu·e·s par des membres cotisants. Ce sont les salarié·e·s, et tout particulièrement les secrétaires syndicaux·ales, dont nous avons exploré les trajectoires professionnelles. Qu'est-ce qui les conduit à embrasser ce métier? Quelles sont leurs propriétés sociales et les dispositions qui les y poussent? Par quelles voies s'opèrent la sélection des personnes (recrutement et déroulement des carrières) et la division du travail sexué dans ces dispositifs de travail que sont les syndicats? Autant de questions qui nous ont amené·e·s à nous interroger sur la nature du travail syndical, dont nous montrerons qu'il est profondément marqué par une éthique vocationnelle rendant difficile la réalisation d'un objectif d'égalité entre les sexes.

Ce faisant, nous espérons contribuer à la compréhension sociologique de ce qui souvent est perçu comme une énigme, voire une fatalité: ni la féminisation de la base syndicale ni la lente augmentation du nombre de femmes qui accèdent à des postes de pouvoir ne semblent parvenir à remettre en cause l'existence d'un plafond de verre⁶. Plus largement, le processus de féminisation des recrutements dans les organisations syndicales n'est pas synonyme d'avancées pour l'égalité entre les sexes, à l'instar des dynamiques obser-

5. Le projet SynEga a été conduit au CRAPUL Centre de Recherche sur l'Action Politique de l'Université de Lausanne (<http://www.unil.ch/iepi/page16548.html>) et sous la direction d'Olivier Fillieule, avec une doctorante (Vanessa Monney, en charge de l'enquête sur la partie germanophone), deux chercheurs seniors (Philippe Blanchard pour le suivi des analyses séquentielles, Hervé Rayner pour la partie italophone) et deux chercheur·euse·s juniors, Gilles Descloux et Stéphanie Monay.

6. Guillaume, Pochic, 2009; Kirton, 2006; *Travail, genre et sociétés*, 2017; Guillaume, 2018.

vées dans d'autres groupes professionnels⁷. Ce qui tient en partie à la persistance d'un modèle masculin de carrière (cumul des mandats, engagement intense et sacrifice d'autres sphères de vie)⁸, mais aussi à une acceptation ambivalente de la présence des femmes. Si les comportements ouvertement sexistes ou misogynes ne sont plus vraiment tolérés, si des revendications portant sur l'égalité des sexes sont intégrées dans les programmes, la présence des femmes et le soutien aux revendications féministes ne vont toujours pas de soi⁹. La promotion de mesures volontaristes (les quotas) a eu des effets mitigés et ambigus¹⁰.

TROIS CATÉGORIES DE PROTAGONISTES

On trouve principalement trois catégories d'acteurs dans les syndicats suisses : premièrement, *les membres cotisants* qui s'affilient sur une base individuelle et volontaire. Un grand nombre de ces personnes reçoivent par ce biais des informations sur les conditions de travail dans leur secteur. Elles sont invitées à participer occasionnellement à des assemblées générales de leur section ou de leur lieu de travail. Elles peuvent également solliciter le secrétariat du syndicat pour des questions concernant leurs conditions de travail, ou demander de l'aide, syndicale ou juridique, en cas de conflit sur leur lieu de travail ou avec une assurance sociale. L'affiliation leur permet également de suivre des formations proposées par l'institut Movendo pour l'Union syndicale suisse (ci-après USS), et Arc pour Travail. Suisse (ci-après TS). La deuxième catégorie regroupe *les militant·e·s*. Ces personnes sont actives syndicalement à la fois dans les structures internes des syndicats (comité de section, groupe d'intérêts des femmes, etc.), mais également sur leur lieu de travail, par exemple en participant au travail syndical d'une section ou d'un groupe syndical – diffusion de tracts et journaux, mobilisations, ou en tant qu'élu·e·s dans la commission du personnel de leur entreprise. Les militant·e·s les plus impliqu·e·s sont, dans certains syndicats, nommé·e·s les « personnes de confiance ». Le système de commission du personnel

7. Lada, 2005 ; Rosende, 2008.

8. Buscatto, 2009.

9. Trat, 2006.

10. Trat, Zylberberg-Hocquard, 2000.

est toutefois peu développé en Suisse et les élections en leur sein n'ont pas d'influence sur les finances des syndicats. Dans les groupes syndicaux actifs, certain-e-s militant-e-s effectuent un important travail syndical, parfois proche de celui d'un-e permanent-e. Mais les détachements syndicaux sont fort rares et la seule sanction d'un licenciement abusif consiste en une indemnité d'un montant maximal de six mois (très rarement octroyée par les tribunaux), ce qui ne permet aucune véritable protection, sauf dans les cantons et communes où les contrats de travail sont encore soumis au droit public permettant la réintégration d'une personne licenciée de manière abusive. En cas de bataille contre des restructurations, la jurisprudence du Tribunal fédéral a également considéré que le motif d'ordre économique constitue un motif justifié de licenciement des représentant-e-s élu-e-s du personnel qui ne bénéficient d'aucune protection particulière. Le dernier rapport de l'Organisation internationale du travail relève ainsi les lacunes du droit suisse à ce sujet qui ne respecte pas la convention signée par la Suisse. Tous ces éléments favorisent la prise en charge du travail syndical par des permanent-e-s, *des secrétaires syndicaux-ales*, non rattaché-e-s à l'entreprise. Ces personnes sont en charge du recrutement, des informations syndicales, des négociations avec l'État ou, dans les commissions paritaires gérant les conventions collectives, de l'organisation des groupes de salarié-e-s sur les lieux de travail, des instances internes, du conseil individualisé et de l'accompagnement des membres, etc. En parallèle, les syndicats emploient également des permanent-e-s s'occupant essentiellement du travail administratif de l'organisation. Elles, car il s'agit très majoritairement de femmes, s'occupent aussi plus largement des permanences téléphoniques, des guichets lorsqu'ils existent, de toute la gestion des affiliations, des envois, et de l'organisation pratique, par exemple des congrès.

UN DISPOSITIF D'ENQUÊTE MIXTE

Le dispositif d'enquête associe analyse quantitative (questionnaire postal auto-administré) et qualitative (analyse documentaire et entretiens biographiques approfondis). Nous ambitionnions de

couvrir du mieux possible la diversité du paysage syndical suisse, d'où le recours à un premier niveau à une enquête nationale par questionnaire – en ligne, avec option papier – auprès d'environ 2500 syndicalistes militant·e·s ou salarié·e·s des syndicats regroupé·e·s dans les deux faitières. Les invitations à participer ont été envoyées par l'intermédiaire des syndicats et des organisations professionnelles. L'enquête est inédite du point de vue de son extension, de sa taille et de la perspective adoptée: elle visait l'ensemble des membres actifs des 26 organisations membres (hors associées et observatrices) des faitières (TS et USS); elle comprend 60 questions, pour une durée de passation variant de vingt à septante minutes; elle traite de manière approfondie des parcours individuels en matière syndicale, professionnelle, résidentielle et familiale, avec les difficultés subséquentes en termes d'acceptation et de remémoration.

Hormis les difficultés inhérentes à toute opération de ce type et de cette envergure, la phase de passation a été compliquée par deux imprévus. D'une part, il s'est avéré que nombre d'organisations membres de TS. se conçoivent plutôt comme des organisations professionnelles que comme des syndicats de défense des intérêts des salarié·e·s. Nos prises de contact se sont avérées peu fructueuses auprès des membres de ces organisations. À titre d'exemple, Employés Suisses, très active dans l'industrie et en particulier en Suisse alémanique, se présente comme le centre de services et de compétence des employé·e·s (*Angestellten Schweiz sind das Dienstleistungs- und Kompetenzzentrum aller Angestellten*). Le second imprévu fut la pénétration lente et partielle au Tessin, pourtant creuset d'une tradition syndicale ancienne et originale, sans doute en raison d'une présence moins facile à assurer de manière continue pendant le temps de l'enquête. Le taux de réponse au sein de l'OCST illustre cette pénétration faible.

En dépit de ces difficultés, les taux de retour restent satisfaisants: 966 questionnaires ont été remplis de manière minimale, correctement répartis entre les régions linguistiques et entre les sexes. La taille du questionnaire a dissuadé entre 10% et 15% des visiteurs du site de répondre (une partie des 15% de visites blanches relève de personnes qui reviennent ultérieurement). Les 26% qui ont abandonné avant la dernière question ont tout de même fourni des informations exploitables, même si leurs profils ne pourront être entièrement documentés (voir annexe 1 en fin de volume). Pour

évaluer les retours, l'absence de population de référence pour les militant-e-s nous contraint à nous reporter sur les effectifs totaux de membres par organisation (voir annexe 2). Si on les rapporte aux répondant-e-s par organisation, on obtient un indice de la pénétration du questionnaire. Cet indice est imprécis, car le taux de syndicalisation varie d'une organisation à l'autre, et les effectifs sont fournis par les organisations, donc incertains. Mais cet indice donne un ordre de grandeur utile et permet la comparaison entre organisations.

Comme attendu, la pénétration de l'enquête dans TS (1,28) est nettement inférieure à celle dans l'USS (1,60). Cinq des six organisations de tête appartiennent à l'USS. La pénétration de TS est maintenue à un niveau correct grâce à une réception exceptionnelle chez Transfair (4,9), qui a fait bon accueil à toutes nos sollicitations: courriels aux militant-e-s, publication web internet et intranet, journal interne, présentation orale par nos soins lors du congrès des délégué-e-s. La deuxième plus grande organisation syndicale suisse, Syna, atteint un niveau correct (1,0), grâce à l'accueil que nous ont réservé ses responsables. Quant à Unia, elle représente 44% de l'échantillon total. Ce succès est lié à l'accueil favorable et à la bonne diffusion du questionnaire par les responsables d'Unia, à son organisation plus centralisée et hiérarchique, mais aussi au fait que l'organisation domine nettement le paysage syndical suisse par son nombre d'adhérent-e-s, de militant-e-s et d'employé-e-s. Il était important qu'elle soit bien représentée dans notre échantillon. Notons enfin que le niveau des faïtières est remarquablement représenté dans l'échantillon, grâce aux contacts directs pris en leur sein dès le début pour diffuser le questionnaire « par le haut » de l'organigramme. Ces taux de pénétration élevés sont importants pour cerner les différences sexuées dans les carrières en haut de l'échelle des responsabilités syndicales.

Au total, parmi les 966 répondant-e-s, 902 ont répondu de manière suffisante pour faire l'objet d'un traitement statistique multivarié et 711 ont suffisamment renseigné leurs parcours syndical, professionnel, familial, associatif et résidentiel pour permettre l'analyse de parcours de vie¹¹. Ces analyses de parcours – réduites à la population des secrétaires syndicaux-ales – permettent de

11. La diversité en termes d'organisation et de fonction syndicales, de sexe, d'âge, de diplôme et de lieu de résidence est satisfaisante à très satisfaisante parmi les 902, et *a fortiori* parmi les 711 répondant-e-s (voir annexe 3).

dresser une biographie collective et ont été réalisées au moyen d'une analyse séquentielle, ou d'appariement optimal, directement inspirée des travaux d'A. Abbott¹² et qui permet de prendre en compte le temps social, c'est-à-dire à la fois la nature des expériences individuelles, leur durée et leur ordre, soit le temps biographique, et le temps historique.

Parallèlement à l'administration et au traitement des données du questionnaire, nous avons mené 95 entretiens biographiques approfondis auprès de responsables syndicaux-ales, en français, italien et suisse-allemand et à des niveaux variés de responsabilité (voir annexe 4 pour un tableau synthétique). Ces entretiens biographiques constituent le cœur de l'enquête. Dans la sociologie interactionniste de la seconde école de Chicago, dont le lecteur verra qu'elle sous-tend largement nos analyses, un des textes fondateurs est la préface à *The Jack Roller* de Clifford Shaw par Howard Becker dans laquelle celui-ci propose une réflexion systématique sur la place du biographique dans la sociologie contemporaine que nous endossons entièrement :

Pour comprendre la conduite d'un individu, on doit savoir comment il percevait la situation, les obstacles qu'il croyait devoir affronter, les alternatives qu'il voyait s'ouvrir devant lui ; on ne peut comprendre les effets du champ des possibilités, des sous-cultures de la délinquance, des normes sociales et d'autres explications du comportement communément invoquées, qu'en les considérant du point de vue de l'acteur.¹³

Le recueil de données biographiques n'est cependant pas suffisant en soi pour comprendre comment des parcours individuels ou collectifs (lignées familiales, groupements, cohortes) sont liés, non à des traits psychologiques individuels, mais à des processus sociohistoriques incluant des valeurs et croyances, mais aussi des normes et règles socialement identifiables et comment, inversement, ces processus peuvent se comprendre à partir de l'analyse de leurs traductions individuelles. Autrement dit, l'histoire de vie repose sur une épistémologie particulière qui considère que « l'existence des individus et l'histoire de leur société ne se comprennent qu'ensemble »¹⁴ :

12. Abbott, 1983, 1995.

13. Becker, 1966, pp. V-VI. Voir également Bertaux et Kohli, 1984.

14. Wright Mills, 1959, p. 17.

l'existence sociale des individus est considérée comme un processus et l'histoire des sociétés et celle des individus sont traitées comme interdépendantes. Ensuite, l'histoire de vie oblige à raisonner en tenant toujours compte du déroulement des processus observés. Temporalité des âges, des contextes et des scènes d'interaction: «La dimension de la temporalité est bien le premier principe d'intelligibilité» d'une biographie¹⁵. Enfin, le matériau biographique permet de s'intéresser à la multiplicité des configurations dont les individus sont successivement ou simultanément partie prenante, soit la multiplicité des sphères de vie (travail, famille, activités sociales, militantisme, etc.), interdépendantes les unes des autres.

Comme tout matériau des sciences sociales, la donnée biographique recèle des difficultés et pose des questions épistémologiques et méthodologiques qui ont suscité une vaste littérature. Par définition toute connaissance du passé est «une connaissance par trace»¹⁶ et les sources orales n'y échappent évidemment pas. Faut-il pourtant considérer qu'elles sont de ce fait inutiles et trompeuses? Nous ne le pensons pas. Les entretiens biographiques permettent en effet de recueillir trois grandes catégories de données qui chacune posent des questions spécifiques: le souvenir des événements passés, leur datation, leur durée et la manière dont ils se succèdent; la mesure d'où en sont les individus à tel ou tel moment particulier de leur parcours de vie (ce qui renvoie à la cumulation des expériences, par exemple le nombre d'enfants, les années d'études ou encore l'expérience professionnelle); enfin, l'évaluation subjective par les individus de leur expérience de vie.

À propos de la valeur des évaluations subjectives pour le sociologue ou l'historien du temps présent, il existe toujours un risque de donner rétrospectivement un sens à la succession des événements sélectionnés par la personne interrogée. «Lorsqu'on fait le récit de sa vie, écrit Anselm Strauss, [...] on ordonne les événements de façon symbolique. Le sens qu'on donne à sa vie repose sur les concepts et les interprétations auxquels on accorde délibérément la primauté sur la multitude désordonnée des actes de son passé.»¹⁷ Et parce qu'il laisse transparaître «la chair palpitante du concret»¹⁸, l'entretien biographique a une puissance de suggestion et de fasci-

15. Coninck et Godard, 1989, p. 24.

16. Langlois et Seignobos, 1993 [1898], p. 65.

17. Strauss, 1992, pp. 153-154.

18. Passeron, 1980, p. 5.

nation sans pareille, il semble aller de soi, il paraît immédiatement intelligible, au risque d'évacuer toute interrogation critique sur la pertinence du récit et son exemplarité¹⁹.

Il existe cependant des manières d'améliorer la qualité des données les moins fiables que nous utilisons dans ce livre. Le recours d'une part à des données objectives du présent – par la confrontation des paroles aux situations observées, et du passé, par l'analyse documentaire. La biographie collective, d'autre part – les historiens parleraient plutôt de prosopographie. Cette biographie collective²⁰ permet d'échapper au piège du singulier, soit l'illusion d'une histoire totale appréhendée par une seule histoire de vie que Pierre Bourdieu nomme l'illusion biographique²¹. D'où l'importance de réinscrire systématiquement la singularité des trajectoires observées qualitativement dans une cartographie plus large esquissant les itinéraires possibles, les parcours de vie effectivement empruntés.

Les chapitres que l'on va lire, qu'ils recourent à des méthodes séquentielles à partir des données du questionnaire, à des analyses thématiques des entretiens biographiques ou encore à des portraits, ont pour point commun d'articuler les récits aux contextes auxquels ils se réfèrent aussi bien qu'aux propriétés des personnes interrogées, faisant ainsi entrevoir, au-delà de la singularité des itinéraires individuels, des régularités. Ce qui doit permettre, du moins l'espérons-nous, d'approcher une compréhension globale de l'engagement dans le métier de secrétaire syndical-e, avec ses constantes et ses cas particuliers. Comme le souligne Becker à propos des monographies réalisées par l'école de Chicago, c'est en effet la mosaïque des cas étudiés et leur mise en perspective qui permettent de comprendre les multiples facettes d'un phénomène²².

L'ESPACE SYNDICAL SUISSE ET LA SÉLECTION DES CAS

Le paysage syndical suisse se caractérise par une structure très fragmentée contrastant avec le haut niveau de cohésion des organisations patronales²³. Du côté socialiste et désormais social-démocrate, l'Union syndicale suisse (USS) est fondée en 1880 dans le sillage

19. Peschanski, 1992 ; Descamps, 2001.

20. L'on retrouvera une même méthode mise en œuvre dans une recherche consacrée au devenir biographique des ex-soixante-huitard-e-s français-e-s, in Fillieule *et al.*, 2018.

21. Bourdieu, 1986.

22. Becker, 1966.

23. Eichenberger et Mach, 2010.

de l'« ancienne » Fédération ouvrière suisse dissoute à la même occasion. Elle est de loin la plus grande faïtière et fédère aujourd'hui plus de 360 000 membres²⁴ répartis en 16 fédérations. Son pendant du côté des syndicats chrétiens est aujourd'hui la faïtière Travail.Suisse. C'est au début du XX^e siècle que se développe le mouvement chrétien social. Il se dote dès 1907 d'une faïtière: la Fédération suisse des syndicats chrétiens. En 2003, la Confédération des syndicats chrétiens de Suisse fusionne avec une organisation de cols blancs, la Fédération des sociétés suisses d'employés (FSE) et forme la deuxième faïtière syndicale helvétique sous le nom de Travail.Suisse, supprimant au passage le référentiel religieux de son nom. Elle organise désormais 11 fédérations réunissant plus de 150 000 membres. Les deux faïtières syndicales, l'USS et Travail.Suisse, ont peu de pouvoir sur leurs fédérations²⁵. Elles jouent toutefois un rôle de coordination, d'expertise et de lobby, mais la plupart des ressources proviennent des fédérations.

En dehors de ces deux grandes faïtières syndicales, nous trouvons aussi une dizaine d'organisations professionnelles essentiellement de cols blancs. Corporatistes, elles regroupent des employé·e·s en fonction des corps de métier (corps de police, enseignant·e·s, infirmier·ère·s) et réunissent au total plus de 200 000 personnes. Contrairement aux faïtières précédemment mentionnées, ces organisations professionnelles se définissent souvent comme « neutres » politiquement. Elles vont jusqu'à rejeter le qualificatif de syndical pour se définir strictement comme organisations professionnelles. À leurs membres, qui paient des cotisations bien plus faibles que celles des organisations syndicales, elles offrent surtout des services, comme des formations professionnelles. Il existe également quelques organisations anarcho-syndicalistes en particulier en Suisse alémanique comme la Freie Arbeit innen Union Bern qui entend se distancier des syndicats institutionnalisés par des modes d'action combatifs, un fonctionnement autogéré et sans permanent·e·s syndicaux·ales. Cette tradition, qui a eu du poids par le passé, est dans les faits aujourd'hui extrêmement marginale.

Avec 18,5 % de syndiqué·e·s en 2016 (24 % en 2006), la Suisse se situe dans la fourchette moyenne basse des pays d'Europe en termes

24. Chiffres de l'OFS – Encyclopédie statistique de la Suisse, consultable en ligne: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/travail-remuneration/conventions-collectives-travail-partenariat-social/syndicats.html> (consulté le 16 avril 2019).

25. Oesch, 2010, p. 83.

de taux de syndicalisation²⁶. Les salarié·e·s en Suisse romande sont proportionnellement plus syndiqué·e·s (31 % des effectifs de l'USS) alors qu'ils et elles ne représentent que 23 % de la population suisse. À l'inverse les salarié·e·s de Suisse alémanique sont moins syndiqué·e·s (59 % des effectifs de l'USS) alors que la Suisse alémanique constitue 64 % de la population. Les italophones représentent 10 % des effectifs de l'USS alors qu'ils comptent pour 8 % de la population. Le taux relativement modeste de syndicalisation renvoie à plusieurs éléments contextuels. Contrairement aux pays où les allocations de chômage ou d'autres prestations sociales sont versées par le syndicat et où la syndicalisation est directement liée au fait d'occuper un emploi, l'adhésion syndicale en Suisse est individuelle et résiliable. Même dans les branches où les syndicats négocient des conventions collectives, l'adhésion au syndicat n'est pas obligatoire et surtout, les dispositions de la convention collective bénéficient à l'ensemble des salarié·e·s, syndiqué·e·s ou non. Du côté de la protection sociale, si les syndicats suisses ont été des moteurs dans la création et la généralisation de certaines assurances sociales, comme l'assurance chômage²⁷, le financement de ces assurances est désormais étatisé et l'appartenance à une organisation syndicale n'est pas nécessaire pour faire valoir ses droits aux prestations.

Le taux de syndicalisation par branche connaît des variations importantes selon les secteurs d'activité et l'implantation historique des centrales. Ils sont plus élevés dans les secteurs conventionnés²⁸ et pour les personnels des communes, des cantons et de l'administration fédérale, où les conditions de travail sont réglementées par des dispositions législatives. Les calculs effectués par Daniel Oesch en 2005²⁹ (figure 1 ci-dessous) indiquent un taux de syndicalisation relativement élevé (45 %) dans la construction, les arts et métiers, les transports et la communication. Le taux est moyen, autour de 20-25 %, dans le secteur public (social, santé, éducation, administrations publiques) et l'industrie, pour plafonner à 10 % dans les services privés (vente, hôtellerie et restauration, services aux entreprises dans le secteur financier).

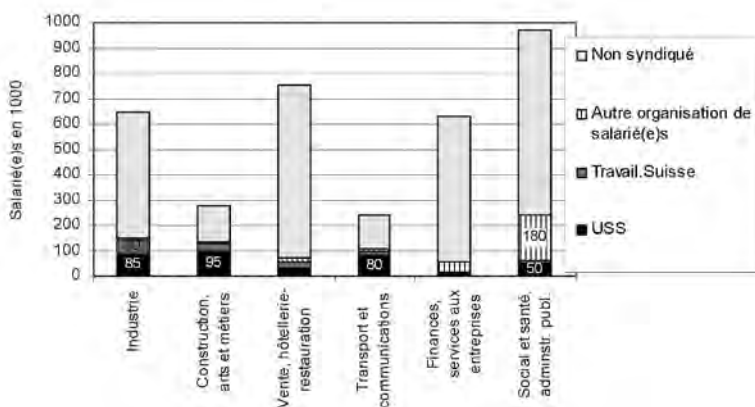
26. Ackermann, 2017.

27. Tabin et Togni, 2013.

28. Le secteur de l'hôtellerie-restauration y fait exception. Malgré une convention collective nationale en vigueur depuis 1974, le secteur est peu syndiqué.

29. Nous n'avons pas accès aux données permettant d'actualiser ces chiffres. Au vu de l'évolution économique et des orientations syndicales de ces dernières années, on peut s'attendre à ce que le taux de syndicalisation dans l'industrie ait baissé alors qu'une légère augmentation a pu avoir lieu dans le tertiaire.

FIGURE 1:
Taux d'encadrement syndical par secteur d'activité, 2005



Source: Oesch 2008, p. 20.

Concernant la régulation des relations professionnelles, on se trouve dans un système dit de « partenariat social » où les organisations syndicales et patronales négocient des conventions collectives réglementant les conditions de travail au-delà des normes minimales prévues par les lois dans une branche ou une entreprise, parfois à l'échelle régionale, presque sans intervention de l'État, sauf dans les secteurs subventionnés. Le taux de couverture conventionnel en Suisse reste toutefois plutôt faible en comparaison internationale. Ainsi en 2016, sur plus de 5 millions d'actif-ve-s, moins de 2 millions³⁰ de salarié-e-s sont assujetti-e-s à des conventions collectives de travail (CCT). La Suisse est le seul État de l'OCDE qui ne fixe pas de salaire minimum dans la loi, le taux de couverture conventionnel y est inférieur à 60 %. La régulation par convention collective se fait essentiellement au niveau de la branche et non des entreprises. Bien qu'elle donne lieu à des conflits internes et qu'elle ne soit pas partagée par l'ensemble des acteurs syndicaux, l'idéologie du « partenariat social » imprègne fortement les fédérations.

30. Les données de l'OFS répertorient 1 877 900 personnes assujetties en 2016. Ce nombre surestime toutefois la couverture, car une personne assujettie à deux conventions est comptée à double (par exemple, un maçon soumis à la CCT nationale et cantonale compte comme deux personnes).

Le niveau de conflictualité est ainsi bas en comparaison internationale. À titre d'exemple selon Daniel Oesch³¹, dans les années 1970-1990, le nombre de jours de grève par employé-e est plus bas en Suisse que dans n'importe quel autre pays d'Europe de l'Ouest. Ce qui n'a pas toujours été le cas, en particulier avant la Première Guerre mondiale et à la fin de celle-ci. Si la première clause de « paix du travail »³² a été signée en 1937 entre les organisations syndicales et patronales de la métallurgie et des machines, ce n'est qu'après des vagues de grèves suivant la Seconde Guerre mondiale que les CCT se sont généralisées dans le cadre de la « paix du travail ». Elle ne dure en général que le temps de la signature de la convention. Si la conflictualité augmente légèrement à partir des années 2000, il n'y a en réalité pas de véritable remise en cause du système basé sur la négociation, le consensus et la coopération.

En Suisse, les syndicats ont été intégrés au processus décisionnel politique. Les années suivant la Grève générale de 1918 sont marquées par une logique d'intégration informelle de certains syndicats au sein des commissions extraparlimentaires: « Afin d'éviter une reproduction des conditions sociales et politiques qui ont provoqué la Grève générale de 1918, les élites dirigeantes adoptent vis-à-vis du mouvement ouvrier une tactique de "répression/cooptation", consistant à marginaliser les syndicats à vocation révolutionnaire et à intégrer les courants les plus modérés. »³³ L'USS, au milieu des années 1920, siège dans presque toutes les commissions du Département de l'économie (DFE). Peu à peu intégrés au processus pré-parlementaire, les syndicats le sont toutefois sur une base largement minoritaire face aux intérêts du « bloc bourgeois » (l'association tactique des élites de la droite radicale, libérale, démocrate-chrétienne et agrarienne) et c'est une constante au XX^e siècle: le grand patronat industriel d'exportation est l'association dotée de la plus grande capacité d'influence politique en Suisse³⁴. Ce fonctionnement et les lignes politiques des syndicats font qu'aujourd'hui encore, les permanent-e-s de certaines grandes fédérations ou des fédérations font partie de comités d'experts. Un certain nombre d'entre eux cumulent même fonctions syndicales et mandat politique dans les

31. Oesch, 2010.

32. En vertu de laquelle les conflits collectifs entre employeur-euse-s et salarié-e-s sont résolus par la négociation, en renonçant à des mesures de luttes comme la grève pour les salarié-e-s et le lock-out pour les patron-ne-s.

33. Rebmann, 2011, p. 511.

34. Guex, 2003, p. 542.

instances fédérales, cantonales ou communales. Ces élu-e-s appartiennent essentiellement, du côté de l'USS, aux rangs du Parti socialiste suisse et des Verts et, du côté de Travail.Suisse, au Parti démocrate-chrétien. Leur position est sécurisée, mais à la marge, par les institutions de la démocratie directe qui permettent parfois aux syndicats d'exercer un pouvoir de veto. Les organisations syndicales peuvent en effet lancer des référendums³⁵ contre un changement de loi, amenant à une votation populaire. Plusieurs projets importants comme les réformes du système de retraite en 2004 et 2010 furent ainsi retardés. Toutefois, cette intégration des syndicats à la régulation des relations de travail et, plus généralement, au néocorporatisme de tendance libérale qui prévaut en Suisse³⁶ a beaucoup contribué tant à leur bureaucratisation qu'à leur neutralisation.

Pour comprendre la structure actuelle de l'espace syndical, il faut revenir sur un moment important de sa redéfinition à la fin des années 1990. Alors que, de la fin de la Première Guerre mondiale jusqu'aux années 1990, le paysage syndical reste, à l'instar du jeu politique, étonnamment stable³⁷, d'importants processus de fusion se mettent alors en place. Comme ailleurs en Europe, la tertiarisation et la désindustrialisation, le relèvement des qualifications dans la structure des professions et la féminisation du travail rémunéré ont restreint les bassins traditionnels de recrutement des syndicats du secteur privé que constituaient l'industrie et la construction. Les métiers de l'industrie et du bâtiment, qui emploient une majorité d'hommes, perdent peu à peu leur centralité au profit du secteur des services où travaillent, souvent à temps partiel, la plupart des femmes actives. De plus, le ralentissement de la croissance économique, la progression du chômage après des décennies de plein emploi, et le rejet de l'entrée dans l'Espace économique européen (EEE) lors du référendum du 6 décembre 1992³⁸ provoquent une crise conjoncturelle qui touche de plein fouet les fédérations de l'industrie et de l'artisanat³⁹ avec le départ de nombreux ouvriers étrangers de la construction. Les restructurations dans les entreprises du secteur secondaire se soldent par une baisse des effectifs.

35. Un référendum nécessite de récolter 50 000 signatures en cent jours pour mettre au vote une loi ou un changement de loi voté par le Parlement.

36. Mach, 2016, p. 64.

37. Fluder *et al.*, 1991 ; Fluder et Hotz-Hart, 1998.

38. Miéville, 2013.

39. Oesch, 2008.

FIGURE 2: ÉVOLUTION DES EFFECTIFS SYNDIQUÉS PAR FAÏTIÈRE⁴⁰,**1960-2015**

Source: © OFS – Encyclopédie statistique de la Suisse.

Les syndicats sont d'autant plus touchés que des attaques frontales sont déployées contre le partenariat social par les milieux patronaux, lesquels poussent à la dérégulation⁴¹. Les syndicats vont donc investir plus qu'auparavant les instruments de la démocratie directe⁴² et repenser leurs structures. Entre 1996 et 2002, 26 d'entre eux se regroupent au sein de 9 organisations comptant chacune plus de 10 000 membres⁴³. Comme l'illustre la fusion entre la FTCP et la FOBB donnant naissance au SIB en 1993, ces fusions cassent les traditionnels regroupements sectoriels. Désormais plurisectoriels, les regroupements se font aussi sur la base de proximités politiques et d'affinités entre les membres des directions syndicales⁴⁴.

40. La faïtière Travail.Suisse n'existe qu'à partir de la fusion de la CSC et de la FSE. Les chiffres précédant cette année correspondent à l'addition des membres de ces deux faïtières.

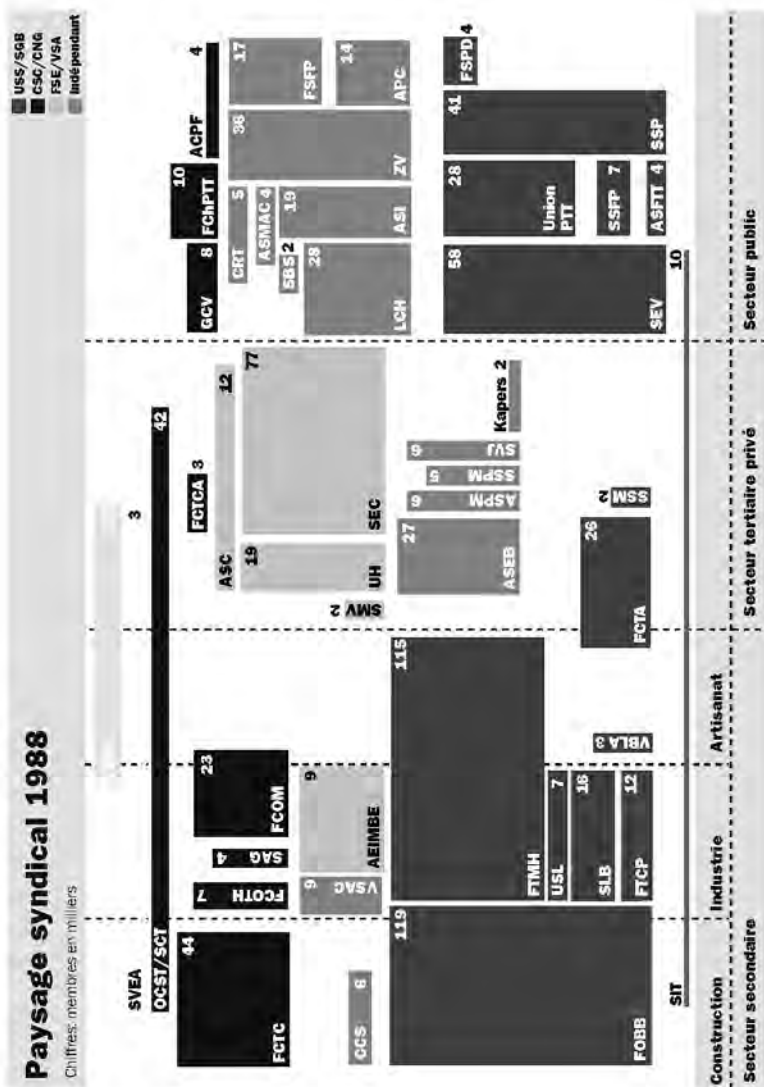
41. Mach et Oesch, 2003 ; Mach, 2006

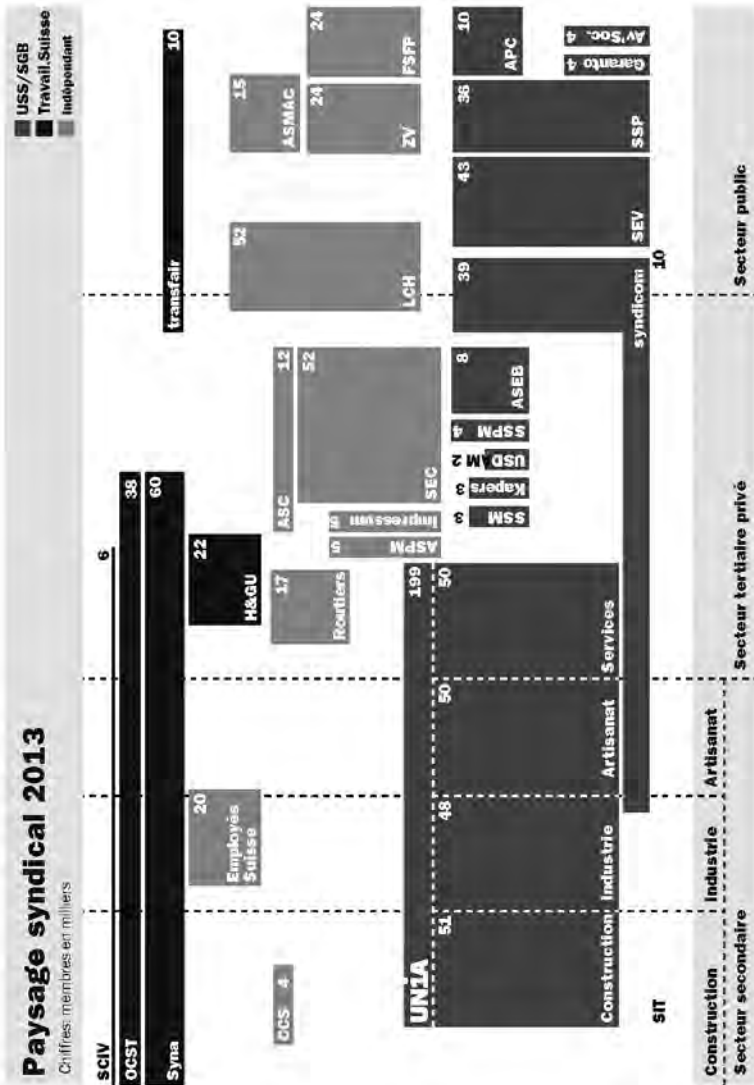
42. Trampusch, 2008.

43. Oesch, 2008.

44. Par exemple, d'un point de vue strictement sectoriel, la FCTP organisant des branches de l'industrie (chimie, textile, papier) aurait pu fusionner avec la FTMH (métallurgie, horlogerie) afin de créer un syndicat couvrant les différentes branches de l'industrie.

FIGURES 3 ET 4: FUSIONS ET RECOMPOSITIONS SYNDICALES





Source: Rieger, 2014, in « Une nouvelle dynamique syndicale, 10 ans d'Unia ».

Malgré les processus de fusion ayant mené à des organisations plurisectorielles, la structure par branche professionnelle imprègne fortement tous les niveaux de l'organisation des syndicats. Chaque secteur a ses propres instances et secrétaires. Les syndicats s'ancrent ensuite dans le tissu local à travers une organisation par région, ce découpage regroupant souvent plusieurs cantons. Quelques rares organisations comme l'OCST au Tessin n'existent que localement. En plus des secrétariats centraux, chaque région dispose d'un ou de plusieurs secrétariats, administratif et syndical, dans lequel travaillent les permanent-e-s. Le nombre de régions et le découpage géographique varient d'un syndicat à l'autre essentiellement en fonction de sa taille, de la structure économique des régions et de l'implantation des organisations sur le terrain. Si comme indiqué, notre questionnaire avait vocation à toucher toutes les formations syndicales, l'enquête qualitative a porté sur trois cantons: Vaud, Tessin, Bâle et quatre syndicats: Unia et SSP-VPOD dans les trois cantons, SYNA dans le canton de Vaud et à Bâle et enfin l'OCST au Tessin. Dans ce qui suit, nous présentons brièvement les organisations étudiées.

Au sein de l'USS, nous avons tout d'abord retenu Unia, issu en 2005 de plusieurs phases de fusion et en particulier, du rapprochement des deux grands syndicats de l'USS: la Fédération suisse des travailleurs de la métallurgie et de l'horlogerie (FTMH) et le Syndicat Industrie et Bâtiment (SIB). Unia est le plus grand syndicat en Suisse avec près de 200 000 membres en 2014. Sa structure est divisée principalement en quatre secteurs: bâtiment, arts et métiers, industrie et secteur tertiaire privé. Vient ensuite la fédération syndicale du VPOD-SSP. Créée en 1905, c'est une des seules fédérations ayant gardé une appellation et structure aussi ancienne. Syndicat des services publics, il compte environ 35 000 syndiqué-e-s en 2014 et organise les métiers des secteurs publics et parapublics (enseignement, santé, social, personnel fédéral, cantonal et communal).

Du côté de Travail.Suisse, nous avons tout d'abord le pendant d'Unia: le syndicat interprofessionnel Syna (1998) regroupe 60 000 membres en 2014, constituant la deuxième force syndicale en termes d'effectifs, active dans les branches de l'artisanat, de l'industrie et des services. Syna met parfois en avant son éthique sociale chrétienne et ses principes de partenariat social, cependant, la référence chrétienne tend à s'effacer. Nous avons enfin retenu

l'Organizzazione Christiano-Sociale Ticinese (OCST) (1919). Cette organisation interprofessionnelle de 41 000 membres n'existe qu'au Tessin, canton italophone où elle est la principale structure syndicale. Elle organise les salarié-e-s du bâtiment, de la métallurgie et de l'artisanat, du secteur public et du secteur médico-social, du commerce et de la vente, de la Poste et de Swisscom.

FIGURE 5: COMPOSITION ET EFFECTIFS DES PRINCIPAUX SYNDICATS DES DEUX FAÏTIÈRES USS ET TS EN 2014

UNION SYNDICALE SUISSE

UNIA	2005	193 000	Industrie, construction, artisanat, tertiaire
SSP-VPOD	1905	36 000	Service public et parapublic
SYNDICOM	2011	43 000	Médias, communication, Poste
SEV	1919	45 000	Transports
SIT^a-GENÈVE	1921	9 960	Construction, artisanat, industrie, tertiaire, service public et parapublic
APC	1912	9 441	Personnel de la Confédération
ASEB	1918	8 011	Finances, assurances

TRAVAIL.SUISSE

SYNA	1998	60 000	Industrie, construction, artisanat, tertiaire, service public
TRANSFAIR	2000	12 200	Poste/logistique, communication, transports publics, administration publique
OCST-TESSIN	1919	41 000	Construction, artisanat, industrie, tertiaire, service public, Poste...
HÔTEL-GASTRO UNION^b	1886	20 374	Hôtellerie et restauration
SCIV-VALAIS	1929	12 086	Construction, artisanat, industrie, tertiaire, service public...

Source: © OFS – Encyclopédie statistique de la Suisse, 2015.

a. Avant de changer de nom en 1985 pour enlever la référence chrétienne du nom du syndicat, le SIT s'appelait la Fédération des syndicats chrétiens de Genève (FSCG).

b. Fondée en 1886 sous le nom d'Union Winkelried, rebaptisée en 1887 Union Helvetia, puis Hotel & Gastro Union en 2000.

Les quatre syndicats retenus ont des structures très similaires. Chacun repose sur deux instances législatives: le Congrès, où siègent principalement des représentant-e-s des secteurs, des régions et des groupes d'intérêts; l'Assemblée des délégué-e-s, qui détermine les lignes d'action. L'exécutif est dédoublé chez Syna et Unia entre un Comité central et un Comité directeur de cinq à neuf membres. La spécificité d'Unia est que ses deux instances exécutives sont essentiellement (pour le comité central) ou complètement (comité directeur) composées de permanent-e-s syndicaux-ales. À l'inverse, le SSP est le seul des syndicats étudiés à ne pas avoir d'instances décisionnelles composées de permanent-e-s syndicaux-ales.

FIGURE 6: STRUCTURE DES 4 SYNDICATS EN 2016

	EXÉCUTIF	LÉGISLATIF
UNIA (USS)	Comité directeur: 7 à 9 sièges dont une présidence et deux vice-présidences Comité central (régions: 16 sièges; secteurs: 4 sièges; groupes d'intérêts: 8 sièges dont 2 pour GI femmes)	Congrès (tous les quatre ans) Assemblée des délégué-e-s
SSP (USS)	Comité national: 9 sièges dont celui de président-e et vice-président-e	Congrès fédératif (tous les quatre ans) Assemblée des délégué-e-s
SYNA (TRAVAIL. SUISSE)	Comité (21 sièges): 5 du comité directeur dont président-e, 1 CH alémanique, 1 romande, 2 étrangers, 12 de base Comité directeur: 5 sièges dont une présidence	Congrès (tous les quatre ans) Assemblée des délégué-e-s
OCST (TRAVAIL. SUISSE)	Conseil exécutif: 9 membres Comité directeur: 45 membres	Congrès (tous les quatre ans) Assemblée des délégué-e-s

FÉMINISATION ET POLITIQUES D'ÉGALITÉ

En Suisse, les femmes ont aujourd'hui largement intégré les syndicats, occupant jusqu'à des postes de direction clé⁴⁵. Les discours de la plupart des organisations se positionnent en faveur de la lutte pour l'égalité des sexes. Pourtant, historiquement, l'entrée des femmes dans les syndicats n'est pas allée de soi et a donné lieu à de nombreuses résistances⁴⁶. Au début du XX^e siècle, elles n'y étaient en général pas acceptées et ensuite le plus souvent seulement tolérées⁴⁷. Les revendications d'égalité n'ont en général pas été une priorité du mouvement ouvrier. Les fédérations ont par exemple tardé à appliquer le principe d'égalité salariale dans les conventions collectives⁴⁸ négociant des salaires moins élevés pour les femmes⁴⁹. Des recherches montrent que «les syndicats ont suivi pendant des décennies les conceptions bourgeoises des rapports entre les sexes qui voyaient la place de la femme au sein de la famille et ne lui concédaient qu'un rôle de figurante dans la vie professionnelle»⁵⁰. En plus de revendications corporatistes considérant que les femmes «apparaissent comme des voleuses d'emploi, dénaturant le métier et cassant les prix, c'est surtout l'accès des femmes au travail et la répartition des rôles sociaux qui font débat»⁵¹. Le processus de féminisation, non linéaire⁵² et variable selon les secteurs, démarre à la fin du XX^e siècle, sous les effets conjugués de l'ouverture de l'accès à la formation, de la féminisation du marché du travail rémunéré dans un contexte de salarisation massive des emplois, de la tertiarisation du marché du travail, secteur dans lequel les femmes sont largement actives⁵³. Ce contexte n'a pas d'effet mécanique sur la féminisation, mais dans la mesure où les syndicats organisent des secteurs du travail rémunéré, il est une condition importante de la féminisation. Aujourd'hui, les femmes ont ainsi largement intégré les organisations syndicales. À TS, on nous indique une moyenne de 38 %⁵⁴ de femmes syndiquées

45. L'élection de Vania Alleva, élue en 2012 à la coprésidence d'Unia, le plus grand syndicat en Suisse en est un exemple.

46. Valsangiacomo et Villiger, 2013 ; Marti, 2013.

47. Studer, 1995, p. 122 ; Marti, 2013, p. 18.

48. Piotet, 1988 ; Gül, 2004 ; Marti, 2013.

49. Tout comme les femmes, les personnes n'ayant pas la nationalité suisse étaient aussi discriminées dans les accords entre le patronat et les syndicats, voir par exemple Piotet, 1988.

50. Regula Rytz citée par Gül, 2004, p. 95.

51. Marti, 2013, p. 19.

52. Mahaim et Gaillard-Christen, 2000, p. 135.

53. Sur ces questions, voir le premier chapitre de la thèse en cours de Vanessa Monney, UNIL.

54. Ce chiffre nous paraît surestimé dans la mesure où il ne tient pas compte de la féminisation de la plus grande organisation syndicale de Travail.Suisse qui est Syna et dont nous estimons le taux de femmes aux alentours de 20%.

en 2011. À l'USS, les femmes représentent en 2015, 29 % des adhérent-e-s. Leur nombre a beaucoup augmenté ces dix dernières années (contrairement aux effectifs masculins, en chute) puisque près de 30 000 femmes ont adhéré à une fédération de l'USS ces quinze dernières années. Le dernier rapport de «l'enquête du 8 mars 2014»⁵⁵ de la Confédération européenne des syndicats (CES), montre que la féminisation des adhérent-e-s est une réalité partagée par l'ensemble ou presque des confédérations affiliées à la CES et que les effectifs féminins représentent au total 46 % en 2014. En Suisse, le taux de femmes syndiquées, malgré sa forte progression, reste donc considérablement bas en comparaison européenne.

FIGURE 7: ÉVOLUTION DES EFFECTIFS FÉMININS DE L'USS ET DE SES QUATRE PLUS GRANDES FÉDÉRATIONS DEPUIS 2000

ORG.	2000	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
UNIA	34 343	37 403	37 671	38 666	39 703	40 032	41 930	44 029	45 890	46 801	48 291
SEV	10 403	10 358	10 165	9 995	9 747	9 800	9 697	9 524	9 270	9 113	8 911
SSP	14 325	16 120	16 459	16 831	17 268	17 727	18 440	18 812	19 175	18 975	19 083
SYNDICOM	13 487	14 218	14 124	14 052	14 021	13 779	13 129	12 581	12 281	11 598	11 023
TOTAL USS	79 526	93 998	93 864	95 174	101 071	101 675	103 108	104 415	106 130	105 854	106 564
PART DES FEMMES DE L'USS (%)	20,6	24,7	25,1	25,8	26,8	27,3	28	28,5	28,9	29,1	29,5

Source: dossier USS Évolution des membres 2015. Pour Unia et Syndicom, nous avons additionné pour l'année 2000 les effectifs des syndicats avant leur regroupement.

Dans les fédérations de l'Union syndicale suisse, après une brève nomination en 1904 d'une secrétaire féminine, Margarethe Faas-Hardegger⁵⁶ qui ne restera que quatre ans, des groupes femmes se mettent en place dès le milieu des années 1950. Des structures non mixtes émergent au sein de la fédération et dans les centrales, à partir de la fin des années 1970, des postes de secrétaires en charge des questions femmes. Plus récemment, quelques syndicats vont définir un petit pourcentage (entre 10 et 20 %) de permanentes pour les questions femmes dans les régions, sans pourtant que les ressources nécessaires soient forcément engagées.

55. Parmi les confédérations, 46 ont transmis le nombre de femmes syndiqué-e-s couvrant 29 pays.

56. Pour une brève notice biographique, voir Regula Bochsler, 2006, p. 58.

Dans les syndicats étudiés, des postes pour les questions femmes existent au niveau des centrales à Unia et au SSP, un pourcentage de postes est censé être attribué dans les régions à cette question ; des groupes femmes non mixtes se réunissent en groupe régionaux (là où ils existent), en commission nationale régulièrement au cours de l'année et en conférence nationale/commission fédérative des femmes (chaque année à Unia et tous les quatre ans au SSP) pour définir les grandes orientations syndicales et politiques.

Au sein de TS, la situation varie beaucoup d'une fédération à l'autre. Ainsi, à l'OCST, un secrétariat féminin apparaît déjà en 1933. Après une période où la question du travail des femmes est en régression en termes d'activité et de visibilité, un groupe de travailleuses réunissant des femmes issues de plusieurs secteurs socioprofessionnels voit le jour en 1989. Dans les années 2000, ce *Coordinamento donna-lavoro* est alors surtout impulsé par Mara Valente, secrétaire cantonale de l'Association des retraités de l'OCST (AAPI), dont la brusque disparition en 2007 interrompt l'activité du groupe, en veille jusqu'en 2011. C'est à l'initiative du secrétaire cantonal Corrado Messina⁵⁷ que l'activité de la commission femmes reprend timidement en 2011. À Syna, il existe aujourd'hui statutairement une commission égalité, mais celle-ci ne semble pas active. Une secrétaire centrale est responsable des commissions jeunes, migrant·e·s, et égalité, mais durant notre étude, trois femmes se sont succédé à ce poste sans y rester et sans que l'activité concernant le volet des femmes semble se développer.

Si à l'USS les femmes syndicalistes actives dans les groupes femmes mènent des batailles visant l'amélioration des conditions de travail et de vie des femmes, elles se sont également battues pour avoir plus de poids dans les instances. En plus de l'obtention de postes rémunérés traitant de ces questions, les deux fédérations de l'USS étudiées ont également des politiques de quotas relativement contraignantes. Au SSP, les statuts affirment la volonté de préférer l'embauche d'une femme à qualification égale jusqu'à obtention de la parité parmi les permanent·e·s. De manière générale dans les instances décisionnelles, les femmes doivent être représentées au moins proportionnellement à leur effectif au sein du syndicat. À Unia, où le taux de femmes n'atteint même pas

57. Il s'agit d'un nom fictif, mesure que nous avons adoptée pour l'ensemble des enquêté·e·s mentionné·e·s afin de protéger leur anonymat, conformément au pacte d'entretien passé avec les enquêté·e·s.

les 20 % des effectifs au moment du congrès fondateur fin 2004, le congrès vote un système de quotas à hauteur de 25 % de femmes dans les instances. Le congrès de 2008 fixe même le seuil à 33 % pour les instances nationales avec un contrôle accru dans leur application par le secrétariat central. La politique d'engagement favorise à qualification égale l'embauche de permanentes femmes et déjà en 2011, les régions comptent 38 % de femmes secrétaires syndicales. Des mesures de *mentoring* sont de plus prévues pour soutenir les femmes cadres.

En matière de politique interne, l'outil des quotas n'est pas considéré comme adéquat et n'est donc pas mobilisé dans les fédérations de TS. On trouve ainsi dans les statuts de Syna une volonté de « représentation équitable des sexes » au sein du comité, mais rien de contraignant. À l'OCST, aucune politique de quotas n'existe. Aucune des femmes de la coordination interrogée ne s'est d'ailleurs déclarée favorable à l'adoption d'un système de quotas au sein du personnel syndical, une mesure jugée trop radicale. Cette position marque une ligne de partage entre organisations syndicales: à l'USS, tant au SSP qu'à Unia, les quotas sont devenus, certes non sans polémiques et limites, un moyen parmi d'autres de renforcer la présence de femmes parmi les secrétaires syndicales et dans les instances dirigeantes militantes. En revanche, dans les fédérations de TS étudiées, il y a une large majorité hostile à toute imposition de la parité arithmétique.

Si l'on s'intéresse maintenant aux politiques externes menées par les fédérations de l'USS, ce sont essentiellement les groupes femmes et les secrétaires en charge de ces questions qui ont porté de nombreuses batailles ces dernières années au sujet de la cause des femmes. À travers elles, les syndicats ont été des acteurs des avancées concernant l'égalité femmes-hommes. Ces combats sont menés dans un contexte helvétique très conservateur sur ces questions en comparaison internationale: pour ne donner que deux exemples, les droits politiques des femmes ont dû être imposés par le Tribunal fédéral en 1991 dans le dernier canton alémanique à ne pas les avoir accordés par voie démocratique et l'assurance maternité n'est entrée en vigueur qu'en 2005 après plus de quatre-vingts ans de lutte. Dans ce contexte, les syndicats, non sans désaccords internes sur les priorités des luttes, ont été des acteurs importants concernant l'obtention de l'article constitutionnel sur l'égalité dans la Constitution fédérale (14 juin 1981), de la Loi sur l'égalité

en 1996, de la lutte contre l'élévation de l'âge de la retraite des femmes (2004 et 2017)⁵⁸ et de la création d'une assurance maternité (juillet 2005).

Une mobilisation marquante de ces dernières années aura été la grève des femmes du 14 juin 1991. Dix ans après l'inscription de l'article de l'égalité dans la constitution, l'idée d'une journée de grève des femmes est lancée par des femmes syndicalistes: «Dix ans que l'article sur l'égalité est inscrit dans la constitution, dix ans que les inégalités salariales se maintiennent.» L'organisation d'une telle manifestation va impliquer de longs mois de préparation et la création de plusieurs comités de travail régionaux. La manifestation, portée essentiellement par des femmes des syndicats de l'USS, est un succès. Elle mobilise plus de 500 000 personnes dans toute la Suisse autour du slogan: «Les femmes les bras croisés, le pays perd pied.» La couverture médiatique atteste également de ce succès, tant dans la presse généraliste que syndicale. Elle est l'une des plus importantes manifestations politiques de l'histoire suisse du XX^e siècle⁵⁹. L'impact enfin sur toute une génération de militantes et de salariées des syndicats est considérable. Depuis, le 14 juin est chaque année l'occasion de nouvelles mobilisations organisées par les femmes syndicalistes.

À Unia et au SSP, les groupes femmes et les secrétaires en charge des questions femmes se mobilisent régulièrement autour de la défense spécifique de la cause des femmes: lutte contre les inégalités salariales, le harcèlement sexuel, pour une meilleure répartition des tâches et une meilleure conciliation famille-travail. À ces thèmes, s'ajoute une spécificité helvétique: la lutte contre l'élévation de l'âge de la retraite des femmes⁶⁰. Dans les fédérations de TS, l'absence de groupes femmes actifs dans les fédérations fait que ces questions sont en général coordonnées par la secrétaire en charge de l'égalité dans la faïtière et reprises par les fédérations lorsqu'elles adhèrent à ces projets. Si ces organisations participent aux grandes manifestations nationales, par exemple pour défendre l'égalité salariale, elles n'ont pas d'activités régulières dans les régions lors du 8 mars ou du

58. En 2017, il s'agit seulement des unions syndicales de quelques cantons romands essentiellement. L'Union syndicale suisse et ses fédérations ayant soutenu le projet du conseiller fédéral socialiste Alain Berset, à la suite de ce qu'ils estimaient être un compromis acceptable.

59. Degen, 2006, p. 257.

60. L'âge légal de départ à la retraite des femmes est inférieur en Suisse à celui des hommes, différence régulièrement attaquée au nom de l'égalité, dans un contexte où les inégalités salariales sont déniées par les faïtières patronales à coup d'études allant jusqu'à contester les chiffres de l'OFS.

14 juin, contrairement aux fédérations de l'USS. L'orientation des luttes est plus familialiste: les allocations familiales, l'accompagnement des femmes et de leurs droits durant la maternité, ou encore la bataille pour l'instauration d'un congé paternité à travers une initiative populaire.

Au total, les syndicats se féminisent. Sous l'effet notamment de la réorientation stratégique des deux principaux syndicats, Unia et Syna, visant à investir le secteur tertiaire privé, très féminisé. Toutefois, à Syna, le taux de femmes reste faible: estimé à 20 %, il est largement inférieur à celui d'Unia qui ne cesse de progresser depuis la mise en place d'une politique volontariste de féminisation des instances et des postes de secrétaires. Ensuite, la présence des femmes dans le syndicat est une condition nécessaire, mais de loin pas suffisante pour la promotion de l'égalité. Encore faut-il une politisation des rapports sociaux de sexe, et c'est le travail des commissions femmes et des secrétaires en charge de ces dossiers qui joue là un rôle crucial. Dans les syndicats de TS, qui n'ont pour l'essentiel pas de commission femmes, les politiques d'égalité sont orientées sur la famille et la maternité et vont de pair avec une vision plus traditionnelle du rôle des femmes («égaux, mais différents»).

Si en matière de politique d'égalité, les syndicats Unia et SSP s'astreignent à des règles contraignantes et proclament ainsi une ouverture aux femmes, les ressources et les projets défendus par ces organisations ne sont pas toujours à la hauteur de l'ambition affichée et des revendications de groupes femmes enclins au militantisme. La promotion de l'égalité y est désormais institutionnalisée (codifiée, distribuée, objectivée et intériorisée) et largement considérée comme l'une des politiques légitimes du syndicat sans en être pour autant une priorité. Issu de mobilisations, cet ancrage de la lutte pour l'égalité des sexes et la place des femmes dans les syndicats de l'USS reste disputé et fragile.

STRUCTURE DE L'OUVRAGE

Sans dévoiler ici l'ensemble des résultats auxquels nous parvenons au terme de ces années d'enquête, nous indiquons quelques éléments saillants de la recherche qui permettront de se repérer dans la progression et l'enchaînement de la démonstration. Dans les chapitres 1 à 6, les entretiens biographiques et les données du questionnaire permettent d'explorer dans le détail la manière dont les

individus vivent leur métier ou leur engagement, les parcours de vie différenciés qui sont les leurs en fonction de leur sexe et *in fine* de mettre en rapport les discours tenus et les mesures prises par les organisations avec la réalité du vécu des personnes. Cela nous a aidés à lister un ensemble de mécanismes, parfois complexes et subtils, par lesquels les efforts faits pour favoriser l'égalité peuvent effectivement fonctionner, ou au contraire tourner court, voire produire des effets pervers. Autrement dit, il s'agissait d'étudier les effets de la prise en charge de la question de l'égalité entre les sexes par les syndicats au sein de leurs structures *via* les perceptions individuelles et les étapes objectives des parcours de vie. Cette analyse a permis notamment d'éclairer les mécanismes de maintien « malgré tout » des inégalités ainsi que les conditions de leur traitement, voire de leur dépassement.

Au chapitre 1, nous analysons les spécificités de la socialisation des personnels et des militant·e·s syndicaux·ales enquêté·e·s, la manière dont se sont constituées au cours de leur trajectoire leurs dispositions à l'engagement et dans quelles circonstances typiques ils ou elles en sont venu·e·s à s'investir syndicalement. L'analyse se poursuit par une exploration du caractère sexué du façonnage organisationnel dans les groupes militants, à partir d'une analyse des motifs de l'engagement syndical, puis des modalités de la sélection des personnes et des assignations de rôle au sein des organisations (Chapitre 2 : Devenir secrétaire syndical·e).

Nous abordons au chapitre 3 (Le travail syndical), le travail syndical bénévole et salarié avec pour objectif de rendre compte de la diversité des tâches. Ce qui nous permet de spécifier de manière précise dans quelles injonctions contradictoires sont pris·e·s les syndicalistes, comment ils et elles répondent à la transformation du militantisme et du métier sous l'effet notamment de la technicisation et de la judiciarisation du travail de défense des salarié·e·s. Ce volet de l'analyse est aussi l'occasion de mettre l'accent sur la manière dont se fait l'apprentissage du métier et du militantisme syndical (acquisition de savoir-faire et de savoir-être), sur les décalages entre discours institutionnels et pratiques effectives, notamment en matière de sexisme et de hiérarchie de genres, sur l'existence, enfin, de diverses formes de distance au rôle chez les secrétaires syndicaux·ales. L'analyse permet de déboucher au chapitre 4 (Le travail comme espace disputé de la réalisation de soi) sur une typologie des modes de rapports au travail, laquelle fait bien ressortir les contraintes liées aux

rapports sociaux de sexe : variation des investissements psychoaffectifs dans le travail, variations dans les arbitrages entre sphères de vie et variations générées des rétributions.

Le chapitre 5 (La division sexuée du travail) explore plus précisément les rapports générés, permettant d'avancer des résultats sur la question de la division du travail militant à partir d'un triple questionnement, sur la nature et la valeur du travail dit administratif, sur la hiérarchie des tâches et la place qu'y occupe le travail en direction des femmes, sur enfin la réalité du sexisme, du machisme et des faits de harcèlement au travail. Au dernier chapitre, nous combinons l'analyse séquentielle des trajectoires de vie des secrétaires et militant·e·s syndicaux·ales en articulant carrière syndicale, professionnelle, familiale et affective. Il en résulte une typologie de trajectoires qui rend bien compte de la diversité des parcours professionnels et du poids de la variable sexe dans les directions prises. À partir de cette typologie, nous sélectionnons des parcours biographiques typiques pour approfondir chaque classe ainsi déterminée.

Nous terminons par cinq portraits de syndicalistes, portraits fictifs au sens où ils ne restituent pas la vie de personnes réelles – ce dont on s'expliquera au chapitre 6 (Parcours syndicaux) –, mais réels au sens où, construits de toutes pièces, ils décrivent cependant des personnages moyens, dont les trajectoires sont à la fois vraisemblables (c'est-à-dire cohérentes) et proches de la manière dont un grand nombre des secrétaires syndicaux·ales ont vécu les étapes de leur trajectoire. À travers leur histoire, il est possible d'insister sur la singularité de chaque trajectoire tout en construisant des articulations, des bifurcations, considérées comme typiques. Se pose alors le problème, souvent abordé dans les travaux sur l'entretien, de la part de subjectivité dans la définition de ce qui, justement, constitue les éléments typiques des trajectoires. Sans entrer dans une discussion des implications qu'emporte de ce point de vue le recours à la biographie fictionnelle, on dira simplement ici qu'il repose sur le pari d'une valeur heuristique de la subjectivité, pour peu que l'on accepte la part d'intuition qui est au principe de toute restitution, par ailleurs contrôlée par l'objectivation statistique des analyses séquentielles.

1. PROPRIÉTÉS SOCIALES, SOCIALISATIONS ET RAPPORTS AU POLITIQUE DES SYNDICALISTES

Qui sont ces hommes et, de plus en plus souvent, ces femmes qui embrassent le métier de secrétaire syndical-e? Ces personnes sont-elles dotées de propriétés sociodémographiques les distinguant de la population active suisse? Leurs origines et trajectoires sociales autant que leur situation de famille sont-elles marquées par des traits distinctifs? Décèle-t-on dans leurs parcours de vie des éléments récurrents, une communauté d'expérience transcendant l'hétérogénéité des syndicats étudiés? Au-delà de la variété des rapports politiques au monde social, peut-on enfin pointer des formes particulières de rapport au politique chez ces professionnel-le-s de l'action syndicale?

C'est à la socialisation – et tout particulièrement à sa dimension politique – que ce chapitre est consacré, soit tout ce qui dans les expériences vécues antérieurement à l'entrée dans le syndicat pourrait les y avoir conduits. C'est plus loin dans le livre que nous explorerons – aux chapitres 6 et 7 – les effets socialisateurs de l'exercice de ce travail.

La notion de socialisation désigne de manière générale la « façon dont la société forme et transforme les individus » ou, plus précisément, l'ensemble des processus conscients ou inconscients par lequel les individus intériorisent les normes d'instances aussi diverses que la famille, l'école, le milieu professionnel, le couple, etc¹. Quant à la socialisation politique, on en retient ici une acception extensive et dynamique en la concevant comme un processus relationnel et continu d'intériorisation de schèmes de perception et d'action relatifs au monde politique ou participant d'un rapport politique au monde social. Autrement dit, tous les éléments de la socialisation sont susceptibles de fonctionner comme des opérateurs d'identification et d'appréciation politiques dès lors qu'ils structurent le rapport des individus à eux-mêmes, à leurs univers d'appartenance et au monde environnant.

1. Darmon, 2006.

Cette définition repose sur trois postulats. En premier lieu, la socialisation politique est un processus socialement et historiquement situé dépendant des systèmes d'appartenance des individus et des contextes dans lesquels ils s'inscrivent. Deuxièmement, la socialisation politique est un processus au cours duquel les acquisitions enfantines et adolescentes (la socialisation dite primaire) sont aménagées ou transformées au cours du cycle de vie. Ce qui revient à dépasser le postulat selon lequel c'est dans l'enfance que se décident la plupart des orientations politiques, lesquelles ne feraient ensuite que s'affirmer au fur et à mesure du développement psychocognitif des individus, pour atteindre une intelligence abstraite des phénomènes politiques. Enfin, la dimension politique est constamment en jeu dans le processus de socialisation sans se résumer à un domaine de connaissances et d'activités spécialisées: elle renvoie à un système de schèmes cognitifs et pratiques reconnus ou non comme proprement politiques, mais ayant des effets de politisation.

Une telle conception non restrictive et non normative de la socialisation politique est assez difficile à opérationnaliser. Comment en effet observer et décrire des dispositions à partir de données d'enquête la plupart du temps prisonnières de la rétrodiction de leur parcours par les enquêtés, qu'il s'agisse de réponses à des questionnaires ou de données tirées d'entretiens biographiques?² Dans les travaux classiques, l'on se contente le plus souvent de considérer que telles ou telles propriétés sont mécaniquement génératrices de dispositions censées se manifester en toutes circonstances, ce qui autorise des raisonnements en termes de relations causales. La simplification est commode, mais elle ne résiste pas à l'examen.

L'on ne cherchera donc pas ici à lister les facteurs déterminants l'orientation vers le métier syndical à partir de corrélations entre données sociodémographiques, types d'expériences et variables d'opinion. Les propriétés observables au sein d'une population d'enquêtés ne peuvent être tenues comme ayant généré mécaniquement l'incorporation de dispositions génératrices d'appétences et de pratiques³. D'une part, en effet, les expériences socialisatrices adviennent selon un ordre qui en détermine en partie le sens et la prégnance et, d'autre part, les environnements sociopolitiques dans lesquels les individus évoluent

2. En effet, la richesse des récits biographiques ou des données recueillies par questionnaire ne doit pas faire oublier qu'ils ne donnent accès qu'aux produits de la socialisation et non aux processus concrets, souvent pré-réflexifs, informulés, de politisation des individus, cf. Darmon, 2013; Dafflon, 2018.

3. Lahire, 2001.

ménagent autant de contextes d'activation des dispositions, selon des modalités par définition partiellement imprévisibles, puisque historiquement situées⁴. L'approche adoptée ici entend plutôt contribuer au passage d'une analyse fragmentée de la socialisation politique à une analyse qui tient ensemble les dimensions synchronique et diachronique. Synchronique, parce qu'il faut tenir compte de la pluralité des agences de socialisation à un moment donné du cycle de vie. Diachronique, parce qu'on ne peut analyser la socialisation sans faire intervenir la durée, soit la combinaison temporelle de configurations socialisatrices successives, en portant attention à ce qui persiste ou s'érode, sans oublier ce qui, mis en veille, peut ressurgir dans certains contextes, sous l'effet de stimuli extérieurs.

Si nous nous appuyons aussi sur les 95 entretiens biographiques menés auprès des secrétaires syndicaux·ales, c'est d'abord les résultats du questionnaire auto-administré adressé aux syndicalistes militant·e·s ou salarié·e·s des syndicats membres de l'USS et de Travail Suisse que nous mobilisons ici pour brosser à larges traits un portrait de groupe. Le questionnaire comporte un certain nombre de questions demandant de dater l'ordre des expériences, ce qui permet de les restituer dans un domaine donné de la pratique (par exemple, la succession des professions exercées), mais aussi par rapport aux expériences éprouvées dans d'autres sphères de vie (par exemple, un changement de statut professionnel avant, pendant ou après un nouvel engagement militant). Par ailleurs, la datation des expériences permet de distinguer des cohortes d'entrée dans les syndicats dont éventuellement les propriétés communes permettent de pointer des « unités générationnelles »⁵ marquées par des formes variées de communauté d'expérience⁶.

4. « Une psychologie sociologique devra en même temps être une psychologie historique », Berger et Luckmann, 1986, p. 283.

5. Au sens de Karl Mannheim pour qui les générations politiques se construisent socialement et non temporellement ou biologiquement, sur le même modèle que les classes sociales (1952, p. 291). À un degré plus fin d'analyse, c'est la position structurale des individus qui détermine leur appartenance ou pas à une même unité de génération : « *The generation unit represents a much more concrete bond than the actual generation as such. Youth experiencing the same concrete historical problems may be said to be part of the same actual generation; while those groups within the same actual generation which work up the material of their common experiences in different specific ways, constitute separate generation units* » (*ibid.*, p. 304).

6. Comme le souligne Nancy Whittier, dans un des rares articles s'intéressant directement à cette question des unités de génération au sein des collectifs militants : « *Recruits enter movements at varying rates. Although new entrants share basic assumptions and goals with their predecessors, often they also differ in important ways. Consequently, recruitment and personnel turnover help produce change in social movements* ». Whittier, 1997, p. 761. Voir également Whittier, 1995 ; Fillieule et Blanchard, 2013.

Cependant, le questionnaire demeure un instrument assez faible pour explorer les éléments de socialisation, d'où le recours aux entretiens. Ceux-ci compensent la sous-représentation des affilié·e·s à TS, et permettent de hiérarchiser le poids relatif des expériences – et de leurs combinaisons diachronique et synchronique – dans l'orientation vers le métier syndical. Après une présentation des caractéristiques sociodémographiques des secrétaires, nous nous arrêterons aux traits saillants de la socialisation politique des enquêté·e·s avant leur recrutement pour finir par les formes variées de leur rapport au politique.

PORTRAIT DE GROUPE

SEXE, ÂGE ET ÉTAT CIVIL DES ENQUÊTÉ·E·S

La figure 8 ci-dessous regroupe les caractéristiques sociobiologiques des répondant·e·s à l'enquête en distinguant les secrétaires syndicaux·ales du reste des répondant·e·s (militant·e·s, personnels administratifs et secrétaires).

FIGURE 8 : PRINCIPALES PROPRIÉTÉS DES RÉPONDANT·E·S EN %

	TOTAL (N = 912)	SEC. SYND. (N = 333)
SEXE		
Femmes	41	42
Hommes	58	56
sr	1	2
ÂGE		
< 21	0	0
21-30	11	13
31-40	20	24
41-50	25	23
51-60	30	30
> 60	13	8
sr	1	2

SITUATION FAMILIALE		
Hors couple	11	10
En couple	86	87
sr	3	3
PARENTALITÉ		
Sans enfant	59	54
Avec enfant	36	40
sr	5	7

Note : sauf mention contraire, toutes les figures présentées dans ce livre sont issues de nos données.

Les 41 % des répondant-e-s, y compris parmi les secrétaires, sont de sexe féminin, ce qui indique un plus fort taux de réponse des femmes, les hommes restant encore très majoritaires. Cela n'a rien de surprenant s'agissant d'une enquête inscrite dans un programme national de recherche portant sur la question de l'égalité entre hommes et femmes. La figure 8 indique encore que 86 % des répondant-e-s vivent en couple⁷ (sans précision sur l'état civil), 36 % avec un ou plusieurs enfants. Se situant dans les tranches d'âge susceptibles d'en avoir, 46 % des femmes syndicalistes interrogées n'ont pas d'enfant. L'écart est grand avec les hommes qui ne sont que 33 % à ne pas en avoir. Nos enquêt-e-s confirment ici le constat que si, comme indiqué supra, le taux de femmes travaillant de manière rémunérée a considérablement augmenté, celui-ci connaît un très grand déclin après une première maternité.

La figure 9, qui indique les cohortes d'entrée par sexe, permet de préciser ce mouvement de féminisation. On y voit que la part des femmes qui entre dans les années 1990 et reste dans les structures jusqu'au moment de l'enquête est congrue (5 %), alors que pour les décennies suivantes, bien que de manière pas toujours constante, la part des recrutées qui restent atteint puis dépasse les 50 %.

7. En Suisse comme ailleurs en Europe, le mariage est devenu plus rare, plus tardif et moins durable. En 1962, l'âge moyen au premier mariage était de 26 ans pour les hommes et de 24 ans pour les femmes; en 2009, il était respectivement de 31,5 et de 29 ans. Il y avait 13 divorces pour 100 mariages en 1960, 40 pour 100 en 2002. Entre ces deux mêmes années, le taux de fécondité passait de 2,44 enfants par femme à 1,40. Kellerhals, Widmer, 2012, p. 16.

**FIGURE 9: COHORTE D'ENTRÉE, SEXE, ÂGE MOYEN
À L'EMBAUCHE DES SECRÉTAIRES**

(N = 333)	FEMMES	HOMMES	SR	MOYENNE D'ÂGE À L'EMBAUCHE
<1990	5%	85%	10%	29 ans
1990-1995	23%	77%	0%	33 ans
1996-2000	51%	49%	0%	34 ans
2001-2005	25%	70%	5%	36 ans
2006-2010	55%	44%	2%	37 ans
>2010	53%	46%	2%	35 ans
TOTAL	42%	56%	2%	34 ANS

La forte augmentation de la moyenne d'âge à l'entrée (29 ans avant 1990 contre 37 ans pour la période 2006-2010) s'inscrit dans un mouvement général de vieillissement de la population active en Suisse⁸. Le léger rajeunissement observable à partir de 2010 pourrait être un indice d'une inflexion des politiques de recrutement sur lesquelles nous reviendrons, à savoir la transformation des bassins de recrutement des permanent-e-s syndicaux-ales où de plus en plus de jeunes diplômé-e-s de l'université sont préféré-e-s aux militant-e-s issu-e-s des organisations⁹.

ORIGINES ET TRAJECTOIRES SOCIALES

L'origine sociale des secrétaires, mesurée dans la figure 10 à partir de la principale profession exercée par les deux parents¹⁰, indique d'abord que le recrutement se fait massivement parmi les enfants des classes moyennes et populaires, puisque 58% des répondant-e-s sont issu-e-s de familles dont les deux parents proviennent des classes populaires. Cette origine sociale modeste est moins marquée pour les secrétaires syndicaux-ales que pour les

8. La part des personnes de plus de 45 ans dans la population active est passée de 23,7% en 1970 à 28,3% en 1995.

9. Ces tris par cohortes sont à prendre avec précaution, car ils ne comprennent pas les personnes ayant quitté le syndicat, parce que touchées par l'âge de la retraite ou parce qu'ayant changé d'emploi ou cessé de travailler, ils ne permettent pas de faire la part entre les effets de sélection et les effets de la durée.

10. La question utilisée ici était formulée de la sorte: «Quelle est ou fut la principale profession exercée par votre père, votre mère?», formulation peu précise qui visait à diminuer le taux de non-réponse. Il s'agit donc d'un indicateur assez grossier. Le tableau 2.3 ne retient que la profession la plus élevée, du père ou de la mère, mais il est très rare que la mère occupe une position plus élevée que le père.

militant-e-s ou le personnel administratif. Autre fait notable, les femmes secrétaires syndicales sont en moyenne issues de milieux un peu plus favorisés que leurs collègues masculins. Ce phénomène de sursélection est transversal à tous les syndicats et suggère la nécessité pour celles-ci de disposer de plus de ressources sociales que les hommes pour parvenir aux mêmes positions.

FIGURE 10: PRINCIPALE PROFESSION EXERCÉE PAR LES PARENTS (PÈRE/MÈRE)

(N = 630)	CADRE/ CADRE	CADRE/ INTER ^a	CADRE/ POP	INTER/ INTER	INTER/ POP	POP POP
FEMMES	5%	6%	6%	14%	15%	53%
FEM. SEC. SYND.	10%	6%	7%	13%	14%	50%
HOMMES	3%	4%	2%	16%	14%	61%
HOM. SEC. SYND.	4%	6%	5%	14%	14%	57%
TOTAL	4%	5%	4%	16%	14%	58%

a. En raison des effectifs assez faibles, nous regroupons sous *inter* les agriculteur-trice-s, petit-e-s indépendant-e-s et professions intermédiaires et sous *pop* ouvrier-ère-s et employé-e-s.

Cette question des origines sociales révèle des différences notables entre les quatre syndicats étudiés. Le SSP est le seul dont une partie consistante des secrétaires provient des classes supérieures, et ce particulièrement pour les femmes, dont 50% ont un père cadre supérieur (contre 11% des hommes); 12,5% ont un père et une mère ayant ce statut (aucun cas chez les hommes). Ceci renvoie à nouveau à une sursélection sociale des femmes secrétaires syndicales du SSP. À Unia en revanche, seule une minorité de secrétaires vient d'un milieu aisé, même si là encore les femmes (15%) sont plus nombreuses que les hommes (8%) dans ce cas. À Syna et à l'OCST, de la même manière qu'à Unia, la proportion de secrétaires issu-e-s de milieux favorisés est faible, avec en revanche une légère prépondérance des hommes (11%) sur les femmes (8%).

Au total, 54% des secrétaires syndicaux-ales proviennent des classes populaires, au sens où Olivier Schwartz les définit, soit la petitesse du statut professionnel ou social, l'étroitesse des res-

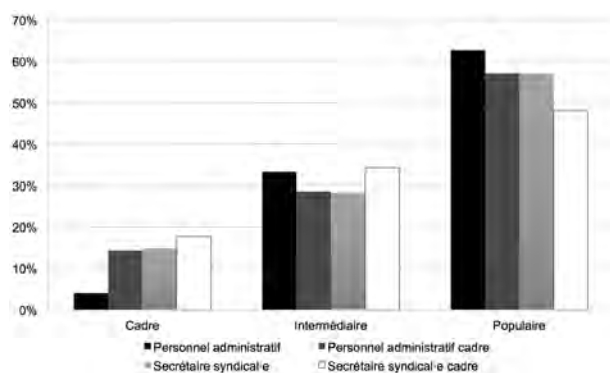
sources économiques, mène si cela ne s'accompagne pas forcément de précarité, mais aussi l'éloignement par rapport au capital culturel, surtout l'univers scolaire, même s'il ne s'agit aujourd'hui que d'un éloignement relatif¹¹. 30 % sont issu.e-s des catégories intermédiaires. Nous avons donc affaire à une population en situation d'ascension sociale puisque l'on peut considérer que la plupart des secrétaires syndicaux-ales occupent des positions de cadres intermédiaires ou de cadres supérieur.e-s. La figure 11 ci-après le montre et indique également que la pente de la trajectoire des femmes est tendanciellement moins forte que celle des hommes, de même que l'origine sociale des cadres supérieur.e-s est en moyenne plus élevée que celle des cadres intermédiaires. Dans la même logique, le personnel syndical administratif non-cadre est plus souvent issu des classes populaires et intermédiaires que les secrétaires syndicaux-ales, les cadres administratifs se rapprochant eux des secrétaires (figure 12).

**FIGURE 11: PENTE SOCIALE DES SECRÉTAIRES
PAR SEXE ET PAR CATÉGORIE SYNDICALE**

CSP DU PÈRE	CADRE ^a	INTER	POP
FEMMES	22 %	28 %	50 %
SECRÉTAIRE SYNDICALE	21 %	24 %	55 %
SECRÉTAIRE SYNDICALE CADRE	23 %	37 %	40 %
HOMMES	12 %	32 %	57 %
SECRÉTAIRE SYNDICAL	8 %	31 %	61 %
SECRÉTAIRE SYNDICAL CADRE	15 %	32 %	52 %
TOTAL	16 %	30 %	54 %

a. Pour simplifier, nous avons retenu le niveau le plus élevé parmi les parents, que ce soit celui du père ou de la mère.

11. Schwartz, 1998.

FIGURE 12: PENTE SOCIALE PAR CATÉGORIE D'EMPLOI


NIVEAUX DE DIPLÔME ET FORMATION

En matière de formation et de niveau de diplôme, 48 % des secrétaires syndicaux·ales sont titulaires d'un diplôme d'une haute école, université comprise¹². Cette part importante des diplômé·e·s est à mettre en lien avec la professionnalisation et la managérialisation des syndicats, une tendance vérifiable dans les autres États européens. Si elle « va à l'encontre de l'idée de "l'école de la seconde chance" chère aux syndicalistes et minore aussi la dimension "sacrificielle" de l'engagement syndical »¹³, c'est aussi le rapport au syndicat qui s'en trouve modifié. À l'affût de savoir-faire spécialisés (droit du travail, gestion, communication, etc.), les syndicats ouvriers recrutent moins qu'avant parmi leur base militante, elle-même reliée aux bassins socio-professionnels : ouvriers du bâtiment, de la grande et petite industrie, de l'artisanat, etc. Le *cursus honorum*, qui voyait le militant syndical, ouvrier passé par un apprentissage, recruté par le syndicat après de longues années de syndicalisme bénévole et de « bons et loyaux services », formé à la politique et à l'économie par l'école ouvrière, est en voie de marginalisation. C'est là un indice des transformations à l'œuvre dans l'univers syndical, du desserrement de ses liens et lieux de sociabilité par l'externalisation croissante du recrutement.

Cette valorisation des diplômes de l'enseignement supérieur par les syndicats ne doit cependant pas faire oublier que parmi

12. En population générale, 34,5 % des citoyen-ne-s suisses et 52,8 % des étranger·ère-s avaient un niveau de formation tertiaire en 2012. Voir OFS, indicateurs du marché du travail 2013, p. 11.

13. Guillaume et Pochic, 2009, p. 55.

les diplômé·e·s recruté·e·s, une grande partie provient de classes populaires en ascension sociale (parents ouvriers ou employés), et qu'ils ou elles sont souvent les premier·ère·s de leur famille à avoir fréquenté l'université. De ce point de vue, et nous y reviendrons au prochain chapitre, la plupart des secrétaires sont doté·e·s d'attributs ouvriers et restent marqué·e·s par une proximité d'habitus avec les classes populaires. La répartition des diplômé·e·s secrétaires par cohorte d'entrée dans les syndicats (figure 13) semble conforter l'hypothèse d'un mouvement d'accélération du recrutement des diplômé·e·s des hautes écoles et de l'université, au point de représenter la majorité des secrétaires entré·e·s en fonction depuis 2001, alors que seulement un tiers des recrues *ante* 1990 était titulaire de ce type de diplôme¹⁴.

FIGURE 13: RÉPARTITION DES SECRÉTAIRES PAR COHORTES D'ENTRÉE ET NIVEAU DE FORMATION¹⁵

(N = 262)	NON UNIVERSITAIRES	UNIVERSITAIRES
<1990	75 %	25 %
1990-1995	61 %	39 %
1996-2000	56 %	44 %
2001-2005	51 %	49 %
2006-2010	48 %	52 %
>2010	46 %	54 %
TOTAL	52 %	48 %

Cette tendance prend une coloration variable selon les syndicats. Sans surprise, 70 % des secrétaires du SSP sont diplômé·e·s du supérieur. Syndicat du personnel des services publics, la plupart

14. Il faut toutefois ajouter que le *turn-over* est plus fort pour les diplômé·e·s que pour les secrétaires issu·e·s de la base (nous y reviendrons) de même que l'on sait que de manière générale les diplômé·e·s sont proportionnellement plus nombreux et nombreuses à répondre aux enquêtes par questionnaire que les non-diplômé·e·s (voir annexe 3 à ce sujet).

15. Les universitaires comprennent aussi les personnes ayant suivi des bachelors/masters dans des hautes écoles. Malheureusement, il n'y a pas eu d'harmonisation des titres. Certains sont désormais considérés comme « universitaires » – par exemple animatrice socioculturelle, qui équivaut désormais à un bachelor – alors qu'auparavant, cette formation était classée dans « formation professionnelle supérieure ». Nous avons essentiellement repris l'autoclassification établie par les répondant·e·s.

des secteurs du SSP sont constitués de professions nécessitant elles aussi un diplôme. À Unia, les universitaires sont très légèrement minoritaires (48 %), les autres organisations de l'USS se situant en moyenne à 56 % d'universitaires. Au sein de TS, la proportion est moindre, avec seulement 25 % pour Syna et l'OCST et 41 % pour les autres syndicats affiliés (figure 14). Si l'on observe enfin le type de formation suivi par les secrétaires diplômé-e-s du supérieur, l'on constate que le SSP recrute principalement ses salarié-e-s au sein des filières lettres et sciences humaines et sociales (SHS) tandis qu'Unia recrute autant dans les filières économie-droit-ressources humaines que lettres et SHS. Ce qui pourrait tenir au fait que la spécialisation des tâches à Unia est plus avancée qu'au SSP, avec notamment le recrutement de juristes pour le traitement individualisé des dossiers des membres, comme nous le verrons au chapitre consacré au travail syndical.

FIGURE 14: SECRÉTAIRES PAR SYNDICATS ET NIVEAU DE FORMATION

N = 262	NON UNIV	UNIV
SYNA-OCST	75 %	25 %
TS-AUTRES	59 %	41 %
SSP	30 %	70 %
UNIA	52 %	48 %
USS-AUTRES	44 %	56 %
AUTRES	75 %	25 %
SR	63 %	38 %
TOTAL	52 %	48 %

La composition féminine et hautement diplômée des filières SHS et lettres au SSP et à Unia contribue au fait que ces secrétaires perçoivent plus facilement les rapports sociaux dans le monde du travail sous l'angle du genre. Non seulement ces femmes diplômées disposent d'outils conceptuels et, plus largement, de manières de voir pour appréhender les inégalités entre hommes et femmes, mais elles forment un groupe suffisamment fort au sein de ces syndicats pour imposer parfois ce type de revendication, alors même qu'en Suisse ce discours reste marginal. Autrement dit, elles contribuent

à légitimer une remise en cause des rapports sociaux de sexe, encore largement perçus comme « naturels » dans d'autres syndicats tels que Syna ou l'OCST. Tout indique qu'il existe au sein de ces derniers des secrétaires syndicales, certes peu nombreuses, disposant d'un capital culturel propice à une lecture genrée du monde du travail, mais qu'il leur est difficile de la faire passer dans un syndicat où les hommes occupent majoritairement les postes de décision.

L'ESPACE SOCIAL DES SECRÉTAIRES SYNDICAUX-ALES

Une analyse des correspondances multiples permet de synthétiser la diversité des profils des secrétaires syndicaux-ales en les projetant sur un plan. En fonction de leurs propriétés, les individus les plus dissemblables se tiennent éloignés les uns des autres et ceux dont les propriétés sont les plus proches se retrouvent voisins sur le plan. L'espace est structuré par des axes qui en donnent une clé de lecture. « Le premier axe est celui qui résume le mieux l'information d'ensemble, c'est-à-dire les corrélations entre les variables. Le second est celui qui, indépendamment de l'ensemble de l'information résumée par le premier (orthogonalement), résume le mieux le reste de l'information, et ainsi de suite jusqu'au dernier axe. »¹⁶ Dans notre analyse, les trois premiers axes résument 73,5 % (taux modifiés cumulés) de l'ensemble des corrélations entre variables et permettent de dégager les principaux couples d'oppositions parmi l'ensemble des secrétaires syndicaux. Les variables retenues (19) et leurs modalités (55) tirées des réponses au questionnaire renvoient aux vecteurs de socialisation avant l'entrée au syndicat (engagement partisan, associatif, formation, origine sociale, familiale, etc.), d'une part, et aux transformations historiques du recrutement des secrétaires syndicaux (sexe, cohorte, syndicats, etc.), de l'autre.

La figure 15 présente l'espace des positions. La lecture horizontale (axe 1) oppose, de gauche à droite, les « hommes », « actifs au syndicat avant les années 1990 », depuis « plus de 31 ans », suite à un « apprentissage » et d'« origine ouvrière », aux « femmes », d'« origine supérieure », de « formation supérieure » (haute école) ayant exercé un emploi dans le « secteur tertiaire » avant d'intégrer le syndicat entre « les années 2002 et 2009 ». La lecture verticale (axe 2) place en opposition, de bas en haut, les individus ayant intégré le syndicat « en cours d'apprentissage », « avant 25 ans », qui se

16. Renisio et Sinthon, 2014, p. 119.

déclarent « proches de l'extrême gauche », aux individus de « formation supérieure », « parents », exerçant une « activité professionnelle dans le secteur secondaire » ainsi qu'un « engagement associatif à caractère politique » avant de rejoindre, après leurs « 40 ans », le syndicat. Enfin, le troisième axe représenté verticalement dans la figure 16 distingue de bas en haut les individus « proches de l'extrême gauche », « athées », entrés au syndicat entre leur « 16 et 30 ans » (généralement au SSP) bien « avant les années 1990 » aux individus qui se déclarent « croyants », « proches des partis de centre droit » ou de la social-démocratie, entrés au syndicat (Syna, OCST, Travail. Suisse) au cours des « années 2009-2012 ».

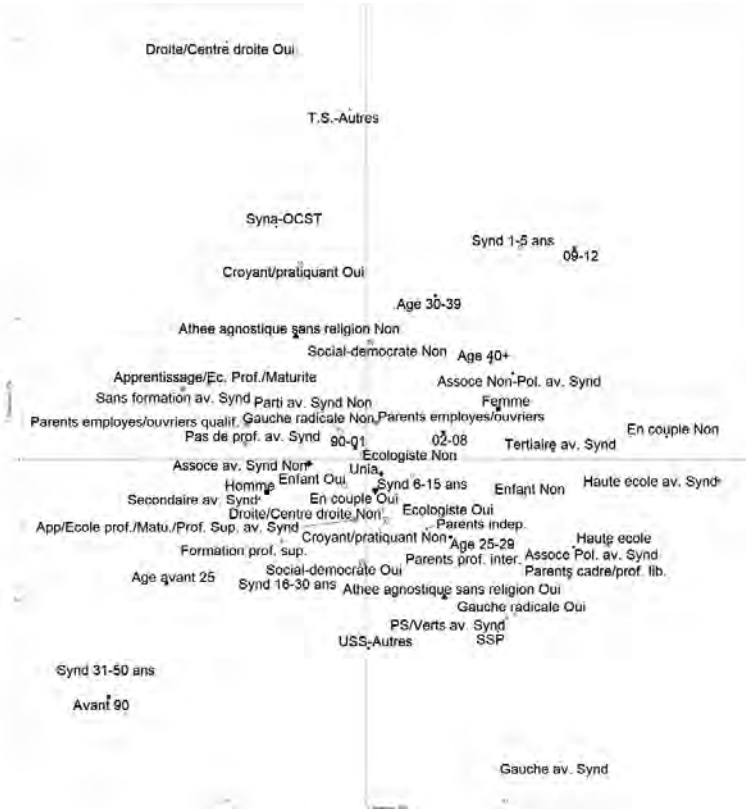
On peut résumer les trois axes de la manière suivante. Un premier axe (*professionnalisation et féminisation*) à forte dimension diachronique oppose les modalités « femme », « diplômé-e des hautes écoles » et récemment intégré-e au syndicat aux modalités « homme », « apprentissage » de formation (CFC), une forte longévité syndicale qui débute avant les années « 1990 ». Un deuxième axe (*socialisation secondaire*) oppose les modalités « formation supérieure », « engagement dans une association politique » et proche du « Parti socialiste » ou « démocrate-chrétien » avant leur engagement au syndicat, aux modalités « gauche radicale » et « sans formation » accomplie au moment de leur engagement syndical. Un troisième axe (*génération et confession*) oppose les modalités « croyant », « droite », entré au syndicat entre « 2009 -2012 » à l'âge de « 30-39 ans » aux modalités « non-croyant », « gauche », entré au syndicat avant les années « 1990 » et avant l'âge de « 25 ans ».

FIGURE 15:
ESPACE DES SECRÉTAIRES SYNDICAUX-ALES, AXES 1 ET 2



Le premier axe décrit des femmes qui, diplômées des hautes écoles et généralement d'origine sociale supérieure, exercent dans le secteur tertiaire et s'engagent dans des associations à caractère politique bien avant de rejoindre les syndicats. À la différence des hommes engagés au syndicat dès leur apprentissage (CFC) auxquels le syndicalisme fournit des ressources de substitution aux diplômes supérieurs, ces femmes sont plus éloignées du monde syndical. En somme, cet axe reflète la stratégie de recrutement et de féminisation des instances syndicales qui, jusqu'alors, privilégiaient essentiellement des militant-e-s durablement socialisé-e-s par l'activité syndicale. Ici, l'opposition entre ces deux groupes met essentiellement en jeu des principes de division genrée dans l'exercice du métier syndical, en raison des différences marquées en termes de socialisation, de motifs d'entrée au syndicat et du rapport au métier syndical.

FIGURE 16 :
ESPACE DES SECRÉTAIRES SYNDICAUX-ALES, AXES 1 ET 3



Le deuxième axe met l'accent sur le type de socialisation secondaire. D'un côté, on observe des individus dont la socialisation secondaire se réalise largement en dehors du syndicat, dans une pluralité d'instances de socialisation et, sans doute, à l'écart des conflits du travail. De l'autre côté, se situent des individus plutôt rétifs envers la social-démocratie au profit d'un engagement ou d'une identification à l'extrême gauche dont l'ancrage s'est opéré à travers leur apprentissage ou au travail – c'est-à-dire en dehors des hautes écoles et universités – et dans le cadre de l'activité

syndicale. Contrairement au premier groupe, ces individus se caractérisent par une socialisation relativement homogène et un rapport agonistique au monde du travail.

Enfin, le troisième axe met en évidence des individus issus d'une matrice religieuse familiale chrétienne, proche du parti démocrate-chrétien, typique à Syna et à l'OCST. Pour certains, parmi lesquels les catholiques conservateurs, cette transmission familiale s'accompagne d'un rejet du féminisme, associé à une image négative des mouvements soixante-huitards. À ce titre, tout oppose ces individus récemment entrés au syndicat aux militants résolument athées de l'extrême gauche des années 1970 pour qui le syndicalisme a fourni le moyen de professionnaliser leur engagement militant, sinon de perpétuer leur militantisme en dehors ou parallèlement à leur engagement dans l'extrême gauche.

Au vu des transformations pointées ici du monde syndical, l'essor des revendications autour de la question de l'égalité entre hommes et femmes s'éclaire quelque peu, mais il n'y a là rien de mécanique: au sein même du SSP, à la fois le syndicat le plus féminisé et le plus ouvert aux diplômé·e·s de l'université, ces revendications ne trouvent pas toujours un écho favorable: un syndicat féminisé n'est pas nécessairement féministe¹⁷, ni même particulièrement attentif à la cause des femmes, une conclusion qui ressort également des travaux sur la féminisation des groupes parlementaires¹⁸. Explorer la socialisation des secrétaires syndicaux·ales, les milieux sociaux où elles et ils évoluent depuis leur enfance, nous aidera à mieux cerner tant leurs propriétés sociales que leurs rapports à l'engagement.

SOCIALISATIONS À L'ENGAGEMENT

La socialisation peut être conçue comme la dynamique pleine de tensions avec laquelle chacun·e doit articuler l'identité pour soi et l'identité pour autrui. Cette conception de la socialisation permet « d'introduire la dimension subjective, vécue, psychique au cœur même de l'analyse sociologique »¹⁹. La socialisation passe par des processus d'identification, une notion comprenant deux dimensions: « La première évoque une activité venant de l'extérieur par laquelle il s'agit de désigner, reconnaître et définir un individu ou un

17. Monney, 2010.

18. Lloren, 2015.

19. Dubar, 2010, p. 105.

groupe en fonction de son appartenance à une catégorie (identification catégorielle) ou de son inscription dans un réseau relationnel. La seconde désigne l'activité par laquelle les individus et les groupes se définissent eux-mêmes, notamment (mais pas seulement) par référence aux identifications externes dont ils font l'objet.»²⁰

Les instances de socialisation sont nombreuses à peser sur le cours de nos existences. La famille, les institutions de la formation scolaire et professionnelle, les cercles amicaux, les organisations confessionnelles et autres réseaux associatifs constituent des espaces privilégiés de formation, de mise en oubli ou de refonte des dispositions. Ainsi, la socialisation diffère, parfois sensiblement, selon les inscriptions territoriales (importance des cultures politiques cantonales et, en deçà, des microcontextes locaux), les relations au sein de la famille, les insertions professionnelles, les rapports à la religion, les appartenances partisans et autres assignations identitaires, la densité de l'offre associative, etc. Les entretiens biographiques sont ici sollicités pour retracer comment les secrétaires en sont venu·e·s à embrasser la carrière syndicale, en fonction de leur parcours de vie et des moments de rupture ou d'inflexion dans telle ou telle sphère de vie. Nous mobilisons ici des exemples de trajectoires pour illustrer les processus analysés, mais nous ne produisons pas de typologies de parcours ni de récits exemplaires que nous considérerions comme idéal-typiques. Une telle opération de mise en ordre et de mesure du jeu de tels ou tels mécanismes ou enchaînements de faits sur les trajectoires individuelles sera l'objet des deux derniers chapitres, à partir d'un traitement séquentiel des données du questionnaire et d'un ensemble significatif de carrières syndicales.

EMPREINTES FAMILIALES

La famille constitue l'institution centrale de la socialisation primaire, celle qui imprime sa marque durant les premières années de l'existence. Entre la reproduction fidèle des orientations familiales à l'engagement et leur reniement, s'intercale toute une gradation d'appropriations qui peuvent passer par une succession d'étapes où l'individu s'éloigne ou se rapproche tour à tour, consciemment ou non, de sa matrice parentale. Fernando Manzoni (Unia), dont le père était syndiqué, restera fidèle politiquement, professionnelle-

20. Surdez, Voegtli et Voutat, 2010, pp. 20-21.

ment et affectivement à la « tradition familiale »: « Le 1^{er} Mai, le premier, je crois que je l'ai fait dans la poussette [...] je viens d'une famille d'origine socialiste, et donc, j'ai déjà eu, tout petit déjà, ce lien avec ce qui était la gauche historique du canton du Tessin. » Après sa licence en science politique à l'Université de Lausanne, il gère la comptabilité de la petite entreprise familiale de peinture. À 25 ans, il est élu conseiller communal PS en périphérie de Lugano, puis à 30 ans secrétaire cantonal du PS. Devant combiner activité professionnelle, fonctions d'élu local et de secrétaire du PS et vie familiale, il ralentit son engagement politique pour finalement l'abandonner en 1994, dès ses débuts de syndicaliste professionnel. Plus les normes, les valeurs, les pratiques parentales semblent se transmettre, et plus il y a lieu pour les descendants de se vivre comme des héritiers, dépositaires d'une tradition familiale, porteurs d'une continuité intergénérationnelle.

Autre type de fidélité à l'héritage sociopolitique parental, celui de Ruth Leitner (Unia), née en 1966 dans un petit village de la campagne soleuroise. Ses parents, enseignants à l'école obligatoire, sont très engagés au PS, qu'ils contribuent à implanter dans la région (la mère préside la section locale et le père siège pendant huit ans au législatif cantonal). Ruth, qui a l'habitude de défiler lors du 1^{er} Mai et d'assister à des réunions du PS, s'engage dans son école lors d'une récolte d'argent pour soutenir Longo Mai²¹ et l'opposition à la dictature au Nicaragua. À 17 ans, elle se mobilise pour l'obtention d'un local de jeunes. Par la suite, elle rejoint la commission des jeunes du canton. Elle adhère à la section PS et aux Femmes Socialistes de Soleure. Durant ses études de Lettres à l'Université de Berne, elle participe aux associations estudiantines, reste active au PS et chez les Femmes Socialistes puis intègre un groupe visant à promouvoir les femmes au sein du personnel enseignant de l'université. En 1991, en année d'échange à Berlin, elle prend part aux manifestations contre la guerre du Golfe. De retour à l'Université de Berne, elle écrit son mémoire de licence sur la question des femmes et de l'hystérie. Souhaitant s'orienter vers l'enseignement, elle passe un diplôme d'enseignante de gymnase. Elle tend donc à reproduire l'orientation, tant politique que professionnelle, de ses parents.

Si la fidélité relève aussi dans nombre de cas d'un travail de mise en cohérence de l'enquêté-e, invitant à voir dans son parcours un

21. Coopérative agricole « expérimentale », partie de Provence en 1973 et comptant des coopératives communautaires dans plusieurs États européens, dont la Suisse.

chapitre du « roman familial », cette fidélité ne se limite cependant pas, ou très rarement, à une présentation de soi. En effet, et c'est là le propre de la socialisation primaire (principalement familiale), l'individu intériorise des manières de faire et de voir, les incorpore au point qu'elles semblent aller de soi pour peu que la situation favorise leur actualisation. Giada Morra (SSP) est née en 1963 dans une petite commune de la Valle Morobbia, de parents ouvriers issus d'un milieu rural. La famille déménage pour rejoindre le père parti travailler en usine en Valais. Sa mère, qui s'occupait au Tessin de ses six enfants, réintègre la vie active alors que son plus jeune enfant n'a que 4 ans, et travaille en usine (fabrication de machines). Elle est la seule femme de son équipe de manœuvres. Elle entre très vite à la commission d'usine et devient déléguée syndicale FMLO (bâtiment). Dans la famille, il y a inversion des rôles traditionnels : « D'habitude, c'est le papa qui est syndicaliste ou représentant politique, dans mon cas, mon papa n'était même pas syndiqué, la maman, elle, était très, très batailleuse » :

Arriver là dans cette équipe, elle était la première [...] elle découvre par hasard qu'elle touchait moins que son collègue, elle disait que lui ne faisait rien de toute la journée et, en outre, il buvait, et tout ça, et elle a commencé à dire : « Mais, qu'est-ce que c'est que cette histoire ?, le salaire, etc. » et ils l'ont augmentée, c'était une des femmes les mieux payées, comme ouvrière, mieux payée, mais jamais autant que le collègue, donc, « Tu es une femme, tu es mariée », et ils avaient toujours les mêmes préjugés. (Giada Morra, SSP)

Certes, Giada peut d'autant plus mettre en cohérence son parcours qu'elle devient à 35 ans secrétaire syndicale, mais l'incorporation n'en a pas moins été réelle : « Ma maman continuait à toujours parler de syndicat [...] et donc à la maison, j'ai toujours entendu parler de syndicat par ma maman, voilà, qui allait aux réunions [...] et donc disons que probablement cette empreinte est venue d'elle... probablement, cette passion pour défendre les droits. » Employée à Swisscom, elle cumule les combats militants bien avant de devenir syndicaliste et, après son licenciement, l'entrée au syndicat est l'un des débouchés de ses dispositions à l'engagement.

La force de l'empreinte familiale ressort aussi de manière très claire du parcours de Sandra Hauptmann (Unia), avec une trans-

mission de capital culturel et de convictions éthiques et politiques, comme si elle combinait les deux cultures politiques de ses parents, à savoir l'aile gauche sociale du PDC d'un côté, le féminisme de l'autre. Née en 1981 en Argentine de parents qui, n'ayant pas les moyens de voyager, mais voulant voir le monde, vont vivre pendant quatre ans en Amérique latine, en Argentine puis au Venezuela. Son père, enseignant, a trouvé un poste dans une école suisse; sa mère opte pour l'aide au développement dans les favelas. Quelques années plus tard, la famille retourne vivre en Suisse dans un petit village de la campagne bernoise. Le père devient directeur d'une école professionnelle et la mère, qui enseigne dans une autre école professionnelle, adhère à un syndicat d'enseignant·e·s marqué à gauche (qui fusionnera avec le SSP-VPOD). Après une éducation religieuse, l'engagement politique de Sandra commence tôt par son rôle de déléguée au Conseil du gymnase, puis par son adhésion au PDC, dont son père est déjà membre :

Lorsque tu viens d'un petit canton, très dominé par le PDC autrefois, aujourd'hui c'est l'UDC, tu as généralement un PS qui fait de la politique de gauche très intellectuelle. Et moi j'ai toujours été orientée sur la pratique et le pragmatique. Et le PDC à l'époque était le premier parti à prendre en charge la question des *working poors* dans le canton. Et ça c'était vraiment une préoccupation pour moi qu'on thématise ça. C'était un moment clé, quelqu'un qui parle de ça. Des personnes qui se démènent au travail et qui ne peuvent quand même pas en vivre. Et à l'époque c'était effectivement le PDC. C'est pour ça que je suis allée au PDC et sur leurs listes. Et c'est en particulier cette campagne qui me tenait à cœur. (Sandra Hauptmann, Unia)

Sandra affirme que sa mère «a fait du bon travail», elle lui aurait tenu son premier exposé féministe à 4 ans. L'émancipation des femmes est un thème avec lequel elle a grandi: «Ma mère, au moment où ça a été possible de reprendre son nom de jeune fille, a été la première dans le village à courir à la municipalité et à l'avoir fait. Elle a naturellement dû nous l'expliquer parce que dans un village de paysans, c'est naturellement devenu le sujet de conversation.» Durant ses études en sciences de la vie, elle s'inscrit au PDC. Doctorante FNS dans un projet qui la motive sur l'évolution sexuelle en génétique, elle met pourtant fin à son contrat après seu-

lement deux mois : « En sciences naturelles, tu dois te prostituer et rabaisser les autres », ce qui ne lui « correspond pas ». Elle s'est aussi vite rendu compte qu'elle ne s'entendait pas avec son directeur de thèse, car elle souhaitait « faire de la recherche, mais pas pour casser les recherches des autres », ce qu'il lui a très vite demandé. Après sa sortie du monde académique, elle décide de travailler dans une ONG environnementaliste. Ses convictions, très liées à l'éthique prisee par le christianisme social (hérité du père), et son féminisme, initié par sa mère, informent ses penchants pour l'engagement.

Acteurs centraux de la structuration cognitive de leurs enfants, les parents peuvent servir de modèle à suivre. Nous avons vu combien Giadda Morra s'était inspirée de sa mère, déléguée syndicale « très combative », pour multiplier les engagements (politique, associatif, syndical). Dans ces cas d'identification-imitation, les façons de voir et de faire apparaissent nettement comme des legs parentaux. Nina Moretti (SSP), née en 1985 à Lugano, mentionne volontiers le rôle de sa mère, qui a un temps adhéré au SSP lorsqu'elle travaillait en hôpital et exerce un mandat dans sa (toute petite) commune. Sa fille voit en elle un modèle :

Ma maman est quand même une femme très forte et... selon moi, elle m'a un peu transmis... le fait que les femmes ont certains droits parce qu'elles le méritent, parce qu'il n'y a pas de différences [...] selon moi, elle m'a transmis un peu l'attention envers l'injustice et de toute façon aussi, les thématiques proches de la gauche. Ma famille, fondamentalement, est classe ouvrière. Moi et ma sœur avons étudié, mais nous nous sommes confrontées à toutes les difficultés qu'une famille du bas des classes moyennes a, dans le fait d'aller étudier... au lycée, à l'université aussi, les bourses d'études, le fait de travailler à côté, déjà... (Nina Moretti, SSP)

Hériter ne signifie pourtant pas reproduire à l'identique l'identité familiale, elle-même plurielle, les parents n'étant pas toujours socialement homogames. L'empreinte familiale peut aussi générer des conflits avec un ou les deux parents, conflits qui peuvent prendre une tournure politique et trouver leur origine dans un décalage croissant, favorisé par les expériences du collège et du gymnase. Née en 1973 à Côme, d'un père officier des carabinieri et d'une mère au foyer originaire des Marches, Ada Sismondi (Unia) s'éloigne vite de son père, qui vote à droite :

En famille, on parlait de politique, mais mon père, comme 90 % des militaires était... est de droite, c'est une personne de droite, profondément convaincue [...] lui, fondamentalement, est très religieux... Et donc c'était un démocrate-chrétien, c'était un démocrate-chrétien au niveau du vote, concernant la mentalité, il avait une mentalité sûrement plus à droite qu'à gauche, ça c'est sûr! (Ada Sismondi, Unia)

À l'adolescence, elle commence à se démarquer politiquement de son père, au point de l'affronter avec virulence :

Je me rappelle les discussions furibondes à la maison, parce que, avant d'aller voter, il disait toujours à ma mère «Alors regarde ce qu'il faut voter!» et moi, je me rappelle: «Maman, mais tu ne peux pas voter ce que te dit de faire ton mari, mais je t'en prie, mais par pitié!», «Mais pour moi c'est du pareil au même!», raison pour laquelle en substance, je crois que ma maman n'a jamais eu de pensée politique vraiment autonome, non? Je me rappelle ma grand-mère, la maman de ma maman, mais aussi la maman de mon papa, le prêtre leur disait: «Souvenez-vous de voter le bouclier avec la croix (la Démocratie chrétienne, ndr.), cochez la case là» et ma grand-mère transférait cela à ses propres enfants, et donc mon père a grandi dans cette... mon père, avant de devenir militaire, il aurait voulu aller au séminaire. (Ada Sismondi, Unia)

À table, quand elle a 15-18 ans, les conversations s'animent, elle est lycéenne et suit des cours de théâtre, en voie de transformation par sa politisation à gauche, notamment *via* un enseignant d'italien et d'histoire :

Il me semblait que les idées de gauche m'allaient mieux, et puis à cet âge, à 15 ans... je me rappelle que pour moi il y avait un système contribuant à maintenir les positions des favorisés et de l'autre côté, un système qui contribue à aider... et en cela, paradoxalement, le background catholique te prépare le terrain, parce qu'après, parfois, dans les disputes que j'avais avec mon père, je disais: «Papa, mais regarde que, pour moi, ces valeurs semblent catholiques, parce... oui, si un système te dit que chacun doit recevoir selon ses besoins, et non.. qu'il ne... doit pas y avoir d'accumulation privée, que le public doit être géré par l'État»... (Ada Sismondi, Unia)

On le sent bien à travers cet extrait d'entretien, l'héritage socio-politique familial peut à la fois et dans le même mouvement être subverti, combattu et revendiqué au nom d'une interprétation concurrente de ses significations. Pour beaucoup de celles et ceux qui ont été adolescent-e-s dans les années 1950-1960, l'écart avec les adultes en général, et les parents en particulier, a souvent été ressenti comme immense : les transformations sociales, accélérées par la forte croissance économique et l'essor d'une « culture adolescente », font s'éloigner les dispositions sociales des un-e-s et des autres. Pour Peter Kreis (Unia), né en 1942, les désaccords avec ses parents s'intensifient dans les années 1960 au sujet du Vietnam, du conflit israélo-palestinien, mais aussi à propos de la sexualité et de l'autoritarisme au sein des familles. Cette révolte contre la répression sexuelle et parentale est, selon lui, pour beaucoup dans la sédimentation d'une opposition qui, à partir du conflit de générations, débouche sur de nouvelles orientations politiques²².

L'enfance en famille, dont nous n'avons pas suffisamment de témoignages longs et précis pour en tirer des conclusions, est bien souvent scandée par des scènes laissant des traces profondes. Matteo Cadori (OCST) est né en 1965 près de Bellinzona d'un père typographe et d'une mère d'origine paysanne, d'abord vendeuse dans une pâtisserie puis mère au foyer. Catholiques pratiquants, ses parents lui inculquent une éducation religieuse : catéchisme, à l'école chaque mercredi après-midi avec le prêtre. À 10 ans, il fait une expérience marquante (mentionnée comme une des raisons de son orientation vers le syndicalisme) : il voit pour la première fois son père pleurer parce que, après avoir changé d'employeur, il s'aperçoit que son patron lui a fait signer à son insu un contrat qui ne comprenait pas la 13^e mensualité, un manque à gagner très mal vécu : il se sent floué, son épouse se demande comment ils feront pour combler ce manque à gagner. Dès l'enfance, une forme aiguisée d'intelligence du social se développe ; ce « sens social »²³ permet de rapporter sa situation et celle de ses parents à celles de

22. Comme l'illustre le roman historique de Jérôme Meizoz sur la JAC en Valais (2014), « c'est tout un monde qui s'est retiré sur la pointe des pieds vers la fin des années soixante » et qui ressurgira en partie dans les mouvements féministes, anti-impérialistes et syndicaux. Ces militants gardent derrière eux le souvenir d'« une société d'obéissance, arc-boutée contre le modernisme, hantée par la peur du sexe et qui exerce un contrôle sur les femmes, leur corps, leurs gestes, allant jusqu'à leur déconseiller la gymnastique et l'usage des bains », cité dans Gilles Descloux, thèse en cours sur la politisation d'engagements religieux dans les « années 1968 » en Suisse, Université de Lausanne et Paris 1-Sorbonne..

23. Zarca, 1999.

tierces personnes rencontrées çà et là, et de saisir intuitivement les inégalités sociales et les rapports de force symboliques. « Déjà à l'âge de l'école élémentaire se cristallisent des éléments stables de la représentation commune du monde social. À de nombreux signes qui ne sont pas directement liés à la valeur économique du travail, les enfants perçoivent que l'espace social est polarisé et hiérarchisé. »²⁴ Cette capacité à s'orienter selon les perceptions du possible (ou, pour reprendre les termes de Pierre Bourdieu, ce sens pratique du placement) devient plus consciente durant l'adolescence, où il n'est pas rare qu'elle soit questionnée, mise en mots et partagée avec des proches.

Le sens social est sans doute plus prononcé chez les enfants des classes populaires amenés à côtoyer ceux des classes moyennes et qui découvrent de manière très concrète des différences, parfois subtiles, d'autres fois flagrantes, qui les éloignent les un-e-s des autres. Ainsi Nina Moretti (SSP-VPOD), née en 1985 à Lugano d'un père ouvrier d'origine italienne (et qui a participé à de nombreuses actions ouvrières à Sesto San Giovanni, banlieue rouge de Milan), et d'une mère infirmière tessinoise (adhérente SSP), conseillère communale, qui change plusieurs fois de travail. Au lycée, contrairement à elle, la plupart des élèves viennent de milieux bourgeois, portent des vêtements à la mode, leurs parents n'ont aucune difficulté à financer leurs séjours au ski. Lors des cours d'économie, où l'enseignant aborde la situation économique des élèves, elle se rend compte que la plupart de ses condisciples ont des parents propriétaires de leur logement « et qu'ils ne considéraient pas comme un facteur de richesse le fait d'avoir un logement en propriété, moi, en revanche, je me rendais compte, non ? (rires) que c'était vraiment un facteur de richesse parce que mes parents quand même m'ont rendue consciente du fait qu'ils auraient voulu, mais qu'ils n'étaient pas parvenus à trouver l'argent, à avoir assez. Aussi, oui, le facteur argent et des possibilités, on a beaucoup parlé à la maison de ces choses... » Les études supérieures en Lettres qu'elle entreprend à l'UNIL représentent un énorme sacrifice financier pour ses parents, ce qu'elle compense en enchaînant les petits boulots.

La socialisation familiale se poursuit avec la vie conjugale, une partie de nos enquêté-e-s vit ou a vécu avec une personne mili-

24. *Ibid.*, p. 90.

tant dans les mêmes organisations. Par exemple, Pierre Wicht s'est marié avec une militante du mouvement ATD Quart Monde, partisane du Parti socialiste ouvrier (PSO) bientôt députée Verte à Fribourg, dont il aura deux filles, puis, après son divorce, se met en couple avec une militante féministe du SSP, rencontrée durant la grève des femmes. La mise en couple peut ainsi constituer un vecteur de politisation, renforçant ou infléchissant les pratiques et les manières de voir déjà acquises dans le rapport au politique. Les milieux militants permettent aussi des rencontres, des carrières conjugales, donnant lieu à des parcours où presque toutes les sphères de vie des conjoint-e-s sont intriquées. Dans les années 1970 en particulier, notamment parce que nombre de soixante-huitard-e-s ont fait du « privé » un enjeu politique et que des cas d'ostracisme professionnel (alors très courants à l'encontre de militants de gauche en Suisse, une discrimination à l'embauche, notamment dans les services publics, qui prit le nom de *Berufsverbot*), voire familial, les poussent encore davantage à l'entre-soi militant, les relations conjugales sont aussi reliées à une dimension politique. Les cas de couples de militants ne sont pas rares²⁵.

La famille pèse donc de tout son poids, même si celui-ci varie dans le temps et d'un cas à l'autre, notamment sur les manières d'être, ne serait-ce que dans la façon d'éduquer plus ou moins différemment les filles et les garçons, leur assignant des rôles fortement ou faiblement sexués²⁶. Elle exerce aussi une grande influence sur l'orientation et l'engagement politiques, ce que beaucoup de travaux ont souligné, les parents pouvant transmettre en partie, consciemment et non, leurs normes et schèmes de perception (se situer sur l'axe droite-gauche, connaître l'offre partisane, émettre des jugements moraux, politiques, esthétiques, etc.), leurs pratiques (défiler dans un cortège, assister à des réunions, lire la presse, prendre la parole en public, etc.) et, dans des cas plus rares, leurs savoir-être et leurs savoir-faire militants. En outre, la famille est aussi l'instance principale d'inculcation du rapport à la religion.

25. Les effets de la mise en couple sur l'activisme comme de l'activisme sur la mise en couple ont été assez peu explorés à ce jour. Voir Loiseau, 1996; Lequentrec, 2009; Pagis, 2009 et les thèses en cours à l'UNIL de Laure Fleury sur la militance en couple chez les maoïstes en France et de Vanessa Monney sur les syndicalistes dans le canton de Bâle.

26. Voir sur les transmissions intergénérationnelles des attitudes, croyances et pratiques politiques Masclat, 2017; Masclat, 2016 et la thèse en cours de Joseph Hivert à l'UNIL.

IMPRÉGNATIONS RELIGIEUSES

La dimension confessionnelle est loin d'être secondaire dans l'histoire des syndicats en Suisse. L'institutionnalisation, relativement tardive (début du XX^e siècle) et en réaction «aux rouges», d'un syndicalisme chrétien a redessiné l'espace syndical. Si l'opposition dichotomique entre deux «subcultures» (christianisme social *vs* socialisme) demeure une simplification, il n'en demeure pas moins que le rapport à la religion et aux institutions religieuses a longtemps constitué l'un des points de distinction et d'identification entre organisations syndicales. Qu'en est-il aujourd'hui? Une socialisation et un éthos de type religieux sont-ils encore spécifiquement repérables chez les secrétaires syndicaux·les de Travail Suisse? Ces imprégnations religieuses sont-elles aussi observables chez leurs homologues de l'USS? Notre questionnaire demandait aux enquêt·e·s de se définir «sur le plan religieux» *via* une question ouverte. Or, à peine plus de 50 % des répondant·e·s de Syna-O SCT revendiquent une appartenance religieuse catholique ou protestante, 23 % se disent sans religion, 6 % athé·e·s et 3 % en rupture. Côté USS, la majorité des secrétaires d'Unia (>50 %) et du SSP (>65 %) marquent leur distance (17 % des premiers et 38 % des seconds se disent athé·e·s). Ces chiffres confirment l'ampleur de la déconfessionnalisation de la société suisse, même là où la prégnance du catholicisme est encore forte, au Tessin en premier lieu, mais aussi dans les cantons de Fribourg, du Valais, et de Lucerne. L'influence de la religion sur les parcours des secrétaires se marque surtout par l'empreinte des organisations de jeunesse chrétiennes (jeunesses catholiques, protestantes, scoutisme confessionnel, etc.), bien entendu variable selon les cantons et les générations²⁷.

Gilles Descloux distingue trois périodes du point de vue de la politisation des engagements religieux en Suisse, avec d'abord, dans les années d'après-guerre et jusqu'au milieu des années 1960, l'importance des mobilisations pacifistes et tiers-mondistes²⁸ qui contribuent à politiser de larges secteurs de la société et centrent l'attention sur les événements internationaux comme la guerre d'Algérie, les luttes d'indépendance nationale en Afrique subsaharienne, la guerre du Vietnam et les mouvements de libération

27. Dans ce qui suit, nous nous appuyons sur la thèse en cours de Gilles Descloux à l'UNIL. En effet la littérature est encore rare sur ce thème. Voir Société d'histoire de la Suisse romande et Clavién, 2012; Jeanneret, 2002, p. 565; sur la matrice religieuse des engagements au POP, Deshusses et Giancane, 2013.

28. Jeanneret, 2002, p. 164.

latino-américains. À la mobilisation tiers-mondiste s'associe le rejet de l'armée²⁹, le mouvement de l'objection de conscience³⁰ et l'opposition à l'arme nucléaire. Cette première période se clôt avec le tournant conciliaire en 1964 et les interventions du Conseil œcuménique des églises qui apportent une réponse en forme de promesse aux prêtres, pasteurs et laïcs à la recherche d'une conciliation entre croyance religieuse et engagement en faveur du tiers-monde. La période suivante est cruciale en ce qu'elle associe les déceptions postconciliaires à l'effervescence provoquée par les échos du Mai 1968 français³¹. En quelques années, les « chrétien-ne-s de gauche » de plus en plus attaché-e-s à une lecture marxiste de la Bible³² se radicalisent et entrent en dissidence³³, le rejet de l'autorité entraînant protestant-e-s et catholiques à soulever la question du pouvoir dans leurs Églises respectives. Une troisième période enfin, qui couvre en gros les années 1970, est marquée par un mouvement assez vaste de défection et de désengagement des institutions religieuses au profit des organisations anti-impérialistes, qu'il s'agisse de partis, de syndicats ou d'associations.

Un certain nombre de nos enquêté-e-s, né-e-s juste avant ou pendant la Seconde Guerre mondiale, ont été profondément marqué-e-s par ces mobilisations au sein de et envers les Églises, *via* les associations chrétiennes de jeunesse³⁴. Ainsi Jacques Weg, né en 1940, recruté à 46 ans par la FOBB (USS), fils de petits paysans bernois immigrés en terre vaudoise, couple qu'il qualifie de peu politisé (quoique proche du parti agrarien PAI, ancêtre de l'UDC), a grandi dans un petit village du nord vaudois, entouré de ses trois

29. Degen, 2006.

30. Le Centre Martin Luther King (CMLK) est créé en 1968 par le pasteur et militant pacifiste Michel Grenier à Lausanne. Rebaptisé plus tard Centre pour l'Action Non Violente (CENAC), il abrite diverses organisations dont les activités s'étendent jusque dans les régions rurales catholiques de Fribourg. Jusqu'en 1973, l'objection de conscience pour motif religieux domine d'après la Société d'histoire de la Suisse romande et Alain Clavien, 2012. L'augmentation du nombre d'objecteurs de conscience alimente la section suisse de l'Internationale des résistants à la guerre (IRG) dont le CMLK/CENAC devient membre. L'Internationale des résistants à la guerre (IRG) ou encore le Rassemblement des objecteurs de conscience (ROC) n'hésitent pas à se déplacer dans les régions rurales (y compris à Fribourg) pour soutenir, protester et recruter des jeunes devant les tribunaux et les prisons. Les jeunes sont ainsi invités à refuser l'armée en bénéficiant d'un soutien pour préparer leur défense devant un tribunal militaire réputé intransigeant.

31. Pereira, 2009, 2015.

32. Inspirée notamment par le théologien Fernando Belo, qui publie, en 1974, *Lecture matérialiste de l'Évangile de Marc*. Michel Clévenot, ancien aumônier national de la JEC, publiera, en 1976, ses *Approches matérialistes de la Bible*. Sur les lectures militantes de la Bible, cf. Rousseau, 2009, pp. 123-134.

33. Sur la France, voir Pelletier, 2005 ; Raison du Cleuziou, 2008.

34. Sur la JOC en Suisse, voir Dafflon, 1996.

sœurs aînées et de sa mère. Un environnement familial féminin (à 10 ans, il perd son père) marqué par des « souvenirs d'ouvriers agricoles ». Lié à l'Église par sa mère, « bonne paroissienne », Jacques fréquente sans convictions religieuses les jeunesses protestantes où un pasteur, de retour de l'étranger, lui permet « de regarder un peu au-dessus des tas de fumiers du village » et d'acquérir une sensibilité tiers-mondiste : « Je n'ai jamais été engagé en tant que chrétien, j'étais plus là dans un espace où j'ai trouvé des sources d'information, de réflexion. » Menuisier de profession, il fonde avec un ami les Magasins du Monde à Yverdon. L'on voit bien ici comment tiers-mondisme et antimilitarisme forment « des passerelles essentielles facilitant la requalification d'activités "religieuses" en activités "politiques" »³⁵ au nom d'une certaine éthique chrétienne.

Dans un canton très majoritairement catholique comme le Tessin, l'insertion dans les milieux confessionnels passe aussi par des ramifications politiques et syndicales. Corrado Messina (futur secrétaire cantonal de l'OCST) est né en 1951 à Roveredo, dans la partie italophone des Grisons. Son père tessinois est employé aux chemins de fer à Chiasso où il tient le bureau de change et appartient au syndicat SEV ; sa mère, originaire des Grisons, est femme au foyer. Catholiques pratiquant-e-s, leur credo est marqué. Son père siège au Conseil communal à Chiasso pour le parti catholique. « Mon parcours était très lié à... à l'aspect religieux, disons » : catéchisme, patronage, un collège confessionnel « qui était un peu l'antichambre du séminaire », mais il renonce à la carrière ecclésiastique et opte pour le gymnase. En 1970, à 19 ans, après le baccalauréat, il s'inscrit en Science politique à l'UNIGE (IHEI), avec en tête l'idée de séjourner dans un pays sous-développé : dans le sillage d'une première sensibilisation aux thématiques du développement lors de rencontres avec des missionnaires durant le collège, il suit des cours à l'Institut d'études africaines. Après quelques semaines, il hésite à changer d'orientation, tenté par la Faculté de médecine ; il reste sur sa première décision, mais noue des contacts avec une organisation catholique (les missionnaires de Bethléem) dans l'espoir de se rendre dans un pays sud-américain. Cette tentation de l'appel tiers-mondiste et l'ensemble de sa trajectoire et de ses propriétés sociales (credo religieux, études de sciences sociales, mais tenté par la médecine, disponibilité biographique, envie de

35. Pagis, 2010, p. 72.

dépayement, insertion dans des réseaux de recrutement, valorisation de l'altruisme, etc.) ne sont pas sans rappeler la situation de ceux qui, au même moment (début des années 1970), rejoignent les premières ONG humanitaires en France³⁶. À sa première participation à une élection nationale, en 1971, il vote pour le PS, orientation qu'il confirme lors des élections cantonales, avant de voter en conformité avec la tradition parentale. À 23 ans, il obtient son diplôme de science politique, mention études internationales, et se renseigne auprès du siège de la Croix-Rouge en vue de partir en mission, ce qui s'avère à ce moment impossible puisqu'il faut être âgé d'au moins 25 ans. Après avoir travaillé quelques mois chez un vendeur de timbres de collection à Genève, la crise économique pointe, il retourne au Tessin et se pose la question de son avenir professionnel. Il n'est pas vraiment tenté par l'enseignement, même s'il en fait l'expérience, après deux ou trois mois de chômage, *via* un remplacement dans un collège catholique renommé à Ascona. La direction lui propose de le recruter, mais : « J'ai préféré ne pas rester dans l'école parce que cela me semblait un peu... intéressant d'un côté parce que... il y a le contact avec les enfants, mais de l'autre, on est un peu en dehors de la réalité et... grâce à un prêtre qui connaissait ma famille, je suis entré en contact ici avec le secrétaire du secrétaire cantonal de l'époque qui était Monseigneur Del Pietro. » Le prêtre était proche des deux sœurs qui faisaient office de secrétaires du leader de l'OCST, Del Pietro, qui demande à ses proches collaborateurs de le recruter : il commence à 24 ans sa longue carrière au syndicat.

Le parcours de Matilda Della Rossa (OCST) illustre aussi la façon dont l'imprégnation religieuse passe par la famille. Née en 1978 d'un père enseignant de linguistique à l'Université catholique et d'une mère au foyer, elle a deux frères et une sœur. Ils vivent en Brianza, zone résidentielle au nord-est de Milan et sont membres de *Comunione e Liberazione* (CL), réseau catholique conservateur très puissant en Lombardie et bien implanté au Tessin où il traverse et compose le PDC, l'OCST, *Il Giornale del Popolo*, l'Université de Lugano, etc. C'est à l'enseignement du catholicisme conservateur que sa socialisation primaire prend place : « Alors du point de vue politique, je n'ai jamais été engagée et même le rapport avec les syndicats est, c'est-à-dire, ça a toujours été zéro aussi parce que, tant

36. Dauvin et Siméant, 2002.

pis, à part que mon père travaillait dans un milieu qui faisait qu'il n'était pas dans le besoin... et puis quand, petite, je faisais la casse-pieds, papa me disait: "Ne fais pas la syndicaliste!" » À Milan, son père l'inscrit dans une école privée et confessionnelle jusqu'au baccalauréat (filière langues). En 1997, la famille emménage à Lugano, où le père est recruté par la toute nouvelle université, elle a 19 ans et s'inscrit en Science de la communication (son père est le premier doyen de la faculté), filière communication d'entreprise. Les valeurs des parents, et du père en particulier, deviennent en grande partie celles de leurs descendant-e-s, notamment sur le plan religieux :

Ce n'est pas que nous soyons fanatiques, mais disons... que c'est enraciné dans la famille, oui... aussi de ce point de vue là, je suis en accord avec l'OCST, je suis (rires) en fait, par exemple, je n'aurais pas travaillé à Unia, je ne pourrais l'envisager... (Matilda Della Rossa, OCST)

En 2006, le poste de responsable de la rédaction se libère au journal syndical *Il Lavoro*. Elle est recrutée comme rédactrice et comme responsable du site internet: «J'aurais pensé à tout sauf à venir travailler dans un syndicat, c'est-à-dire que ce n'était vraiment pas une chose... non que je les méprisais, mais ça ne cadrerait pas.» Elle voit le féminisme comme une forme d'extrémisme, de jusqu'au-boutisme associé aux soixante-huitards, à l'extrême gauche.

Les syndicats chrétiens sont aussi composés d'individus attachés à la doctrine sociale de l'Église, très liés aux réseaux associatifs catholiques, certains appartiennent à l'aile gauche du PDC, voire au PS. Si l'appartenance religieuse peut influencer l'appartenance syndicale, celle-ci peut, en retour, renforcer l'identification confessionnelle. Sandro D'Amato est né à Varese (Italie) en 1956, d'un père maçon (saisonnier en Suisse alémanique) et d'une mère ouvrière, qui a aussi travaillé en Suisse alémanique. Les deux parents sont syndiqués en Suisse, à la FOBB (la Fédération des ouvriers du bâtiment d'inspiration chrétienne qui, au Tessin, sera absorbée par l'OCST). La famille, catholique, «d'inspiration démocrate-chrétienne», habite dans une petite commune à quatre kilomètres de la frontière avec la Suisse. Sandro fréquente l'école publique puis entame des études en mécanique industrielle dans une école technique qui n'échappe pas à la vague de grèves qui

marque l'Italie du début des années 1970, grèves auxquelles il participe. Recruté au Tessin, il est technicien dans une grande entreprise où il devient délégué syndical, président de la commission d'entreprise et membre du Fonds de prévoyance des salariés. « De ce point de vue, c'est clair, mon rapprochement avec le syndicat a été assez facile, j'ai commencé par faire partie des diverses commissions cantonales, dans le secteur industrie de l'OCST et puis sur un mode plus ou moins naturel, vu que j'ai toujours développé une expérience dans le secteur politique, dans l'administration municipale de ma ville d'origine en Italie » (il a été élu sur une liste civique de centre-gauche). Il se marie avec une Suisse, économiste de formation, et obtient la citoyenneté suisse. Le couple s'installe au Tessin, elle cesse toute activité professionnelle pour s'occuper des enfants et des tâches ménagères, division très inégale des travaux domestiques qui permet au mari de se consacrer pleinement à son activité professionnelle. Après douze ans de militantisme syndical, il se voit proposer, et accepte, d'intégrer l'OCST pour s'occuper du secteur industriel. Sa carrière syndicale est en ascension, d'autant qu'il a suivi pendant près de trois ans une formation continue en politique sociale (UNIGE) qui l'amène à rédiger un mémoire sur les frontaliers au Tessin (qu'il montre avec fierté). À Manno, il est conseiller municipal (PDC, « *indépendant* » précise-t-il). Il se peut que l'OCST ait renforcé son attachement à la religion : son fils est en internat au lycée catholique de Disentis, dans les Grisons.

Oui je suis certainement catholique je suis pratiquant et certainement je me réfère constamment dans mon activité professionnelle à la doctrine sociale de l'Église à partir des différentes encycliques, depuis *Rerum novarum* comme point de départ et Léon XIII jusqu'aux dernières encycliques, si je vous fais voir, je ne l'ai pas préparé pour vous, ceci est ma sacoche de travail, et dans la sacoche de travail... (il brandit un livre de Benoît XVI, il y a aussi un livre sur l'histoire syndicale), j'ai *La réforme de la société* et une encyclique. (Sandro D'Amato, OCST)

Cependant, nombre de représentants des syndicats chrétiens affirment ne pas ou ne plus avoir de credo, le rapport à la religion a évolué, se dire athée n'a plus rien d'incongru. Parmi ceux, encore majoritaires, qui se disent croyants, tous ne présentent pas cette adéquation entre leur foi et le positionnement du syndicat ou

ses liens avec l'Église. Giulia Rittrovato (OCST) offre le cas d'un rapport complexe aux valeurs catholiques. Son père n'est pas pratiquant et « est assez contre l'Église » (ce qui ne l'a pas empêché de siéger à l'exécutif communal pour le PDC), sa mère est croyante, « mais ayant épousé un divorcé, il y a tant de choses qu'elle ne peut pas faire... recevoir l'hostie, etc., elle ne peut pas le faire. Moi en revanche, je suis contre tout le monde [...] le comportement de l'Église ne me plaît pas, il ne me plaît pas... Bien qu'en revanche je croie beaucoup dans les valeurs, c'est-à-dire que la partie proprement institutionnelle ne me plaît pas, mais je crois dans les valeurs, et cela absolument. » Diplômée en théologie, sa collègue Francesca Bergman se fait également critique envers l'Église. Pendant ses études, elle fait des remplacements dans l'enseignement primaire et passe l'habilitation pour enseigner l'heure de religion, mais son extériorité relative aux réseaux catholiques (elle n'est pas membre de Communion et Libération ou de l'Action catholique) la pénalise. Sensibilisée à la question des discriminations professionnelles à l'encontre des femmes, membre de la Coordination Femme travail au sein de son syndicat, elle n'en a pas moins intériorisé une certaine défiance, très prégnante parmi les membres de l'OCST, envers le féminisme : après avoir dit ne pas savoir si elle était favorable ou non aux quotas, elle se déclare hostile, restant fidèle au profil « modéré » de son syndicat.

L'empreinte religieuse liée à la socialisation primaire peut aussi exercer son influence à long terme. Après s'en être doublement éloigné (sur le plan politique et professionnel), Alessandro Mazzone (président du SSP-VPOD au Tessin) va en quelque sorte se réconcilier avec le catholicisme social de ses parents, quitte à le laïciser. Il naît en 1958 à Bellinzone d'un père instructeur militaire, militant syndical OCST et conseiller municipal (PDC) à Bellinzone. Sa mère est couturière-styliste et possède son atelier de confection. À l'École cantonale de commerce, il milite dans un groupe maoïste qui se réfère à l'extrême gauche italienne (il connaît certains membres de Prima Linea), ce qui génère des discussions politiques tendues avec ses parents. Après son diplôme, il hésite : s'inscrire à l'université ou travailler. Finalement, il renonce à la Faculté d'économie et opte pour un choix pour le moins surprenant : à 20 ans, il entre à la Gottard Bank International de Nassau pour un emploi de *broker* en contradiction totale avec son credo politique. Cette situation « totalement schizophrénique » qui le voit acheter

et vendre des titres financiers pour le compte d'une banque offshore (fréquentée par les dirigeants de la banque vaticane IOR) qui recycle de l'argent liquide en provenance d'Italie (juste avant le scandale du Banco-Ambrosiano) lui procure beaucoup de stress (il fume trois paquets de cigarettes par jour) et finit par le dégoûter. Au bout d'un an, il démissionne pour intégrer un institut d'aide aux handicapé-e-s dirigé par un prêtre de Bellinzone, qu'il désigne aujourd'hui comme l'un des pionniers de l'aide socioprofessionnelle aux invalides, d'abord pendant six mois comme stagiaire bénévole puis comme éducateur assistant de ce prêtre (là aussi la situation est un peu schizophrénique, car il est plutôt anticlérical). Il y rencontre sa future femme. Cette bifurcation lui permet de concilier l'héritage parental et son engagement à gauche, accomodement qui lui donne l'impression de suivre une vocation, une voie qui permet la réalisation de soi :

Cela faisait longtemps, la profession de travailleur social, ça faisait des années que je voulais la faire. Disons qu'il me manquait l'envie peut-être pour lancer cette idée et... voyant que je n'arrivais plus à mener ce travail de... banquier et... j'ai dit : « Mais quel idiot je suis ! J'ai en dessous de chez moi justement la réalisation d'un objectif, d'un idéal que j'aimerais suivre ». (Alessandro Mazzone, SSP)

Ce propos permet « d'appréhender l'appel intérieur comme dimension éventuelle du devenir militant »³⁷, les locutions « cela faisait longtemps » « ça faisait des années » pourraient surprendre sachant qu'il revient sur sa situation à l'âge de 21 ans, mais, au-delà de la rationalisation rétrospective, de la mise en cohérence biographique, ces expressions renvoient au violent travail d'autoconviction auquel, adolescent, il devait se livrer, écartelé entre le legs parental et ses inclinations politiques. Il quitte le groupe maoïste et délaisse quelque peu l'engagement politique avant de se rapprocher du PSA (Parti socialiste autonome, né en 1969 d'une scission du PS). Il se convainc d'une carrière professionnelle dans l'aide aux handicapé-e-s, puis fréquente la toute nouvelle École cantonale pour travailleurs sociaux (future SUPSI) à Sorengo (périphérie de Lugano) dont il sera l'un des premiers diplômés. En 1986, à 27 ans, son engagement professionnel est en continuité directe

37. Pudal, 2003, p. 150.

(y compris de lieu) avec ses études : il commence sa carrière d'éducateur à l'OTAF, institut sociosanitaire parapublic où il s'occupe à plein temps de formation et d'insertion professionnelles des handicapé-e-s dans un atelier de graphisme et d'informatique, poste qu'il a constamment occupé depuis.

Si au Tessin, l'OCST s'ancre toujours dans une conception confessionnelle du syndicalisme (c'est aussi le cas du SCIV : Syndicats chrétiens du Valais), ceci est nettement moins vrai désormais pour Syna, qui abandonne dans son appellation la référence au christianisme au moment de la fusion en 1998. Certes, une part importante des répondant-e-s qui exercent une activité de secrétaire à TS appartient aux milieux catholiques, mais la référence au protestantisme tend à devenir marginale. Même parmi des représentants de l'OCST, l'affiliation religieuse peut être réprouvée, sous couvert de l'anonymat : « Dans ce syndicat, il y a beaucoup de politique et beaucoup de religion, et selon moi, ça ne va pas toujours bien ensemble » (Giulia Rittrovato). Le vaste processus de sécularisation va de pair avec un desserrement des formes de lien social au sein même de milieux catholiques de moins en moins attractifs et exclusifs ; évolution que l'on retrouve en France au sein de la Confédération française démocratique du travail (CFDT, ex-CFTC, Confédération française des travailleurs chrétiens), caractérisée chez les jeunes recrues par une « perte d'audience des mouvements catholiques de jeunesse » et un très net « affaiblissement de l'ancrage religieux des adhérents »³⁸ en général. Il n'en demeure pas moins que l'espace formé par les différentes organisations catholiques reste une puissante instance socialisatrice.

VECTEURS ET FORMES DE POLITISATION

Comment l'inculcation et les modalités d'appropriation du politique adviennent-elles ? Comment et dans quelle mesure les syndicalistes se sentent-elles/ils concerné-e-s par la politique ? Quelles variations selon les générations, les espaces concrets de socialisation et les syndicats ? Nous pouvons définir la politisation comme le processus par lequel les individus se politisent et sont politisés, développent un intérêt pour la politique et y interviennent en tant qu'acteurs. C'est donc de tout un processus d'apprentissage, d'intéressement, voire de conversion, dont il faudrait pouvoir rendre

38. Duriez et Sawicki, 2003, pp. 28-29.

compte pour comprendre comment une partie de nos futur-e-s syndicalistes s'est appropriée tout un univers de sens et de pratiques, déjà familier à certain-e-s, parfois jusque-là inconnu des autres.

Revenir sur les parcours de vie permet de mieux identifier la pluralité des vecteurs et formes de politisation tout au long de l'existence. Dans cette section, nous envisageons les expériences de politisation antérieures au recrutement par le syndicat. Tout en sachant qu'il n'est pas possible ici, comme on le fait généralement dans les enquêtes en population générale, de pouvoir déterminer les facteurs sociaux de la militance par des indicateurs comme les appartenances de classe objectives et subjectives, le degré de croyance et de pratique religieuse, les clivages culturels et idéologiques, etc. Sur toutes ces dimensions, l'engagement effectif des individus dans des pratiques militantes, depuis parfois de nombreuses années, interdit de raisonner simplement en termes de déterminations. Ce que l'on mesure à travers les réponses des secrétaires renvoie en effet autant à une série de traits explicatifs de l'engagement qu'au résultat d'une socialisation secondaire, parfois puissante, au sein des organisations syndicales, dimension que nous aborderons en détail plus loin. De ce point de vue, les entretiens laissent clairement apparaître comment, pour certains, la pratique professionnelle contribue durablement à modifier le rapport au politique. Aussi bien, puisque l'engagement a un coût, il est probable que ce qu'une enquête mesure des caractéristiques individuelles est aussi en partie le produit de l'investissement militant. C'est tout l'intérêt du livre de McAdam³⁹ sur le *Freedom Summer* qui montre, à la suite de nombreux travaux, à partir d'une comparaison entre un échantillon de personnes engagées dans la campagne et un groupe de personnes qui, finalement, ne s'engagèrent pas, dans quelle mesure l'engagement lui-même eut une influence durable sur la vie des engagé-e-s, tant du point de vue du rapport au politique que de la vie affective et professionnelle⁴⁰.

Pour beaucoup de nos enquêté-e-s, l'entrée au syndicat arrive au terme d'engagements au sein de divers groupes, formels (associations, partis) et informels (cercles d'ami-e-s, mouvements). Une large minorité déclare avoir été membre d'une association avant l'entrée au syndicat, dans des proportions largement supérieures aux niveaux d'engagement de la population générale. Les hommes

39. McAdam, 1988.

40. Voir également sur ces questions de méthode afférentes à l'étude des conséquences biographiques de l'engagement Fillieule *et al.*, 2018.

s'orientent plus souvent vers des associations sportives et ludiques que les femmes, alors que celles-ci sont plus nombreuses à s'être investies dans l'assistance mutuelle (parents d'élèves, quartiers, malades, etc.) et les groupements dédiés à la défense des droits humains. Beaucoup ont grandi dans le contexte helvétique des années 1970 où, parallèlement et de plus en plus, en concurrence avec les groupes d'extrême gauche et les féministes, les mouvements écologistes occupent une place importante, à côté du PS et de la nouvelle gauche⁴¹. L'importance de ces collectifs repose à la fois sur la vision du monde spécifique qu'ils véhiculent, sur leur rôle dans la politisation, et sur l'extension du capital social qu'ils favorisent (rencontrer des personnes engagées dans d'autres réseaux militants). Par ailleurs, les identités privées et les rôles féminins « *a priori* fondateurs d'exclusion de la sphère publique, continuent d'être des leviers importants de politisation de femmes »⁴² marginalisées dans les sphères politiques et partisanes traditionnellement dominées par une culture androcentrique. La participation associative est l'occasion de fréquenter d'autres militant-e-s, de maintenir ou de susciter une conscience politique, voire de s'initier à de nouvelles pratiques.

Après un parcours éloigné des sphères associatives et syndicales, Laetitia Kocher (Unia) rentre d'un séjour aux États-Unis où elle a suivi son mari, cadre dans l'industrie pharmaceutique. Un événement marque sa trajectoire: à 35 ans, elle initie et gagne une lutte pour un passage piéton devant la garderie que fréquentent ses enfants. « C'était une petite expérience de succès. J'ai simplement remarqué qu'en tant que citoyenne tu es tout le temps touchée par quelque chose, mais tu peux aussi devenir active. » Par les contacts établis dans cette bataille, elle entre au comité qui lutte pour une école à journée continue et s'y engage plusieurs années durant. Elle y tisse des liens avec des féministes de l'Association pour les droits de la femme (ADF). Issue d'un parcours où le mariage et la venue des enfants ont fortement restreint ses ambitions professionnelles, Laetitia affirme être une « appelée tardive » au féminisme. Quelques années plus tard, elle entre au comité et occupe *ad interim* le rôle de secrétaire générale de l'ADF. C'est là qu'elle se rapproche du milieu syndical en participant à plusieurs campagnes féministes (congé maternité, égalité salariale) menées avec des syndicalistes. Dans

41. Passy, 1997.

42. Bereni et Revillard, 2012, p. 17.

les associations, certain-e-s expérimentent des actions politiques non conventionnelles, contribuant ainsi au passage de l'indifférence à l'intérêt politique⁴³. Dans ce cas, tout se passe comme si « jouer à militer » formait la première étape pour devenir militant⁴⁴ : « Quand j'étais chef au scout, là on a, d'une certaine manière, joué à manifester (rire). Les uns devaient jouer les policiers et les autres les manifestants. Enfin, je ne sais pas, mais il y avait un peu une touche révolutionnaire peut-être, je ne sais pas », Jean Buhler (SSP).

Les expériences des syndicalistes sont diverses et la politisation de certain-e-s vient d'ailleurs d'expériences peu reconnues en tant que telles dans le milieu syndical. Ainsi, Frédéric Bouvet est actif depuis son adolescence dans le groupe ultra d'un club de football suisse qu'il décrit comme un véritable « mouvement ». Si c'est un sujet dont il ne parle pas spontanément dans le milieu syndical, cet engagement a pourtant clairement développé son rapport contestataire au monde et des valeurs de solidarité chères au milieu syndical. « Être supporter ce n'est pas simplement être fan et aller voir un match comme le font certains collègues. Cela a à voir avec la contestation, contre la montée de la répression policière. [...], mais il y a un côté sauvage, on est un peu des autonomes, nous avons notre conception de la culture de fan et cela est lié aussi aux moyens pyrotechniques, avec ces torches qui sont encore interdites. Oui c'est toujours aussi un mouvement ce n'est pas juste un spectateur qui va consommer un match au stade. Nous vivons une certaine idéologie. Nous avons nos conceptions de ce que le football devrait être et donc pas simplement une pure marchandisation... le gros business, mais aussi que tu puisses être là avec le cœur, pour ton équipe, les joueurs de ta région. »

Certains réseaux de sociabilité facilitent le pluriengagement et son corollaire, l'extension du capital social. Avant de devenir syndicaliste, Romano Nessi (Unia) est de longue date très impliqué dans la vie publique locale ; il adhère à la société de carnaval et à une association communale d'aide aux toxicomanes. Électricien automobile dans un garage, il devient à 25 ans conseiller communal (groupe de gauche, dans l'opposition), il est alors sympathisant du Parti socialiste autonome (PSA), l'aile plus « mouvementiste » des socialistes, notamment dans le sillage de 1968 ; il lit Marx et Gramsci. Cet engagement politique (il devient chef du groupe

43. Muxel, 2001.

44. McAdam, 1988, p. 51.

socialiste au Conseil communal) va faciliter sa bifurcation vers le syndicalisme, quand, à 38 ans, il passe directement, après un cas de surmenage, du statut de petit patron d'un garage (15 employés) à celui de secrétaire syndical: «Je me suis affilié au syndicat quand je suis devenu syndicaliste. Je suis, comment dire... un autodidacte sur toute la ligne parce que j'ai toujours étudié, et fait les choses seul en ce sens.» En retour, l'entrée au syndicat maintient l'engagement politique, il adhère au PS lors de la réunification PSA-PST (Parti socialiste tessinois) en 1992, une fusion qui regroupe les forces de gauche.

Le cercle d'ami·e·s peut aussi se révéler un puissant vecteur de politisation. Née en 1959, Sarah Neumann (Unia), qui décrit ses parents comme ouvriers «apolitiques» (son père vote occasionnellement et sa mère: «C'était comme ça un modèle de famille classique... le patriarche et elle vote ce qu'il dit. Elle ne s'est jamais non plus vraiment intéressée»), vote régulièrement depuis ses 18 ans pour le PS, puis, à 21 ans, se rapproche de l'organisation des jeunes socialistes révolutionnaires, tout en affirmant: «Ne pas comprendre encore grand-chose.» Elle y a surtout suivi ses amies: «Je ne m'étais jamais penchée avant sur le socialisme, le communisme. C'est comme ça, le cercle d'amis, de connaissances [...] beaucoup de copines, surtout, qui s'intéressaient et s'engageaient politiquement. C'était d'ailleurs aussi les cofondatrices de la Liste des femmes⁴⁵ [dans laquelle elle s'engagera].» Elle se rend aussi à des manifestations et au cortège du 1^{er} Mai. Après un parcours sinueux, ponctué de longs séjours à l'étranger, elle intègrera le syndicat par son réseau amical, dont plusieurs membres adhèrent au SIB.

Le lycée et l'université sont souvent des vecteurs de politisation⁴⁶. Pour certain·e·s, l'université ne fait que prolonger une socialisation politique, pour d'autres, c'est l'occasion d'une sorte de révélation à la chose politique, notamment par le biais des associations. Dès la fin des années 1960, dans les grandes villes de Suisse, les associations étudiantes deviennent des «espaces de contestation et ont servi de pépinière à la nouvelle génération dissidente»⁴⁷. Si l'ampleur des

45. Dans le sillage des mouvements féministes de la fin des années 1970, des listes non mixtes de femmes se présentent lors des élections cantonales.

46. Sur les «années 1968», voir Pereira et Schär, 2012; Monney (thèse UNIL en cours).

47. L'autre école politique dominante est celle du Parti du travail: «Nombre de ceux qui deviennent des cadres des organisations révolutionnaires après 68 ont été formés dans les filières du PST, le seul parti qui, à leurs yeux, incarnait une forme de rupture dans le champ politique», Pereira et Schär, 2012, p. 17.

mobilisations, qui demeurent localisées à l'échelle communale ou cantonale⁴⁸, est moindre qu'en France, en Allemagne ou en Italie, celles-ci font date et marquent, souvent à vie, leurs participant-e-s. Nonna Tronti (Unia) et Peter Kreis (Unia) naissent tous les deux à Zurich dans des familles en ascension sociale. Les deux sont élevé-e-s principalement par leurs mères, femmes au foyer, et ont des pères qui travaillent comme employés de commerce. Venant de familles peu politisées, le lycée et l'université vont être de véritables lieux de politisation. Peter Kreis mentionne par exemple l'influence de Jürgen Habermas et plus généralement du courant de l'école de Francfort sur une partie des étudiant-e-s en philosophie à l'Université de Zurich, une influence rendue possible par des passeurs (ami-e-s, assistant-e-s) et l'offre associative qui, dans les « années 1968 », est investie par des groupes militants gauchistes. L'étude de Pereira et Schär sur les soixante-huitard-e-s montre d'ailleurs que leur socialisation politique « s'est principalement déroulée à l'université ou dans des écoles. Bien qu'il ne soit pas homogène, l'espace militant est dominé par les étudiant-e-s et par les professions intellectuelles supérieures, les classes populaires n'ayant que peu de place dans un pays qui n'a pas véritablement connu de massification et encore moins de démocratisation des études. »⁴⁹ Ainsi, 68 % des militant-e-s de leur échantillon ont achevé des études supérieures⁵⁰. Ce qui caractérise aussi ce statut d'étudiant-e est la plus grande disponibilité qu'il offre en termes de temps. Comme pour Peter Kreis et Pippa Cocivera, « cette période universitaire a été pour beaucoup un moment de politisation ou de consolidation des convictions politiques : pas moins de 43 % des soixante-huitards sont en effet entrés dans le mouvement pendant leurs études universitaires. » La politisation n'est donc pas seulement – et pas toujours – une condition préalable à l'engagement, mais aussi un de ses produits générateurs de gains de politisation⁵¹. L'engagement « gagne à être analysé comme un vecteur de socialisation politique »⁵². L'émulation collective joue alors à plein pour inculquer des manières de voir et de faire que les syndicats recherchent : réunions, assemblées générales,

48. Skenderovic et Späti, 2012.

49. Pereira et Schär, 2012, p. 23.

50. Ce chiffre est très élevé quand on sait que seulement 3 % des gens entre 20 et 29 ans faisaient des études universitaires à cette époque. Encore plus frappant chez les femmes où la proportion est à peine moindre, alors qu'elles sont moins d'un tiers des étudiant-e-s.

51. Lagroye et Siméant, 2003.

52. Leclercq et Pagis, 2011, p. 8.

grèves, manifestations, rédaction de tracts et d'articles, médiations et négociations, élections, mandats, etc. Si cette politisation a été particulièrement forte durant cette « décennie mouvementée »⁵³, les Facultés de lettres, de sciences sociales, les départements de science politique en particulier, et les associations étudiantes continuent à former l'un des bassins de recrutement des salarié-e-s des syndicats, en particulier à l'USS.

La politisation peut aussi faire suite à un événement, ou un contexte marquant ponctué d'une série de petits événements qui finissent par faire sens. Ainsi, plusieurs de nos enquêté-e-s qui ont grandi au Tessin ont été fortement influencé-e-s par les mobilisations politiques dans l'Italie des années 1970. C'est le cas de Fernando Manzoni (Unia), marqué par le mouvement autonome de 1977, puissant à Bologne et dans le nord de l'Italie. Il le vit avec un groupe d'ami-e-s du lycée de Lugano dont il est l'un des leaders lors de mouvements de grève et d'opposition au responsable cantonal de l'éducation. L'exposition à un événement peut ainsi occasionner une inflexion vers la politisation et l'engagement syndical. Pour Paulina Fuzzi Engel (Unia), vendeuse dans une boutique de mode, qui adhère au syndicat sans pour autant militer, le rapprochement avec Unia passe par son amitié avec une jeune collègue de la boutique, qui la pousse à participer aux réunions et, en 2008, année de la grève des ouvriers de la Compagnie des chemins de fer de Bellinzone, elle devient vraiment militante avant d'entrer au comité directeur régional d'Unia: « Évidemment, ça a été les années des ateliers (grève des *Officine* à Bellinzone) et donc nous étions tous impliqués. » Pour Roger Coderey (Unia), le scandale des fiches⁵⁴ a constitué une étape de sa politisation :

Une autre chose aussi qui m'a révolté c'est que j'ai vécu l'affaire des fiches. Et ça, c'est un truc qui te marque [...] Je n'ai juste jamais fait partie d'un parti politique à ce moment-là, jamais été proche des milieux de gauche, j'ai manifesté pour Lausanne Bouge, pour la « Dolce » (salle de concert autogérée, *ndr.*), qui n'avait rien à voir avec la Ligue marxiste révolutionnaire, ou autre chose, et des gens

53. Schaufelbuel, 2009.

54. En 1989-1990, dans le sillage de la révélation publique du fichage par les polices cantonales et fédérale de centaines de milliers de personnes considérées comme subversives (militant-e-s de gauche, féministes, écologistes, pacifistes, étrangers, etc.), une série de mobilisations impulse un scandale de grande portée, 350 000 personnes demandent à consulter leur fiche, cf. Rayner, Thétaz et Voutat, 2016 et la thèse en cours de Fabien Thétaz, UNIL.

qui en tirent des conclusions, je veux dire ça montre à quel point le monde n'est pas juste. (Roger Coderey, Unia)

Pour plusieurs de nos enquêté-e-s, la politisation est en grande partie née d'un voyage, d'un séjour prolongé, occasion d'un déplacement, dans tous les sens du terme, par l'exposition à d'autres milieux et contextes sociaux et la rencontre avec des passeurs. C'est le cas de Sandrine Knecht (SSP), née en 1953 dans la campagne argovienne. Son parcours bifurque durant le lycée lors d'un séjour d'échange d'un an aux États-Unis. Résidant dans une « ville riche de classe moyenne » de l'État de New York, elle séjourne un mois à Chicago chez un travailleur social :

Il m'a prise avec lui dans le ghetto, dans les *slums* où habitaient les noirs et j'ai vu son travail. Il y avait des grèves devant le supermarché, des appels au boycott pour les fruits et légumes parce que les travailleurs des fruits et légumes étaient arrosés par des pesticides jetés depuis les hélicoptères et ces gens tombaient malades et avaient des salaires misérables. C'était vraiment grave! (Sandrine Knecht, SSP)

Choquée par l'extrême pauvreté dans les *slums*, elle participe à des actions collectives contre les conditions faites à ces travailleurs, manifestant et appelant au boycott devant des magasins avec sa pancarte. Après ce séjour, qu'elle considère comme sa « première expérience politique », cette conversion du regard contribuera quelques mois plus tard à lui faire porter une attention inédite au débat politique. En effet, après un bref retour en Suisse pour terminer son gymnase (lycée), elle part à Paris, jeune fille au pair chez des « gens de gauche ». La femme chez qui elle vit et travaille se bat contre son mari, se plaignant de la division sexuée des rôles : il fait carrière dans l'architecture alors qu'elle, sociologue, a arrêté de travailler pour élever leurs enfants tout en s'engageant dans le mouvement des femmes. En plus de son éveil au féminisme, ce séjour parisien voit naître son intérêt pour le trotskisme, avec la rencontre d'un militant distribuant *Lutte ouvrière* à la station de métro. Son déménagement de la campagne argovienne à Bâle en 1975 marque une nouvelle étape de sa politisation. Elle commence Médecine, souhaitant faire des études « qui mènent concrètement à un métier », ayant une bonne image et permettant d'exercer à l'étranger.

Elle emménage en colocation avec une « clique de gens engagés » et entre à la Ligue marxiste révolutionnaire. À l'Université de Bâle, en 1977, « c'était simplement le temps des mobilisations ». Elle est active dans un grand nombre de mouvements : associations d'étudiant-e-s, mouvement antinucléaire, Centre de Jeunes Autonomie (AJZ) où elle participe à des squats, au mouvement féministe, qui a été pour elle « une expérience très marquante (...) le mouvement féministe a vraiment changé quelque chose dans la tête des gens, dans la manière de penser et c'est pour moi une très bonne expérience : on peut changer la société, c'est possible. Je crois très fort en cela. » Elle entre alors à l'OFRA (Organisation der Sache der Frau)⁵⁵ et s'établit en usine en 1979 pour une dizaine d'années avant de se réorienter professionnellement. Ses premières expériences militantes ne la conduisent pas simplement à un déplacement vers la gauche de son orientation politique, mais aussi à une radicalisation et une sophistication idéologiques. Le militantisme la conduit ainsi à réviser son point de vue sur la société et sur sa façon d'être : elle s'essaie à des modes de vie alternatifs (squat, centre culturel, etc.). Enfin, c'est aussi la rencontre entre une conjoncture historique et un point de sa trajectoire individuelle qui l'amène à concrétiser son appétence militante. Ce parcours montre bien comment, de fil en aiguille, de rencontre en rencontre, une personne initialement très peu politisée en vient à se forger une conscience politique et un goût pour la militance. L'expérience de ces autres mondes possibles contribue, *via* l'émergence de schèmes de perception et l'implication dans de nouvelles expériences, à rendre une personne sensible aux aspects politiques de la réalité sociale.

Autre exemple de voyage dont la personne revient transformée, celui effectué à 19 ans par Simon Ansermet (né en 1964 à Lausanne d'un père agent d'assurance et d'une mère au foyer, couple d'origine modeste et très peu politisé) qui, après son apprentissage et un an d'activité de forestier bûcheron, décide de s'embarquer pour l'Amérique du Sud : « C'était vraiment partir par le vaste monde, je suis parti en prenant un billet de bateau, un aller simple en me disant je verrai bien ce qui se passera, l'avenir, non c'était vraiment une idée très ouverte, sans savoir vraiment... j'avais tout

55. OFRA: plus importante organisation du nouveau mouvement des femmes en Suisse. Fondée en 1977 à l'initiative de femmes engagées aux Organisations progressistes de Suisse (POCH). Au contraire des groupes de femmes autonomes de la FBB, les femmes de l'OFRA voulaient lier féminisme et socialisme. L'initiative pour le congé maternité est la première grosse campagne où elles s'investissent. L'OFRA se dissout en 1997.

le temps devant moi, tout l'espace et puis je me suis dit, si ça me plaît pas, je vais ailleurs [...] je ne connaissais pas à l'époque la langue, et puis c'était une sacrée expérience de tout quitter comme ça et de voir le grand monde. » Il sillonne le Brésil, la Bolivie et l'Argentine, y apprend le portugais et l'espagnol, compétences qui se révéleront cruciales pour son embauche au syndicat. Il y rencontre aussi sa future femme, argentine, secrétaire dans une maison d'édition, fuyant la dictature militaire. Il rentre en sa compagnie (elle est enceinte), s'installe chez ses parents un moment et se marie. En 1982, il crée avec un ami sa propre entreprise de forestier-bûcheron, mais au bout d'un an, des problèmes de trésorerie le poussent vers une autre voie : il ouvre un commerce d'importation-vente d'olives, sa femme y fait du secrétariat, puis il cède l'affaire à son père, qui vient de perdre son emploi. Nouvelle reconversion, Simon devient à 32 ans secrétaire syndical à la FCTC (Fédération chrétienne des travailleurs de la construction de Suisse) dans le Nord vaudois, réorientation que son séjour sud-américain a facilitée :

J'avais été beaucoup sensibilisé à l'injustice en Amérique du Sud parce que, en plus dans les années 1980, comme je l'ai évoqué, c'était des régimes militaires et je dois dire que depuis la tranquille Suisse et bien, ça faisait vraiment tout autre chose. Et lorsque l'on voyage, qu'on n'est pas juste touriste, on prend conscience quand même d'autres réalités, d'autres difficultés, je pense quand même qu'il y a une sensibilité ou une fibre qui répond à l'injustice qui s'éveille quand manifestement on la côtoie. Je pense que c'est un des éléments qui a fait après une certaine ouverture et quand j'ai vu l'annonce, je me suis dit : «Tiens, c'est quelque chose que je pourrais tout à fait bien exercer. » (Simon Ansermet, Sina)

Le pluri-engagement, plus prononcé que dans le reste de la population, les cercles d'amis (au travail, au lycée, etc.), un événement politique ou un événement vécu en première personne forment autant de situations susceptibles de politiser des individus à des moments différents de leur trajectoire, mais cette inflexion de la façon de comprendre le monde sera grandement facilitée si la personne a déjà fait montre de dispositions à l'indignation, souvent forgées dans des expériences précoces. Lisa Morelli (Unia) naît en 1963 dans un village en province de Côme (Italie), d'une mère au foyer (déclassée durant la guerre, car issue d'une famille bourgeoise

qui possédait des propriétés autour de Côme, mais celles-ci furent détruites par les bombardements en 1944), et d'un père ex-résistant, coiffeur autodidacte, qui a exercé dès l'âge de 12 ans. Dans la famille, quand bien même, « mes parents étaient de gauche, ils ont toujours été à gauche! », « c'est toujours mon père qui décide ». Ce dernier, qui n'est pas propriétaire du salon de coiffure, construit la maison, sa mère retravaille comme ouvrière dans une usine chimique. Chaque été, de 12 à 17 ans, elle fréquente avec son amie d'enfance une colonie de vacances, expérience marquante où elle s'occupe des enfants et fait la plonge sans être rémunérée. Elle y exprime une grande sensibilité aux injustices, qui lui vient pour beaucoup de sa réaction au parcours difficile des parents. Elle se rebelle contre des ecclésiastiques, qu'elle juge hypocrites, et contre les sœurs qui maltraitent des enfants handicapé-e-s de la colonie de vacances. Ce sentiment d'injustice, elle l'éprouve à nouveau dès sa première expérience professionnelle à 17 ans, à Côme, en tant que secrétaire-dactylo au sein du syndicat *Unione italiana del lavoro* (UIL), proche du Parti socialiste italien (PSI), et de la caisse de pension INPS : son employeur la force à fermer les yeux sur les nombreuses irrégularités (arnaques aux déclarations de revenu, fausses déclarations d'invalidité) qu'elle constate, elle dénonce l'absentéisme de certains collègues, mais ils sont protégés par le chef. Elle exprime assez spontanément sa forte disposition à l'indignation :

Peut-être que c'est dû aux expériences que j'ai eues petite non ? Parce que depuis que j'étais petite, ça me dérangeait que cette fille handicapée soit moquée. Mais encore aujourd'hui, attention ! Si je vois une personne en difficulté et une autre qui se moque d'elle, je m'énerve comme une bête ! Je ne supporte pas ces choses ! (Lisa Morelli, Unia)

Électricien de formation, Roger Coderey (Unia), né à Lausanne en 1966 d'un père cheminot syndiqué et membre du PS et d'une mère au foyer, a une très forte propension à l'indignation, qui remonte sans doute à un sentiment d'injustice né d'un litige familial :

Mon père s'est marié avec une protestante et toute ma famille fribourgeoise n'est pas venue au mariage. [...] Moi je pense que l'injustice c'est ça, j'y suis allergique, quoi ! J'y suis vraiment allergique. La réaction est directe, épidermique ! Je suis assez allergique aux

uniformes [...] j'ai de la peine à me contenir, devant un flic [...] ma compagne le dit déjà, si le douanier me parle mal, s'il utilise son uniforme de manière arrogante, moi je pars au quart de tour. Je ne laisse pas faire! Et si je vois un flic à trois mètres qui engueule un jeune ou un black parce qu'il est jeune, parce qu'il est black, moi j'interviens. T'arriveras pas à m'arrêter! (Roger Coderey, Unia)

Cette attitude lui joue des tours au service militaire: «Je pouvais difficilement concevoir d'aller à l'armée, j'étais plutôt proche d'objecter que de faire les cours de l'armée, j'étais assez revendicateur, j'ai fait de la prison, parce que je ne voulais pas porter des armes, etc., c'était très compliqué à cette période-là»; au point qu'il s'exile longuement à l'étranger (en Asie et en Amérique du Sud) pour éviter la poursuite du service militaire.

Née en 1986 d'un père fribourgeois, chef du personnel d'une usine produisant des piles à Lugano où il rencontre sa future deuxième épouse, et d'une mère ouvrière et femme de ménage italienne, Giulia Rittrovato (OCST) a une «idée fixe» depuis l'enfance: devenir policière «parce que je déteste les injustices». En attendant de passer le concours de l'école de police, avec le bac en poche, elle occupe à 19 ans un premier poste chez Securitas sur le chantier Alptransit (centrale de surveillance et d'urgence 24h/24 avec quatre collègues, «toutes des femmes, le chef comme par hasard était un homme»). Pour des raisons ophtalmologiques, elle ne peut intégrer l'école de police, bien qu'elle ait insisté en affirmant qu'elle pourrait se faire opérer des yeux: «Tout s'est un peu effondré.» À 20 ans, elle continue chez Securitas (à 100%), tout en suivant des cours du soir d'informatique et de gestion à Bellinzone, mais, débordée, elle ne peut se présenter au dernier examen: «Je l'ai encore en travers de la gorge.» Transférée au siège central Securitas à Lugano où les dirigeants lui proposent de travailler auprès des consultant-e-s, elle démissionne après un conflit avec ses supérieurs. Elle n'a pas le temps de s'inscrire au chômage qu'elle est recrutée par un concurrent (Sicurezza), à la centrale d'alarme. Si elle n'a pas d'engagement politique, associatif ou religieux préalable à son engagement syndical (lui-même professionnel avant d'être militant), ce qui semble peser dans son parcours est l'importance des relations conflictuelles avec ses employeurs: ses dispositions propices à l'indignation et à la protestation se révèlent. À Securitas, à la suite d'un changement à la direction, les relations se tendent; son

supérieur lui propose de travailler cinq nuits (de douze heures) de suite, ce qu'elle refuse :

Et là je me suis énervée... j'ai refusé [...] et donc, certaines choses, je ne les ai jamais acceptées, [...] le problème c'est que quand quelque chose n'allait pas, je n'arrivais pas à me taire, [...] ils ont plusieurs fois essayé de me renvoyer [...] ça a été un enfer, en fait, j'ai fini à l'hôpital, avec un ulcère, à 24 ans (rires). (Giulia Rittrovato, OCST)

Elle va conserver ce point de vue critique au sein de l'OCST, où elle est recrutée comme secrétaire syndicale chargée du service externe (visite dans les entreprises de la vente, puis dans le secteur sociosanitaire et de l'industrie). Le mot « énervée » (adjectif ou verbe) revient à 22 reprises dans l'entretien que nous menons avec elle. Ce cas indique plus généralement que l'expérience de l'injustice au travail et la participation à des conflits du travail peut avoir des effets de politisation élargis, générant des dispositions contestataires et des engagements hors travail⁵⁶ marqués notamment par le transfert de savoir-faire militants acquis dans les luttes sur d'autres terrains⁵⁷.

L'on peut distinguer analytiquement deux modalités de politisation portant à l'action syndicale, « par » et « à travers » le travail. Dans le premier cas, le travail devient le lieu d'une révolte contre les conditions de travail ou des suppressions d'emplois. Mais pour que le conflit professionnel aboutisse à la contestation, encore faut-il percevoir une situation en termes d'injustice et prendre la décision d'y faire face. Dans le second cas, le travail permet l'acquisition de compétences spécifiques (diriger une équipe, prendre la parole en public, etc.) transposables dans un contexte d'action militant (s'affirmer en public, refuser la dépossession, recourir au droit, etc.). L'accès à un poste à responsabilité peut également conduire à la maîtrise de compétences, par exemple un savoir juridique valorisé dans l'exercice syndical, à l'instar de cette secrétaire syndicale exerçant dans la vente :

C'est là où j'ai vraiment appris... tout ce qu'on n'a pas le droit de faire, au niveau légal, dans le monde du travail donc. Mais en deux

56. Maruani, 1979 ; Andrews, 1991 ; Whittier, 1995 ; Klawiter, 2008 ; Giraud, 2009.

57. Mischi, 2010 ; Sainsaulieu et Surdez, 2014.

mois j'étais déjà membre du syndicat [...] Et puis bon, je participais à toutes les assemblées de la vente et tout ça... j'ai débarqué dans cette boîte à Aigle [...] le commerce de guitares... alors ça, au niveau du personnel... c'était un peu rude quand même. [...] Tu fais tes cinquante heures, t'as pas de treizième salaire, les vacances tu les oublies, parce que... voilà de toute façon t'as pas le temps de prendre des vacances. C'est vraiment le truc... Non, mais je dis, là t'apprends tout, tout ce que tu ne dois pas faire, vraiment. Loi sur le travail, le truc, et tout. C'est... c'était très bien quoi. C'était un bon apprentissage pour arriver ici [au syndicat]. (Camille Serratore, Unia)

Le sentiment de ne plus rien pouvoir attendre du travail, parce que la tension générée par les contradictions entre certaines dispositions et des conditions de travail devient trop insupportable et excite une appétence au conflit, peut conduire à reconvertir des ressources professionnelles dans le cadre d'un engagement syndical, comme l'atteste ce témoignage recueilli auprès de ce secrétaire syndical, ancien chef d'atelier en menuiserie :

Il y a tout d'un coup... Je pense qu'il y avait une lassitude de mon boulot comme menuisier... et l'autre aspect, c'est quand même que j'étais engagé politiquement et je me disais que c'était l'occasion de faire bouger les choses quand même au niveau syndical. [...] Et puis, c'était la construction, c'est-à-dire le bois, la plâtrerie, la peinture. À l'époque il y avait encore la FTMH qui était dans la maison et qui avait toute l'industrie. Donc c'étaient quand même des conventions que je connaissais dans mon métier et dans mon engagement. Et puis j'avais quand même une formation sur les assurances sociales. » (Pierre Wicht, Unia)

Au regard des différentes formes de socialisation à l'engagement, la politisation des syndicalistes s'avère donc très variable, certain-e-s arrivent au syndicat après un long ou intense engagement partisan, d'autres adhèrent à un parti après l'embauche par le syndicat, d'autres encore demeurent presque indifférent-e-s. Si toute une gradation de situations existe entre celles et ceux qui ont été politisé-e-s dès leur enfance et vivent la politique comme une passion, et celles et ceux qui entretiennent un rapport très ténu au monde politique, la proximité au monde politique demeure une constante du syndicalisme.

DIMENSIONS DU POLITIQUE**INTÉRÊT POUR LA POLITIQUE ET PRATIQUES POLITIQUES**

Indice d'un taux de politisation très élevé, 41 % des répondant-e-s à l'enquête toutes catégories de statut confondues (33 % des femmes et 45 % des hommes) appartiennent à un parti politique, contre moins de 2 % en population générale. Comme l'indique la figure 17, le spectre des adhésions partisans se situe clairement à gauche de l'axe politique, alors que les partis de gauche ont toujours été minoritaires sur le plan électoral. Sur les 256 enquêté-e-s déclarant une appartenance partisane, seul-e-s 16 % déclarent appartenir au Parti démocrate-chrétien, les autres partis du camp bourgeois étant presque absents, avec deux adhésions à l'UDC et une seule chez les libéraux radicaux. Toujours parmi les encarté-e-s, le PS domine largement avec 62 % des adhésions, loin devant l'extrême gauche⁵⁸ (11 %) et les Verts (8 %).

FIGURE 17: ADHÉRENT-E-S OU NON À UN PARTI EN 2012 EN %

	FEMMES		HOMMES	
	TS.	USS	TS.	USS
AUCUN PARTI	65	47	78	54
EXTRÊME GAUCHE	0	5	2	2
LES VERTS	1	2	2	4
PDC	22	1	9	2
PSS	7	25	4	18
SR	5	20	5	20
TOTAL	100	100	100	100

Si l'on ne considère que les secrétaires encarté-e-s, les résultats sont légèrement plus marqués à gauche avec 67 % adhérant au PSS, 11 % chez les Verts et 11 % à l'extrême gauche. Enfin, comme l'on pouvait s'y attendre, les enquêté-e-s de l'USS sont massivement

58. Différentes organisations sont regroupées sous l'étiquette d'extrême gauche: L'Alternative Liste, Basta!, Combat socialiste, la Gauche anticapitaliste, La Gauche, le MPS, le Pdt/POP, Rifondazione Comunista.

plus à gauche que ceux de TS, bien qu'une fraction minoritaire, mais non négligeable des répondant-e-s de Syna/OCST se déclare membre du PSS et des Verts. Le résultat le plus intéressant ici est bien le fort taux d'appartenance aux partis politiques de gauche des secrétaires de l'USS, indiquant les flux constants d'échanges entre organisations syndicales et partisanes. Qui plus est, dans la mesure où en Suisse, système de milice oblige, la plupart des élu-e-s continuent d'exercer leur métier, y compris au Parlement fédéral, adhérer à un parti amène très souvent à endosser le rôle d'élu-e local-e.

Les contextes locaux et la couleur politique des syndicats déterminent largement des réseaux d'interconnaissance liés aux milieux politiques, syndicaux et associatifs⁵⁹. Par exemple, les partis politiques de gauche et les associations qui gravitent dans leur orbite, constituent le premier vivier de recrutement des permanent-e-s syndicaux-ales de l'USS, et ce tout particulièrement dans les régions marquées par une présence d'ex-soixante-huitard-e-s à des postes de responsabilité, mais aussi par l'existence d'une université où s'enseignent les sciences humaines, lieu propice entre tous à la socialisation militante. Les réseaux sont autres dans le cas des syndicats de Travail.Suisse, le lien avec les partis – le PDC en premier lieu – semblant nettement plus distendu, à l'exception des cantons les plus catholiques, comme le Tessin, où les connections avec les associations catholiques jouent à plein dans les logiques du recrutement des secrétaires de l'OCST. Le monde des professionnel-le-s du syndicalisme constitue enfin un vivier important de recrutement, ce qui veut dire qu'il arrive fréquemment que les salarié-e-s changent de syndicat (du moins, au sein d'une même faïtière) au cours de leur carrière, pour de multiples raisons touchant autant à des convenances personnelles (en cas de mobilité géographique par exemple ou de conflit interne) qu'à des stratégies de carrière (salaire plus élevé, autonomie plus étendue, niveau de responsabilité, etc.).

Une dernière dimension qui semble différencier assez fortement les syndicalistes de l'USS de ceux de TS concerne le rapport au politique. En effet, les syndicalistes de TS tendent à afficher une cer-

59. Tout comme dans le cas étudié par Cécile Guillaume « l'accès aux responsabilités reste donc gouverné par une "super règle" relativement intangible: la sollicitation », Guillaume, 2007, p. 50. À la différence près que la sollicitation et la cooptation s'exercent dans le cas français au sein des viviers de militant-e-s et s'appuient sur la recherche d'une « démonstration de loyauté organisationnelle » et d'une « participation active et perçue comme bénéfique ». Guillaume, 2007.

taine distance à la politique, souvent considérée comme relevant du privé, un peu à la manière de leurs homologues de Force ouvrière en France⁶⁰: un positionnement qui se veut modéré, raisonnable face aux revendications jugées excessives des concurrent-e-s, mais aussi une façon d'invisibiliser les divergences internes, étant donné la pluralité des attachements partisans de leurs collègues et de leurs adhérent-e-s. À l'inverse, chez les syndicalistes de l'USS, le rapport au politique est généralement moins euphémisé et la revendication d'une certaine conflictualité peut être centrale pour certain-e-s qui, avant de rejoindre un syndicat, ont déjà intériorisé et extériorisé un penchant pour la dimension agonistique des rapports sociaux.

DIVERSITÉ DES PROFILS IDÉOLOGIQUES

Si une part non négligeable des secrétaires d'Unia et du SSP est passée par le PS, le rapport au parti peut grandement varier. François Blanchet, après un début de carrière dans l'hôtellerie, peu convaincu par son travail, part en 2011, âgé de 24 ans, en voyage en Amérique du Sud pour «s'aérer la tête». Durant ce voyage, il lit beaucoup et est marqué par des lectures d'auteurs de gauche comme Jean Ziegler. À son retour, il souhaite «faire quelque chose qui a du sens, quelque chose à quoi je peux m'identifier, que je peux faire de tout mon cœur». Il s'engage aux Jeunesses socialistes et cherche du travail. Quelques mois plus tard, le PS l'engage pour un stage de huit mois comme responsable de campagne pour les élections nationales. Le PS a ses locaux dans le même bâtiment que les secrétariats des syndicats de l'USS. François candidate à un poste de secrétaire syndical à Unia dans le secteur du bâtiment. Les responsables de région cherchent à ce moment à engager une femme et estiment par ailleurs que François, trop jeune, n'a pas d'expérience dans le secteur. Quelques semaines plus tard, la responsable régionale du personnel d'Unia revient vers lui en lui proposant de créer un poste d'assistant de direction. Une responsable de secteur d'Unia, aussi au PS, «glisse un mot» pour le soutenir. D'autres secrétaires comme Guillaume Peterer du SSP ont, préalablement au syndicalisme, un engagement de longue durée au PS (plus de vingt ans). Certains occupent des postes à la direction nationale ou cantonale avant d'y entrer et inversement. Par ailleurs, bien que leur nombre soit en baisse depuis les années 1970, les syndicats comptent des secrétaires

60. Yon, 2009.

élu-e-s au Parlement national, principalement dans les rangs du PS, six durant la législature 2007-2011⁶¹ et bien davantage encore dans les instances cantonales et communales.

D'autres rejoignent le syndicalisme, et cela vaut pour presque toutes les cohortes, après un passage à l'extrême gauche, qui atteint des proportions sans commune mesure avec le reste de la population. Ainsi, Pierre Wicht, menuisier, milite au sein du Parti socialiste ouvrier (ex-LMR) jusqu'à sa dissolution en 1983 et se décrit volontiers comme « anarchosyndicaliste » : « Un des rôles que je préfère, celui d'agitateur. » Les ex de la LMR n'occupent pas que des positions mineures dans les syndicats de l'USS, comme en témoigne le parcours ascensionnel de Vasco Pedrina, président du SIB en 1992 puis vice-président d'Unia à sa fondation en 2004. Nombre de soixante-huitards ont rejoint les syndicats de gauche à partir du milieu des années 1970. Une tendance qui se poursuit après le déclin, à partir de 1978, de ce long cycle de mobilisations contestataires.

Au sein des syndicats chrétiens, beaucoup de profils sont caractérisés par une « culture politique », dominante en Suisse, fortement hostile aux forces de gauche, célébrant les vertus de la paix civile, de l'entente et de la cohésion nationales, de la conciliation, de la concorde sociale et politique⁶². L'anticommunisme est très présent chez une partie des socialistes, en particulier au sein de l'aile la plus progouvernementale. Repris dans de nombreuses instances de socialisation (école, armée, entreprises, médias, familles, etc.), ce discours d'institution a profondément marqué l'ensemble de la population, et nombre de syndicalistes de Travail.Suisse en portent des traces, au point que certains, au moment de choisir leur syndicat, procèdent surtout par élimination. Né en 1958 dans une famille ouvrière avec six enfants dans la campagne soleuroise, Christoph Kaiser (Syna) suit un apprentissage en maçonnerie puis un autre en menuiserie dans une petite entreprise. Durant les cours à l'école professionnelle, quelques séances portent sur le partenariat social, il a donc une vague idée de ces questions et, lorsque des syndicalistes de l'USS passent sur les chantiers, il confie à un autre apprenti, adhérent au syndicat chrétien FCTC, qu'il les trouve trop revendicatifs : « Et nous étions là ensemble sur ce chantier, et j'ai dit : "Écoute ce sont des types agressifs, ils ne me plaisent pas du

61. Mach, 2016, p. 108.

62. Herrmann, 2006.

« tout » et il (me) dit: « Viens chez nous! » et c'est comme ça en fait que je me suis retrouvé aux syndicats chrétiens. » Or, cette attitude n'est pas pour autant synonyme d'une forte politisation, précisément parce qu'il s'agit d'un discours dominant. Christoph n'adhère à aucun parti et son positionnement politique semble flou :

Quand même plutôt à gauche, mais je dois dire que l'UDC a aussi en partie des bons thèmes que je pourrais aussi soutenir, mais je n'aiderais certainement jamais ce parti. Oui je suis quand même plutôt du PS ou du PDC ou les Verts ou comme ça. Le PLR je trouve que c'est un parti économique. L'UDC je trouve – le populisme – je trouve simplement un peu mensonger ce qu'ils font. Je ne les élirai jamais. Et ensuite justement Vert ou PS – PDC peut-être encore. Mais ensuite ça s'arrête vite chez moi (rire) oui. (Christoph Kaiser, Syna)

Abondamment repris par leurs représentants sur le terrain, un des mots d'ordre des directions syndicales de TS. tient dans le refus du conflit avec les employeurs, dans la ferme condamnation de la lutte des classes, au profit de la célébration de la coopération avec le patronat. Né en Italie en 1937, Mauro Bordiga arrive en Suisse à 22 ans et travaille en usine ; à la suite de problèmes professionnels, il se rapproche à 61 ans du syndicat FCTC (Syna) et, simultanément, du PS. Sa vision du syndicat est celle d'un « appui », dans une logique de négociation : « Le syndicat c'est [...] l'amortisseur entre l'ouvrier et l'employeur, pour qu'on puisse régler souvent les questions à l'amiable. [...] Quelque chose de très très important ; avoir une place où on peut trouver des réponses, une aide, et puis plus ou moins un appui. » Paul Fressonet, né en 1948 à Lausanne, a fréquenté les Jeunesses ouvrières et étudiantes chrétiennes (JEC et JOC) avant d'occuper, dès 24 ans, un poste de secrétaire syndical de la FOBB (Fédération des ouvriers du bois et du bâtiment). Il définit son identité en contraste avec celle des « rouges » :

Ils attaquaient les patrons pour les attaquer. Ils allaient chez les ouvriers chercher une petite merde là quelque part... Mais ils ont fait arrêter des chantiers pour des trucs invraisemblables [...] Pour un syndicat chrétien, c'est toujours trouver des solutions. Ce n'est pas qu'il n'y a pas certaines fois rapports de force, il y a certaines fois, mais... dans ce cas il faut faire des conventions collectives,

certaines choses pour les salaires, il y a des rapports de force, mais ce n'est pas le syndicat contre le patron. [...] Ça, c'est des trucs que je n'arrive pas à comprendre. C'est se mettre les uns contre les autres. (Paul Fressonet, Syna)

Dans ces façons de faire et de voir, notamment vis-à-vis des forces de gauche ou du féminisme, le pouvoir des puissants semble inaltérable, indépendant de ce que font les acteurs, les statuts paraissent inamovibles. Antoine Cornuz (Syna) né en 1945 à Vevey, d'un père comptable et d'une mère couturière, propriétaire d'un atelier de haute couture, est apprenti ébéniste, puis employé pendant vingt-cinq ans dans une maison d'ameublement, il devient cadre après l'obtention d'une maîtrise fédérale. Il se définit comme «plutôt libéral que socialiste» :

Je suis pour le féminisme, mais pas le féminisme à outrance où on dénigre l'homme. Je dis il faut partager et puis c'est tout hein. Faut partager, il ne faut pas dénigrer la femme, il ne faut pas dénigrer l'homme, il faut que tout le monde soit égal [...]. J'ai toujours eu des bons patrons, ça vous pouvez le marquer [rires], [...] il y avait un autre syndicat avant, qui était la FOBB, mais qui était plutôt socialiste et... et puis moi je n'ai pas aimé, j'ai quitté après une année ou... je n'ai pas aimé leur façon de gérer, c'était tout, trop prêt du communisme. Je n'ai jamais fait de politique, bon on m'a sollicité, mais je n'ai jamais voulu, et voilà! (rires) (Antoine Cornuz, Syna)

Les modes d'investissement politique de nos enquêté.e-s apparaissent tout aussi variés que leurs rapports à la religion. Plus largement, loin d'être homogènes, les propriétés sociales des secrétaires syndicales-aux diffèrent non seulement d'un syndicat à l'autre, mais également en leur sein, ainsi que d'une période à l'autre, selon les cohortes qui entrent et sortent de l'organisation. La reproduction du personnel syndical ne se fait pas à l'identique, elle participe et dépend des tendances qui, continûment, changent la société suisse (allongement de la scolarisation, tertiarisation et féminisation du marché du travail, mobilité résidentielle, immigration, etc.). Cette pluralité et cette historicité du monde syndical renvoient aussi à des logiques distinctes de sélection au recrutement, à la fois tributaires et génératrices des caractéristiques propres à l'histoire de chaque syndicat. Cette sélection des profils (formation, sexe, par-

cours, etc.) des recrues est aussi, voire surtout, une sélection de certaines dispositions dont chaque syndicat dépend pour sa pérennité. C'est justement à l'analyse de la rencontre entre demande et offre d'engagement syndical que le prochain chapitre est consacré.

2. DEVENIR SECRÉTAIRE SYNDICAL·E

Toute institution se met ensuite à organiser la mémoire de ses membres; elle les force à oublier des expériences incompatibles avec l'image vertueuse qu'elle donne d'elle-même, et elle leur rappelle des événements qui soutiennent une vision du monde complémentaire de la sienne. Elle leur fournit aussi des catégories de pensée, établit leur conscience de soi et fixe leur identité. Mais tout cela ne suffit pas. Elle doit aussi consolider l'édifice social en sacrifiant ses principes de justice.¹

Au chapitre précédent, nous avons exploré tout ce qui dans les socialisations antérieures à l'engagement dans le métier syndical de nos enquêté·e·s pouvait permettre d'éclairer leur parcours. Une telle démarche nous a conduits à souligner, nonobstant un certain nombre de traits communs, l'hétérogénéité des parcours de vie. Si certains traits dispositionnels acquis dans les socialisations familiale, religieuse et politique semblent récurrents dans les parcours étudiés, il ne faut pas perdre de vue qu'au-delà du trait commun d'être ou d'avoir été à un moment de leur carrière secrétaires syndicaux·ales, nos enquêté·e·s appartiennent à des générations différentes, entrent dans le métier à des âges et des moments variés de leur cycle de vie, si bien que la signification objective autant que subjective (pour les enquêté·e·s) de la variable à expliquer « être ou avoir été secrétaire syndical·e » n'est pas la même pour tou·te·s.

D'où la vertu d'une approche processuelle qui invite à replacer l'exercice du métier de secrétaire dans un parcours de vie fait de toute une série d'étapes, certaines typiques et d'autres pas. Une telle perspective est interactionniste à quatre titres. D'abord en ce

1. Douglas, 1999, p. 128.

qu'elle emporte une conception particulière de la causalité attentive à l'épaisseur temporelle: on ne cherche plus à comprendre les liens de causalité entre deux états ou moments, dans le temps, mais l'entièreté d'un parcours². Ensuite en ce qu'elle s'articule à un schème structural et relationnel d'analyse, au sens où les comportements d'un individu ne peuvent se comprendre qu'en relation à un contexte d'activation et aux activités de coopération ou de concurrence qu'entretiennent les acteurs avec lesquels il est en contact³. De ce point de vue, il serait faux de penser que, parce qu'elle s'inscrit à un niveau micro-sociologique d'observation, la perspective interactionniste manque tout ce que les logiques individuelles doivent, « à la logique relativement autonome des institutions de mobilisation (avec leur histoire propre, leur organisation spécifique, etc.) et aux situations institutionnalisées ou non dans lesquelles elle[s] s'opère[nt] »⁴. Dès lors, il convient de se pencher sur l'offre institutionnelle dans différents contextes (ici offre d'engagement autant qu'offre d'emploi, nous y reviendrons), autant que sur l'image publique des syndicats et des métiers qu'ils proposent. Concrètement, cela implique que « l'étude des carrières militantes articule l'analyse des trajectoires individuelles à celles, d'une part, de l'espace dans lequel s'exercent les activités sociales considérées et, d'autre part, du ou des groupements dans lesquels s'exercent ces activités »⁵.

Mais aussi, en s'intéressant autant à l'engagement initial dans le métier syndical qu'à son maintien et éventuellement aux moments de déprise et de démission, l'on est amené logiquement à intégrer à l'analyse les effets propres de l'exercice des activités professionnelles sur les individus, effets que nous avons proposé de décomposer ailleurs en effets de sélection et conséquences biographiques de l'en-

2. Becker, 1985, pp. 45-46.

3. En ce sens, « le terme d'interaction » que [Hughes] emploie n'est jamais réductible à l'interaction de face-à-face (comme chez Goffman). Ce sur quoi entend insister E. C. Hughes en définissant la sociologie comme la « science des interactions sociales » (1996, p. 279), c'est le fait que les actions ou les comportements d'un acteur individuel ou d'un groupe social ne sont jamais compréhensibles en dehors de la saisie des actions ou des comportements des acteurs ou des groupes qui sont en relation (de coopération ou de concurrence ou de conflit...) avec eux. [...] Il montre qu'on ne comprend rien à l'interaction directe, immédiatement visible, entre le médecin et le malade, si l'on ne sait quelle est la place du médecin (et du patient) dans l'ensemble du système d'interactions que composent les différents métiers de l'hôpital. Il propose même de toujours commencer par l'étude du réseau de relations dans lequel une institution s'insère avant de faire l'analyse des relations internes à cette institution », Lahire, 1998, pp. 425-429.

4. Bourdieu, 1980, p. 100.

5. Fillieule, 2001.

gagement, ou pour le dire autrement en effets de sélection et effets de la durée⁶, indissociablement liés dans le temps. La sélection des personnes repose en partie sur la transformation de celles qu'elle retient. D'où la difficulté déjà soulignée qu'il y a à interpréter les propriétés des militant·e·s comme explicatives de leur engagement, puisque ces propriétés sont aussi produites par ledit engagement.

Enfin, il s'agit de penser le parcours de vie des individus sur le modèle mis en œuvre par Everett Hughes⁷ pour appréhender les étapes d'accès et d'exercice d'une profession comme une suite de changements objectifs de positions et la série des remaniements subjectifs qui y sont associés. À l'étude de la série de statuts et de positions institutionnellement définis par lesquels passe l'individu, il faut associer l'étude des « changements dans la perspective selon laquelle la personne perçoit son existence comme une totalité et interprète la signification de ses diverses caractéristiques et actions, ainsi que tout ce qui lui arrive »⁸. Dans ce qui suit, et en nous appuyant désormais en priorité sur la centaine d'entretiens biographiques que nous avons menés, nous nous attachons d'abord à explorer les voies par lesquelles nos enquêté·e·s ont embrassé la profession syndicale, en associant une analyse des motifs de l'engagement à celle des modalités de la sélection des personnes et des assignations de rôle au sein des organisations.

LES MOTIFS DE L'ENGAGEMENT

DES MOTIVATIONS AUX RAISONS D'AGIR

Le recours en sociologie à la notion de « motivation » souffre pour le moins d'un défaut d'explicitation. À l'exception de quelques rares recherches, les auteurs n'interrogent pas le sens de ce concept qui implique l'idée d'un processus psychologique, d'une impulsion interne plus ou moins consciente qui pousse à agir⁹. La perspective interactionniste offre une distinction utile entre les motifs et les motivations, entendues comme les conditions initiales de l'action. Les justifications avancées par les enquêté·e·s ne sont pas dans cette perspective naïvement prises comme l'expression de motivations

6. *Ibid.*

7. Hughes, 1958.

8. Becker, 1985, p. 121. Voir aussi Goffman, 1968, p. 179.

9. Fillieule et Broqua, 2000; Fillieule, 2001.

profondes, mais comme étant en partie contraintes par les logiques de la situation, le contrôle social qui s'opère dans l'espace où elles s'expriment et donc les motifs socialement légitimes¹⁰. En d'autres termes, les conduites comme leur verbalisation sont motivées par les attentes formulées par les « autres », en fonction tout à la fois des propriétés structurales de la personne, de la situation et du rôle assigné: « Dans le cours de notre biographie, nos motifs nous sont imputés par les autres avant qu'on ne les formule nous-mêmes. De tels vocabulaires de motifs deviennent alors des composants de notre autre généralisé; ils sont intériorisés par la personne et opèrent comme des mécanismes de contrôle social. [...]. Les motifs sont des justifications acceptées pour les programmes ou les actes présents, passés ou futurs. »¹¹

Une telle conception a des implications nettes au regard de notre ambition de comprendre les voies différenciées par lesquelles se construisent les carrières syndicales des hommes et des femmes. Très concrètement, on ne peut se contenter d'expliquer des différences de conduites et de verbalisation de ces conduites seulement par des différences genrées de socialisation et donc de dispositions. Il faut au contraire faire la part entre la manière dont les motifs et les actes sont socialement prescrits – c'est-à-dire intériorisés et assignés – par la position sociale, les socialisations primaire et secondaire, et plus généralement le « sens social », en même temps que contraints par les contextes situationnels – donc le façonnage organisationnel – et les attentes pesant sur les rôles militants assignés ou revendiqués. Dès lors, plutôt que de s'en tenir à constater que les femmes se réfèrent davantage pour expliquer leur engagement à des thématiques familiales, expérientielles, émotionnelles ou humanitaires, tandis que les hommes témoignent d'une plus forte propension à la montée en généralité en en recherchant l'explication dans la seule position des individus, on peut montrer comment ces vocabulaires typiques des motifs sont aussi « cadrés » par les domaines de la pratique dans lesquels ils se déploient.

À partir de là, il est possible de montrer que les registres de motifs assignés à telle ou telle propriété structurale – en tout premier lieu le sexe – peuvent varier en fonction des sphères de vie dans lesquelles ils sont exprimés, par exemple dans la sphère domestique,

10. Wright Mills, 1940; Gerth, Wright Mills, 1954.

11. Gerth, Wright Mills, 1954, p. 116.

dans l'entre-soi militant ou face aux sociologues¹², mais aussi des contextes institutionnels – par exemple dans un groupe mixte ou un groupe non mixte – et des rôles endossés. On se donne également le moyen de penser les registres de justification comme étant en partie le produit de stratégies visant à compenser l'absence des ressources jugées utiles par un retournement du stigmaté et la recherche de ressources compensatoires¹³. Ce que nous étudions renvoie donc précisément aux « raisons d'agir » invoquées par les enquêté·e·s¹⁴. Celles-ci mêlent trois niveaux de réalité : d'abord ce que les individus mobilisent à partir de leur expérience de vie, ce qu'ils en perçoivent ou retiennent ; ensuite, le discours des syndicats eux-mêmes sur les bonnes ou mauvaises raisons de travailler pour eux. Nous faisons référence ici à la « culture institutionnelle »¹⁵ propre à chaque syndicat, laquelle détermine un ensemble de représentations communes aux membres, prescrivant ce faisant sinon le pensable du moins le publiquement dicible. Pour le dire autrement, les « vérités » de l'institution¹⁶ sont au cœur du façonnage organisationnel des membres¹⁷ ; enfin, à un niveau contextuel plus global, la valeur sociale des activités détermine en partie l'attractivité de celles-ci autant que la manière dont les individus qui s'y adonnent les vivent et les verbalisent¹⁸.

TYPLOGIE DES MOTIFS INITIAUX

Au cours des entretiens biographiques, dont la trame suit la plupart du temps la logique chronologique de l'histoire de vie, la question des motifs initiaux de l'engagement dans la profession de secrétaire syndical·e affleure principalement à deux moments du récit. À l'occasion de l'évocation de leur enfance et adolescence, les enquêté·e·s mobilisent parfois des souvenirs liés à leur famille, son mode de vie, ses activités, ou encore l'évocation d'expériences vécues comme des

12. Lahire, 2004.

13. Roux *et al.*, 1999.

14. Fillieule et Broqua, 2000.

15. Que l'on peut définir comme un « composé indécomposable de représentations, de croyances, de savoirs, de savoir-faire et de pratiques » (Eyméri 2006, pp. 271-272) et qui contribue à façonner les manières de voir de penser et d'agir de ceux qui la partagent, ce que déjà Durkheim soulignait (Durkheim, 1988, pp. 99-101). Pour une riche discussion critique de cette notion, voir Biland, 2014.

16. Foucault, 2001 p. 112 ; Lagroye, 2005.

17. Voir aussi bien Berger et Luckmann, qui analysent les institutions comme « des univers de connaissances ordinaires » (1991, pp. 83 ss), et DiMaggio et Powell, qui définissent l'institutionnalisation comme un « processus fondamentalement cognitif », 1991 p. 15.

18. Pour une illustration de ce point à partir d'une comparaison des conceptions du bénévolat en France et aux États-Unis, voir Simonet, 2010.

situations d'injustice et qui les auraient préparé·e·s à embrasser le métier de syndicaliste. Nous avons exploré ces éléments générateurs de dispositions propices au chapitre précédent. Lorsque ensuite ils et elles en viennent à raconter leur entrée dans la profession, les secrétaires évoquent non seulement les circonstances matérielles de leur recrutement, mais aussi les dilemmes pratiques dans lesquels ils et elles se trouvaient pris·e·s, leurs calculs, ce qui les poussaient ou les retenaient. Ce matériau permet de dresser une typologie certes grossière, mais nous semble-t-il suggestive, des motifs modaux, autrement dit les plus généralement avancés.

Une première dimension distingue les individus faisant état de dispositions ajustées à l'univers syndical, le plus souvent par les activités de leurs parents ou de leurs proches, mais aussi des rencontres marquantes ou leurs engagements préalables, des personnes pour lesquelles le premier contact avec le métier syndical ne semble s'inscrire dans aucune proximité particulière, ni effective, ni affective. Les premier·ère·s, de par leur socialisation, leurs préférences acquises, leur goût pour tel ou tel type d'engagement, seraient en quelque sorte prédisposé·e·s à embrasser la profession de secrétaire syndical·e, car marqué·e·s par ce que l'on appellera une *proximité d'habitus*¹⁹, soit le fait de partager certaines dispositions durables à voir le monde et à y agir. Pour les autres, ce travail est considéré comme « un métier comme un autre » et l'on ne sait pas grand-chose de ses réalités avant de postuler.

Une seconde dimension distingue les individus qui ont postulé à un emploi de secrétaire de manière volontaire, quelles qu'en soient les modalités, de ceux que l'on est venu chercher, encore une fois, quelles qu'en soient les modalités. La distinction vise à objectiver les cas dans lesquels les personnes recrutées sont insérées dans les milieux associatifs politiques et syndicaux de leur canton.

Si l'on combine ces deux dimensions, dont il faut préciser qu'elles désignent des pôles plutôt que des types non sécants, l'on obtient quatre cas de figure idéal-typiques qui offrent une première clé de classement des manières variées dont nos enquêté·e·s justifient leur parcours. Nous les illustrerons par une série de petits portraits, tout en soulignant que dans notre groupe d'interviewé·e·s, les deux premiers types sont nettement plus fréquents que les deux derniers, mais sans que l'on puisse en offrir une approximation chiffrée.

19. Fillieule et Broqua, 2000 ; Broqua, 2005.

Né en 1966 à Lausanne, Roger Coderey (Unia) se syndique à 17 ans, dès son entrée en apprentissage d'électricien dans le bâtiment. Dans l'évocation de son parcours, il atteste d'une proximité à l'univers syndical sur le mode de l'évidence. Ses parents sont plutôt proches du Parti socialiste et son père cheminot est syndiqué ; il est lui-même élevé dans des valeurs de solidarité et de partage qui se traduisent notamment par un engagement adolescent à Amnesty International et une posture plutôt « baba cool » qui le convainc de la nécessité d'échapper au service militaire ; en 1980 il participe activement au mouvement Lausanne Bouge. Élève peu motivé, il commence un apprentissage d'électricien dans le bâtiment à l'âge de 17 ans et se syndique, à la fois parce que cela va de soi dans ce secteur, où les taux de syndicalisation sont très élevés, mais aussi parce que son père l'y pousse.

J'ai toujours été syndiqué, mon père m'avait dit : « Tu commences ton apprentissage, tu te syndiques », c'était une chose dont on parlait souvent à la maison. Il était cheminot, on avait une culture syndicale ; pas syndicale politisée, mais quand même il m'expliquait déjà à la maison que voilà, si tu rentres dans le milieu du travail tu dois quand même te protéger et être solidaire. [...] Dans le bâtiment, c'était quelque chose à ce moment-là qui était assez d'usage, sans trop se poser de questions. Sans forcément être des activistes syndicaux, la plupart des copains apprentis étaient syndiqués. Pour nous à la campagne, dans une petite entreprise et qui traînions au bled, c'était quelque chose de naturel. (Roger Coderey, Unia)

Son CFC en poche, et après six ans d'une vie de bohème partagée entre petits boulots et voyages au long cours, il entame une carrière dans diverses entreprises industrielles, tout en reprenant ses activités militantes syndicales.

Quand on se réunissait avec les techniciens, j'étais le premier à ne pas avoir de problèmes à me mettre en avant s'il fallait aller défendre les collègues, me défendre aussi, mais, disons, représenter les collègues ne me posait pas trop de problèmes, ils ont très vite compris que je faisais partie de ceux qui pouvaient les représenter assez facilement qui n'avaient pas peur de parler en face du patron, qui finalement osaient dire ce qu'il y avait à dire. (Roger Coderey, Unia)

Son engagement prend un nouveau tour à la fin des années 1990 lorsque son entreprise connaît un mouvement de restructuration contre lequel il se bat avec énergie. Il prend des risques avec pour résultat un licenciement pour faute à la suite d'une affaire qu'il estime montée de toutes pièces par la direction de l'entreprise. Son syndicat le sollicite alors pour un emploi de secrétaire, qu'il accepte.

Quand c'est arrivé, je me suis dit: «C'est bon je vais aller voir ailleurs et passer à autre chose.» Je me fais licencier au mois de septembre, et puis là le syndicat passe vers moi, et on me dit: «Écoute, on a un poste de secrétaire de section.» Ça faisait un moment qu'on était en binôme parce qu'on se battait à l'intérieur, ils m'ont beaucoup aidé, lui il était vraiment bien intervenu, il m'avait soutenu assez efficacement je dois dire, à ce moment-là, tout au long du processus. Il était un soutien assez précieux à ce moment-là, je me suis dit pourquoi pas, oui, pourquoi pas en discuter? (Roger Coderey, Unia)

Même profil avec Giadda Morra (SSP), née en 1963 à Bellinzone et qui se résume d'une phrase: «Moi, j'ai été élevée pain et syndicat.» La figure de sa mère, ouvrière et déléguée syndicale «très très batailleuse», joue là un rôle majeur, semblant s'être toujours démenée pour la défense de ses droits et de ceux de ses collègues, dans un monde du travail marqué par des préjugés sexistes bien ancrés et des inégalités salariales hommes-femmes contre lesquelles elle se battra toute sa carrière. Pour Giadda, c'est cette socialisation qui lui fait concevoir l'engagement syndical comme allant de soi:

C'était une chose très naturelle, au point que quand je suis arrivée dans mon premier véritable emploi, à la compagnie des téléphones, j'ai été approchée par une collègue qui me dit: «Voudrais-tu entrer à l'association du personnel?» Pour moi, cela a été une chose évidemment naturelle d'y entrer, faire partie de l'organisation en tant qu'adhérente, et donc au bout de trois ans, j'étais déjà inscrite au syndicat. (Giadda Morra, SSP)

Elle assume tout au long de sa carrière une série de responsabilités en tant que déléguée du personnel, membre de la commission féminine de l'Union PTT du Tessin, membre de la Coordination

Donne di sinistra (association des femmes de gauche du Tessin) dont elle sera vice-présidente. C'est au moment où son entreprise commence à envisager des réductions d'effectifs *via* un plan de départs volontaires qu'elle se pose la question, à 35 ans, de postuler pour un poste de secrétaire syndicale au SSP-VPOD.

Une manifestation a été organisée contre les premières coupes budgétaires que le Canton avait commencé à faire contre les employé·e-s, et... le SSP cherchait quelqu'un, voilà, cherchait quelqu'un et c'était... fin novembre 1998 et donc en parlant avec les collègues: « Ah, mais viens chez nous, etc. », Swisscom, moi j'en avais un peu marre, marre de faire ce travail parce que passé un certain temps... Donc, je cherchais d'autres voies, je ne pensais pas à la voie du syndicat, je pensais, je ne sais pas à quoi je pensais, je fais quelque chose, je fais un changement, mais je ne pensais pas entrer comme professionnelle au syndicat. Aussi parce que l'ayant vécu comme militante, je n'arrivais pas à... imaginer pouvoir aussi aller y travailler. (Giadda Morra, SSP)

Elle accepte, s'engage dans le plan de licenciement volontaire et après quelques mois de vacances commence son nouveau métier de secrétaire syndicale. Ces deux exemples illustrent des parcours dans lesquels les motifs de l'entrée dans la profession de secrétaire sont à la fois liés à des éléments circonstanciels poussant à la reconversion professionnelle, ici la perte ou la menace de la perte d'un emploi, mais aussi à une proximité telle au monde syndical que le passage du rôle de militant·e à celui de salarié·e est vécu sur le mode de la continuité et d'un mouvement naturel qu'en quelque sorte tout dans le parcours antérieur rendait possible sinon probable. Pourtant, on le verra, cela ne préjuge pas des efforts que ces individus doivent souvent consentir pour surmonter les contradictions inévitables entre les attentes vis-à-vis du métier et ce qui s'y apprend, ce qu'ils en retirent en termes de gratification.

Le second profil, qui associe démarche volontaire et proximité d'habitus, recouvre deux types de parcours marqués par une différence de contexte d'engagement et d'appartenance générationnelle. Pour un premier groupe d'enquêté·e-s, qui naissent dans les années 1950 et entrent sur le marché du travail doté·e-s d'un CFC entre le début et le milieu des années 1970, le syndicalisme débute le plus souvent par une période de militantisme s'inscrivant dans

une logique politique d'entrisme, avant de se traduire par une professionnalisation dans une fonction de secrétaire. Actif-ves pour certain-e-s en 1968 et surtout dans les groupes de la gauche radicale dans les premières années de la décennie 1970, ces militant-e-s se syndiquent dès le début de leur carrière professionnelle, dans des syndicats de l'USS dont ils ou elles soulignent qu'à l'époque, ils étaient sur des positions plutôt conservatrices, notamment au regard de la question des étrangers et de la défense des travailleur-se-s immigré-e-s. Lorsque au milieu des années 1980, les groupes de la gauche radicale se délitent ou se refondent sur de nouvelles bases, le métier de secrétaire syndical-e représente un moyen de concilier motivations intrinsèques et extrinsèques²⁰, autrement dit de maintenir une certaine fidélité aux engagements tout en poursuivant une carrière professionnelle :

J'ai fait un apprentissage de décorateur d'intérieur, ici à Lausanne. Et en fait véritablement c'est là que j'ai, comme on dit, pris contact avec le monde du travail, j'étais avec les syndicalistes espagnols, j'étais là avec des militants d'extrême gauche suisses. C'était dans les années 68, 1970, l'apprentissage. Et c'est là que je suis rentré en contact avec les groupes politiques, d'extrême gauche lausannois, Jeunesse progressiste à l'époque, qui est devenue ensuite Rupture pour le communisme. Il y avait une autre scission qui s'appelait la Ligue marxiste révolutionnaire auquel j'adhérerai beaucoup plus tard. Voilà si vous voulez comment s'est forgé le syndicaliste que je suis à travers ce parcours professionnel. Bon c'est à travers plutôt des collègues de travail, évidemment mon passé familial, que j'ai naturellement adhéré au syndicat quand j'étais apprenti. J'ai naturellement participé à l'activité syndicale. [...] Donc voilà, là évidemment on avait une activité syndicale d'entrisme dans l'organisation syndicale. À l'époque ça s'appelait la Fédération des ouvriers du bois et du bâtiment. On avait fondé un petit groupe à l'intérieur de l'organisation syndicale. Là on était très activiste, comment dire... On a poussé beaucoup de choses en avant sans toujours y arriver. Et puis petit à petit, je suis entré dans les instances militantes du syndicat, les comités de section, les comités

20. Pour reprendre une distinction classique en sociologie du travail, les premières regroupant la poursuite du but pour lui-même, la forte implication au travail, l'importance de la curiosité et du plaisir intellectuel tandis que les secondes rassembleraient les mobiles étrangers à la tâche proprement dite et, plus particulièrement, les récompenses matérielles.

de branches, etc., et juste avant de devenir secrétaire syndical en 1983, j'étais dans le comité régional. Donc comme représentant des ouvriers du bois. (Jean Mercier, Unia)

Pour un second groupe d'enquêté·e-s, l'entrée dans la profession syndicale se joue après des études universitaires. Leur socialisation, en lien avec la profession et la position de classe des parents, leur sensibilité aux valeurs de la gauche et leurs éventuels engagements syndicaux, associatifs ou partisans contribuent à forger des dispositions à se tourner vers le métier de secrétaire, renforcées le plus souvent par le fait d'entamer des études universitaires en sciences humaines et sociales (d'où d'éventuelles rencontres marquantes tant de professeur·e-s que de camarades politisé·e-s). Mais aussi des expériences de malaise liées au déplacement dans l'espace social et entretenues par la contrainte d'avoir à travailler pour financer tout ou partie de ces études. D'où une première expérience du travail dans des emplois précaires, la plupart du temps dans le secteur tertiaire privé (vente, services à la personne, etc.) où les conditions autant que les salaires sont propices à nourrir un certain sentiment d'injustice simultanément aiguïté par les différences ressenties d'avec les étudiant·e-s issu·e-s de milieux plus favorisés. Né en 1987 à Lausanne, Federico Roma correspond bien à ce profil, avec des parents, ouvrier et vendeuse dans un grand magasin, pas du tout politisés, mais dont les conditions difficiles de travail et de vie semblent lui avoir fait prendre conscience précocement de l'exploitation au travail.

C'est clair que je me suis vite rendu compte qu'il y avait toute une série de choses qui étaient très présentes dans la vie de tous les jours, dues au travail. Le fait que mon père faisait par exemple du travail de nuit, qu'on se voyait finalement peu, à certaines périodes. Parce qu'on se croisait: moi je me levais, lui il rentrait. Et donc c'est clair que ça entrainait, quoi, dans ma vie. Tout ce que ça peut amener comme dérèglements dans la vie, dans la vie privée, dans la... dans la sphère sociale, on va dire. C'est entré assez vite dans ma vie. [...]

Et puis, par la suite, ma mère a arrêté de bosser, quand je suis né. Elle a pu recommencer le travail vingt-cinq ans plus tard quand mes parents ont divorcé, jusqu'à ce qu'elle ait des soucis de santé. Et là par contre, elle a été licenciée après la fin de sa protection contre le licenciement par son employeur, alors qu'elle était toujours malade et... voilà, c'était une période où moi je commençais aussi

un petit peu à me former comme militant, pas forcément syndical, mais c'était les années où j'étais à l'université, donc bon... on a quand même pas mal de manifs, on est quand même sensibilisé à toute une série de sujets, et je travaillais dans le magasin où ma mère travaillait au moment où elle a été licenciée, c'était mon job d'étudiant. J'ai dû en fait commencer à travailler dès le gymnase, j'ai dû commencer à travailler à côté de mes études pour pouvoir me les payer. Ou en tout cas contribuer aux frais. Donc tout un enchevêtrement d'événements qui ont fait que, assez vite, je me suis intéressé à l'université aux questions des conditions de travail, et à toute une série de problèmes liés au monde du travail ici. Maintenant, comme je disais, c'est plus *a posteriori* que je tire un peu cette analyse-là. (Federico Roma)

C'est au moment de l'entrée sur le marché du travail, le diplôme de licence ou de master en poche que la perspective de postuler à un emploi de secrétaire syndical-e apparaît comme une possibilité, soit qu'elle soit facilitée par la fréquentation de groupes politiques à l'université entretenant des liens avec tel ou tel syndicat et en mesure de fournir l'information sur les postes à disposition, soit dans une démarche sans médiation, *via* les petites annonces paraissant dans la presse. Or, c'est justement au moment où ces jeunes gens envisagent ce métier qui offre le moyen de concilier leurs convictions et appétences avec un statut ajusté au niveau de diplôme obtenu que les syndicats de leur côté accentuent leur politique de recrutement vers la recherche de personnes politisées, dotées de compétences universitaires *et* d'une connaissance pourrait-on dire « par corps » des réalités du monde du travail. C'est ainsi que le même Federico, d'abord intéressé par le journalisme puis par la réinsertion professionnelle, apprend par un de ses anciens professeurs de gymnase lui-même dirigeant syndical et avec lequel il est resté en contact, qu'un poste de secrétaire s'ouvre. Sur ses conseils, il candidate et est recruté.

En sortant de l'uni, je n'ai pas trouvé de boulot, et moi je cherchais comme journaliste, en fait. J'étais encore convaincu qu'en tant que journaliste, on pouvait faire quelque chose pour traduire sa pensée un petit peu... révoltée, comme ça. Et après quelques mois de chômage, je me suis rendu compte que je ne trouverai pas, enfin que ça serait difficile, en tout cas à l'époque je ne trouvais rien, donc j'ai commencé à élargir un petit peu mon champ de recherche.

Et là, honnêtement, je me suis dit : « Eh bien je vais, j'aimerais bien me diriger vers l'associatif. » Ce qui me bottait à l'époque, c'était la réinsertion professionnelle. C'était particulièrement ça qui me plaisait. [...] On s'était vu pour manger avec ce prof et il m'a dit : « Mais écoute, j'ai vu passer, il y a une offre, là, un poste de secrétaire syndical qui s'ouvre, est-ce que ça te plairait ? », et puis... j'ai postulé et... avec du piston quand même, je pense, j'ai pu avoir le boulot. [...] C'était un poste de secrétaire syndical dans le secteur tertiaire, donc la vente, commerce de détail. Et ce qui tombait plutôt bien, vu que j'avais quand même bossé quelques années dans le commerce de détail, que ma mère était vendeuse, et que... Et du coup, je n'étais pas que le petit étudiant qui essayait de trouver un boulot en lien avec ses convictions, mais je pouvais aussi me prévaloir d'une expérience personnelle, qui était en lien avec ce qu'on allait me demander, et puis qui faisait que je n'étais pas complètement déconnecté de la réalité des travailleuses, particulièrement des travailleuses, parce que, c'est surtout des femmes auxquelles on est confronté dans ces secteurs.

Née à la fin des années 1970 en France voisine, Sylvie Grand correspond également assez bien à ce type de profil marqué par une série d'expériences et de déplacements qui lui auraient insufflé une certaine attention à l'injustice et aux problèmes sociaux. Tout comme Federico, ses raisons de s'engager dans ce métier sont d'abord articulées à l'évocation d'une série de désajustements générateurs d'une « prise de conscience »²¹. Le divorce de ses parents autour de ses 7 ans en premier lieu. Commerçant, son père, qu'elle qualifie « de droite », est le seul à travailler et sa mère doit retourner vivre chez ses parents, dans une ambiance familiale très différente de celle qu'elle avait connue auparavant (son grand-père est militant cégétiste) et dont elle fait en quelque sorte la matrice de son appétence pour le partage et la générosité, pour le souci de l'autre.

Après le divorce de mes parents, j'ai habité avec mes grands-parents maternels et ma mère. Et c'est là qu'a commencé cette espèce de maison, où... les voisins venaient manger avec nous, où enfin

21. Ce faisant, elle mobilise aussi, sans s'y référer explicitement, des souvenirs de lecture à l'université. Notamment le chapitre intitulé « le boursier » de *La culture du pauvre* (Hoggart, 1970), dont sans doute le souvenir est également présent à l'esprit de Federico dans la manière dont il expose ses propres motifs.

en gros c'était un peu la maison ouverte. Ce n'était pas la communauté, mais les gens étaient toujours les bienvenus, il y avait toujours à manger pour plus que ce qu'on était et puis, voilà. On prenait les gens, enfin les voisins surtout. Surtout le petit voisin qui est maintenant l'équivalent de mon frère aussi. Une espèce de famille reconstituée comme ça... Une espèce de générosité. J'appelle ça la générosité de gauche en fait, parce que c'est une générosité qui est un peu désintéressée, c'est une générosité de personnes qui n'ont pas forcément eu grand-chose et qui ne cherchent pas la bonne conscience en donnant à l'autre, qui... qui font ça naturellement. Alors peut-être qu'inconsciemment il y a le truc de « Moi je n'ai pas eu donc je donne, donc c'est bien », mais je ne suis pas sûre de ça. Je pense que c'est vraiment un truc où... je vois beaucoup ça dans ma famille, la famille de ma mère, parce que c'est des gens qui ont, qui en ont bavé. Mais qui ont une vraie connaissance de la valeur des choses et quand ils voient quelqu'un en face il est hors de question pour eux de laisser les gens la tête dans le caniveau quoi. Enfin, ça, ce n'est pas possible. Donc il y a une générosité réelle avec laquelle j'ai grandi. [...] c'est un truc que j'ai, qui m'a toujours... que je trouve assez admirable! D'ailleurs je pense que dans mon caractère, rétrospectivement quand j'analyse un peu la manière que j'ai de me comporter surtout par rapport à mon job, je suis toujours un peu dans une espèce d'ambiguïté entre mon envie de tout donner et mon envie de protéger ma vie privée. (Sylvie Grand, Unia)

Elle arrive à 18 ans à Lausanne pour tenter des études de théâtre tout en se finançant par divers petits boulots (vendeuse, serveuse, etc.). Son début de carrière de comédienne est stoppé par une longue maladie et, après un séjour de plusieurs mois à Saint-Petersbourg où elle enseigne dans un lycée tout en exerçant comme comédienne, revient à Lausanne. Devant la difficulté d'exercer son métier, Sylvie s'inscrit finalement à l'université en russe, science politique et science des religions. Si, contrairement à Federico, ses études à l'uni ne l'amènent pas à militer dans un groupe politique, elle s'est tout de même rapprochée d'un certain nombre de personnes qui militent et c'est par un ami, lui-même secrétaire syndical qui terminait ses études au moment où elle les commençait, qu'elle apprend qu'un poste est ouvert. Son bachelor en poche, elle candidate une première fois, n'est pas retenue, mais est recontactée quelques mois plus tard et embau-

chée cette fois comme secrétaire. Ce qui distingue au fond le plus ces enquêté·e·s de ceux et celles du groupe précédent, c'est d'abord leur méconnaissance du monde syndical au moment de leur entrée dans le métier (relative pour la dernière vu son grand-père CGT). Dès lors, et nous le verrons plus loin, ces personnes auront, en un sens, tout à apprendre pour tenir correctement leur rôle dans l'institution, pour assimiler ses règles et savoir-faire.

Les derniers types que nous identifions à partir de l'attention portée aux motifs sont d'abord marqués par une absence de proximité d'habitus au monde syndical, mais aussi au monde des ouvrier·ère·s. Issu·e·s des classes moyennes ou supérieures, ces secrétaires sont beaucoup plus rares dans notre corpus, quels que soient les syndicats considérés. Dans ces cas, la démarche volontaire prévaut largement. Nous solliciterons trois exemples contrastés pour illustrer la manière dont ces personnes justifient leur engagement en relatant leur entrée dans le métier.

En tout premier lieu, l'on trouve dans notre corpus quelques enquêté·e·s qui embrassent la profession syndicale au terme d'un parcours de «déplacé·e volontaire». La plupart du temps militant·e·s trotskistes politisé·e·s à l'université dans les années 1970, ces personnes se sont établies en usine et y ont investi les syndicats pour y faire du travail politique²². Pour certain·e·s, l'étiollement ou la disparition de leur parti, la perte de tout espoir révolutionnaire par le travail syndical, autant que leurs changements de perspectives vont les conduire à chercher à réévaluer leur stratégie d'établissement quelques années plus tard. Dès lors, pour celles et ceux qui entendent concilier retour à une carrière professionnelle mieux accordée à leurs compétences et appétences avec fidélité à l'engagement, le métier syndical apparaît comme une solution particulièrement attractive. Deux de nos enquêté·e·s illustrent bien ce cas de figure. Sandrine Knecht (SSP), dont nous avons montré au chapitre précédent qu'elle se politise par une série d'événements et de rencontres qui la conduiront au début des années 1970 au trotskisme, va militer corps et âme : luttes étudiantes, antinucléaires, mouvement dans les Centres de jeune autonome (AJZ), mouvement des

22. L'on parle parfois en Suisse, tout particulièrement dans les cercles de la LMR/PSO, de «prolétarisation»/«*proletarisierung*» plutôt que d'établissement. Sur l'établissement en Suisse, il n'existe pas à notre connaissance de travaux, hormis Jäggi, 2007, et Challand, 2000. Il est donc difficile d'apprécier la modalité des parcours de professionnalisation dans les syndicats des établi·e·s. Sur l'établissement en France, cf. Linhard, 1978; Savoir/Agir 2006, Vigna et Zancarini-Fournel, 2009.

squats et, enfin, mouvement féministe via l'OFRA. Fort peu investie dans ses études, elle échoue en 1979 et décide de « s'établir », conformément à la ligne ouvriériste de son parti, le SAP (Sozialistische Arbeiterpartei, trotskiste)²³ :

C'était aussi un projet du parti où j'étais, la SAP. Nous avons décidé que nous irions dans les fabriques, pour travailler et que nous tenterions de faire la révolution. Nous allions vers les travailleurs et les travailleuses. Je suis donc allée dans cette imprimerie et j'allais vers les travailleurs et les travailleuses. (Sandrine Knecht, SSP)

En parallèle, dans une logique de construction du parti dans le syndicat, elle entre au Syndicat du livre et du papier où elle milite très activement, tant dans son entreprise qu'au niveau national, pour la mise en place d'une commission femme. À la fin des années 1980, à 35 ans, elle est élue au Grand Conseil de son canton (législatif cantonal) sur la liste du SAP puis de l'Alliance verte et alternative. Les cinq années qui suivent sont marquées par de nombreux changements: elle a deux enfants avec son mari, démissionne de son emploi et se remet aux études, cette fois-ci en sociologie et histoire, puis abandonne ses activités politiques. Parallèlement, tenant à garder son propre revenu, elle travaille comme enseignante et se syndique au SSP. Sept ans plus tard, sa licence en poche, à 47 ans, quand ses enfants ont 7 et 9 ans, elle cherche un nouvel emploi et c'est alors qu'elle est sollicitée par un secrétaire syndical du SSP pour un poste de secrétaire responsable du domaine de la formation supérieure et de la culture.

Fritz List est né en 1953 dans un village argovien où il reste jusqu'à l'obtention de sa maturité en 1973. Issu d'une famille très conservatrice, il se politise lorsqu'il entre à l'université en économie et sociologie, se rapprochant des mouvements trotskistes (LMR) et du mouvement antinucléaire. Militant très actif, il délaisse ses études, mais obtient tout de même sa licence en 1980.

On se demandait alors: « Qu'est-ce qu'on fait maintenant qu'on a étudié et qu'on est un gauchiste et qu'on se sent révolutionnaire? » Et là, la 4^e Internationale menait un débat sur comment continuer

23. Ancêtre de la LMR, ce parti est le résultat de la séparation de la frange trotskiste du Parti du travail suisse. Il est composé principalement d'étudiant-e-s. Avec le POCH, il appartient aux plus importants groupements de la « nouvelle gauche » en Suisse.

après la construction étudiante et la réponse c'était l'établissement. On m'a alors envoyé dans la chimie. D'abord tout de suite après les études, j'ai été une année à l'école de commerce comme enseignant. Ensuite j'ai encore travaillé pendant environ six mois au secrétariat du Parti [LMR]. Et ensuite... j'ai fait un apprentissage en tant qu'opérateur en chimie. Et toute ma période d'étude, je l'ai mise de côté. Je ne l'ai pas rendue publique. Je n'ai pas dit que j'avais étudié. J'ai postulé avec des faux certificats de travail. Sinon je ne serais jamais entré. Toujours bien sûr avec le projet politique en arrière-fond. J'ai aussi bien sûr adhéré au syndicat, la FTCP. J'essayais dans l'entreprise d'organiser les gens, pour le parti, et de créer des cellules. (Fritz List, Unia)

Son apprentissage de quatre ans terminé, il est engagé en 1987 par l'entreprise qui l'a formé, mais il change rapidement d'employeur pour rejoindre une petite entreprise pilote dans la biotechnologie où les horaires et les conditions de travail sont moins durs et où, dit-il, il est plus facile de faire de la politique. Il y reste trois ans jusqu'en 1990. Dans un contexte où les espérances révolutionnaires semblent de moins en moins crédibles, où le parti lui-même remet en question l'intérêt de l'établissement, sa position lui apparaît de plus en plus difficile à tenir et de moins en moins supportable :

D'un côté je devais faire du travail politique auprès des collègues et de l'autre, je devais fonctionner de manière clandestine. Mon environnement social était étranger à celui de mes collègues de travail... c'est devenu difficile. Je me suis rendu compte que cela ne durerait pas éternellement. [...] En plus de cela, on a voulu me promouvoir au sein de l'entreprise, j'ai refusé et ils m'ont du coup mis sur la touche, dans un placard parce que refuser une promotion, cela paraissait inconcevable. (Fritz List, Unia)

En 1990, le parti, *via* certains de ses membres salariés dans les syndicats bâlois, lui propose de postuler pour un poste de secrétaire dans le syndicat de la construction (la FOBB), à un moment où des projets de fusion avec la FTCP commencent à se mettre en place. Il a 37 ans. Avec sa compagne, elle-même militante à la LMR, dans le mouvement des femmes et au SSP, il a son premier enfant l'année suivante, puis deux autres, en 1994 et 1997.

La centralité des réseaux militants noués et entretenus par le militantisme politique et syndical dans l'obtention d'un poste de secrétaire n'est pas propre à celles et ceux qui s'établissent et acquièrent ce faisant une connaissance du monde ouvrier et une expérience syndicale propre à les doter des compétences recherchées. Il est aussi des cas, qu'il est encore une fois difficile de quantifier, mais que l'on estime plutôt minoritaires, dans lesquels l'absence de proximité d'habitus est souvent compensée par une longue expérience de militance syndicale dans une autre organisation et par l'inscription dans des réseaux politiques et militants. C'est l'inscription dans ces réseaux qui fait entrer la perspective d'exercer un tel métier dans le champ des possibles et qui explique aussi bien la sollicitation directe. Ce qu'illustre l'exemple de Karl Schöpfer, né en 1942 dans une famille « petite-bourgeoise » croyante et pratiquante de Zurich. Son père fait carrière dans une banque alors que sa mère, après avoir été brièvement employée de commerce, cesse de travailler à la naissance de ses enfants. À l'obtention de sa maturité, il s'inscrit à l'Université de Zurich en histoire, histoire économique et philosophie dans un contexte de légère démocratisation de l'accès aux études supérieures²⁴. C'est là, dans cette effervescence de la fin des années 1960 qu'il fait son apprentissage politique et commence à militer, d'abord dans l'association des étudiants progressistes de Zurich et lors des mobilisations de rue (Globuskrawall, etc.)²⁵. En 1968, à 26 ans, il est assistant doctorant et adhère au SSP et au Parti socialiste dont l'aile gauche était très forte à Zurich. En 1971, à la suite d'un changement de direction de thèse imposé par le décès de son directeur, il abandonne son projet et devient enseignant de gymnase, une profession qui lui permet, dit-il, de maintenir une certaine continuité avec son engagement politique. Et, de fait, entre 1972 et 1979, il consacre tout son temps libre à militer. Syndiqué au SSP, il y devient rapidement président de la section enseignement et continue à militer à l'aile marxiste du PS zurichois. Il poursuit en parallèle des projets de publications engagées, notamment un livre sur le premier choc pétrolier de 1974. Il est

24. La Suisse n'a jamais véritablement connu de démocratisation des études supérieures, Pereira, Schär, 2012, p. 23. Par rapport aux autres pays industrialisés, le nombre d'étudiant-e-s universitaires y est très faible. Des données de l'OFS montrent qu'en 2000, seuls 10 % de la population résidante d'âge correspondant obtient un diplôme universitaire. En 2014, le taux s'élève à 14 %. La mise en place d'un système de « hautes écoles » délivrant essentiellement des bachelors, monte le total des diplômé-e-s tertiaire à 28 % en 2014.

25. Du nom d'un entrepôt désaffecté des magasins Globus revendiqué pour un centre de culture alternative. Voir plus généralement Billeter et Killer, 2008.

alors invité à donner des conférences et des cours par la Fédération du textile, de la chimie et du papier (FTCP). En 1978, à l'approche du renouvellement de son contrat au gymnase, il craint sérieusement pour son avenir professionnel²⁶. C'est dans ce contexte tendu que des syndicalistes ayant suivi son cours lui proposent de quitter l'enseignement et de devenir secrétaire régional dans une région où un poste vient de se libérer. Il déclare avoir beaucoup hésité, d'autant que son contrat est renouvelé, mais accepte finalement. Nous sommes en 1979, à 37 ans, Karl embrasse le métier de syndicaliste, opérant une « rupture professionnelle »²⁷.

Au terme de cette première exploration sous l'angle des motifs invoqués pour justifier d'avoir opté pour le métier syndical, quelques conclusions intermédiaires peuvent être tirées. En tout premier lieu, et même si cela ne constitue évidemment pas une surprise étant donné la construction de notre corpus à partir de quatre syndicats et de trois cantons, c'est la grande diversité des profils qui apparaît. Cette diversité tient également, comme nous l'avons souligné au chapitre précédent, à la coexistence au sein des syndicats de personnes appartenant à des générations différentes et dont les conditions d'entrée varient fortement autant que ce qu'était le syndicat (de fait et en termes d'image publique) qu'ils ou elles rejoignent au moment de leur recrutement.

En second lieu, on constate aussi que les motifs permettent de distinguer, en fonction des âges auxquels les personnes sont recrutées, des modalités variées d'appréhension du métier, entre primo emploi et reconversion professionnelle, entre reconversion dans une certaine continuité lorsque les individus passent du statut de militant bénévole à celui de professionnel dans le même ou un autre secteur d'activité, et rupture professionnelle, lorsque la reconversion amène un changement radical, parfois même associé à d'autres changements dans d'autres sphères de vie. Ces variations sont essentielles, car nous faisons ici l'hypothèse que les formes

26. À l'époque, les enseignant·e·s de gymnase étaient évalué·e·s et confirmé·e·s ou pas dans leur poste tous les six ans par une commission composée en partie de politiques locaux. Dans le contexte de la fin des années 1970 où l'appartenance à des groupes gauchistes pouvait justifier dans certaines professions des interdictions de travail (*Berufsverbot*) et en pleine affaire Cincera (du nom d'un informateur et militant politique qui, au service des employeurs, avait fiché plus de 3000 personnes jugées « subversives »), dans laquelle il est directement impliqué, notre enquête a en effet toutes les bonnes raisons de craindre pour son renouvellement (sur l'affaire Cincera, voir entrée Cincera, Ernst dans *Dictionnaire historique de la Suisse* en ligne: <http://www.hls-dhs-dss.ch/textes/f/F33671.php>, consulté le 6 novembre 2013).

27. Denave, 2015.

prises par l'engagement, tout autant que les socialisations et les ressources acquises antérieurement à celui-ci, entrent dans la compréhension de la manière dont les individus s'attachent aux institutions, parviennent ou pas à s'ajuster à leurs attentes, à intérioriser les cultures d'institution, à négocier enfin les changements intervenant dans ces cultures comme lors des fusions entre syndicats dans les années 1990.

En troisième lieu, nous avons vu combien l'expression des motifs dans le récit de l'entrée dans le métier est articulée à de multiples effets de contexte. En lien d'abord avec les circonstances mêmes du recrutement, dans des espaces-temps contrastés, mais aussi avec le contexte d'énonciation de ces motifs. Les mises en récit des modalités de l'entrée au syndicat ont aussi à voir avec les manières dont les individus se sont approprié plus ou moins heureusement la culture des institutions qui les emploient et se sont pliés à leur pouvoir « normalisateur »²⁸. Ainsi, il importe d'explorer les modalités du recrutement et des assignations de rôles par les institutions syndicales afin de replacer les motifs de nos enquêtés dans un ensemble d'éléments objectifs fournis par l'enquête.

SÉLECTION DES PERSONNES ET ASSIGNATIONS DE RÔLE

Hans Gerth et Charles Wright Mills ont proposé un ensemble d'outils conceptuels fort utiles permettant de penser les relations entre individus et institutions. Les premiers, ils proposent une articulation entre ce qu'ils appellent « la psychologie des institutions en même temps que la sociologie de la personne », proposant d'analyser ensemble la manière dont les individus produisent les institutions en même temps qu'ils sont transformés par elles²⁹. L'engagement dans des activités est le produit d'un ajustement entre demande et offre d'activité. Embrasser le métier de secrétaire syndical tient de la rencontre entre une trajectoire individuelle et le travail de sélection mené par les syndicats³⁰. Ces derniers sollicitent ou découragent les engagements individuels au travers de leur image publique et au moyen d'un ensemble d'outils de sélection constituant autant

28. Foucault, 1975, p. 129.

29. Wright Mills, 1940, pp. 904-913 ; Gerth et Wright Mills, 1954, pp. 165-191.

30. « Les institutions sélectionnent et éjectent leurs membres en fonction d'une grande variété de règles formelles et de codes informels. Les critères formels permettant d'assumer ou d'abandonner un rôle peuvent être des critères spécifiques comme l'âge, le sexe, l'état de santé ». *Ibid.*, p. 165.

de barrières à l'entrée ou de filtres orientant les nouveaux entrants qui vers la sortie, qui vers tels ou tels rôles et tâches plutôt que tels autres³¹. Nous traiterons dans cette section du recrutement en lien avec les types de postes proposés (niveau hiérarchique et secteurs d'activité)

RECRECITER DES SECRÉTAIRES SYNDICAUX-ALES

Parmi les profondes transformations que le syndicalisme suisse a connues dès les années 1990, il en est trois qui semblent jouer un rôle majeur : l'élévation du capital scolaire du personnel syndical, son recrutement en dehors du vivier des syndiqué·e·s et sa politisation extrasyndicale. Pour comprendre ces transformations, il est important de rappeler que le syndicalisme en Suisse se caractérise par une professionnalisation forte et ancienne, en lien avec l'absence de système de décharges syndicales et de protection contre les licenciements. Cette spécificité du syndicalisme helvétique, avec depuis longtemps des permanent·e·s dont le syndicalisme devient le métier à plein temps, est importante pour comprendre les évolutions du recrutement.

En France, constate Cécile Guillaume, « traditionnellement, les responsables syndicaux n'ont pas un niveau de diplôme élevé même s'ils/elles ont le plus souvent un rapport positif à l'école et s'inscrivent dans une trajectoire de mobilité sociale ascendante »³². Les compétences syndicales ne se construisent donc plus seulement dans la « rencontre entre certaines qualités individuelles et une gamme d'apprentissages et de savoirs syndicaux accumulés au fil du temps, sur le mode du compagnonnage et de l'autodidaxie »³³. Les syndicats suisses n'échappent pas à ce mouvement. L'analyse des profils des dirigeants syndicaux de la FTMH indique par exemple une élévation continue du niveau de formation dans les années 1990³⁴. À partir de 1989, y apparaissent progressivement des dirigeant·e·s disposant « d'un niveau de formation beaucoup plus poussé (doctorat en science politique, formation de juriste, licences en histoire ou science politique, diplômes de l'Institut des hautes études en administration publique, etc.) »³⁵. À la FTMH, de même semble-t-il que pour les autres syndicats (tout particulièrement le SIB et le SSP),

31. Fillieule, 2001 ; Dauvin et Siméant, 2002, pp. 96 ss.

32. Guillaume, 2007, p. 49.

33. Guillaume et Pochic, 2009, p. 49.

34. Widmer, 2007.

35. Mach et Widmer, 2004, p. 123.

leur formation de base ne correspond plus seulement aux branches d'implantation du syndicat. Si dans le cas de la CFDT les permanent-e-s diplômé-e-s sont néanmoins issu-e-s des rangs militants syndiqués dans l'organisation, c'est moins le cas en Suisse où l'on retrouve des militant-e-s externes actif-ve-s dans des organisations proches des syndicats. Jusque dans les années 1990, les dirigeant-e-s « proviennent de la “base” du syndicat, c'est-à-dire que leur parcours est marqué par une ascension sociale au sein de la hiérarchie syndicale »³⁶. Mais, on assiste depuis à une diversification des profils. Des diplômé-e-s sont aussi embauché-e-s à la sortie de l'université pour s'occuper de secteurs dans lesquels ils et elles n'ont jamais travaillé. Lorsque ces permanent-e-s ont eu un parcours professionnel avant d'intégrer les syndicats, celui-ci ne s'est pas forcément déroulé dans le domaine dont ils s'occupent au syndicat. Le système de décharges syndicales étant quasiment inexistant en Suisse, les secrétaires ne peuvent pas travailler en parallèle dans les branches concernées. La professionnalisation ne va donc pas de pair, comme à la CFDT, avec une spécialisation de l'activité syndicale où le permanent construit sa légitimité dans la connaissance précise d'une entreprise ou d'un secteur d'activité. On assiste plutôt à une relative « déconnexion » entre le permanent et son secteur et une externalisation du recrutement, en particulier à Unia où l'implantation dans des nouveaux secteurs à faible tradition syndicale rend difficile de trouver des profils politisés, par exemple dans la vente au détail.

Un troisième élément de cette professionnalisation peut se lire dans la politisation des profils. Historiquement, le syndicalisme industriel suisse privilégiait « des négociations collectives au détriment d'une réglementation publique »³⁷. Le contexte de crise de la fin des années 1990 voit les relations entre patronat et syndicats, basées en particulier sur des négociations de conventions, se durcir. Les négociations conventionnelles, la transnationalisation croissante des grandes entreprises suisses, et les cas de plus en plus fréquents de délocalisations dans l'industrie nécessitent du côté syndical et de manière accrue des compétences économiques, juridiques et politiques pour négocier. L'affaiblissement des syndicats dans la sphère économique donne lieu à un déplacement de l'action syndicale vers la sphère politique³⁸, s'accompagnant d'une inflexion du

36. *Ibid.*

37. *Ibid.*, p. 119.

38. Widmer, 2007, p. 396.

répertoire d'action (recours plus fréquent aux référendums et initiatives populaires, aux médias, mobilisations sur les lieux de travail et manifestations de rue) et ouvrant ainsi la porte à des dirigeant·e·s plus politisé·e·s, issu·e·s d'organisations politiques. Ajoutons à cela, la chute déjà évoquée des effectifs syndiqué·e·s et les nombreuses fusions des années 1990 qui, en agrandissant les syndicats, renforcent la nécessité de recruter des personnes dotées de compétences spécifiques, notamment en matière de gestion du personnel. Nombre de syndicalistes nous expliquent comment après les fusions, certains syndicats, Unia en tête, deviennent de véritables entreprises, nécessitant des compétences spécifiques, notamment aux postes de direction :

Nous avons aujourd'hui de toutes autres conditions de gestion économique qu'il y a encore vingt ans. Dans notre région notamment, et ce n'est pas une grande région d'Unia, nous avons 14 000 membres, on a 50 employés, on a un chiffre d'affaires d'environ 4 millions de francs. C'est vraiment un gros morceau. Et nationalement, l'organisation a 1000 employés et un gros budget. Tu vois, c'est quelque chose. Et cela, tout le monde ne peut pas le gérer. Donc tu as besoin aussi de quelques économistes par exemple qui ont une idée de ce qu'ils font. (Marc Pons, Unia)

Unia est devenue une organisation tellement grande, et est aussi tellement bien organisée notamment financièrement, et ancrée, qu'on ne peut plus la faire disparaître. Nous sommes une entreprise. Nous ne sommes pas un syndicat avec juste quelques bureaux. On a relativement beaucoup d'argent. Oui. C'est comme un super bateau. Il peut y avoir de temps à autre un trou sur le côté, mais ce n'est pas pour cela qu'on va couler, vois-tu? (Fritz List, Unia)

La professionnalisation, la managérialisation et l'institutionnalisation des syndicats passent par une modification des critères de recrutement de leurs secrétaires. Ce que montre l'analyse de Frédéric Widmer, et que confirment nos entretiens, c'est donc bien « une difficulté à un moment donné des syndicats à recruter des dirigeants jugés compétents »³⁹. Pour mener à bien cette réorientation,

39. *Ibid.*

la FTMH et le SIB se dotent de permanent-e-s certes diplômé-e-s, mais aussi politisé-e-s dans le militantisme étudiantin ou dans les partis de gauche ou d'extrême gauche plutôt que dans l'action syndicale, et qui font le lien avec la sphère politique. Dans le cas du SSP, l'intrication entre sphère syndicale et institutions politiques n'est toutefois pas nouvelle. Organisant les employé-e-s du secteur public et parapublic, les négociations sont intrinsèquement liées à la sphère politique. Le rapport à celle-ci est donc historiquement différent de celui de syndicats négociant des conventions collectives avec les organisations patronales où l'État n'intervenait pas ou peu. Les conditions de travail au SSP sont ainsi essentiellement défendues et négociées face à des élu-e-s des sphères politiques cantonales, communales et plus récemment, intercommunales. Les liens et l'ancrage des syndicalistes dans les partis politiques sont et ont toujours été un enjeu disputé dans le syndicat. Marilyn Forte, secrétaire syndicale au SSP, qui est aussi déléguée dans les instances du PS, affirme à ce sujet: « Dès qu'il faut modifier quelque chose, cela arrive sur la scène politique et c'est le Grand Conseil qui au final accepte ou non. » Dès lors, le multipositionnement des permanent-e-s prend les allures d'une nécessité pour certain-e-s, mais il peut au contraire poser problème pour d'autres. Les partis de gauche ayant des élu-e-s dans les exécutifs (fédéral, cantonaux et municipaux), être permanent-e syndical-e engagé-e, voire élu-e, signifie négocier et construire un rapport de force contre des membres de son propre parti.

Le mouvement d'adaptation du profil des secrétaires aux nouvelles exigences du métier est aussi le produit de la rencontre avec une « demande » de reconversion professionnelle de la part de militant-e-s de la gauche radicale des années 1970. Une dirigeante syndicale, recrutée à la FTCP à la fin de son cursus académique, affirme ainsi que si, d'un côté, des militant-e-s soixante-huitard-e-s, bien formé-e-s, voulaient faire du travail syndical, de l'autre, « les syndicats avaient aussi besoin de ces gens parce qu'eux-mêmes ne trouvaient plus personne, et surtout personne de qualifié ». Selon un autre responsable recruté à la même période, dans le cas de son recrutement, « [les syndiqué-e-s militant-e-s] voulaient quelqu'un qui pouvait quasi leur dire comme ça... apporter des chiffres et tout. Qui puissent leur [aux patrons] tenir tête avec quelque chose. C'était ce qui les intéressait ». Cette demande semble s'être fortement renforcée avec le durcissement des rapports de travail et la judiciarisation accrue des conflits. Le même enquêté se souvient

qu'au tout début de son engagement, une grande entreprise bâloise voulait délocaliser sa production :

Avec cette fermeture de l'entreprise, tout de suite tu sais, ils ont dit: «Tu dois maintenant intervenir là, et voir ce qu'il en est de cette fermeture et de ce plan social.» Donc j'étais pour eux en quelque sorte l'économiste spécialiste. [...] Oui, et dans un certain sens aussi un peu au même niveau que ces entrepreneurs. Qui avaient aussi leurs juristes dans la délégation des négociateurs. Leur économiste, leur juriste et je ne sais quoi. Il leur fallait quelqu'un de leur côté qui avait aussi étudié. (Peter Kreis, SSP)

Les changements dans les filières de recrutement des secrétaires ont été facilités, sinon initiés par les premier·ère·s responsables syndicaux·ales issu·e·s du PS (FTMH) ou de la gauche radicale (SIB) à entrer dans les syndicats, qu'ils eussent agi dans une logique d'entrisme ou tout simplement fussent animé·e·s d'une volonté de construire un syndicalisme plus combatif. À la FTMH, Frédéric Widmer relève que la première universitaire politisée engagée au comité directeur – Christiane Brunner – «impulsa le processus de renouvellement des élites, en allant "chercher" hors du syndicat des figures socialistes universitaires»⁴⁰.

Les soixante-huitards ont activement entrepris de trouver des postes de travail dans les syndicats. Et beaucoup d'entre nous étions bien sûr des universitaires. Mais il y avait aussi ceux, en particulier dans la tradition de la Ligue marxiste révolutionnaire qui sont allés se prolétarianiser [...] Et ensuite qui sont devenus secrétaires syndicaux. (Nonna Tronti, Unia)

De son côté, un ancien établi raconte comment certain·e·s soixante-huitard·e·s devenus responsables syndicaux·ales ont pesé sur les futurs recrutements :

Je n'étais sûrement pas un des premiers [universitaires], je ne peux pas te le dire exactement, mais j'étais certainement encore parmi les premiers. Il y avait aussi Marco qui est entré un peu avant moi. En 1988, il est entré à la FOBB et ensuite il avait aussi bien

40. Widmer, 2007, p. 412; Batou, 2009, p. 304.

sûr une forte influence sur toute la politique du personnel parce qu'il savait aussi que si tu ne peux pas influencer la politique du personnel, alors tu ne peux pas influencer le syndicat. Tu ne peux pas le dynamiser. Et avant nous, la boutique, c'était une vraie administration. Tu vois, quand on l'a reprise en 1990. À différents endroits. Qu'est-ce que c'est ça? C'est un syndicat? Ils ne comprenaient pas le monde, tu vois; c'est un changement de culture total qu'il a fallu. On voulait quelque chose de fondamentalement nouveau. Et ça, c'est aussi l'histoire de ces vingt dernières années. On a vraiment beaucoup trimé et changé. D'ailleurs les autres syndicats n'ont pas bougé comme nous. Ils ont en partie manqué ça. Mais c'est bien sûr quand même... qu'on avait une certaine vision... de ce qu'on veut avec un syndicat combatif; et on a essayé de le réaliser et de le faire aboutir, de gagner des majorités. Et, une partie importante était quand même les stratégies de recrutement sur des postes stratégiques. (Fritz List, Unia)

L'élévation du capital scolaire du personnel syndical, son recrutement en partie en dehors du vivier des adhérent·e·s et sa politisation extrasyndicale touchent de manière variée les organisations et les régions. Il semble bien toutefois que ce soit l'ensemble du paysage qui se transforme, avec pour effet une redéfinition des profils recherchés autant que des modalités du recrutement. Le principe de base du processus de recrutement repose sur l'idée que les comités de région, présidés et composés de militant·e·s, élisent les secrétaires, sur la base d'une mise au concours public des postes, notamment par voie de presse écrite. Si c'est encore le cas dans les régions avec des comités actifs, dans de nombreux autres, la sélection échappe en partie aux militant·e·s. Dans certaines régions du SSP, le désengagement des militant·e·s amène une délégation accrue des procédures de recrutement à d'autres permanent·e·s qui effectueront le recrutement avec la présidence de région. À Unia, les changements institutionnels et la mise en place de postes de responsables du personnel dans les régions participent d'une professionnalisation du recrutement. Ainsi, les responsables de région, appuyé·e·s par une commission ad hoc composée d'autres permanent·e·s, comme les responsables de secteurs et les responsables du personnel, opèrent un premier tri parmi les candidatures reçues, procédant à une série d'entretiens d'embauche et *in fine* ne présentent qu'une ou deux candidatures à l'assemblée. Parfois même,

pour le recrutement de responsables régionaux difficiles à repourvoir, à Syna ou à Unia, il arrive qu'un cabinet de recrutement spécialisé soit mandaté. Comme l'explique un responsable du personnel Unia dans l'une des régions enquêtées :

Avant, on avait beaucoup de problèmes parce qu'on avait, dans certaines régions, un comité de militants qui avait la compétence pour engager du personnel, mais pas pour licencier, seulement pour engager (rire). Je plaisante, mais c'est ça la difficulté. Donc cette compétence, on l'a édulcorée un peu parce que ça ne correspondait plus à l'appel de l'organisation ni à la gestion du personnel. [...] Parce qu'un militant peut apprécier une personne, mais sans savoir si c'est la bonne personne. Donc on a professionnalisé, on a mis davantage de chances de notre côté, pour faire un bon engagement. (Marc Pons, Unia)

De fait, tout semble indiquer que de plus en plus de recrutements sont confiés à des cabinets spécialisés, avec pour effet de transformer l'assemblée des militant·e·s en chambre d'enregistrement. La baisse des taux de syndicalisation et la faible implication des membres dans les activités militantes y contribuent également.

Pour les secrétaires interviewé·e·s, le passage devant les militant·e·s donne lieu à des expériences très variées. Pour certain·e·s, l'engagement était fait avant même de passer devant une quelconque instance militante, pour d'autres, lorsque plusieurs candidatures sont retenues jusqu'à la dernière étape, ce n'est pas du tout une formalité. Il semble plutôt rare qu'une personne présentée soit blackboulée et les cas identifiés au cours de l'enquête s'expliquent la plupart du temps par des conflits internes dans lesquels les salarié·e·s en place sont aussi partie prenante. L'extrait d'entretien qui suit illustre les étapes typiques d'un recrutement de personnes non issues de la base syndiquée et à profil universitaire.

Ils présélectionnent quelques candidats, et après ils les font passer devant les militants... Ils donnent leur avis. D'abord le chef du personnel m'a reçu et ça a été. Puis deuxième entretien avec le responsable de région où là c'est quand même un peu plus dur, parce qu'il envoie... « Qu'est-ce qu'un syndicat? Quelle différence entre un syndicat et un parti politique? » Des trucs assez... Et beaucoup

sur tes parents, ton père... «Qu'est-ce qu'il a fait? Ah, il était à la FCTA.» Bon. Il était président de la commission du personnel, entre guillemets délégué syndical. Donc ça aide et puis, après ça, assez dur. Parce que chez Unia il n'y a pas tout le monde qui y passe, mais c'est la rencontre avec les comités de section, c'est-à-dire qu'on était plusieurs candidats à rencontrer des militants à tour de rôle. Et c'est les militants par moment qui ont le dernier mot. Donc, ça n'a pas été le cas pour moi parce qu'ils étaient d'accord avec la direction parce que d'après ce que j'ai compris, mon chef et les militants étaient d'accord pour m'engager. Donc ça s'est bien passé. [...] Dernièrement, l'avis de la direction était sur une autre personne. Et les militants ont décidé pour une autre et c'est elle qui a été engagée. D'accord. Gros tollé à l'interne. Il y a des gens qui menaçaient de démissionner, parce que les militants n'avaient pas voté comme eux. (rire) Les militants ne nous font plus confiance. Bon, bref. Mais, moi ça m'a fait plaisir. Au moins on respecte le vote des militants, mais c'est extrêmement impressionnant d'aller voir les militants. C'est juste un truc de... [...] Ils sont douze ou treize. Et ils te posent des questions. Et puis il y en a toujours un ou deux, maintenant je les connais bien, il y en a toujours un ou deux... qui... [tape du poing] parce que le gars vient de l'uni ou autre, qui balancent la sauce et... personne ne lui en tiendra rigueur sur le moment, mais c'est une épreuve qui est assez difficile. (Arthur Genoud, Unia)

De son côté, Sophia a été approchée du fait qu'elle connaissait, par son militantisme étudiant, la plupart des permanent-e-s du SSP de sa région qui étaient passé-e-s par le même groupe politique à l'université. Bien que directement sollicitée pour le poste, elle doit suivre la procédure habituelle de recrutement qui comprend trois séances: une première avec le bureau du comité des militant-e-s, une autre avec ledit comité, une autre enfin avec l'assemblée des délégué-e-s militant-e-s de la région:

Le comité de région, à l'époque c'était que des hommes, et beaucoup plus âgés que moi. Donc ça, c'est toujours un épisode éprouvant, de se retrouver pas face à un mec, mais devant une quinzaine. Maintenant il est complètement paritaire ce comité, mais ce jour-là il ne l'était pas, même s'il y avait des femmes dans le comité, elles n'y étaient pas ce jour-là. (Sophia Moreira, SSP)

Interrogé·e·s sur les critères qu'ils ou elles mettent en œuvre pour recruter, les responsables insistent tou-te-s sur les difficultés rencontrées. Au-delà de la proximité idéologique avec la politique du syndicat⁴¹, il n'est en effet pas simple de s'assurer, pour les personnes non issues de la base, qu'elles soient dotées d'une sensibilité et d'une connaissance suffisante de la réalité du monde du travail dans le secteur où l'on recrute. De même, pour les personnes de la base sans lettres de noblesse militante, il faut s'assurer de leurs opinions politiques. D'où l'insistance, dans les entretiens, sur les expériences militantes, professionnelles (parfois limitées à des jobs d'étudiant·e) et surtout sur l'environnement familial, la profession des parents et leurs éventuels engagements syndicaux. Ce souci vient nuancer d'ailleurs la dichotomie qui semble se dégager entre les secrétaires syndicaux·ales diplômé·e·s et celles et ceux issu·e·s de la base. Très présente dans les organisations, cette différenciation tend à uniformiser des profils et des trajectoires en réalité beaucoup plus entremêlés qu'il n'y paraît. Comme nous l'avons montré au chapitre précédent, les personnes diplômées recrutées dans les syndicats sont pour la plupart les premières de leurs familles à faire des études universitaires. Le discours sur l'éloignement des universitaires des réalités professionnelles, souvent avancé par des secrétaires issu·e·s de la base ou par des militant·e·s, est donc à prendre avec précaution, en même temps qu'il éclaire aussi l'insistance mise par les diplômé·e·s à attester de leurs attributs ouvriers ou populaires. Ainsi, on retrouve des secrétaires certes universitaires, mais issu·e·s de familles modestes et qui ont souvent milité durant des années avant d'en faire leur métier. À l'inverse, on rencontre aussi des secrétaires, ouvriers et déjà membres du syndicat, mais dans une logique de service et sans aucune expérience militante. Ce n'est qu'au moment d'un « accident de parcours » et souvent sur sollicitation du syndicat qu'ils en viennent à y postuler. Dans l'entre-deux, il reste encore un certain nombre de secrétaires au profil plus traditionnel, militant·e·s syndicaux avant de devenir permanent·e·s.

41. Seul·e·s quelques recruteur·euse·s évoquent ce point comme une difficulté, notamment du fait d'une dépolitisation de certaines générations. Ainsi par exemple, selon cette interviewée : « C'est un peu un exercice difficile maintenant d'engager des gens. Et il y a un problème supplémentaire là-dedans. Je pars du principe que moi j'ai 40 ans et ma génération en réalité était peu active dans la gauche. Et il y a après moi une nouvelle génération très à gauche, très active. Mais ma génération, il n'y a pas. Tu peux vraiment les compter. Et ça c'est un peu le problème qu'on a aujourd'hui. Que ma génération manque. Et ça on le remarque dans les positions de dirigeants. Il y a trop peu. On ne peut pas choisir, car on a trop peu de gens à disposition qui ont de l'expérience. »

Une autre difficulté renvoie aux niveaux de salaire offerts pour les postes de secrétaire, tout particulièrement dans les secteurs de la construction, de l'industrie, mais aussi dans un large pan des services publics (enseignement, administration publique, etc.). En effet, dans ces métiers, un-e ouvrier-ère ou un-e employé-e doté-e d'un peu d'expérience gagne sensiblement plus qu'un-e secrétaire, ce qui limite sérieusement l'attractivité du métier pour des personnes issues de la base. À Unia par exemple, où les salaires se situent dans une moyenne basse sur le marché du travail suisse⁴² (entre 5000 fr. pour un salaire mensuel de départ de secrétaire syndical-e et 7000 fr. après des années d'expérience), cela rend peu attractif les postes de secrétaires dans les secteurs les mieux rémunérés. Un chef du personnel au niveau cantonal signale ainsi que dans les secteurs fortement masculins – qui sont aussi ceux où les salaires sont les plus élevés – deux tiers des candidatures masculines sont d'entrée de jeu écartées en raison des salaires dont bénéficient les candidats et sur lesquels le syndicat ne peut s'aligner. Ce qu'indique aussi une responsable de secteur :

Les universitaires, qui sortent d'études, de toute façon, ils sont contents de rentrer dans un syndicat, c'est une expérience professionnelle intéressante. Et puis tu les engages au plancher. [...] Les gens qui sont issus... de l'artisanat... dans la construction, le maçon lambda, il est à 5000 fr. × 13. Donc, s'il a plusieurs années d'activités... ou le gars qui est chef d'équipe dans l'artisanat, il est à 7000-7500. Alors après tu l'engages à 5200 fr. (Chantal Roulet, Unia)

Le recrutement de permanent-e-s à l'extérieur de la base syndicale ne résulte donc pas uniquement d'un manque de « compétences spécialisées » chez les militant-e-s. En définitive, le processus complexe qui a amené les syndicats à recruter des permanent-e-s en dehors des viviers habituels de leur base, offre des ouvertures à des catégories sociales habituellement sous-représentées : les femmes et les migrant-e-s. Les mobilisations des « années 68 » ont contribué à politiser et à disposer à l'engagement syndical des catégories préalablement peu enclines à l'être. Alors que les femmes « ne jouaient presque aucun rôle dans la politique traditionnelle, les "années 68" »

42. Le salaire médian s'élève, en 2010, à 5979 fr. (*Panorama de la vie active et rémunération*, Office fédéral de la statistique, février 2013), soit 4859 €. Pour un cadre, le salaire maximum se monte à 13 000 fr.

ont incontestablement conduit nombre d'entre elles à l'engagement politique, et leur ont offert un espace d'émancipation qu'elles ont su investir, avant d'instiller une critique à l'intérieur même des organisations de la gauche extraparlamentaire et de lancer des groupes féministes autonomes»⁴³.

Auparavant «le syndicaliste "typique" était un homme, travaillant à temps plein, travailleur manuel dans le secteur de la production privée»⁴⁴. Aujourd'hui, la figure du permanent s'incarne aussi dans l'étudiant·e fraîchement diplômé·e et ouvre la possibilité de carrières féminines naguère quasiment impensables. Le fait, ensuite, que les centrales 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, peuvent être préférées aux hommes. Le fait enfin que l'on recherche des profils politisés favorise aussi les diplômées au détriment des adhérentes «de base». Comme le déclare une responsable tertiaire, «on peut trouver des femmes qui sont issues de l'université, qui ont un profil politisé. Alors que des femmes qui sont issues du tertiaire ou de l'industrie qui ont déjà un profil politisé, c'est plus difficile» (Chantal Roulet, Unia). De la même manière, notre enquête suggère qu'au sein des bassins de militant·e-s immigré·e-s, le syndicalisme a pu représenter une opportunité de carrière liant le politique et le professionnel, permettant par exemple à certain·e-s de compenser un déclassement social lié à la trajectoire migratoire et la non-reconnaissance de diplôme en Suisse⁴⁵. Jusqu'aux années 1970-80, les syndicats faisaient parfois preuve d'une certaine méfiance, voire d'une hostilité, envers la main-d'œuvre étrangère (en 1965, l'USS réclamait de plafonner chaque année ce contingent), souvent accusée, à l'instar des femmes, de baisser les salaires, avant d'y voir l'opportunité d'y recruter des adhérent·e-s, des délégué·e-s puis des secrétaires.

RÔLES ET ASSIGNATIONS SEXUÉES

Au-delà des processus de sélection initiale, les groupements produisent aussi des classements spécifiques en fonction d'un ensemble de règles plus ou moins formelles qui orientent la sélection des

43. Pereira et Schär, 2012, p. 23.

44. Kirton, 2006, p. 12; Contrepoids, 2006.

45. La FOBB est le premier syndicat à recruter des secrétaires syndicaux communistes, issus des immigrations italienne et espagnole.

personnes et la variété des prises de rôles en leur sein. Dans les syndicats étudiés, la diversité des postes occupés par les permanent-e-s syndicaux-ales répond ainsi à des logiques genrées. Celles-ci se lisent à la fois dans le partage entre postes « administratifs » et postes « politiques », dans la répartition des secrétaires sur les différents secteurs d'activité (tertiaire, artisanat, industrie, construction) et bien sûr dans la distribution hiérarchique des fonctions. Au cœur des logiques de ces assignations de rôle, l'on trouve l'existence d'une division genrée du travail, dont la littérature nous apprend qu'elle marque toutes les organisations et donc aussi bien les mouvements protestataires et les syndicats, quelles que soient leurs orientations en matière d'égalité hommes-femmes⁴⁶.

En premier lieu, il existe en effet une division entre des postes de secrétaires focalisés sur le travail syndical et politique, largement occupés et monopolisés par des hommes et demandant un fort investissement dans l'organisation, et des postes administratifs – comptabilité, réception téléphonique et guichet, gestion des adhésions et de la caisse chômage – moins valorisés en termes de prestige, de salaire, presque uniquement occupés par des femmes et induisant, dans les grosses structures, une plus grande distance à l'organisation. En second lieu, la réalité de la féminisation des positions de secrétaire syndical-e, dont on a vu dans notre enquête, à l'exception de Syna, qu'elle avait pourtant globalement progressé, demeure cantonnée à des secteurs d'activité, qui sont aussi les plus féminisés tant du point de vue de la population des travailleur-euse-s concerné-e-s que des militant-e-s encarté-e-s: le tertiaire à Unia, la santé, l'enfance et le social au SSP. Nous revenons plus loin sur la question du statut et de la place du travail administratif pour nous centrer ici sur les assignations de rôles pesant sur les secrétaires syndicaux-ales.

Le recrutement des secrétaires se fait en vue de prendre en charge un secteur, comme à Unia, ou plusieurs, comme à Syna ou au SSP. Pour les nombreux permanent-e-s qui ne sont pas issu-e-s directement des professions à encadrer et de la base militante du syndicat, l'on pourrait s'attendre à une certaine mixité, avec par exemple des femmes secrétaires dans le secteur de la construction et des hommes secrétaires dans le secteur tertiaire. À titre d'exemple, à Unia, la part des femmes parmi les membres s'établit à 54% dans le tertiaire,

46. Pour une revue, cf. Fillieule et Roux, 2008.

25 % dans l'industrie, 5 % dans la construction et 4 % dans l'artisanat⁴⁷. Ce n'est pourtant pas le cas et la sélection des personnes est orientée selon le principe du *like recruiting like*⁴⁸. Dans un contexte de tertiarisation et de féminisation du travail rémunéré, la conquête de nouveaux membres doit en passer par une syndicalisation accrue dans le tertiaire. Pour certains responsables syndicaux de la FTMH et du SIB, cela implique d'engager des femmes pour syndiquer des femmes.

À Syna, les femmes secrétaires, tous secteurs confondus, sont encore très rares. Au SSP, certains secteurs sont ouvertement « réservés » à des femmes, en particulier lorsque la profession à encadrer est fortement féminisée. Par exemple, dans le profil de poste d'une de nos enquêtée-s, il était clairement indiqué que l'on recrutait une femme, car il s'agissait de s'occuper du secteur petite enfance, en même temps que de prendre en charge la commission femme (non mixte). La personne recrutée correspondait bien à ce profil, s'étant intéressée à ces deux domaines pour son master, même si elle ne disposait d'aucune expérience militante féministe.

Les secteurs où on peut profiler des femmes et où on a des militantes femmes, c'est clairement l'industrie et puis le tertiaire. Donc, dans l'industrie, il y a un peu deux types de femmes. Des femmes qui sont dans les entreprises, notamment les entreprises pharmaceutiques, avec un certain niveau de formation, peu syndiquées ; et puis on a quand même pas mal de femmes qui sont des ouvrières. Donc pour ce type de femmes, c'est clair que c'est souvent plus facile de parler avec des femmes. Parce que le type de problèmes qu'elles peuvent avoir dans leur entreprise, des problèmes avec leur supérieur hiérarchique, etc., elles se confient plus facilement à une femme. Il y a toutes les histoires de harcèlement sexuel où les femmes ne veulent pas parler à un homme. Il y a toutes les histoires de maternité. L'autre jour, une femme était à la permanence, il n'y avait que moi comme femme dans les bureaux, donc... on m'a dit « Il faut que tu la prennes », c'était une femme enceinte. Elle m'expliquait que son chef ne voulait pas... lui refusait... l'autorisation d'aller faire pipi. Et puis que... non, mais je m'excuse de dire ça... et puis que sa gynécologue ne voulait pas lui faire un certificat médical pour qu'elle puisse aller faire pipi parce qu'elle trouvait

47. Rapport Unia 2008-2012.

48. Guillaume et Pochic, 2009a.

que ce n'était pas... enfin... qu'elle ne voulait pas faire ce type de certificat. Donc son employeur exigeait qu'elle ait un certificat. Mais par exemple ça, moi je comprends qu'elle ne voulait pas parler de ça à un homme. Parce que ça la gênait. (Isabelle Raboud, Unia)

Les hommes ajoutent assez souvent une explication renvoyant au sexisme ambiant dans les milieux professionnels peu féminisés, au premier rang desquels la construction, comme le suggère ce responsable du personnel au niveau cantonal :

Pour les secteurs traditionnellement masculins comme le secteur de la construction, il est encore très difficile d'y intégrer une femme. À X, il y a une femme qui est coresponsable du secteur construction, mais c'est difficile pour elle. C'est très difficile, il faut être honnête. Ce n'est pas de notre fait, mais, simplement, envoyer une secrétaire femme dans un secteur où l'on sait qu'il y aura des difficultés, c'est un peu, c'est un peu risqué pour l'organisation et c'est risqué pour elle. [...]. Quand on organise des manifestations ou des grèves dans le bâtiment et qu'un certain nombre de secrétaires femmes du secteur tertiaire participent à l'activité, c'est difficile. On ne leur parle pas de la même manière. C'est les porteuses de valises. On les considère comme étant à notre service. Donc là, à la dernière grève on a eu des tas de collègues femmes et des apprenties qui ont été traitées comme des chiens. Ah oui, c'était scandaleux! Par des travailleurs. Je vous épargne le langage peu châtié, mais c'était scandaleux. On leur a dit que c'était inacceptable. [...] Donc voilà, comme employeur, ça ne sert à rien de mettre des femmes dans ces situations-là et surtout pour elles. Donc c'est pour ça que pour l'instant on ne le fait pas. (Claude Mercier, Unia)

Un argument commun complémentaire est que les postes dans les secteurs masculins n'attireraient pas de candidature féminine. Selon un autre responsable d'Unia, les tentatives de recruter une femme pour le secteur construction et artisanat n'auraient pas abouti :

On veut vraiment soutenir activement des femmes, on a des quotas femmes, on a l'exigence qu'une personne sur deux engagées soit une femme. Chez les secrétaires syndicales, c'est difficile, car il y a le secteur construction et artisanat et nous avons par exemple, tout récemment, tenté de recruter une femme. Mais personne n'a

postulé. On a beaucoup insisté. On peut le compenser parce que dans l'industrie et le tertiaire il y a beaucoup de femmes. Cela permet une sorte de compensation, mais ce n'est pas facile de trouver des femmes. (Marc Pons, Unia)

Cette assignation genrée généralisée se traduit par une orientation privilégiée et parfois exclusive des femmes vers le secteur tertiaire et, dans une moindre mesure, l'industrie, alors que la construction et l'artisanat sont des domaines presque exclusivement masculins. Or, classiquement, cette division sexuée du travail produit en même temps qu'elle est le produit d'une hiérarchisation des secteurs. Cela tient à l'histoire des syndicats, dont le cœur de métier a longtemps été dans la construction ou l'industrie, autant qu'aux conditions concrètes d'exercice du métier dans les secteurs. En effet, les secteurs les plus féminisés sont aussi ceux réputés les plus difficiles, de l'aveu général de nos enquêté-e-s, car ils sont très hétérogènes et les conditions de travail y sont particulièrement précaires :

C'est très lourd psychologiquement, parce que quand on fait des permanences syndicales où les gens, particulièrement dans le tertiaire, sont dans des situations qui peuvent être d'une précarité... il faut... enfin, psychologiquement ça demande beaucoup beaucoup de forces... pour en même temps avoir de l'empathie avec les gens et en même temps garder la bonne distance. Et ça a été vraiment un apprentissage pour moi... de garder la bonne distance avec les gens, au début je m'investissais beaucoup trop dans les situations. (Isabelle Raboud, Unia)

Tant dans la restauration que dans la vente de détail, les emplois sont morcelés et caractérisés par l'importance de la rotation, du temps partiel et de la précarité. Alors qu'on trouve dans l'industrie des personnes travaillant depuis plus de vingt ou trente ans dans la même usine, les mêmes ateliers, des enseignant-e-s de gymnase qui restent toute leur carrière dans la même institution, à l'inverse, le *turn-over* du personnel de la vente au détail ou du secteur de la santé est très élevé. Au SSP, une secrétaire syndicale, en parlant des salarié-e-s des maisons de retraite, affirme avoir le « pire du pire » en termes de difficulté d'organisation syndicale. Cette section regroupe en effet des catégories sociales doublement discriminées : composée à 90 % de femmes et à 90 % de migrant-e-s, il s'agit en grande

partie de personnel non formé ou dont les formations ne sont pas reconnues en Suisse. L'instabilité professionnelle des salarié-e-s de ces secteurs rend difficile la construction d'un groupe syndical avec des personnes qui s'engagent sur la longue durée. Les secteurs féminisés se caractérisent aussi par la forte fréquence du temps partiel, lequel constitue un élément supplémentaire de mise à distance des syndicats. Ce sont aussi des branches sans tradition syndicale. Une secrétaire syndicale d'Unia, qui a travaillé dans le tertiaire puis dans l'industrie, revient sur quelques enjeux subséquents :

Dans le tertiaire, on n'a pas de convention collective de travail, donc le partenariat social n'est pas à ce point ancré. On en a une dans le secteur de l'hôtellerie, mais elle n'est pas incroyable. Dans la vente de détail, on en a pas, à part chez Coop. Tous ces magasins ne sont pas dans un partenariat social. Et s'ajoute à cela que dans les métiers classiquement féminins comme la vente, les travailleuses ne sont pas organisées. Je veux dire par là qu'il a fallu une éternité pour qu'elles aient ne serait-ce que le droit de faire partie d'un syndicat. Et ça, on le sent. C'est comme s'il manquait les fondations. Il manque les traditions syndicales dans la conscience des femmes. Alors que pour les hommes c'est encore et toujours un peu quelque chose qu'on s'est transmis de père en fils. Lorsqu'on commence un apprentissage, on s'organise quelque part, dans une des organisations. Et les femmes n'ont pas du tout cette conscience. En particulier dans ces branches à bas salaires où justement ce n'était pendant longtemps pas intéressant syndicalement ou pas vraiment organisé. On ne s'est pas battu pour, non plus. [...] Dans l'industrie c'est un peu différent, il y a une tradition syndicale et les femmes y ont aussi une conscience syndicale. Ce qui change beaucoup aussi, c'est qu'il y a les « personnes de confiance », les commissions du personnel et justement ce partenariat social qui est aussi soigné à l'intérieur de l'entreprise. C'est un autre monde en comparaison à la vente au détail où on ne nous connaît même pas. Dans le secteur de l'hôtellerie pareil. Par exemple ici [elle parle du café où nous nous trouvons] je crois qu'ici il n'y a pas de commission du personnel. (Sandra Hauptmann, Unia)

Tous ces éléments compliquent considérablement le travail syndical et particulièrement le recrutement de membres, dont on verra plus loin l'importance cruciale dans les attentes pesant sur les secrétaires :

Travailler pour la construction ou l'artisanat, c'est aller sur les chantiers et puis parler avec les gars, quoi. Je veux dire, aller dans un magasin à la Coop ce n'est pas tout à fait la même chose qu'aller sur un chantier. Mais les piliers de bureau, enfin en gros les responsables à Berne, pensent que le tertiaire et le gros œuvre finalement doivent être traités de la même manière. Les collègues vont sur les chantiers, donc nous on va dans les magasins, c'est pareil! Mais non! La pratique montre que ce n'est pas le cas. Et on le sait tous. Mais bon il faut continuer de faire semblant de trouver ça normal, quelque part. Mais en fait ça fait partie des conversations qu'on a tout le temps. C'est: comment faire pour que dans le tertiaire, on arrive à faire venir les gens?! Voilà. (Sylvie Grand, Unia)

Dans le tertiaire, construire syndicalement, ce n'est quasi pas possible. Tu arrives à mobiliser des gens, à avoir des... par exemple un groupe de vente, au moment où tu as un licenciement collectif. Comme on a fait avec Valrhôna. Tu arrives à ce que les gens restent tous groupés. Sur des groupes de 80, ils sont encore plus d'une cinquantaine qui viennent aux assemblées, mais qui sont... encore vraiment à fond dedans. Par contre au moment où tu as un magasin qui ferme, où tu as dix personnes qui sont licenciées, ils se mobilisent sur le moment, et puis après ils se barrent, ils disparaissent. Et puis tu ne les vois plus. Tandis que dans le bâtiment, pas. Dans le tertiaire, il n'y a pas cette culture syndicale. (Camille Serratore, Unia)

Du fait de l'absence de tradition syndicale, ces professions ont aussi moins d'avantages matériels à se syndiquer. Dans d'autres secteurs, quelques bénéfices matériels existent pour les salarié·e·s syndiqué·e·s, par exemple, le remboursement d'une bonne partie de la part prélevée sur le salaire pour la gestion de la CCT dans le gros œuvre, les «bons prevhor» permettant de cotiser dans un fonds de prévoyance pour la retraite dans l'industrie horlogère. Comme l'avance une syndicaliste du tertiaire, l'enjeu n'est pas seulement la politisation des salarié·e·s, mais aussi les conditions d'adhésion posées par les organisations. Le montant des cotisations serait trop élevé dans les secteurs sans tradition syndicale alors même qu'ils regroupent des métiers à bas salaires :

Aujourd'hui, les Portugais sur les chantiers, ils n'ont pas de culture syndicale. Ils se syndiquent parce que le patron retient 1 % sur leur

salaire et que si tu es syndiqué, le syndicat te rembourse 80 % de ce que le patron te retient. Donc au final, une cotisation pour un maçon revient seulement à 10 fr. Tandis que dans le tertiaire, si tu dois faire des adhésions, les tarifs c'est 23, 24, 25, 27, 28, mais moi je ne peux pas demander 28 fr. pour une personne qui gagne 3000 fr. (Marie Clavien, Unia)

Dès lors, dans le tertiaire, l'essentiel des adhésions se fait « sur litige ». Une secrétaire affirme que ce type d'adhésion représente même la quasi-totalité du recrutement :

Une chose est sûre : dans le tertiaire, tu ne fais pratiquement aucune adhésion sur le terrain. [...] Donc mes collègues qui reviennent des chantiers, reviennent toujours avec trois, quatre adhésions. Toi, tu ne peux pas... voilà. Donc dans le tertiaire les adhésions, en règle générale, à 90 %, je dirais même plus, à 95 %, même 99 %, c'est lié à un litige. [...] Je viens à la permanence syndicale, parce que je viens de me faire licencier, parce que je veux faire contrôler ma fiche de salaire. Je n'ai jamais eu une personne qui est venue s'inscrire au syndicat en me disant : « Je veux m'inscrire au syndicat parce que je pense que la lutte syndicale est nécessaire pour améliorer les conditions de travail. » (Marie Clavien, Unia)

Marquant la spécificité du tertiaire, un autre secrétaire syndical précise d'ailleurs que dans le bâtiment, les adhésions sur litige sont refusées sauf s'il y a matière à entamer une lutte collective :

D'après ce que je sais, les adhésions dans le tertiaire se font la plupart du temps sur dossier donc il y a un litige, la personne vient au syndicat et elle se syndique. Alors qu'à l'inverse dans le bâtiment, moi, si quelqu'un vient ici à la permanence avec un litige et qu'il n'est pas syndiqué, la plupart du temps, je ne prends pas le dossier, sauf s'il y a un intérêt collectif. (Joris Bertholet, Unia)

Soulignons pour finir que la hiérarchie plus ou moins implicite des secteurs, que les hommes interviewés ont souvent tendance à ne pas souligner, voire à nier, est très présente à l'esprit des enquêtées femmes qui ressentent leur relatif cantonnement aux secteurs féminins comme une assignation redoublée par l'exclusion des activités jugées les plus politiques, donc les plus prisées :

A posteriori, quand je regarde les secteurs qu'on m'a attribués, ce n'était pas les principaux, ce n'était pas ceux pour qui c'était une priorité, il me semble. La priorité numéro un en tout cas, c'était bien sûr la politique de l'État, et moi ils ne m'ont jamais envoyée négocier avec le Conseil d'État par exemple. Alors je ne sais pas, bon en partie c'est lié aussi au départ de..., qui avait ces secteurs-là et que moi j'ai eus, mais j'ai l'impression, même si on m'a dit après que les institutions sociales étaient un secteur important, qu'il fallait recruter, qu'il fallait faire des membres, c'était pas les secteurs vraiment prioritaires en tant que tels. (Victoria Geneste, SSP)

Il y a le beau discours qui dit: « On veut profiler des femmes à des postes à responsabilité », et après il y a la réalité des femmes dans les régions qui est quand même assez différente. Où c'est difficile, c'est difficile d'être... d'être acceptée, c'est difficile parce qu'on est quand même dans un milieu où il y a un machisme qui est quand même très... très marqué... Où on estime que oui, bien sûr, il faut des secrétaires syndicales femmes, mais dans le tertiaire! Oui... Voyez un peu la condescendance! (Marine Pichel, Unia)

L'on est frappé de constater dans les discours tenus par les un·e·s et les autres sur les raisons fondamentales de la division sexuée du travail selon les secteurs que pour les hommes prévaut une explication exogène (soit la féminisation du secteur tertiaire et de l'industrie et le caractère exclusivement masculin de la construction et de l'artisanat) alors que pour les femmes, cette explication semble moins centrale même si elle n'est pas entièrement niée. D'une part, il semblerait que lorsqu'une femme se trouve en charge de secteurs très masculins, les choses ne se passent au fond pas si mal, même si elle doit déployer beaucoup plus d'efforts que les hommes pour faire reconnaître sa compétence et son autorité:

Les gens sur les chantiers se comportent de manière plus correcte qu'avec les hommes envers les femmes secrétaires syndicales. Mais on doit beaucoup endurer. Par exemple quand on entre dans une baraque de chantier et qu'il y a des femmes à poil. Ou parfois par rapport à ce qu'on nous dit. Donc il faut avoir une peau un peu dure. (Sandra Hauptmann, Unia)

D'autre part et surtout, le machisme au sein même de l'organisation leur paraît premier, en raison d'un discours sexiste qui écarte *a priori* les femmes des secteurs les plus valorisés par l'organisation. Pour les secrétaires femmes, la cause est donc entendue. Les hommes les cantonnent volontairement aux secteurs les plus dominés et les plus difficiles. Et la dénonciation de ce sexisme n'est jamais aussi forte et clairement exprimée que dans les syndicats qui n'ont pas fait de l'égalité des sexes leur cheval de bataille et se préoccupent fort peu encore aujourd'hui de mener des politiques volontaristes dans ce sens. Les interviewé·e·s de l'OCST sont celles de ce point de vue qui tiennent les propos les plus durs sur leurs collègues masculins :

Ici, il y a toujours eu une femme... pour s'occuper du secteur de la vente, mais là aussi, la femme doit faire le secteur commerce, sociosanitaire. Pourquoi? En fait la seule fois où je suis allée faire les garages automobiles, je suis revenue avec 10 adhérents. Pourquoi la femme ne peut le faire? Et ce qui énerve, c'est que tant d'hommes dans le service pensent comme ça: la femme ne peut pas faire l'industrie parce qu'elle a à s'occuper des femmes. Mais qu'est-ce que cela veut dire? Pourquoi une femme ne peut s'occuper du bâtiment? C'est clair qu'avoir affaire avec un maçon est plus compliqué, mais pourquoi? Parce qu'ils ne sont pas habitués, c'est tout. [...] En Suisse centrale, il y a plus de femmes cadres, ça je... le vois aussi ne serait-ce qu'aux journaux télévisés, une chose qui manque totalement ici. Et à la télévision on voit souvent les syndicalistes, les responsables de secteur, qui sont des femmes. Je n'arrive pas à comprendre pourquoi ici ils disent: « Bien, la syndicaliste doit s'occuper du secteur de la vente, mais n'est pas à la hauteur pour être responsable de secteur. » Pourquoi? Parce que tu as affaire à des hommes? Parce que finalement... là aussi les vendeuses, ce sont toutes des femmes, mais si on va aux étages supérieurs, les directeurs sont des hommes. Je ne sais pas, sincèrement, ce sont des choses qui, selon moi, sont absurdes. Et qui ne devraient plus être acceptées. (Paola Trattini, OCST)

De fait, l'enquête nous a aussi amené·e·s à recueillir à plusieurs reprises des propos non dénués de sexisme de la part de certains, comme ce secrétaire du SSP, tout pénétré d'idéologie différentialiste, qui nous déclare benoîtement :

Je dois dire qu'en tant qu'homme, je suis aussi prédestiné à travailler dans les domaines dans lesquels je travaille. Ce n'est pas qu'une femme ne serait pas acceptée, mais je pense que dans ces métiers qui sont encore et toujours des métiers d'hommes, un secrétaire homme aura la tâche plus facile. Simplement parce que ce sera entre hommes. Si nous n'étions que des femmes, ce serait super, mais je pense que la femme qui devrait prendre en charge mon domaine, ce ne serait pas facile. Ce devrait être une femme spéciale. (Guillaume Peterer, SSP)

Tous les hommes bien entendu ne partagent pas ce type d'analyse et notamment, l'on trouve chez certains soixante-huitards, marqués par le mouvement des femmes des années 1970, souvent eux-mêmes en couple avec des militantes féministes, mais aussi parmi les hommes les plus jeunes, une dénonciation de cette situation de résistance à l'accès égal aux postes. Ainsi selon ce responsable de région chez Unia :

On a déjà eu des discussions dans les années 1990 où on était encore un syndicat de la construction. On savait en réalité qu'il fallait qu'on fasse quelque chose, qu'on devait intégrer les femmes et là... en fait on a eu le discours : ça ne va pas ! Les femmes sur les chantiers ça ne va pas. On doit les protéger, c'est un climat sexiste ou que sais-je encore, ça ne va pas. C'est seulement depuis une dizaine d'années que ça a commencé, qu'on a essayé et qu'on a fait des très bonnes expériences dans ce secteur. [...] Dans la petite Unia, c'était complètement clair, là il n'y a pas besoin de discuter : là tu dois avoir des femmes. Là tu ne peux pas simplement aller avec des types travailler dans le tertiaire ou dans l'hôtellerie-restauration dans la vente et comme ça, tu dois aussi avoir des femmes avec toi, qui ont plutôt l'expérience aussi de toute cette double journée de travail qu'on comprend simplement moins bien, tu vois ? Et puis il y a un argument politique aussi. C'est... dans la Ligue marxiste révolutionnaire, le mouvement des femmes était fort. Et je pense... la plus grande faiblesse qu'on avait dans le Parti ouvrier suisse c'est qu'on n'a pas réussi à intégrer de femmes. On avait pourtant un programme politique merveilleux d'émancipation, le meilleur programme de tous, mais on n'a pas réussi. [...] On est resté une organisation machiste alors qu'on avait tout à fait clairement intégré la question des femmes dans le programme.

Et ça nous a quand même poussés à prendre conscience qu'on ne peut pas se le permettre. Si on veut avoir du succès politique dans le monde syndical, dans la sphère publique, alors on est obligé (il insiste sur ce mot), on est obligé d'augmenter la part des femmes. Sinon on n'est simplement pas crédible. (Fritz List, Unia)

Il reste difficile de démêler la complexité des facteurs contribuant au maintien relatif de l'assignation des femmes aux postes subalternes et aux secteurs les moins valorisés et les plus difficiles. Ce qui est sûr, c'est que les politiques volontaristes décidées au niveau central ne suffisent pas à transformer les stéréotypes et les attentes normatives genrées. L'on vient de montrer que ceux-ci s'expriment à la fois au niveau des secteurs professionnels et au cœur de l'organisation. Mais un troisième élément semble également important: le rôle joué par l'existence de différentes formes de disponibilité structurelle pour les hommes et pour les femmes dans le maintien des disparités. Il est alors possible de mobiliser l'analyse classique des facteurs de la participation politique (disponibilité biographique, compétence et rapports différenciés au politique, liens de sociabilité et inscription dans des réseaux militants, maîtrise de savoir-faire militants), pour rendre compte d'une différenciation genrée dans l'attraction des individus pour tel ou tel type d'activité et, partant, dans la perception des coûts et des rétributions, attendus ou produits dans l'accomplissement de ces activités. Sans prétendre à l'exhaustivité, des types de parcours peuvent grossièrement être distingués ici, dont les logiques éclairent certains aspects des carrières syndicales.

En premier lieu, la baisse continue de la valorisation sociale de l'engagement militant au tournant des années 1980 génère une évolution de la valeur accordée aux rétributions attendues et effectivement retirées du métier syndical. Ainsi, la première génération des femmes qui s'engagent au début des années 1980 dans les syndicats le fait dans une logique de reconversion de ressources militantes acquises dans les mobilisations étudiantes et politiques des années 1970. Fortement dotées en savoir-faire et savoir-être militants, le plus souvent par ailleurs diplômées du supérieur, ces femmes ont à la fois l'appétence et les ressources nécessaires pour occuper des postes à responsabilité dans le syndicat. De plus, très classiquement, le métier syndical permet, à la fin des études, de concilier pression matérielle et fidélité à l'engagement. Pour la génération suivante de

femmes diplômées qui postulent à des postes salariés, les logiques ne sont plus tout à fait les mêmes. Certes, pour une partie d'entre elles, la sensibilité aux questions politiques, le goût pour l'activisme et l'action collective demeurent un des éléments clés de l'appétence et des critères de recrutement. Mais d'autres éléments prennent une importance nouvelle. Tout particulièrement, le fait que le travail syndical soit moins perçu qu'auparavant comme un engagement nécessairement articulé à une vocation militante, mais aussi comme un métier de contact dans le domaine du social autant que du politique⁴⁹. D'où l'attractivité croissante de ce type d'emploi auprès des diplômées en science politique, histoire et sociologie. Une jeune secrétaire syndicale, embauchée peu de temps après la fin de ses études de sociologie, nous déclare ainsi qu'elle découvre le métier de secrétaire syndicale lors d'une conférence donnée par un ancien étudiant désormais secrétaire syndical dans le cadre d'une association étudiante aidant à la recherche de stages et d'emplois.

Je savais ce que c'était un syndicat, mais j'imaginai mal quel genre de métier ils avaient. Et en fait, là, il a vendu le truc comme « un métier de contact ». Et justement il disait : « Oui, on va sur les chantiers et on va parler aux types pour recruter des gens et aussi mobiliser pour les manifestations » [...] Et je me suis dit : « Le métier que vous faites, c'est génial ! » Il y a aussi le travail de contact, quelque chose un peu leader quand même, il faut porter quelque chose donc ça, c'était très intéressant. (Camille Graff, Unia)

En second lieu, l'attractivité des postes de secrétaire et de responsable varie en fonction des filières de recrutement. Pour les employé·e·s issu·e·s de la base, les disparités salariales présentes dans les secteurs professionnels « favorisent » mécaniquement le recrutement de femmes⁵⁰. Remarque d'autant plus cruciale que, toutes nos enquêtées l'ont souligné, les femmes contrairement aux hommes ne négocient la plupart du temps pas leur salaire d'embauche, quel que soit par ailleurs leur niveau de rémunération lorsqu'elles candidident :

49. Cela s'entend dans l'évocation des motifs initiaux, mais rarement lorsqu'il s'agit de décrire, au cours des entretiens, le travail accompli ou de définir sa propre conception du syndicalisme. Ce qui indique la relative illégitimité d'une telle définition de l'activité syndicale par les salarié·e·s.

50. Kirton souligne que les carrières syndicales sont des carrières alternatives à un travail sous-rémunéré et sous-valorisé. Kirton, 2006, p. 162.

Et puis, dans le syndicat, tous les secteurs d'activités, les hommes, ils arrivent, ils négocient leur salaire. Les femmes, elles ne négocient pas leur salaire. En plus, le type, il vient souvent d'un secteur où il est mieux payé. Celle qui est dans l'hôtellerie, tu vois ce qu'elle pouvait gagner. Elle était à 3800 fr. Alors que le type qui est aussi candidat, qui vient du milieu de l'artisanat, il était à plus de 7000 fr. (Marine Pichel, Unia)

En lien avec la structuration sexuée du marché du travail, le recrutement de secrétaires issu-e-s de la base dans le secteur tertiaire attire donc essentiellement des candidatures féminines et favorise le recrutement de femmes dans les autres secteurs où peu d'hommes se portent candidats en raison de la faiblesse des salaires. Pour les candidat-e-s diplômé-e-s de l'université, en revanche, l'attractivité des postes offerts semble moins sensiblement différenciée selon le sexe.

En associant l'analyse des motifs de l'engagement dans le métier à l'exploration du travail de recrutement et d'assignation de rôle, l'approche adoptée ici permet de mieux comprendre l'entrée dans la pratique en se tenant à égale distance des récits des interviewé-e-s, bien souvent marqués, par « une très forte volonté de refouler et de dénier la réalité profonde des relations (de travail) [...] une grande habileté verbale pour interdire aux autres de penser et de discuter ces relations et l'insistance à utiliser des mots chargés de jugements de valeur pour parler de son travail »⁵¹ et du discours officiel de l'institution.

La rencontre entre le syndicat et nos interviewé-e-s n'est pas le simple produit de stratégies individuelles, d'un « strict mouvement intérieur et d'un acte d'absolue liberté »⁵², mais plutôt le produit d'une combinaison subtile entre un ensemble intriqué de dispositions et l'inscription dans des structures de plausibilité génératrices d'incitations, de pression sociale, et de sollicitations. Si bien que la proximité d'habitus au monde syndical de la plupart des personnes interviewées doit s'analyser comme indissociablement la matrice d'une appétence pour le métier, en partie déterminée par les positions de classe et les expériences de vie, et le résultat de la sélection présidant au recrutement de personnes dont on s'attend à ce qu'elles soient « en prise » avec les milieux dans lesquels elles sont

51. Hughes, 1996, p. 76.

52. Suaud, 1978, p. 8.

amenées à travailler. Pour reprendre en la détournant la conclusion d'un travail sur le recrutement bénévole de juges non professionnels en France, le ou la secrétaire syndical·e « n'est pas traîné·e là par celui ou celle qui l'y aura incité, voire pressé. Motivations à l'état latent, des dispositions n'attendaient que d'être attisées pour donner naissance au projet. Les sollicitateurs eux-mêmes ne sollicitant pas au hasard auront su repérer ces dimensions. »⁵³

53. Moulévrier, Retière et Suaud, 2005, cité in Simonet, 2010, p. 30.

3. LE TRAVAIL SYNDICAL

Everett Hughes souligne que « bien des gens, dans notre société, font un travail qui porte un nom. Ces noms sont des étiquettes, à la fois étiquettes de prix et cartes de visite. »¹ Ce qui suggère que la nature et la forme de l'appréciation de leur activité professionnelle par nos enquêté·e·s ont toutes les chances de varier en fonction de l'image publique de celle-ci. Le métier de secrétaire syndical·e repose sur une ambivalence fondamentale sur laquelle il faut s'arrêter un instant. En effet, le travail syndical est effectué en Suisse par des permanent·e·s doté·e·s d'un contrat de travail et d'un cahier des charges, tout en étant aussi pensé, le plus souvent, sous les espèces d'un « travail de vocation ». Or, comme le soulignent Friedson et ses collègues, « ce qui est central dans la notion de travail “de vocation”, c'est l'idée que son exécution n'obéit pas au désir ou au besoin d'un gain matériel. [...] Il faut souligner dans la définition de ce concept la disposition à accomplir une activité productive pour des raisons non économiques – disposition à répondre aux besoins des autres, à contribuer à la formation d'un capital scientifique ou autre, disposition à l'exercice même de l'activité pour elle-même, par passion plutôt que par intérêt matériel »². Gisèle Sapiro, à partir d'une réflexion sur les métiers artistiques, définit les métiers à vocation comme « impliquant l'idée de mission, de service de la collectivité, de don de soi et de désintéressement. Ils requièrent une forme d'ascèse, un investissement total dans l'activité considérée comme fin en soi, sans recherche de profit temporel. »³

Le métier de secrétaire syndical·e est pris entre travail salarié et bénévolat, engagement politique et activité professionnelle. Ce qui invite, lorsqu'on s'attache à l'étudier, à regarder certes du côté des

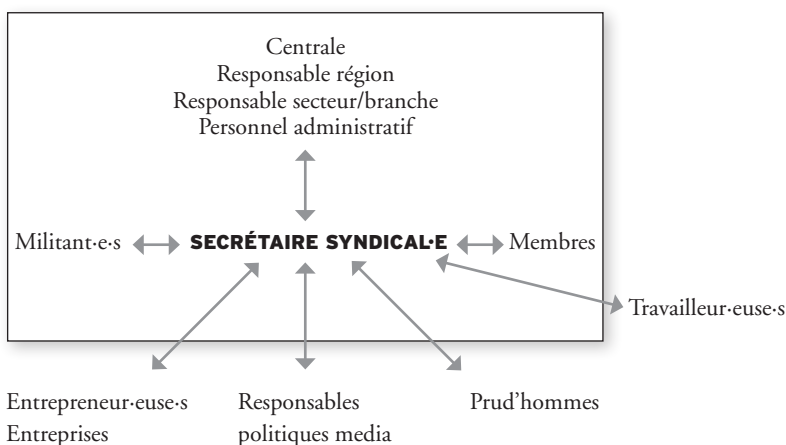
1. Hughes, 1996, p. 75.

2. Friedson *et al.*, 1986, p. 441.

3. Sapiro, 2007, p. 5

professions dites de vocation, mais aussi et peut-être surtout du côté de la sociologie du volontariat et du travail associatif. Ce d'autant plus que le «drame social du travail»⁴ dans le monde syndical partage un certain nombre de caractéristiques avec le secteur associatif. En effet, comme l'illustre de manière stylisée le schéma ci-dessous, le rôle de secrétaire syndical-e place d'abord ceux et celles qui le remplissent dans des relations de subordination et de coopération avec des collègues, qu'il s'agisse du personnel administratif ou des supérieurs hiérarchiques. Ensuite, le ou la secrétaire entretient des relations conflictuelles et de coopération avec les entrepreneur-euse-s et les entreprises, avec les instances politiques régulatrices des relations de travail et les tribunaux lorsqu'ils interviennent dans le règlement des conflits entre employé-e-s et employeurs. Mais au cœur du travail de secrétaire syndical-e, l'on trouve également les relations entretenues d'un côté avec les militant-e-s, qui sont des bénévoles; et de l'autre la relation de service entretenue avec les simples membres du syndicat, mais aussi avec les travailleur-euse-s non membres, que ceux-ci réclament une aide, qu'il s'agisse de les recruter («faire des membres») ou encore de les mobiliser dans le cadre d'une action collective comme une grève.

FIGURE 18: LE DRAME SOCIAL DU TRAVAIL SYNDICAL



4. Hughes, 1996.

Les secrétaires syndicaux-ales doivent habiter leur rôle en tenant compte de ce rapport aux militant-e-s bénévoles d'un côté et aux simples adhérent-e-s de l'autre. Rapport qui les met en situation de devoir gérer une double injonction. Face aux militant-e-s, il faut justifier du fait que les activités, bien que salariées, s'inscrivent dans le registre du désintéressement et de l'engagement, tout en revendiquant avec succès la détention exclusive de compétences professionnelles justifiant d'en vivre. Face aux membres et plus largement aux travailleur-euse-s avec lequel-le-s est nouée une relation de service, ils et elles sont pris-e-s entre « intérêt et désintérêt, service de soi et dévouement aux autres »⁵. Avec Hughes, l'on pourrait dire que le secrétaire syndical perçoit « comme une routine quotidienne ce qui constitue une situation de crise pour ceux qui font appel à leurs services. Il s'agit d'une source de tension constante. Car celui qui affronte une situation de crise pense que l'autre essaie de minimiser ses ennuis et ne le prend pas assez au sérieux. »⁶ À quoi il faut ajouter que dans certains secteurs, les secrétaires sont bien souvent en position de défendre des salarié-e-s dont les revenus, les conditions de travail et les gratifications sont inférieurs aux leurs, ce qui rend encore plus difficile de poser clairement des limites à leur investissement, de compter les heures et de traiter de manière routinisée et détachée les dossiers en cours. Ceci n'est pas sans évoquer la notion mise en avant par l'économiste Georges Akerlof⁷, selon laquelle la conception du salaire « équitable » ou « juste » ne résulte pas seulement de l'équilibre marchand, mais également de l'appréciation subjective de sa propre situation au regard de celle du groupe de référence. Dès lors, toutes les conditions sont réunies pour que les secrétaires se pensent comme des « professionnel-le-s compétent-e-s, mais avec une mentalité de bénévole » plutôt que comme des personnes « compétentes qui ne pensent qu'à compter leurs heures »⁸, pour que « le travail devienne en quelque sorte la mesure de la valeur de l'engagement »⁹, et finalement en paraphrasant Albert Hirschmann, pour que le travail soit à lui-même sa propre récompense.

Analyser le travail syndical permet d'entrer au cœur des luttes de définition sur *ce que doit être* et sur *ce que doit produire* l'action

5. Collovald *et al.*, 2002, p. 12.

6. Hughes, 1996, p. 84.

7. Akerlof, 1982.

8. Pour détourner les propos d'un jeune président de club sportif décrivant ce qu'est le métier d'éducateur sportif. Cité dans Loirand, 2003, p. 1.

9. Simonet, 2010, p. 208.

syndicale¹⁰. Dans une première section, nous décrivons ce qu'est le travail syndical à partir d'expériences situées de secrétaires syndicaux-ales, approfondissant quelques traits saillants de leur activité¹¹. Si l'on trouve des formes organisationnelles de plus en plus professionnalisées et où le travail est de plus en plus différencié à Unia, d'autres syndicats continuent à avoir des «permanent-e-s multi-tâches» qui travaillent pour une ou même plusieurs branches professionnelles. Aussi, l'autonomie des secrétaires varie en fonction de la structure hiérarchique interne. Nous développons ensuite trois entrées marquant le travail syndical des secrétaires. Premièrement, le travail collectif, caractérisé par des répertoires d'action enjeux de lutte et pour lesquels nous constatons de fortes variations selon les secteurs. Deuxièmement, le conseil individualisé comme analyseur de certaines dimensions de la culture organisationnelle des syndicats et des conceptions concurrentes de leur métier par les secrétaires. Troisièmement, nous nous attardons sur l'injonction à faire des membres qui scande le travail syndical quotidien des permanent-e-s. Dans un contexte de diminution du taux de syndicalisation, cette injonction pèse lourdement sur le travail syndical et influe sur les perceptions qu'ont les secrétaires de leur métier et des gratifications qu'ils en retirent. Dans une seconde section, nous nous arrêtons sur la manière dont se fait l'apprentissage du métier et du militantisme syndical à la fois par une présentation des instances de formation syndicale et de la prégnance des «apprentissages sur le tas».

LA NATURE DU TRAVAIL SYNDICAL

LE TRAVAIL QUOTIDIEN DES SECRÉTAIRES SYNDICAUX-ALES

Je ne pense pas être la seule à le dire, mais il y a pas de semaine-type. Pourquoi? Parce qu'en fait tout dépend de la vie économique de la section dans laquelle tu travailles. Donc un matin tu te lèves et tu as

10. Comme le suggère Hughes à propos des métiers de service dans lesquels les professionnels se confrontent à des non-professionnels (ici les militant-e-s et les membres), la définition même de ce que doit être le métier de secrétaire est un enjeu fort de lutte, opposant professionnels et non-professionnels sur les bonnes conceptions de la nature des services devant être offerts, leur hiérarchisation et, *in fine*, la bonne définition du rôle de secrétaire. Hughes, 1996, pp. 67-68.

11. À l'exclusion donc des personnels administratifs en charge aussi bien de la gestion des adhésions, de la comptabilité, des guichets d'accueil et, dans les organisations qui les gèrent, des caisses de chômage.

un licenciement collectif, et puis un autre matin tu te lèves et puis il n'y a rien! Et puis c'est bien. Les périodes où il n'y a rien, c'est bien. Mais en gros, je dois dire, la majorité du temps, le lundi la journée se passe au bureau entièrement. J'arrive, je consulte mes e-mails, je réponds, je bois des cafés, je discute avec les autres. Je gère mes dossiers, je fais mes requêtes prud'homales, j'appelle les gens. Enfin ce genre de trucs. [...] Le mardi, le mercredi, le jeudi matin en général on est dehors – en général – on devrait être dehors, on ne l'est pas toujours. J'ai oublié de te dire que le lundi parfois il y avait surtout les coordinations – les réunions pour planifier les réunions, voilà. C'est... la réunionite est très, très répandue chez Unia, comme dans beaucoup de trucs. Mais, bon parfois c'est nécessaire aussi. Donc c'est aussi dans le cadre de ces réunions qu'on va planifier les sorties des mardis, mercredis, jeudis matin, où on va aller, dans nos sections respectives pour donner de l'information syndicale ou ce genre de trucs. Et puis, bon voilà, tu rencontres des gens ou pas, tu fais beaucoup de kilomètres, et puis après tu retournes au bureau! Et puis l'après-midi tu fais tes trucs classiques – tes dossiers, tes e-mails – et puis à 16 h il y a la permanence, de 16 h à 18 h 30. Là tu reçois les gens, t'acceptes des dossiers ou pas... Voilà. Moi le mercredi après-midi j'ai congé! [...] et puis le vendredi c'est de nouveau une journée soit dehors, soit au bureau – ça dépend des priorités, ça dépend des trucs que tu as à faire, mais... voilà. Gérer des dossiers, c'est variable, tu en as entre deux et trente, enfin ça dépend des périodes, ça dépend de ce que tu as à faire. Mais en gros, c'est appeler les employeurs, faire des lettres, faire des requêtes pour les prud'hommes, accompagner les gens aux prud'hommes – parce que oui parfois il y a les audiences du prud'homme aussi qui sont en général en semaine, le soir, vers 18 h, en moyenne – il y a ça, il y a d'autres réunions, il y a des assemblées que tu vas organiser avec des travailleurs – parce que, je ne sais pas, il y a une faillite, donc tu vas essayer de rassembler tout le monde autour d'une même table pour discuter – il y a, oui, il y a ce genre de choses quoi! Il y a les permanences du samedi, il y a les distributions matinales dans les gares, il y a les distributions matinales devant les usines aussi, parfois tu donnes un coup de main à l'industrie! Il y a des marchés, les récoltes de signatures quand il y a une initiative, un référendum, ou ce genre de trucs! Enfin, voilà, en gros ça c'est la semaine-type. Tu es autant dehors qu'au bureau. Et puis tu fais... c'est un mélange de... de social et de politique. En gros. (Sylvie Grand, Unia)

Ce récit de sa « semaine-type » par une secrétaire syndicale attire l'attention sur le fait que le travail syndical renvoie à une profession finalement assez peu formalisée, avec des tâches très diversifiées et une gestion horaire très souple qui pose la question de l'engagement et de ce qui le sous-tend. Le travail syndical fait appel à un large spectre de connaissances juridiques, politiques et sociales, ainsi qu'à des savoir-faire qui vont de l'animation de séances et de manifestations à la rédaction de recours, de la prise de parole publique à l'écoute attentive lors de permanences. Comme dans le cas du travail politique, « la liste des composantes s'avère rapidement sans limites, et le risque est grand de la transformer en inventaire à la Prévert »¹². Nous allons donc aborder plusieurs facettes de ce travail en commençant par sa structuration autour de la division par secteurs professionnels ou groupes d'intérêts.

DU TRAVAIL COLLECTIF DES SYNDICATS

Au SSP et à Syna, les secrétaires sont en général en charge de plusieurs secteurs professionnels sur une région donnée. À Unia, où le personnel est plus nombreux, on trouve un-e responsable de secteur qui a plusieurs secrétaires syndicaux-ales dans son équipe. La division des tâches est donc encore plus grande et un-e secrétaire se voit attribuer une zone géographique ou des entreprises clés de la région. Dans les petites structures à l'inverse les secrétaires sont en charge d'une dizaine de groupes. Dans chaque secteur, il existe plusieurs formes de collectifs que les secrétaires coordonnent. À l'interne du syndicat, on trouve les instances du secteur ou du groupe d'intérêts, par exemple le comité régional de l'artisanat ou le groupe d'intérêts des femmes, qui réunit des militant-e-s syndicaux-ales de manière régulière pour définir les axes syndicaux transverses au secteur.

Anais Tapp est secrétaire du groupe enseignement au syndicat des services publics. Elle est peu sollicitée pour de l'aide individuelle. Elle explique que « les profs s'aident tout seuls » et peuvent régler un certain nombre de problèmes syndicaux dans les conseils d'établissements sans avoir besoin du soutien du syndicat. Son travail au syndicat consiste ainsi principalement à coordonner le comité du groupe enseignement. En comparaison, si sa collègue réunit seulement cinq à six fois par an le comité du secteur de la santé, Anais a une séance par semaine alternant le bureau et le comité du groupe enseignement.

12. Garraud, 1994, p. 35; Le Lidec, 2012.

En tant que secrétaire, elle rédige en général les documents qui sont envoyés, prend les procès-verbaux, organise les séances, y participe activement et s'occupe aussi de coordonner les négociations avec l'État et de rédiger des articles dans le journal du groupe enseignement qui a sa propre publication.

Sur les lieux de travail de son secteur, le ou la secrétaire est en contact avec des commissions du personnel, des délégations syndicales et des groupes plus ou moins institués de professionnel-le-s, syndiqué-e-s ou non. Par exemple, Susanne, secrétaire dans la santé, travaille quotidiennement avec un groupe de salarié-e-s d'un hôpital de la région. Ces groupes, plus ou moins formalisés, actifs dans le cadre institué du syndicat ou sur les lieux de travail, font usage d'un large répertoire d'actions : de la simple lettre à la dénonciation publique, de la pétition au référendum populaire et à l'initiative, de la négociation à la manifestation et de la pause prolongée à la grève. Il est commun que l'on évoque, à propos de la Suisse, un régime dit de « la paix du travail » qui interdirait tout recours à la grève. C'est là une simplification qui constitue un mythe propre à invisibiliser les conflits sociaux du passé et, partant, du présent. Ce qu'on nomme la paix du travail « n'est pas une loi qui interdit la grève, mais un accord entre le patronat et les syndicats, inclus dans une convention collective de travail (CCT), un accord qui a d'ailleurs mis du temps pour être étendu à la plupart des CCT »¹³. La « paix du travail » s'origine dans la convention signée le 19 juillet 1937 par les dirigeants de quatre syndicats ouvriers et ceux de l'Association patronale suisse de l'industrie des machines (ASM) instituant une procédure de négociation paritaire, une « solution à l'amiable des différends et des conflits ». Cette institutionnalisation des consultations entre syndicats et organisations patronales fut une forme de riposte à la grève générale de 1918¹⁴. Oubliés de l'historiographie et de l'histoire du pays, ces conflits de travail donnent parfois lieu à l'intervention de l'armée, très répressive envers les manifestations de gauche (13 personnes tuées dans la fusillade de Plainpalais à Genève en 1932)¹⁵. Si le niveau de conflictualité des quelque trente ans qui précèdent le premier conflit mondial est comparable à celui des États voisins¹⁶, c'est surtout après 1946 que le recours à la grève se raréfie¹⁷. Toutefois, la conflictualité augmente à nouveau à partir des

13. Clavien, Valsangiacomo, Heimberg, 2012, p. 6.

14. Jost, 2001, p. 69.

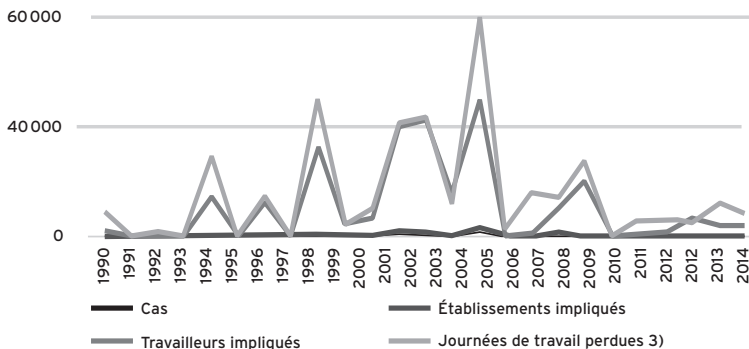
15. Batou, 2012.

16. Hirter, 1988; Habersat-Ory, 1988.

17. Guex et Schnnyder, 2001, pp. 7-16.

années 2000. Avec la crise des années 1990, les grèves redeviennent d'actualité comme l'indique la figure 19 ci-dessous¹⁸.

FIGURE 19: GRÈVES ET LOCKOUT EN SUISSE 1990-2014



Source : Office fédéral de la statistique, Enquête sur les conflits collectifs de travail.

Restant la plupart du temps localisées et de courte durée, quelques grèves vont marquer le paysage politique et syndical comme par exemple en 1992 le «*Zebastreik*» de la blanchisserie centrale de Bâle, la grève de la Boillat (Swissmetal) en 2004 à Reconvilier¹⁹, la grève des CFF Cargo en 2008 à Bellinzone. Fréquemment, au moment décisif du renouvellement de la convention collective du gros œuvre, des grèves permettent de défier le rapport de force entre organisations syndicales et patronales. Les grèves dans la construction ont ainsi été suivies de mesures exceptionnelles comme la retraite à 60 ans, grâce à des mobilisations parfois spectaculaires. Ainsi lors du blocage du chantier du tunnel d'autoroute du Baregg en 2002, un axe central de circulation routière. Si cette remise en cause de la paix sociale reste marginale, nous observons ces dernières années que des mesures plus combatives voient le jour dans des secteurs traditionnellement peu syndiqués, comme le montre l'exemple ci-après d'un débrayage dans un magasin de textile.

18. On notera que, depuis 2000, la Constitution suisse reconnaît le droit de grève dans son article 28. Un certain nombre de restrictions s'appliquent toutefois : elle n'est licite que lorsqu'elle se rapporte aux relations de travail (interdiction de faire des grèves politiques comme la grève des femmes) ou des grèves de solidarité. Elle est exclue dans les branches dont les CCT mentionnent la paix du travail durant la durée de la convention. Pour finir, un alinéa constitutionnel interdit le recours à la grève aux personnels assurant un service jugé essentiel au bon fonctionnement de l'État (policiers, pompiers, services de santé, transports publics [en partie], etc.). Malgré ces restrictions, le droit de grève est un instrument possible et utilisé régulièrement par une partie des syndicats, Unia et le SSP en particulier.

19. Balsiger *et al.*, 2009.

DÉBRAYAGE DANS LA VENTE

Secrétaire syndical dans le secteur tertiaire à Unia, Dennis Krieger est contacté par une syndiquée d'une célèbre chaîne de vêtements l'informant de problèmes récurrents avec la gérante du magasin. Après de multiples contacts avec les salarié-e-s de M, Dennis organise une séance dans les locaux du syndicat. Il prépare la séance avec une collègue du tertiaire en mettant sur un tableau blanc un graphique comprenant les différentes étapes possibles de la mobilisation. Formé à *l'organizing*, il applique les outils qu'il a acquis. Lors de la séance, il souhaite mesurer jusqu'où les salarié-e-s sont prêt-e-s à aller dans le conflit. Il prend très au sérieux la spécificité de cette séance qui réunit des gens qui ont de prime abord peu d'affinités avec le monde syndical. Contrairement au souhait de sa responsable de secteur qui pense que les salarié-e-s doivent se familiariser avec le monde syndical, Dennis souhaite enlever les drapeaux Unia de la salle. Les salarié-e-s, 10 vendeuses et un vendeur, qui arrivent ensemble, ont tou-te-s moins de 25 ans, un look branché, agrémenté de piercings et de tatouages. Du côté de l'appareil syndical, Dennis est accompagné de ses deux collègues du tertiaire, de la responsable du secteur ainsi que du responsable de région. Après un tour de table de présentation, la discussion est dirigée par Dennis, sans ordre du jour. Il considère les ordres du jour comme étant trop formels dans une séance avec des gens peu familiers de ces procédures.

Les étapes de la mobilisation sont déjà inscrites au tableau comme suit :

- 1: *pause de protestation*
- 2: *porter un T-shirt de protestation*
- 3: *grève en fermant le magasin plus tôt*
- 4: *grève journée entière (voire plusieurs).*

La plupart des salarié-e-s présent-e-s sont prêt-e-s à s'engager dans les différentes étapes de la mobilisation sauf la troisième qui ne les convainc pas. Durant la séance, les deux responsables de secteur et de région les préparent aux manœuvres de la partie patronale et aux aspects liés à la médiatisation qui doit, selon eux, passer par le secrétaire syndical. Le lendemain, le secrétaire syndical et plusieurs vendeuses confectionnent déjà une banderole au cas où les négociations, encore en cours avec la partie

patronale, n'aboutiraient pas. Le jour suivant, Dennis Krieger, ses deux responsables ainsi que trois vendeuses rencontrent la partie patronale pour une séance de négociation. La restitution se fait le soir même lors d'une deuxième séance commune au syndicat. Pour le secrétaire, ainsi que certain-e-s salarié-e-s de M, c'est le troisième soir de suite passé au syndicat. Le résultat des négociations est considéré comme insuffisant par l'ensemble des salarié-e-s, qui décident ainsi de passer à la première étape de la mobilisation avec un débrayage d'une heure le lendemain, entre 12h et 13h, où ils fermeraient le magasin. Banderoles, T-shirts à slogan et pancartes sont prêts. L'utilisation d'une mesure de lutte est rare dans ce secteur. Elle est ici rendue possible par le fait qu'à l'exception d'une collègue, prise dans un rapport de loyauté avec la gérante, l'ensemble des salarié-e-s a été impliqué dans la préparation et personne n'a lâché en cours de route. Ils et elles se sont engagé-e-s ensemble dans cette voie, malgré les risques de répression de la part de l'employeur, leur jeunesse et leur situation familiale rendant la perspective d'un licenciement pas si coûteuse.

À midi, au moment du débrayage, le responsable régional d'Unia fait sortir les client-e-s du magasin. La responsable du secteur se charge du délicat contact avec la police. Le magasin est fermé par un mur humain, formé par les salarié-e-s. Tout le monde porte des T-shirts qu'une secrétaire syndicale du tertiaire a fait fabriquer pour l'occasion. Il détourne un fameux slogan du magasin. Le lieu est stratégique, en plein centre-ville vers la place du marché. Le secrétaire syndical et plusieurs vendeuses prennent la parole pendant qu'une grande banderole est déployée. Une pétition à destination des client-e-s vise à obtenir leur soutien, élément estimé crucial dans la lutte. Ce sont les secrétaires syndicales qui les récoltent tout au long de l'après-midi. La réaction du côté patronal est immédiate: peu habituée et ne s'attendant pas à une telle mobilisation, la direction du magasin ouvre à nouveau des négociations avec Unia en exigeant un arrêt des actions prévues les jours suivants. La responsable de secteur les informe que sans engagement ferme de leur part, les actions continueraient, dont deux jours de grèves prévues en fin de semaine. L'accord signé entre les délégations met fin au conflit.

Le recours à des modes d'action plus combatifs n'est de loin pas la norme. Aujourd'hui encore, l'idéologie du « partenariat social » reste fortement ancrée dans les syndicats et l'une de leurs activités principales consiste donc à négocier face aux organisations patronales des conventions collectives de travail (CCT). Le droit du travail suisse étant extrêmement libéral, la négociation de CCT peut permettre de préciser et d'améliorer certains aspects de la loi dans des secteurs historiquement bien organisés syndicalement. Les plus grandes conventions sont négociées par secteur professionnel, au niveau national. Des conventions régionales peuvent venir améliorer des conventions nationales ou peuvent exister dans des secteurs encore trop peu organisés nationalement ou dans des branches financées par les cantons. Par exemple, les conditions de travail dans le secteur social, subventionné étatique au niveau cantonal, sont encadrées dans le canton de Vaud par une CCT. Au total en Suisse, ce sont environ 50 % des travailleurs et travailleuses qui sont couvert-e-s par une CCT, un taux qui se situe bien en dessous de la moyenne de l'Union européenne (66 %). Signées par les organisations patronales et syndicales concernées dans la branche et validées par l'État, ces CCT sont valables quatre ans en général²⁰. Leur mode de renouvellement, automatique ou non, peut varier. Dans ce système de syndicalisme de négociation, beaucoup de permanent-e-s syndicaux participent aux commissions paritaires en charge de la régulation des conventions collectives.

Robert Oesch a été longtemps secrétaire syndical en charge du secteur de la construction à Syna. Il participe régulièrement à la commission paritaire de la convention cantonale où se négocient les articles de la CCT et les grilles salariales du secteur. Lorsqu'un désaccord apparaît dans l'interprétation d'un article et de son application sur un lieu de travail, la commission doit trancher. Des contrôles peuvent avoir lieu dans une entreprise sur plainte des syndicats. Les entreprises épinglées sont sanctionnées et paient des amendes à la commission. Régulièrement, ces conventions sont renégociées et chaque année des négociations salariales prennent

20. En Suisse, il n'y a pas de critère précis quant à la représentativité d'un syndicat pour signer une CCT. La participation des syndicats et des organisations patronales résulte donc essentiellement du rapport de force. Toutefois, des critères très contraignants sont fixés dans la loi (LECCCT) pour qu'une convention soit étendue à un secteur: au moins 50 % des salarié-e-s et au moins 50 % des employeuses et des employeurs doivent être lié-e-s à la CCT en étant membres des organisations syndicales ou patronales signataires. L'autorité politique exécutive fédérale ou cantonale dispose d'une certaine liberté d'appréciation de ces critères.

place. Robert Oesch passe du temps sur les chantiers afin d'observer les conditions de travail, de syndiquer des ouvrier·ère·s et de faire remonter des situations non conformes à la convention collective: « La moitié de mon temps, je le passe dans les négociations et les discussions avec l'employeur, les discussions dans la commission paritaire. Elles ne sont pas toutes aussi intensives, mais nous avons des commissions paritaires qui avaient des séances chaque mois. Et l'autre moitié du temps c'est la prise en charge des dossiers individuels des membres et le recrutement de nouveaux membres. »

Dans d'autres secteurs, les interlocuteurs changent. Ainsi, l'État joue un rôle d'arbitre dans les conventions passées dans le secteur parapublic (social, santé). Les améliorations salariales ne peuvent se faire que si l'État accepte aussi de les subventionner. Dans les communes, les conditions de travail et leur réglementation sont particulières, peu documentées et peu connues²¹. C'est avec les élu·e·s des exécutifs que se négocient les statuts ou autres conditions de travail du personnel. Avec les employé·e·s des cantons et de la fédération, ce sont les derniers bastions où se signent encore des contrats de travail de droit public, encadrés par une procédure administrative plus stricte.

Chapeautant et recoupant ces enjeux sectoriels, les syndicats en tant que groupes d'intérêts mènent également des campagnes politiques. C'est plus précisément à partir des années 90 que les syndicats réinvestissent les instruments de la démocratie directe²² au niveau fédéral, par exemple pour bloquer des projets comme la flexibilisation de la loi sur le travail en 1996, la libéralisation du marché de l'électricité en 2002, ou les attaques du système des retraites en 2004, 2010 et 2017. Dans ce cadre, les secrétaires syndicaux participent activement à ces campagnes politiques.

21. L'OFS ne documente pas cette forme spécifique de réglementation. Il est difficile d'avoir un regard historique à ce sujet et un aperçu du panorama actuel des statuts restants.

22. Trampusch, 2008, p. 70.

UNE CAMPAGNE RÉFÉRENDAIRE EN 2012

Séraphine Bec est secrétaire dans le tertiaire à Unia, en charge dans la région d'une campagne contre une loi prolongeant les horaires d'ouverture des magasins qui vient d'être votée par le Parlement cantonal.

LE JOUR DU VOTE

Devant le Parlement, le jour du vote, un groupe de syndicalistes d'Unia tente de faire pression sur les parlementaires, en brandissant la menace référendaire et en apparaissant dans les médias. Le groupe se coordonne avec une députée de la gauche alternative, secrétaire syndicale au SSP qui interviendra contre le changement de loi. De son côté, Séraphine coordonne avec le groupe de militant·e·s du tertiaire, la direction régionale, le responsable de la communication et les autres secrétaires du tertiaire, une action protestataire devant le Parlement. En plein championnat d'Europe de football, l'action reprend à son compte l'image-grie du football. Les syndicalistes distribuent des cartons rouges aux député·e·s cantonaux·ales. Les campagnes syndicales dans le secteur tertiaire sont récentes et la secrétaire est inquiète : elle ne sait pas si des militant·e·s du secteur prendront part à l'action. Malgré ses craintes, Séraphine est très satisfaite de la participation, mais aussi de l'implication de ses collègues des autres secteurs. Elle prend aussi la parole devant le rassemblement qui réunit une cinquantaine de personnes. Quelques syndicalistes assistent l'après-midi aux débats parlementaires. La députée secrétaire syndicale du SSP prend la parole à la tribune en brandissant la menace référendaire d'Unia. Le changement de loi passe malgré tout, mais de justesse.

LA RÉCOLTE DE SIGNATURES

Dans les jours qui suivent, Unia lance la campagne référendaire. L'enjeu est de faire passer le message qu'Unia est *le* syndicat qui défend les travailleuses et les travailleurs de la vente en essayant d'y recruter des membres et de renforcer les activités syndicales. Unia souhaite aussi y négocier une CCT. Si elle est supervisée par la direction régionale et qu'elle travaille en étroite collaboration avec le responsable de la communication,

Séraphine est même suivie par un « coach » spécialiste de campagne, extérieur à Unia, qui travaille pour Kampagnenforum. Des récoltes sont planifiées tous les jours essentiellement dans les rues commerçantes et devant les centres commerciaux de la Coop avec qui Unia a signé une CCT. Les collègues des autres secteurs doivent participer aux récoltes. Au final, presque sans l'aide de militant-e-s, le secrétariat récolte la plupart des signatures nécessaires en une semaine. Dans le but d'impliquer ces dernier-ère-s, la semaine se termine par une grande journée de récolte le samedi, coordonnée par Séraphine et à laquelle concourent surtout des militant-e-s et secrétaires d'Unia, mais aussi trois collègues de Syndicom et quelques militant-e-s d'autres organisations. Séraphine a préparé une carte avec les lieux de récolte qui fonctionnent. Elle propose un concours qui récompensera l'équipe qui fait le plus de signatures. Dès midi, les 2 000 paraphes nécessaires sont atteints. L'après-midi servira à récolter la marge nécessaire pour compenser les signatures non valides. Après cette journée bien remplie, Séraphine retourne au secrétariat comptabiliser l'ensemble des signatures et avec le responsable de la communication, ils publient un communiqué de presse sur le site d'Unia le soir même informant de l'aboutissement, après seulement une semaine, de la récolte des signatures. La semaine suivante, les deux secrétaires du tertiaire continuent à faire le tour des magasins pour faire signer le référendum^a par les vendeuses et vendeurs et surtout, pour les inviter à prendre part aux prochaines actions de la campagne.

LA CAMPAGNE DE VOTATION

Pour planifier la campagne, Séraphine doit remplir plusieurs documents fournis par son coach. Premièrement, un graphique à deux variables recoupant l'influence des acteurs et à quel point ils se positionnent pour ou contre la prolongation des horaires d'ouverture des magasins. On y retrouve principalement d'autres fédérations syndicales, des fédérations patronales, des représentant-e-s de la grande distribution (Manor, Migros, Coop), des partis politiques et des Églises. Deuxièmement, elle planifie l'agenda de campagne. Le budget qu'y met l'organisation est élevé: 30 000 fr. La campagne s'adresse à la population

votante, mais elle vise surtout à se faire connaître dans les magasins, y faire des nouvelles adhésions et se renforcer syndicalement dans un secteur encore peu organisé et dans lequel Unia souhaiterait négocier une CCT cantonale. Le travail prendra probablement des années. Malgré les efforts de prosélytisme, la séance de coordination de la campagne est fréquentée par les militant·e·s habituel·le·s. Franziska aimerait essayer de faire des réunions dans les centres commerciaux: « Si le chien ne vient pas vers l'os, alors l'os doit aller vers le chien. » L'orientation et l'argumentaire de campagne sont discutés entre la secrétaire syndicale, le responsable de région et celui de la communication. Le responsable régional a du poids dans les décisions. Le comité de campagne regroupe 13 organisations qui sont presque les mêmes que lors du lancement du référendum: des syndicats (Unia, Syndicom, l'Union syndicale régionale, Syna, Travail.Suisse), des partis politiques (Gauche alternative, PS, Verts, Jeunesses socialistes, Parti évangélique), une association professionnelle (l'union régionale des employés), une organisation politique (Occupy) et quelques particuliers. Séraphine représente Unia lors de la conférence de presse du lancement de la campagne et sera à plusieurs reprises le visage de cette campagne, débattant notamment à la télévision locale. La coalition référendaire gagne largement la votation avec 59,7% des votant·e·s opposé·e·s à la prolongation des horaires d'ouverture des magasins. Deux semaines après la votation victorieuse, Unia lance un appel dans les médias pour la mise en place d'une CCT pour le commerce de détail du canton. Ainsi, pendant près de huit mois, cette campagne aura occupé une large place dans le travail syndical quotidien de Séraphine Bec et de ses collègues du tertiaire.

a. En réalité dans ce secteur, la plupart des vendeuses et vendeurs ne peuvent pas signer parce qu'ils habitent un autre canton ou qu'ils et elles n'ont pas la nationalité suisse.

LE CONSEIL INDIVIDUALISÉ AUX MEMBRES

Au travail collectif constituant la colonne vertébrale du travail syndical s'ajoute tout un ensemble d'activités de « conseil individualisé » aux membres du syndicat²³, qui au quotidien peuvent occuper une part conséquente du temps de travail des secrétaires. Les syndicats offrent à leurs cotisant-e-s un certain nombre de services, notamment juridiques. Ces activités furent au cœur de l'activité syndicale dès son origine²⁴. Il en a résulté, à des degrés variables selon les organisations, l'embauche de juristes spécialistes du droit du travail ou le recours à des cabinets d'avocat-e-s. L'on parle à ce sujet de « judiciarisation », entendue comme « la pénétration et la prégnance dans cet univers (ici syndical) des catégories juridiques de perception du monde social et des enjeux spécifiquement politiques qui le traversent »²⁵. Nous nous arrêterons ici sur ce travail en tant qu'analyseur de certaines dimensions de la culture organisationnelle des syndicats et des conceptions concurrentes de leur métier par les secrétaires.

Le conseil individuel se fait en grande partie par téléphone (les secrétaires administratif-ve-s répondant au téléphone, une partie de ce travail est effectué en amont), mais aussi sur rendez-vous ou lors de permanences syndicales. Les problèmes des membres touchent en général au droit du travail, à celui des assurances sociales et plus rarement au droit pénal. Il s'agit souvent d'agir dans des cas de licenciements, de demandes de reclassement salarial, de situations de harcèlement, de défaut de paiement des salaires, d'indemnités chômage, d'arrêt de financement de l'assurance perte de gain, etc. Dans un premier temps, les secrétaires tentent de trouver avec la personne des solutions en constituant un dossier et en entamant une négociation avec la partie patronale. Si une commission du personnel ou une délégation syndicale existe, des cas individuels peuvent donner lieu à des mobilisations collectives. En cas d'échec, il s'agit de dénoncer l'affaire publiquement ou de la porter devant les tribunaux, généralement les prud'hommes²⁶,

23. Des conseils sont aussi donnés à des non-membres, mais dès lors qu'une prise en charge plus importante est nécessaire, les personnes doivent en général se syndiquer. En revanche, l'aide juridique avec avocat n'est en général pas prise en charge par les syndicats lorsque les personnes se syndiquent après le litige.

24. Cf par exemple sur la France Alain Cottureau, 2002; Willemez, 2003.

25. Pélisse, 2011, pp. 5-17. Sur la judiciarisation du politique, cf. Commaille, Dumoulin et Robert, 2010; Pélisse, 2009. Sur la Suisse, Rothmayr, 2001.

26. La plupart des syndicats sont en mesure de fournir une aide juridique à leurs membres. Les cas les plus lourds nécessitent l'appui d'avocat-e-s mandaté-e-s de manière *ad hoc*. C'est le niveau national qui donne alors son aval, mais il semble que cet accord soit rarement refusé. Le tribunal de prud'hommes est une chambre spécialisée du tribunal d'arrondissement en matière de droit du travail. Il traite les causes dont la valeur litigieuse n'excède pas 30 000 fr. Voir Mangold, 2009.

mais ces cas demeurent minoritaires²⁷. En fonction de la structure organisationnelle, mais aussi de la manière dont les secrétaires l'investissent, cette tâche peut occuper entre 50 % à 70 % du temps de travail. Au SSP, les dossiers sont répartis en fonction des secteurs. À Unia, les secrétaires prennent en charge les dossiers déposés durant leurs permanences.

Moi je faisais la permanence, je recevais, je ne sais pas, sept types, j'ouvrais cinq dossiers, et ces dossiers, je devais les suivre seul, du début jusqu'à la fin. Donc ça veut dire faire des lettres, des calculs, aller au tribunal, rencontrer les patrons, machin, etc. Donc ça peut être des trucs assez lourds. (Piero Calzoni, Unia)

Dans certaines régions d'Unia, le travail collectif de « mobilisation » et de construction syndicale a été séparé du travail de « conseil individualisé ». Là où la division a déjà été mise en place, les permanences sont désormais assurées par certain·e·s secrétaires administratif·ve·s, les cas les plus lourds étant transmis à des conseiller·ère·s et à des juristes.

27. Si l'on en croit les indications statistiques produites par l'administration dans les cantons sur le volume d'affaires traitées, il ressort qu'au Tessin, l'Ufficio cantonale di conciliazione (UCC) n'a traité entre 2004 et 2015 que 13 affaires alors que les cas portés devant les chambres civiles ne sont pas plus de 5 sur la même période. Sur Bâle-Ville (Bâle-Campagne ne produit pas cette donnée), les statistiques des prud'hommes indiquent un nombre de plaintes et de cas réglés d'environ 350 en moyenne par an, avec une tendance à la diminution. Un autre indicateur nous est offert par les données tirées du rapport d'activité d'une des régions d'Unia en matière d'aide juridique recensant les cas portés devant les tribunaux (prud'hommes ou tribunal des assurances sociales). Le nombre de cas se situe entre 111 et 203 en fonction des années et 60 % en moyenne concernent le tribunal des prud'hommes. D'après les indications recueillies en entretien, ces chiffres ne représentent qu'une petite partie des affaires traitées par les secrétaires, celles pour lesquelles aucune conciliation de gré à gré n'est trouvée. Dans le canton de Vaud, entre 2005 et 2015, on note un doublement en moyenne des affaires traitées. Ainsi en 2014, 1448 dossiers sont entrés (1050 requêtes de conciliation et 398 affaires au fond) contre 1612 en 2013 (1178 requêtes de conciliation et 434 affaires au fond). S'ajoute à cela le tribunal des prud'hommes de l'administration cantonale qui traite de toutes les contestations relatives à l'application de la loi sur le personnel de l'État de Vaud ainsi que de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes au sein de l'Administration cantonale vaudoise.

LA TRANSFORMATION DE LA PRISE EN CHARGE INDIVIDUELLE DES MEMBRES

«Le membre nous contacte pour des demandes. Par téléphone, en venant au guichet ou par mail et il reçoit une réponse. Et là on a mis à disposition une banque de données qui s'appelle "redbox" où les gens peuvent trouver des réponses à leurs questions: "À combien de jours de vacances ai-je droit dans la CCT des menuisiers?", par exemple. Et là tu peux aller voir et donner l'information. Cette redbox est mise en place par un département de la centrale. Si l'on ne peut répondre *via* la redbox et si c'est un cas litigieux, on oriente vers ce qu'on appelle le "SL2": le conseil juridique. Le membre se rend à une consultation juridique et là on regarde le dossier, on lui fait peut-être une lettre, etc. Les gens de la SL2 peuvent aussi utiliser la redbox, car il y a aussi des informations pour eux dedans: des textes de loi, etc. Et ensuite, il y a le niveau 3, lorsqu'il doit y avoir recours à des avocat-e-s externes [...]. Ce projet: "Prise en charge individuelle des membres" est en place à Bâle, à Zurich et à Saint-Gall aussi. [...] Dans la SL2, ce sont des secrétaires syndicaux-ales. On les appelle ici simplement les conseillers juridiques. Et ce sont soit des secrétaires avec de l'expérience qui étaient avant sur le terrain et qui font désormais du conseil juridique, soit ce sont des gens qui viennent de l'extérieur – tu n'as pas besoin d'être juriste patenté pour le faire. On les forme. Mais cette séparation n'est pas effective dans toutes les régions. Il y a beaucoup de régions où les secrétaires syndicaux font du terrain et du conseil juridique. Par exemple dans le canton de Vaud pour l'instant.» (Ulla Grossmann, Unia)

Cette autonomisation du service juridique est présentée comme devant diminuer l'amplitude des tâches des secrétaires d'une part, et améliorer le service aux membres en le technicisant et le professionnalisant, d'autre part. Nous n'avons pas trouvé trace dans nos entretiens d'une contestation de cette division fonctionnelle introduite par Unia et dont pourtant l'on sait qu'elle a fait ailleurs, dans d'autres univers syndicaux, l'objet de débats quant à la légitimité de l'institutionnalisation et de la professionnalisation

du mouvement ouvrier²⁸. Nombreux sont en revanche les secrétaires interviewé·e·s à émettre des avis contrastés sur la place que doit prendre, dans le travail et le répertoire d'action syndicaux, le conseil individualisé aux membres et donc l'activité de soutien juridique aux prud'hommes. Ils sont considérés, dans le discours officiel des organisations syndicales étudiées, comme inséparables des formes d'action collective et de la construction de l'organisation, ce qui se traduit par une inscription non hiérarchisée des différentes composantes de la palette des moyens d'action sur un continuum. Cela tient pour partie, si l'on compare la situation suisse à celle notamment de la France ou de l'Italie, au recours parcimonieux à l'action collective (grèves et manifestations) et à la place de la négociation dans la gestion des conflits. Autrement dit, dans la culture organisationnelle des syndicats, même les plus ouvriéristes, le débat classique entre « capacité habilitante »²⁹ du droit et « tyrannie du singulier »³⁰ n'est pas formulé de manière explicite. Pour les organisations syndicales, le travail de conseil individuel doit servir aussi bien à « faire des membres » et donc à « construire l'organisation » qu'à monter en généralité à partir de cas singuliers. Quant à l'argument de la construction de l'organisation, il est notamment ce qui justifie que la règle selon laquelle seuls les membres devraient pouvoir bénéficier de conseils individuels soit plutôt souple, la rencontre à la permanence entre un·e salarié·e non encarté·e et un·e secrétaire devant pouvoir déboucher sur une nouvelle adhésion³¹.

Si l'on considère maintenant ce que les secrétaires disent de leur propre expérience du conseil individuel, autrement dit « comment,

28. Ubbiali, 2002.

29. Lagroye, 2006, p. 14.

30. Pour reprendre l'expression de Agrikoliansky, qui montre que « l'un des principaux risques du droit réside dans la difficulté à construire des catégories générales à partir de cas épars, processus pourtant essentiel pour la fonction de généralisation du droit. [...] Devant les tribunaux, l'invocation de principes généraux (droits fondamentaux, principes moraux, etc.) porte moins que la mobilisation du droit positif applicable au cas singulier qui est jugé. Le recours au droit impose donc souvent une "tyrannie du singulier" : l'efficacité du droit à protéger un individu se construisant contre sa capacité politique à généraliser les griefs », Agrikoliansky, 2010. Voir également Israël, 2009, pp. 17-38.

31. McCann souligne plus généralement que l'expérience du recours au droit peut avoir pour conséquence la prise de conscience de leurs droits par des personnes auparavant peu sensibles à cette dimension. Ce qu'il illustre au moyen d'une enquête sur l'égalité salariale hommes-femmes aux États-Unis, en montrant qu'un des résultats de la lutte aura bien été un important taux de syndicalisation des femmes mobilisées, McCann, 1994. On revient ici aux analyses classiques de Piven et Cloward dans *Poor people's movements* lorsqu'ils soulignent que la revendication de droits peut produire « un nouveau sens de l'efficacité : ceux qui se pensent ordinairement comme impuissants en viennent à considérer qu'ils ont la capacité de changer leur sort ». Piven et Cloward, 1977, p. 4. Sur le « radiating effect », cf. Galanter, 1983.

dans leur diversité, ils font avec le droit »³², la tonalité des arguments n'est plus exactement la même, selon les positions et les ressources. Rien d'étonnant à cela. Un certain nombre de travaux, au premier rang desquels ceux de Laurent Willemez sur la France, ont montré combien le conseil juridique dans les syndicats s'apprécie et se fixe à partir d'un principe de compétence. Ces compétences ne vont pas de soi, elles nécessitent un apprentissage et une formation spécifique pour lesquels les syndicalistes sont inégalement motivé-e-s et armé-e-s, selon leur degré de formation, leur familiarité avec le langage et les catégories juridiques, etc.³³. Selon le niveau et le type de formation des secrétaires, l'acquisition de compétences et d'une aptitude en matière juridique est donc variable et conditionne en partie la manière dont est vécu et pratiqué le conseil individuel.

Par ailleurs, la compétence se conjugue ici à la subjectivité des secrétaires pour déterminer leur vécu. Ce qu'encore une fois Hugues et à sa suite de nombreux travaux de sociologie du travail ont montré avec la notion de « bonne distance ». Les professionnels dont l'activité implique une relation d'écoute, d'aide et de soins doivent faire l'apprentissage de normes précises visant à réguler l'engagement dans la relation³⁴. L'extrait suivant offre une illustration particulièrement éclairante de la difficulté des secrétaires à maintenir un équilibre entre distance et compassion³⁵ face aux cas individuels dont ils ont à traiter :

Disons, il y a une partie que j'essaie de réduire, maintenant, avec l'expérience de soutien individuel. Il y a des gens qui ont des problèmes, ils ont un chef et ils estiment qu'il les harcèle. On entend beaucoup ce mot. On essaie de résoudre, ou alors des gens qui sont absents lors de leur temps de travail et qui ont peur de revenir ou qui ont leur droit au salaire qui s'épuise, etc. Donc, là, il y a des interventions à faire sous forme de lettres et de choses comme ça, rencontrer les gens, évidemment. Mais à vrai dire, j'essaie de réduire fortement le temps que je consacre à cela. Donc, j'oriente les gens, même s'ils sont membres du syndicat, vers des structures qui pourront les aider

32. Béthoux et Mias, 2004.

33. Willemez, 2003, 2006.

34. Pour des exemples, voir les travaux sur les infirmiers et les médecins face à leurs patients (Hughes, 1951 ; Goffman, 1968 ; Strauss, 1992), mais aussi dans d'autres domaines Hughes (1996, p. 96) sur le pasteur et ses administrés ou encore Becker (1985) sur la bonne distance que les musiciens de jazz doivent adopter vis-à-vis de leur public.

35. Goffman parle à propos des soignants d'un « cycle distance-compassion », Goffman, 1968, pp. 129-130.

tout aussi efficacement, parce qu'il ne faut pas non plus les tromper. On n'arrivera souvent pas à résoudre entièrement le problème. Je parle là des gens absents de longue durée ou des choses comme ça. C'est des procédures qui sont régies par la loi et on ne peut pas tellement les modifier ou obtenir beaucoup de choses. Donc, moi, là maintenant, j'essaie d'y consacrer moins de temps pour passer plus de temps à l'organisation collective et sur les lieux de travail. Ça, c'est aussi un peu le résultat de l'expérience. Quand je dis ça à mes collègues qui sont un petit peu moins expérimentées, elles me disent: «Mais je peux quand même pas lui dire de se débrouiller, tu vois, il est membre depuis dix ans», etc. Je dis non, évidemment. Il n'est pas question de leur dire qu'ils n'ont pas le droit à quelque chose, mais j'essaie de diminuer le temps que je consacre à ça et de faire le plus de choses qui soient de l'organisation collective, dans le sens syndical. Sinon, c'est vrai que l'on peut faire un boulot d'assistante sociale, de temps en temps. On est pris là-dedans, parce qu'évidemment, quand on travaille avec les gens et qu'*a priori*, on aime plutôt les gens, on est vite empathique, ce qui est normal. Je ne me défends pas de cela, je suis empathique, je n'arrive pas à dire aux gens: «Allez vous faire voir», néanmoins j'essaie, rationnellement, de me dire que je me concentre plus sur l'organisation collective. C'est ça vraiment le travail du syndicat, plutôt que de gérer des situations tout le long, parce que des fois, on est aussi pris là-dedans et puis, moi, j'ai fait ça longtemps et beaucoup trop. (Aurélien Oreiller, SSP)

La justification avancée du relatif retrait sur les conseils individuels s'appuie sur un argument avant tout politique jouant l'opposition entre défense de cas individuels et «syndicalisme de combat», qui ne résonne donc pas avec le discours de l'organisation et dont on peut faire l'hypothèse qu'elle renvoie aussi à la mobilisation d'un motif dicible et valorisant permettant de reléguer au second plan d'autres éléments moins légitimement mobilisables. Ce qui nous ramène à la notion de «drame social du travail» qui permet à Everett Hughes de montrer que le propre d'un certain nombre de métiers de service serait la mise à distance des ayants droit par les professionnel-le-s qui perçoivent en eux une menace à leur autonomie:

Dans certains métiers les relations les plus étroites sont celles que l'on entretient avec ses collègues; c'est donc eux qui sont le plus à même de rendre la vie facile ou difficile. Le plus souvent, pour-

tant, les relations les plus étroites mettent en contact des personnes qui occupent une autre position. Pour beaucoup de métiers, on peut définir la catégorie de ceux qui sont, pour ainsi dire, les consommateurs du travail ou des services produits par d'autres. Les membres de ces métiers (marqués par une relation de service) mènent fréquemment une lutte contre ces consommateurs permanents pour leur statut et pour leur dignité personnelle. Une partie du problème social et psychologique du métier correspond à la sauvegarde d'une certaine liberté et d'une certaine distance sociale par rapport à ceux qui sont concernés par le travail effectué de la façon la plus critique et la plus intime.³⁶

Ces préoccupations attestent de la nécessité de trouver dans chaque situation singulière le bon équilibre entre « posture empathique de reconnaissance des torts subis » par le membre, et « un réalisme juridique concordant avec leur formation »³⁷. Or, la capacité à maintenir la bonne distance avec les personnes aidé·e·s, à conserver une attitude calme et objective face à des personnes abattues et parfois paniquées, et l'aptitude au fond à gérer l'impuissance ne sont pas également distribuées dans le monde social et semblent tout particulièrement genrées. En effet, l'un des traits récurrents du modèle normatif de la virilité qui entre en jeu de manière subtile dans le quotidien syndical est celui de la rétention affective et émotionnelle³⁸. Comme par ailleurs les secteurs les plus précarisés, et qui mécaniquement impliquent le plus grand nombre de cas individuels, sont concentrés dans les secteurs du tertiaire où les femmes secrétaires sont aussi plus nombreuses, ce constat n'a rien d'anodin.

Alors je pense que j'ai relativement beaucoup de cas individuels en comparaison avec les autres. Dans le domaine de la santé, pas tellement chez les infirmières ou comme ça, mais chez des gens qui sont moins bien qualifiés. Par exemple les aides-soignantes, les aides-infirmières, les aides-soignantes à domicile. Des domaines où les gens sont exploités par les employeurs. (Maryline Forte, SSP)

36. Hughes, 1996, p. 84.

37. Nous reprenons les termes employés par Chappe pour caractériser le travail au sein d'une permanence juridique d'une association antiraciste et où les dilemmes pratiques et moraux posés aux militants sont au fond assez similaires, Chappe, 2010.

38. Au sujet de la gestion de la bonne distance dans les métiers où les compétences professionnelles paraissent se confondre avec les compétences ordinaires naturalisées, comme la compassion et le souci des autres, cf. Croff, 1999; Divay, 2014; Weller, 2002.

En raison de socialisations genrées, les femmes apprennent souvent dès le plus jeune âge à développer leur sens de l'écoute et plus généralement, à avoir une certaine empathie envers autrui, travail émotionnel qui, en retour, amenuise la capacité à prendre de la distance face à des personnes exprimant leur besoin d'obtenir de l'aide et du soutien. L'intériorisation de dispositions à l'empathie – comme l'écoute, l'intérêt face à ce que relatent les individus, le sentiment de responsabilité lorsque quelqu'un va mal – augmentent la difficulté à trouver la bonne distance. Dans les récits des syndicalistes, ce sont la plupart du temps des femmes, souvent les plus jeunes, qui évoquent ce point. L'une d'entre elles nous rapporte que, lors d'une réunion avec des ouvrier·ères victimes d'une délocalisation, elle est prise d'un profond malaise qui se traduit physiquement par une extrême pâleur, remarquée par sa collègue. Son profond désarroi refera d'ailleurs surface lors d'une soirée arrosée au syndicat où elle éclate en sanglots, déclarant qu'elle « n'en peut plus » face à tant de situations injustes. Sa collègue lui dit que la clé est de « comprendre qu'elle ne peut pas sauver le monde entier ». Se soldant par un surmenage et un arrêt de travail, cette crise est au cœur de l'entretien que nous avons mené avec elle :

Tu sais, à mon avis, ce qu'on doit certainement savoir faire en tant que secrétaire syndicale c'est aussi de mettre des limites émotionnellement. Et ça, je l'ai perdu à travers la surcharge. C'est comme si je n'avais plus de place pour moi. Je ne contrôlais plus le fait de mettre des limites émotionnellement. Tout simplement si en une demi-année, dans le secteur dont tu es responsable, tu perds 1500 emplois et que d'un coup tu commences à avoir l'impression que tu es personnellement responsable pour chacune de ces 1500 personnes, alors cela commence à tourner dans ta tête : comment je trouve des solutions ? Aucune idée. (Sandra Hauptmann, Unia)

Dans les permanences, le rapport interpersonnel rend difficile de ne pas se laisser submerger par l'empathie. Tout particulièrement dans des situations qui sembleront peut-être limites, mais ne sont en réalité pas si rares. Ainsi, confrontée à une femme « en train de décompenser » à cause de son travail et menaçant de se « foutre sous un train », une secrétaire décide de fermer sa permanence et de se rendre avec elle en urgence à l'hôpital. « Traitée comme une

esclave par une famille blindée de thunes qui la traite comme un chien » cette femme s'est « échappée pour venir à la permanence » :

Tu as moi, qui ne suis pas du tout qualifiée pour ce genre de choses – absolument pas! – qui vais décider d'une chose à faire, alors que personne ne me le demande. Et peut-être qu'un autre de mes collègues de travail aurait dit: « Écoutez madame, il faut revenir lundi! » ou: « Je ne peux rien faire pour vous, merci, au revoir. » Mais là ce n'est pas la syndicaliste qui a parlé dans ma réaction. C'est juste une fille qui voit une femme en face d'elle qui est en train de crever quoi, à l'intérieur. Ce n'est pas possible! C'est un être humain face à un autre être humain. Et je ne sais pas, ce sont mes valeurs, c'est ma façon d'être et c'est ma conscience! Mais en même temps, ce n'est pas le cadre du syndicat. Ce n'est pas mon job! Et quelque part, mon job, je ne sais pas ce que c'est. » (Sylvie Grand, Unia)

Malgré la violence quotidienne des relations professionnelles à laquelle les syndicalistes s'exposent, les normes virilistes occultent la dimension psychologique de ce type de relation de face à face et font que du point de vue de l'organisation, il est attendu que les secrétaires sachent gérer et mettre la distance nécessaire. Soucieux de marquer les limites qu'il assigne au métier, un dirigeant syndical nous déclare qu'être syndicaliste ce n'est pas être « mère Teresa » et un responsable du personnel nous affirme: « Quand on fait ce travail-là, moi je dis toujours aux secrétaires syndicaux: “Vous n'êtes pas des juristes ou vous n'êtes pas des assistants sociaux, mais des secrétaires syndicaux, ne vous laissez pas absorber par le droit ni par l'assistance” » (Alain Trät, Unia). Or, une secrétaire syndicale du SSP souligne la nécessité qu'elle aurait d'être formée à cela :

Une autre chose qui me touche plus que les heures supplémentaires ou autre, c'est la détresse que je rencontre quotidiennement. Et je pense que si je devais demander un truc à mon employeur donc au comité, ce serait peut-être qu'on reçoive justement une formation sur « comment gérer la détresse », des choses comme cela. Peut-être que mes collègues ils en ont un peu moins besoin, je ne sais pas, mais en tout cas pour la santé, le secteur que j'ai, c'est [nécessaire]... J'ai des dames aussi qui viennent parfois ici pour une question de droit du travail et elles finissent par me raconter des histoires familiales, des choses qu'elles vivent. Donc, après, c'est vrai que je les

oriente vers l'organisme adéquat, pour ces problèmes de... parce qu'il y a des problèmes de violences conjugales, des violences avec leurs enfants, des fois, qui sont extrêmement violents avec elles. Enfin, des choses comme cela. C'est vrai que cela dépasse des fois le cadre syndical. Mais... donc du coup, je gère en leur disant que je vais appeler le centre en disant: «Vous y allez maintenant. On prend rendez-vous.» Et je me décharge de cela de cette façon. Mais, ce moment, je l'ai quand même vécu et l'histoire de cette dame, je l'ai quand même entendue, parce que je ne vais pas lui dire: «Ça, ce n'est pas syndical, donc je ne veux pas savoir.» (Lucia Corona, SSP)

Au final, si la défense individuelle a toujours fait partie du travail syndical, elle prend une tournure particulière dans les secteurs comme le tertiaire ou les soins privés. Les dossiers individuels y sont nombreux, le rapport au syndicalisme des membres est axé sur la délivrance de services. Le traitement quotidien de ces dossiers est chronophage, difficile émotionnellement et peut parfois donner un sentiment d'impuissance. Des formes de cynisme, d'humour (noir) et d'autodérision peuvent aider à inhiber ce désarroi, à compenser les tensions qui scandent l'exercice de la profession³⁹.

RECRECUTER DES MEMBRES, CONSTRUIRE L'ORGANISATION

Nous avons souligné déjà combien le paysage syndical suisse est marqué par une hémorragie des effectifs. Cette situation fait peser une menace sur le maintien de l'activité syndicale, car les fédérations se financent pour une part significative grâce aux cotisations⁴⁰. La valeur accordée aux cotisations par les dirigeant-e-s se mesure à la lecture du livre paru en 2014 pour célébrer les dix ans d'Unia et intitulé *Une nouvelle dynamique syndicale. Dix ans d'Unia*. Le président de l'USS y déclare:

Unia a eu des années difficiles. Mais maintenant, il démontre que la perte de membres peut être stoppée et renversée. C'est décisif pour tout le mouvement syndical: on s'éloigne du traumatisme des

39. Sur l'humour comme forme d'apatation au métier syndical, cf. Ehemann, 2019, pp.82-84.

40. Le financement est différent suivant les organisations. Certaines d'entre elles, Unia en particulier, disposent d'une fortune (en partie investie dans des biens immobiliers et en partie placée en bourse). Les contributions de solidarité de certaines CCT amènent aussi un financement très important dans certaines fédérations, les rendant fortement dépendantes de la signature d'une convention.

dernières décennies qui ont été difficiles, les syndicats ne faisaient que perdre des membres, ou dans le meilleur des cas, parvenaient à maintenir leurs chiffres parce que les secteurs dans lesquels ils étaient traditionnellement forts rétrécissaient.⁴¹

Un des critères d'évaluation du travail des permanent-e-s est le nombre d'adhésions réalisées. À Unia, il s'impose par des injonctions claires: des quotas individuels fixés à chaque secrétaire par sa hiérarchie et régulièrement contrôlés. Les permanent-e-s recrutent environ 75 % des membres de l'organisation (20 % le sont par des membres et 5 % d'adhésions se font de manière indépendante), avec environ 15 000 nouvelles recrues par an. Au SSP, les instances mesurent très fréquemment l'évolution du nombre de membres sans toutefois le faire peser uniquement sur le ou la secrétaire. Cet aspect du travail syndical semble avoir modifié l'organisation du travail, et les perceptions qu'ont les secrétaires de leur métier et des gratifications retirées.

À Unia, le *modus operandi* varie selon les secteurs. Dans la construction, il s'agit d'abord d'identifier les chantiers en cours, souvent au terme de maraudes en voiture. L'accès aux chantiers est rarement fermé aux secrétaires et ils peuvent facilement y circuler, même si parfois l'arrivée d'un-e chef-fe de chantier peut interrompre la visite. En tenue de travail avec bottes de chantier et casques, les secrétaires passent d'un site à l'autre pour aborder les travailleurs. Il est rare que personne n'y soit syndiqué et, le cas échéant, il y a toujours des ouvriers qui ont entendu parler des syndicats. Une des difficultés rencontrées tient à la communication, du fait de la présence de nombreux ouvriers d'origine étrangère parlant presque exclusivement l'espagnol, le portugais, le serbo-croate ou le polonais⁴². Dans le tertiaire, le travail de terrain se fait par la visite des magasins ou des restaurants. L'accès y est autrement plus difficile. Quasiment impossible dans les supermarchés où les services de sécurité barrent l'accès, il dépend ainsi du bon vouloir des gérant-e-s qui, souvent, s'y opposent. Lorsque cela est possible, les secrétaires choisissent, contrairement aux visites sur les chantiers, de se présenter sans signes extérieurs permettant de les identifier (T-shirts avec logos

41. Unia 2014, p. 106.

42. Les syndicats essaient donc de recruter des secrétaires parlant au minimum une des langues principales des chantiers, mais ce n'est de loin pas le cas pour l'ensemble des permanent-e-s de ce secteur.

voyants, etc.). Mais surtout, dans la vente, peu de personnes sont syndiquées et, la plupart du temps, il s'agit de commencer par expliquer ce qu'est un syndicat avant d'entamer un dialogue. Si les formulaires d'adhésion sont remplis directement sur les chantiers dans la construction et l'artisanat, dans le tertiaire, les secrétaires essaient plutôt d'obtenir des rendez-vous en dehors des heures de travail avec une personne intéressée pour discuter de l'adhésion, soit un surcroît de travail. Dans l'industrie, le travail de terrain passe essentiellement par les liens entretenus avec les militant-e-s dans les commissions du personnel. Les secrétaires sont tout de même présent-e-s régulièrement à l'entrée des usines pour distribuer le journal syndical ou des tracts. Plus que dans d'autres secteurs, les contacts avec les salarié-e-s sont rythmés par les élections dans les commissions du personnel des entreprises et par les négociations annuelles où le ou la secrétaire accompagne la préparation. C'est que l'entrée dans les usines est la plupart du temps strictement interdite. La prise de contact ne peut donc se faire qu'aux portes des établissements et il est très fréquent que le travail de recrutement soit délégué aux personnes dites « de confiance », qui acceptent de distribuer les informations syndicales dans l'entreprise et cherchent à syndiquer des collègues.

J'ai une technique que personne ne veut suivre. Je fais du fric moins direct. C'est-à-dire que je passe par des militants. Parce que j'ai un bon feeling avec... peut-être par mon apprentissage, mon éducation. J'ai un groupe de 17 militants, ils me ramènent des adhésions. J'en fais zéro. Donc moi on me fout la paix parce que ça rentre, je suis là, je suis bientôt à 60 adhésions alors que je dois en faire 100 sur l'année. Donc moi on me fout la paix. (Arthur Genoud, Unia)

Dans l'industrie tu as un contexte particulier. Les entreprises sont fermées. Et nous en tant que secrétaires syndicales nous ne pouvons pour ainsi dire pas entrer avec notre propagande. Alors nous devons faire activement du recrutement devant les portes ou justement de manière indirecte à travers les personnes de confiance. Ça signifie que mon travail consiste à soutenir les personnes de confiance avec les représentant-e-s du personnel, donc renforcer les commissions du personnel ou soutenir les élections, que nous puissions assurer que les candidats sont soutenus pendant l'élection, durant la campagne, que nous puissions nous assurer qu'Unia

a un haut pourcentage ou est même représenté à 100 % c'est de ça qu'il s'agit. [...] Nous avons dit à plusieurs de nos personnes de confiance: si vous faites des adhésions s'il vous plaît, donnez-les-nous et ne les envoyez pas directement. (Gretchen Roth, Unia)

Enfin, les adhésions se font aussi dans les temps chauds de la mobilisation collective, lors de grèves, au moment de licenciements collectifs. Ainsi lors des deux grèves de Swissmetal à Reconvilier, Unia déploie avec succès des efforts pour syndiquer, ou encore lors de la mobilisation autour de Novartis, moment où, nous dit une secrétaire, «le syndicat doit faire un maximum d'adhésions. Dans les manifs, durant les trajets, les secrétaires syndicaux doivent essayer de faire adhérer des gens et il y a un comptage (avec des objectifs) de combien de gens tu dois faire adhérer.» (Camille Graff, Unia) Idem en 2008 à Bellinzone, au Tessin, durant la longue grève des ateliers de maintenance des locomotives, qui a vu de nombreuses mobilisations de soutien converger sur Unia.

Au SSP, l'organisation du travail ne permet pas le travail intensif et quotidien de recrutement et de présence sur le terrain. Les secrétaires, en général trois ou quatre par région, la plupart à temps partiel, sont en charge de plusieurs secteurs. Le temps passé sur le terrain est limité et s'organise presque uniquement autour de groupes actifs sur les lieux de travail, de présence à des assemblées syndicales ou à des négociations. Les adhésions se font donc au gré du travail syndical quotidien décrit plus haut, appuyé parfois par le recours à des propagandistes.

LES PROPAGANDISTES

Dès les années 1980, plusieurs syndicats ont mis en place un système de permanent-e-s qui se spécialisent ou sont engagé-e-s comme propagandistes à temps plein, avec des objectifs de syndicalisation beaucoup plus élevés et un mode de fonctionnement en solo. Ces types de postes existent dans la plupart des grandes fédérations syndicales, qui parfois même, depuis quelques années, ont recours à des recruteurs indépendants liés par un contrat de prestations.

Exemple 1 : à la fin des années 1970, la FCTP lance le projet « pompier » pour faire face à une hémorragie de membres.

C'était, nous déclare un secrétaire, « une tentative de faire un projet spécial de recrutement de membres. Et donc avec un collègue nous avons été engagés et avons essayé de syndiquer de nouvelles entreprises. Et aussi d'y faire des conventions et nous avons réussi à le faire dans deux trois entreprises du textile, dans l'Oberland zurichois en particulier. La première année nous avons fait environ 300 adhésions. » Le problème est que l'industrie du textile va mal : « Tu fais adhérer des gens, mais cinq ans plus tard, l'entreprise ferme, et donc... »

Exemple 2 : au début des années 1990 au SSP, la centrale finance des postes de recruteurs au niveau des régions. « Il y a eu l'opportunité, ils avaient recruté ce qu'ils appelaient à l'époque une propagandiste, qui était engagée pour une année renouvelable une fois, je crois, pour faire du recrutement. Cette personne a très vite quitté. Ce qui fait qu'ils étaient restés en plan. C'était un subventionnement qui venait de la centrale de Zurich, donc en plus de la personne, ils perdaient aussi le subventionnement. » (Célia Gotlich, SSP).

Exemple 3 : un propagandiste spécialisé a été engagé récemment pour recruter sur les chantiers et dans l'industrie. Il se présente lors d'une réunion d'un comité régional à laquelle l'une d'entre nous assiste : le responsable régional l'introduit en disant que c'est le nouveau collaborateur, engagé par trois régions. Le recruteur détonne par son âge, mais aussi par son style. Il a des piercings voyants, est habillé très « à la mode », a des tatouages apparents, les sourcils épilés fins. Il a un look jeune, branché, rebelle et un peu androgyne. Il est là depuis trois mois et a déjà fait 25 à 27 adhésions environ en sachant qu'il a un objectif de 150 par an. Le recruteur explique son parcours : il vient de la vente. Pour lui, dans le recrutement, il s'agit aussi de vendre quelque chose (une adhésion syndicale) même si ce n'est pas un produit. Il montre très concrètement comment il aborde les travailleurs sur les chantiers. Pour s'appuyer sur du concret, il utilise un classeur avec des notes, des illustrations et des graphiques censés montrer ce qu'est un syndicat. Il a aussi regroupé sous forme de petits schémas les informations sur les services, les CCT, les cotisations, les formations, etc.

L'importante décentralisation du pouvoir au SSP et le fonctionnement moins hiérarchisé qu'à Unia mettent une pression moindre sur les secrétaires. L'enjeu est plus collectivisé et le poids repose d'abord sur l'ensemble d'une section, militant-e-s et secrétaires compris. L'injonction au recrutement n'est pas imposée du haut par l'organisation, mais pèse directement sur les individus face à la menace que représente la fonte des effectifs, régulièrement présente dans les discussions. Cette manière de cadrer le travail syndical est aussi directement associée par certaines secrétaires du SSP au côté « plus démocratique » et « plus militant » du syndicat. Les menaces de sanctions et leur application, qui existent à Unia en cas de recrutement insuffisant, ne pèsent pas de la même manière au SSP. C'est le comité de région et son bureau qui, à partir des finances d'une région, peuvent prendre des mesures, comme de relever le niveau des cotisations mensuelles pour les membres ou la menace de diminution de la masse salariale. Il arrive aussi que l'un-e ou l'autre secrétaire, ou personnel administratif, diminue son taux d'emploi, de manière plus ou moins volontaire. Ainsi Arianne Schwartz, secrétaire administrative au SSP, travaille à 60 %, mais doit descendre son taux à 50 %. Il fut un temps où elle travaillait à 80 %. Elle n'a pas d'autre occupation professionnelle rémunérée, mais en recherche une pour compléter son salaire qui a fondu avec la baisse de son taux d'engagement. Lorsqu'on lui demande si c'est elle qui a souhaité diminuer son temps de travail, elle répond : « Nous économisons, tu sais. » Au niveau de la réalisation du travail, pour elle, « 50 % c'est la limite inférieure ». La personne avant elle travaillait à 80 % et sa collègue secrétaire administrative à 70 %. Le secrétariat administratif de la région disposait donc d'un taux total de 150 %. Désormais, elles n'ont plus que 110 % à se répartir, mais doivent effectuer les mêmes tâches.

À Syna, on se trouve dans une configuration similaire au SSP. La perte de membres peut mener directement à des difficultés financières qui se répercutent sur une région ou sur des sections. L'injonction à recruter pèse aussi sur les secrétaires syndicaux-ales, même si la pression est plus collectivisée.

À Syna, tu as un pourcentage par année que tu ne dois jamais réduire. Tes membres sont peut-être 1 %. Dans ce cas ils ne s'intéressent pas à combien tu fais de membres, mais à combien aussi sont partis. Par exemple si tu fais un ou deux membres, mais que

quatre partent, dans ce cas tu es en négatif. C'est pour ça. Je ne parle jamais de mes objectifs, mais des objectifs de ma région : avoir un solde positif. Nous sommes une région frontalière. Nous avons beaucoup de frontaliers et... aujourd'hui ils sont membres et demain ils envoient leur démission et c'est fini. [...] Les Allemands ou les Français viennent travailler temporairement et ensuite pendant l'hiver, il n'y a presque plus de travail. Ils vont au chômage en France ou en Allemagne et chez nous ils sont déjà loin. (Mauricio Rodriguez, Syna)

À l'interne, en particulier à Unia, où la politique managériale la plus forte est mise en œuvre par les directions, des voix contestataires s'élèvent face à une telle situation. En premier lieu, certains-e-s relèvent le décalage entre la représentation du syndicalisme que cherche à véhiculer l'organisation et la réalité quotidienne à laquelle les secrétaires sont confronté-e-s :

On passe notre temps à répéter aux gens qui adhèrent : « Nous ne sommes pas une protection juridique low cost », mais quoi qu'il en soit, c'est quand même ce que l'on est. Il faut aussi accepter cette réalité. Parce que c'est comme cela que les gens nous voient, et c'est pour cela que les gens viennent nous voir. Des personnes qui adhèrent à ce syndicat par « conscience syndicale » réelle, oui il y en a peut-être chez les maçons, mais il n'y en a pas des masses quoi. En tout cas dans le tertiaire où je travaille, ça n'existe pas. (Sylvie Grand, Unia)

Mais plus profondément encore, c'est l'estime de soi liée aux représentations du métier comme activité politique et vocationnelle qui peut être sérieusement écornée par la politique de recrutement. Un dirigeant syndical écrit :

Beaucoup de secrétaires syndicaux entrent à Unia avec l'idée de combattre les injustices, pouvoir faire du bien, soutenir les membres, changer le paysage politique. Que le recrutement de membres avec les objectifs chiffrés soit autant au cœur de leurs activités, et qu'ils soient surtout mesurés à ça les désillusionne. Le recrutement syndical s'éteint avec le temps. Les régions commencent chaque année à nouveau de très loin en bas et doivent compenser des centaines de membres démissionnaires jusqu'à ce qu'elles soient seulement à

nouveau à zéro. Nous donnons peu de valeur au thème du recrutement des membres. Nous recrutons chaque année plus de 20 000 nouveaux membres. Un travail énorme qui est peut-être (trop) vu comme allant de soi? (Lukas Moser, Unia)

Plusieurs fois, des rumeurs de pratiques de mise sous pression des secrétaires nous sont rapportées :

J'ai participé au début quand j'étais à Unia à des cours donnés à Berne où c'est complètement de la folie. C'est-à-dire qu'on va apprendre aux gens à faire du démarchage par téléphone le soir. Des techniques à prendre le numéro de plaque sur le parking pour rechercher le numéro des travailleurs pour leur téléphoner et leur demander s'ils ne veulent pas un rendez-vous avec le syndicat pour les syndiquer. Ils ont appliqué cette méthode drastique où les gens devaient faire tant d'appels, noter telle... moi j'ai refusé dès le début. (Arthur Genoud, Unia)

Dans une région, les secrétaires syndicaux ne pouvaient pas venir travailler avant d'avoir recruté au moins une personne. Donc, chaque matin, ils doivent aller recruter une personne avant de pouvoir aller travailler! [...] Si quelqu'un vient te voir parce qu'il a un problème et que tu arrives à régler ce problème, ce n'est pas du tout valorisé. Ce qu'ils veulent, c'est faire des membres. (Gisèle Grand, Unia)

Un enquêté nous dit que dans une région, s'affichait autrefois un graphique « meilleur recruteur » du mois où étaient classés les secrétaires en fonction du nombre de recrutements. Ces pratiques sont également questionnées par une secrétaire syndicale à propos des adhésions nombreuses qu'il est toujours possible de réaliser en période de conflit et tout particulièrement de licenciement collectif:

Moi personnellement je trouve ça... Tu vois les gens dans la misère menacés par des renvois collectifs et là de dire encore: «Maintenant deviens membre.» Je trouve cela personnellement très discutable même si la direction régionale nous dit, bien sûr: «Bon alors, là, c'est le moment.» Je comprends qu'il s'agit d'obtenir du soutien juridique pour les personnes, mais en fait j'aimerais que les gens deviennent membres avant d'être licenciés. Parce qu'Unia ne peut

pas non plus tout faire. Nous sommes forts autant que l'est la délégation du personnel... ce sont toujours eux les premiers partenaires de négociation. Nous n'arrivons que plus tard et quand ils ont déjà épuisé les recours, lorsque nous ne pouvons en général plus sauver grand-chose. (Martine Pernoud, Unia)

Mais on nous fixe chaque année, donc de toute manière ton évaluation est chaque année mauvaise parce que tu n'as pas atteint tes objectifs. Mais parce que chez Unia, objectif 1 c'est recrutement, 2 c'est recrutement, et 3 c'est recrutement. Après tout ce que tu fais comme bon travail... ça ne les intéresse pas, eux. Tu dois prendre ton bâton de pèlerin, enfin je dirais plutôt ta serviette de témoin de Jéhovah. Et puis y aller... Le leitmotiv d'Unia, c'est quotas, quotas, quotas, quotas. Et... et moi, je me refuse, parce qu'alors c'est vrai que certains font une quantité d'adhésions, mais ils adhèrent tout et n'importe quoi, et après ça fait une quantité de démissions aussi. Voilà. Et... ce qui manque je trouve, c'est ce côté un petit peu éthique. Dans le syndicat. On manque d'éthique. Avec comme résultat au final une organisation qui dit ce qu'il faut faire aux entreprises, mais ne se l'applique pas. Alors d'un côté, on te dit il faut aller faire la grève, il faut lutter pour réclamer les droits élémentaires ou syndicaux de certaines personnes, et puis à l'interne si on peut nous les... sucrer, on le fait. Et ça, c'est difficile à avaler en tant que... pour moi c'est extrêmement difficile : et puis ça ne se retrouve pas que là. Entre se battre le 14 juin pour l'égalité salariale, et puis souffrir de discriminations, lutter contre le mobbing et le harcèlement sexuel en disant, faites le pas, dénoncez aux syndicats et puis que chez nous, on est harcelés, mobbés, voilà. Tu vois, c'est un peu ça, ce Janus-là, à deux têtes, d'un côté, c'est ce qu'on montre dans la presse, et puis le côté sombre, c'est un peu la guerre des étoiles. C'est un peu Dark Vador. Le côté obscur d'Unia est très obscur. (Marie Clavien, Unia)

Il n'est dès lors pas totalement étonnant que le recrutement ait été à l'origine de tensions internes très fortes dans certaines régions comme en témoigne cet extrait d'une lettre de secrétaires syndicaux adressée à la direction d'une région d'Unia en 2010 :

Un autre problème qui pèse actuellement, c'est le manque de respect et de reconnaissance envers la valeur de notre travail. Certes, la région est dans les chiffres rouges en ce qui concerne le nombre

de membres. Mais cela ne justifie pas à nos yeux que le nombre d'adhésions et l'état des finances prennent une importance telle qu'ils occultent les autres aspects du travail syndical. Ainsi, il semble que nous sommes jugés sur notre seule capacité à recruter, quelles que soient la quantité et la qualité du reste de notre travail (commissions paritaires, licenciements collectifs, plans sociaux, dossiers individuels). Si nous sommes bien évidemment conscients qu'Unia a besoin de membres, nous ne pouvons pour autant cautionner la logique actuelle de chasse aux adhésions à tout prix. En 2009, nous avons réussi à syndiquer plus de 770 personnes, ce qui représente un gros travail. Et pourtant, nous n'avons pas réussi à endiguer l'hémorragie, et à boucler sur un solde positif, ce qui nous a valu des remontrances. Nous avons l'impression de mener une quête inutile et dénuée de sens qui consiste à compenser les démissions par de nouvelles adhésions. Lorsque toute une région se donne à fond pour ramener un maximum d'adhésions, il est clairement démotivant de savoir que cela ne suffira pas à terminer sur un solde positif – et que nous en serons rendus responsables! Face à ce problème, les seules mesures que la direction semble vouloir prendre sont d'augmenter encore la pression sur les secrétaires syndicaux. Comme si nous ne ramenions pas assez d'adhésions parce que nous ne nous donnons pas assez pour cela! À ce propos, nous ne saurions en aucun cas tolérer les menaces qui ont été proférées par l'administrateur lors de la dernière coordination syndicale, à savoir que si davantage d'adhésions n'étaient pas réalisées, des licenciements seraient prononcés. Un tel discours est digne d'une entreprise néolibérale et non d'un syndicat!

Face à cette situation, les secrétaires déploient parfois des stratégies de résistance. Par exemple lors d'un pot de départ d'une secrétaire, nous avons pu assister à une discussion entre le responsable de région et une secrétaire syndicale de l'industrie à propos des mérites respectifs des objectifs d'équipe et des objectifs individuels. Le responsable régional défend le principe des objectifs individuels. Mais une fois partis, les secrétaires nous confient que dans l'industrie, de toute manière, ils se passent les membres entre eux. La personne qui en a le plus en donne aux autres. Tout en se plaignant du fait que lors de grandes mobilisations comme dans le cas de licenciements collectifs ou de fermeture d'une usine, le ou la secrétaire en charge du dossier fait un grand nombre d'adhésions alors « bien sûr,

évidemment ce n'est pas juste parce qu'en attendant, on se chargeait de tout le reste du fonctionnement, l'administratif, etc. de toutes les autres entreprises que celui qui ne fait pas assez de membres doit normalement gérer. Ce qui ne va pas.» Pour finir, il faut rappeler que le recrutement se joue dans un contexte de concurrence entre les fédérations syndicales, ce qui rajoute de la difficulté et du stress. Pendant longtemps et avant les fusions, elles l'étaient même au sein d'une même faïtière. Désormais, c'est principalement entre les syndicats de l'USS et de Travail.Suisse que le jeu de la concurrence prend place, comme l'indique cette blague usuelle à Unia: «Le matin, il faut vous lever tôt pour arriver au travail et avoir déjà volé un membre de chez Syna [le syndicat concurrent].» Dans les entretiens, on retrouve souvent le discours affirmant que «l'important est qu'un·e salarié·e soit syndiqué·e». Dans la pratique, en notre présence, certain·e·s secrétaires appliquent en effet ce principe. Mais parfois, ce discours bienveillant laisse place à des pratiques moins angéliques comme le souligne cette secrétaire de l'OCST :

Quand tu es en train de faire une manifestation commune et tu te balades et découvres que... ceux d'en face (Unia) sont en train de convaincre certains de se désaffilier. (...) Il y a des personnes avec lesquelles nous collaborons, surtout dans l'industrie, en revanche, dans les autres secteurs, nous sommes effectivement aux antipodes, très aux antipodes. (Julia Rittrovato, OCST)

L'APPRENTISSAGE DU MÉTIER

L'on peut considérer qu'une institution est une organisation de rôles distincts et hiérarchisés auxquels les membres doivent se conformer. L'intériorisation de ces rôles passe par des mécanismes d'apprentissage et de socialisation secondaire dont il faut étudier la prégnance – de l'alternation, ou bouleversement identitaire, aux adaptations stratégiques et distanciées – et la durabilité, du point de vue des conséquences biographiques dans l'ensemble des sphères de vie. Une telle approche permet de penser l'effet propre de l'exercice du métier sur les individus conformément à l'idée selon laquelle les rôles endossés et les tâches accomplies peuvent avoir des effets transformateurs plus ou moins durables sur les personnes⁴³. Ici, la notion de «carrière

43. Gerth et Wright Mills, 1954, p. 173.

morale» forgée par Goffman (1963), qui entend tout simplement désigner les effets de l'engagement dans la durée, se révèle particulièrement utile pour penser le façonnage institutionnel, en lien avec la question de la sélection des personnes.

Si cet intérêt pour les effets socialisateurs de l'engagement syndical doit beaucoup à la perspective des carrières militantes et donc à l'intérêt pour l'étude des facteurs de maintien de l'engagement, elle renvoie aussi aux travaux sur les conséquences biographiques de l'engagement⁴⁴ ainsi qu'aux travaux sur les « usages » des institutions dont l'un des attendus est de montrer qu'« une institution n'existe concrètement que par les activités de ceux et celles qui se réclament d'elle »⁴⁵. Dans cette tradition, l'on songe d'abord au livre pionnier de Francine Muel-Dreyfus, qui montre comment les rôles endossés le sont au terme d'une lutte entre l'individu et le rôle. L'auteure parle d'un « travail d'invention » pour désigner la manière dont dans le temps les positions assignées – qu'elles soient naissantes ou instituées – peuvent être occupées de façon nouvelle, et donc « redéfinies en tant que positions, à la fois parce qu'elles tiennent de leur histoire une relative malléabilité autorisant la redéfinition, et parce qu'elles attirent, à un moment donné, des individus qui y importent de nouveaux systèmes d'aspiration »⁴⁶. C'est à ce prix que l'on peut envisager théoriquement le changement au sein des organisations étudiées, notamment une éventuelle transformation des rapports de genre explicable empiriquement par les déplacements sexués des attributions générées de rôles, à la fois sous l'effet de transformations macro-sociales⁴⁷ et de changements d'équilibre recherchés ou non voulus dans les groupements⁴⁸. Dans ce qui suit,

44. Pour une revue: cf. Fillieule, 2005; pour des analyses récentes dans cette perspective: Fillieule *et al.*, 2018; Fillieule et Neveu, 2019.

45. Lagroye, 2006 p. 16, cf. également Lagroye et Siméant, 2003, p. 63; Lagroye et Offerlé, 2011.

46. Muel-Dreyfus, 1983, p. 7.

47. Retenant en cela la leçon de Bourdieu quant à l'importance de l'état des champs dans la détermination des relations entre propriétés sociales et pratiques politiques: « La relation statistique entre la classe sociale d'origine et la carrière, le poste occupé ou la manière de l'occuper varie au cours de l'histoire, les mêmes dispositions pouvant conduire à des positions et à des prises de position différentes, voire opposées, dans des états du champ différents. » Saint-Martin et Bourdieu, 1982, p. 4. Pour une mise en pratique remarquable de ces préceptes dans leur analyse des transformations du Parti socialiste français, voir Lefebvre et Sawicki, 2006.

48. Il faut en effet inclure dans l'étude de la transformation des champs, « la manière selon laquelle se trouve réglé, en qualité et en quantité, le flux des nouveaux entrants » (Saint-Martin et Bourdieu, 1982), ce qu'autorisent les enquêtes prosopographiques et surtout les méthodes longitudinales permettant de travailler sur les flux de membres, Fillieule, 2001; Fillieule et Blanchard, 2007; Fillieule *et al.*, 2018. Nous y reviendrons au chapitre final.

nous nous centrons sur la transmission et l'apprentissage du métier syndical, *via* la formation syndicale formelle et les diverses formes d'apprentissage sur le tas.

Multiforme, évoluant sans cesse, la « formation syndicale »⁴⁹ est complexe à saisir, notamment parce que le registre de la formation est l'objet d'investissements pluriels et en partie contradictoires : entre renforcement de la professionnalité syndicale et sensibilisation au dévouement militant, entre renforcement de l'autorité organisationnelle et développement personnel. Elle est d'autant plus difficile à saisir que l'essentiel de l'apprentissage se fait « sur le tas », dans la pratique quotidienne du métier. Il n'en reste pas moins qu'une partie de l'apprentissage passe par une formation institutionnalisée sur laquelle nous nous arrêterons d'abord dans la mesure où elle « est au carrefour des enjeux idéologiques et organisationnels, à la jonction des individus et de l'institution : elle constitue, de la sorte, un observatoire des transformations du syndicalisme autant que des apprentissages militants »⁵⁰. Toujours avec Nathalie Ethuin et Karel Yon l'on peut donc considérer que la formation est de l'*idéologie matérialisée*. Elle fonctionne ainsi comme « dispositif d'administration du sens syndical »⁵¹ explicitement orienté vers la transmission de savoirs, constituant ainsi « un idéal-type des modes de socialisation par "inculcation idéologique-symbolique" de croyances »⁵². Loin de se réduire à des contenus techniques, elle permet aussi de promouvoir une culture d'institution et de transmettre une identité syndicale spécifique, distincte de l'identité des organisations concurrentes⁵³.

LA FORMATION SYNDICALE INSTITUTIONNALISÉE

Les travaux sur la formation syndicale, son histoire, ses modalités de fonctionnement et ses effets sur le travail et les idéologies syndicales sont encore rares en Europe et inexistantes concernant la Suisse⁵⁴. Or, celle-ci s'y caractérise par un certain nombre de spécificités. Au Royaume-Uni, la formation syndicale est réservée aux détenteurs

49. Entendue comme « les dispositifs mis en œuvre par les organisations syndicales pour assurer auprès de leurs membres l'apprentissage des connaissances et techniques jugées nécessaires à l'activité syndicale », Ethuin et Yon, 2010, p. 11.

50. *Ibid.*, p. 4.

51. Hastings, 2001.

52. Lahire, 2002, cité in Ethuin et Yon, 2014, p. 15.

53. Ethuin et Yon, 2014, p. 28.

54. Pour une comparaison sur 15 pays européens, voir Bridgford et Stirling, 2000. Sur la France, voir Ethuin et Yon, 2014.

de mandats syndicaux, elle est confiée à des éducateurs extérieurs et doit porter sur des thèmes qui touchent exclusivement aux relations industrielles. La différence entre des dispositifs de formation externalisés et d'autres, internalisés, se retrouve dans l'opposition entre syndicalismes états-unien et canadien. En France, l'État accorde de fait aux seules confédérations syndicales représentatives le monopole de cette formation⁵⁵, tout en reconnaissant à chaque organisation sa pleine autonomie dans la définition des contenus, la sélection des stagiaires et l'organisation des sessions. En Suisse, une part de la formation syndicale est réservée aux salarié-e-s des syndicats, si bien que ce que l'on entend usuellement par formation syndicale ne se distingue pas ici de la formation professionnelle, laquelle renvoie plus généralement à l'acquisition et au perfectionnement des compétences et qualifications professionnelles. Enfin, l'éducation au syndicalisme, la formalisation du métier et sa reconnaissance ont pris une dimension inédite avec la création en 2009 d'un brevet fédéral (diplôme officiellement reconnu dans toute la Suisse, mis en place sous le contrôle de la Confédération) de spécialiste de la gestion et du développement des organisations syndicales.

Les deux grandes faïtières ont créé leurs propres structures de formation : dénommées aujourd'hui Movendo pour l'USS et ARC pour Travail.Suisse. La formation syndicale institutionnalisée suit la ligne de clivage qui divise historiquement les syndicats chrétiens et ceux de tradition socialiste. Même la mise en place d'un brevet fédéral de gestionnaire des organisations syndicales n'a pas donné lieu à une collaboration entre les deux instituts. Cette séparation nette reflète bien les enjeux identitaires et politiques de la formation syndicale. Les organisations du côté de l'USS semblent même plus enclines à collectiviser la formation avec des ONG plutôt qu'avec Travail.Suisse :

L'USS organise ce brevet fédéral, c'est sa responsabilité. À un moment donné pour ouvrir le champ des candidats potentiels, on avait essayé de trouver un autre type de brevet pour aller du côté des ONG. On se disait que ça serait vraiment intéressant. Parce que de temps en temps on en a eu des gens des ONG. Pourquoi pas... Caritas, l'Eper (Entraide protestante suisse), même les

55. Guilbaud, 2003.

trucs un peu chrétiens, mais avec lesquels les syndicats collaborent sur pas mal de champs d'activités. Et Syna ou Travail.Suisse enfin les syndicats de Travail.Suisse. Alors là il y a eu un nîet absolu. De l'USS, mais aussi commandité par les fédérations. (Anne Hollenweg, responsable formation à Movendo)

L'institut de formation de la Fédération des syndicats chrétiens a été créé en 1973, notamment sous l'impulsion d'Erwin Müller, responsable des finances au sein du CSC. L'assemblée constituante du 19 décembre 2001 formalise sous la forme d'une association l'institut de formation ARC qui est « une entité autonome au sein de l'organisation créée par Travail.Suisse et ses associations partenaires »⁵⁶. Au-delà, nous connaissons peu de choses sur l'histoire de la formation syndicale du côté des syndicats chrétiens.

En plus de la faîtière syndicale Travail.Suisse, trois de ses principales fédérations constituent ARC: Syna, Transfair, le SCIV⁵⁷. C'est le responsable de la politique de formation de TS qui dirige l'institut de formation. Les autres membres du comité directeur en 2015 sont des représentant·e·s permanent·e·s – et non des militant·e·s – des syndicats membres. ARC collabore avec l'OCST qui, bien que faisant aussi partie de TS, dispose de son propre centre de formation professionnelle (CFP) et d'une société de services (Format Lingua Sagi), offrant des cours de langue, d'informatique, de comptabilité, de secrétariat ainsi que des formations continues liées aux domaines professionnels des travailleurs. En outre, plusieurs des secrétaires syndicaux de l'OCST les mieux placés dans la hiérarchie ont suivi une formation diplômante dispensée pendant trois ans par un professeur de politiques sociales de l'Université de Genève, Jean-Pierre Fragnière, licencié en théologie de l'Université de Fribourg. Cette configuration est révélatrice du caractère peu centralisé de TS et de la forte autonomie de ses composantes.

ARC se donne deux missions principales: la formation des travailleur·euse·s, proposée à des conditions avantageuses aux membres des organisations constituantes et des cours d'introduction et de formation continue à l'intention des syndicalistes

56. Portrait de l'institut de formation ARC en ligne: <http://formation-arc.ch/fr/> (consulté en juin 2015).

57. Hotel & Gastro et swissPersona ont un statut particulier. Les cours pour leurs membres ne sont pas entièrement payés par la fédération. Les membres ont simplement un rabais de 100 fr. sur les cours (qui reviennent à 350 fr.).

cadres de différents niveaux. Il n'y a pas de séparation de l'offre de formation à destination des militant·e·s ou des permanent·e·s. Les interviews montrent qu'il n'existe pas de cursus formalisé pour les permanent·e·s. Ils et elles peuvent assister à des cours pour se former s'ils ou elles le souhaitent. Un ancien secrétaire de Syna, longtemps militant puis permanent, relate qu'au moment de son engagement au début des années 1990, il obtient carte blanche pendant deux ans pour suivre toutes les formations qu'il souhaite à ARC. Contrairement à ce qui se faisait par exemple à la FOBB, il n'y a pas de formation initiale interne. Le permanent Robert Oesch rapporte ainsi « être allé aussi souvent que possible » suivre des cours et « avoir, dans une période de temps relativement courte, vraiment pu apprendre beaucoup ». Pour traiter des thèmes qui ne sont pas liés directement à la pratique ou à la politique syndicale, il est fait appel à des experts externes aux organisations, souvent des « formateur·trice·s d'adultes » et à des cadres syndicaux·ales pour les autres cours qui touchent à des points cruciaux du travail syndical. Le cours sur la négociation de conventions collectives est ainsi dispensé par des cadres supérieurs de Syna, soit le président, les responsables des secteurs artisanat, services et industrie.

Du côté de l'USS, l'institut de formation Movendo est l'héritier d'une longue tradition de formation syndicale. Il remplace dès le 28 juin 2001, l'ancienne Centrale suisse d'éducation ouvrière (CEO) créée en 1912 par l'USS et le PS. Créée en 1946 par l'économiste socialiste Max Weber, secrétaire syndical élu au Conseil fédéral, la Fondation École syndicale suisse subventionne par des contributions annuelles la formation des secrétaires syndicaux·ales proposée par Movendo, ouverte à tou·te·s les militant·e·s et permanent·e·s des fédérations de l'USS. « Jusqu'en 2001, la CEO, mandatée par l'École syndicale suisse est chargée d'assurer la formation de la relève syndicale. »⁵⁸ La formation représente cinq semaines de cours bloc. Si la CEO assure une partie des cours, elle n'est pas la seule instance de formation ouvrière. En effet, les fédérations « organisent régulièrement des cours adaptés à leurs besoins particuliers »⁵⁹. Quatre-vingt-dix ans après la création de la CEO, dans un contexte de perte de vitesse des organisations syndicales et de fusions, un tournant majeur est pris avec la transformation de la centrale d'éducation ouvrière en institut de formation Movendo.

58. Hollenweg, 2012, p. 4.

59. Möri, 1962, p. 362.

« La réflexion visait à fonder un institut de formation commun, qui remplacerait tous les instituts de formation internes aux fédérations » (Anne Hollenweg, responsable de formation à Movendo). Comme à Arc, ce sont des responsables syndicaux-ales des principales fédérations qui constituent le comité directeur.

À Movendo comme ailleurs, un cloisonnement de plus en plus marqué se fait jour entre d'un côté des « professionnel-le-s du syndicalisme » et des militant-e-s suivant de moins en moins le *cur-sus honorum* menant du militantisme syndical à son exercice professionnel. Seuls deux cours du brevet, « histoire du mouvement syndical » et « économie politique » sont ouverts, à certaines conditions, aux militant-e-s qui sont de fait happé-e-s par toutes sortes de réunions, conférences et cours dans leurs régions et secteurs : « Leur disponibilité résiduelle est donc faible et elles-ils sont rares à suivre les formations de secrétaire syndical-e. »⁶⁰ Mais le fait qu'un cours par an soit offert fait office de rétribution de l'adhésion syndicale. Dans l'enquête de satisfaction conduite par Unia auprès de ses syndiqué-e-s, l'offre de formation arrive dans le groupe de tête. Les femmes syndiquées fréquentent d'ailleurs proportionnellement plus souvent que les hommes les cours Movendo avec une moyenne de 40 % des effectifs inscrits alors qu'elles ne représentent que 29 % des membres de l'USS.

Concernant la formation syndicale des permanent-e-s, dans les fédérations, il n'existe pas de modèle unique. Au SSP, les secrétaires ne doivent pas obligatoirement suivre de cours Movendo et la formation initiale se fait donc exclusivement « sur le tas » principalement par le biais des collègues ou des militant-e-s expérimenté-e-s. À Unia, une véritable injonction au professionnalisme apparaît dès le départ. Après un temps d'essai de trois mois où la formation des secrétaires se fait au poste de travail, quelques cours internes doivent être suivis. Ces cours sont presque essentiellement dispensés par des secrétaires syndicaux-ales de la centrale ou des secrétaires expérimenté-e-s. Ils couvrent en particulier le recrutement de membres, les conseils juridiques et la politique syndicale et inculquent donc autant des compétences techniques qu'une vision politique du syndicalisme et surtout du « rôle » de secrétaire syndical-e et de sa place dans l'organisation. À Unia, après la période de formation interne, la participation des secrétaires au cursus mène à

60. Hollenweg, 2012, p. 5.

terme au brevet fédéral de « spécialiste en gestion et développement des organisations syndicales » (GEDEon). La mise en place de ce brevet fédéral est un bon indicateur du processus de formalisation et d'uniformisation du métier de secrétaire. En effet, cela a impliqué de se doter d'une définition commune de ce qu'est ce métier et des compétences requises pour l'exercer :

Ce brevet fédéral, c'était un gros gros travail. On a vraiment dû mettre à plat tout le travail du secrétaire syndical. Toutes les facettes possibles et imaginables du travail du secrétaire syndical, se mettre d'accord entre les fédérations. Parce qu'entre les fédérations, les secrétaires syndicaux ne font pas le même boulot. Par exemple au SEV, tous les secrétaires syndicaux sont des secrétaires centraux. Ils sont très peu. Ils sont 12 ou 13 pour toute la Suisse et il y a beaucoup de travail qui est fait par les militants. La recherche de nouveaux membres, etc. c'est vraiment un travail militant à l'intérieur des structures. Donc eux, ils ne font pas du tout ça, tandis qu'à Unia, c'était une grosse partie de leur travail que de faire des membres! C'est même, des fois... (rire). Voilà. C'était hyper intéressant cette phase-là où il s'agit de tout mettre sur la table et voir où il y a des liens et comment on peut faire une formation qui soit utile. Qui ait la même utilité pour un secrétaire – à l'époque donc c'était FTMH – et FTMH et SIB déjà c'est deux mondes différents –. Ou SSP... SEV les postiers; enfin voilà quoi. (Françoise Uhr, responsable de Movendo)

La sélection des intervenant·e·s est faite en puisant dans les réseaux existant avec d'intéressantes différences régionales. En Suisse romande, on y trouve à la fois des « chercheurs de gauche » et des spécialistes « externes » ou internes aux organisations syndicales. En Suisse alémanique, les cadres syndicaux-ales sont moins nombreux à intervenir. La proportion de femmes est similaire. Contrairement à la Suisse romande, à l'exception d'une élue de l'Alliance verte (Grünes Bündnis), aucun·e politicien·ne n'enseigne à Movendo dans le brevet. Du côté germanophone, l'idée du « développement organisationnel » semble dominer, alors que c'est plutôt une conception de la formation comme l'une des « scènes légitimes du fonctionnement démocratique »⁶¹ qui prévaut en Romandie. Si

61. Ethuin et Yon, 2014, p. 30.

la plupart des secrétaires syndicaux-ales suivent quelques modules du cursus GEDEon, quatre ans après sa création en 2010, seuls 11 brevets ont été délivrés. Outre l'importance du *learning by doing* et le manque de disponibilité, des instituts externes proposent surtout en Suisse alémanique une offre concurrente de formations continues en management des organisations à but non lucratif (Management for NPO). Un diplôme dans un tel institut peut, pour des responsables à Unia, être financé par les syndicats.

APPRENTISSAGE DIFFUS ET FORMATION « SUR LE TAS »

Dans un contexte où la formalisation des dispositifs de formation est encore peu assurée, la plupart des secrétaires syndicaux-ales ont fait l'apprentissage du métier « sur le tas », selon des voies régies par la pratique et « une socialisation diffuse »⁶² assurée en premier lieu par les collègues plus ancien-ne-s. En elle-même, cette situation dit beaucoup des représentations et valeurs propres au métier syndical, de l'idéologie syndicale « en acte », dans les moments où elle s'incorpore plus ou moins heureusement et complètement au terme d'appropriations multiples⁶³. Nous avons peu eu l'occasion de suivre de jeunes secrétaires dans leurs premiers pas et donc d'observer la manière dont, au-delà des modalités techniques de la transmission, la formation sur le tas pouvait s'opérer. Mais les entretiens se révèlent assez prolixes sur la question et les récits d'apprentissage recueillis concordent sur plusieurs éléments. Les enquêtée-e-s indiquent d'abord que la formation se fait en effet par la pratique et ce quelle que soit la génération de la personne interrogée ou le syndicat considéré, même si pour certain-e-s cela s'accompagne d'un stage de quelques mois, dont à vrai dire les modalités ne sont pas bien différentes d'une formation sur le tas :

La formation? Sur le tas! Parce que quand tu es engagée tu es tout à fait consciente que tu ne connais pas ce travail. Enfin je

62. Pour reprendre l'expression d'Alexis Spire à propos des modalités d'acquisition de « l'éthos préfectoral » par les agent-e-s en charge de l'immigration à la préfecture de police de Paris et qui passe également par la transmission du métier des plus ancien-ne-s aux plus jeunes. Spire, 2005, p. 181.

63. « Étudier l'histoire des pratiques d'éducation syndicale, leur conception et leurs actualisations, c'est observer l'idéologie syndicale en train de se faire et, plus précisément, en train de faire doublement corps : devenir *corpus* institutionnel et s'incarner dans les corps militants. C'est également conduire une réflexion sur les conditions sociales et cognitives des apprentissages militants, sous le double aspect de l'appropriation des normes, des croyances, des identités collectives et de l'acquisition de connaissances, de compétences et de technologies sociales spécifiques. » Ethuin et Yon, 2014, p. 14

veux dire, c'est un truc qu'on ne t'apprend pas, que tu n'apprends nulle part. Alors on te dit: « On va te faire faire des formations à l'interne, qui vont t'apprendre un peu mieux ce que c'est. » Mais en fait, la seule manière que tu as d'apprendre ce métier, c'est de l'exercer. Donc, c'est sur le tas que tu apprends. (Sylvie Grand, Unia)

Je suis rentré à la FCTC au moment même où l'entreprise XX faisait faillite et le 2^e pilier de ses employés était perdu. Donc c'est très rapidement qu'il a fallu comprendre tous ces mécanismes. (Alain Boichat, Syna)

Pour cet enquêté, qui démarre sa carrière en pleine crise du bâtiment (1990-1992), l'immersion est immédiate, car il n'est pas coaché. Même s'il souligne qu'au cours des années, il a pu bénéficier ici ou là de quelques brèves formations « sur les assurances sociales, sur le droit du travail et notamment sur des éléments concernant la structure syndicale », il insiste avant tout sur le fait que c'est à l'épreuve du terrain, dans la confrontation, que s'acquièrent les connaissances et les compétences expertes autant que les techniques de lutte. Ce qui fait écho à cet autre enquêté pour qui l'expérience est le maître mot, rejetant en creux les apprentissages formalisés et, partant, les compétences, notamment scolaires, acquises en dehors du métier lui-même :

Pendant ces cinq premières années, il s'agissait vraiment d'apprendre tous les outils du métier syndical. Parce que ce n'est pas quelque chose que vous apprenez à l'université ou dans quelque autre école. C'est à 95 % du travail, ou des choses, qu'on apprend au jour le jour, en suivant l'expérience de collègues qui ont déjà eu cette expérience. Ces premières années ont été très importantes, parce qu'entre-temps, j'ai pu nourrir la conviction qu'il faut certainement deux, trois ans, au minimum, pour être dans la situation de pouvoir bien exercer ce métier. Au minimum ! En principe, il faut plus, pour vraiment avoir développé l'instrument syndical. Et encore aujourd'hui, après presque vingt ans, j'apprends tous les jours des choses nouvelles. Parce que chaque cas est différent de l'autre, chaque constellation est différente de l'autre, et il faut développer et choisir des stratégies en fonction des constellations qui se présentent. (Gabriel Roy, Unia)

Le fait que l'administration du « sens syndical » passe d'abord par des formes de transmission entre générations et par un apprentissage du type essais et erreurs plus que par des apprentissages formels ou l'acquisition de connaissances objectives et sanctionnées dans un parcours standard, est aussi la traduction d'une certaine identité revendiquée du métier dans laquelle les connaissances formelles, comme le droit du travail, ont moins d'importance aux yeux des secrétaires que « le tour de main », les « savoirs d'expérience », conférant ainsi au travail syndical une identité de gens de métier. L'apprentissage du métier peut de manière inattendue être aussi très solitaire, en particulier lorsque les secrétaires travaillent sans réel responsable hiérarchique, sans formalisation de supervisions avec un parrain ou une marraine plus expérimenté·e·s et dans des secteurs où l'engagement des militant·e·s est limité. De l'avis partagé des secrétaires interviewé·e·s, le coût d'entrée dans le métier est élevé :

La première année, c'était quand même plus dur. Je dois dire aussi que le travail à Unia n'était pas vraiment ce que laissait prévoir l'entretien d'embauche. Cela ne correspondait pas à mon caractère parce qu'à ce moment j'aurais en réalité eu besoin un peu d'une équipe autour, un peu une structure pour vraiment pouvoir bien travailler et avoir un peu de plaisir et ne pas me sentir toujours obligé de me faire violence et de me dépasser. (Dennis Krieger, Unia)

Souvent, l'entrée dans le travail syndical laisse les novices dans une situation anxiogène en les exposant, comme le souligne une secrétaire du SSP (Alexandra Moreira), à « apprendre par l'erreur », à multiplier les faux pas et à devoir en permanence trouver les moyens d'aller quémander l'information auprès des plus ancien·ne·s, comme l'indique cette secrétaire, encore en « stage de formation » :

Je suis pas mal toute seule, mais j'essaie quand même d'aller voir les collègues pour avoir de l'aide parce qu'il y a plein de choses que je ne sais pas encore faire. Je ne vais pas savoir comment construire une campagne, déjà j'aimerais bien savoir comment ça fonctionne au niveau de, je veux dire, où il faut aller chercher l'information, chez qui au niveau national, tout ce qui est des campagnes nationales, tout ça aussi, les niveaux régionaux, locaux, de section, de région... Et que ce soit cohérent entre tout ça. Et ça prend du

temps avant de construire... Bon mes collègues disent que ça se construit en permanence cette vision syndicale, mais je n'aimerais pas être toujours prise par l'urgence... parce que là, avec cette boîte c'était toujours dans l'urgence. Ce qui est intéressant, c'est de construire et ça, ça demande du temps, de parler avec les gens, de voir. (Camille Graff, Unia)

L'attention portée aux relations qui se nouent dans ces phases d'apprentissage entre sachant-e-s et apprenant-e-s fait écho aux remarques de Sophie Divay sur la transmission du métier de soignante, notamment lorsque celle-ci relève qu'« au-delà du contenu et des moyens de la transmission, aspects sur lesquels certaines approches se focalisent de façon techniciste, apparaissent des enjeux qui structurent les rapports sociaux au sein d'une organisation notamment entre les anciens et les nouveaux travailleurs : luttes de pouvoir, contraintes gestionnaires et résistances individuelles sont quelques-unes des forces structurantes des interactions entre gens de métier. »⁶⁴ En effet, loin d'une image enchantée dans laquelle les sachant-e-s transmettent leur savoir en toute transparence aux apprenant-e-s en échange « d'une reconnaissance et d'une légitimité professionnelles valorisantes »⁶⁵, il semble que dans de nombreux cas de figure, dont il est impossible d'évaluer la récurrence, la relation est empreinte de rapports de force plus ou moins violents symboliquement. Parfois, les collègues cherchent sciemment à faire trébucher les novices, en ne les prévenant pas des chausse-trappes dans lesquelles ils ou elles s'attendent à les voir tomber, ce qui peut à la fois s'expliquer par une norme selon laquelle le savoir-faire se mérite et ne saurait s'acquérir qu'au terme de ce qui s'apparente à un bizutage implicite, ou encore par des éléments étrangers à l'éthos syndical comme le sexisme et le machisme (dimensions sur lesquelles nous revenons plus loin). Ce sont en effet massivement des femmes qui font état d'un apprentissage éprouvant :

Je pense que je faisais encore partie de ces gens qu'on a jetés à l'eau et à qui on a dit de nager. Donc, j'ai commencé au départ avec une petite mission de deux mois. J'ai commencé ma première journée et puis le soir on m'a dit : « Ce soir il y a une audience au tribunal, vas-y. » Donc j'ai demandé ce que je devais faire. On m'a dit :

64. Divay, 2013; Jalaudin et Moreau, 2002.

65. Divay, 2013.

« Bah tu regardes » et donc j'ai regardé et heureusement j'y suis allée parce que quand je suis revenue j'ai dit que j'avais réussi à gagner 6 000 fr. pour le membre et mon collègue me dit : « Ah, moi je n'y croyais même pas à ce dossier, comment t'as pu faire ? » Vous voyez, il ne m'a même pas dit que c'était un dossier pourri. Ou alors peut-être que s'il me l'avait dit ça m'aurait découragée [...] Après voilà, j'ai appris à nager même s'il y a eu des choses négatives, mais j'ai pas envie d'en parler, mais il y a eu des choses négatives, j'ai été mob-bée etc. et... honnêtement, j'ai pas envie d'en parler, mais oui il y a eu des choses négatives (long silence). (Alessandra Romano, Unia).

Une autre secrétaire syndicale, proche de la retraite au moment de l'entretien, nous révèle qu'à ses débuts dans le tertiaire, elle est placée sous la responsabilité d'un secrétaire syndical chevronné du secteur, mais également connu pour sa misogynie et son hygiène corporelle relâchée :

Alors quand j'ai commencé, il y avait un collègue qui s'occupait du tertiaire. Et puis le secrétaire de section. Celui-ci était très bon pour faire de très belles phrases : « Pas de problème je vais t'aider, je vais te coacher et tout et tout. » OK. « Mais tu travailleras plus particulièrement avec Jacques. » Alors Jacques, on me l'a tout de suite dépeint comme une personne taciturne... misogyne. Hou là, je me suis dit, purée! ça ne va pas! mais bon. Jacques m'a tout appris. Comment lire un article de loi dans le code des obligations, comment faire des décomptes dans l'hôtellerie, comment rédiger des requêtes aux prud'hommes, comment faire du travail de terrain, comment aller à l'extérieur, ce que c'est qu'une mise en demeure... Il m'a vraiment appris mon métier complètement. Mais ce qu'il faut dire maintenant, juste pour la petite histoire, c'est qu'à l'époque, l'autre secrétaire de la section n'aimait pas Jacques, non plus. Et il a, je pense, espéré dans son for intérieur qu'entre Jacques et moi ça ne fonctionne pas. Alors c'est vrai que moi je souffrais un peu parce qu'il ne sentait pas bon, et puis pour moi c'était pénible d'aller en voiture avec lui. Parce que vraiment il puait. D'ailleurs une fois j'en ai parlé, parce que j'ai dit : « Moi je peux plus aller en voiture avec Jacques. » (Marie Clavien, Unia)

Ces exemples apportent un début de réponse à la question du *turn-over* dans les syndicats et plus particulièrement à ces parcours

pas si rares de novices qui, au bout de quelques mois, souffrent de surmenage et éventuellement démissionnent après avoir subi des « troubles psychosociaux »⁶⁶. En s'intéressant au parcours d'apprentissage du métier, on perçoit en effet qu'au-delà de la découverte de la réalité du métier, de la pression, du rythme et de la charge de travail, des injonctions contradictoires, de l'impossibilité de « se poser pour réfléchir », il y a aussi l'indétermination de ce qu'est « le travail bien fait », l'absence de normes explicites et de pratiques institutionnalisées qui brouillent les repères et contribuent à déstabiliser certain·e·s salarié·e·s, surtout ceux dont la socialisation implicite au monde syndical est la moins forte. Lorsque les ficelles du métier ne sont pas transmises de manière claire et selon des procédures transparentes, lorsque l'organisation ne soutient que faiblement la nouvelle recrue, « c'est alors ce qui ne peut pas être fait qui entame le plus. La souffrance trouve son origine dans les activités empêchées, qui ne cessent pourtant pas d'agir entre les travailleurs et en chacun d'eux sous prétexte qu'elles sont réduites au silence dans l'organisation. »⁶⁷ Certes, sur certains des sites enquêtés, il semble que des mesures aient été prises pour remédier à ces dysfonctionnements du collectif de travail, comme en atteste cette remarque d'une déléguée du personnel Unia devenue secrétaire :

Moi-même, en tant que déléguée du personnel, j'ai beaucoup pesté parce que les gens arrivent sans formation et sont tout de suite jetés dans la gueule du loup et puis... Vous voyez on a eu quand même quelques pertes, on a eu une jeune femme qui a été engagée et puis on l'a tout de suite envoyée sur le terrain, c'était la bataille de la convention sur les heures d'ouverture et puis la fille s'est sentie complètement désorientée et puis elle disait : « Je ne savais pas que le monde syndical était comme ça, je ne m'étais pas préparée à ça », et au bout de quelques mois, je pense qu'elle a fait quatre, cinq mois et après elle a eu une dépression de plusieurs mois et après elle a démissionné. Donc, à l'époque j'ai beaucoup reproché ça, mais maintenant voilà je me dis qu'il y a une nouvelle

66. Pour reprendre le vocable proposé par Clôt, 2010 p. 177.

67. *Ibid.*, p. 165. La littérature autour de la psychodynamique du travail considère qu'une des premières conditions d'un rapport harmonieux au travail est une forme de stabilité : « Le travail ne remplit sa fonction psychologique pour le sujet que s'il lui permet d'entrer dans un monde social dont les règles soient telles qu'il puisse s'y tenir. Sans loi commune à faire vivre, le travail laisse chacun de nous face à lui-même. C'est tout le contraire de ce qui est nécessaire à l'avènement d'une mobilisation subjective. » Clôt, 1999.

équipe qui vient d'être engagée et là oui, il y a une formation et honnêtement je suis contente quoi, qu'ils s'en occupent et puis voilà. (Carla Alberti, Unia)

Observations de terrain et entretiens laissent clairement apparaître que les apprentissages diffus et la formation « sur le tas » demeurent au cœur de l'expérience des secrétaires et de leur acquisition d'un sens pratique spécifique. La formation syndicale ne s'en est pas moins institutionnalisée et professionnalisée, contribuant de la sorte à la managérialisation des syndicats. Le processus est observable dans le lexique utilisé (« formation à la carte », « développement de compétences en communication », « mise en pratique durable des connaissances acquises », etc.). L'ouvriérisme est progressivement supplanté par une conception en termes de syndicalisme de services. C'est donc en renonçant à certaines traditions et spécificités de leur culture organisationnelle que les syndicats se reproduisent et se professionnalisent. Leur institut de formation ne se distingue presque plus d'instituts à visée commerciale. Le développement de la formalisation de l'apprentissage ne semble pourtant pas entamer dans les représentations dominantes du métier l'idée que le ou la secrétaire syndical-e exerce une profession en quelque sorte extraordinaire, à risque, à mille lieues des routines et des procédures bureaucratiques. Ici la notion de vocation semble bien convenir aux représentations dominantes du métier : investissement total, s'accompagnant de souffrance corporelle ou morale et produisant un profit de distinction permettant de se distinguer des métiers à tâches routinières et prédéfinies⁶⁸.

68. Sapiro, 2007. Voir également Suaud, 1978.

4. LE TRAVAIL COMME ESPACE DISPUTÉ DE LA RÉALISATION DE SOI

La classe ouvrière française qui se plaint de «l'exploitation capitaliste» a toujours exploité ses serveurs.¹

[Ma responsable] m'a dit un jour de manière percutante: «Mirma, prends congé de ta parenté, de tes amis, tu as fait un pacte avec le diable.» Et... cela ne s'est pas avéré complètement faux. Parce que... tu as une fois une réunion ou un congrès ou une formation continue, une assemblée d'entreprise... je ne sais quoi encore... une action avec des bougies... Et quoi encore... souper de Noël avec le comité d'entreprise. Et... ça a lieu le soir, naturellement, quand autrement? C'est quand les gens ont fini le travail. Et ça justement c'est... Alors ce n'est pas dans notre temps libre, chez nous ça appartient au temps de travail, mais... enfin ça se situe là où est normalement le temps libre. (Mirma Monnet, Unia)

Dans *Les règles de l'art*, Pierre Bourdieu définit la vocation comme une «économie inversée» dans laquelle le travail ne vise pas à garantir un revenu, mais au contraire une activité dont le prix est justement de pouvoir l'exercer². Or, que les secrétaires l'énoncent sur un mode enchanté ou, au contraire, s'en plaignent, l'engagement syndical est fortement marqué par une morale du désintéressement et la survalorisation de «l'investissement personnel, l'exemplarité, la loyauté et le dévouement à la cause»³.

LE TRAVAIL DE LA VOCATION

Pour comprendre l'efficace de cette injonction au don de soi et à «l'oubli» du rapport salarial il faut se souvenir que le métier syn-

1. Julliard, 1971, p. 92.

2. Bourdieu, 1992. Voir aussi Sapiro, 2007 et Schlanger, 1997.

3. Guillaume et Pochic, 2009, p. 49.

dical est pris entre travail salarié et bénévole, engagement politique et activité professionnelle et que le drame social du travail y est marqué par les rapports complexes aux militant·e·s et, dans une moindre mesure, aux membres. Ici, comme dans les contextes associatifs, « être employé [...] implique souvent de collaborer avec des bénévoles. Or, cette spécificité entraîne *de facto* une banalisation des heures supplémentaires et une injonction à s'engager sans compter son temps. Pourquoi compter ses heures ou réclamer des congés quand d'autres travaillent gratuitement? Autrement dit, tout travail salarié dans le secteur associatif implique irrémédiablement une part de travail bénévole qui "va de soi" puisqu'elle est implicitement prescrite par l'invocation de l'esprit associatif. »⁴ Cette contrainte aide à comprendre la mobilisation très fréquente par les secrétaires du registre vocationnel pour parler de leur métier, que ce soit sur le mode de l'adhérence et de l'*illusio*, ou sur un mode plus distancié :

Fondamentalement ce job ce n'est pas un travail, c'est une vocation. Je n'ai jamais compté les heures. Ce n'est pas travailler. Jusqu'à un certain niveau, ce n'est pas travailler, c'est une vocation. C'est comme... c'est un job de rêve. » (Marc Pons, Unia)

Donc, c'est un peu du multi-tâche. Dans mon métier je n'ai pas trop le temps de m'ennuyer. Quand je te disais que c'était une passion, c'est parce qu'on a la chance de ne pas avoir un métier où on a de la routine. Tu peux très bien passer d'une commission cantonale, à un licenciement, faire une évaluation du personnel, en passant par une séance de distribution de tracts le matin, au froid; ce n'est pas un problème, quoi. [...] C'est passionnant, je ne crois pas qu'en quinze ans j'ai eu un matin où je me suis dit: « Putain ce métier ça me gonfle! » Et ça c'est quand même absolument rare d'avoir des personnes, à part les artisans, les cuisiniers, ou des gens qui ont un métier, ou chanteur je n'en sais rien, les artistes, etc. (Olivier Maillard, Unia)

Pour moi ça a été de fait vingt-quatre années et demie d'immersion complète, au sens où, voilà, c'était le syndicat et rien d'autre. [...] 100 % ça n'existe pas, parce que je commençais régulièrement

4. Hély, 2008, pp. 137-138.

à 6h30 du matin et quand ça se passait bien, que je n'avais pas d'autres réunions, je terminais à 20h30 le soir, et donc, c'était... Mais tu fais quelque chose qui te plaît. Je faisais quelque chose qui me plaisait, j'avais des enfants qui avaient de toute manière déjà assez grandi, parce que j'ai deux enfants. Ma femme comprenait très bien mes états d'âme et aussi ces choses, raison pour laquelle j'ai pu faire comme ça. (Romano Nessi, Unia)

SYNDICALISTES CORPS ET ÂMES ?

Pour un certain nombre de secrétaires, le plus souvent ceux et celles bénéficiant d'une forte proximité d'habitus au monde syndical et plus généralement militant, le registre vocationnel s'exprime subjectivement comme la réalisation d'une appétence et d'une adhésion individuelles. Il est bien en phase avec le système de valeurs implicites intériorisé *via* la socialisation, système générateur de dispositions à dimension éthique et de principes pratiques au cœur desquels l'on trouve la morale du désintéressement propre au militantisme.

Je crois que le problème est qu'en tant que syndicaliste, ce n'est pas un job comme un autre. Ce sont mes convictions politiques, ce sont mes principes, mon idéologie pour laquelle je me bats aussi en dehors de mon bureau tous les jours. Je n'arrête pas d'être syndicaliste parce que je sors de mon bureau le soir. (Sandra Hauptmann, Unia)

Il faut cependant se garder de rapporter la prégnance du registre vocationnel au seul éthos militant des secrétaires, ce dont ils sont souvent convaincu-e-s⁵. À la fois parce que cet éthos n'est pas partagé par tou-te-s, mais surtout parce que le registre vocationnel est aussi, sinon d'abord, redevable d'un processus de formation et de matérialisation du métier syndical comme métier à vocation. De ce point de vue, penser la vocation suppose de s'attacher aux « pratiques par lesquelles ces conditions sont transformées en motivations »⁶; autre manière de souligner qu'il faut chercher à comprendre ce que l'espace professionnel fait aux individus ainsi que la façon dont les principes organisateurs de pratiques de chacun-e s'accordent ou entrent en friction avec ce que l'on appellera

5. « La notion de vocation [...] s'enracine dans une profonde dénegation des mécanismes sociaux qui participent de sa formation au niveau collectif et individuel. » Sapiro, 2007, p. 8.

6. Suaud, 1978, p. 9.

l'éthos professionnel syndical⁷. Et de fait, il semble que la plupart des organisations syndicales placent au cœur de la relation de travail l'exigence d'un engagement total qui excède de loin les termes du contrat de travail. Autrement dit, et quelque paradoxal que cela puisse paraître pour des organisations dont la vocation première consiste à défendre les droits des salarié-e-s contre les abus de leurs employeur-euse-s, le don de soi à la cause syndicale apparaît comme un « ressort beaucoup plus puissant de la soumission, de l'acceptation d'une relation de subordination, que celui de l'échange marchand d'une force de travail encadré par le droit »⁸, comme en témoignent ces deux extraits d'entretiens, attestant, pour l'un, d'une inculcation implicite et, pour l'autre, d'une inculcation explicite :

Moi j'ai commencé mon premier jour, donc, j'ai reçu un SMS comme quoi la première réunion était à 6h45, alors je suis arrivée à 6h45. On est parti à 7h15 sur le chantier, parce que c'était le conflit de la construction. Je suis revenue à 9h on a été dans les magasins, à 11h45, on est reparti sur les chantiers, je suis revenue à 14h, on a mangé un sandwich en dix minutes, on m'a donné deux trois renseignements juridiques, à 16h on a fait la permanence syndicale, à 19h on a fait le comité de section, qui a duré jusqu'à 22h45... je me suis dit: «Je suis devenue permanente syndicale!» (Isabelle Raboud, Unia)

Disons qu'au début ils m'ont présenté tous les aspects négatifs, pour voir si j'étais vraiment convaincue, et j'ai fait l'entretien d'embauche avec le secrétaire régional qui m'a dit: «Alors dans ce travail, le salaire est plus bas que celui que tu as, tu devras te déplacer tous les jours en voiture, tu devras visiter 25 filiales, tous les jours, tu devras faire un certain nombre d'adhésions, tu devras construire des campagnes syndicales, ça commence à 8h. Tu habites loin, donc tu te lèves à 6h du matin. Dans ton boulot actuel (elle est

7. Zarca définit l'éthos professionnel comme ensemble de « dispositions acquises, par expérience et relatives à ce qui vaut plus ou moins sur toute dimension (épistémique, esthétique, sociale, etc.) pertinente dans l'exercice d'un métier ». Il revient à faire l'apprentissage « non seulement ce qu'il convient de faire pour respecter les règles non écrites de son art, mais encore comment échanger avec ses confrères et les juger en tant que professionnels: ce qui fait qu'on les admire, qu'on les estime ou qu'on les méprise ». Zarca, 2009, p. 352.

8. Pour reprendre les analyses de Gildas Loirand sur la relation salariale dans les clubs sportifs de moyenne importance en France. Loirand, 2005 p. 146.

gérante d'une boutique de vêtements), tu commences à 11h... Il y aura des réunions le soir, le samedi et le dimanche, il y aura des workshops [...] des congrès, tout ça évidemment ça fait partie du volontariat. (Jasmina Lorenzini, Unia)

Dans un tel contexte, la réticence à l'engagement total est peu dicible, car toujours suspecte d'un manque de ferveur politique. Ce stigmatisme risque de peser d'autant plus sur celles et ceux non issu-e-s de la base, d'entrée de jeu soupçonné-e-s de distance au monde ouvrier et donc aux préoccupations des militant-e-s, mais aussi sur les personnes ne pouvant attester de brevets de ferveur militante acquis antérieurement à l'entrée dans le métier. Plus généralement, les statuts de membre, militant-e et salarié-e du syndicat pouvant successivement être occupés par les un-e-s et les autres, cela rend très difficile la requalification de tâches un temps pensées comme bénévoles et militantes en termes de travail professionnalisé et salarié.

Si tu réfléchis à quelqu'un d'actif [syndicalement] dans l'entreprise à un moment donné; ensuite il entre à la commission du personnel, ensuite il est peut-être président de la commission du personnel et à un certain moment il devient secrétaire syndical. Jusqu'au moment où il est devenu secrétaire syndical, l'ensemble de son engagement syndical était dans son temps libre, et ensuite il devient secrétaire syndical. Il est avec les mêmes personnes autour de la table, le soir à une séance et ensuite encore autour d'une bière. Et d'un coup c'est du travail? Ça ne fonctionne pas! Le terme de «travail» est en fait difficile dans la vie de tous les jours des secrétaires syndicaux. Où est-ce que ça commence, où est-ce que ça finit? (Marc Pons, Unia)

Ces phénomènes de passage, même s'ils sont moins généralisés qu'ils ne l'étaient du fait des transformations des circuits du recrutement, contribuent à brouiller les frontières entre tâches et rôles, de la même manière que dans nombre de groupements associatifs, humanitaires ou sportifs⁹. Il en résulte que l'engagement est un puissant moteur de la subordination des secrétaires qui les amène à intérioriser la nécessité de se donner entièrement au travail, de se

9. Dauvin et Siméant, 2002; Collovald *et al.*, 2002; Chevalier et Fleurriel, 2008; Bernardeau, 2004.

mettre au fond et, selon nous, le terme n'est pas trop fort, dans une situation de servitude volontaire¹⁰.

Avec le mouvement des fusions intervenu à la fin des années 1990, la managérialisation des syndicats a toutes les chances de les rapprocher de ce que Danièle Linhart identifie comme un des effets du management contemporain sur les dispositifs de travail, marqués par la « prétention à jeter les bases d'une fusion entre deux projets, deux objectifs: celui lié aux intérêts de l'entreprise, à sa cause et ses propres valeurs, et celui de l'idéal personnel du travail pour des salariés à la recherche d'une réalisation de soi. Les qualités du "salarié vertueux" poussées à l'extrême représentent le point de rencontre entre ces deux quêtes. »¹¹ Dans cette perspective, les syndicats apparaissent comme particulièrement aptes à opérer une fusion entre un éthos professionnel fondé sur le registre vocationnel et un projet personnel de réalisation de soi qui trouve à s'y ajuster. À l'inverse, la diversification ces dernières années du profil des personnes recrutées, plus rarement qu'à l'accoutumée issues de la base, parfois moins politisé·e·s, moins marqué·e·s par une proximité d'habitus au monde syndical, mais aussi la féminisation qui, pour partie, en est le produit, semblent favoriser un rapport plus distancié à l'éthos syndical et un rejet grandissant de cette confusion entre « travail » et « militantisme ». Pour l'illustrer, nous nous arrêtons à deux exemples significatifs de cet état d'esprit partagé par nombre de jeunes recrues au moment de l'enquête. Sylvie, fraîchement embauchée chez Unia et dont la proximité au monde syndical et au monde ouvrier est plutôt faible, insiste beaucoup dans son entretien sur la découverte qu'elle fait en arrivant de cette injonction permanente à l'engagement total, alors que pour elle, le métier de secrétaire doit rester un métier comme un autre. Elle porte dès lors un regard très critique sur ses collègues habité·e·s par le registre vocationnel :

Pour eux ce métier c'est formidable parce que ce n'est pas un métier. Ça, c'est mon chef qui dit ça. « Mon métier, ce n'est pas un métier! », « Mon métier, ce n'est pas un métier, c'est génial. » Mais je suis très contente pour lui [ironique], c'est formidable! Mais il ne faut pas qu'il s'attende à ce qu'on soit tous pareils. Cette espèce

10. Abou Ndiaye souligne également l'étonnante « disponibilité et loyauté à l'égard de leur entreprise des agents de l'animation sociale », Ndiaye, 2004.

11. Linhart, 2009, p. 153.

de truc où tu manges syndicat, tu vois syndicat, tu respires syndicat – tu sens la sueur et puis les dessous-de-bras – et tu y vas, et tu prends un drapeau rouge, et puis t'es content, et puis tu passes à la télé et puis c'est super, et puis tout ça [souponner] ça m'emmerde, quoi! Je n'ai pas envie de ça. Mais aussi parce que je suis... je suis très sarcastique et que je suis très... c'est totalement orgueilleux ce que je vais dire, mais je pense que je suis très lucide. Et j'ai l'impression que... enfin... la politique, comme le syndicalisme, est un jeu avec ses règles établies, qu'on y trouve tous un intérêt à le faire ou pas, et puis que parfois tu peux le faire pour simplement avoir un salaire quoi. Et ce n'est pas grave! Et il n'y a pas mort d'homme. Ce n'est pas que je n'y croie pas! Ce n'est pas ça! C'est vraiment deux choses différentes. Mais moi je ne suis pas du style à mourir pour mes idées en fait. Je ne crois pas. (Sylvie Grand, Unia)

Si Sylvie marque une vraie distance à la politique et au militantisme – elle quittera bientôt le syndicat – ce n'est pas le cas de Gianni Falconetti, lui aussi embauché chez Unia à la sortie de ses études, et qui exerce depuis déjà quelques années avant d'accéder à la responsabilité d'un secteur. Convaincu de l'importance de son engagement militant dans le métier, il en retire beaucoup de satisfaction. Pourtant, pour lui aussi le registre vocationnel est une forme de servitude volontaire contre laquelle il est nécessaire de lutter, à la fois en son for intérieur pour résister au désir du don de soi, mais aussi pour promouvoir au sein du syndicat une conception autre de l'engagement, prenant plus en compte les contraintes hors travail des personnes :

Le syndicat, c'est... c'est merveilleux! Enfin, vraiment, je pense que c'est un univers... réellement passionnant, quoi. Dans le sens où c'est enrichissant, ça amène énormément, énormément de connaissances différentes. On passe des journées qui ne se ressemblent pas, jamais. On côtoie des gens qu'on ne serait pas amené à côtoyer dans plein d'autres professions, enfin... Mais ça bouffe. Vraiment! C'est... les cas de burn-out, les cas de divorce, les cas de... sont légion au syndicat. Et je pense que, c'est vrai que, je le vois beaucoup maintenant aussi avec le fait d'avoir engagé beaucoup de jeunes, qui n'ont pas forcément d'obligations familiales, on a tendance justement à foncer tête baissée. On se dit: « On s'en fout, on enchaîne les assemblées le soir, et je viens plus tôt le matin,

et le samedi, je passe encore au bureau faire les deux, trois trucs pour lesquels je suis en retard, et tout », et c'est faux. Vraiment, c'est faux. Il faut vraiment, en tout cas, moi, je fais très attention à ménager ma vie privée, et je fais attention à mettre les collègues en garde, contre ça. Enfin, vraiment de leur expliquer que, oui, que c'est important de garder une vie en dehors du syndicat. Et concrètement, j'essaie de faire du sport, j'essaie de faire beaucoup de course à pied, j'essaie d'aller au cinéma, aussi souvent que possible, même si c'est un peu compliqué en ce moment, vu le programme, j'essaie de voir beaucoup mes amis. J'essaie de garder une vie sociale, qui ne tourne pas qu'autour du syndicat. Parce qu'en plus de prendre beaucoup de temps, le syndicat occupe énormément d'espace. [...] Et, là, je me dis attention : tel jour, il y a le foot, donc je me réjouis, ce soir-là, je serai chez moi, je me ferai à manger, je me regarde le match. Voilà, c'est un exemple comme d'autres, mais ça s'organise, la vie privée. On peut plus la laisser s'organiser seule, parce que c'est vite le bordel. (Gianni Falconetti, Unia)

Il est bien entendu difficile de mesurer à quel point ce rejet du modèle vocationnel pourrait contribuer à produire un changement de perception au sein du collectif de travail et *in fine* une modification de l'éthos professionnel. De fait, sans doute qu'une bonne part de ces jeunes qui ne se retrouvent pas dans l'engagement corps et âme seront justement ceux et celles qui finiront par partir, éventuellement au prix de réelles souffrances au travail. Sans doute aussi que pour d'autres, le registre vocationnel finira par être intériorisé, les réticences premières s'effaçant au fur et à mesure de la carrière. Qu'un discours critique du modèle du militant total soit devenu dicible et audible constitue malgré tout une nouveauté dont on peut penser qu'elle est appelée à produire des effets. Ce d'autant plus que la mise en cause du modèle masculin traditionnel touche – bien qu'inégalement – les jeunes secrétaires des deux sexes. Ayant eux-mêmes connu des histoires familiales plus souvent qu'auparavant marquées par les difficultés liées à la monoparentalité et aux contraintes pesant sur les couples biactifs, certains expriment le désir impérieux de « réussir » leur vie familiale et de préserver du temps pour leur vie hors travail (loisirs et sports, entretien des liens de sociabilité, etc.). Enfin, il ne faut pas perdre de vue que le développement du recrutement de jeunes secrétaires fraîchement émoulu-e-s de l'université génère mécaniquement un rapport diffé-

rent au métier que celui qu'entretiennent les secrétaires issu-e-s de la base, tout particulièrement dans les métiers durs :

Je pense qu'il y a plus de sensibilité aussi à ça maintenant avec le fait qu'on engage plus de jeunes, plus de jeunes issus de l'université, qui sont peut-être plus regardants, en matière de conditions et de qualité des conditions de travail. Parce que bon, c'est clair, vous faites bosser un type sur un chantier, et puis vous l'engagez au syndicat, il préférera toute sa vie faire soixante heures au syndicat que quarante heures sur un chantier à se détruire le dos, les jambes, les machins et tout... L'étudiant qui sort de l'université, je pense que la qualité des conditions de travail, c'est quelque chose qui est important, voilà, et sur lesquelles il sera plus regardant, par rapport à quelqu'un qui a vécu dans des professions rudes, quoi, comme l'usine, ou comme le chantier, physiquement rudes, je veux dire. (Gianni Falconetti, Unia)

L'un des signes d'un possible changement de mentalité peut se lire dans la revendication du temps partiel (et plus rarement du *job sharing*) longtemps mal vu par les hiérarchies – tout particulièrement lorsque les personnes qui en font la demande sont des hommes ou des secrétaires promis à monter en grade – et qui semble, ici ou là et encore fort timidement, gagner en légitimité :

Le temps partiel, par exemple, je prends cet exemple-là, je pourrais en prendre 20 autres. On se foutait de nous si on allait demander un temps partiel à la direction. En disant : « Vous êtes des branleurs, vous n'avez pas assez de boulot, etc. » Maintenant, voilà, on a de la peine à l'organiser, pour des raisons qui font que bon... Moi, je n'arrive pas encore à bosser à 80 %, mais au moins, il y a une ouverture, voilà, une possibilité, et l'année prochaine peut-être que ce sera envisageable. Voilà, le cadre, c'est un peu ça. L'esprit a beaucoup changé, en très peu de temps. Et ça a des répercussions, pas uniquement dans la manière de concevoir le syndicalisme, ça a des répercussions sur l'organisation du travail, c'est clair ; sur les conditions de travail des salariés du syndicat, je pense qu'on va vers un mieux, vraiment. (Gianni Falconetti, Unia)

Gianni, comme ses collègues, insiste exclusivement sur les obstacles institutionnels mis au développement du temps partiel et du *job*

sharing. Et nul doute en effet que les syndicats résistent encore aux dispositifs de conciliation, tout particulièrement lorsqu'ils pourraient concerner des hommes d'une part et des cadres ou de futurs cadres d'autre part. Il faut cependant noter que la seule existence d'un dispositif légal ou conventionnel n'en garantit pas l'accès. Les secrétaires peuvent aussi avoir les plus grandes difficultés à utiliser des dispositifs existants. Cependant, comme l'indiquent plusieurs recherches¹², entre les programmes institutionnels et les comportements des individus, il existe des marges de jeu où s'articulent différents espaces sociaux qui influent sur le choix d'avoir recours ou non aux mesures existantes. Autrement dit, le respect des temps prescrits par l'organisation fait l'objet d'arrangements individuels dont la forme dépend autant du degré d'adhérence des secrétaires à l'éthos professionnel, de la réalité des temps réels imposés – et donc du travail – que du parcours de vie, tant dans la sphère professionnelle que dans les autres sphères de vie. C'est à cette question du temps de travail, de sa gestion et des difficultés inhérentes au métier syndical que nous allons maintenant nous intéresser, ce qui revient à approfondir l'une des caractéristiques du registre de la vocation : l'extension de la temporalité.

LES TEMPS PROFESSIONNELS, ENTRE TEMPS IMPOSÉ ET TEMPS CHOISI

Dans un ouvrage consacré à la diversité des temporalités sociales, Diane-Gabrielle Tremblay indique que celles-ci renvoient à l'ensemble des temps imbriqués de la vie personnelle, familiale ou professionnelle¹³. La recherche a d'abord exploré ces temps de manière séparée, soit le temps de travail, le temps de formation personnelle et professionnelle, les loisirs et plus récemment, à partir des années 2000, les temps consacrés au *care* et le temps parental. Ce que propose Tremblay, c'est plutôt de construire un modèle d'articulation entre trois temps, le travail déterminant l'ensemble des autres temporalités : « Le temps de travail est de toute évidence le temps déterminant, tant en termes diachroniques que synchroniques et c'est à partir du temps de travail que l'ensemble des autres temps sociaux s'articulent [...]. Le temps familial, parental et les autres temps sociaux sont en quelque sorte le résidu et les recherches montrent que le temps de travail crée davantage d'interférences sur le temps

12. Sur les cadres d'entreprise, Fusulier, 2011 ; sur les jeunes enseignants-chercheurs, Fusulier et Del Rio Carral, 2012.

13. Tremblay, 2013a.

personnel et familial que le temps familial n'en induit sur le temps de travail. »¹⁴

Cette attention à l'articulation des temps sociaux est bien en ligne avec un dispositif de recherche interactionniste appliqué à l'exploration des parcours de vie des enquêté-e-s et qui tient compte de la multiplicité des domaines de la pratique dans lesquels les personnes sont prises. Les données recueillies permettent d'explorer ces questions qui restent méthodologiquement complexes. D'abord, les réponses au questionnaire autant que les entretiens biographiques nous livrent des perceptions subjectives de contraintes temporelles effectives dont nous avons vu qu'elles sont difficiles à objectiver puisque les discours sur le temps de travail sont en partie nourris par cette morale du désintéressement et de l'engagement corps et âme au cœur de l'éthos professionnel syndical. Il est ensuite difficile de faire la part, et nous reprenons ici une distinction introduite par Paul Bouffartigues, entre normes flexibles hétéronomes (soit la flexibilité imposée du fait de la nature du travail syndical, et en particulier l'alternance de temps chauds et de temps routiniers) et normes flexibles autonomes (soit la maîtrise des variations de leur temps de travail par les secrétaires syndicaux-ales)¹⁵. Enfin, et plus généralement, de nombreux travaux ont montré que la mesure du temps de travail est toujours périlleuse lorsqu'elle repose sur les perceptions du temps consacré au travail. On le voit bien par exemple dans les enquêtes où il est demandé aux conjoints d'évaluer leur contribution au partage des tâches domestiques¹⁶. Ainsi, seule « la mesure du temps quotidien permet de pouvoir prendre en compte non seulement le temps consacré directement au travail rémunéré, mais aussi d'autres aspects importants tels que les déplacements »¹⁷. Cependant, le même auteur souligne une limite non négligeable à cette méthode soit la perspective exclusivement quantitative qui ne permet pas d'explorer « le contenu des tâches, la satisfaction au travail, les représentations et les normes ». Tout en gardant à l'esprit ces limites, l'on peut toutefois tenter de dire quelque chose, ne serait-ce qu'à titre d'hypothèse, à partir de nos données.

En premier lieu, nous disposons d'une statistique élaborée par Unia sur les taux d'occupation de son personnel en 2010 toutes

14. Tremblay, 2013b.

15. Bouffartigues, 2012.

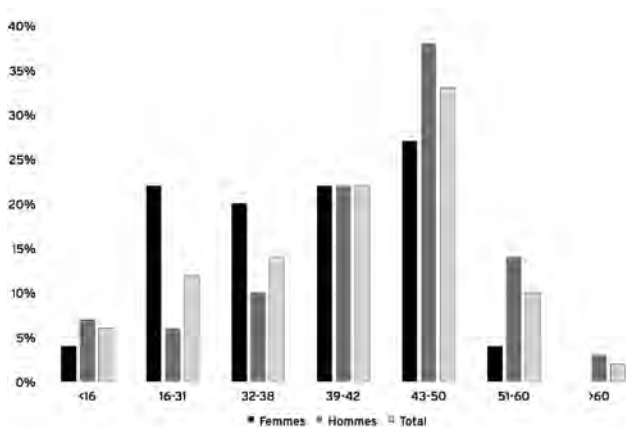
16. Roux *et al.*, 1999.

17. Pronovost, 2013. Voir également Robinson et Godbey, 1999; Gershuny, 2000; Robinson, 2011; Chenu et Lesnard, 2006.

catégories confondues (*le gender barometer/Beruf und Privatleben*). Les temps partiels demeurent rares pour la période entre 2008 et 2010, bien qu'en très léger essor. Les femmes sont les premières concernées: en moyenne 18 % d'entre elles travaillent à des taux de 50-70 %, ce qui est largement en dessous de la population générale des femmes en Suisse, contre seulement 6 % des hommes et 26 % travaillent à 70-90 % contre 15 % des hommes. Ces données ne permettent toutefois pas de distinguer les secrétaires des emplois administratifs essentiellement occupés par des femmes et pour lesquels le temps partiel est usuel. Lorsque l'on analyse les réponses à la question de notre propre questionnaire ainsi formulée: « Globalement et en dehors de périodes de conflit intense, combien de temps consacrez-vous à vos activités syndicales? », il apparaît que la moyenne hebdomadaire des heures travaillées est de 40 heures (hors périodes de conflit intense, donc). En comparaison, le nombre moyen d'heures effectivement travaillées en Suisse est de 32,8 par semaine en 2012 selon l'Office fédéral de la statistique et tous taux d'emploi confondus. Le métier de secrétaire se situe donc dans une fourchette haute quant au nombre d'heures travaillées. L'OFS définit la « durée normale du travail dans les entreprises »¹⁸ tous secteurs confondus à 41,7 heures par semaine en 2012 et à temps plein. Dans les syndicats, le nombre d'heures médian est de 42 heures par semaine. Comme l'indique la figure 20, ce sont donc près de la moitié des secrétaires qui affirment travailler 42 heures et plus par semaine¹⁹.

18. Selon l'OFS, les heures normales de travail représentent « les heures fixées dans le contrat des salariés et, dans le cas des indépendants, les heures habituellement consacrées à l'activité professionnelle. Les heures supplémentaires et les heures d'absence n'ont pas d'effet sur les heures normales de travail » (OFS 2014 – définitions vie active et rémunération du travail). Cette mesure ne prend en compte que les personnes à temps plein.

19. Notons au passage que dans le code du travail, la durée maximale de travail est fixée à 50 heures hebdomadaires – ce chiffre étant souvent plus bas dans les secteurs réglementés par des CCT. Ce sont 12 % des secrétaires syndicaux-ales qui dépassent ce seuil légal.

FIGURE 20: NOMBRE D'HEURES TRAVAILLÉES SELON LES SECRÉTAIRES INTERVIEWÉ·E·S ET PAR SEXE

On constate une nette différence entre le temps médian des hommes et celui des femmes secrétaires. Ce sont essentiellement des femmes qui travaillent moins de 39 heures par semaine, alors que la proportion s'équilibre entre 39 et 42 heures pour ensuite s'inverser au profit des hommes pour les personnes déclarant travailler plus de 42 heures. Enfin, seuls des hommes affirment travailler plus de 60 heures. Au-delà de ces disparités sexuées, ce qui domine c'est que 73 % des femmes et 87 % des hommes travaillent au minimum quatre jours par semaine indiquant que dans la plupart des cas, le travail à moins de 80 %²⁰ est exclu dans le syndicalisme suisse. Pour ceux qui déclarent travailler plus de 60 heures par semaine, enfin, il faut souligner qu'il s'agit de personnes ayant passé la quarantaine et occupant des postes à responsabilité. Un tri des données par faïtière syndicale ne révèle pas de différence notable, si ce n'est une part plus importante de secrétaires syndicaux·ales de Travail.Suisse affirmant travailler entre 39 et 50 heures par semaine. Ils et elles sont ainsi près de 40 % à affirmer travailler de 43 à 50 heures par semaine (contre 33 % à l'USS). En revanche, si 14 % des secrétaires de l'USS indiquent s'investir 50 heures et plus, cela ne vaut que pour 7 % des syndicalistes de Travail.Suisse. Un dernier tri par sexe et par faïtière ne marque pas non plus de disparité remarquable.

20. Le 80 % fait référence à un étalon de mesure d'une journée de 8 heures.

Les femmes sont de manière générale plus réparties dans les différentes catégories de temps de travail alors que les hommes, à l'USS comme à Travail.Suisse, se concentrent dans les catégories à « au moins 39 heures » et en particulier dans celle de « 43 à 50 heures ».

Les entretiens biographiques apportent quelques données supplémentaires pour nourrir l'analyse de la manière dont les individus s'arrangent pour réussir à concilier temps prescrits et temps réels du travail, débordement du temps passé au travail sur le temps disponible pour la vie privée, rythmes irréguliers et vie familiale nécessairement réglée, travail dans l'urgence et dossiers à long terme. Autant de difficultés que l'on retrouve dans d'autres milieux professionnels marqués du sceau de la vocation, comme le métier d'universitaire ou le métier politique. Les marges de manœuvre dont disposent les secrétaires pour s'arranger avec ces injonctions contradictoires ne sont pas négligeables.

En premier lieu, les secrétaires ont en théorie la possibilité de compenser jusqu'à un certain point leurs heures supplémentaires ou travaillées le soir ou le week-end, pour lesquelles il n'existe pas de compensations financières. Soit ils prennent des jours de vacances (les secrétaires syndicaux·ales disposent d'office de six semaines de vacances alors que les autres catégories de personnel en ont cinq), soit le plus souvent ils organisent leur journée pour pouvoir concilier au mieux leurs divers impératifs. Par ailleurs, à Unia, les responsables de région peuvent contrôler et réguler les heures de travail des secrétaires, alors qu'à SSP et à Syna l'autonomie des secrétaires a pour corollaire l'absence de toute régulation du surtravail par la hiérarchie:

Après, toutes les autres tâches administratives, je peux les faire, on a des moyens technologiques, maintenant, qui sont quand même suffisamment bien foutus pour que je n'aie pas besoin, si j'ai un rendez-vous à 10h, de descendre jusqu'à XX pour aller au bureau, allumer l'ordinateur et descendre. Donc, je m'organise. Je bosse pas mal chez moi, le matin. Si j'ai un rendez-vous, au plus tard à 9h, voilà, moi, je suis quelqu'un qui me lève au plus tôt à 6h du matin... Et puis, je peux m'organiser, si j'ai besoin d'un congé, c'est l'avantage. Les secrétaires syndicaux, aussi, ils me font un SMS. On a une organisation du temps qui permet de compenser ça. Je ne dis pas que c'est bien, je ne dis pas que je l'impose aux autres. Mais je sais que tant que ça me convient et que je me plais, je sais que c'est *ma* responsabilité et ma propre gestion du temps.

Par contre, je ne déroge pas, si je dois partir en vacances, je pars, j'ai appris à déconnecter. (Roger Coderey, Unia)

Comme secrétaires SSP, on a aussi une grande marge de manœuvre à la fois sur les actions à faire, sur la façon d'agir, proposer les choses et dans notre manière de nous organiser. Il n'y a aucune contrainte, aucune contrainte d'horaire, disons. On peut arriver ici, si on a envie, personne ne le fait, mais on pourrait très bien arriver ici à 10h et puis, partir à 16h, parce que c'est un jour comme ça. On sait qu'aussi on a des séances, voilà, il y a des jours où on bosse douze heures, des jours où on bosse moins. Donc, c'est quand même assez agréable, parce que les contraintes sont peu élevées, peut-être pas assez. Moi, je ne crois pas que plus on a de contraintes, mieux ça marche. Je pense que, justement, le fait de responsabiliser c'est... Les gens sont responsables, donc, dans le fond, ils savent aussi qu'il faut que ça marche pour eux, parce que c'est plus intéressant. (Luc Praz, SSP)

Sur le papier, je travail à 70 %, alors je devrais... travailler trois jours et demi, mais au final durant les trois quarts de l'année, je travaille quatre jours par semaine, et l'été, comme j'ai ma fille à la maison après la fin de l'école – ma fille a désormais 15 ans – je fais trois jours par semaine pendant les deux mois et demi de vacances scolaires, ce qui ne fait pas atteindre les 70 %. En plus, il faut calculer qu'il y a toutes les réunions à Berne, qui ont lieu les samedis et qu'il y a un paquet d'événements le samedi et le dimanche, les soirées, etc. (Paulina Fuzzi Engel, Unia)

Cette flexibilité est indissociablement vécue par certain-e-s personnes comme un profit de distinction en lien avec la nature vocationnelle du métier, un avantage certain par rapport aux salarié-e-s aux horaires réguliers et strictement contraints, mais aussi comme une norme imposée du fait de la nature du métier et, partant, une forme d'exploitation au travail particulièrement dure²¹. En effet, des contraintes objectives indépassables pèsent sur le travail syndical qui *obligent* à la flexibilité. C'est que dans tous les syndicats et tous les secteurs, les secrétaires syndicaux-ales doivent être dispo-

21. Sur cette ambiguïté des sentiments exprimés par les salarié-e-s vis-à-vis de la flexibilité du travail, plusieurs recherches vont dans le même sens. Voir Tremblay, 2012a; Salerno, 1991; Vendramin et Valenduc, 1999; Hyman *et al.*, 2005; Greenhalgh de Cerqueira Lima, 2013.

nibles en dehors des horaires de travail des militant·e·s et des syndiqué·e·s. Ce qui nécessite par exemple de placer les permanences en fin de journée et, parfois même, dans certaines régions le samedi.

Je pense que nous ne pouvons pas réglementer le travail syndical qu'avec des horaires de bureau. Ce n'est pas possible. Qu'est-ce qui se passe si tu es dans un syndicat et tu travailles de 7 à 17 heures et tes syndiqués travaillent aussi pendant ce temps-là? Tu as besoin de parler avec lui... il est déjà parti! Dans ce cas... non non, ce n'est pas possible. (Daniel Oliva, Syna)

J'essaie quand même de m'organiser pour être libre un soir tous les quinze jours et c'est pas facile parce que des fois j'ai des week-ends où je peux seulement dormir et me reposer pour revenir le lundi en forme au travail. Après, souvent on a des choses le week-end, avec le groupe migration on a 4, non on a 6 samedis à Berne, donc ça fait à peu près un samedi tous les deux mois. On va à Berne pour discuter parce qu'en fait la migration c'est un groupe qui est attaché directement à la centrale, donc c'est eux qui gèrent et puis on va là-bas pour discuter avec les militants, vu que je dois amener le groupe de militants là-bas. Après quand on a des manifs et tout ça, bien sûr ça s'ajoute, quand on a les campagnes par exemple contre une initiative UDC certainement on fait les samedis aussi. (Célia Colas, Unia)

ARBITRAGE ENTRE SPHÈRES DE VIE ET RAPPORTS SOCIAUX DE SEXE

L'extension de la temporalité dans la sphère des activités professionnelles doit être complétée par une étude de la manière dont cette même sphère s'articule aux activités dans les autres domaines de l'existence, à commencer par la sphère de vie familiale et affective. Ce qui permet de mettre au jour la dimension genrée du rapport aux divers temps sociaux. La question des incidences du militantisme sur la sphère privée est peu abordée dans les travaux de sociologie de l'engagement. Pourtant, dans ce domaine, les effets du militantisme s'énoncent fréquemment en termes de coûts²², encore plus pour les femmes sur lesquelles repose principalement la prise en charge du travail domestique. Ici, nous nous intéressons à la

22. Leclercq et Pagis, 2011, p. 12. Voir Biland, Moalic-Minnaert et Yon; Lechaux et Sommier; Masclat, Porée, Bargel, in Fillieule *et al.*, 2018.

manière dont le poids variable des obligations attachées aux autres sphères de vie pèse sur les rapports au travail, partant sur les modalités offertes de réalisation de soi par et dans l'activité rémunérée.

L'une des spécificités des trajectoires d'un grand nombre de cadres syndicaux masculins est la linéarité de leur engagement professionnel et le fait qu'ils ont pu mettre le syndicalisme au centre de leur vie. Ils exacerbent même le type dominant de trajectoire masculine en Suisse, caractérisé par une activité professionnelle quasi continue exercée à plein temps²³. Pour les secrétaires syndicales, les trajectoires sont moins linéaires, ce qui est largement le produit d'une tension perpétuelle entre temps discordants et en contradiction²⁴, tension qu'elles gèrent différemment des hommes, leur socialisation les poussant à privilégier le plus souvent la dimension familiale et relationnelle sur la dimension professionnelle²⁵. Ce qui tient à de complexes processus de socialisation générés dont on peut dire sans exagérer qu'ils sont particulièrement marqués dans un pays où près de 60 % des femmes travaillent à temps partiel. S'y ajoutent des contraintes matérielles comme la rareté et la cherté des crèches ainsi que des inégalités structurelles comme les écarts de salaires moyens à postes et responsabilités égales. Enfin, « si les femmes ont conquis une certaine indépendance vis-à-vis de l'institution du mariage, elles continuent à avoir dans la vie privée un rapport à soi différent de celui des hommes... Cet individualisme altruiste, cet apprentissage de l'attention à autrui dont elles sont chargées en direction des enfants, elles le réalisent principalement à travers les tâches ménagères »²⁶ ou, plutôt, parmi nos enquêtées, à travers les tâches éducatives, de soins et d'organisation pratique du foyer.

Alors que des recherches (PNR 60 2015) semblent noter en Suisse une diversification du rapport des pères à la famille, il nous paraît important de montrer combien se maintient une division genrée du travail domestique²⁷ y compris dans des univers montrant un attachement aux valeurs d'égalité. Certes, une partie de la charge physique au sein des ménages est désormais souvent déléguée à des employé·e·s de ménage. Toutefois, la charge mentale,

23. Spini et Widmer, 2014.

24. Haicault, 2000.

25. Rappelons que près de 40 % des secrétaires ayant répondu à notre questionnaire ont une mère dont la « profession principale » est de s'occuper du foyer familial (voir chapitre 1).

26. Singly, 2000, p. 244.

27. Entendu ici au sens large donné par Monique Haicault à cette notion, qui ne se réduit pas seulement aux tâches ménagères, mais inclut aussi le soin aux personnes (enfants, parents...), ainsi que des dimensions intellectuelles et émotionnelles. Haicault, 1984.

qui rend compte du travail d'organisation, reste principalement un attribut féminin et pèse concrètement sur le temps disponible.

ANATOMIE DE LA SPHÈRE FAMILIALE

Près de 90 % des secrétaires syndicaux-ales ont vécu ou vivent en couple, 54 % le sont au moment de l'enquête en 2012. La répartition du nombre d'enfants par sexe (figure 21 ci-dessous) indique que les secrétaires sont près de 40 % à ne pas avoir d'enfant, situation plus courante chez les femmes que chez les hommes (+15 points). L'écart sexué augmente dès le deuxième enfant. En effet, si les femmes sont plus nombreuses à avoir un enfant que les hommes (19 % des femmes, 13 % des hommes), à partir de deux enfants, la tendance s'inverse nettement: 31 % des hommes ont deux enfants contre 24 % des femmes, 24 % des hommes ont en trois ou plus contre seulement 9 % des femmes.

FIGURE 21: RÉPARTITION DU NOMBRE D'ENFANTS PAR SEXE

% EN LIGNE	0	1	2	3 ET +	TOTAL	N
FEMMES	48 %	19 %	24 %	9 %	100 %	107
HOMMES	33 %	13 %	31 %	24 %	100 %	150
TOTAL	39 %	15 %	28 %	18 %	100 %	257

Encore faut-il tenir compte de la répartition par âge des secrétaires. Alors que près de 40 % des hommes ont entre 51 et 60 ans, cette catégorie d'âge ne constitue que 20 % de l'ensemble des femmes secrétaires syndicales. Elles sont par contre plus de 30 % à avoir entre 31 et 40 ans. Croisant âge et nombre d'enfants par sexe, la figure 22 indique que les femmes syndicalistes sont très nombreuses à avoir moins de 40 ans et ont donc pour la plupart pas d'enfant ou un seul. À l'inverse, les hommes sont très nombreux à avoir plus de 50 ans et dans cette catégorie, 83 % ont des enfants (1 enfant: 8 %, 2 enfants: 40 %, 3 enfants: 35 %). À catégorie d'âge égale, les femmes ne sont que 61 % à en avoir (1 enfant: 9 %, 2 enfants 30 %, 3 enfants: 22 %).

FIGURE 22: ÂGE ET NOMBRE D'ENFANTS PAR SEXE DES SECRÉTAIRES

	0	1	2	3 ET +	TOTAL
FEMMES	51	20	26	10	107
21-30	17	1			18
31-40	13	11	9	2	35
41-50	11	6	9	3	29
51-60		2	7	5	23
> 60	1		1		2
HOMMES	49	19	46	36	150
21-30	16				16
31-40	13	7	5	3	28
41-50	5	7	9	9	30
51-60	10	5	24	21	60
> 60	5		8	3	16
TOTAL	100	39	72	46	257

En croisant le nombre d'enfants par sexe avec le niveau de diplôme, nous observons aussi une différence marquée puisque parmi les hommes universitaires, 42 % n'ont pas d'enfant contre seulement 29 % des non universitaires alors que les femmes universitaires sont 51 % à ne pas en avoir. Aussi bien, les femmes secrétaires sont tendanciellement plus jeunes et plus nombreuses à avoir un diplôme universitaire que leurs collègues masculins. Or, ces deux catégories ont de manière générale moins d'enfants, en comparaison à la moyenne nationale²⁸. Ce qui suggère que pour les femmes la « disponibilité biographique » (entendue comme l'absence de contraintes liées aux autres sphères de vie que celle considérée) est une condition plus lourde que pour les hommes. En outre, la sexuation de la pyramide des âges est liée au fait que la féminisation du métier de secrétaire est plus récente. Et les femmes syndicalistes qui ont des enfants se désengagent plus fréquemment,

28. La dernière enquête de l'OFS sur « les familles et les générations 2013 » relève que l'âge moyen de la mère à la maternité est de 31,8 ans en 2014 et que 30 % des femmes entre 50 et 59 ans possédant un diplôme de degré tertiaire restent sans enfant alors que la proportion tombe à 17 % parmi les femmes ayant achevé une formation du degré secondaire. Il est à 13 % chez celles ayant un diplôme de l'école obligatoire. Aucune corrélation n'existe selon l'OFS chez les hommes entre le niveau de formation et le nombre d'enfants.

expliquant qu'à tranche d'âge égale, les hommes de plus de 50 ans soient beaucoup plus nombreux et aient beaucoup plus d'enfants.

Ces données dessinent une anatomie assez nettement sexuée des familles de secrétaires syndicaux-ales. Les entretiens et nos observations permettent plus précisément de mettre en lumière quatre types de relations entre sphères de vie, deux masculins et deux féminins, étant précisé que beaucoup de nos enquêtés-e-s se situent dans un entre-deux : des hommes surengagés syndicalement et désinvestis totalement de la sphère familiale bien qu'ils aient des enfants ; des hommes engagés, mais soucieux de préserver du temps pour la participation aux tâches domestiques ; des femmes surengagées syndicalement et libres de toutes tâches de *care* ; enfin des femmes engagées, mais à temps partiel et par ailleurs aidées par leurs conjoint-e-s dans les tâches domestiques. Du côté des hommes, un premier modèle, que l'on retrouve plutôt parmi les cadres syndicaux les plus âgés, correspond à une forte division genrée du travail, l'homme se consacrant complètement à son travail salarié et se déchargeant totalement du travail domestique reproductif, alors même qu'il est généralement en couple avec des enfants. Beaucoup se sont politisés dans les "années 68", et ont fait une longue carrière ininterrompue et ascendante dans les syndicats. Par exemple, ce secrétaire âgé de 60 ans relate que, pour devenir responsable syndical, il faut soit une femme, soit une gouvernante, soit vivre à l'hôtel :

Alors, on en est au même stade que dans toutes les grandes entreprises. La charge, la charge temporelle. La flexibilité. En principe, une secrétaire régionale [responsable de région ndlr] doit avoir un mari qui s'occupe de la maison. Et c'est simplement plus difficile dans ce sens que dans l'autre. C'est ma foi simplement encore ainsi. Point. Et je crois que tu ne peux pas simplement supprimer cela pour qu'au final cela fonctionne. Je pense qu'un secrétaire régional qui n'a pas de famille et qui est seul, ce n'est presque pas faisable. Là tu dois encore faire le ménage à la maison tout seul ! Tu dois faire les courses tout seul. Tu dois cuisiner tout seul. C'est déjà trop. Là tu dois en quelque sorte aller à l'hôtel et là ça va. [...] Non, je dis simplement que tu as besoin comme d'un background logistique. Cela sonne un peu ancien et brutal, mais c'est mon expérience [...]. Il est clair que moi personnellement j'ai profité du fait que ma partenaire était prête à travailler de manière très réduite. Et j'ai donc pu laisser de côté le ménage. Je n'ai rien fait

pour le ménage. Je n'ai jamais fait les devoirs avec les enfants. C'est sûr que j'ai aussi raté certaines choses avec mes enfants. Peut-être que tous les dirigeants syndicaux ne sont pas pareils. Peut-être que je ne suis pas assez rapide et efficace. D'autres sont peut-être plus présents, mais moi j'étais très fatigué et je ne me suis jamais occupé de certaines choses. (Fritz List, Unia)

Un secrétaire âgé de 50 ans, ayant travaillé précédemment à la FTMH et désormais à Syna, père de trois enfants, assure aussi que le travail syndical lui a laissé peu de temps pour s'engager dans la sphère familiale. Il affirme: «Travailler à 200-300 % pour un salaire à 100.» Il n'est pratiquement jamais à la maison. Sa famille et des voisins sont là pour soutenir sa femme. Avec le recul, il dit que «c'était trop, définitivement trop». Sa femme travaille à temps partiel, elle s'occupe «de très près» de la famille. Il pense qu'une «femme faible» n'aurait pas tenu ces temps avec lui, mais «Morena est un être humain extraordinaire, une femme excellente». «C'est aussi typiquement une femme parce qu'elle peut faire plusieurs choses à la fois (rire).» Pour lui, un bon secrétaire syndical «a une bonne famille derrière lui». Un autre secrétaire raconte:

Moi, de la maison, je ne me suis... Je m'en préoccupais si je devais fixer une fenêtre, une porte ou si je devais peindre, mais pour le reste, absolument rien! Je m'occupais, dehors, du jardin, de toutes ces... sans avoir jamais discuté au fond [avec ma compagne], mais il y avait cette répartition presque automatique et naturelle, entre guillemets, de ces choses. (Moreno Capela, Unia)

On le voit, ces processus de division sexuée du travail sont souvent ramenés à une répartition «spontanée» fortement naturalisée. Dans ce modèle familial, les hommes syndicalistes sont objectivement dans une position où l'extension de la temporalité est rendue possible, ce qui d'ailleurs les autorise en sus à consacrer un temps parfois non négligeable, aux activités à proprement parler politiques. Aussi, la plupart des femmes de syndicalistes adaptent-elles leur investissement professionnel à la sphère familiale et à l'absence d'engagement domestique de leur conjoint. Certaines réduisent fortement leur temps de travail au moment de la venue des enfants, comme le rapporte ce syndicaliste lorsque nous l'interrogeons sur la manière dont il a pu assurer le fonctionnement de son foyer:

Alors elle est enseignante et quand les enfants étaient petits, elle a ensuite relativement réduit [son temps de travail], pendant un temps à 40 % ensuite 50 %. Elle avait simplement un taux d'occupation réduit. Et maintenant, elle est de nouveau montée à 80 %. Maintenant elle est presque à temps plein, il n'y a plus que la plus jeune [des enfants] à la maison. Les deux autres sont parties. La deuxième celle qui est de 1992 elle vient de déménager il y a une semaine. (Karl Schöpfer, Unia)

Bien que moins fréquemment, on retrouve ce profil chez les jeunes hommes interviewés et de manière croissante au fur et à mesure que la question de la prise en charge des enfants se pose. À titre d'exemple, un syndicaliste, responsable régional d'Unia, âgé d'un peu moins de 40 ans, explique que sa compagne a quitté son emploi dans un pays voisin pour s'installer en Suisse avec lui à plein temps lorsque leur première fille vient au monde au début des années 2000 :

Elle a arrêté son travail là-bas. Cela veut dire quand on s'est installé ensemble ici. Il y a d'abord eu l'enfant qui est né, elle n'a donc pas travaillé, elle devait trouver un job et donc ça c'est en quelque sorte passé comme ça. On s'est mis d'accord que, pendant ce temps, c'est elle qui s'occupait de la grande partie de la prise en charge des enfants, et moi je travaille, mais c'est envisageable que plus tard on échange. (Éric Mayor, Unia)

Cet enquêté est conscient d'un déséquilibre qui pourrait peser sur l'harmonie de son couple. Ce qui nous rapproche d'un second modèle masculin dans lequel les hommes sont pris dans des injonctions contradictoires: il ne va plus complètement de soi pour eux et pour leur compagne qu'elle soit la seule en charge de la maisonnée, mais le surinvestissement reste la norme. Le modèle qui se développe est celui du secrétaire syndical salarié à 80 % et consacrant – au moins pour quelque temps – un jour par semaine à l'éducation des enfants, à l'exemple de ce secrétaire du SSP :

Nous avons deux enfants qui ont 5 ans et demi et 3 ans et demi et je travaille à ce titre-là à 80 % ici [au syndicat] pour pouvoir m'occuper d'eux seul un jour par semaine. Je fais cela depuis que Romain est né. [...] J'ai envie de garder cela encore une année,

d'avoir le privilège de faire partie de leur éducation de manière active et pas juste comme le conjoint, mais aussi qu'ils aient un rapport avec leur père qui soit seul, pas toujours accompagné. (Luc Praz, SSP)

Malgré cet investissement syndical plus mesuré, les enquêtés concernés déclarent dans la plupart des cas que leur femme travaille à temps partiel et souvent en deçà de 70 %. Ces syndicalistes peuvent donc largement compter sur le soutien de leur partenaire. Cette grande disponibilité transparaît par exemple dans leurs récits lorsqu'ils parlent de leur emploi du temps les soirs de semaine.

Je participe à peu près à toutes les instances. On y voit tout ce qu'on peut imaginer dans ces syndicats, je dois dire que je suis le seul secrétaire à aller à tout, à part la Commission Femmes, mais sinon je participe au comité de région, à l'Assemblée des délégués, à la générale de la section, au Bureau de la section, au Bureau de la région, oui, je vais à tout. C'est vrai. Je suis en train de me rendre compte que je suis le seul. (Luc Praz, SSP)

Oui comme je travaille à 80 % c'est relativement OK. Pour l'instant, je suis donc pendulaire... environ dix heures dans la semaine. Cela signifie que c'est tout du temps où je ne suis pas auprès de la famille... à l'inverse l'avantage est que nous avons beaucoup de famille et d'amis [dans la région] qui peuvent aussi venir à la maison pour soutenir et tout... mais au fond c'est quand même... Je fais encore un peu de politique, c'est quand même deux à trois soirs où je suis absent par semaine, et où je rentre très tard à la maison. [...] Et c'est simplement comme ça : Elena ne prévoit pas que je sois là, du lundi au jeudi, c'est un peu le temps où je suis comme un peu loin. Et ensuite le vendredi j'ai l'enfant. Bon, souvent quelqu'un vient et le prend pour que je puisse encore faire quelque chose d'autre l'après-midi ou comme cela... et le week-end je suis à la maison [...]. Ce n'est pas totalement simple, mais cela va parce que chez nous, c'était aussi un peu clair au moment de décider de faire des enfants que moi, vraiment, je n'ai pas incroyablement beaucoup de ressources en ce moment. (Dennis Krieger, Unia)

Du côté des femmes secrétaires, il faut d'abord rappeler que près de la moitié n'ont pas d'enfants (48 %) et que certaines, moins

nombreuses, commencent ce métier alors que leurs enfants sont déjà grands. Cela est le signe d'une importante disponibilité biographique, renforcée, semble-t-il, pour ce profil par des relations de couple peu prenantes et l'absence de charges afférentes à l'entretien ou au soin de tiers (parents âgés, etc.). Dans les générations plus anciennes de femmes qui sont montées dans la hiérarchie, on trouve par exemple Sarah, 53 ans :

Bien sûr que j'ai aussi une vie sentimentale à côté. Je suis mariée. Mais je n'ai pas d'enfant. Je pense que c'est quand même difficile pour quelqu'un dans une position de cadre syndical d'avoir des enfants. Parce qu'une certaine flexibilité est nécessaire. Un modèle de famille à temps partiel pour une secrétaire syndicale n'est pas possible. Dans ces discussions au sujet des quotas, il faut aussi les hommes [au sens de conjoints] qui vont avec. Si tu as un homme qui peut beaucoup prendre en charge, c'est bon. Dans mon cas, si j'ai une séance le soir, ce n'est pas un sujet de discussion. [...] Et je tiens à dire que même si j'étais seulement pendant cinq ans dans la Liste des femmes, je suis féministe. Je n'ai besoin de demander à personne ce que je fais. Je ne demande pas à mon homme. J'ai ce job et si je dois être loin, je suis loin. (Sarah Neumann, Unia)

De nombreuses nouvelles recrues, en particulier à Unia, sont des secrétaires syndicales engagées à moins de 30 ans après un parcours universitaire et souvent militant. À de rares exceptions près, elles n'ont pas d'enfants et l'imbrication de leurs sphères de vie se caractérise par une forte disponibilité pour le syndicat. Certaines sont en couple et vivent parfois avec leur partenaire dans des relations qui se caractérisent plutôt par une grande autonomie :

Nous avons un groupe d'amis communs de l'université et c'est un peu ma zone de repos en quelque sorte. Ce sont aussi toutes des personnes très conscientes politiquement, mais ce n'est pas le même cercle. Et lui et moi nous nous sommes toujours laissé beaucoup de liberté. Tu vois nous avons encore chacun nos propres groupes d'amis. C'est complètement clair pour nous que nous ne passons pas chaque soir ensemble. Mais nous habitons aussi ensemble depuis huit ans. Nous avons relativement vite emménagé ensemble. Pour nous, c'est en quelque sorte clair que nous sommes aussi des êtres individuels et que nous voulons nous laisser cette liberté. Il sait à

quel point c'est important pour moi et il connaît mon engagement et il sait aussi que cela implique aussi des réunions le soir. Je suis, à côté d'Unia, aussi très engagée dans un parti politique. De ce point de vue là, il le sait et c'est OK. (Sandra Hauptmann, Unia)

Si certaines, comme Sandra, ne souhaitent pas avoir d'enfants, c'est un sujet de discussion pour d'autres et les enjeux de la concurrence entre sphères de vie syndicale et familiale sont alors immédiatement évoqués. Les secrétaires anticipent les problèmes que causerait une maternité, en particulier dans les syndicats où travailler à moins de 80 % est souvent interdit aux secrétaires :

Alors je considère toujours le syndicat comme un groupement macho. J'ai eu une fois un temps où j'ai vraiment eu peur en me disant : « Si tu es enceinte maintenant, tu vas vraiment avoir un problème. » Ce n'est pas un problème jusque-là. Mais cela pourrait vraiment le devenir. Parce le mot d'ordre est très clair : ce n'est pas possible de travailler à moins de 80 % dans la mobilisation. Et là alors OK, comment veux-tu te le permettre ? Ce n'est pas possible. (Gretchen Roth, Unia)

Dans une région du syndicat Unia, la direction régionale a interdit de baisser son taux d'engagement à moins de 70 % à une secrétaire syndicale qui venait d'avoir un enfant. Elle a donc démissionné. L'expérience a marqué les esprits et fonctionne un peu comme un épouvantail :

Maintenant, après l'expérience avec Lucia je pense que ce serait un problème. Parce qu'elle voulait retourner travailler, travailler de manière engagée, mais elle voulait aussi quelque chose pour ses enfants. Alors tu sais, elle prévoyait d'organiser la garde des enfants 50/50. Son mari aimerait aussi élever les enfants. Il est très émancipé et conscient, etc. Mais je trouve ça relativement difficile dans le syndicat – enfin j'ai réfléchi maintenant, si après mon burn-out je devais choquer mon chef et dire : « Dis voir, qu'est-ce que tu fais de moi si j'ai un enfant maintenant ? » Si maintenant avec ce burn-out, j'ai complètement changé la planification de ma vie et que j'aimerais des enfants ? Je crois, très honnêtement, si je dis que j'aimerais ne plus travailler qu'à 50 % ou 60 % je crois que ça ne jouerait pas. Il me dirait : « C'est une position de cadre, ça ne

va pas.» Et ça je trouve quand même merdique cette conception. Enfin, je trouve simplement que c'est une vraie frustration! (Sandra Hauptmann, Unia)

Peu d'alternatives sont laissées: les secrétaires qui veulent avoir des enfants et diminuer leur temps de travail peuvent tenter de changer de postes à l'interne pour aller vers des postes moins prenants, ou démissionner. Une éventuelle possibilité revient à travailler dans un syndicat permettant des temps partiels à faible taux comme au SSP. En observant les femmes secrétaires syndicales qui ont des enfants relativement jeunes et qui maintiennent leur engagement, un dernier modèle d'intrication entre sphère syndicale et familiale se dégage dans lequel les femmes travaillent à temps partiel et ont un partenaire qui s'implique dans la prise en charge des enfants et du ménage. Bien plus que leurs homologues masculins, ces femmes syndicalistes font généralement en sorte que le travail syndical impacte moins leur sphère privée²⁹. Yannick Le Quentrec et Annie Rieu constataient que les rythmes de vie des femmes élues et syndicalistes se calent prioritairement sur les horaires scolaires ou de garde des enfants³⁰ et, de fait, une manière originale que plusieurs femmes syndicalistes adoptent en Suisse pour réduire leur temps de travail consiste à prendre plus de vacances pour s'adapter aux rythmes scolaires³¹. Par exemple, une secrétaire engagée à 50 % travaille dans les faits à 80 %, mais est absente durant toutes les vacances scolaires, ce qui lui permet en partie de compenser ses heures supplémentaires :

Alors c'est, je l'ai bien réglé parce que je le fais avec les vacances scolaires. Donc en fait je ne suis jamais là pendant les vacances scolaires. Et ça, je l'ai aussi dit au moment de la fusion, j'ai pensé que j'aimerais garder ce modèle de temps de travail. Aussi longtemps que mes enfants sont encore là. Et ensuite je travaille bien sûr beaucoup plus le reste du temps. Alors là c'est un jour par semaine où je ne suis pas là, le lundi. Et le mercredi lorsqu'il y a le Grand Conseil. Mais ça je le compte aussi avec. Et l'année dernière tout a été compensé sauf le temps pour le Grand Conseil. Si je comptais les heures [passées au Grand Conseil et à la préparation] alors j'aurais massivement des heures supplémentaires. (Petra Tapp, SSP)

29. Kirton, 2006a, p. 61.

30. Le Quentrec et Rieu, 2002, p. 119.

31. Les enfants ont au moins douze semaines de vacances en Suisse.

À côté du travail à temps partiel adopté – lorsqu’elles le peuvent – par des secrétaires syndicales ayant des enfants en bas âge, le rôle joué par les conjoints s’avère lui aussi décisif. Dominique Loiseau a montré dans ses travaux que de manière générale, l’engagement militant des femmes « n’était accepté que dans la mesure où les apparences d’une division traditionnelle du travail domestique étaient sauvegardées. Autrement dit, elles pouvaient y accéder à condition que tout soit fait à la maison et que rien ne change par rapport aux modèles dominants. »³² Toutefois, des études plus récentes comme celle de Le Quentrec et Rieu³³ montrent que les conjoints représentent une ressource pour ces femmes élues ou syndicalistes premièrement parce qu’ils interviennent dans l’univers domestique dans un registre qui n’est plus celui du : « Je fais ce qu’elle devrait faire », mais plutôt sur le mode du : « Je fais tout ou partie de ce qu’il y a à faire » et, deuxièmement, parce qu’ils les approuvent et les soutiennent dans leur engagement public. La plupart des secrétaires syndicales qui ont des enfants et qui maintiennent leur engagement ont de fait un partenaire qui s’engage au moins en partie dans le travail ménager et d’éducation des enfants en diminuant son propre temps de travail (en général à 80 %). Une secrétaire syndicale travaillant à 60 % a eu deux enfants durant son engagement syndical :

Mon mari travaille à 80 %, il s’occupe le jeudi des enfants. Donc, le jeudi, c’est un jour où je dispose de temps, du matin au soir. Et puis, il s’en occupe aussi les autres jours dans la mesure du possible. Donc, on partage. C’est vrai que, lui, il part tôt le matin, donc les lundis, mardis matin, c’est moi qui mets les enfants à l’école, etc. Et puis, le lundi, je vais chercher le petit. Le mardi, c’est lui, en général, qui va. Donc, voilà. Il se donne aussi un peu de peine. Donc, ça marche, mais c’est vrai que... alors, ça dépend un peu des périodes. [...] Oui, je compte sur mon mari et, voilà » (Francesca Panzini, SSP)

Avoir un conjoint à temps partiel en Suisse est suffisamment rare pour être souligné. En effet, d’après les données de l’OFS, en 2013, 80 % des femmes actives occupées avec enfant(s) de moins de 15 ans travaillent à temps partiel contre seulement 9 % des hommes. Une

32. Loiseau, 1996.

33. Le Quentrec et Rieu, 2003.

secrétaire, dont le conjoint travaille aussi à temps partiel, a trois enfants de 10, 19 et 21 ans. Lorsque nous lui demandons si son conjoint, sachant qu'il est aussi membre du syndicat, est aussi engagé dans l'organisation, celle-ci répond :

Non, cela ne fonctionne pas, tu sais, nous avons encore des enfants. Quelqu'un doit aussi encore être à la maison quand je suis aux séances [elle rit]. (Petra Tapp, SSP)

La nécessaire participation à des séances le soir et le week-end rend vital l'engagement du partenaire pour compléter les structures de garde classiques. Elle nécessite la prise en charge en partie autonome de ces pères qui doivent gérer seuls les enfants, situations rares en Suisse où, comme le montre une recherche sur le congé paternité dans la commune de Lausanne, les pères sont souvent là en soutien logistique à des mères qui gèrent les interactions directes avec les enfants³⁴.

LA DÉLÉGATION DU TRAVAIL DOMESTIQUE ET SES LIMITES

Si le soutien du partenaire est un élément décisif, il est rarement suffisant pour assurer le bon fonctionnement de l'intrication entre les sphères syndicale et familiale. Dès lors, les femmes syndicalistes sont nombreuses à déléguer une partie des tâches ménagères et d'éducation. L'analyse de la division du travail reproductif permet de voir comment les rapports sociaux de sexe s'articulent aussi à des rapports sociaux de « race » et de classe. Comme l'indique Évelyne Nakano Glenn dans le cas des États-Unis, la division raciale du travail reproductif est « un élément central de l'exploitation spécifique des femmes de couleur et d'une source de hiérarchie et d'interdépendance entre les femmes blanches et de couleur »³⁵. En Suisse, le travail ménager est de plus en plus pris en charge par des femmes migrantes, parfois sans-papiers. À travers les récits des syndicalistes, on peut voir comment la division sexuée du travail passe désormais par une externalisation toujours plus importante du travail reproductif *via* les aides ménagères, alors que l'éducation des enfants se délègue plutôt au sein du cercle familial, avec l'aide du voisinage ou du réseau amical et de structures de garde institutionnalisées :

34. Valarino, 2014.

35. Nakano Glenn, 2009, p. 23.

Quand j'ai eu cette opportunité syndicale, on en a discuté avec mon mari. Mon mari n'a pas réalisé tout de suite ce que cela impliquait. Moi, je voyais bien, mais pas lui, donc je passais à 80 au lieu de 60 [%]. Mais c'est clair que les horaires, enfin lui il n'a pas tout de suite réalisé les horaires. Moi je voyais bien. C'est assez bien tombé, parce qu'en fait, mon fils était encore dans la structure de garde de l'école infantine. Donc mis à part les cinq semaines de vacances, il était gardé dans une structure de la ville, et du coup il a été gardé quatre jours par semaine au lieu de trois. [...] Mes enfants sont toujours allés trois jours par semaine dans une structure de la ville, depuis [l'âge de] 10 ans. Et puis d'abord garderie, et ensuite APEMS. Après, mon fils est entré à l'école primaire et là j'ai, on a complètement revu l'organisation familiale aussi parce que mon mari avait son choc culturel depuis que j'étais devenue permanente syndicale et là j'ai mis en place un système où le lundi matin, ils vont à l'APEMS, le lundi à midi c'est ma belle-mère qui vient, le lundi après-midi c'est ma belle-mère qui est là et ensuite mon mari rentre du travail. Le mardi matin c'est moi qui vais les amener à l'école, théoriquement. Mardi après-midi c'est ma mère qui vient avec sa sœur, et elles gardent les enfants le mardi. Théoriquement le mercredi je ne travaille pas. Le jeudi c'est mon mari qui va les amener et ils vont à l'APEMS toute la journée ou alors à la garderie. Le vendredi, c'est mon mari qui les amène et théoriquement je vais les rechercher. Théoriquement. Et puis, quand j'ai des séances le soir, en principe je ne rentre pas. Parce que quand j'ai des séances avec des vendeuses, c'est à 19h ou 19h30, donc je ne rentre pas. (Chantal Roulet, Unia)

Les possibilités de délégation ont toutefois une limite, en particulier en ce qui concerne les enfants. Le travail d'organisation reste principalement l'attribut des femmes, comme on le voit bien dans cet extrait où la même syndicaliste détaille la division du travail dans son couple :

L'organisation, c'est moi. Les courses, l'alimentation, c'est mon mari. Mais tout le reste c'est moi. De dire, « Guillaume doit prendre ses affaires de piscine », c'est moi. De dire : « C'est lui qui va à la patinoire ou il va deux jours à la ferme », c'est moi. Parce que mon mari en fait, j'ai un mari qui est extrêmement gentil, mais il est très distrait, donc il oublie toujours les choses. [Elle rit]

J'adore, j'adore mon mari, mais je téléphone à 7h30 pour dire, si je suis ici à 6h30, je téléphone à 7h30; c'est mon fils qui répond et qui dit: « Ah, je pense que tu téléphones parce que je dois prendre mes affaires!» (Chantal Roulet, Unia)

Au total, on constate que l'intrication de l'engagement syndical avec la sphère familiale est plus facile pour des hommes dont il n'est pas attendu socialement qu'ils prennent en charge au premier plan les dimensions affectives et relationnelles. Au prix parfois de divorces et de séparations, la plupart des hommes syndicalistes, surtout dans les anciennes générations, mais aussi parmi les plus jeunes, s'engagent corps et âme et embrassent pleinement le métier de secrétaire syndical en le mettant au premier plan de leur vie. Ils s'octroient le luxe d'être complètement dédouanés des tâches ménagères, d'éducation des enfants, d'entretien de la relation de couple, soutenus par des compagnes qui vivent plus ou moins bien leur désinvestissement familial. Parmi les secrétaires syndicaux engagés plus récemment, on trouve cependant de plus en plus de secrétaires hommes limitant leur investissement syndical en fixant un jour de congé dans la semaine pour s'occuper, parfois même seuls, de leurs enfants. Bien que limité, cet investissement familial est pionnier dans un contexte helvétique où un tel modèle est une rareté. Reste que même pour ceux-là, la marge de manœuvre est importante, puisque leur conjointe travaille souvent à un petit temps partiel.

Pour les femmes, ce que l'on nomme joliment la conciliation travail famille demeure un casse-tête permanent qui contribue à leur désengagement de la carrière dans ce métier. À entendre nos interviewées, il semble bien que travailler comme secrétaire syndicale soit possible lorsque l'on est dans une phase de grande disponibilité biographique, comme ces nombreuses jeunes secrétaires syndicales, engagées à Unia avant d'avoir des enfants, ou ces femmes qui ne souhaitent pas plus que cela faire des enfants ou encore celles qui s'engagent syndicalement une fois les enfants élevés. Pour celles ayant des contraintes familiales plus importantes, l'engagement du conjoint dans la prise en charge des tâches domestiques et familiales est nécessaire.

Ajoutons que pour une femme, le fait de ne pas s'engager totalement pour sa famille ou de la tenir à distance représente encore aujourd'hui une transgression. Ce qui peut peser lourdement sur le moral et *in fine* sur le maintien de l'engagement syndical. Une

femme non disponible pour autrui, n'accordant qu'une attention limitée à ses proches va fortement à l'encontre des normes de genre. C'est toutefois une des conditions de l'investissement de femmes dans des métiers à normes androcentrés. L'enjeu du maintien des femmes dans des professions « masculines » ne peut donc être réduit à une contrainte temporelle ou purement organisationnelle. Les difficultés sont d'autant plus fortes que les normes de genre sont profondément intériorisées. La force de ces normes se mesure notamment au fait que leur transgression ne donne pas seulement lieu à des rappels à l'ordre « externes », mais aussi à un puissant processus d'autoculpabilisation³⁶.

ÉCONOMIE DES COÛTS ET DES RÉTRIBUTIONS

Pour clore ce chapitre, nous nous interrogeons sur les voies par lesquelles les individus se maintiennent dans cette profession, au prix parfois d'adaptation secondaire et d'une certaine distance aux rôles prescrits, ou finissent éventuellement par faire défection. Nous nous attachons donc à examiner les rétributions du travail syndical, qui peuvent être espérées avant l'engagement, mais aussi et peut-être surtout découvertes dans le cours de l'action, produites en quelque sorte par l'expérience. En sociologie du travail, les rétributions ou contreparties du travail réfèrent d'abord au salaire, mais pas seulement, dans la mesure où le travail est à la fois un emploi, un mode de production et un moyen d'expression³⁷. Ceci veut dire que les rétributions du travail recourent, au-delà des contreparties monétaires, de multiples autres gratifications liées aux tâches accomplies (objet et contenu matériel du travail), mais également aux relations de travail et aux positions hiérarchiques occupées dans la division du travail au sein et en dehors de l'organisation ; tout en étant pondérées par la considération de la facilité ou de la difficulté des tâches (pénibilité) et le caractère socialement valorisé ou non du métier dans le monde social en général et dans les univers de référence des personnes concernées. Le tout en lien avec les statuts et les identités professionnelles.

D'une manière particulièrement heuristique, William Foote Whyte, repris par Celia Bense Ferreira Alves et Frédérique Leblanc, définit les rétributions au travail « comme l'ensemble des "sym-

36. Shaukat, 2013.

37. Méda, 1998.

boles” que l’on gagne en travaillant. [...] Ceux-ci n’ont de valeur que pour ce qu’ils évoquent dans les interactions entre ceux qui les perçoivent et le reste de la société, et par le biais de processus perpétuels de comparaison de statuts. [...] Ces symboles sont principalement des mots ou des objets physiques qui représentent les relations entre individus, entre l’individu et le monde physique, ainsi qu’entre l’individu, le monde physique et d’autres individus³⁸. [...] Ces “symboles” sont ainsi “significatifs” dans le sens où ils agissent à la fois comme *stimuli* et comme réponses chez l’individu et dans la mesure où ils donnent lieu à un double processus d’interprétation et de définition dans le champ de l’expérience sociale.»³⁹

Par ailleurs, le maintien de la participation dans une organisation ne dépend pas seulement des rétributions directement fournies par ladite organisation, mais aussi des paris secondaires (*side bets*) qui accompagnent la construction de toute « ligne d’activités cohérentes »⁴⁰. Cette notion de paris secondaires, que nous empruntons à Howard Becker, permet de souligner le poids d’éléments externes à une ligne d’action dans le maintien de celle-ci (ici le maintien dans le métier syndical), soit « 1) les actions antérieures de l’individu mettant en jeu un intérêt au départ étranger à sa ligne d’action cohérente; 2) sa reconnaissance des implications de cet intérêt au départ étranger dans son activité présente; et 3) la ligne d’action cohérente qui en résulte »⁴¹. Dans le cas d’espèce, le maintien dans la profession de syndicaliste est bien souvent lié à l’inscription des organisations syndicales et des personnes qui les peuplent dans des configurations plus vastes impliquant partis politiques, autorités communales et cantonales, tissu industriel et commercial et qui génèrent un système de contraintes dont Becker donne quelques exemples génériques: la production d’attentes culturelles généralisées et donc de sanctions pour ceux qui les transgressent, la mise en œuvre d’arrangements administratifs impersonnels, le processus d’ajustement individuel aux positions sociales ou encore la nécessité de garder la face.

Ensuite, dans leur dimension déclarative, les gratifications peuvent répondre à une injonction plus ou moins consciemment ressentie dont le pendant est l’illégitimité de toute expression d’une

38. Whyte, 1955, p. 191.

39. Mead, 2006; Bense Ferreira Alves et Leblanc, 2013, pp. 8-9.

40. Becker, 1960.

41. *Ibid.*, p. 184.

souffrance au travail, dans des univers vocationnels où l'on est amené à travailler avec et pour des individus (les membres) dont les conditions matérielles d'existence sont en comparaison souvent plus dures. Ce qui condamne l'analyse soit à réduire l'expression des rétributions retirées à une *illusio* propre à l'éthos syndical, soit à naïvement prendre pour argent comptant les propos des enquêtés·e·s, s'interdisant dans tous les cas de restituer la double vérité objective et subjective du rapport au travail.

Enfin, et peut-être surtout, dès lors que l'on ne se cantonne pas à la mesure de rétributions strictement matérielles, l'on se trouve face à une très grande diversité, ce qui rend illusoire toute velléité de dresser une liste des rétributions attendues et obtenues par les enquêtés·e·s, que l'on s'enferme dans la vaine tentative de décrire empiriquement la carte 1 : 1 des systèmes de rétribution propres à chaque individu d'un collectif donné et à chaque moment de sa trajectoire professionnelle ou que l'on vise au contraire à dresser des typologies universelles, au risque inévitable de remuer de vieilles apories éculées (comme l'opposition entre altruisme et intérêt) et de s'interdire de penser ensemble ce que le vulgaire sépare.

À l'inverse d'une perspective surplombante et universaliste qui affecterait à chaque expérience la même valeur (en termes de coûts ou de gains), nous cherchons ici à saisir les intérêts éprouvés par les secrétaires pour leur travail et les gratifications qui en découlent *via* la considération des trajectoires biographiques et des contextes d'interaction qui façonnent et donnent du sens à ces intérêts. Il en découle que les coûts se confondent parfois avec les bénéfices : l'analyse en termes de carrière vise à restituer comment des expériences en apparence désagréables ou coûteuses peuvent prendre un sens positif. Dans cette section, nous explorons plus avant deux dimensions des rétributions du travail syndical : le salaire comme prix du travail, et la question de l'épuisement des gratifications et des adaptations secondaires mises en œuvre pour y faire face.

LE SALAIRE, PRIX DU TRAVAIL

Nous avons vu déjà au chapitre 2 que les niveaux de salaire dans le monde syndical suisse, si on les compare à ceux pratiqués dans d'autres secteurs à qualifications et expériences égales, sont relativement bas. Les enquêtés·e·s sont unanimes sur ce point, quel que soit le niveau hiérarchique considéré :

Dans l'informatique on était plutôt bien payé, j'avais un job qui payait bien comme technicien. Je gagnais entre 7000 et 8000 fr. par mois, alors qu'au syndicat j'ai commencé autour de 5000 fr. Pour moi, à partir du moment où j'ai choisi de faire cette voie-là, j'ai perdu de mon salaire. Voilà, je veux dire j'ai rattrapé mon niveau de salaire que j'ai perdu à l'époque, mais je n'ai pas mon salaire équivalent à des collègues qui seraient chez XX ou dans l'industrie. (Roger Coderey, Unia)

Moi, une fois j'ai pris l'exemple: si j'avais commencé à diviser mon salaire par le nombre d'heures, je gagnais sûrement moins qu'un maçon, après quoi, je disais, il y a des choix de vie. (Romano Nessi, Unia)

Les écarts sont plus ou moins forts selon les syndicats et selon les régions. Ainsi Unia paye moins bien en moyenne que d'autres syndicats comme le SSP ou Comedia en revanche, les secrétaires y sont en général à temps plein. Quant aux disparités régionales, elles tiennent aux différences de coût de la vie, celui-ci étant moins élevé au Tessin qu'à Zurich ou à Genève. D'où la difficulté déjà abordée de recruter des personnes prêtes à accepter une diminution de leur revenus (pour celles et ceux venant du monde du travail plus que pour les jeunes diplômés de l'université), tout particulièrement dans les secteurs les mieux rémunérés (la construction et l'industrie) et donc masculins (les salaires dans le secteur très féminisé du tertiaire, qu'il s'agisse de la vente ou de l'hôtellerie restauration sont significativement plus bas qu'ailleurs). Difficulté aussi à conserver ces salarié-e-s qui peuvent être tenté-e-s par les sollicitations d'autres syndicats payant mieux, de certaines administrations communales ou cantonales et, bien entendu, du secteur privé.

Dans les entretiens, la mention de la faiblesse des niveaux de rémunération n'est pratiquement jamais accompagnée d'une plainte. Si chacun-e souligne les difficultés que cela pose en matière de politique de recrutement, il n'est en revanche jamais fait allusion à une injustice, ni même à un défaut de reconnaissance de la valeur du travail accompli. Ce qui tient pour partie à la forte prégnance, pour reprendre une expression de Stéphanie Rizet à propos des volontaires du secteur associatif, d'un « tabou de l'argent »: « Parce qu'ils (les volontaires) se vivent comme engagés, parce qu'ils ont intégré les normes, les valeurs et les façons de penser en vigueur

au sein de leur association, toute forme de revendication devient ainsi presque indécente à leurs yeux, ou en tout cas, difficilement exprimable. Et l'on peut se demander si cette phrase fréquemment prononcée en entretien : « de toute façon, on ne vient pas dans l'association pour se faire du fric », ne consiste pas à faire de nécessité vertu »⁴². Phrase dont on retrouve l'écho dans la bouche de nombreux-euses enquêté-e-s :

Je ne fais pas ce métier pour l'argent, si tu veux gagner du fric tu rentres dans le privé, quoi ! Tu deviens pas gauchiste, en gros – professionnel quoi ! Ce n'est pas possible ! Ce n'est pas fait pour, ça ne va pas ensemble. (Sylvie Grand, Unia)

En première analyse donc, face au double constat de la faiblesse des salaires offerts et d'un faible taux de chômage en Suisse, l'on pourrait conclure que la part symbolique des gratifications associées au travail contribue à compenser les bas salaires et que, dans ce cas comme dans beaucoup d'autres univers de travail du secteur non marchand, la perte de gain dans un domaine de gratification – ici le salaire – se compense symboliquement et moralement par des gratifications non monétaires⁴³. Selon Preston, il existerait un différentiel de salaire d'environ 20 % entre secteur à but non lucratif et secteur à but lucratif. Les employé-e-s du tiers secteur compenseraient ce manque à gagner par le fait que leurs activités professionnelles seraient source « d'externalités positives », autrement dit de gratifications symboliques. Mathieu Hély signale que cette théorie a été éprouvée ces dernières années en France par d'autres chercheurs, notamment *via* une exploitation secondaire de l'enquête emploi de l'INSEE (années 2000 et 2001) par deux économistes : « À l'instar de l'engagement bénévole, écrivent-ils, il peut exister un "engagement salarié" dans le secteur sans but lucratif. Le comportement altruiste reflété par l'acte bénévole peut aussi se retrouver, dans une moindre mesure, dans "l'acte salarié". Les motivations des salariés du secteur à but lucratif sont en toute vraisemblance différentes de celles des salariés du secteur sans but lucratif et l'on peut légitimement penser qu'ils sont plus intrinsèquement motivés. »⁴⁴

42. Rizet, 2013, p. 44.

43. C'est ce que Preston nomme la théorie du « don du travail », Preston, 1989.

44. Legros et Nancy, 2004, p. 225, cité in Hély, 2008, p. 131. On trouvera ce type de raisonnement dans un grand nombre de travaux portant sur les engagements associatifs, notamment chez Dauvin et Siméant, 2002 ; Simonet, 2000 et 2004, ou encore Dupuis, 1985.

VARIÉTÉ DES INVESTISSEMENTS ET ÉPUISEMENT DES GRATIFICATIONS

Les choses s'avèrent plus complexes si l'on prête attention aux propos de nos enquêté·e·s. Car, en effet, si les personnes interrogé·e·s ne se plaignent pas de leur niveau de rémunération en général, en revanche les propos critiques sur les différences de salaire entre secrétaires syndicaux·ales sont plutôt fréquents, indiquant par là que peut-être le rapport aux gratifications monétaires n'est pas aussi simple que le suggère la théorie du don du travail. L'attention, parfois aiguë, aux inégalités salariales au sein des syndicats suggère en effet que les secrétaires ne sont pas indifférent·e·s à leurs revenus monétaires et que la coupure nette entre salaire et gratifications non monétaires tout comme l'idée que, dans un jeu de vases communicants, le manque de l'un se compense par les autres et vice-versa sont deux idées sans doute irréalistes qui ne rendent pas compte de la complexité des gratifications. Ce que soulignent fort justement Vincent Cardon et Olivier Pilmis: «La difficulté d'un tel raisonnement fondé sur l'idée de compensation provient de deux hypothèses sous-jacentes. Est posée la dichotomie radicale entre salaires et gratifications non monétaires d'une part: on peut donc les additionner. Est supposé d'autre part que les gratifications extérieures au salaire croissent quand celui-ci est faible – autrement dit qu'à un travail doit correspondre, pour que des salariés l'acceptent, un volume minimal de contreparties, somme du salaire et de gratifications intrinsèques. Or tout n'est pas monétaire dans le salaire pas plus que le travail n'est exclusivement défini par une désutilité qu'il faudrait "compenser" par des contreparties.»⁴⁵

Dans la lignée des critiques formulées par Mathieu Hély à la théorie du don du travail et de la remarque de Stéphanie Rizet supra, cette théorie repose sur l'idée d'un arbitrage rationnel de la part des intéressé·e·s au terme duquel, après avoir pesé le pour et le contre, l'on choisirait consciemment de s'engager dans le métier de secrétaire syndical·e et de s'y maintenir. Sans prendre en compte le fait qu'il existe une diversité des investissements dans le travail de la part des secrétaires et que, derrière l'idéologie syndicale, l'on trouve des manières variées de se conformer aux exigences de l'institution, entre engagement total et distancié. Pour certain·e·s et en raison de leur histoire professionnelle, des diplômes détenus, de leur âge et de leur état de santé, mais aussi des paris secondaires

45. Cardon et Pilmis, 2013, p. 45.

évoqués plus haut avec Howard Becker, les possibilités ne sont pas toujours si nombreuses ni attractives⁴⁶. Pour un certain nombre de personnes exerçant ce métier en raison de circonstances complexes qui en partie leur échappent, la manière d'habiter les rôles est plus marquée par la distance, le ménagement de marges de jeu, voire des tentatives plus ou moins abouties de redéfinition des rôles. Ces adaptations secondaires, on l'a vu à la section précédente, sont assez fréquentes chez les jeunes diplômé-e-s de l'université pour lequel-le-s le métier de secrétaire syndical-e correspond à une première expérience professionnelle. Pauline incarne bien ce profil de jeune secrétaire n'ayant pas forcément la fibre militante et pour qui le métier de secrétaire syndicale constitue une première expérience professionnelle. Elle l'admet d'ailleurs, car son premier choix aurait été de travailler dans les milieux culturels ou, à défaut, dans le social, mais elle n'y est pas parvenue :

J'ai fait un stage de six mois au forum des étrangers, qui est une association d'aide aux migrants. Et ça a un peu déterminé tout d'un coup mes choix de postulation. En fait, j'ai vu une annonce pour une secrétaire syndicale au SSP et j'ai postulé, notamment parce qu'il y avait les questions femmes dans le cahier des charges... [...] C'est des questions qui m'intéressaient déjà quand même largement avant, vu que j'ai fait mon mémoire là-dessus. [...] Je sais même plus tellement comment je l'avais vue, en fait, cette offre, parce que, quand tu es dans ces recherches d'emploi, tu glanes un peu partout. Je pense que je l'ai vue sur internet, en fait. Vraiment, en cherchant. Mais, après, je veux dire, tu vois, je cherchais quand même un peu dans le milieu associatif, c'est... Je veux dire, je n'aurais jamais postulé à Philipp Morris, tu vois. [...] J'ai fait les manifs quand il y a eu DECFO-SYSREM. J'étais un peu là-dedans, mais ce n'était pas un choix du tout évident de bosser dans un syndicat. Et, je ne pense pas que j'aurais postulé par exemple chez Unia. (Pauline Moret, SSP)

Au cours de l'entretien, elle revient à plusieurs reprises sur le fait que ce métier, s'il l'intéresse, ne lui convient pas, car demandant trop et interdisant de concilier vie professionnelle et vie familiale :

46. Ce que montre par exemple dans un autre contexte Nicolas Sadoul à propos des cadres du secteur associatif dénués de titres scolaires et dont la carrière dans ce secteur est une voie sinon la seule voie d'une mobilité ascendante, Sadoul, 2005. Voir aussi à propos de l'encadrement sportif, Loirand, 2003, ou encore Simonet, 2006, et Hély, 2008.

Je ne pense pas que je vais encore faire des années, parce que, par contre, concilier vie privée et vie professionnelle, autant dire que c'est vraiment... [...] Enfin, il suffit que t'aies un conjoint qui fait aussi un peu des trucs. T'attends le week-end pour essayer de te croiser un moment, quand t'as pas des banderoles à aller peindre. Ça, je dois dire que c'est un peu, un peu lourd, quand même, quoi. (Pauline Moret, SSP)

Chez celles et ceux de nos enquêté-e-s pour qui l'endossement des rôles prescrits se fait comme naturellement en raison d'une forte compatibilité d'habitus et de solides convictions idéologiques, il peut également arriver que se manifestent des prises de distance au rôle, les plus fréquemment rencontrées renvoyant à deux types de situation. D'une part, un certain nombre d'enquêté-e-s au bénéfice d'une longue expérience syndicale peuvent exprimer le regret de ce que les syndicats aient évolué de telle sorte qu'ils ne se retrouvent plus à leur place dans des environnements de travail selon eux profondément bouleversés. C'est tout particulièrement le cas pour Unia en raison du processus de fusion de la FTMH et du SIB qui a conduit à associer deux cultures syndicales assez différentes, mais aussi à un changement d'échelle, le syndicat se distinguant de moins en moins aux yeux de certain-e-s d'une grosse entreprise, avec ses règles de gestion, ses hiérarchies et son management. En lien avec cette dénonciation, la déploration de la disparition progressive ou brutale d'un certain entre-soi militant, référé tantôt aux changements dans les modalités de l'organisation du travail (changements de rythmes, nouvelles tâches comme le recrutement à marche forcée), tantôt à l'évolution de la politique de recrutement et l'arrivée de diplômé-e-s de l'université sans réelle expérience du travail⁴⁷. Ce qu'exprime on ne peut plus clairement cette secrétaire syndicale dans le tertiaire qui manifeste tout du long de son entretien une humeur critique vis-à-vis de l'organisation, et ne parle sur un mode positif de son travail qu'au passé :

Moi en tout cas ce que je souhaite, disons, pour l'avenir au syndicat, c'est que... il y ait une certaine cohérence entre le haut et le bas. Entre nos têtes pensantes, entre les syndicalistes hors sol

47. Situations qui ne sont pas sans faire penser aux analyses menées par Mc Pherson, Cress et leurs collègues sur les *niche edge effects* dans leur étude des facteurs du maintien de l'attachement aux institutions. McPherson *et al.*, 1992; Cress *et al.*, 1997.

de Berne. Ah mais c'est totalement les tomates que tu achètes en Hollande. Tomates hors sol, qui n'ont jamais vu la terre, et puis nos dirigeants à Berne, à part certains, ce sont des syndicalistes hors sol, qui n'ont aucune idée, ils te disent : « Il faudra faire 2000 membres dans le tertiaire, ou je ne sais pas combien, faudra faire ci, faudra faire ça. » Mais ces personnes n'ont jamais été assises à la place de ma collègue ou la mienne, n'ont jamais été dans un bistrot, n'ont jamais été dans un magasin. Donc pour moi, ça, ce sont des syndicalistes hors sol. Et le syndicat Unia est en train... On a besoin, je n'ai rien contre les universitaires, il ne faut pas prendre ça du mauvais côté. Je pense qu'on a besoin de personnes compétentes, universitaires, avec de l'expérience professionnelle. Je pense qu'il ne faut pas oublier qu'un jeune de 25 ans qui va dans une assemblée de maçons, qui n'a jamais touché une truelle de sa vie, qui n'a jamais bossé à $- 10^{\circ}\text{C}$ ou à $+ 40^{\circ}\text{C}$, ça va être très, très difficile. [...]. Je pense qu'Unia doit faire attention à ne pas devenir une grande... pas multinationale, parce qu'on est au niveau du territoire, mais... on est, on est, on devient énorme, on devient un ogre. On aura bientôt un numéro de téléphone à 0800 (surtaxé ndr.) On pense que... l'accompagnement des membres et ci et ça, le recrutement, et puis le bien-être du personnel, non. Et ça je trouve un petit peu dommage. (Gaelle Macé, Unia)

D'autre part, les femmes secrétaires sont assez nombreuses, dans tous les syndicats étudiés, à dénoncer un décalage entre discours officiels et pratiques effectives, tout particulièrement quant à l'égalité hommes-femmes et la lutte contre le sexisme. Or, ce décalage ressenti entre idéologies professées et réalités de terrain est propre à susciter des prises de distance et à développer des formes de « sub-jectivité rebelle [...] qui reconstruisent des espaces d'autonomie »⁴⁸.

Le problème est que..., moi comment je peux sortir... sortir du bureau, aller dans les entreprises, porter des projets, alors que je sais très bien que chez moi à l'OCST, ils ne sont pas appliqués? Par exemple il y a eu le problème des semaines de vacances. Nous jusqu'il y a deux ans, nous avions quatre semaines. Mais il nous a été demandé de faire le référendum, la récolte des signatures pour les six semaines! (Julia Rittrovato, OCST)

48. Bouquin, 2008.

J'adore mon boulot, j'adore aller sur le terrain, j'adore dire aux gens, il faut vous syndiquer, parce que si vous vous syndiquez vous pouvez influencer. [...] J'aime beaucoup, le contact avec les personnes, j'aime faire des courriers, j'aime aller au tribunal, j'aime avoir ce petit rôle de... d'avocat commis d'office, qui est là et pis qui va défendre les droits du salarié, j'aime beaucoup. Ce que j'aime moins, c'est l'image qu'Unia véhicule à l'extérieur et qu'on n'applique pas à l'interne, ça, je n'aime pas. Voilà. Donc... des fois je suis un peu en porte à faux. (Marie Clavien, Unia)

Nous avons montré dans ce chapitre comment le travail syndical se donne à voir sous l'angle du dévouement à la chose publique, de la vocation militante. Et comment cette représentation idéalisée d'un travail qui n'en serait au fond pas un est entretenue ou au contraire combattue par les premier-ère-s intéressé-e-s. Or, la plupart du temps pour les femmes, l'articulation entre les différentes sphères de vie (privée, politique, syndicale, professionnelle) se caractérise par une tension perpétuelle en raison de la concurrence entre temporalités. Nous l'avons entraperçu ici au travers de deux questions liées: celle de l'économie des rétributions retirées de et produites par l'exercice du métier et celle des adaptations secondaires aux contraintes de rôle, partant de la variété des postures adoptées, entre conformité aux exigences et distance au rôle. Dans le chapitre qui suit, nous approfondissons ce que le modèle viril du bon syndicaliste, toujours dominant dans les organisations de travail étudiées, produit en matière de division sexuée du travail syndical.

5. LA DIVISION SEXUÉE DU TRAVAIL

Avec la féminisation des organisations syndicales, l'élection d'une femme à la tête du plus grand syndicat helvétique, le constat du maintien des inégalités dans des organisations aux discours plutôt progressistes et prônant l'égalité des sexes peut sembler improbable. Pourtant, les trois chapitres précédents sur les voies d'accès à la profession de secrétaire, la nature du travail syndical et les manières différenciées de vivre l'exercice du métier laissent peu de doutes quant à la permanence de formes de domination masculine, ressenties ou vécues d'autant plus fortement que des objectifs en matière d'égalité sont affichés aussi bien à l'interne qu'à l'externe. Les syndicats n'échappent donc pas à la division par sexe et à la hiérarchie qui y est attachée. En leur sein comme dans les autres espaces du monde social, le sexe fonctionne comme un critère de classement des individus à partir duquel les personnes sont assignées à deux groupes socialement construits et hiérarchisés.

La recherche féministe a montré que la notion de travail ne désigne pas étroitement le seul travail salarié, mais également, comme l'a suggéré Christine Delphy dès 1970, le travail domestique gratuit, lequel renvoie au « mode de production domestique » et constitue les femmes en « classe de sexe »¹. C'est sur la base de cette définition élargie du travail comme activité humaine tout à la fois aliénante et créatrice que s'opère dans nos sociétés un partage du travail autour d'une « assignation prioritaire des hommes à la sphère productive et des femmes à la sphère reproductive ainsi que, simultanément, la captation par les hommes des fonctions à forte valeur sociale ajoutée (politiques, religieuses, militaires, etc.) »². Autrement dit, la division sexuée du travail repose sur deux principes organisateurs : un principe de séparation, qui assigne des travaux différents aux hommes et aux femmes, et un principe hiérarchique, qui fait qu'un travail

1. Delphy, 1998 et 2001.

2. Dunezat, 2004, p. 97.

d'homme vaut plus qu'un travail de femme³. L'enjeu de cette division du travail, c'est l'appropriation collective du travail des femmes par les hommes. Dans ce chapitre, nous approfondissons les logiques pratiques de la division sexuée du travail au sein des syndicats en insistant cette fois sur trois dimensions non encore explorées: la place dévalorisée et «invisible» du travail administratif essentiellement fait par des femmes, la monopolisation des positions de pouvoir au profit des hommes et la place fortement dominée du travail des commissions femmes tant à l'Union syndicale suisse qu'à Travail.Suisse.

LE TRAVAIL ADMINISTRATIF: DÉVALORISÉ ET INVISIBLE

La première chose qui frappe lorsque l'on pousse la porte d'un local syndical, c'est la claire division entre personnel administratif – essentiellement féminin – et secrétaires syndicaux, majoritairement, parfois exclusivement, masculins. Unia indique qu'en 2013, 74% des 1050 «employé·e·s» sont des femmes, la catégorie «employé·e·s» regroupant toutes les personnes qui ne sont ni secrétaires syndicaux·ales, ni cadres⁴. Le *Rapport sur la répartition des femmes et des hommes au sein des organes du SSP* indique quant à lui que 81% (dans les régions) et 68% (à la centrale) des postes administratifs sont occupés par des femmes en 2010. Syna ne produit pas ou ne met pas à disposition de données sexuées. Toutefois, en analysant son site web, il est possible de se faire une idée de la répartition sexuée des postes administratifs et politiques.

FIGURE 23: RÉPARTITION PAR SEXE ET PAR CATÉGORIES DE SALARIÉ·E·S À SYNA EN 2015

	FEMMES	HOMMES	% DE FEMMES
SECRÉTAIRES ADMINISTRATIF·VE·S	30	5	86%
SECRÉTAIRE SYNDICAUX·ALES	7	29	19%
RESPONSABLES DE RÉGION	3	12	20%
JURISTES/DIVERS	4	3	57%

Source: données collectées sur le site web de Syna, fin 2015.

3. Kergoat, 2000.

4. Document: «Unia en un coup d'œil, prestations en 2013.»

L'OCST ne fournit pas de chiffres quant au nombre de femmes parmi ses adhérent·e·s ses employé·e·s et secrétaires syndicaux, tandis que le nombre de retraité·e·s adhérent·e·s est disponible sur le site internet (6000 sur un total de 41 000). Les postes de direction ont toujours été monopolisés par des hommes, l'élément le plus remarquable à retenir étant qu'aucune des membres du comité femmes ne connaît précisément les chiffres de cette répartition genrée des postes au sein du syndicat. Ce qu'indiquent ces quelques chiffres, c'est aussi que les postes administratifs sont plus féminisés dans les petites équipes syndicales. Dans les grandes organisations, lorsque le travail est organisé en équipes et donc avec des chef·fe·s d'équipe, les hommes sont plus nombreux. Il en va de même pour les postes spécialisés dans les caisses de chômage.

Notre propre enquête corrobore ce fait. Avec une différence entre Unia, où au moins une dizaine d'employé·e·s par région s'occupent du travail administratif, dont quelques hommes placés généralement aux postes à responsabilité, et les autres syndicats où ce sont en général une ou deux femmes qui prennent en charge l'ensemble du travail administratif d'une région, souvent en travaillant à temps partiel. Alors même que c'est un travail essentiel à l'organisation, et que les secrétaires administratives occupent des rôles centraux dans le fonctionnement quotidien des organisations, le travail administratif est un travail invisibilisé, peu reconnu, peu payé de retour, gratuit « en ce sens qu'il n'offre pas [ou peu] de rétributions, ni matérielles (acquérir des compétences pour mener une carrière politique, par exemple), ni symboliques (il est dévalorisé, voire invisibilisé, perçue comme le simple prolongement d'aptitudes naturelles), et ce alors même qu'il est indispensable au bon fonctionnement des collectifs et des luttes »⁵.

ORGANISATION DU TRAVAIL ADMINISTRATIF

Historiquement, et en dehors de quelques femmes pionnières qui détenaient occasionnellement des postes de secrétaires syndicales, les quelques femmes salariées dans les syndicats occupèrent des fonctions de secrétaires administratives, entretenant un rapport de subordination hiérarchique direct avec un secrétaire syndical. À ce titre, l'itinéraire de Roberta Melloni, est typique. Née en 1950 à Lugano, troisième enfant d'une mère au foyer et d'un ouvrier,

5. Roux *et al.*, 2005, p. 11.

elle refuse de devenir couturière et, après un stage malheureux de coiffeuse, commence à 15 ans son apprentissage à la Fédération de la confection, où elle s'entend très bien avec le couple dirigeant qui lui confie des tâches de secrétariat. Après trois ans de formation, elle est employée à plein temps au guichet de la fédération, dont elle suit les réunions, assemblées et congrès. Recrutée par le syndicat du bâtiment (FMLO), dont elle restera longtemps la seule femme employée au Tessin, elle s'occupe de la caisse chômage et se spécialise dans le contentieux. À 29 ans, après la naissance de son fils, elle réduit son taux d'activité à 60 %. À 35 ans, elle reprend un taux d'activité à 100 % et participe volontiers à des réunions syndicales en soirée (non rétribuées) dont elle dresse les procès-verbaux. Son mari, employé d'une entreprise privée de transport, se disait « moderne » (sans pour autant participer aux tâches domestiques) et ne lui reprochait rien explicitement, mais elle avait tendance à culpabiliser: « Nous encore dans cette génération intermédiaire qui n'a pas été... je n'ai pas été capable de m'imposer, de dire: "Je veux faire plus de syndicalisme, tu dois..." », je n'ai pas été capable, je dois dire... d'imposer... j'ai toujours voulu donner le maximum à la maison et donner le maximum au travail, mais c'était difficile, très difficile. » Elle aurait aimé pouvoir participer davantage aux activités syndicales et endosser le rôle de secrétaire syndicale: « Je me rends compte que mon travail au syndicat a été un travail bureaucratique spécialisé, disons, ça n'a pas été un travail politique, même si... je dois dire honnêtement que cela m'aurait plu, mais il fallait avoir d'autres conditions. » À 60 ans, elle fait un infarctus, qu'elle attribue au surmenage professionnel, qualifiant le travail au guichet, qui fut le sien pendant quarante ans, « d'exténuant ». En 2012 et à 62 ans, elle part en retraite pour assister son mari, atteint d'un cancer.

De même que dans d'autres domaines où le travail administratif est spécialisé, comme dans un cabinet d'avocat, il arrive qu'un secrétaire syndical engage son épouse, souvent à temps partiel. Actif dans les syndicats dès le début des années 1970, un ancien dirigeant affirme qu'« il est clair que le personnel administratif a toujours été féminin » et poursuit:

Les couples stables ou les mariages, il n'y en avait pas entre secrétaires, mais plus entre le personnel administratif et un secrétaire. Bon, de manière purement quantitative, il n'y avait pas beaucoup de femmes

parmi les secrétaires, il y en avait plus dans le personnel administratif. Il y en avait qui s'étaient probablement rencontré-e-s au syndicat. Et l'autre aspect qu'il y avait bien sûr aussi, c'est que quelqu'un [un secrétaire syndical] engage sa femme. [...] Oui je crois que c'est un peu interdit, mais cela a toujours existé. (Peter Kreis, Unia)

Encore aujourd'hui dans un des syndicats enquêtés par exemple, une secrétaire administrative et un responsable du « service interne » sont en couple, auparavant secrétaire syndical et aujourd'hui chef du service dans lequel elle travaille. Nous avons également interviewé un secrétaire syndical de Syna, aujourd'hui à la retraite, que sa femme est venue soutenir en reprenant le travail administratif, initialement à cause d'événements tragiques au syndicat, mais qui restera près de dix ans.

Aujourd'hui, les modes d'organisation du travail ont changé et, sauf pour les cadres dirigeant-e-s, les secrétaires administratives travaillent avec quatre, cinq ou parfois six secrétaires syndicaux-ales. Elles ont souvent de lourdes responsabilités dans la gestion des régions, tout particulièrement dans les petites structures, comme à Syna ou au SSP, où elles assument la gestion financière, des fichiers de membres, du paiement des cotisations, des permanences téléphoniques (ou au guichet selon les structures) en passant par les importants envois postaux aux membres. Il arrive encore que des secrétaires syndicaux-ales délèguent un certain nombre de tâches et les pratiques varient selon les personnes. Une secrétaire administrative du SSP précise qu'elle s'occupe des agendas de certain-e-s secrétaires syndicaux-ales :

Je peux fixer les rendez-vous pour Maryline, chez elle on peut, chez d'autres on ne peut pas. J'ai accès à l'agenda de tout le monde, mais chez Anna, il n'y a rien parce qu'elle utilise un agenda écrit et Guillaume, c'est encore plus difficile : chez lui, il y a des rendez-vous fixes, mais sinon presque rien. Donc j'écris des post-it et ils doivent rappeler les gens. (Aurélia Veilla, SSP)

À Unia, les rapports entre travail administratif et syndical sont désormais plus distendus. Après les fusions, parce que c'est désormais une grande organisation et parce que les directions syndicales cherchent à professionnaliser également le travail administratif, le personnel concerné fait partie d'équipes de plusieurs personnes,

relativement ou presque complètement autonomes des secrétaires syndicaux-ales. Dans une des régions étudiées, ce qui est appelé le « service interne » est hiérarchisé et sous les ordres d'un responsable administratif et de la direction régionale. Si le lien hiérarchique direct et formel avec les secrétaires syndicaux-ales s'est distendu et en partie atténué, le travail administratif demeure encore aujourd'hui moins rétribué et moins valorisé symboliquement. Au SSP, dans une région suisse alémanique, les deux secrétaires administratives nous indiquent se trouver dans les classes 11 [dès 5100 fr. bruts sur treize mois] ou 12 [dès 5400 fr. bruts sur treize mois] alors que les secrétaires syndicaux-ales entrent directement dans la classe 15. À Syna, une des secrétaires administratives interviewées gagne un peu moins de 4500 fr. nets par mois alors que les secrétaires politiques de la même région gagnent, d'après Guido Merviani, entre 7000 et 8000 fr. bruts fois 13.

Au-delà des rémunérations, les conditions de travail sont aussi très différentes d'une catégorie à l'autre, en particulier dans les grandes équipes comme à Unia où les responsables du personnel interrogés opèrent une nette distinction entre catégories :

Que ce soit du personnel administratif, que ce soit du personnel de la caisse de chômage, c'est plus cadré. D'abord il y a un horaire, les gens timbrent, sont contrôlés, ils ont des objectifs clairs, ils ont un cadre de travail donné et donc on est dans une situation où on a deux types de personnel : le personnel administratif et le personnel de la caisse de chômage et le secrétaire syndical qui a une fonction, j'entends, relativement libre⁶. (Claude Mercier, Unia)

Selon ce même responsable, les secrétaires syndicaux-ales sont considérés comme des cadres intermédiaires, ce qui n'est pas le cas des secrétaires administratif-ve-s. Si plusieurs directions régionales d'Unia insistent sur le fait que les secrétaires syndicaux-ales et les dirigeant-e-s sont censé-e-s être à plein temps (négociable parfois à 80 %), à l'inverse, les temps partiels sont autorisés pour les postes administratifs, montrant par là que ces postes sont considérés comme plus divisibles et remplaçables. Dans la même ligne, les horaires sont cadrés et parfois même contrôlés par le pointage.

6. La « liberté » dont il parle concerne ici en particulier les horaires de travail qui sont « flexibles » jusqu'à quarante-cinq heures, mais compensés par des jours de vacances supplémentaires comme indiqué au chapitre 4.

Enfin, à la différence d'une grande partie des secrétaires syndicaux-ales qui travaillent au-delà de leur pourcentage contractuel, les temps partiels des secrétaires administratif-ve-s sont en général effectifs et pas seulement théoriques⁷, ce qui indique clairement que, sauf pour certaines secrétaires administratives du SSP, le travail a peu de chances d'être vécu sur le mode de la vocation.

LE TRAVAIL DES COULISSES

La différenciation et la hiérarchisation entre les pôles administratif et politique se mesurent aussi dans la symbolique spatiale: les postes administratifs incarnent l'organisation de *l'intérieur* alors que les secrétaires syndicaux-ales incarnent le syndicat à *l'extérieur*, que ce soit dans l'organisation et les négociations, sur les lieux de travail, dans les manifestations publiques ou dans les médias. Cette division se retrouve jusque dans la terminologie allemande des activités. Le pôle administratif se regroupe dans l'*Innendienst* (le service intérieur) alors que le travail des secrétaires syndicaux-ales qui vont sur le terrain s'appelle l'*Aussendienst*, le service extérieur. Toutefois, dans les syndicats où les professionnel-le-s sont peu nombreux-euses et où les militant-e-s sont rares, il arrive que des secrétaires administratif-ve-s participent, parfois à contrecœur, à des actions vers l'extérieur, comme la récolte de signatures lors d'initiatives populaires. Cette distinction se retrouve jusqu'aux postes les plus élevés. Par exemple dans une région d'Unia, une femme et un homme se partagent la responsabilité de la région. Elle s'occupe principalement du personnel administratif et de tout ce qui est dirigé vers l'intérieur, lui gère ce qui est dirigé vers l'extérieur, l'équipe des secrétaires syndicaux-ales, dénommés personnel «de la mobilisation», ainsi que la représentation du syndicat dans les médias, les négociations, etc. La coresponsable explique:

Je m'énerve tellement dans la politique partisane. Je ne m'impose pas d'en faire. [...] C'est pour cela que je m'oriente vers l'intérieur de l'organisation et, sur ce qui va à l'extérieur, je le laisse à mon collègue. C'est lié à un calcul politique. [...] Je ne suis pas douée pour les postes publics. J'ai trop peu de calcul politique. Je parle trop vite avec mes tripes. [...] On se partage les instances syndicales. Je suis responsable du comité directeur [organe exécutif], je suis

7. Des exceptions existent, mais en général, lorsque le temps de travail est dépassé, les heures peuvent aussi plus facilement être récupérées.

aussi présidente du comité directeur et mon collègue est responsable du comité régional et de l'assemblée des délégué·e·s. Là aussi on se répartit ce qui va vers l'extérieur: la milice, les personnes de confiance [c'est mon collègue] et le comité directeur, c'est plus un regard vers l'intérieur [c'est elle]. (Leonie Graser, Unia)

Cette division pointe également une plus faible politisation des personnels administratifs relativement aux secrétaires. Si des secrétaires administratives du SSP sont encartées et même militantes par exemple au Parti socialiste et font les 1^{er} Mai, la plupart, tous syndicats confondus, se tiennent plus à distance des événements publics. Dans l'enquête par questionnaire, l'affiliation à un parti politique l'indique clairement. Les secrétaires syndicaux·ales sont près de la moitié à être affilié·e·s à un parti politique alors que l'affiliation des secrétaires administratif·ve·s s'élève seulement à 17%. Nous avons montré plus haut combien l'activité politique et les liens qui en découlent pèsent sur le recrutement des secrétaires syndicaux·ales – «ce sont ceux qui portent du rouge⁸» –, il n'en va pas de même dans le recrutement du personnel administratif. Autrement dit, à l'USS, tant que la personne n'est pas «de droite», elle peut être engagée:

Dans le domaine classique du secrétariat syndical, on ne peut engager que des gens qui ont une conscience politique syndicale. Quelqu'un qui ne l'a pas, ou qui ne l'a que partiellement ne va pas rester là. Tu dois l'avoir à 100%. Tu ne peux prendre du plaisir dans ce travail que si tu es convaincu. Et être convaincu cela veut dire que tu peux aussi te positionner politiquement, tu veux changer quelque chose. [...] À la caisse de chômage, la focale est plus mise sur leurs compétences dans le domaine, mais c'est quand même à mon avis important de savoir s'ils et elles sont conscient·e·s de la différence entre le fait de travailler à la caisse de pension d'Unia ou à celle de la ville. Je leur demande toujours leurs orientations politiques. Avec quelqu'un d'apolitique, je peux envisager de faire un contrat, tu ne peux pas le faire avec quelqu'un de droite, même ici [dans l'administration]. Et dans les positions de responsables de secteurs [administratifs] encore moins. Cette personne siège au comité directeur. Ce ne sont pas des godillots. La question de la loyauté et de la solidarité par rapport à Unia est importante. (Sarah Neumann, Unia)

8. Les secrétaires syndicaux·ales d'Unia portent en effet du rouge tant au sens propre par leur uniforme de travail, qu'au sens figuré, par les valeurs qu'ils doivent incarner et défendre.

Un autre responsable va dans le même sens. Il différencie des compétences techniques, censées pouvoir facilement s'acquérir, des dispositions politiques contestataires qui doivent préexister à l'engagement des secrétaires syndicaux-ales :

Dans l'appareil de mobilisation, c'est important que nous ayons des gens politisés ou engagés. Dans le secteur de la caisse de chômage ou des finances, c'est bien s'il y a une compréhension ou une conscience, mais les compétences techniques sont là en partie différentes. Je dis simplement: le technique, pour un secrétaire syndical, on peut le lui donner. Mais si quelqu'un n'a pas le politique, tu ne peux pas le transmettre. Tu ne peux simplement pas... cela n'a pas de sens. [...] Sitôt que quelqu'un doit comprendre pourquoi on va à une manifestation, tu as besoin d'une compréhension politique. Et si tu ne l'as pas, alors tu peux laisser tomber. (Fritz List, Unia)

Au fond, la division entre « extérieur » et « intérieur » illustre concrètement comment l'invisibilisation du travail administratif prend forme. Lorsque durant un congrès, un-e secrétaire syndical-e prend la parole pour présenter le programme stratégique d'un secteur, lorsqu'un-e autre est interviewé-e au sujet du résultat d'une initiative sur le salaire minimum, c'est un travail visible et reconnu. À l'inverse et alors même que ces tâches représentent un travail considérable et sont tout autant nécessaires au bon fonctionnement du syndicat, les tâches administratives, comme l'organisation pratique d'un congrès (réservation des salles, commande des buffets de nourriture, envoi des invitations, gestion des inscriptions, etc.) est invisible et donne lieu à peu de reconnaissance symbolique et matérielle. Autre indice, les rapports d'activités tendent à occulter le travail des personnels administratifs. Nous trouvons quelques informations sur les bilans comptables, des tableaux sur le nombre de syndiqué-e-s, etc., mais le travail fait par les secrétaires administratif-ve-s est presque totalement absent. À titre d'exemple, dans le dernier rapport d'activité d'Unia (2008-2012), seules cinq pages sur plus de cent traitent de la caisse de chômage. Parmi les objectifs stratégiques que se fixe le syndicat, seul un sur sept concerne le pôle administratif du personnel syndical – il est lié au projet de transformation du service de conseil aux membres qui a à voir plus globalement avec la professionnalisation de l'organisation. Pour finir,

il est remarquable que la politique des quotas, dont nous avons vu l'importance dans le monde syndical aujourd'hui, du moins à l'USS, ne concerne pas le personnel administratif, à l'exception des quelques postes de cadres administratifs dans les comités directeurs d'Unia; ce qui à soi seul indique combien ces postes de travail ne sont pas considérés comme un enjeu de pouvoir.

PLAFOND DE VERRE ET DÉSINTÉRÊT POUR LES « QUESTIONS FEMMES »

La division sexuée du travail dans les organisations syndicales se manifeste encore par deux éléments d'importance. La monopolisation des postes de pouvoir par les hommes et le désintérêt pour les questions spécifiques aux femmes sur le marché du travail, comme les revendications d'égalité salariale ou encore le congé maternité.

LA MONOPOLISATION DES POSTES DE POUVOIR

La monopolisation des postes à responsabilité par les hommes a été étudiée dans le monde syndical en France⁹ et au Royaume-Uni¹⁰. Dans une recherche comparée, Cécile Guillaume et Sophie Pochic¹¹ constatent que les syndicats français et britanniques connaissent à la fois une féminisation croissante de la base et du personnel et une constante sous-représentation des femmes aux positions de direction. Marie Buscatto montre, dans une recherche sur le syndicalisme d'entreprise, que malgré des objectifs paritaires apparaissant dès la fin des années 1970, les femmes restent aujourd'hui sous-représentées, en particulier dans les sphères dirigeantes¹². Autrement dit, « la féminisation des cadres s'est concentrée dans certaines fonctions et dans certains secteurs et n'a que très faiblement irrigué les niveaux supérieurs des organisations syndicales »¹³ et la reproduction de mécanismes de domination tendrait à placer les femmes dans des situations de subordination ou à les tenir écartées des postes de pouvoir les plus stratégiques¹⁴. Notre enquête atteste d'une même réalité dans le cas de la Suisse, quand bien même

9. Trat, Zylberberg-Hocquard, 2000; Contrepois, 2006; Guillaume, 2007; Buscatto, 2009; Horat, 2008, Guillaume, 2017.

10. Ledwith, Sue *et al.*, 1990; Briskin, 1990; Cockburn, 1991; Colgan, Fiona et Ledwith, 1996; Colgan et Ledwith, 2002; Dorgan et Grieco, 1993; Franzway, 2000; Kirton, 2006; Kirton et Healy, 1999; Munro, 1999.

11. Guillaume et Pochic, 2010.

12. Buscatto, 2009, p. 75.

13. Guillaume, 2007, p. 40.

14. Contrepois, 2006, p. 39.

certaines organisations ont mis en œuvre une politique contraignante de quotas.

Dans le cas de Syna et de l'OCST, qui on l'a vu n'ont pas de politiques de quotas, l'absence des femmes aux postes de pouvoir n'est pas une surprise, puisque la sous-représentation des femmes concerne toute l'organisation. Le président d'une des régions enquêtées nous explique que « c'est un vrai problème qu'il n'y ait pas plus de femmes », mais que « c'est une question qui n'intéresse personne à Syna », montrant selon lui le « côté conservateur » de l'organisation. Le comité directeur de Syna, en charge notamment de définir les orientations politiques du syndicat, n'est composé d'aucune femme en 2014. Au niveau régional, le poste clé est celui de responsable de région plutôt que celui de président. Permanent salarié, celui-ci est le seul à diriger en concertation avec la centrale la gestion du personnel. Si l'on se rapporte à la figure 23 supra, on voit que seulement trois régions, sur quinze où nous disposons de l'information, sont dirigées par des femmes. Dans le journal de Syna, la place des femmes à l'interne du syndicat n'est abordée que dans un seul article intitulé « Syndicalisme au féminin : Sur le chemin du progrès »¹⁵. Son auteur, le secrétaire central Éric Favre, souligne l'absence de femmes aux postes décisionnels alors que leur taux de syndicalisation s'est accru ces dernières années.

La Suisse compte à ce jour 800 000 syndiqués, dont un quart de femmes. Durant ce dernier quart de siècle, la proportion des femmes est passée de 1 sur 10 à 1 sur 4 syndiqués. [...] Une seule femme, Magdalena Bertone, siège au Comité directeur de Syna composé de cinq personnes. À Syna, parmi la dizaine de secrétaires syndicaux centraux, 2 femmes sur 10 sont avant tout actives dans le secteur des services.¹⁶

À l'OCST également, tous les responsables de secteurs sont des hommes, même dans le tertiaire, aucune femme secrétaire n'ayant atteint cette fonction. Le personnel dirigeant est resté presque exclusivement masculin. Aucune femme ne figure parmi les cinq postes les plus hauts placés, aucune non plus parmi les dix (treize avec les suppléants) membres du Conseil exécutif. Longtemps passée inaperçue parce qu'allant de soi, l'absence des femmes au sein

15. *Syna Magazine*, n° 4, 2011, p. 19

16. *Ibid.*

de la hiérarchie commence à poser problème à partir des années 1990. En 2009, une seule femme figurait parmi les dix membres et les trois suppléant·e·s du Conseil exécutif. En outre, les cinq principaux postes, ceux de président, de président honoraire, de vice-président, de coprésident et de secrétaire administratif, sont occupés par des hommes. La femme en question, Carla Albertoli, a d'ailleurs quitté le Conseil exécutif et démissionné du syndicat en 2011 et n'a pas été remplacée avant 2016. Au moment de notre enquête, aucune femme n'est donc présente parmi les douze membres de l'exécutif; aucune femme non plus parmi les secrétaires régionaux ou les responsables sectoriels. En revanche, les postes de secrétariat administratif et de standardistes sont tous occupés par des femmes.

De nombreux jeunes diplômé·e·s ayant été récemment recruté·e·s, dont une moitié de femmes, certains dirigeants et les nouvelles recrues de sexe féminin formulent le vœu que des femmes intègrent la hiérarchie « dans les années à venir ». « Avec le temps selon moi les femmes auront plus... sûrement plus de place, non ? » (Corrado Messina, OCST). Des entretiens avec des membres de la Coordination femme-travail, il ressort qu'une certaine résignation règne pourtant au sein du groupe dont les membres imputent souvent cette situation à « la mentalité tessinoise ». En outre, aucune des femmes interrogées ne s'est déclarée favorable à l'adoption d'un système de quotas au sein du personnel syndical, une mesure jugée trop radicale. L'objectif que le secrétaire cantonal et le responsable du personnel leur ont confié – l'élection de deux femmes au Conseil exécutif lors du congrès de 2014 – et le proche départ en retraite de la plupart des dirigeants pouvaient conduire à une promotion de plusieurs membres de la coordination. Reporté, le congrès se tient finalement en juin 2016 et voit l'arrivée de deux femmes au Conseil exécutif et de deux suppléantes. Cette forme de réponse aux revendications du Groupe femmes reste modeste puisque les quatre postes au sommet de la hiérarchie (secrétaire cantonal, président, président honoraire, secrétaire administratif) continuent à être occupés par des hommes et le nouveau leader, vice-secrétaire depuis 1989 et ancien député cantonal du PDC, n'est pas connu pour être favorable à la cause des femmes. Certaines secrétaires syndicales sont tentées par la défection et le départ dans le privé, au vu notamment de la faiblesse de leur salaire et de constantes discriminations: en 2012, seules deux femmes (membres de la coordination) figuraient parmi les 60 bénéficiaires

des cours de formation offerts à ses futurs cadres par le syndicat, alors qu'une membre de la coordination s'est vu refuser le droit d'y participer. L'impression que les femmes ne peuvent faire carrière à l'OCST reste très prégnante, même si elle ne s'exprime que rarement en public.

À Unia et au SSP, la monopolisation des postes de pouvoir et des activités valorisées et valorisantes est plus difficile à analyser. D'un côté, les politiques de quotas et l'investissement de nombreuses femmes ont permis l'ouverture de certains postes et de certaines responsabilités à des femmes, mais de l'autre, ces politiques et la « fierté égalitaire »¹⁷ dans la manière dont les organisations se présentent, invisibilisent les rapports de pouvoir et le maintien des hiérarchies symboliques. Ainsi au SSP, l'ensemble des organes supérieurs est soumis à des quotas et ceux-ci sont respectés dans la majorité des cas : sur les six sièges au comité national, trois sont actuellement occupés par des femmes ; et le comité est sous la direction d'une présidente et d'une vice-présidente. Les femmes ont du moins théoriquement plus de la moitié des sièges à l'Assemblée des délégué·e·s (en 2011, elles représentent 58 % des élu·e·s contre 42 % sous le mandat précédent). Seul le Congrès fédératif n'atteint pas un nombre suffisant de femmes avec seulement 36 % de déléguées en 2011. Même si depuis 2011, les femmes constituent la majorité des membres au SSP, on observe un phénomène de *leaky pipeline*, soit une raréfaction des femmes à mesure que l'on grimpe dans les échelons. En effet, pour les militant·e·s, les fonctions de président·e de région et de section sont celles qui permettent de jouer un rôle central dans les orientations politiques et les actions de l'organisation via le contrôle des finances et la possibilité de définir les orientations du travail syndical. Or, en 2015 ces fonctions ne sont exercées par des femmes qu'à hauteur de 18,8 %, comme l'indique la figure 24 ci-après.

17. De Gasquet, 2011.

FIGURE 24: RÉPARTITION DES PRÉSIDENTES DE COMITÉS DE SECTION ET DE RÉGION PAR SEXE

PRÉSIDENTES COMITÉS DE SECTIONS ET DE RÉGION	FEMMES	HOMMES	% DE FEMMES
PRÉSIDENTE SECTIONS ET RÉGIONS 2006	15	86	14,8 %
PRÉSIDENTE SECTIONS ET RÉGIONS 2008	18	85	17,4 %
PRÉSIDENTE SECTIONS ET RÉGIONS 2011	21	78	21,2 %
PRÉSIDENTE SECTIONS ET RÉGIONS 2013	22	91	19,5 %
PRÉSIDENTE SECTIONS ET RÉGIONS 2015	20	86	18,8 %

Source: Rapport « Femmes et hommes au sein du SSP », Zurich, 2015.

À cela s'ajoute que les manières d'exercer ces fonctions peuvent varier fortement. Si, ici ou là, le président de région peut être fortement impliqué dans la vie politique et syndicale, exerçant un réel pouvoir dans l'organisation, ailleurs ces mêmes fonctions peuvent être occupées par des militant·e·s en retrait, relativement peu impliqué·e·s dans la direction de l'organisation, au profit souvent et parfois malgré eux, des secrétaires syndicaux·ales. Nous observons toutefois sur le terrain que, même dans les régions dotées de militant·e·s très impliqué·e·s, les secrétaires exercent de fait un rôle décisif. Leur investissement temporel n'est pas du même ordre (puisque les militant·e·s ont un emploi en parallèle à leur engagement syndical), leur connaissance du terrain et des personnes dans plusieurs groupes syndicaux sectoriels, sur les lieux de travail et dans le monde politique, sont autant de facteurs qui leur donne une place prépondérante. Or, les femmes secrétaires syndicales sont sous-représentées puisqu'elles ne totalisent en 2014 que 45,6% des postes¹⁸. Dans un syndicat dont la base est majoritairement féminine, nous voyons que les postes de secrétaires se féminisent peu à peu, mais plus lentement que la base.

18. Si l'on calcule les écarts en comparant les taux d'occupation, l'on arrive à des différences encore plus grandes entre hommes et femmes.

**FIGURE 25: RÉPARTITION DES SECRÉTAIRES SYNDICAUX-ALES
PAR SEXE AU SSP**

% TOTAL DE POSTES CUMULÉS					
	2003	2008	2010	2012	2014
TOTAL	2755	2870.5	3283.5	3433.5	3045
HOMMES	1645	1815.5	1948.5	1898.5	1655
FEMMES	1110	1055	1335	1535	1390
% FEMMES	40,3 %	36,7 %	40,6 %	44,7%	45,6%

Source: « Rapport femmes et hommes au sein du SSP », Zurich 2015.

À Unia, dont la base syndicale est fortement masculine avec 77 % d'hommes en 2013¹⁹, la politique des quotas est appliquée de manière ferme et volontariste. Cette politique porte en partie ses fruits puisque l'on observe une féminisation des instances décisionnelles à tous les niveaux de l'organisation. Le rapport d'activité 2008-2012 indique d'ailleurs que 50 % des 149 cadres d'Unia sont des femmes. Ces taux sont toutefois rapidement remis en perspective par des informations plus détaillées qui précisent que les femmes ne sont que 23 %²⁰ parmi les « cadres supérieurs » alors qu'elles sont surreprésentées dans la catégorie des « responsables de dossiers » (figure 26 ci-après). Or, et ce malgré plusieurs années d'enquête, il nous est toujours difficile de comprendre ce que cette catégorie de « responsable de dossier » désigne précisément, constat qui en soi est tout de même assez troublant²¹.

19. Chiffres tirés du dossier 105 de l'USS « Évolution des effectifs des syndicats en 2013 », Ewald Ackermann, 2014. En ligne : http://www.uss.ch/fileadmin/user_upload/Bilder/Symbolbilder_Artikel/105f_EA_Effectifs-syndicaux_2013.pdf (consulté le 2 avril 2019).

20. Même si le taux reste bas, notons qu'il a doublé depuis 2007.

21. Nous faisons l'hypothèse que ce terme pourrait regrouper des postes à la centrale, mais on ne peut en définir le contenu, ou encore des secrétaires syndicaux ponctuellement responsables d'une campagne.

FIGURE 26: UNIA, EFFECTIFS ET PART DE FEMMES PAR FONCTION EN%

	Cadres supé- rieur-e-s	Cadres moyen-ne-s	Direction office de paiement	Sec. Synd. Resp. équipe	Resp. dossiers	Total
SITUATION AU 31.12.2011	23,1	29,6	64,4	39,9	76,6	57,1
SITUATION AU 31.12.2007	11,5	31,8	59	30,8	78,4	54,4

Source : Rapport d'activité Unia 2008-2012.

Au-delà de ces chiffres, il faut noter qu'à Unia, plus encore que dans les autres syndicats, ce sont les permanent-e-s qui dirigent l'organisation. Dans les régions, à la tête d'une équipe allant d'une trentaine à une centaine de salarié-e-s, les secrétaires régionaux-ales jouent un rôle crucial. Un secrétaire ayant travaillé dans plusieurs régions exprime bien leur importance :

À Unia, les secrétaires régionaux sont très importants. Ils ont aussi vraiment beaucoup de pouvoir. Ils décident en fait en grande partie de ce qu'on fait dans les régions. Bien sûr il y a des stratégies nationales dans la construction, mais aussi dans le tertiaire, mais le travail concret est très fortement influencé par eux et par la manière dont ils l'organisent. Cela a tendance à s'uniformiser, mais actuellement il y a quand même des orientations régionales encore très fortes. (Sébastien Beck, Unia)

Or, ces postes cruciaux sont les moins féminisés. Au début de notre enquête en 2012, une seule des quatorze régions d'Unia est dirigée par une femme et deux régions sont codirigées par un homme et une femme. Comme le souligne une responsable de secteur, malgré les quotas qui ont permis de faire entrer des femmes dans les organes de direction, les postes les plus importants dans les régions sont encore et toujours occupés par des hommes :

Il y a peu de femmes, enfin, il y a des quotas de femmes, comme vous l'a sûrement expliqué le chef du personnel, mais ce qu'il ne vous a probablement pas dit, c'est qu'il y a des quotas femmes de direction

dans les régions au niveau du comité... Ce qu'il ne vous a pas dit, c'est qu'au niveau syndical dans les régions il n'y a quasiment pas de responsable femme. Elles sont souvent responsables de la caisse chômage, de l'administration, des finances. [...] Mais concrètement, des secrétaires syndicales qui ont une responsabilité syndicale, c'est-à-dire une responsabilité d'un des quatre secteurs, il n'y en a quasiment pas. [...] C'est-à-dire que, si vous voulez dans la direction régionale, vous devez avoir un tiers de femmes. Mais ça ne veut pas dire que c'est... Le pouvoir dans le syndicat, il est dans les secteurs. [...] C'est là que se joue l'avenir du syndicat. Ça m'avait frappé, parce qu'une fois, j'avais remplacé mon collègue responsable du secteur tertiaire et quand j'allais aux séances « tertiaire », ou à la retraite du secteur, il y avait une majorité de femmes. Et quand j'allais... (rire) aux séances des responsables, il n'y avait quasiment que des hommes. En Suisse romande, il n'y a que des hommes. Bon... À Bâle c'était une femme, à Zurich c'était une femme. Mais ailleurs, c'était quasiment que des hommes. Mais ce n'est pas possible! Mais ce n'est pas possible! Maintenant, il y a deux femmes qui ont été nommées. Il y a une femme qui a repris la construction à Genève. Et il y a une femme qui a pris la construction à Neuchâtel. Ça c'est récent, mais avant, si vous voulez, si vous parlez des quatre secteurs: industrie, tertiaire, construction et artisanat, si vous prenez ces quatre responsabilités, il n'y avait pas une femme. C'est quand même assez révélateur. [...] Parce que les secteurs, c'est quand même l'âme du syndicat. Ça doit passer par là, la responsabilité... ». (Isabelle Raboud, Unia)

La composition du comité central d'Unia est également révélatrice. Organe crucial dans la hiérarchie formelle et informelle, il est, entre 2008 et 2012, occupé par 63 % d'hommes, ce qui est conforme à la politique des quotas qui exige au moins 33 % de femmes. Si l'on considère la répartition des postes, il apparaît que sur les 19 femmes qui ont circulé (la rotation des postes est élevée) au sein du comité central durant cette législature, 10 d'entre elles sont déléguées par les groupes d'intérêts (Femmes, Migrant-e-s, ou Jeunes), lesquels sont dévalorisés dans la hiérarchie symbolique de l'organisation; une dirige la caisse de chômage (jusqu'en 2009), aucune ne vient des secteurs et quelques-unes seulement sont déléguées par les régions. En réalité, les délégués des régions sont toujours en premier lieu les secrétaires régionaux. Lorsqu'une femme est déléguée par une région au comité central, c'est bien souvent une grande région puisque celles-ci ont sta-

tutairement droit à des délégué·e·s supplémentaires dont le nombre est calculé par tranche d'adhérent·e·s. Il en ressort, pour reprendre les propos d'une interviewée, que :

Se crée la figure du responsable – homme – régional qui a le pouvoir et en dessous... la militante subalterne qui ne connaît presque rien de la région, et qui entre au comité central; et je ne vois pas d'exemple pire parce qu'il y aura un comité central entièrement composé d'hommes secrétaires avec des militantes subordonnées. (Paulina Fuzzi Engel, Unia)

Tant au SSP qu'à Unia, lorsque des femmes occupent des fonctions dirigeantes, l'on constate souvent un phénomène de dilution du pouvoir associé aux postes occupés. Le mécanisme le plus fréquent est le passage d'un poste de direction occupé par un homme seul à une codirection mixte. Nous l'observons aux postes militants de présidence de région ou de section, mais aussi aux postes de direction régionale salariée. Au final, très peu de femmes occupent seules des postes de pouvoir même si la codirection peut constituer une étape. L'exemple le plus frappant est celui de Vania Alleva qui, après avoir partagé la coprésidence d'Unia avec Renzo Ambrosetti, a repris seule la direction en 2015, devenant la première femme à diriger le plus grand syndicat de Suisse.

Vania Alleva

Née en 1969, de nationalité italo-suisse, Vania Alleva, titulaire d'un doctorat en Lettres de l'Université de Rome, exerce la profession de journaliste et d'enseignante lorsqu'elle rejoint le SIB, dont elle devient secrétaire syndicale. Elle participe activement au processus de fusion à l'origine d'Unia en prenant part dès 2001 à la « petite Unia », avec les domaines de la migration, de la jeunesse et de l'égalité. Responsable du Département de politique conventionnelle et groupes d'intérêts, collaborant à plusieurs projets de l'ECAP/Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes, elle est nommée en 2008 responsable du secteur tertiaire au sein d'Unia. En novembre 2012 lors du congrès de Zurich, elle est élue coprésidente, une première pour une femme. Membre du comité directeur d'Unia, elle est également vice-présidente de l'USS.

Un autre mécanisme de dilution du pouvoir passe par des changements de statuts ou de règles de fonctionnement au moment de céder certains postes dans des organes dirigeants. Ainsi, l'entrée des femmes aux instances de pouvoir donne régulièrement lieu à des changements statutaires qui vont prévoir des mécanismes de *maintien malgré tout* des hommes élus ou nommés dans les instances. Que ce soit en augmentant le nombre de sièges total ou en prévoyant un système de suppléance, différentes modalités assurent le maintien des hommes à leurs postes. Par exemple, l'assemblée des délégué·e·s du SSP au niveau national est composée en 2011 de 58 % de femmes ou 48 % si l'on compte les suppléant·e·s (1 femme et 11 hommes sont suppléant·e·s). En appliquant les quotas et en passant de 42 % de femmes lors du précédent mandat à 58 % de femmes, une nouvelle réglementation des suppléant·e·s est mise en place. La question figure dans le rapport : « Si l'on tient compte des suppléant·e·s, le rapport entre les pourcentages change : 30 femmes pour 32 hommes (ce qui représente un pourcentage féminin d'environ 48 %). La question de savoir si la nouvelle réglementation sur les suppléant·e·s a contribué au fait que davantage de femmes se sont fait élire en tant que délégué·e·s reste ouverte. » Ce même mécanisme se vérifie dans d'autres contextes comme lorsque, pour faire entrer une femme au comité régional du SIB (puis Unia), le nombre total du comité fut élargi de cinq à six membres. Autrement dit, les hommes ne sont jamais prêts à céder des sièges, y compris des sièges pourtant réservés aux femmes du fait des quotas. Longtemps après que la demande a été faite par le groupe femmes d'une des régions d'Unia, il faudra d'abord ajouter un siège au comité régional, car il n'était pas possible qu'un homme cède sa place :

Je dois ma foi quand même le dire, on a le droit de le savoir parce que je l'ai aussi dit ouvertement à l'époque : là les secrétaires syndicaux ne se sont pas forcément comportés comme des hommes plus progressistes que les autres. [...] Justement il s'agissait toujours de pouvoir, je veux dire laisser du pouvoir, ça aussi les hommes syndicalistes ne l'ont jamais voulu. [...] Les femmes sont peut-être fortement souhaitées lorsqu'elles travaillent et lorsqu'elles sont assidues, mais ensuite lorsqu'elles veulent leurs sièges et qu'il s'agit très concrètement que des hommes renoncent à un bout de leur pouvoir, là tout d'un coup ça ne va plus». (Angela Brava, Unia)

Dernier élément à noter, il semble qu'à poste égal en termes de niveau hiérarchique, les domaines et tâches effectués par les secrétaires ne donnent pas la même légitimité et le même pouvoir dans l'organisation. Par exemple à Unia, les responsables de groupes d'intérêts régionaux ne font pas partie des directions régionales, contrairement aux responsables de secteurs. Ce n'est pas le cas au niveau national, où le comité directeur national de neuf personnes est composé des responsables des secteurs, des finances et des groupes d'intérêts. Pour respecter les quotas, 33 % de ses membres doivent être des femmes. Elles accèdent ainsi aux organes les plus importants du syndicat, mais elles dirigent des groupes qui leur donnent une légitimité moindre dans l'organisation. Dans la plupart des syndicats, une des tâches les plus valorisées est la négociation face aux patrons. Véritable épreuve de force, elle permet de démontrer la puissance – ou non – d'un secteur et assoit aussi le pouvoir du syndicaliste qui le dirige. Un ancien responsable du comité directeur l'explique :

Je pense qu'aujourd'hui on s'est pas mal adapté [à l'entrée des femmes dans le syndicat]. On n'est pas partout au même stade, mais on s'est pas mal adapté et on a quand même une réelle présence [de femmes] aussi dans des fonctions importantes. Simplement, ce qu'il y a, et je persiste à en être convaincu, c'est que si on veut vraiment jouer un rôle à Unia, les fonctions formelles ne suffisent pas. Par exemple, membre du comité directeur : qui est dans le comité directeur ? Qui est important là dedans ? Moi je suis persuadé que, si tu veux y jouer un rôle, alors tu dois jouer un rôle dans notre activité principale qui est la politique conventionnelle [négociation des CCT]. Tu dois avoir des branches et même, tu dois avoir des branches importantes. Moi j'ai eu mon poids parce que je suis responsable de la construction et parce que j'ai derrière moi environ 100 000 travailleurs de la construction avec une CCT et parce qu'ils peuvent manifester et parce qu'on est un pouvoir. C'est plus difficile d'avoir une position similaire si tu es comme ça... en quelque sorte... si tu fais des travaux dans le domaine de la politique ou de la formation. Tu peux aussi jouer un rôle, mais j'ai l'impression qu'on doit encore travailler plus à ce sujet, au niveau régional comme au niveau national, il doit y avoir plus de femmes qui deviennent responsables des conventions. Plus de femmes doivent aller négocier, être là, diriger le combat face aux patrons. Je pense simplement que c'est ensuite très important pour le positionnement [dans l'organisation]. Sans ça, ça ne va pas. (Fritz List, Unia)

Ailleurs, le même type de logiques se retrouve. Une secrétaire rapporte qu'on ne la laisse pas aller aux négociations avec le Conseil d'État, qui au SSP équivalait à la négociation avec les patrons :

La priorité numéro un en tout cas, c'était bien sûr la politique de l'État, et moi ils ne m'ont jamais envoyée négocier avec le Conseil d'État par exemple. (Pauline Moret, SSP).

Rachel Meyer évoque de son côté un collègue masculin qui cherchait constamment à lui damer le pion :

Il voyait ma fonction dans la prise en charge de la commission d'entreprise, dans la mobilisation, dans le fait de faire des nouveaux membres... en arrière-plan... Mais au front... là où il s'agit aussi de renommée, les... les partenaires de négociations, le face-à-face avec les employeurs là... c'était lui qui voulait y être. Et moi il me voulait tout au plus comme son escorte, responsable pour les préoccupations des femmes. (Rachel Meyer, Unia)

Cette remarque se retrouve formulée dans plusieurs de nos entretiens et renvoie à un phénomène assez connu d'accaparement du travail des femmes par les hommes dès lors que ledit travail est susceptible de procurer des profits de distinction ou des avantages matériels. Une secrétaire syndicale du SSP, responsable d'un secteur plutôt faiblement organisé et en bas de l'échelle de valeur symbolique des secteurs, rapporte par exemple comment aussi longtemps que le sujet n'est pas considéré comme important, les hommes s'en désintéressent, mais au moment où l'actualité met le dossier sur le devant de la scène politique, tout change :

Par exemple, dans l'éducation de l'enfance, tant que c'était à l'échelle très locale, il y avait un désintérêt, voire on me disait que je passais trop de temps avec mes éducatrices de l'enfance, et au moment où c'est devenu un débat public et important au niveau du Grand Conseil et notamment de la votation de l'accueil parascolaire où il y a eu une votation [...] tout à coup, c'est devenu un sujet de discussion au sein de la section. Et mon supérieur hiérarchique, bon qui était quelqu'un de très carriériste, eh bien il s'est accaparé ce sujet, parce que ça devenait important.

Et j'ai vraiment parfois l'impression, mais c'est inconscient, je ne leur en veux pas, mais qu'il a fallu jouer des coudes. Et ça montre à quel point, il y a encore une structure très patriarcale au niveau du syndicat et que ce n'était pas toujours évident. (Carla Picard, SSP)

SÉLECTION GENRÉE DES PERSONNES. L'OCCUPATION SUCCESSIVE D'UN MÊME POSTE PAR DEUX FEMMES

À la suite d'une fusion entre deux centrales, la nouvelle direction, qui dispose déjà d'une responsable égalité, mais terriblement surchargée, souhaite mettre en place des postes de « responsables femmes » au niveau des régions, qui seront bien sûr réservés à des femmes. Mara Kühni, qui occupera l'un de ces postes, découvre que derrière la façade du poste égalité, l'objectif assigné est surtout de recruter auprès des travailleuses, dans un contexte de baisse des effectifs. Après une série de conflits avec sa direction, elle quitte son poste. Il est repourvu quelques mois plus tard au profit de Ruth Leiter et inclut désormais la responsabilité du tertiaire et d'une partie de l'industrie et est intégré au comité directeur. Mais cette revalorisation et le recrutement de Ruth répondent encore à des logiques genrées. Ce n'est pas en raison d'une prise de conscience de l'importance de ce travail, mais plus prosaïquement du fait d'un conflit idéologique entre deux autres membres du comité directeur que ce choix est fait: « Les deux responsables étaient en conflit intense, ils se disputaient et c'est pour cette raison qu'ils ont créé un troisième poste qui... qui... Cela n'a jamais été dit clairement, mais qui devait clairement aussi être un troisième poids. » D'ailleurs, si Ruth est recrutée, c'est aussi parce que l'on cherche une personne modérée sur le plan idéologique et féministe: « J'ai entendu parler d'une deuxième femme, qui était là et qui était pas mal connue dans la ville, et passablement militante féministe aussi... contre laquelle on s'est ensuite décidé. En fait, on s'est décidé pour moi, contre elle. Et... ce que j'ai entendu comme bruit de couloir, c'est qu'avec moi, on s'est décidé pour une femme pas trop militante, pas trop fortement cataloguée, plutôt un peu quelqu'un de tempéré... peut-être aussi de conciliante; je ne suis pas trop conflictuelle. »

DU DÉSENTÉRÊT DU TRAVAIL LIÉ AUX « QUESTIONS FEMMES »

Le travail lié aux « questions femmes » se focalise sur les problèmes propres aux femmes dans leurs activités salariées autant que sur les questions touchant à la place des femmes dans les syndicats. On le sait, longtemps, le discours et les représentations dominantes dans les syndicats renvoyaient l'oppression des femmes à une conséquence secondaire à (et dérivée de) la lutte des classes²². « Pour les féministes, l'oppression des femmes préexistait à la propriété privée et ne découlait pas de l'opposition capital/travail, même si le système capitaliste s'était réapproprié à son profit la domination "patriarcale". »²³ Et, de fait, les luttes féministes au sein des organisations syndicales ont souvent été vues comme des éléments de division de la classe ouvrière²⁴. Toutefois, depuis une quinzaine d'années, la plupart des organisations ont intégré le discours de la lutte pour l'égalité entre hommes et femmes. Plus que de l'hostilité, le « travail femmes » suscite désormais surtout du désintérêt, invisibilisant et désqualifiant le travail des femmes syndicalistes, parfois féministes.

La première chose à souligner pour comprendre dans quel contexte le « travail femmes » s'effectue, c'est que le féminisme n'a pas bonne presse dans les milieux syndicaux. À la question « vous considérez-vous comme féministe? », une courte majorité des syndicalistes répondent « non » ou « plutôt non »²⁵. Toutes catégories confondues, les femmes sont 59 % à se dire féministes ou plutôt féministes contre 39 % des hommes. C'est parmi le personnel administratif, essentiellement féminin, que le féminisme fait le moins recette avec seulement 28 % de réponses positives. À l'inverse, c'est parmi les secrétaires syndicales que le rapport au féminisme est le plus partagé puisque près de la moitié (49 %) se dit plutôt féministe ou féministe. Le « travail femmes » dans les syndicats se fait donc dans un contexte où le rapport au féminisme est pour le moins distendu.

Si l'on regarde de près les conditions pratiques de réalisation du travail consacré aux femmes, apparaît un décalage – certes variable selon les syndicats – entre les discours et la réalité, entre les mesures prises tant à l'interne qu'à l'externe en direction des travailleuses et les moyens dédiés à leur mise en œuvre effective. L'on

22. Delphy, 1998, p. 32.

23. *Trat*, 2006, p. 146.

24. Sur la Fédération suisse des travailleuses, voir Natchkova, 2011.

25. Le taux de réponse est faible à cette question, placée en fin de questionnaire, les pourcentages sont calculés sur 606 répondants.

soulignera ici deux points symptomatiques, la question salariale et la question de la stabilité des postes dédiés aux questions femmes dans les organisations, avant de nous arrêter plus longuement sur le caractère toujours secondaire de ce domaine de lutte.

Lorsque des femmes sont engagées pour faire du « travail femme », l'on constate que généralement, à niveau de poste égal, les rémunérations sont plus faibles. L'une des premières secrétaires syndicales à être engagée au début des années 2000 dans une région du SIB pour syndiquer des femmes et s'occuper du « travail femmes » témoigne :

Alors ça [le salaire], c'est un point qui a aussi amené à faire souffrir ma motivation et cela je l'ai découvert plus ou moins par hasard... Car ce n'était pas transparent. [...] Dans le cadre d'une discussion sur l'égalité salariale, s'est mis en place un comité « Égalité salariale maintenant ». Et l'un des murs porteurs était naturellement la transparence des salaires. Oui, aussi à l'interne du syndicat. Et c'est comme ça que j'ai pu voir une liste des salaires et que j'ai constaté que je gagnais moins que mes collègues. Il peut bien sûr aussi y avoir des raisons. Tu vois, s'il y en a un qui est déjà là depuis des années, etc. Mais si je me comparais avec d'autres qui avaient plus ou moins commencé en même temps... Je gagnais moins. Et j'ai attiré l'attention là-dessus : « Bon je veux maintenant être classée, j'aimerais être classée comme mon collègue. » (Elsa Meng, Unia)

Mais plutôt que de reclasser la secrétaire syndicale, les responsables tentent de justifier son classement même si pour elle, l'écart demeure inexplicable :

Ils ont donc commencé à parler d'expérience ; je n'aurais pas d'expérience syndicale. Et là j'ai dit : « Oui chers collègues, seulement vous ne m'avez pas embauchée pour mon expérience syndicale, mais pour mon expérience liée aux femmes, mon expérience du travail des femmes et mon réseau de femmes et ça, Dieu sait si je l'amène avec moi ! Et du point de vue de la formation, je suis aussi à niveau, je suis universitaire, etc. » Mais ils ne sont pas entrés en matière, ils ne m'ont pas changé de classement. (Elsa Meng, Unia)

Cette expérience d'inégalité salariale interne aura des conséquences concrètes puisqu'elle contribuera *in fine* au désengagement

de cette secrétaire. Au-delà de ce cas, certes un peu ancien désormais, on constate qu'au moment où sont décidées les augmentations de salaire – soit à Unia après un entretien d'évaluation et un bilan du travail accompli – il semble que les mandats liés au travail femmes ne soient pas pris, le plus souvent, en considération. Ce qui revient à le considérer comme du travail gratuit, en tout cas rarement comptabilisé dans les cahiers des charges. Lorsque des postes existent, leur stabilité n'est pas garantie. À chaque renouvellement il semble qu'il faille à nouveau se battre pour en justifier l'existence. Par exemple lors du départ d'une des premières secrétaires « femmes » dans une région du SIB à la fin des années 1990, le poste n'est pas repourvu pendant des mois, ce qui interdit le passage de témoin avec la nouvelle recrutée. De même, au SSP, Francesca Panzini mentionne comment le poste qu'elle occupe a failli disparaître au moment du départ de sa prédécesseure :

Au début, j'étais à 50 % pour les femmes, voilà. Parce qu'il y a un poste, comme je te disais, à plein temps pour les femmes, qui avait été d'abord tenu par les femmes avec quand même aussi des revendications des femmes, celles qui organisent. Il y a eu une tentative, quand cette dernière collègue qui m'a précédée est partie pour réduire le poste et ça n'a pas passé, car il y a eu une mobilisation des femmes dans la région et donc j'ai pris le poste à 50 % pour les femmes. (Francesca Panzini, SSP)

Si ces éléments informent sur la position dominée du « travail femmes », c'est plus généralement le fait que les questions femmes demeurent aujourd'hui partout « un programme de beau temps », comme le dit si bien une interviewée, qui se révèle le plus marquant. D'autres travaux l'ont montré, « l'égalité professionnelle est bien souvent perçue comme un “luxe” comparé à la sauvegarde de l'emploi, la défense des salaires et des conditions de travail »²⁶, en particulier dans des contextes économiques difficiles :

Je suis quelqu'un qui est assez polémique comme ça, je n'ai pas tellement peur de la polémique ou du conflit d'idées et j'ai déjà eu des altercations ou des débats ou des malentendus avec des gens, en particulier des femmes, qui sont des féministes pas pures et

26. Pochic et Guillaume, 2010, p. 78.

dures, parce que, ça, ça me pose vraiment un problème. Disons, un féminisme un peu dans lequel l'homme serait l'adversaire. J'ai toujours eu un peu de peine avec ça, parce que je considère... je pense que l'adversaire, c'est le bourgeois, pour reprendre les terminologies marxistes, c'est celui-là l'adversaire, et la bourgeoise d'ailleurs aussi. Et donc, je pense que le conflit, il est là. (Samuel Lefebvre, SSP)

Le « travail femmes » est ainsi sans arrêt relégué au second plan. Les activités dans les « secteurs » professionnels – par opposition aux « groupes d'intérêts » – restent premières dans toutes les organisations. En fonction des syndicats, des contextes régionaux et historiques, les priorités ne sont pas les mêmes. Pour les signataires des grandes conventions collectives par exemple, le travail de mobilisation et de négociation dans ces secteurs – essentiellement masculins – est placé au cœur de l'activité syndicale. Régulièrement, les délocalisations et les renvois collectifs focalisent l'attention. À Unia, de manière générale, « faire de nouveaux membres » est l'injonction principale du travail syndical. Dans d'autres organisations comme au SSP, le conseil individuel prend de plus en plus de place dans certaines régions face à l'organisation des collectifs sur les lieux de travail, laissant peu d'espace pour le « travail femmes ». Au fond, la définition des priorités est un enjeu de lutte quotidien. L'enjeu des « questions femmes » ne se restreint donc pas à la mise à l'agenda « programmatique ». La plupart des syndicats ont un discours et des revendications à ce sujet. C'est la réalisation concrète de ces programmes qui fait défaut. Laetitia Kocher, secrétaire syndicale à Unia, insiste par exemple sur l'écart entre le discours et l'application des revendications pour l'égalité. Ses collègues disent : « Oui nous sommes pour l'égalité, oui les femmes sont des travailleuses précieuses et importantes. » Mais, « lorsqu'il s'agit concrètement de la faire... et que ça coûte en plus de l'argent. Alors ça devient difficile et là ils sont toujours coincés ». Si l'on remonte quelque peu dans le temps, lorsque Marie-Pierre Coppet doit présenter et défendre la grève des femmes de 1991 à l'assemblée des délégué·e·s de l'Union syndicale locale, le public « très majoritairement masculin et âgé de plus de 50 ans » n'en a « rien à cirer ». À propos d'une autre région :

Lorsqu'il y a des actions, en lien avec l'assurance maternité, je ne sais pas... en lien avec les places de crèche. Je ne dis pas qu'aucun homme n'a participé, on peut dire quand même que ce sont toujours

les mêmes qui sont venus, qui sont venus à un stand qui se sont mis avec nous, sinon ce n'était quand même souvent que des femmes et les hommes avaient ma foi d'autres priorités. (Angela Brava, Unia)

Dans un autre contexte, une secrétaire syndicale souligne le manque d'engagement de ses collègues lorsqu'il s'agit de défendre fermement des revendications d'égalité entre hommes et femmes. Elle donne l'exemple des négociations salariales :

Ils m'ont soutenue sur le moment, mais cela n'avait très clairement pas un très grand poids. Et pour beaucoup ce n'était vraiment pas un sujet pertinent [...]. C'est aussi le cas pour les hommes de la commission d'entreprise. Pour eux, les questions d'égalité n'avaient pas beaucoup de poids. Mais naturellement, ils ne me sont pas tombés dessus. Ils sont donc simplement restés silencieux ou n'ont pas soutenu. Mais ce que je n'ai jamais connu, c'est quelque chose comme : « Ensemble nous soutenons et disons : ici nous avons un paquet de revendications et cela [les revendications d'égalité] fait partie du paquet. » (Ruth Leiter, Unia)

Même lorsqu'il s'agit de revendications et d'actions touchant directement les pères, l'absence d'hommes syndicalistes est flagrante, comme lors d'une action menée au moment d'un vote au Parlement cantonal sur l'introduction d'un congé paternité pour les salarié·e·s du canton. En dehors de quelques députés, les hommes ne se sont pas déplacés pour cette action. À l'OCST, où la coordination femmes-travail doit encore se faire connaître, la première action publique, une conférence-débat intitulée « Combien vaut le travail des femmes? », à l'occasion du 1^{er} Mai 2011, est vécue comme un semi-échec du fait de la très faible participation.

Il y a deux ans, nous avons organisé un 1^{er} Mai où vraiment nous avons tellement travaillé... et ça a été vu comme une chose : « Elles le font elles [...] le 1^{er} Mai les femmes le font, l'organisent, c'est un problème de femmes, qu'elles s'en occupent. » Et le résultat, ça a été qu'effectivement, nous étions peu nombreuses. (Francesca Bergmann, OCST)

Les actions et mobilisations organisées par les secrétaires et les groupes femmes sont peu relayées, voire déconsidérées. Une secré-

taire d'Unia évoque la préparation des célébrations marquant le vingtième anniversaire de la grève des femmes, le 14 juin 2011 :

C'est la direction [nationale] du syndicat qui a décidé de cette mobilisation et du coup, les régions doivent la mettre en place. Mais les mecs ne le comprennent pas, ce sont des thèmes qui intéressent plus les femmes et qui peuvent les faire venir dans les syndicats. Les hommes ne se laissent pas convaincre par ça. Il y a un rapport au sujet de ce qui a été fait, combien de personnes sont venues, combien de nouvelles membres à travers le 14 juin. Et les mecs rigolent de ça. (Milena Kramer, Unia)

De fait, dans un contexte plus relâché, autour d'une bière après une réunion, la discussion avec un dirigeant syndical est sans équivoque. Au moment de parler de la féminisation des syndicats, sa réaction est immédiate. Il affirme « en avoir marre de ces histoires de bonnes femmes, de quotas, de 8 mars, de 14 juin ». Pour lui les mobilisations du 8 mars et du 14 juin « ne servent strictement à rien » sans expliquer toutefois en quoi elles se différencient du cortège du 1^{er} Mai. Pourtant, ce même responsable n'a officiellement émis aucune opposition à l'organisation du 14 juin par la secrétaire en charge des femmes. Au contraire, la direction régionale, dont il est le responsable, a accepté de participer au financement de l'événement et de mobiliser l'ensemble du syndicat ce jour-là, y compris l'équipe du secrétariat administratif et de la caisse de chômage.

Beaucoup d'autres secrétaires syndicaux·ales nous ont relaté leur désintérêt et leurs doutes concernant l'utilité de la mobilisation du 14 juin 2011. Si les disparités régionales sont très fortes, la mobilisation a pourtant été un succès dans plusieurs cantons. Dans le canton de Vaud, la manifestation a par exemple réuni entre 1500 et 2000 personnes, dépassant très largement les effectifs du cortège du 1^{er} Mai qui se montent en général à quelque 500 personnes. Dans le comité d'organisation vaudois, se sont réunies autant des femmes secrétaires que des militantes, créant un réseau des femmes du Syndicat des services publics, du Parti socialiste et d'associations féministes locales. L'organisation est coordonnée par une secrétaire engagée pour l'occasion à un petit pourcentage par l'USS. Si des secrétaires d'Unia ont le sentiment d'une « manifestation d'appareil », c'est que, dans la région, les syndicalistes d'Unia, de loin la plus grande force syndicale, ne se sont pas impliqués dans l'orga-

nisation. Aucun-e militant-e, aucun-e secrétaire n'y a participé, si ce n'est au dernier moment. C'est bien parce que c'est une mobilisation féministe que de tels événements sont dénigrés. Les blagues le jour de l'événement montrent aussi comment certains responsables ne prennent pas au sérieux le « travail femmes » dans l'organisation.

C'est dans des comportements et c'est souvent en se défendant d'être machiste qu'ils le sont le plus, en fait. Mon autre chef de section, [ironiquement] mon cher Éric, est toujours en train de dire: « Oui, je porte du violet t'as vu c'est la couleur des femmes à Unia », enfin. Ou « les femmes d'abord », ou ce genre de connerie. Mais je peux plus en fait. Parce que c'est vraiment fondamentalement montrer que... [élève la voix] qu'il n'y croit pas! (Sylvie Grand, Unia)

Au-delà des campagnes et autres mobilisations, le désintérêt que suscite encore cette question se lit dans l'annulation de formations touchant à la question du genre et de l'égalité. En France il est rare que des responsables syndicaux masculins « daignent se déplacer »²⁷, en Suisse également, très peu de syndicalistes, cadres ou non, suivent ces formations. Enfin, anecdote révélatrice, lorsque nous avons discuté de la diffusion de notre questionnaire avec un groupe de syndicalistes responsables des « questions femmes » à Berne, il nous a été conseillé avec une belle unanimité de réorienter les questions pour laisser paraître le moins possible notre intérêt pour les questions d'égalité. Aux congrès auxquels nous avons pu assister, il n'y a pas forcément d'hostilité déclarée aux revendications des « groupes femmes », mais le désintérêt est patent. Par exemple, lors du congrès de Travail.Suisse en 2011, la secrétaire centrale responsable de la politique d'égalité présente le programme concernant la « conciliation travail-famille » et les enjeux du « congé paternité qui devrait être prolongé ». À la fin de son intervention, seule une femme de Syna intervient pour soutenir et rebondir sur l'intervention de la secrétaire. L'absence d'autres interventions, en comparaison au reste des présentations, marque le désintérêt des syndicalistes face à ces enjeux.

Tout cela explique que le travail en direction des femmes avance finalement peu. Mais aussi, et surtout, que le travail femmes soit

27. *Trat*, 2006, p. 150.

tributaire de la « conscience féministe à toute épreuve »²⁸ des « responsables femmes » dans les syndicats. Sa prise en charge dans les régions est ainsi rendue possible seulement lorsque des femmes politisées et sensibles aux questions de genre en sont responsables. On oscille ainsi entre d'un côté, des syndicalistes féministes qui luttent corps et âme pour institutionnaliser dans les syndicats des moyens consacrés aux questions femmes, pour instaurer des quotas dans les organes décisionnels et pour avoir des commissions femmes non mixtes et mettre ces questions à l'ordre du jour des agendas des organisations, et de l'autre, des femmes secrétaires assignées au travail femmes alors qu'elles n'y sont pas intéressées ou n'y croient pas.

LE MONDE DES HOMMES

Devenir secrétaire ou militante syndicale a significé pendant longtemps et pour de nombreuses femmes devoir s'intégrer à un monde masculin et ce à plusieurs titres: d'une part, dans un espace, au sens matériel, où concrètement sont présents et se meuvent essentiellement des hommes, d'autre part, des univers aux valeurs et aux normes androcentrées. Aujourd'hui, les femmes sont de plus en plus nombreuses et visibles, mais la féminisation de professions historiquement masculines ne va pas sans un certain nombre de difficultés. En effet, les cultures institutionnelles des syndicats restent imprégnées de normes masculines qui se traduisent « dans des logiques d'action concrètes et des routines actualisées »²⁹. Parler de caractère androcentré des cultures syndicales³⁰, c'est indiquer qu'il existe en leur sein un « modèle dominant de masculinité, modèle qui sert de référence à la fois pour les hommes et les femmes³¹ », formé d'un faisceau d'« injonctions comportementales et morales à l'idée d'une norme qui, alors même qu'elle peut n'être assumée subjectivement que par un nombre restreint d'hommes, n'en constitue pas moins un idéal objectif de référence »³².

Dans les syndicats, la masculinité est clairement une masculinité construite comme hétérosexuelle et se construit non seulement face

28. *Ibid.*, p. 147.

29. Dubois *et al.*, 2010, p. 315.

30. L'idée de modèle masculin dominant ou hégémonique est empruntée aux travaux de Connell, 1995.

31. Rivoal, 2015, p. 31.

32. Guionnet, 2012, p. 13.

aux femmes, mais aussi en opposition à d'autres types de masculinité. Joan Acker affirme à ce sujet que : « La masculinité hégémonique actuelle est typifiée par l'image du dirigeant fort, compétent techniquement, autoritaire qui est sexuellement puissant et attractif, il a une famille et a le contrôle de ses émotions. [...] Les corps de femmes ne peuvent pas s'adapter à la masculinité hégémonique ; fonctionner tout en haut des hiérarchies masculines requiert que les femmes invisibilisent tout ce qui fait d'elles des femmes. »³³ En portant attention au genre des organisations, l'on se donne le moyen de « jeter un autre regard sur des explications traditionnelles des inégalités professionnelles, telles que la contrainte exercée par les responsabilités familiales : cette contrainte ne s'exerce pas dans un vide organisationnel, mais est redoublée par des attentes de l'organisation fondées sur un modèle de *male breadwinner*. »³⁴ Autrement dit, les organisations non seulement reproduisent, mais produisent des rapports sociaux de sexe inégalitaires. Nous nous appuyons ici principalement sur les analyses de Joan Acker, qui développe le concept d'organisation genrée :

En ayant recours à des définitions de métier et à des hiérarchies abstraites l'analyse organisationnelle suppose avoir toujours à faire à un travailleur désincarné et universel. Et ce travailleur est en réalité un homme. Les corps, la sexualité et les relations à la procréation et au travail rémunéré des hommes sont englobés dans la représentation de ce travailleur. Ces représentations de corps d'hommes et de masculinité imprègnent les processus organisationnels, marginalisant les femmes et contribuant à maintenir une ségrégation genrée dans les organisations. Le postulat de structures organisationnelles et de relations de travail neutres du point de vue du genre et désincarnées fait partie d'une stratégie plus large de contrôle dans les sociétés industrielles capitalistes, qui, au moins en partie, sont construites à partir d'une sous-structure profondément imprégnée de différence genrée.³⁵

Nous avons abordé déjà aux chapitres précédents de nombreux aspects de cette culture institutionnelle masculine. Ici, nous revenons rapidement sur le caractère agonistique des relations au sein

33. Acker, 1990, p. 153.

34. Bereni *et al.*, 2008, p. 142.

35. Acker, 1990, p. 139.

des univers de travail d'une part, et sur le sexisme ambiant qui, pour avoir semble-t-il reculé dans ses formes d'expression les plus ouvertes ces dernières décennies, demeure toujours bien présent et s'articule à la division sexuée du travail.

DES ESPACES PROFESSIONNELS AGONISTIQUES

Au sein des syndicats, les sociabilités, l'organisation pratique du travail et les représentations de ce qu'est un-e bon-ne syndicaliste comportent encore des aspects virilistes. Notamment, l'une des caractéristiques valorisées des secrétaires est de « savoir se battre », d'oser prendre la parole, d'affirmer fermement son point de vue. Autant de savoirs que, en raison de socialisations différenciées, les femmes ont généralement plus de peine et moins d'appétence à mobiliser. On en voit les effets dans le caractère très conflictuel que peuvent prendre les rapports de travail au sein des organisations. Pour se maintenir, et encore plus pour gagner des galons, il faut apprendre à s'imposer, tant face aux patrons et à l'administration que face aux collègues, faire face à des conflits et des attaques tant internes qu'externes à l'organisation. Si dans les syndicats chrétiens étudiés, savoir-être conciliant pour gagner la confiance des représentant-e-s patronaux-ales est valorisé dans les discours et les pratiques des syndicalistes, au contraire, dans les organisations de tradition socialiste, savoir être combatif face aux patrons est particulièrement valorisé, au moins dans les discours. Un responsable national explique que « diriger le combat contre les patrons » dans les négociations de conventions collectives est un point clé pour asseoir sa légitimité dans l'organisation.

La conflictualité est aussi quotidienne, dans les relations aux organisations syndicales concurrentes et aux partis politiques, mais aussi à l'interne dans les rapports entre collègues. Un responsable du personnel régional explique comment ce contexte organisationnel conflictuel pose des difficultés aux nouvelles recrues :

Généralement, les gens se confrontent rapidement à des situations difficiles parce que la confrontation n'est pas seulement avec les employeurs, pas seulement avec les travailleurs, mais aussi à l'intérieur de l'organisation. On est une entreprise [...] où potentiellement le risque de conflit est très élevé parce qu'il y a des manières différentes de faire ce travail, il y a des options politiques différentes, des stratégies différentes. Donc la confrontation n'est pas

seulement à l'extérieur, mais aussi intérieure. Dans la nouvelle génération, on a beaucoup de difficultés à le vivre. Moi j'ai vécu beaucoup de conflits énormes, très difficiles, physiques, mais... c'est difficile à dire. C'est difficile quand on vous menace et il faut vivre et il faut continuer à travailler, c'est difficile. Mais là, véritablement, la nouvelle génération est mal préparée à cela... (Claude Mercier, Unia)

En particulier dans les représentations du métier prônées par des dirigeants masculins, la conflictualité est ouvertement revendiquée.

Je pense qu'on ne peut pas plaire à tout le monde, c'est normal et c'est bien! Je pense qu'il doit y avoir plusieurs tendances, il faut débattre des choses, il faut les sortir! Cela implique des débats forts chez nous, on a l'habitude du débat dans l'organisation! Certains suivent avec ce mode de débats, d'autres ne suivent pas. Parce que c'est vrai que ça peut être assez dur. Assez musclé. Si tu n'es pas préparé à ça, c'est clair que venant de l'extérieur cela peut surprendre. (Olivier Maillard, Unia)

Ce responsable de secteur donne même par le vocabulaire qu'il emploie une dimension guerrière aux conflits internes :

Alors c'est vrai qu'il peut y avoir ces dérapages, dans le milieu syndical. Tu peux avoir des victimes – dans certaines régions cela a été le cas – des gens qui ont été liquidés politiquement! Parce que le PS a fait un putsch, parce que le PS a décidé de prendre la majorité des postes! Parce que c'est aussi des problèmes politiques derrière! Les enjeux politiques qui peuvent attirer un certain nombre de magouilles et de choses qui se sont produites dans le mouvement syndical. Qui peuvent arriver. On est un peu à l'abri dans le canton, mais quand même. (Olivier Maillard, Unia)

Contrairement aux discours mis en avant, les conflits dépassent en réalité les dissensions idéologiques, lesquelles masquent parfois des rivalités personnelles et des concurrences pour des positions de pouvoir. Ce trait de la culture organisationnelle masculine des syndicats rend la survie et l'exercice du pouvoir dans l'organisation plus difficiles pour des femmes, souvent moins socialisées à la conflictualité, et ce dès l'enfance.

Les femmes arrivent moins à se frayer un chemin dans les luttes de pouvoir. Les luttes internes à l'organisation sont un problème. Elles sont beaucoup plus difficiles à gérer par les femmes. Notamment par les femmes non politisées. Il y a eu un cas l'année passée justement de cette fille qui a été prise à partie dans des conflits internes à l'organisation. J'ai essayé de mettre en place des mesures et j'ai dit: «Il faut la changer de section ça ne va pas», et Jacques m'a dit: «Mais Chantal t'es une mère poule, tu protèges trop ton équipe [...]. Ça va passer pour un manque de confiance.» On l'a laissée à son poste puis en mai, elle a craqué. Maintenant elle a donné sa [démission], elle ne reviendra pas. Et c'est quand même un échec parce que c'était quand même une fille super, et là, clairement, j'ai une responsabilité. (Chantal Roulet, Unia)

Cette atmosphère conflictuelle a des répercussions sur les modalités pratiques de l'exercice du métier. Par exemple, pour se faire entendre et se faire une place dans les organisations, il faut oser prendre la parole, s'affirmer dans les discussions et les débats, savoir défendre fermement son point de vue. À nouveau, plus souvent socialisés à incarner ce type de posture, les hommes n'hésitent pas à prendre la parole lors des séances, voire à complètement la monopoliser. Prendre de la place/sa place n'est cependant pas limité à la prise de parole. La manière d'habiter l'espace est aussi un enjeu de pouvoir. Une militante du SIB dépeint ainsi comment, à la fin des années 1990, l'arrivée d'une nouvelle génération change la donne:

Je peux te donner un exemple: c'était tellement important que cela me reste en mémoire jusqu'à aujourd'hui. Nous avons un comité de section et à l'époque, c'était Leandro qui dirigeait cette séance et Mascha était là pour la première fois. Elle a été présentée comme nouvelle «responsable femmes» et là, elle s'est simplement levée et est allée devant pour s'asseoir à côté de Leandro et elle est restée assise là-bas. Pour nous, pour notre génération, ce n'était simplement pas encore [envisageable], on était toujours reconnaissant quand les hommes faisaient attention à nous et je crois qu'aucune d'entre nous ne se serait assise comme elle devant et aurait fait: «Bon c'est donc là que je suis maintenant.» Nous nous serions rapidement levées et aurions dit: «Oui» et on se serait rassises. Et c'était un point très important. [...] Elle s'est affirmée, a

pris sa place et dit : « Bon donc je suis là et voilà mes revendications et voilà ce que veulent les femmes et tout, etc. » Mais c'était un travail difficile. Donc je crois que parfois, non ce n'est pas seulement que je le crois, je le sais, parfois elle désespérait presque. (Angela Brava, Unia)

Lorsque les frontières de genre sont brouillées et que des femmes occupent l'espace, des résistances assez fortes s'expriment parfois. Une secrétaire nous cite en exemple un congrès d'Unia en 2012 :

C'est intéressant le congrès de cette année parce que c'est le premier congrès où il y a énormément de femmes qui se sont exprimées, et il y a beaucoup d'hommes qui ont pris cela comme une agression, donc il faudra voir si cette année les mentalités auront changé ou s'il y aura un retour de manivelle, parce que quand j'ai eu le retour du congrès des militants, c'était rigolo parce que [...] le samedi, je suis allée à la séance à Berne sur le retour du congrès, mais je n'étais pas au congrès, et puis le lundi, j'ai eu la séance ici avec les militants. Les femmes étaient très contentes de leur congrès. « Ah c'est super les femmes ont osé s'exprimer contre, publiquement, elles ont osé donner leur opinion et tout. » Et quand je suis arrivée lundi soir, il y avait ici au comité de section [des remarques telles que:] « Oui alors on a entendu que les femmes, ça nous a emmerdés!!! » (Rires) « Déjà que si on part de la maison ce n'est pas pour entendre des femmes... », oui c'était des arguments... « Si on part de la maison, ce n'est pas pour encore entendre des femmes... enfin elles nous ont emmerdés en tout cas. On s'est bien fait avoir ». (Rires) (Chantal Roulet, Unia)

DU SEXISME ORDINAIRE

Le 17 juillet 2012, lorsqu'à l'Assemblée nationale française, une ministre – Cécile Duflot – prend la parole à la tribune, les lazzis des députés fusent dans la salle, tant la robe à fleurs que porte la ministre semble les émoustiller. Cette anecdote, puisée parmi tant d'autres³⁶, met au jour un exemple de pratiques sexistes visant les femmes politiques. Elle « révèle les invariants de la disqualification des femmes politiques, qui sont le plus souvent mises en cause depuis

36. Cf. Le documentaire réalisé par Stéphanie Kaïm et diffusé par France 5 « Le sexisme en politique, un mal dominant », disponible en ligne : <https://www.dailymotion.com/video/x2z1hq7> (consulté le 16 avril 2019).

les éléments soi-disant constitutifs de leur identité sexuée»³⁷. Être une femme dans un milieu «réservé aux hommes» signifie, encore aujourd'hui, être confrontée à des violences sexistes prenant de multiples formes :

L'apparence physique, la sexualité, la maternité sont ainsi très largement évoquées lorsqu'il s'agit de dénier aux femmes un accès au champ politique ou de discréditer leur présence. La figure de la « favorite intrigante » reste l'une des plus empruntées lorsqu'il s'agit de décrire les femmes politiques, sur lesquelles porte régulièrement le soupçon de la « promotion canapé ». Ce registre permet de renforcer la domination en soulignant à quel point les capitaux dont elles disposent sont particulièrement fragiles et périssables (la jeunesse, la beauté, la fraîcheur, etc.).³⁸

Plus généralement dans une société patriarcale, le sexisme est partout. C'est un concept difficile à saisir. Le terme apparaît au milieu des années 1960 aux États-Unis par analogie au mot « racisme ». Ce sont en effet dans les deux cas, des prétendues différences biologiques qui servent à justifier différenciation et hiérarchisation entre les groupes sociaux. Audre Lorde définit ainsi le racisme comme étant « la croyance en la supériorité intrinsèque d'une race sur toutes les autres et ainsi en son droit à dominer » et le sexisme comme « la croyance en la supériorité intrinsèque d'un sexe et ainsi en son droit à dominer »³⁹. Les pratiques sexistes font partie des mécanismes affirmant et réaffirmant la domination masculine. Violence symbolique quotidienne, elles participent à l'intériorisation de la domination et constituent autant d'injonctions disciplinaires. Les syndicats ne sont sans doute pas plus sexistes que, par exemple, le milieu universitaire dans lequel cette recherche est produite. Toutefois, le sexisme y est bien présent et nous le verrons au travers de trois mécanismes : l'essentialisation et le contrôle du rôle social ; la hiérarchisation par le dénigrement des femmes ; la sexualisation des femmes.

L'idéologie du genre, telle que définie par Christine Delphy, s'avère si ancrée dans la conscience de chacun-e, qu'elle « affecte la perception du monde et même la capacité à le percevoir »⁴⁰. Dans

37. Achin et Lévêque, 2014, p. 135

38. *Ibid.*

39. Audre, 2003, citée par Perrin, 2004, p. 126.

40. Delphy, 2001, p. 32.

les organisations syndicales, on observe des pratiques et représentations essentialisant et homogénéisant le groupe des femmes par l'attribution de caractéristiques naturelles et stéréotypées. L'incorporation de ces manières de voir les fait passer pour évidentes. Ainsi, en juin 2012, à Cadempino (près de Lugano) lors du déjeuner qui succède à une réunion commune Unia-OCST concernant des revendications des salarié-e-s de l'industrie, ce sont des femmes secrétaires syndicales qui, « spontanément », servent les plats aux convives attablé-e-s. L'essentialisation passe par la catégorisation en deux sexes naturels dotés de propriétés homogènes, celles propres aux femmes pouvant nuire au bon fonctionnement du syndicat, comme l'exprime ce syndicaliste de l'OCST :

J'ai vécu des moments assez forts aussi parce que je préfère cent fois avoir une assemblée avec des hommes plutôt qu'avec des femmes. [...] Les femmes sont moins disposées à trouver des solutions autour d'un accord, à savoir, pour la femme, si noir c'est noir, elle change difficilement, et donc si elles disent : « Nous voulons 100 », si on parvient à 98, ça ne va pas ; l'homme de ce point de vue, le travailleur, réussit à mieux concilier une sorte de flexibilité qui, dans le cours d'une tractation, peut amener à des résultats différents. (Fabio Mercado, OCST)

Ce point de vue différentialiste amène d'autres interviewés à souhaiter qu'il y ait plus de femmes afin qu'elles apportent quelque chose de plus au syndicat :

Aujourd'hui que nous sommes un syndicat interprofessionnel, je serais pour [avoir plus de femmes dans l'organisation]. Je serais pour que plus de femmes viennent parce que ce n'est pas forcément une mauvaise chose qu'elles pensent différemment – à l'inverse, ça ferait peut-être avancer certaines choses tu vois. Donc je suis très ouvert pour ça. (Horst Klepper, Syna)

Lorsqu'on lui demande si faire des adhésions auprès des femmes sur les chantiers pose des enjeux particuliers, il répond :

Non... les femmes pensent simplement autrement. Tu dois peut-être formuler certains arguments qui fonctionnent chez les hommes différemment. Tu dois peut-être parler plus de la mater-

nité, aller plus sur ces choses, y accorder plus d'importance. Ou justement en cas de grossesse qu'une femme maçon ne travaille pas avec des solvants ou comme ça. Justement lorsque tu as une apprentie ou une employée tu dois dire: «Écoute, est-ce que tu fais attention aux solvants? Justement surtout si tu es enceinte tu dois dire: maintenant tu ne dois absolument plus [en utiliser]. Et là tu as aussi le droit de te défendre et si personne ne veut t'entendre, tu appelles la SUVA. (Horst Klepper, Syna)

Ces représentations différentialistes ont des effets concrets dans le syndicat. En générant par exemple un paternalisme bienveillant qui contribue, comme on l'a montré plus haut, à assigner les femmes à certaines positions dans l'organisation et dans les secteurs les moins valorisés et valorisants. Dans le syndicat, les femmes sont régulièrement ramenées avant toute autre chose à leur sexe, comme l'explique cette permanente syndicale dans la même région:

Alors. Il y a eu une réflexion. Et c'est ça... la réflexion qui m'a fait le plus mal en fait. C'est le truc «Tu es une nana, tu restes dans ton tertiaire et puis *Punkt Schluss*» [«point final» en allemand]. Et ça, c'est officiel. Ça a été dit à l'assemblée. Donc t'es dans le tertiaire, t'es une nana, tu restes là-bas. Voilà. Mais voilà. Donc... pfft ça c'est le truc qui m'a descendue le plus. Et ça m'a... J'étais dépitée, je ne savais plus quoi répondre. Parce que je me suis contenue de dire... J'en avais déjà tellement marre j'étais fatiguée et tout, mais qu'en plus on vienne me dire ça... Moi je ne suis pas comme ça, mais j'aurais été capable de me lever et de lui mettre une baffé. (Camille Serratore, Unia)

À l'inverse, un homme employé dans un secteur féminisé n'est ni sujet à encouragement ni sujet à inquiétude ou encore à disqualification. Sa présence ne fait pas débat. La dynamique peut même s'inverser comme dans le cas de ce syndicaliste responsable de la grande distribution, secteur très féminisé, qui s'est présenté et a été largement perçu comme un protecteur des travailleuses. L'essentialisation se mêle parfois à du culturalisme, en particulier dans le canton du Tessin où une supposée «mentalité latine» est beaucoup mobilisée par les syndicalistes lorsque l'on parle de sexisme. Un responsable syndical du SSP évoque ainsi une situation tessinoise peu favorable à l'essor des femmes syndicalistes:

Elles sont plus fortes [qu'avant], comme groupe de femmes, en interne, oui, surtout en Suisse alémanique, mais aussi en Suisse romande. Nous [sous-entendus au Tessin], peut-être, nous en sommes un peu au début, nous sommes encore loin de ce que peut être la force, la force des femmes à l'intérieur du syndicat, voilà. C'est vrai, elles ont une conscience plus nordique peut-être de, de la présence de la femme. Et peut-être que nous, nous sommes plus liés à l'Italie, nous sommes plus latins, et nous avons plus de mal... (Mario Filipetti, SSP)

L'essentialisation des femmes se lit aussi dans l'injonction récurrente à être de bonnes mères. Or, le travail syndical est *une institution dévorante*⁴¹. Le sexisme se manifeste dès lors dans le rappel à l'ordre social qui touche les femmes qui dérogeraient à cet impératif premier d'élever des enfants :

On m'a dit aussi que j'étais une mauvaise mère. Et ça, ça m'a fait aussi [sa voix se brise]... probablement c'est les attaques qui m'ont fait le plus mal. Ces deux, ces deux attaques personnelles. (Marine Pichel, Unia)

Nicole-Claude Mathieu le soulignait lorsque la recherche anthropologique ramenait sans cesse les femmes à leur rôle de mère : faire cela, c'est refuser à une femme son rôle de « sujet pleinement social »⁴². Ces pratiques remettent en cause la légitimité d'être femme, mère et syndicaliste. Elles remettent en question la présence des femmes, les discriminent sur le principe naturalisant qui renvoie les femmes à leur identité de mère.

Un second grand axe regroupe les pratiques et représentations sexistes véhiculées dans les organisations qui contribuent à mettre directement en cause leur légitimité dans l'organisation. Le traitement paternaliste subi par les secrétaires en est un des symptômes. Celui-ci prend différentes formes. Constitué de remarques et comportements anodins, souvent emprunts de bienveillance, le paternalisme contribue à délégitimer les femmes en les infantilisant. Il est renforcé par la différence d'âge – autant sociale qu'organisationnelle puisque les femmes sont tendanciellement plus jeunes et présentes depuis moins longtemps (*turn-over*) dans les organisations. Il arrive

41. Franzway, 2000.

42. Mathieu, 1991, p. 65.

ainsi très souvent que les femmes soient confrontées à des syndicalistes leur expliquant le fonctionnement organisationnel, politique, de manière condescendante. Cette dynamique recoupe différents aspects: par leur oreille attentive, acquise par une socialisation genrée à l'empathie, et par un sentiment de non-expertise typique des socialisations féminines, les secrétaires syndicales vont être à l'écoute. À l'inverse, parler en érigeant en sens commun ce qui, bien souvent, n'est qu'un avis personnel, considérer son avis comme important ou digne d'être écouté, avoir le sentiment de comprendre comment fonctionne le monde, etc., tout cela est le résultat d'un processus typique de construction des identités masculines. Comme en témoigne un responsable de secteur, en plus d'une assignation sexuée, le paternalisme s'accompagne aussi d'une assignation à un rôle secondaire.

Et le responsable de l'industrie, il s'est aussi occupé de moi ensuite. Mais c'était, chez lui c'était toujours aussi avec la main sur mes épaules... viens donc... je vais te montrer comment ça marche. Ah, tu as une idée? Ce que tu as là nous l'avons déjà essayé et ça ne fonctionne pas. Donc il était toujours un peu... paternaliste. [...]

Et il sortait comme ça parfois des phrases... alors il disait: dans des négociations où je me suis engagée pour le travail à temps partiel... et une prolongation de l'assurance maternité ou du congé maternité: «Ce n'est pas seulement la préoccupation de Mme Meyer.» Je ne sais pas si tu l'entends, mais c'est un peu paternaliste, oui. (Rachel Meyer, Unia)

Le paternalisme ne vient pas uniquement des collègues. Lorsqu'il s'agit d'aller sur les lieux de travail, des secrétaires, souvent nouvelles venues, dépeignent les difficultés auxquelles elles font face: l'une d'entre elles à l'OCST est confrontée dans les entreprises à des tutoiements face à des interlocuteurs qu'elle rencontre pour la première fois; elle est de plus parfois appelée *la ragazzina* (la petite fille). En tournée avec un de ses collègues, elle supporte mal que les interlocuteurs (employeur·euse·s ou employé·e·s) tendent à s'adresser exclusivement à son collègue, différence de traitement qu'elle attribue en partie à sa petite taille, mais surtout à des préjugés sexistes. Dans le prolongement de cette infantilisation, toute une série de permanentes soulignent comment, en particulier au début de leur engagement, elles sont prises pour des stagiaires, des secrétaires administratives, en bref, des «sous-secrétaires»:

Au début quand j'étais au syndicat, vis-à-vis des collègues, je n'ai pas trouvé cela difficile, mais avec les militants, là j'ai trouvé que c'était difficile d'être une secrétaire syndicale. On le voit encore aujourd'hui. Des hommes miliciens qui ont l'impression que les secrétaires syndicales sont des secrétaires administratives. (Leonie Graser, Unia)

Il n'y avait pas un sexisme ouvert, ouvert. Mais par exemple, pendant longtemps il y avait certains militants qui m'appelaient la stagiaire et je devais à chaque fois expliquer que je n'étais pas une stagiaire. Je travaille, je gagne un salaire. Donc c'est, voilà, un peu des choses comme ça qui... Ou alors le nombre de fois où on m'a dit en séance : « Sophia s'en charge, Sophia s'en charge. » Les petites choses c'est moi, les PV, les petites mains, les petits trucs. Donc ça, il a fallu un certain temps pour dire « Hé! ho! il y en a un qui peut faire un PV une fois. » (Sophia Moreira, SSP)

Le sexisme dans les organisations syndicales se manifeste encore par le discrédit dont font parfois l'objet, au niveau organisationnel, les instances non mixtes que représentent les « commissions femmes » dans certaines fédérations. Cela reflète d'une part la résistance à la revendication d'espaces non mixtes – les instances non mixtes sortant dans une certaine mesure du contrôle masculin et, d'autre part, à quel point le masculin est considéré comme « neutre ». Le dénigrement des instances non mixtes donne lieu à des remarques et blagues sexistes très fréquentes, comme l'indique une syndicaliste de l'OCST à propos de la coordination Femmes Travail. Ses collègues affirment :

« Alors, vous allez parler entre petites femmes! », « Mais comment font les femmes pour se coordonner? », toutes ces remarques qui... sur le moment peut-être que ça énerve, mais si on y pense, elles sont un signe que, de toute façon, nous sommes encore bloqués à longtemps en arrière... et si déjà en interne, il n'y a pas cette ouverture, je me demande comment nous pouvons faire en externe! (Maria Golosa, OCST)

À Unia, des hommes syndicalistes s'amuse en comparant la Conférence des femmes à une « réunion Tupperware » ou en demandant à une secrétaire syndicale si elles vont y « échanger [leurs]

sextoys». Il convient de réserver une place à part aux formes de dénigrement exercées à l'encontre des femmes occupant des postes de pouvoir. Encore peu nombreuses, elles représentent pour beaucoup de syndicalistes une avancée positive et valorisée. Toutefois, la plupart d'entre elles font face à des attaques sexistes plus ou moins directes débouchant principalement sur la mise en doute de leurs compétences et de la légitimité de leur promotion. Premièrement, si les politiques de quotas ont rendu possible la destruction partielle du plafond de verre dans certaines organisations syndicales, leur mise en œuvre s'accompagne d'une forte méfiance et d'une stigmatisation des «femmes quotas». Une secrétaire syndicale d'Unia confie au sujet de sa cheffe :

Je sais que mon ancienne responsable a beaucoup souffert de ça. Typiquement parce qu'elle avait un poste à responsabilité et qu'elle a souvent été accusée d'être mise là par son sexe et pas par ses capacités. Ce qui, de mon point de vue, n'est pas le cas, donc. Mais... c'est facile de taper sur quelqu'un parce que c'est fédérateur. J'avais été très choquée quand j'ai entendu un de mes collègues parler de ma responsable – dont je te parlais avec pas beaucoup de sympathie avant –, mais quand même, j'avais été très choquée quand il avait dit : « Elle a de la chance d'avoir un vagin » pour être là où elle est ! (Sylvie Grand, Unia)

Pour une partie des syndicalistes, hommes et femmes, les politiques de quotas ne sont pas vues comme un moyen légitime de féminiser les hiérarchies. Au contraire, être élue dans un poste à travers un quota délégitime et entache. Ce processus témoigne parfois de représentations dépolitisées des rapports sociaux de sexe, mais il est aussi lié à la sensation de perte de pouvoir que peut impliquer chez certains hommes le fait de lâcher ces postes. Une des conséquences de ces attaques sexistes est que, dans les régions où elles sont les plus virulentes, la politique de mixité est particulièrement déconsidérée, y compris par les femmes occupant des postes *via* les quotas.

Moi si tu veux, ces quotas je fais avec, mais moi, je suis contre les quotas. Mais je ne le dis pas trop fort. Je trouve qu'on doit faire avancer les choses sans la question des quotas. Je trouve que les quotas, ça induit aussi... tu vois maintenant on te dit : « Ah t'es

responsable du tertiaire parce que c'est le quota femme quoi.» Je suis quota femme du bureau exécutif quoi. Alors moi, ça m'exaspère, si tu veux et moi je trouve que c'est une erreur cette histoire des quotas. Mais effectivement, y a des femmes qui étaient là depuis des années qui n'arrivaient pas à faire avancer les choses, est-ce que ça fait avancer les choses? (Chantal Roulet, Unia)

Après le problème, le souci qu'on a nous, ici, avec nos responsabilités des femmes et tout, c'est déjà qu'il y a ce quota. Alors ça, moi je suis anti-quota donc c'est vite fait. Et on doit absolument, il faut trouver une femme parce que là voilà maintenant, il fallait le 33 % de représentations féminines dans ces instances, dans ci, dans ça. Et dans les... dans les secrétaires syndicaux, c'est la même chose, il faut un quota. Mais c'est nul. Franchement, pour moi, c'est nul. (Camille Serratore, Unia)

Deuxièmement, plus rarement entendue, l'accusation bien connue en entreprise et en politique de la « promotion canapé ».

Et après... je me suis aperçue qu'une de mes collègues de X et moi, enfin on nous a traitées de putes toutes les deux. Et moi on m'a appelée « la pute de Z », mon chef. Et ça, mais ça m'a fait vraiment très, très mal. Si vous voulez, ça m'a beaucoup blessée [sa voix se brise]... Comme personne. Donc là, j'ai subi des attaques personnelles qui étaient très, très dures... ». (Chantal Roulet, Unia)

Troisièmement, des valeurs typiquement attribuées aux femmes sont utilisées pour délégitimer leur accession à des postes de pouvoir. Ainsi, Suzanne Spöri, d'abord stagiaire pendant un an, est engagée pour remplacer un permanent. Quelques mois après, la responsable de secteur démissionne. Susanne Spöri et un autre collègue de l'équipe postulent au poste de responsable. Elle y est ainsi nommée, décision que son collègue accepte difficilement. D'après lui, c'est en raison de son « obéissance » à la hiérarchie qu'elle a été sélectionnée. Même lorsque des femmes occupent les postes les plus élevés dans la hiérarchie syndicale, elles continuent à passer pour les marionnettes d'un homme.

Le dernier axe des pratiques et représentations sexistes à l'œuvre dans les syndicats renvoie à la sexualisation du corps des femmes. Les recherches sur la sexualisation des corps et la sexualité au travail

sont encore peu nombreuses⁴³. Ce qui tient à une méfiance traditionnelle des sciences sociales à l'égard de la sexualité en général⁴⁴, et est particulièrement dommageable en sociologie du travail, tant tout ce qui touche aux vêtements de travail, à la question de l'espace de travail et de son occupation, des plaisanteries et des sociabilités de bureau et d'atelier, etc. est central dans l'expérience des travailleuses et générateur de souffrances spécifiques dans les univers de travail androcentrés⁴⁵.

Dans les mondes syndicaux observés, la sexualisation passe d'abord par des comportements de drague diffuse ou insistante, mais elle peut, comme dans n'importe quel environnement de travail, aller jusqu'au harcèlement sexuel. Des féministes américaines de l'Université de Cornell, dans les années 1970, désignent pour la première fois ces conduites masculines sous le nom de *sexual harassment* (harcèlement sexuel). Nous pouvons les regrouper en trois catégories empruntées à Alemany et Timmerman: la forme verbale (remarques sur l'apparence, plaisanteries à connotation sexuelle, avances sexuelles), non verbale (regard appuyé, sifflement) et physique⁴⁶. En Suisse, la loi sur l'égalité le définit comme: «Tout comportement à caractère sexuel ou fondé sur l'appartenance à un sexe qui va à l'encontre de la volonté d'une personne et qui porte atteinte à sa dignité» (Loi sur l'égalité, art. 4). La plupart de ces comportements étant dirigés contre les femmes, le harcèlement sexuel relève d'une violence sexiste et constitue une expression du pouvoir masculin.

Sur le terrain, tout comme dans les entretiens, le harcèlement sexuel est difficile à saisir, d'une part parce qu'il est tabou et, d'autre part, parce que ses manifestations les plus anodines en apparence sont la plupart du temps assimilées à une drague finalement sympathique. Aussi nous paraît-il utile d'élargir le champ couvert par cette notion à ce qui a été défini ces dernières années par le terme de «paternalisme lubrique»⁴⁷. Ainsi, l'habillement des femmes est un objet d'attention pouvant donner lieu à différentes formes d'injonctions. Celles-ci participent à la sexualisation du corps des femmes. Une première anecdote, banale en apparence, montre

43. Par exemple Falcoz et Bécuwe, 2009; Molinier, 2006; Roy, 2006; Trachman, 2013; Boni-Le Goff, 2016.

44. Clair, 2013, p. 95.

45. Lapeyre, 2018.

46. Alemany et Timmerman, 1999.

47. Henry, 2003.

comment dans des circonstances professionnelles, un militant syndical juste rencontré peut se permettre de remettre à l'ordre l'une d'entre nous en raison d'un habillement n'entrant apparemment pas dans les critères de désirabilité d'une femme : l'enquêtrice est assise à la même table que ce militant. Elle remonte le plus discrètement possible son collant et il lui demande ce qu'elle fait. Elle répond qu'elle remonte son collant. Après le déjeuner, au moment de fumer une cigarette à l'extérieur, les collants deviennent le sujet de discussion. Il dit que c'est vraiment « dégueu » les collants qui montent jusqu'en dessous des seins.

Ce type de comportements n'est toutefois pas l'apanage des seuls militants. Ils peuvent d'ailleurs aussi être véhiculés par des femmes occupant des postes de pouvoir. Une secrétaire nous relate qu'un jour où elle avait des négociations à mener, la commission du personnel prévoyait d'assister à un ballet en soirée. Du coup, elle s'était habillée chic et son responsable régional fait une remarque à la responsable de secteur au sujet de son décolleté. La responsable de secteur a répercuté la remarque auprès de la secrétaire en disant que « cela ne va pas de mettre un pareil décolleté ». Ses collègues entendant l'histoire sont scandalisé·e·s. L'un d'entre eux déclare : « Ah ouais ça devient vraiment grave : pas de chien, pas d'enfant, pas de seins. » Ils discutent un moment et il lui dit que lui en tout cas (il était à la réunion aussi) n'avait rien remarqué, « qu'il aurait quand même vu si elle avait vraiment un tel décolleté ».

Une autre permanente syndicale de la même région est, à l'inverse, encouragée à mettre un décolleté plus plongeant. Une femme de la commission du personnel lui aurait dit que « ses actions, c'est bien, mais ce qui compte au final, c'est de faire des membres ». Elle lui dit qu'elle « n'est pas si moche » et que « si elle drague un peu les jeunes, elle peut faire des membres ». Ils plaisantent alors sur le fait que Sandra – en charge des tenues de fonction – « devrait peut-être proposer des T-shirts avec des décolletés qui arrivent au milieu du ventre » (Laura Vila, Unia). Une militante syndicale, qui a débuté son activité à la fin des années 1970, doit défendre à l'assemblée des délégué·e·s d'une Union syndicale cantonale, en 1991, la grève des femmes prévue quelques semaines plus tard. Elle se retrouve face à un public majoritairement masculin et âgé de plus de 50 ans qui « n'en avait rien à cirer » :

Et, quand on a fait le 1^{er} Mai qui précédait cette grève des femmes, je me rappelle, j'avais été au comité de préparation du 1^{er} Mai pour parler de tout ça, ils disaient: « Ouais, mais les banderoles, ça coûte cher. » Je dis: « Oui, y'a qu'à – en petite femme pratique – y'a qu'à prendre des vieux draps et on peint dessus et ça va très bien. » Après, un vieux déclare: « Eh, Marie-Pierre, ces draps on pourrait les user ensemble avant. » C'était, voilà, c'était ça. Alors, bon, dans le SSP, c'était un peu différent, parce qu'on a retrouvé dans le SSP, à partir des années 1975, toute une génération de soixante-huitards. Et, en fait vers 1975-1978, je me rappelle plus la date exacte, il y a eu un changement dans le comité de section où cette nouvelle garde a, au fond, été majoritairement élue au comité de section et les vieux qui voulaient user les draps sont allés rejoindre le groupe des retraités. (Marie-Pierre Coppet, SSP)

Ces agressions sexistes à caractère sexuel sont toujours d'actualité. Une secrétaire syndicale, entrée en 2012 à Unia, rapporte avoir été, lors de sa première visite sur un chantier, confrontée à des remarques sexistes assez lourdes comme celle d'un homme qui dit à son collègue lorsqu'elle passe qu'il a « le piquet ». Elle recevra un bouquet de fleurs en guise d'excuses. Contrairement aux stéréotypes classistes qui attribuent ces comportements aux hommes des catégories populaires, l'expérience de terrain montre qu'en réalité, ces pratiques dépassent les classes et les secteurs professionnels. Par exemple, l'une des auteures de ce livre a dû essuyer des baise-mains en arrivant dans une réunion du groupe des chauffeurs de taxi tout en se faisant appeler la « princesse », mais des agissements sexistes bien plus graves visent des secrétaires syndicales qui, comme l'a révélé la presse, étaient victimes de harcèlement sexuel de la part de leur chef, secrétaire régional d'Unia⁴⁸. En outre, la vie sexuelle d'une femme peut donner lieu à des attaques sexistes très grossières. Alors que les hommes actifs sexuellement et aux multiples partenaires sont généralement associés à des Don Juan, le stigmate de la salope ou de la putain permet de discriminer et de rappeler à l'ordre une femme qu'on estime sortie du rang des pratiques sexuelles acceptables, c'est-à-dire des pratiques hétérosexuelles de couple exclusif. Une secrétaire raconte à ce sujet :

48. <https://www.letemps.ch/suisse/chef-zurichois-dunia-mis-pied-harcèlement-sexuel>; consulté le 27 août 2018.

Par exemple, une fois j'ai entendu, c'était dans le cortège du 1^{er} Mai, des militants d'Unia qui parlaient d'une militante. Mais je n'ai jamais entendu une femme traitée comme ça. Les gens disaient : « Mais c'est une salope, c'est une pute »... je ne sais pas comment dire... « De toute façon elle couche avec tout le monde », enfin c'était ça. Et je me suis dit, moi j'étais militante, je me suis dit, mais ce n'est pas possible!! Entre, entre l'image, enfin les attaques et cette femme avec qui j'avais pu discuter à plusieurs reprises, etc. je ne voyais pas. (Marine Pichel, Unia)

Lorsqu'une secrétaire syndicale réagit à la diffusion d'images de femmes nues sur la liste interne des employé·e·s d'une région d'Unia, la direction exige du secrétaire incriminé des excuses, mais le retour de bâton pour la secrétaire est rude :

Là par exemple un collègue a fait circuler sur toute la liste interne [régionale] à Unia des images de femmes nues. Et comme je suis la présidente de la commission du personnel, j'ai écrit à la direction pour demander qu'ils prennent position par rapport à ça et que ce n'est pas juste d'obliger des gens à regarder des images qui les mettraient mal à l'aise. Et là je me suis... il y a un collègue qui m'a dit, mais vraiment : « T'es conne ! » et moi je lui dis : « Oui, tout à fait, je suis conne ! Qu'est-ce que tu veux ? » Mais après, je me suis remise en question ; peut-être que je n'aurais pas dû aussi. On a un site « Non c'est non », donc pour l'égalité aussi et tout. J'ai écrit, je leur ai demandé si finalement ce que j'avais fait était juste et ils m'ont dit que « oui, c'est juste ce que vous avez fait » et puis il ne faut pas laisser. Par contre la direction a demandé au collègue de s'excuser, donc le collègue a fait un mail à tout le personnel à part moi, à part moi ! Donc il a fait un mail à tout le monde à part moi, donc il m'a bien sorti de la liste et puis il s'est excusé pour dire que « si ça heurtait vos sensibilités, je m'en excuse », mais moi, j'étais la chieuse ! (Aline Ortega, Unia)

Les données exposées dans ce chapitre montrent que les mécanismes de division sexuée du travail se maintiennent encore dans tous les syndicats étudiés. Ainsi, le travail administratif, largement pris en charge par des femmes, reste souvent invisibilisé, peu reconnu, alors qu'il est au cœur de la vie des organisations. De plus, si les politiques de quotas ont eu des effets réels dans les orga-

nisations qui en appliquent, les rôles les plus valorisés et valorisants restent encore largement monopolisés par des hommes. C'est ainsi que le « travail femmes », malgré l'apparente « fierté égalitaire » portée par Unia et par le SSP, est marqué d'un fort désintérêt et d'une remise en cause régulière des postes qui y sont dédiés. Les résistances et les accusations de « division de la classe ouvrière » ont fortement reculé même si l'antiféminisme reste encore bien présent. Le syndicalisme reste un univers où les normes androcentrées sont au cœur du travail quotidien et de la disponibilité exigée. Le sexisme s'y exerce, comme ailleurs, mais avec comme effet une décrédibilisation des femmes occupant des postes à responsabilités et une forte dissonance avec les discours officiellement véhiculés.

6. PARCOURS SYNDICAUX

Jusqu'à présent, nous avons tenté de rendre compte à la fois des logiques qui président à l'engagement dans les syndicats et des conditions pratiques de l'exercice du métier de secrétaire, avec en ligne de mire les différences genrées. Nous avons conduit des analyses thématiques des récits biographiques collectés, en lien avec les résultats de notre enquête par questionnaire, nos observations de terrain et les données documentaires disponibles. Ce faisant, nous avons identifié un certain nombre de mécanismes qui, dans les parcours de vie de nos enquêté·e·s, nourrissent des hypothèses sur la direction des trajectoires empruntées et permettent d'identifier et de rendre raison de moments cruciaux, autrement dit de bifurcations ou de *turning points*. Ainsi, et à titre d'exemple, nous avons établi au chapitre 1 que les secrétaires syndicaux·ales étaient essentiellement issu·e·s des classes populaire et moyenne, que la pente de leur trajectoire était plutôt ascendante et qu'elles et ils étaient le plus souvent les premier·ère·s de leur lignée à avoir fait des études supérieures et à occuper des fonctions d'encadrement. Nous montrons au chapitre 2 que les voies du recrutement se structurent autour de deux dimensions : la proximité d'habitus aux classes populaires d'une part et la nature et l'étendue des réseaux de relations tissés avec le monde syndical et les milieux politiques qui les ensèrent (partis, tiers secteur, associations confessionnelles) d'autre part. Deux éléments combinés qui agissent différemment selon le temps historique – moment du recrutement – et le temps biographique – âge biologique au moment du recrutement – considérés.

Pour appréhender les vécus au travail, partant des conditions du maintien des engagements, en lien avec les rétributions attendues et retirées, nous avons vu qu'il fallait tenir compte non seulement des socialisations antérieures, mais aussi du moment dans le cycle

de vie auquel les personnes embrassaient le métier de secrétaire. Ce qui invite à tenir compte de la manière dont la carrière syndicale s'inscrit dans les parcours professionnels (par exemple, le premier emploi, reconversion professionnelle dans la continuité ou dans la rupture, etc.), mais aussi dans les carrières familiale et affective: vivre en couple ou pas et selon quelles modalités, avoir ou pas des enfants, encore à charge ou autonomes, etc. Nous avons également montré que les carrières syndicales des hommes et des femmes demeuraient contrastées, malgré des politiques volontaristes visant à les égaliser. D'un côté, l'érosion des effectifs syndicaux dans les secteurs de l'industrie, de l'artisanat et de la construction au profit du tertiaire, la professionnalisation en cours du syndicalisme et les politiques de quotas lorsqu'elles existent semblent favoriser le recrutement de femmes; de l'autre, les postes à responsabilité demeurent largement l'apanage des hommes et ce sont les femmes qui semblent les plus sujettes aux souffrances psycho-sociales générées par un univers professionnel fait par et pour les hommes, partant au surmenage et à la défection.

Au-delà de ces résultats, pourtant, domine le sentiment d'une grande hétérogénéité des parcours, ce qui ne saurait surprendre étant donné les logiques qui ont présidé à la constitution de notre groupe d'enquêtés: diversité de syndicats, de lieux et bien sûr d'âge biologique comme d'ancienneté dans le métier syndical au moment de l'enquête. Mais ce sentiment d'hétérogénéité est aussi le produit d'un découpage qui prend pour unité d'analyse des observations ou des événements en coupe ou en série plutôt que les parcours de vie dans leur ensemble. Or, dans la perspective interactionniste qui est la nôtre, on ne saurait rendre compte des parcours de vie en les considérant comme les produits de causalités imbriquées et ordonnées dans le temps. Dans ce dernier chapitre, nous prenons comme unité d'analyse les parcours de vie dans leur totalité, ce qui exige de considérer la dynamique de la carrière syndicale en l'inscrivant dans la pluralité des dimensions (politique, professionnelle, intime) des trajectoires. Il s'agit donc de travailler ensemble les questions des formes différenciées et variables dans le temps prises par l'engagement syndical, de la multiplicité, de la rétraction ou de l'extension de ces engagements le long du parcours et dans la diversité des sphères de vie. Concrètement, cela implique d'analyser les données longitudinales rétrospectives collectées au moyen de méthodes permettant d'intégrer le temps de manière réa-

liste, d'explorer les interdépendances entre trajectoires individuelles parallèles, comme la carrière professionnelle et la carrière militante ou affective et d'intégrer différents niveaux d'agrégation, du micro au macro, à l'analyse des comportements.

Cette démarche, qu'il est usuel d'appliquer à partir d'entretiens biographiques ou de récits de vie, expose au risque du singulier, soit l'illusion d'une histoire totale appréhendée par une ou quelques histoires de vie. Or, l'objectif ici n'est pas d'accumuler des cas singuliers, étudiés intensivement, mais de construire à partir d'eux l'offre structurelle des itinéraires possibles, et de mesurer la fréquence des trajets expérimentés par une population d'enquêté-e-s. À cette fin, notre questionnaire adopte le format des questions « datées », c'est-à-dire demandant chaque fois que cela faisait sens de dater les expériences¹. Nous disposons ainsi d'une population de carrières, chaque parcours se caractérisant par une séquence donnée d'événements et d'états de durée variable séparant ces événements.

Il s'agit alors dans un premier temps de décrire et d'explorer ces parcours de vie, d'en identifier les régularités ou les différences avant d'en réduire la complexité en la synthétisant au moyen de typologies. Lesquelles typologies permettent de dégager des parcours types dont il est possible de mesurer le poids respectif dans tel ou tel espace ou à tel ou tel moment du temps historique. Dans un second temps, nous sélectionnons parmi les récits biographiques les plus pertinents pour l'approfondissement de l'analyse, en fonction de critères de représentativité construits au moyen de l'analyse statistique; et pour nourrir la description des parcours types au moyen des récits de vie. C'est ce double mouvement qui structure le chapitre. Dans une première section, nous proposons une biographie collective des trajectoires des secrétaires ayant répondu à notre questionnaire, avant de présenter cinq cas emblématiques des types de parcours dégagés par l'analyse statistique. C'est au prix de ce va-et-vient que l'exigence posée par l'analyse de carrière d'articuler les trois niveaux de la biographie individuelle, de la biographie collective et des contextes, peut être tenue.

1. Ainsi, plutôt que de questionner sur la dernière profession exercée, l'on suggère aux enquêté-e-s d'indiquer la suite des professions occupées en en donnant les bornes temporelles, un peu dans la même logique qu'un *curriculum vitae*. Les questions sont formulées sous forme de tableaux qui rendent l'énumération chronologique la plus simple possible et facilitant au mieux la reconstitution des parcours par les répondant-e-s. En tout, 60 questions sont proposées, dont 4 ouvertes, 15 fermées et 41 semi-ouvertes. Les quatre séquences thématiques, de taille équilibrée, sont: le parcours syndical, le parcours politique, la vie familiale et professionnelle et les opinions syndicales.

CARRIÈRE SYNDICALE ET IMBRICATION DES SPHÈRES DE VIE

Une étude rigoureuse et représentative des trajectoires militantes syndicales requiert une méthode de comparaison standardisée entre individus. La sociologie des parcours de vie² a entrepris cette tâche sous l'impulsion de la transformation profonde des parcours professionnels, familiaux et résidentiels que connaissent les pays industrialisés depuis les années 1980. Elle a tiré parti des travaux déjà réalisés en psychologie cognitive et du développement, en psychologie sociale, en sociologie et en démographie sociale pour proposer une formalisation interdisciplinaire des notions de trajectoire, d'étape, de transition et d'événement³. Les grandes enquêtes rétrospectives ou par panel, à l'exemple du Panel suisse de ménages ou du British Household Panel, lui ont donné l'occasion de tester empiriquement l'idée d'une déstandardisation des parcours sociaux. Pour ce faire, elle s'est appropriée diverses méthodes statistiques longitudinales, dont l'*event history analysis*, la régression multiniveaux, l'analyse factorielle ou les équations structurelles.

Pendant, aucune de ces approches ne prend en compte le temps social dans sa richesse et sa complexité, c'est-à-dire à la fois la nature des expériences individuelles, leur durée et leur ordre. L'analyse des trajectoires syndicales est donc envisagée ici au moyen d'une autre méthode, en développement rapide à partir des travaux de Andrew Abbott⁴, l'analyse séquentielle ou analyse d'appariement optimal⁵. Il s'agit d'une méthode fondée intuitivement sur la possibilité de comparer concrètement deux suites de séquences. Chaque étape de l'analyse est contrôlée au plus près afin d'optimiser la correspondance entre modèle et données. Dans un premier temps, chaque carrière individuelle est présentée sous la forme d'une succession de séquences standardisées choisies dans un répertoire. Un répertoire des coûts de transformation de chaque état en chacun des autres, combiné à un algorithme d'application de ces coûts état par état, permet d'estimer la distance entre deux carrières. Puis, la matrice des distances entre individus est traitée par classification pour déboucher sur une typologie, laquelle repose sur

2. Lévy, 2001 ; Lévy et Ghisletta, 2005 ; Sapin, Spini et Widmer, 2007.

3. PaVie, 2003.

4. Abbott, 1983, 1995 ; McIndoe et Abbott, 2016. Celui-ci se situe dans une filiation explicitement interactionniste, à ceci près que l'interaction est désormais pensée à partir d'une méthodologie séquentielle.

5. Robette, 2011, 2016 ; Blanchard, Bühlman et Gauthier, 2014 ; Lesnard et Saint Pol, 2015.

une procédure de classification, puis une partition en classes. Cela permet de répartir la population en un nombre limité de groupes relativement homogènes et distincts les uns des autres, en identifiant ainsi un ensemble de parcours-types dont les propriétés socio-politiques caractéristiques peuvent être ensuite établies.

UNE DIVERSITÉ DE CARRIÈRES SYNDICALES

L'analyse de carrière est basée sur les 292 répondant-e-s qui ont déclaré avoir été secrétaires syndicaux·ales au moins une fois au cours de leur parcours. La population étudiée agrège des individus appartenant à 25 organisations distinctes, avec des variations dans les nomenclatures de statuts, les âges et donc les appartenances à des cohortes d'entrée dans les syndicats. Ici, deux variations nous intéressaient particulièrement : les différences entre hommes et femmes puisqu'il s'agit notamment de comparer les parcours des deux sexes et les cohortes d'entrée dans la carrière syndicale, afin d'apprécier les effets des évolutions de contextes organisationnel et historique sur les chances respectives des hommes et des femmes de faire carrière.

LE CODAGE DE LA CARRIÈRE SYNDICALE

Les séquences syndicales ont été élaborées à partir de la question 3 : « À quelle(s) période(s) avez-vous été membre ou salarié-e d'un ou de plusieurs syndicat(s) ? » Les répondant-e-s étaient notamment invité-e-s à indiquer la liste des postes ou responsabilités occupés dans un syndicat et les dates correspondantes. Nous en avons tiré une nomenclature de postes visant à décrire le plus fidèlement et simplement possible les types de postes existants et leur organisation hiérarchique. Elle résulte d'un compromis entre la fiabilité et la précision des réponses collectées, l'homogénéité interorganisationnelle des postes, de leurs dénominations et de leur évolution historique. La distinction entre cadres et non-cadres est faite au cas par cas, en tenant compte de l'intitulé déclaré, mais aussi d'autres éléments : le sens variable que l'intitulé peut prendre suivant les syndicats ; le taux d'emploi associé et le niveau géographique d'affectation (local, régional, national), marqueurs de l'importance du poste ; enfin, le « temps consacré [à l'] activité syndicale » (question 8), en heures par semaine.

La carrière syndicale est constituée de 8 états correspondant à 7 catégories de postes :

- Simple membre, cotisant.
- Poste de milice simple, par exemple militant·e, membre du comité local, délégué·e du personnel, membre d'un groupe « Jeunes » ou d'une commission « Migration ».
- Poste de milice avec responsabilité: caissier·ère (trésorier·ère) de section, membre du comité central, responsable/président·e de groupe/section/région, etc.
- Personnel (administratif) simple: poste avec compétence technique sans responsabilité, par exemple secrétaire administratif·ve, employé·e de caisse de chômage, etc.
- Personnel (administratif) cadre: poste avec compétence technique avec responsabilité, par exemple chef·fe du secrétariat administratif, responsable d'office de paiement, etc.
- Secrétaire syndical·e ou assimilé·e: permanent·e syndical·e, collaborateur juridique/scientifique, recruteur·trice, etc.
- Secrétaire syndical·e ou assimilé·e avec responsabilité: responsable de région, de section ou de secteur, responsable communication, membre du comité directeur, secrétaire central ou régional, etc.

Les trois catégories suivantes ont été créées pour classer des personnes dont les indications sont insuffisantes pour savoir précisément ce qu'elles font :

- Simple membre ou milicien·ne: cas (assez rare) où les indications sur le poste ne suffisent pas à trancher sur le fait que le ou la répondant·e est actif·ve ou non.
- Mixte: combinaison du statut de personnel avec celui de militant·e ou de secrétaire. Ces cas sont mineurs et regroupent quelques personnes dont on ne sait pas précisément si elles sont salarié·e·s ou non.
- Mixte cadre: idem, l'un au moins des postes étant assorti de responsabilités.
- Sans réponse.

L'analyse permet de construire une typologie des séquences d'engagement syndical en fonction de la similarité des statuts occupés, leur ordre et leur durée. Seules ces trois catégories d'informations diachroniques sont prises en compte dans la constitution des classes. Les propriétés individuelles autres, qu'elles soient variables dans le temps (comme l'âge), ou fixes à la date de l'enquête (comme le sexe, le lieu de résidence ou le syndicat d'appartenance), sont utilisées pour décrire les classes de séquences une fois constituées (Figure 27 ci-après).

On cherche alors à réduire chaque classe à une ou plusieurs trajectoires particulièrement représentatives. Il est en effet possible d'identifier la trajectoire individuelle la plus fréquente dans la classe (profils moyens ou parangons). Ceux-ci correspondent aux individus qui combinent au mieux les propriétés spécifiques des séquences de la classe, c'est-à-dire la nature des statuts occupés, leur durée et leur ordre. Ils sont choisis en dehors de la liste des personnes avec lesquelles nous avons mené les récits biographiques et qui ont aussi répondu au questionnaire. Pour chaque classe, nous sélectionnons une femme et un homme, choisis dans deux zones linguistiques différentes et dans deux syndicats parmi les plus sur-représentés dans la classe. Nous diversifions ainsi les profils, sans cependant viser la représentativité dans la classe. Les traits saillants des parangons sont présentés dans des vignettes⁶.

6. Le recours à ces encadrés offre le moyen de décrire les propriétés modales d'une classe de manière synthétique, et incarnée (Aassve *et al.*, 2007; Wiggins *et al.*, 2007).

FIGURE 27: DESCRIPTION DES CLASSES SYNDICALES

Pourcentages en colonne (moyenne pour l'âge et le nombre d'enfants), sans réponse non représenté-e-s

		C1	C2	C3	C4	C5	C6	TOU-TE-S
N		36	66	40	25	49	26	292
ENGAGEMENT SYNDICAL								
Premier engagement syndical	1950-1959	0	0	0	4	0	0	0
	1960-1969	0	0	0	4	2	4	1
	1970-1979	1	0	2	32	31	42	12
	1980-1989	2	5	0	32	37	54	15
	1990-1999	3	47	18	28	29	0	21
	2000-2009	45	48	70	0	2	0	34
	2010-2012	48	0	10	0	0	0	15
Appartenance en 2012	Unia	53	59	40	36	35	31	46
	SSP	9	9	10	0	12	15	10
	USS-Autres syndicats	12	9	20	20	31	27	17
	Syna-OCST	10	12	5	28	4	15	11
	TS-Autres syndicats	7	6	25	4	12	8	10
	Autres	0	2	0	0	0	4	1
Éléments de trajectoire syndicale	Est ou a été cadre syndical	10	5	100	100	84	8	41
	Intermédiaire adhésion syndicale (q6)	30	50	38	64	59	54	46
	Entourage syndical (q7)	40	55	52	48	53	69	50
	Formations syndicales (q9)	37	50	40	50	55	58	47
AUTRES PROPRIÉTÉS								
Sexe	Femme	60	40	45	20	25	32	42
	Homme	40	60	55	80	75	68	58
Âge en 2012	21-30	31	6	2	0	0	0	11
	31-40	34	24	45	0	10	0	23
	41-50	20	35	28	12	22	12	23
	51-60	10	29	20	44	51	77	32
	>60	2	5	5	44	14	12	10
	Moyenne	36	44	42	58	52	55	45
Vie de famille	Est ou a été en couple	49	56	70	72	67	65	60
	A eu un(des) enfant(s)	13	20	15	8	14	27	16
	A eu trois enfants ou plus	1	2	0	4	0	0	1
	Nombre moyen d'enfants	1,0	1,5	1,0	1,2	1,6	1,4	1,2
Formation	École professionnelle (apprentissage)	30	35	32	40	39	54	36
	Maturité (baccalauréat)	5	6	2	8	6	8	5
	Haute école (supérieur)	55	39	55	44	41	15	45
	Autre formation	1	3	0	0	0	0	1
Profession des parents	Cadre/cadre	5	3	8	8	12	0	6
	Cadre/Intermédiaire	6	9	8	0	4	0	5
	Cadre/employé-e-ouvrier-ère	9	0	2	8	4	4	5
	Intermédiaire/intermédiaire	9	11	20	12	14	12	12
	Intermédiaire/employé-e-ouvrier-ère	9	14	18	4	6	23	12
	Employé-e-ouvrier-ère/ employé-e-ouvrier-ère	47	53	35	56	51	50	48
Affiliations	Membre d'un parti	37	42	55	60	73	65	51
	Membre d'une ou plusieurs associations	51	50	72	76	80	73	63

Classe 1. Les nouveaux entrants. La classe 1 est jeune (36 ans en moyenne) et par conséquent le nombre moyen d'enfants y est faible (1,0). Ses membres se sont engagés récemment (90 % après 2007). La plupart sont venus au syndicalisme sans l'entremise d'une connaissance ou un contact avec des personnes familières du monde syndical. Ce sont aussi des personnes qui ont milité ou militent moins que la moyenne de nos répondant·e·s, avant d'être employées par le syndicat. Peu ont suivi une formation continue orientée vers l'activité syndicale. Elles sont également nettement moins prises dans un milieu associatif ou partisan que la moyenne des syndicalistes. C'est sur leurs ressources scolaires que leur engagement semble s'appuyer d'abord – 55% ont en effet entrepris des études supérieures – et en second rang sur une expérience professionnelle importante. Ces ressources leur donnent accès d'emblée à un poste de secrétaire, mais plutôt sans fonction d'encadrement ou autre type de responsabilité dans le syndicat.

Cette classe traduit la croissance des engagements de secrétaires par la voie externe, sur la base du diplôme, à partir des années 1990 et surtout 2000. La plupart de ses membres ont répondu à une offre d'emploi publiée dans la presse généraliste ou ont fait acte de candidature spontanée. Leur engagement a suivi un processus similaire à un recrutement dans la fonction publique ou le secteur privé. Au même titre que d'autres organisations, les syndicats ont ainsi pourvu à leur besoin croissant de spécialistes de la gestion, du droit, de la communication, des sciences humaines ou des ressources humaines. Cela se traduit logiquement, comme nous l'avons montré aux chapitres 2 et 3 par une forte proportion de femmes (58 %). La moitié de ses membres sont à Unia, les autres se répartissent également entre les autres organisations. Puisque dans cette classe les syndicalistes sont de récentes recrues dont l'ancrage dans les espaces politiques de l'USS ou de Travail.Suisse est faible, voire inexistant, reste ouverte la question de leur devenir dans les organisations qui les emploient et plus généralement dans le monde syndical. En d'autres termes, le niveau de *turn-over* au sein de cette classe risque d'être important, tout spécialement pour celles et ceux qui ne bénéficient pas d'une proximité d'habitus aux classes populaires. Cette classe est en quelque sorte un creuset de personnes dont certaines perdureront dans l'organisation, éventuellement y occuperont des responsabilités, et migreront vers d'autres classes, d'autres pas. Sachant que cette classe est volumineuse (30 % de

l'échantillon) et majoritairement féminisée, le rééquilibrage durable entre les sexes dans les organisations professionnelles suisses devrait dépendre, pour une bonne part, de l'espérance de vie dans l'organisation des femmes de cette classe.

Anke⁷ est conseillère juridique à 80 % à Unia-Zurich/Schaffhouse depuis 2010. Célibataire et sans enfant au moment de l'enquête, elle est née en 1980 d'un père cuisinier et d'une mère femme de ménage. Après une licence de droit obtenue en 2006 à l'étranger, elle se réinstalle à Schaffhouse et occupe un emploi de caissière dans le commerce de détail. Elle obtient le poste syndical sur offre d'emploi, sans intermédiaire ni socialisation syndicale préalable. Elle est très peu politisée: sans proximité partisane, sans appartenance associative, sans affinité avec les modes d'action protestataire. Son engagement pour la cause des femmes se limite à une participation à la journée du 14 juin 2011.

Berndt est né en 1969 d'un père professeur, lui-même responsable syndical, et d'une mère au foyer. Il a été marié pendant vingt-deux ans et a eu un enfant. Après un apprentissage de pâtissier, il entreprend plusieurs formations complémentaires et bifurque vers la vente et l'assurance, jusqu'à diriger sa propre agence. Dans le même temps, il a déménagé plusieurs fois en Suisse. En 2009, sa vie professionnelle prend un tour nouveau. Il cesse ses activités dans la vente, postule à un poste à Syna, qu'il obtient. Il y devient secrétaire syndical et s'y consacre à présent septante heures par semaine. Il est sans proximité partisane, mais adhère à Greenpeace. Il se déclare plutôt féministe et a entrepris des actions en matière d'égalité, mais juge que son syndicat en fait suffisamment, voire trop, en la matière.

Classe 2. Des cadres cumulant diplômes et capital social. La classe 2 se compose de secrétaires entré·e·s récemment dans la carrière (80 % à partir de 2000), en général sans expérience syndicale bénévole préalable, hormis 20 % ayant été membres pendant un à

7. Les prénoms des parangons sont fictifs. Certaines de leurs propriétés ont été modifiées afin de garantir leur anonymat.

trois ans. Ces personnes obtiennent rapidement des responsabilités d'une nature ou d'une autre. La concentration de ces personnes est numérique et géographique. Elles sont peu nombreuses (40) et un peu moins de dix d'entre elles sont domiciliées dans le canton de Berne, où sont souvent situées les instances centrales. Elles sont, comme dans la classe 1, plus diplômées que la moyenne, près des deux tiers étant au bénéfice d'études supérieures. De même, leurs origines sociales sont en moyenne plus élevées que les membres des autres classes. Mais leur accession directe aux responsabilités tient sans doute au cumul de ces ressources avec deux autres types de capitaux. D'une part, elles sont assez âgées (plus de la moitié ont passé 40 ans), ce qui a pu leur laisser le temps d'accumuler une expérience professionnelle, convertible en compétence syndicale. D'autres parts, elles sont fréquemment membres d'associations, politiques ou non. De ce fait, elles peuvent avoir accumulé une expérience de la militance et du leadership hors du syndicat lui-même, et néanmoins recherchée par le syndicat. La classe 2 semble tout à fait représentative de la rupture avec le modèle de sélection fondé sur la militance, au profit d'un modèle plus technocratique, fondé sur le diplôme, combiné avec une bonne implantation dans les milieux associatifs et politiques proches. On notera encore que cette classe est moins féminine que la classe 1 (45 % contre 60 %), signe que, pour des parcours similaires d'accession rapide au cœur du métier syndical, les hommes convertissent plus facilement des ressources sociales variées en postes à responsabilité.

Christophe naît en 1976 d'un père ingénieur et enseignant et d'une mère employée de commerce. Il occupe quantité d'emplois pendant et après ses études : usine textile, camping, librairie, bureau fédéral des assurances sociales, école primaire, clinique et ONG éducative (service civil), recherche en université et administration cantonale de l'éducation. Entre 2002 et 2005, sa trajectoire prend plusieurs tournants : il devient membre du Parti socialiste suisse, obtient une licence de sciences sociales, se marie et a un enfant. En 2005, il est engagé comme chef de projet « Formation » à la centrale de Travail. Suisse. Trois ans plus tard, il devient responsable de la politique sociale et membre de Syna. Quasiment toute sa carrière s'est

effectuée dans le canton de Berne. Il déclare des positions syndicales très engagées, mais n'est membre d'aucune association et participe très peu aux actions pour l'égalité.

Dorin, née en 1966 de parents commerçants, a vécu successivement dans les cantons de Neuchâtel, Zurich, Berne et Vaud. Elle vit maritalement depuis 1992 avec un homme travaillant à plein temps. Elle a achevé en 1992 des études de lettres et communication, complétées par un certificat en droit, ressources humaines et économie. Après une série d'emplois en parallèle de ses études, puis une période de chômage, elle est collaboratrice scientifique à l'office de la statistique (six ans), déléguée à l'information dans une assurance (deux ans), cheffe de projet dans la santé (deux ans) et enfin responsable politique et déléguée à l'égalité à Travail.Suisse depuis 2007 (cinq ans). Elle se déclare proche des Verts, du PDC et du PS. Elle a participé à de nombreuses actions pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

Classe 3. Une socialisation syndicale préalable. Elle est constituée de secrétaires sans responsabilités d'encadrement ou autre, mais relativement âgé-e-s et ancien-ne-s dans l'organisation. À la date de l'enquête, cette génération des quinquagénaires apparaît aussi volumineuse que celle des recrues diplômées des années 1990-2000 (30% de l'échantillon). L'engagement de ces secrétaires s'étale de la fin des années 1960 au début des années 2000, mais se concentre sur les deux dernières décennies (67%). Certaines personnes dans cette classe ont été ou sont encore militantes syndicales, parfois sur de longues périodes, parfois avec prise de responsabilité, avant ou après avoir été engagées comme secrétaires. L'attachement à la cause et à l'organisation syndicale, ainsi que les ressources pour soutenir cette cause et s'implanter dans l'organisation sont supérieurs chez les personnes entrées directement comme secrétaires, sans militance préalable.

L'ancrage militant d'une partie de la classe 3 va de pair avec d'autres indicateurs de proximité au monde syndical. La moitié est entrée dans l'organisation par l'intermédiaire d'un-e proche. Ils et elles sont nombreux-euses à déclarer que des membres de leur

entourage ont ou ont eu des activités syndicales ou à avoir bénéficié d'une formation syndicale. Leur réseau associatif et partisan est assez fourni. Inversement, ces personnes sont peu diplômées. Elles relèvent donc plus souvent que dans la classe 1 de filières de recrutement antérieures aux années 2000, fondées plutôt sur la sociabilité militante et la progressivité de l'engagement. Elles sont pour moitié membres d'Unia et également réparties pour le reste. Le taux de féminisation de la classe 3 est dans la moyenne, ce qui renvoie au fait que les femmes étaient moins nombreuses à être embauchées par les syndicats au cours des années 1980-1990, mais, d'autre part, il est aussi probable que parmi celles qui l'ont été, une proportion significative ait fait défection, en raison de tous les obstacles pointés aux chapitres précédents.

Emmanuelle est née en 1971 d'un père ouvrier d'usine et d'une mère au foyer. Elle a toujours vécu en Valais. Elle vit maritalement depuis 1995 et a deux enfants. Elle passe un CFC de commerce, puis un brevet fédéral de ressources humaines, avant de travailler dans la vente et comme secrétaire médicale. Elle rapporte que son père et son oncle étaient eux-mêmes syndiqués. Après un épisode de chômage, Emmanuelle entre à la Fédération des travailleurs de la métallurgie et de l'horlogerie (FTMH) en 1997 comme secrétaire administrative à mi-temps, avant de passer à plein temps comme taxatrice en 1999. Elle devient secrétaire syndicale en 2005, suite à des créations de postes liées à la fusion de la FTMH avec Unia l'année précédente, et après avoir préparé le Brevet d'assurances sociales avec le soutien financier du syndicat. Elle prend alors la fonction de secrétaire (centrale) à l'Égalité. Elle a participé à toutes les modalités d'action en faveur des femmes, des manifestations et grèves au lancement de pétitions en passant par les allocutions publiques.

François, 53 ans, a adhéré à l'Association du personnel de la Confédération (APC) à 28 ans. Il a toujours vécu dans le canton de Vaud. Élu secrétaire à 44 ans, il redevient militant huit ans plus tard. Il s'est marié à 28 ans et a eu deux enfants. Dans la lignée de son père, maître professionnel, il a obtenu

un CFC de mécanicien et électricien, puis un diplôme d'ingénieur en informatique, avant d'occuper des emplois divers dans le privé, puis dans l'administration fédérale. Il manifeste son soutien à nombre de causes sociales et syndicales: «parachutes dorés», «indignés», crise financière de 2007, UBS ou Swissair. Cependant, bien que se disant féministe, l'égalité entre les sexes n'est pas dans ses priorités, pas plus qu'il ne se mobilise pour elle.

Classe 4. Les dirigeants historiques. La classe 4 se compose d'un petit groupe de personnes dont l'engagement remonte entre la fin des années 1960 et le début des années 1990. Elles sont relativement âgées (la plupart ont 50 ans et plus) et leur niveau de diplôme est dans la moyenne de l'échantillon, partagé entre écoles professionnelles et hautes écoles. Elles sont les plus nombreuses à être d'origine populaire (56% ont deux parents employé-e-s, ouvriers-ères ou au foyer). La plupart déclarent une expérience syndicale antérieure, comme secrétaire non cadre, personnel administratif ou milicien-ne. Elles disposent de capitaux sociaux et militants importants. Elles ont tiré profit de leur ancienneté dans l'organisation pour suivre des formations continues. Ces membres cumulent donc les ressources internes et externes au monde syndical et sont répartis sur l'éventail des principales organisations, ce qui en fait un échantillon intéressant de la diversité des responsables syndicaux suisses.

Dans cette classe, les personnes ont exercé durablement le pouvoir, occupant de manière remarquablement continue des fonctions à responsabilité, sur une durée de vingt ans en moyenne. Elles ont pu influencer sur nombre de décisions qui déterminent le fonctionnement des organisations syndicales aujourd'hui. Sans surprise, conformément à la règle qui veut que les femmes se raréfient vers le haut des hiérarchies organisationnelles, c'est une classe masculine à 80%. Ces dirigeants déclarent un nombre d'enfants (1,2) plus faible que les autres groupes de plus de 40 ans en moyenne (classes 2, 5 et 6), bien qu'ayant vécu en couple pour la plupart. Ce peut être le signe d'un engagement syndical et extrasyndical mené au détriment d'un projet familial et des charges afférentes.

Gehrad, 60 ans, a passé sa vie en Suisse orientale. Il est né d'un père architecte et d'une mère au foyer. Il a été formé comme maçon par apprentissage, métier qu'il a pratiqué de 18 à 22 ans avant d'être engagé à Syna. Son père, ses amis et ses collègues ont joué le rôle d'intermédiaires. Il déclare y avoir consacré d'abord 60 heures par semaine, en tant que collaborateur extérieur, puis secrétaire régional, et par la suite 50 heures en tant que secrétaire central, puis responsable de secteur. Ce désinvestissement relatif a lieu en 1986, année également où il quitte le PDC après six ans comme membre. Ses priorités pour le syndicat sont le salaire et la retraite. Il a participé à plusieurs actions en faveur de l'égalité, mais n'y voit pas une priorité et ne se dit pas féministe.

Helena, 52 ans, est issue d'une famille ouvrière et syndiquée, d'origine italienne. Elle obtient un diplôme secondaire de traductrice et se marie à 21 ans. Elle devient à 31 ans secrétaire-traductrice à plein temps pour l'Union suisse de fonctionnaires des postes, téléphones, télégraphes (Union-PTT, devenue Communication, puis Syndicom en 2011). Elle suit diverses formations continues. À partir de 1987, elle prend en charge, à mi-temps, la formation à l'USS puis à l'institut de formation des syndicats, Movendo. Son conjoint est syndiqué également. Elle se dit critique vis-à-vis de la religion. Elle voudrait voir discuter le « rôle du syndicat en tant qu'employeur », mais indépendamment de la question de l'égalité, qui n'est pas sa priorité.

Classe 5. Des engagements durables, avec balancement entre militance et professionnalisation. Peu féminisée (moins d'un tiers) et plutôt âgée (plus de la moitié ont 50 ans et plus), cette classe regroupe des profils d'apparence composite. Les transitions sont fréquentes et diverses. L'expérience comme secrétaire peut être ponctuelle, comme pour les individus du haut du graphe. Elle peut être plus durable. Dans ce cas on observe une mobilité entre statuts de simple secrétaire et de cadre. Certain·e-s ont également exercé des fonctions « administratives », éventuellement en combinaison avec un autre statut. La plupart des personnes dans cette classe ont

été militantes syndicales, avant ou après avoir été employées par le syndicat. Pour les plus âgées de la classe, le retour du statut de secrétaire à celui de militant·e signifie le passage à la retraite, mais en conservant des liens avec l'organisation. L'intensité de l'engagement est également variable comme milicien·ne et s'étale enfin le plus souvent sur une longue période. En résumé, cette classe se caractérise par une circulation entre les statuts.

Ce mouvement dépend de multiples variations en matière de disponibilité biographique, d'opportunités professionnelles externes au syndicat et de réorganisations et réorientations internes au syndicat. Les chances objectives de survenance de ces reconversions en direction d'emplois de permanents syndicaux sont sensiblement dépendantes de l'inscription des individus dans des réseaux qui les amènent à, d'une part, connaître et apprécier le travail syndical et, d'autre part, à être identifié·e·s comme potentiellement recrutables. Et, de fait, les enquêté·e·s de la classe 5 ont les taux les plus élevés d'affiliation partisane et associative (78 %). Il resterait à interpréter le fait de quitter un emploi extérieur après cinq, dix ou vingt ans pour rejoindre le syndicat à plein temps, ou le fait de prendre des responsabilités dans le syndicat, puis d'y renoncer ou de les perdre, que l'on soit milicien ou secrétaire.

Il faut s'arrêter un instant ici à cette question des reconversions professionnelles, illustrée déjà au chapitre 2, consacré à la description des motifs de l'engagement et des modes de recrutement. Pour souligner d'abord qu'il est difficile de distinguer le caractère subi ou volontaire des reconversions professionnelles, dans la mesure où ces moments critiques se donnent comme « le produit croisé d'une décision subjective (transaction, négociation, conflit, abstention) et de l'objectivité d'une contrainte de cheminement (cursus préétabli dans une institution) »⁸. Les reconversions professionnelles conduisant un certain nombre de personnes – lesquelles ne sont pas seulement présentes dans la classe 5 – à quitter un métier qu'elles exercent depuis longtemps pour devenir permanent·e syndical·e sont en réalité le plus souvent le produit complexe de contraintes extérieures vécues comme telles (par exemple, la perte d'emploi, la maladie) ou perçues comme des opportunités (par exemple, un plan de départ volontaire), mais aussi d'initiatives individuelles vécues comme des décisions volontaires en lien avec des convictions idéologiques, des

8. Passeron, 1991, p. 204.

stratégies de carrière, des projets familiaux⁹. Il reste que les chances objectives de survenance de ces reconversions en direction d'emplois de permanent-e-s syndicaux-ales sont sensiblement dépendantes de l'inscription des individus dans des réseaux qui les amènent à connaître et apprécier le travail syndical et à être identifié-e-s comme potentiellement recrutables. Les trois récits de reconversion présentés au chapitre 2 en attestent assez pour que l'on n'y revienne pas.

Ivanna, 41 ans, fille de parents avocat et psychologue, a vécu dans les cantons de Berne et Genève. Elle vit en concubinage et a deux enfants. Titulaire d'une licence de lettres, elle fait de la recherche universitaire pendant trois ans, avant de travailler pour le groupe socialiste au Parlement fédéral. En parallèle, elle adhère au SSP, puis à Unia. Elle collabore ensuite avec une Organisation d'aide aux réfugié-e-s, avant d'être engagée par Unia au niveau central (2005). Elle a cessé de travailler à Unia pour ses deux maternités, mais sans se consacrer exclusivement à son foyer. Elle se déclare membre du Parti socialiste, mais proche également de SolidaritéS. Engagée pour diverses causes, dont l'humanitaire, l'écologie, les médias alternatifs, les minorités sexuelles et la cause des femmes, elle a une expérience étendue des modes de protestation.

Johann, 55 ans, est le fils d'un monteur téléphonique et d'une employée des télécommunications. Il a toujours vécu à Olten, dans le canton de Soleure, où il s'est marié et a eu deux enfants. Après une année comme enseignant, puis des études de lettres à l'université achevées sans diplôme, il devient journaliste de presse écrite (1980), puis de radio (1996). Il est ensuite cadre dans le domaine de la communication publique, puis syndicale. Sa trajectoire syndicale évolue en parallèle, successivement comme membre du SSP, de l'Union suisse des journalistes (USJ), du Syndicat suisse des mass medias (SSM) et du

9. Il va de soi en effet que les choix de reconversion professionnelle, comme la mobilité résidentielle, ne peuvent être sérieusement analysés sans prendre en considération le fait qu'ils résultent « le plus souvent, non pas de logiques propres à l'un des domaines de l'existence (vie familiale, profession résidence), mais de leur processus d'interdépendance : on peut être amené à changer de profession ou de résidence pour des raisons familiales, et de résidence pour des raisons professionnelles, ou inversement », Bertaux, 1997, p. 21. Voir également Denave, 2015, pp. 7-8.

Syndicat du personnel des transports (SEV). Dans ce dernier, il est responsable de communication depuis 2006. Plusieurs de ses proches, parents, épouse et enfants, sont ou ont été affilié-e-s syndicaux-ales. Il se dit appartenir à la classe moyenne. Membre du PS depuis ses débuts professionnels, il insiste sur son engagement contre le chômage, le libéralisme et en faveur de la prévoyance vieillesse. Il a été et est encore actif dans de multiples associations, écologistes, humanitaires et de quartier, se dit plutôt féministe et a participé à diverses actions en faveur de l'égalité des sexes.

Classe 6. Précocité de l'entrée dans le monde professionnel et syndical. La dernière classe, qui ne regroupe que 12 personnes, est d'abord disparate. Elle présente tout l'éventail des statuts, avec des transitions variées, ascendantes et descendantes, entrées, retraits et retours dans le champ syndical. Elle est faite d'enchaînements biographiques distincts des schémas regroupés dans les autres classes. Elle est donc pour partie un résidu de la procédure statistique de classification : mettre de côté les séquences atypiques permet d'accroître l'homogénéité des autres classes. Néanmoins nous observons une certaine cohérence. Ces individus sont âgés (59 ans de moyenne) et anciennement syndiqués (tou-te-s avant 1990 avec une durée comprise entre 22 et 39 ans). En conséquence, pratiquement toutes et tous ont été formé-e-s en école professionnelle, à une époque où la maturité et les études supérieures étaient peu accessibles. À l'exception d'une personne, ils et elles ne sont plus secrétaires à la date de l'enquête, mais ont conservé une attache militante avec le syndicat après la retraite professionnelle, ce qui explique qu'ils et elles aient reçu notre questionnaire. De plus, cinq ont fait partie du personnel administratif, notamment comme cadres, alors que ces statuts sont rares parmi les secrétaires. Il semble donc que la classe mêle des individus qui ont su naviguer entre les fonctions et les rôles jusqu'à obtenir des responsabilités importantes, tandis que d'autres ont plutôt saisi des opportunités d'emploi qu'ils et elles auraient pu trouver hors du monde syndical. Cette classe composée de personnes âgées, socialisées au syndicalisme dans un autre contexte historique, est très masculine. Elle est singulièrement concentrée à Unia à la date de l'enquête, ce qui n'exclut pas d'autres affiliations antérieures.

Katharina naît en 1954 de parents employé de banque et mère au foyer. Elle est formée comme apprentie, travaille comme institutrice, puis journaliste, avant d'être engagée comme secrétaire au SSP. Auparavant, elle a adhéré au Syndicat des enseignantes et enseignants de Berne. Plusieurs personnes de son entourage sont ou étaient syndiquées. Elle place la cause des femmes en tête de ses priorités et a fait partie de commissions Femmes à deux reprises. Elle déclare avoir participé à tous les types d'actions pour l'égalité proposés dans le questionnaire, et soutient une majorité des formes d'actions protestataires suggérées. En revanche elle n'est ni n'a été membre d'aucun parti ni association. Son engagement est donc exclusivement centré sur le syndicat. Elle approuve par ailleurs en tous points la politique de son organisation.

Lorenzo naît en 1958 de parents machiniste et employée des postes. Formé comme gérant de services, il travaille comme ouvrier des chemins de fer avant de devenir secrétaire au Syndicat du personnel des transports (SEV). Son père a joué le rôle d'intermédiaire dans son affiliation. Il a bénéficié de nombreuses formations dans le cadre du SEV. Membre du PS et de deux associations environnementales, il croit en l'action revendicatrice, mais ses priorités sont les salaires, la prévoyance vieillesse et la redistribution des richesses. L'égalité entre hommes et femmes est une cause secondaire pour lui, même s'il a occasionnellement participé à des actions en faveur des droits des femmes.

ENTRE FÉMINISATION ET CONTRASTES INTERGÉNÉRATIONNELS

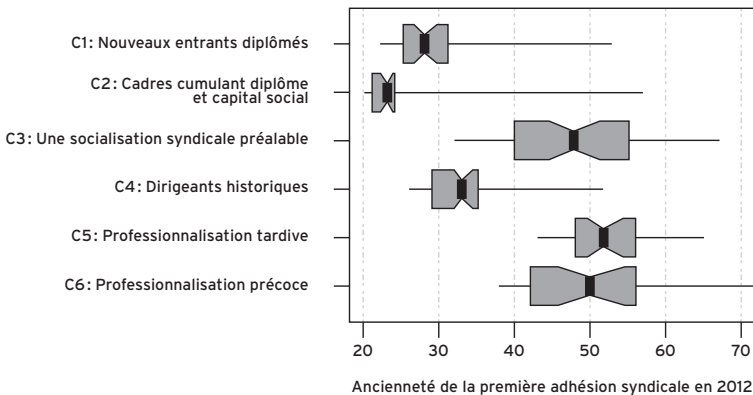
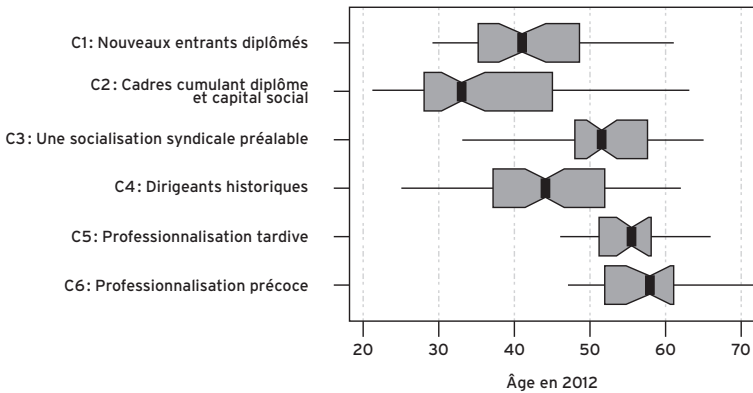
L'âge et l'ancienneté de l'engagement syndical émergent de manière nette comme facteurs de différenciation des trajectoires. Dans la figure 28 ci-après, et en dépit de quelques chevauchements entre classes, les six profils séquentiels se départagent nettement suivant ces deux dimensions. Par ailleurs les classes présentent des degrés très variables d'hétérogénéité, ce qui signifie que le critère générationnel pèse plus ou moins suivant les classes. À un pôle de l'échelle se trouve la classe 6, avec une ancienneté médiane de 37 ans et des trajectoires syndicales le plus souvent achevées à la date de l'en-

quête. C'est le cas de Lorenzo. À l'autre pôle, la classe 1 présente une ancienneté médiane de trois ans, avec des membres ayant une expérience limitée et dont la stabilité de l'engagement apparaît incertaine. Ce sont les exemples d'Anke et de Berndt.

Dans une certaine mesure, ces contrastes traduisent une tendance dans l'évolution du rapport à la militance syndicale. Au cours des cinquante dernières années, les adhésions sont passées moins systématiquement par des intermédiaires déjà introduits dans le monde syndical. Les membres des classes à faible ancienneté indiquent plus que les autres être entrés « par mon expérience personnelle » ou « à la suite d'une offre d'emploi », à l'exemple d'Anke et Christophe. Cette variation va de pair avec une augmentation des niveaux de diplôme, donc du temps d'études, et de l'âge au recrutement. Les organisations syndicales tendent à s'attacher des compétences techniques, telles qu'enseignées dans les écoles professionnelles et dans les hautes écoles. Elles conservent certes leurs dispositifs de formation propre et développent leur offre de formation continue interorganisationnelle (à l'exemple de Movendo et des modules Gedeon), mais attirent en sus un nombre croissant de diplômé·e·s prêt·e·s à occuper des tâches d'encadrement au bout de quelques années, voire directement pour des candidat·e·s ayant déjà une expérience managériale. Parallèlement, la part des femmes croît. La féminisation du marché du travail depuis les années 1970 y joue un rôle et se combine avec l'émancipation politique des femmes, plus enclines qu'auparavant à s'engager pour le sort des travailleur·euse·s. Néanmoins la part supérieure des femmes dans les classes récentes tient tout autant au fait que les hommes perdurent plus facilement dans l'organisation, et sont donc plus nombreux dans les classes à ancienneté élevée. Ils disposent de ressources supérieures et ont su se conformer aux scripts organisationnels générés.

FIGURE 28: DISTRIBUTION DE L'ÂGE ET DE L'ANCIENNETÉ PAR CLASSES DE SÉQUENCES

Chaque boîte grise représente la moitié de la classe. Les traits horizontaux à gauche et à droite de la boîte représentent le restant. La césure noire centrale est la médiane. L'indentation autour de la médiane est l'intervalle de confiance : si les intervalles de deux boîtes ne se chevauchent pas, leurs médianes peuvent être considérées comme clairement différentes. La relative dispersion des six distributions montre que les six profils séquentiels se départagent clairement suivant l'âge et l'ancienneté de leurs membres.



L'IMBRICATION DES SPHÈRES DE VIE: TYPOLOGIE MULTI-SÉQUENTIELLE

Dans cette section, nous construisons une nouvelle typologie en sept classes, qui résulte de la combinaison de la carrière syndicale avec la vie professionnelle hors syndicat et la vie familiale et affective. Les nouveaux profils de carrière par sphère de vie sont moins tranchés que ceux présentés précédemment en raison de la plus grande complexité des types combinés. Un léger accent est mis sur la carrière syndicale, pour faire ressortir des types aussi homogènes et lisibles que possible dans cette sphère de vie. Dans cette typologie séquentielle, les classes sont assez nettement discriminées par le sexe, ce qui confirme l'hypothèse selon laquelle ce qui advient dans la sphère de vie familiale et affective pèse plus lourdement dans l'allure des carrières professionnelles (hors du ou dans le syndicat) pour les femmes que pour les hommes.

Enfin, comme précédemment, nous incarnons chacune des sept classes par un bref portrait d'un-e de nos interviewé-e-s, les récits de vie permettant de mieux rendre compte de l'intrication des sphères de vie que les parangons tirés du questionnaire. Chaque classe se distingue des six autres par au moins un aspect des séquences analysées. Par exemple, la classe C1 regroupe les jeunes secrétaires diplômé-e-s identifié-e-s précédemment dans la classe syndicale monoséquentielle 1. Elle se distingue clairement par la brièveté de parcours syndicaux non encore associés à des responsabilités dans l'organisation. Autre exemple, la classe C2 regroupe nombre de personnes qui, avant d'être embauchées par le syndicat, occupaient des fonctions professionnelles extrasyndicales de niveau cadre ou intermédiaire, concurremment avec une activité militante. Ce sont ici les profils professionnels qui distinguent la classe des six autres. Les autres aspects de la C2 sont moins typiques: les profils syndicaux sont assez également partagés entre les postes sans et avec responsabilité, et les profils familiaux entre célibataires et parents. Les classes sont décrites une à une par les séquences qu'elles contiennent et par les propriétés présentées dans la figure 29 ci-après.

FIGURE 29: PROPRIÉTÉS DES TYPES DE TRAJECTOIRES

Pourcentage en colonne ou moyenne, par variable. Sans réponse non représenté-e-s

N		C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	TOUS
		106	40	17	18	33	43	35	N=292
PREMIER ENGAGEMENT SYNDICAL	1950-1959	0	0	0	0	0	2	0	0
	1960-1969	0	2	0	6	0	2	0	1
	1970-1979	1	22	6	28	15	5	37	12
	1980-1989	2	20	24	33	24	12	34	15
	1990-1999	13	20	24	33	30	26	25	21
	2000-2009	53	25	47	0	21	42	3	34
	2010-2012	31	10	0	0	9	12	0	15
APPARTENANCE EN 2012	Unia	57	42	53	39	15	44	51	46
	SSP	8	5	12	0	27	5	11	10
	USS-Autres	10	18	6	6	30	26	29	17
	Syna-OCST	6	20	18	39	15	5	3	11
	TS-Autres	11	12	6	6	12	9	6	10
	Autres	1	0	6	0	0	0	0	1
TRAJECTOIRE SYNDICALE	A été cadre syndical	17	22	18	100	61	74	57	41
	Intermédiaire adhésion syndicale (q6)	33	68	35	72	33	47	60	46
	Entourage syndical (q7)	46	57	59	56	45	44	60	50
	Formations syndicales (q9)	40	68	47	61	33	51	49	47
SEXE	Femme	53	28	53	11	33	42	34	41
	Homme	44	72	47	89	67	58	57	57
	Sexe inconnu	3	0	0	0	0	0	9	2
ÂGE EN 2012	21-30	30	0	0	0	0	0	0	11
	31-40	43	5	24	0	0	35	3	23
	41-50	18	15	71	11	21	42	11	23
	51-60	6	72	0	50	64	12	63	32
	>60	1	8	6	39	15	12	17	10
	Moyenne	35	53	42	56	53	46	53,9	45
FAMILLE	A été en couple	79	100	94	100	85	88	86	87
	Nombre moyen d'enfants	0,5	2,6	1,4	2,2	1,6	1,4	0,7	1,2
	A eu un(des) enfant(s)	35	98	65	100	76	74	37	60
	A eu trois enfants ou plus	5	50	18	17	18	14	9	16
DIPLÔME	EcProf	35	68	36	53	34	31	44	41
	Maru	5	9	7	12	3	3	10	6
	HteEc	59	18	57	35	62	64	38	51
	AutreForm	1	3	0	0	0	0	3	1
AFFILIATIONS	Membre d'un parti	37	48	71	56	58	67	63	51
	Membre d'une ou plusieurs assoc.	47	68	65	83	73	72	71	63

Classe 1: le syndicalisme comme apprentissage. La classe 1 regroupe des individus issus des classes 1 et 3 de la typologie précédente, basée seulement sur la carrière syndicale. La grande majorité de ses membres sont des secrétaires jeunes (73 % ont au plus 40 ans), entré·e·s au syndicat dans les années 2000-2012. Leur trajectoire familiale est brève. Les trois quarts se disent célibataires et un tiers seulement déclare un ou plusieurs enfants. L'ancrage organisationnel est également limité: peu déclarent des affiliations associatives ou artisanes. Ils et elles n'ont pas d'expérience professionnelle hors du monde syndical et, symétriquement, leur entourage n'est pas proche du monde syndical. Ces secrétaires sont plutôt diplômé·e·s: 65 % ont obtenu la maturité ou le baccalauréat. Mais, entre autres du fait de leur jeunesse, ils et elles n'exercent pas, ou pas encore, de responsabilité dans le syndicat. Cette première classe présente un profil homogène de personnes bien dotées en capital scolaire et compétences techniques, mais peu dotées en capital social et politique.

Vanessa Moreira est née en 1981 en Espagne dans une famille de classe moyenne. Sa mère, divorcée, élève seule ses deux enfants, jusqu'à son remariage en 1996 avec un Suisse. La famille s'installe alors dans la campagne genevoise. Vanessa déclare avoir baigné par sa mère dans un climat très politisé et féministe, ce qui aurait contribué à développer ses appétences pour l'engagement et ses convictions de gauche. Arrivée à l'université, elle milite très vite dans un groupe trotskiste et c'est *via* ce groupe qu'elle fait connaissance avec des militant·e·s du SSP. Sa licence de sciences sociales en poche, elle commence par enchaîner les petits boulots tout en se demandant si elle ne devrait pas faire une thèse. Mais elle y renonce, se met en couple, et postule à un emploi de secrétaire syndicale au SSP. Elle va exercer ce métier à temps partiel pendant deux ans, s'investissant beaucoup sur les questions d'égalité homme femme, pour finalement démissionner au profit d'un poste à 100 % au bureau de l'égalité d'un canton romand. Elle devient alors militante active au SSP. Elle envisage aussi au moment de l'entretien de reprendre ses études en master.

Classe 2 : le syndicalisme comme reconversion. La classe 2 est marquée par une grande homogénéité sociodémographique : sexe (72 % masculin), âge (72 % ont la cinquantaine en 2008), taille de la famille (avec un nombre de 2,6 enfants contre 1,2 en moyenne) et formation initiale (68 % sont passé-e-s par une école professionnelle). Cette cohérence est renforcée par un rapport homogène au syndicalisme. En effet, avant de devenir secrétaires, ces personnes ont très majoritairement occupé des emplois hors syndicalisme, le plus souvent comme ouvrier-ère-s ou employé-e-s, quelques-unes comme cadres. Autre caractéristique cruciale de cette classe : ses membres ont plus que la moyenne des personnes de leur entourage lié-e-s au monde syndical (+7 %) et, très logiquement, leur première embauche par un syndicat s'est faite plus souvent qu'en moyenne *via* la sollicitation d'un proche, parent, ami ou collègue (+22 %). Enfin, la proportion ayant bénéficié de formations au sein du syndicat (68 %) montre que la reconversion peut avoir offert une occasion d'acquérir de nouvelles ressources professionnelles. Au total, se trouvent concentré-e-s dans cette classe des personnes pour qui le métier syndical vient entériner une rupture professionnelle.

La littérature sur les ruptures professionnelles¹⁰ permet d'en dégager quelques éléments caractéristiques, autour d'un double mouvement. Une première étape renvoie à un processus de détachement ou d'insatisfaction vis-à-vis de la profession que l'on va quitter. Trois grands facteurs peuvent peser sur ce processus. D'abord, l'*illusio* propre au métier exercé peut s'éroder, sous l'effet d'une fatigue génératrice d'ennui ou en raison d'une évolution des conditions d'exercice du métier et donc des rétributions que l'on en retire. Les cas ensuite où les orientations professionnelles antérieures à l'engagement syndical sont vécues comme contraintes *ab initio*, les dispositions et aspirations des individus coïncidant imparfaitement avec les rétributions offertes par l'activité exercée. Les situations enfin où la perte d'*illusio* professionnelle est liée à des changements d'investissement dans d'autres sphères de vie, principalement dans la vie affective et familiale. Une seconde étape renvoie aux événements déclencheurs de la rupture, qu'ils soient vécus et donc présentés par les enquêté-e-s comme des opportunités, des occasions heureuses (en lien avec une rencontre et une offre d'emploi par exemple) soit qu'ils renvoient, à l'inverse, à une

10. Denave, 2006.

crise professionnelle (licenciement, conflit), un accident (maladie, handicap, etc.) ou à une combinaison des deux aspects¹¹.

Ce qui frappe, dans cette classe 2, c'est l'absence de variations d'investissement dans d'autres sphères d'activité que professionnelle, ce qui en d'autres termes signifie que les événements survenus dans la vie familiale et affective ne coïncident pas avec les ruptures professionnelles. Que 72 % des membres de cette classe soient des hommes suffit à l'expliquer. On sait en effet que les événements familiaux comme la naissance d'un enfant ou une séparation exercent des effets différenciés sur les hommes et les femmes¹². Les recherches menées en Suisse à partir des données du panel suisse des ménages vont dans le même sens et concluent que pour les hommes «le choix du nouveau métier n'est pas pensé en articulation à la vie familiale, ou de manière très périphérique», ce même pour les cohortes les plus récentes¹³.

Maximilian Schupft est né à Bâle en 1941 dans une famille d'origine populaire. La mère élève ses trois enfants et le père, ouvrier, est très actif dans un syndicat chrétien où il occupe de nombreuses responsabilités, comme milicien. Les loisirs et l'essentiel de la sociabilité familiale s'organisent autour du syndicat. Tout comme son frère, Maximilian se syndique dès son apprentissage et se montre très actif en même temps qu'il s'engage politiquement au Parti démocrate chrétien (PDC). Après l'école de recrue et l'école d'officier, il travaille comme employé dans une imprimerie, reprend ses activités syndicales et devient président de section. Sa femme, épousée au mitan des années 1960, est aussi très active dans le syndicat. S'il diminue un peu le temps qu'il consacre à ses activités syndicales après la naissance de ses deux enfants au début des années 1970 tandis que son épouse cesse de travailler, il s'engage cependant au PDC et y prend quelques responsabilités au niveau local. C'est à 52 ans que lui est offerte la possibilité

11. L'analyse séquentielle multi-carrières permet ici de relever des événements déclencheurs (qui ne sont donc pas considérés ici comme des causes au sens propre, mais comme rendant possible une rupture par ailleurs inscrite dans un processus plus ou moins long) de manière objective, alors que sur la base des récits produits par nos enquêtés, le risque de l'illusion biographique et des mises en cohérence est toujours fort. Voir Bourdieu, 1986.

12. Pailhé et Solaz, 2007, p. 258.

13. Widmer, Ritschard et Miller, 2009, p. 251.

de commencer une carrière de secrétaire syndical, lorsque, à la suite du décès soudain d'un secrétaire du FCOM (syndicat chrétien de l'industrie, de l'artisanat et des services), on sollicite son épouse, qui décline l'invitation « par manque d'assurance ». Maximilian en revanche se montre intéressé et voit dans cette offre un moyen d'opérer une rupture professionnelle qu'il appelait de ses vœux sans trop savoir comment s'y prendre. En effet, son travail de chef d'équipe dans une imprimerie ne le satisfait plus, il s'y ennuie et n'y voit pas de perspective d'avenir. De fait, le secteur de l'industrie graphique est entré en crise dès le début des années 1990, avec des fermetures à répétition. Il postule et, grâce à sa longue expérience de militant syndical et sa bonne réputation, est retenu. Si son salaire diminue, son temps de travail réel augmente et il doit cesser ses activités militantes partisans. Pas de problème en revanche, déclare-t-il, quant à la conciliation entre travail et vie familiale. En effet, son fils aîné est hors du nid et la cadette, qui a 20 ans, a terminé sa formation. D'ailleurs son épouse reprend un emploi administratif, d'abord à un faible taux puis jusqu'à 50 %, au sein du même syndicat.

Classe 3: le syndicalisme comme parcours d'obstacles. La classe 3 n'apparaissait pas distinctement dans la première typologie. Elle regroupe un petit nombre d'individus (17 personnes) préalablement dispersés entre plusieurs des classes fondées sur la seule trajectoire syndicale. La spécificité de ces personnes est la multiplicité des emplois occupés, en dehors, mais aussi dans les syndicats. Nombre d'entre elles ont connu une ascension professionnelle rapide, sans doute facilitée par un niveau de diplôme plus élevé que la moyenne, entrecoupée de périodes de stages, de reprise d'études ou d'interruptions et de sorties de la sphère du travail. Les bifurcations se traduisent dans la sphère syndicale, avec des postes successifs et parfois concomitants de membre, milicien-ne, secrétaire syndical-e, mais aussi administratif-ve. Ces trajectoires sont riches et variées. Combinées avec la fréquence des transitions professionnelles, elles laissent une impression de mouvement rapide entre les postes et les statuts, ce qui ne signifie pas que les transitions soient toujours aisées. Bref, des parcours qui font penser à cette « pluralisation » des trajectoires

si souvent invoquée dans la littérature¹⁴, mais limitée à la trajectoire professionnelle. En effet, du point de vue de la vie affective, les trajectoires familiales suivent une logique développementale, avec quelques années de vie en solo, suivies d'une vie de couple se prolongeant, à partir de la fin de la vingtaine et du début de la trentaine, dans la parentalité. Ce qui aussi est en partie l'effet de la relative jeunesse des personnes concernées et ne permet pas de spéculer sur la suite des trajectoires familiales et leur éventuelle pluralisation.

Cette classe a une démographie spécifique. Ses membres sont aux deux tiers dans la quarantaine et la moitié sont des femmes, ce qui sans doute contribue à l'allure hachée des parcours professionnels¹⁵. Peu indiquent être arrivé-e-s au syndicalisme par l'intermédiaire d'un-e proche ou d'un-e collègue, ce qui force le parallèle avec la classe 1. Comme la grande majorité est entrée en syndicalisme entre les années 1980 et 2000, la classe 3 semble avoir fait partie dix ou quinze ans auparavant de ce qui était alors l'équivalent de la classe 1. Si on risque une prévision, les membres de la classe 3 préfigurent ce qui pourrait advenir d'une partie des membres de la classe 1 qui persisteront dans le syndicalisme. En revanche, 71 % des membres de la classe 3 sont affiliés à un parti, 59 % ont un ou des proches syndiqué-e-s, ce qui semble indiquer que l'engagement de ces personnes entré-e-s au syndicat grâce à leurs capitaux scolaires dure d'autant plus que des liens organisationnels et idéologiques forts se constituent par ailleurs.

Elke Führman est née en 1959 dans le canton de Saint-Gall. Son père est ouvrier horloger et sa mère occupe de multiples petits emplois de service, sauf lorsque, à la majorité d'Elke, elle reprend en gestion un restaurant qu'elle gardera une quinzaine d'années. Le parcours professionnel d'Elke est marqué par de nombreuses scansions, avec de nombreux longs voyages, des périodes de non-activité et, ceci expliquant en partie cela, une permanente incertitude quant au domaine professionnel et au type d'emploi qui pourraient lui convenir. Sa maturité en poche, elle voyage six mois en Australie pour réfléchir à son avenir, mais,

14. Kohli, 1986.

15. En effet, en population générale, les femmes ont des parcours professionnels plus variables et plus divers que les hommes à tous les âges et cette tendance se renforce même avec l'âge alors qu'elle diminue chez les hommes. Widmer, Ritschard et Müller, 2009.

à son retour, hésite entre le travail social, un apprentissage en menuiserie (qui lui est refusé parce qu'elle est une femme) ou dans l'installation sanitaire; ne trouvant pas de place, elle travaille dans la restauration tout en se lançant dans un diplôme d'employée de bureau. Pas particulièrement militante, elle se sent proche des jeunesses socialistes révolutionnaires. La plupart de ses ami-e-s sont engagé-e-s dans les cercles de gauche et féministes. À 27 ans, elle reprend un restaurant avec son partenaire du moment, mais l'expérience ne dure pas, elle se sépare et ferme l'établissement. Un second voyage de six mois en Amérique latine précède une période de chômage d'une année, qu'elle met à profit pour préparer un CFC d'employée de commerce en suivant des cours intensifs. Le diplôme en poche, elle rentre comme employée dans une grande compagnie d'assurance, à la toute fin des années 1980. En parallèle, elle entame une formation de gestion dans une haute école qu'elle abandonne au bout d'une année. La période est marquée par son engagement féministe. En 1991, elle prend un congé sans solde et retourne cinq mois en Australie avec son compagnon. De retour, elle reprend son emploi. En 1994, elle connaît ce qu'elle nomme une « crise existentielle ». Elle quitte tout : « Job, amitiés, relation amoureuse. [...] J'étais à la moitié de ma vie. Une crise précoce de milieu de vie. Oui donc... j'étais à un stade où, à ce moment j'étais encore dans les assurances. J'étais très insatisfaite. Je ne pouvais pas m'identifier. Qu'est-ce que je fais là en fait? Ça n'a pas de sens, ce que je fais. » Elle repart six mois en Amérique latine et, à son retour, se réinscrit au chômage. Après une année elle se remet à travailler et enchaîne plusieurs jobs pendant trois ans dans le domaine de la réinsertion sociale principalement. Licenciée pour des raisons économiques, elle voyage six mois et c'est à son retour, après une période de chômage d'un peu moins d'une année, à 41 ans, qu'elle est embauchée à Unia sur les conseils et la sollicitation de connaissances y travaillant. Trois ans plus tard, en 2007, elle devient cadre et prend des responsabilités conséquentes tout en se formant en parallèle à son nouveau cahier des charges. C'est à cette période qu'elle rencontre son conjoint, avec qui elle se marie quelques années plus tard pour des raisons essentiellement pratiques. Ils achètent une maison ensemble.

Classe 4: le syndicalisme comme vocation. Le principe de constitution de cette classe renvoie d'abord au fait de faire partie des cadres dirigeant-e-s des organisations syndicales. Ces personnes déclarent une place hiérarchique élevée, aboutissement d'une longue carrière: avec 56 ans de moyenne, elles se sont engagées entre les années 1970 et 1990. Toutes présentent une forte intégration au milieu syndical: ami-e-s ou collègues ont joué le rôle d'intermédiaire dans leur engagement, une partie de leur entourage est syndiquée et elles ont bénéficié de formations au sein de leur organisation. Elles sont également membres d'autres associations, partisans ou autres. Leur ascension semble être due à leurs ressources organisationnelles, plus qu'à leurs diplômes et, pour une part, à leur expérience professionnelle antérieure au métier syndical. Seize de ces dix-huit personnes sont des hommes, renvoyant à un modèle patriarcal de carrière syndicale, reposant sur un investissement organisationnel fort. Leurs trajectoires familiales sont des plus classiques, en couple stable et avec un nombre d'enfants supérieur à la moyenne. Il est probable, mais le questionnaire ne nous permet pas de le tester, que dans ces configurations les épouses ne travaillent pas ou peu à l'extérieur et soient principalement sinon exclusivement en charge de la tenue du ménage et de l'éducation des enfants au profit des carrières très prenantes de leurs maris.

Antonio Versini, originaire d'un petit village du Tessin et né en 1964 d'un père ouvrier typographe et d'une mère au foyer, est le cadet d'une famille de trois enfants. Bien que bon élève, il renonce à poursuivre ses études en raison de la pression matérielle et mène un apprentissage d'employé de commerce. Il commence à travailler à 19 ans, change d'emploi deux fois, mais à 25 ans, sur sollicitation d'un ami de son père qui est syndic PDC de sa commune, il devient secrétaire syndical pour l'OCST. Célibataire, il s'engage corps et âme dans son activité professionnelle et accède rapidement au poste de vice-secrétaire régional avant d'intégrer le comité central de Travail.Suisse. À 35 ans il se marie avec sa secrétaire, qu'il avait lui-même recrutée et devient père dans la foulée. Dans les années qui suivent, ses responsabilités à l'OCST continuent d'augmenter pour prendre une dimension cantonale, en même temps qu'il occupe

des responsabilités politiques pour le PDC au niveau communal. La naissance de son second fils à l'orée de ses 40 ans ne vient pas entraver cet engagement professionnel tous azimuts puisqu'en 2013 il atteint des responsabilités majeures qui le conduisent à devoir s'établir à Lugano. Tout du long de son parcours, son épouse, qui après la naissance du second enfant ne travaillera plus au-delà de 20 %, demeure à l'OCST sur un poste de secrétaire administrative, prenant en charge la sphère domestique et éducative. Comme il l'indique en entretien : « Elle s'est détachée (du travail à l'OCST) progressivement et je crois que ç'a été ma chance, parce que... seul celui qui a travaillé dans un syndicat sait comprendre certaines exigences du syndicat. »

Classe 5 : le syndicalisme comme consécration professionnelle.

Les membres de cette classe se rapprochent de la classe 2 sur plusieurs points. Leur engagement comme secrétaire intervient dans les années 1990-2000, au moment où ils et elles entrent dans la quarantaine ou la cinquantaine et, surtout, leur parcours est marqué par une rupture professionnelle qui les conduit à embrasser tardivement le métier de secrétaire. Ils sont également, bien que dans une moins forte proportion qu'en classe 2, plus souvent des hommes que des femmes. Plusieurs autres variables permettent de comprendre pourquoi ils se détachent de la classe 2. En premier lieu, leur parcours professionnel avant le passage au syndicat est marqué par des carrières longues et qui surtout les ont mené-e-s à des professions d'indépendant-e-s ou à des postes de cadres supérieur-e-s. Ce qui s'explique en partie par leur fort niveau de diplôme (62 % ont un niveau universitaire), alors que dans la classe 2 les reconverti-e-s sont à l'inverse nettement moins bien doté-e-s (68 %, ayant un niveau école professionnelle) et ont mené des carrières à des postes subalternes avant de rejoindre le syndicat. À noter également qu'une fois au syndicat, ils et elles sont trois fois plus nombreux-euses qu'en classe 2 à occuper des postes de cadres au moment de l'enquête. Les membres de la classe 5 ont donc accumulé une expérience professionnelle de l'encadrement ou de la conduite de tâches spécialisées et acquis une valeur certaine sur le marché du travail qui peut rencontrer les besoins des syndicats. En même temps, leur bifurcation vers

le métier syndical s'explique aussi par une proximité avec les milieux proches de l'univers syndical (58 % sont ou ont été membres d'un parti, 73 % d'autres associations).

Quant aux 40 % qui deviennent secrétaires sans responsabilité technique ni d'encadrement, à tout le moins dans l'immédiat, presque tou-te-s ont été simples membres ou militant-e-s auparavant, pendant une période plus ou moins longue. L'opportunité de devenir secrétaire syndical-e prend peut-être alors une autre couleur, se rapprochant des cas de figure évoqués à propos de la classe 2. Il peut aussi être une occasion de sauter le pas, à l'issue d'un engagement militant de plus en plus intense. Enfin, du point de vue de la vie familiale, les parcours sont moins linéaires et attendus que dans la classe 2, ce qui en partie est le corrélat de l'allongement de la durée des études et des investissements sans doute plus lourds dans l'univers professionnel avant le passage au syndicat, mais sans doute aussi après, en raison des responsabilités plus importantes endossées. L'on note de ce point de vue quelques trajectoires de célibat en continu, une proportion de vies de couple sans enfant non négligeable et, par voie de conséquence, moins de trajectoires centrées sur la conjugalité.

Clémentine André est née en 1965 dans un petit village de la Broye fribourgeoise. Cadette d'une famille de trois enfants, son père est ingénieur hydraulique et sa mère institutrice. De sensibilité plutôt littéraire, Clémentine entame un cursus en science politique et en portugais à l'Université de Berne. Après avoir obtenu sa licence, elle travaille pour l'administration fédérale dans le domaine de la politique universitaire. À ce poste où elle restera un peu moins de dix ans, elle marque un intérêt particulier pour la question de la promotion des femmes dans la carrière universitaire et la situation sociale des étudiant-e-s, ce qui vient renforcer une fibre sociale et féministe déjà bien présente. À la fin des années 1990, elle a l'opportunité durant un congé sabbatique de se former à l'étranger aux études genres, alors en phase d'implantation en Suisse. Une première bifurcation intervient alors puisqu'elle décide de quitter son emploi pour reprendre les études. Elle s'inscrit donc en thèse en études genre et dans le même mouvement

commence à militer à l'Alliance verte, notamment soulignette-elle, pour se (re)constituer un réseau de sociabilité militante. En même temps qu'elle travaille à sa thèse, elle occupe un poste à temps partiel au bureau de l'Égalité. C'est enfin dans cette même période de transition qu'elle se met en couple avec la personne qui partage encore sa vie au moment de l'entretien. En 2006, nouvelle bifurcation liée à une situation personnelle difficile, mais aussi à des conflits dans l'univers professionnel qui l'a conduit à réévaluer ses investissements : elle quitte son emploi et arrête sa thèse à la faveur d'une postulation à Unia sur un poste tourné vers la question de l'égalité professionnelle. Autrement dit, comme elle le suggère en entretien, la rupture n'est que relative puisqu'au fond le contenu du travail ne change pas et lui permet de concilier la nécessité de changement avec le maintien de ses investissements intellectuels et professionnels. Au sein d'Unia, sa carrière suit une pente ascendante rapide, toujours dans le domaine de l'égalité. Interrogée sur la manière dont elle parvient à concilier sa vie affective et professionnelle, elle reconnaît sacrifier la plupart du temps l'une à l'autre tout en précisant qu'elle « le voit comme une phase. Je n'ai pas l'intention d'avoir tout le temps cette intensité. [...] J'avais l'espoir que la famille était aussi la possibilité d'avoir autre chose. Même si c'est parfois difficile. Là, c'est la politique qui me fait un peu sortir du bureau. C'est aussi une sorte de conciliation même si c'est la même chose. Ces activités se ressemblent. Mais je le vois comme une phase. »

Classe 6 : des jeunes cadres technocratiques. La classe 6 est la deuxième classe comprenant le plus de secrétaires exerçant ou ayant exercé une fonction de cadre (74 %) après la classe 4 (100 %). Mais ici, ces fonctions ont été acquises avant tout grâce à un diplôme de haute école (+13 points qu'en moyenne), souvent combiné avec un engagement partisan ou associatif, plus que par l'appui de proches syndiqué-e-s. la classe 6 se distingue également de la 5 et de la 4 du point de vue générationnel. Ses membres sont dans leur trentaine ou quarantaine et ont vécu leur premier engagement syndical aux deux tiers après 1990. Ils ont également des origines sociales plus élevées que la moyenne. Cette classe accompagne l'ajustement des

organisations à de nouvelles conditions du marché et des conflits de travail: évolution des métiers (développement du tertiaire), concentration des entreprises, internationalisation des capitaux et des équipes dirigeantes, emprise croissante des nouvelles méthodes de *management*, juridicisation, etc. Du point de vue des différences sexuées, cette classe n'est que légèrement dominée par les hommes, à la mesure de la féminisation rapide des cohortes de nouveaux diplômé-e-s et du secteur professionnel tertiaire. L'évolution des rapports entre sexes dans le monde syndical dépend probablement pour une bonne part de la façon dont ces femmes diplômé-e-s s'adaptent aux normes et usages de ce monde, et parviendront à les faire évoluer.

Gabriel Roy est né en 1975 dans une grande ville suisse alémanique dans une famille aisée et conservatrice. Expatrié, colonel dans l'armée, son père est un haut cadre de l'industrie alimentaire. Sa mère s'occupe du foyer dès après la naissance du premier enfant. Il reçoit une éducation catholique classique (il est chef scout) et tournée vers la réussite scolaire. Après sa maturité et son école de recrue, il entame des études de science politique dans une université de Suisse romande. Il vit la découverte de la sociologie bourdieusienne comme une révélation. Il se rapproche alors des milieux militants associatifs et participe aux luttes universitaires contre un vaste plan d'austérité au milieu des années 1990 qui mobilise largement tant les étudiant-e-s qu'une partie du corps enseignant. Sa licence en poche, il s'inscrit en Diplôme d'études approfondies toujours en science politique et termine en 1998. Ne sachant trop dans quel domaine travailler, il envisage un temps de commencer une thèse avec un poste d'assistant d'enseignement, mais l'occasion ne se présente pas. Il retourne en Suisse alémanique et, par l'entremise de son père, trouve un stage puis un emploi de journaliste dans la presse locale. Pendant quatre ans, il tente de s'accrocher à ce job, mais le travail est éprouvant, il n'a pas d'affinités avec ses collègues et l'arrêt de tout militantisme et vie associative depuis son retour lui pèse. En 2002, l'année où il se met en couple, il répond à une annonce pour un poste de secrétaire chez Comedia. Recruté notamment pour la bonne

connaissance du secteur que lui a donné son emploi de journaliste, il travaille comme secrétaire central à Berne pendant quelques années puis doit muter suite à une restructuration. Il vit l'éloignement de la centrale comme un recul dans sa carrière et décide de changer de syndicat dès que l'occasion se présentera. Ce qu'il fait en 2009 en passant à Unia comme chargé de la construction syndicale et adjoint d'un secrétaire régional. Deux ans plus tard, il est sollicité pour devenir coresponsable d'une grande région. À partir de ce moment, son engagement devient total, il accumule les responsabilités et se déplace énormément entre la région d'Unia qu'il dirige et son lieu de vie. Il déclare alors travailler entre cinquante et soixante heures par semaine. Interrogé sur la conciliation entre sa vie familiale et professionnelle, il distingue une première période pendant laquelle la relation avec sa compagne, musicienne travaillant hors de Suisse, est légère et peu prenante. Mais avec la naissance d'un premier enfant en 2005, le couple s'installe ensemble et elle arrête de travailler. Un deuxième enfant naît en 2009, suivi d'un troisième l'année suivante. Au moment de l'entretien, Gabriel est face à une situation difficile, sa compagne ayant des ennuis de santé. Il doit jongler entre la garde de ses enfants, même si les grands-parents aident beaucoup, et ses tâches professionnelles. Il rééquilibre son mode de vie pour s'occuper davantage de sa famille et quitte sa fonction de responsable régional pour aller travailler à la centrale du syndicat.

Classe 7: le syndicalisme comme surinvestissement organisationnel. La classe 7 regroupe des personnes âgées, engagées entre les années 1970 et 1990. Elles se distinguent par un taux de natalité de 0,7, remarquablement bas pour des personnes de cet âge, et par des périodes de célibat souvent longues et répétées. Ceci contraste par exemple avec les foyers plus nombreux et stables de la classe 4. Par ailleurs, la moitié des membres de cette classe a poursuivi des études ou une autre activité professionnelle, en parallèle avec un contrat de secrétaire syndical, sur plusieurs années consécutives. Certain-e-s interrompent leur carrière de secrétaire pour des durées variées. Enfin, leur taux d'affiliation partisane et associative est élevé. Ces éléments semblent montrer un investissement important dans les

activités extradomestiques syndicales et politiques. Mais ceci peut prendre des formes variées: dévouement total à l'organisation professionnelle ou syndicale; reprise d'étude en vue d'une promotion; multipositionnement militant; accumulation de contrats à temps partiel plus ou moins subis.

Née le 22 octobre 1963 dans une petite commune de la Valle Morobbia (Tessin), **Sandra Montalcina** est la cadette d'une famille tessinoise. Le père et la mère sont ouvriers issus d'un milieu rural, ils ont six enfants. Durant sa petite enfance, elle et sa famille quittent la région de Bellinzone pour rejoindre le père parti travailler en usine à Monthey en Valais. Sandra est très marquée par sa mère, décrite comme une déléguée syndicale (FMLO) «très combative». En 1979, après l'école obligatoire à Monthey, elle retourne au Tessin pour suivre un apprentissage de dessin industriel/géomètre, une formation déjà suivie par l'un de ses frères. Après un premier emploi dans un petit cabinet d'ingénierie dans la région de Mendrisio, elle est embauchée en 1985 à PTT/Swisscom à Bellinzone puis devient déléguée du personnel à l'Union PTT et, au niveau fédéral, représentante du Tessin à la Commission féminine de l'Union PTT (réunions à Berne). Licenciée de Swisscom en 1998 dans le cadre d'une «restructuration», elle est vite embauchée à plein temps par le SSP-VPOD, dont le responsable connaît ses engagements militants: elle est présidente du Groupe pour la Vallée Morobbia (projets culturels et écologiques) et vice-présidente de la Coordination des femmes de gauche (Donne di sinistra). Au SSP, elle s'occupe du secteur sociosanitaire puis du personnel cantonal. Célibataire et sans enfant, cette disponibilité biographique lui permet de s'engager corps et âme tant dans le syndicat (représentante du Tessin à l'assemblée des délégué-e-s et à la Commission femmes du SSP) que dans ses activités militantes, auxquelles s'ajoutent un poste de conseillère municipale PS et la fondation d'une association écologiste. En 2001, elle est cofondatrice du Movimento senza voce (aide aux étrangers sans-abris) et manifeste à Gênes contre le G8. En 2002, elle participe au premier Forum social européen à Florence. En 2006, elle est nommée vice-secrétaire cantonale

du SSP. En 2008, elle préside le Conseil municipal de sa ville. Vice-présidente de l'USS Tessin à partir de 2010, elle obtient, après trois ans de formation continue, le brevet en gestion et développement des organisations syndicales (GEDEon) délivré par Movendo (USS). En décembre 2011, elle est diagnostiquée d'un cancer généralisé. Elle continue de travailler au siège du SSP à Bellinzone, mais décède en août 2012, des suites de son cancer, laissant un grand vide au SSP et à l'USS tessinoises, tant son dévouement à la cause était reconnu.

La tradition interactionniste a rejeté les analyses statistiques et le recours aux enquêtes par questionnaire comme étant condamnées à saisir les phénomènes observés de manière synchronique, au profit de la seule analyse monographique et biographique. Mais en réalité, l'analyse statistique n'interdit pas par nature de temporaliser les observations ni de mener des analyses multivariées tenant compte de la diachronie. L'enquête rétrospective menée ici, soit la reconstitution des itinéraires *a posteriori*, en donne l'illustration. L'analyse statistique autorise, plus sûrement que « l'accumulation » de récits biographiques, la construction de trajets types dont le poids, à différentes périodes historiques, est mesurable. Pour le dire plus clairement encore, le recours à ce type d'analyse permet de ne pas s'embourber dans la poursuite paradoxale d'une quelconque « représentativité » des récits de vie. C'est plutôt dans un constant va-et-vient entre entretiens biographiques et établissement des trajets types qu'autorise l'analyse statistique qu'il est possible d'approfondir *in fine*, au moyen de récits de vie sélectionnés, chaque type identifié.

PORTRAITS DE SYNDICALISTES

Si nous avons abordé séparément des traits, nous aurions fait perdre de vue ce qui nous semble le plus important à souligner, à savoir que ces traits (caractéristiques, thèmes) se combinent entre eux et n'ont de sens sociologique, pour notre objet, qu'insérés dans le réseau de leurs entrelacements concrets. Contrairement à ce que l'on peut penser d'ordinaire, c'est donc bien dans des portraits de

configuration, et non dans des analyses qui dénoueraient ce que nous avons consciencieusement noué, que l'on trouve l'interprétation des faits. (Lahire, 2016, p. 96)

Nous terminons l'analyse des parcours de vie dans leur globalité par des portraits choisis de secrétaires syndicales. Dans ce qui précède, nous avons dressé une biographie collective en définissant différents types de parcours, que l'on s'en tienne à la carrière syndicale ou que l'on y associe les trajectoires familiale et professionnelle. Nous avons incarné ces types en nous appuyant sur de brèves notices biographiques. Ce n'est pas suffisant. L'analyse séquentielle laisse de côté les remaniements subjectifs et le travail identitaire menés par les individus tout au long de leurs parcours. Or, ces remaniements subjectifs sont à la fois produits et producteurs des changements d'état observés. Il est donc nécessaire de revenir aux récits de vie et au sens que les acteurs donnent à leur parcours pour montrer comment les dimensions subjective et objective se combinent et s'incarnent dans les parcours de vie. Autrement dit, c'est en se tenant à égale distance d'une explication externaliste et objectivante (pour laquelle les acteurs sont agis par des forces extérieures qui les déterminent, qu'il s'agisse de déterminants micro-sociaux ou macro-structuraux) et du modèle du choix rationnel, dans lequel les calculs précèdent et expliquent toujours l'action, que l'on peut espérer remplir les exigences d'une épistémologie interactionniste.

Ces portraits ne pouvaient qu'être placés en fin de volume puisqu'ils ne prennent tout leur sens qu'en lien avec les analyses des précédents chapitres. Ce que l'on voudrait montrer ici, à travers la narration de parcours de vie, c'est la complexité du faisceau de déterminations et de circonstances qui conduisent les enquêtés à embrasser le métier de secrétaire, à y trouver telle ou telle satisfaction et à y préférer telle ou telle tâche, à décider enfin, parfois, de démissionner. Tout au long de leur parcours, ils et elles ont eu à faire des choix. À chaque étape, ces choix se révèlent être le produit complexe de conditions liées à un ensemble de propriétés à la fois personnelles et contextuelles. Chaque choix contribue ensuite à déterminer les opportunités futures par les changements induits en termes de comportement, d'expériences acquises et de perspectives.

Le recours à des portraits permet aussi de mieux rendre palpable pour le lecteur le fait que les personnes évoluent en de multiples

mondes et sous-mondes sociaux qui peuvent, à l'occasion, entrer en conflit, puisqu'elles sont en permanence soumises à l'obligation de devoir se plier à différentes normes, règles et logiques qui, parfois, se révèlent incompatibles. Le retour à l'épaisseur des cas singuliers permet de bien comprendre comment se combinent la trajectoire syndicale, la carrière professionnelle (entrées et sorties de la vie active, mobilité professionnelle) et la vie affective et familiale. Reste cependant un obstacle de taille. Celui de l'anonymisation¹⁶. Explorant de petits milieux d'interconnaissance facilement repérables autant par des tiers que par les personnes directement concernées, il n'est pas possible, en raison des exigences d'anonymisation et de respect de la confidentialité des entretiens, de restituer tels quels les parcours de vie.

Deux solutions s'offrent habituellement. La plus fréquemment retenue dans les travaux de sciences sociales consiste à produire une anonymisation de façade. Celle-ci revient à modifier dans une logique de proximité les coordonnées sociales essentielles de la personne. Ainsi par exemple, un nom à consonance portugaise sera remplacé par un autre de même consonance et un lieu de naissance par un autre proche géographiquement. Cette option est sans doute la pire. En effet, sauf à considérer – à tort ou à raison et sans aucun doute ici à tort – que les enquêté·e·s et leurs proches ne vous liront pas, un tel procédé invite le lecteur ou la lectrice à un véritable jeu d'énigme qui, outre le désagréable biais de lecture qu'il génère, met directement en danger les enquêté·e·s et assure que le pacte d'entretien noué avec l'enquêteur·trice est bafoué. Une seconde solution consiste à l'inverse à modifier profondément les coordonnées sociales des individus enquêtés : patronymes, lieux, dates relatives au temps chronologique et biographique. Si dans ce cas l'anonymat est mieux assuré, le procédé rend inopérantes toutes les coordonnées sur lesquelles l'on s'appuie par ailleurs pour rendre compte des expériences et des attitudes¹⁷. Et *in fine*, l'on bâtit des fictions irréalistes, des êtres invraisemblables que l'on présente pourtant au lecteur comme des cas singuliers réels. Il est donc bien difficile, comme le soulignait naguère Howard Becker à propos de la polémique suscitée par la publication de

16. Sur ce point, l'on se reportera à l'annexe consacrée à cette question de l'anonymisation des données de l'enquête en fin de volume.

17. Nespor, 2000, p. 549.

Small town in mass society aux États-Unis¹⁸ de concilier les intérêts de la science et ceux des personnes étudiées. Sauf à se tourner vers une troisième solution, plus rare, mais en développement depuis le début des années 1990: le recours aux portraits fictifs, soit la « reconstruction de cas sociologiquement justes, mais socialement faux ». Le portrait fictif garantit l'anonymat et la confidentialité tout en permettant de restituer l'épaisseur des expériences vécues à travers l'analyse de trajectoires complexes et détaillées.

Ces portraits fictifs peuvent prendre une forme romanesque assumée, lorsqu'ils sont construits librement à partir de la connaissance intime d'un terrain et d'une population, et s'appuyer sur une combinaison de plusieurs parcours réels que l'on estime proches et que l'on s'attache à mixer pour n'en faire plus qu'un¹⁹, ou encore se situer à mi-chemin de ces deux pôles²⁰. Nos récits sont donc fictifs au sens où ils ne restituent pas une vie réelle, en même temps qu'ils n'inventent rien, puisque toutes les expériences ou anecdotes restituées et les propos tenus ont été effectivement observées ou relatées en entretien²¹. Ils permettent d'insister sur la singularité de chaque trajectoire tout en construisant des articulations, des étapes, dont l'analyse a révélé la typicité. Se pose alors le problème, souvent abordé dans les travaux sur l'entretien, de la part de subjectivité dans la définition de ce qui justement constitue les éléments typiques des trajectoires. Sans entrer dans une discussion des implications qu'emporte de ce point de vue le recours à la biographie fictionnelle, on dira simplement ici qu'il repose sur le pari d'une valeur heuristique de la subjectivité, pour peu que l'on accepte la part d'intuition qui est au principe de toute restitution. Bien entendu, les quelques portraits proposés ici n'épuisent pas la complexité du réel. Beaucoup parmi les personnes qui ont participé ou participent encore à l'animation des syndicats ne s'y reconnaîtraient pas et, dans un cadre plus large, c'est à une galerie de portraits types que l'on devrait s'atteler. Cependant à travers nos cinq portraits, c'est sur un aspect essentiel que nous mettons l'accent, et qui constitue

18. Vidich et Bensman, 1954.

19. Notons que cette technique est aussi utilisée par les anthropologues pour produire des comptes-rendus d'observation réalistes, mais qui ne mettent pas en danger leurs enquêtes. À propos de ces « collages », voir Hopkins, 1993; Bourgois, 1999; Latour, 2002; Goffman, 2014; Hochschild, 2016.

20. Broqua et Fillieule, 2002.

21. Pour d'autres exemples de portraits fictifs construits sur la base de « collages », cf. Béliard et Eideliman, 2008; Jacquemart, 2011; Chartrain, 2012; Herman, 2012; Denave, 2015.

le fil rouge de notre enquête, à savoir comment les femmes font-elles l'expérience du métier syndical. Ce qui explique que tous les portraits présentés soient des portraits de femmes.

**MADELEINE MARREY, UN PARCOURS DE RECONVERSION
ENTRE SENS DU PARTAGE ET NÉCESSITÉ DU DONNANT-DONNANT**

Madeleine Marrey naît en 1959 et vit jusqu'à 17 ans à Cugy, un petit village de 300 habitant-e-s situé dans le district rural du Gros-de-Vaud. Du côté paternel, les Marrey vivent depuis trois générations sur une petite exploitation familiale dans une commune voisine. Le père de Madeleine, cadet de sa fratrie, n'a pas poursuivi d'études après la fin de son école obligatoire et travaille au début des années 1960 comme manutentionnaire dans un dépôt de la Coop, en périphérie de Lausanne. Son épouse, connue dès l'école primaire, a suivi une formation de sage-femme à La Source, à Lausanne, une école protestante de soins infirmiers réputée, mais qui, pour reprendre les termes de Madeleine, «était plutôt à l'époque une école qui menait moins à une réelle pratique de la profession qu'au mariage...» Enceinte de son fils Pierre au moment de son mariage en 1957, elle restra d'ailleurs au foyer pour élever ses deux enfants.

Évoquant ses parents, Madeleine insiste sur leur éducation très protestante, et sur les valeurs de solidarité et de dévouement aux autres qu'ils transmettent à leurs enfants. Lorsqu'il s'agit de retracer l'ambiance familiale, le maître mot est «table ouverte» et «pas d'éducation autoritaire», synonyme de générosité et de partage: «Tu nais vraiment avec ça, quoi. Quand on était gamin... tu vois, eh bien, à la récréation, tu partages ton goûter. Tu dis bon, celui qui n'en n'a pas, tu vas lui en donner, quoi. Il ne te viendrait jamais à l'idée de te mettre dans un coin pour manger seule ton pain.» Les parents sont très engagés à l'Église protestante vaudoise et les enfants fréquentent l'école du dimanche où, pendant que les adultes participent à des journées de réflexion spirituelle et sociale, ils peuvent s'ébattre dans la campagne environnante. Selon Madeleine, cette éducation religieuse protestante très prégnante a orienté son orientation politique à gauche, même si ses parents ne parlaient jamais de politique et votaient sans doute PDC, mais aussi, plus généralement, de son rapport au monde, à la fois ouvert aux autres et sensible aux injustices et aux inégalités, ce qu'elle appelle son côté «Don Quichotte ou Zorro».

LE GOÛT DES AUTRES

« Une éducation qu'ils nous ont transmise, qui nous a probablement donné un certain nombre de valeurs, dont un certain sens de l'éthique et de la solidarité. J'ai eu une éducation où mes parents ont toujours aidé les autres, à tel point qu'ils s'oubliaient presque; c'est-à-dire qu'ils ont eu une vie qui était presque consacrée aux autres. Nous vivions dans un village où vivaient beaucoup de saisonniers, qui restaient neuf mois en Suisse et repartaient en Italie, etc. Des hommes qui étaient là, sans leur famille, et qui venaient chez nous. Mes parents les conseillaient sur comment faire pour faire venir leur famille. Ils venaient très souvent poser des questions sur leurs conditions de travail, sur un courrier qu'ils recevaient de leur gérance qu'ils n'arrivaient pas à traduire ou ce genre de choses. Et ma mère, de par son parcours d'infirmière, a joué un rôle déterminant, après par rapport à ces familles, dont les femmes avaient quitté la famille pour vivre avec leur mari. Et c'était un milieu très traditionnel, très catholique et où une question qui se posait, c'était la question de la contraception. Et ces femmes venaient très souvent poser des questions à ma mère, parce que leur mari ne souhaitait pas qu'elles aillent voir un gynécologue, et comme elles n'avaient jamais entendu parler de contraception, vu leur éducation catholique, elles arrivaient chez ma mère en disant: "On sait que vous connaissez des moyens pour ne pas avoir d'enfants, nous on a trois enfants, financièrement on peut pas avoir un quatrième enfant, qu'est-ce qu'il faut faire?" Et moi je me rappelle de ma mère, c'était les débuts du Centre social protestant, qui incitait ces femmes à consulter un gynécologue, qui expliquait ce qu'était la pilule. »

Un drame vient bouleverser la vie familiale en 1971. À la suite d'un grave accident de voiture, le père de Madeleine est lourdement handicapé. Après une longue hospitalisation, il revient à la maison où sa mère va le prendre en charge en même temps qu'elle commence à travailler à plein temps comme aide-soignante et avec des horaires de nuit dans une maison de retraite. Les grands-parents étant trop âgés pour suppléer à la prise en charge des enfants (Madeleine a 12 ans et son frère 14), ceux-ci doivent prendre de

l'autonomie. Pour Madeleine, cette « cassure » dans sa vie personnelle et familiale signifie deux choses. D'une part, elle raconte comment le dense réseau chrétien dans lequel la famille est insérée n'apporte aucune aide, révélant « son hypocrisie derrière les belles paroles. Alors évidemment ils priaient pour mes parents, disaient "cette pauvre Madame Marrey qui a son mari handicapé" ; mais en terme d'aide concrète, il n'y a jamais rien eu. » De là date une rupture totale de sa famille avec ce milieu et avec l'Église en général. En outre, alors même que ses résultats scolaires sont bons, elle devra se résigner deux ans plus tard, à la fin de l'école obligatoire, à s'orienter vers un apprentissage, tout comme son frère, la poursuite d'études longues devenant désormais impossible.

C'est au même moment que Madeleine, à la suite de son frère, s'engage dans la société de jeunesse²² de Cugy, laquelle est encore très active. Pour Madeleine, il s'agit d'une rupture nette dans ses réseaux amicaux, qui s'étendaient auparavant au-delà du village et vont se resserrer dans l'entre-soi communal. En 1974, à 15 ans, elle commence un apprentissage de vendeuse à la Coop, dans un village proche, Cheseaux-sur-Lausanne. Elle prend goût à sa formation, et forte de ses bonnes notes en fin de deuxième année, peut entamer une troisième année qui lui permet d'obtenir un CFC de gestionnaire de commerce de détail en 1977. Elle a 18 ans. C'est tout naturellement qu'elle est dans la foulée recrutée et commence à travailler comme vendeuse à plein temps dans un magasin Coop situé à Renens, à une dizaine de kilomètres de chez elle. Ses grands-parents lui offrent un vélomoteur.

Elle se remémore cette période de l'apprentissage et de son entrée dans la vie active comme une période très heureuse, de liberté et de prise progressive d'indépendance, notamment par rapport à une atmosphère familiale devenue plutôt triste et pesante. C'est aussi pendant ces années d'apprentissage qu'elle rencontre son premier amour, Bartomeu, un apprenti électricien de 19 ans employé par l'usine Kudelski. Celui-ci s'intéresse beaucoup à la politique et, fils de militant·e-s catalan·e-s arrivés en Suisse lorsqu'il était enfant, lui fait découvrir des horizons nouveaux et l'instruit sur la guerre d'Espagne. Elle se souvient encore avec émotion de comment ils fêtèrent très joyeusement la mort de Franco en 1976. De 1977 à 1980, Madeleine partage son temps entre son emploi à la Coop, sa

22. Sur les sociétés de jeunesse et leur rôle dans la société rurale du Nord vaudois, voir Dafflon, 2015.

relation amoureuse avec Bartomeu et la société de jeunesse où elle s'investit beaucoup, même si au fur et à mesure que sa relation s'approfondit, il devient malaisé de maintenir un haut niveau d'activité. À la fois parce que Bartomeu accepte difficilement de partager leur temps libre, mais aussi parce que ses camarades de la société sont ouvertement critiques à l'idée qu'une fille du pays flirte avec un enfant d'immigrés espagnols, qui de son côté les méprise et les traite de « bouseux ». Elle indique aussi que, sur le plan professionnel, elle se fait très vite remarquer pour son caractère revendicatif. « Il y avait, précise-t-elle, quand même énormément de choses avec lesquelles je n'étais pas d'accord. En disant par exemple pour des samedis de congé, les heures supplémentaires non payées, les chefs qui nous houspillaient en permanence. Et puis ils me disaient, "Oui, mais bon, toi t'es toujours en train de rouspéter, t'es toujours en train de demander des trucs pour les autres aussi." J'ai dit: "Mais écoute, moi je vous donne, mais vous me donnez aussi quoi. Ce qui est normal en fait." » En juin 1980, le couple officialise son union et s'installe à Renens, une commune populaire tenue par la gauche et à forte présence immigrée d'origine espagnole. Ils vivent dans un des quartiers où se concentre l'immigration italienne et espagnole, à proximité de l'usine textile Iril où Bartomeu est embauché à la maintenance du bâtiment comme électricien. Celui-ci se rapproche alors de l'Asociación de Trabajadores Españoles Emigrantes en Suiza (ATEES), liée au Centre Garcia Lorca de la commune et qui, au-delà de l'entretien des sociabilités, formule aussi des revendications pour améliorer les conditions de vie et de travail des émigré.e-s et prend position sur la politique migratoire et sociale en Suisse²³. Il ne se syndique pas, les étranger.ère-s étant alors peu entendu.e-s, mal défendu.e-s et écarté.e-s de presque toutes les responsabilités.

Madeleine, de son côté, va adhérer à la FCTA en 1982, à la suite de la naissance de sa fille et de son passage à 60 %, en réaction aux difficultés qu'elle connaît au travail pendant sa grossesse. Elle en restera simple membre jusqu'en 1984, date à laquelle, après la naissance de son deuxième enfant, elle décide d'un commun accord avec son mari de cesser de travailler. Elle a alors 25 ans. « On a fait le choix... enfin, que je reste à la maison. Pour mon mari cela paraissait logique vu qu'il avait encore un assez bon salaire et c'était

23. Sur l'histoire sociale et politique de la ville de Renens et son évolution depuis les années d'après-guerre, voir Boughaba, 2016.

une décision... pour moi... parce que... je n'ai pas été délaissée, mais... c'est vrai qu'après l'accident de mon père, je voyais ma maman qui était toujours très fatiguée, qui devait tout faire. Qui faisait des journées doubles donc... journée de travail, la maison, le travail de la maison, plus encore s'occuper de nous.»

Madeleine passe assez rapidement sur les dix années qui suivent. Si elle apprécie beaucoup les deux premières années sa vie de mère au foyer, elle ressent bientôt un ennui certain. Son mari est rarement à la maison et passe de plus en plus de son temps libre au cercle espagnol et à la Fourmi rouge (section du POP vaudois à Renens) aux dépens de la vie de famille. Après plusieurs disputes où l'incompréhension grandit, les deux époux décident, «sans que les assiettes ne volent dans la cuisine», de divorcer. Madeleine a alors 35 ans, ses enfants ont respectivement 10 et 12 ans. Sans emploi, elle n'a d'autre choix que de retourner avec ses enfants vivre chez sa mère qui, depuis le décès de son époux en 1982, a quitté Cugy et s'est établie dans un deux-pièces à Clarens, près de Vevey, où elle vient tout juste de prendre sa retraite.

Après quelques mois sans travail, Madeleine retrouve un emploi à 80 % dans un grand magasin de bricolage/jardinage en périphérie de Lausanne. Sa mère s'occupe des deux enfants pendant les quatre premiers jours de la semaine. Sur le plan professionnel, elle est très satisfaite de travailler à nouveau, d'autant que, faute d'un responsable efficace au rayon bricolage, elle prend très vite l'ascendant, forte de ses compétences acquises sur le tas dans le cadre des activités de la société de jeunesse. Le directeur du magasin lui confie de plus en plus de responsabilités et d'autonomie dans son secteur, sans pour autant que cela se traduise par une amélioration salariale. L'année suivante, en 1995, elle s'installe avec ses enfants dans un petit logement voisin de celui de sa mère et, dit-elle: «Je recommence à vivre, à me faire de nouveaux amis et à sortir un peu de temps en temps. Ici, tu connais ton voisin, tu... tu vas faire tes courses, t'as souvent des clientes que tu rencontres en bas... j'avais le chien, donc tu promènes le chien aussi, donc tu croises des gens et c'est comme ça, différent.» Elle rencontre par des ami-e-s, son nouveau compagnon, un homme de son âge, lui aussi divorcé, mais sans enfants et avec lequel elle est en couple au moment de l'entretien. Employé par le canton au service de la population et des étrangers, celui-ci est un militant PS très engagé. À travers lui, Madeleine noue de nouvelles amitiés avec des personnes «qui sont

de gauche. On a pas mal d'amis PS en fait. Mon compagnon a des amis de ses études qui ont fait des choses très, très variées. Ils travaillent dans des univers très différents puis bon on a aussi des copains qui ont des enfants du même âge que les miens, donc voilà. C'est un peu comme ça qu'on fonctionne, et moi ça m'a redonné le sentiment de faire quelque chose d'intéressant de ma vie.»

C'est après cinq années de travail dans le même emploi que Madeleine commence à éprouver une forte insatisfaction. Sans qu'elle les hiérarchise, les causes de ce mal-être au travail sont multiples. Son chef de rayon part à la retraite et est remplacé par une personne compétente et dynamique, ce qu'elle vit très mal dans la mesure où elle espérait être promue à ce poste. Elle a aussi le sentiment que les conditions de travail se dégradent, que la direction du magasin est de plus en plus erratique et elle l'exprime fréquemment à voix haute, retrouvant son côté Zorro ou Don Quichotte. Elle est à plusieurs reprises convoquée par le directeur, qui la menace d'un licenciement. C'est, dit-elle, la raison pour laquelle, lorsqu'en 2001 un ami de son compagnon, secrétaire syndical au SIB, lui apprend qu'un poste est vacant dans sa section elle postule, non sans en avoir longuement débattu avec son partenaire et ses proches qui l'encouragent. Après un premier entretien avec le chef du personnel de la section de Lausanne, on lui propose un stage de deux semaines de mise à l'essai qu'elle effectue sur son temps de vacances. Elle est à la suite embauchée à 100 % comme secrétaire syndicale pour le tertiaire.

**LE CHANGEMENT DE MÉTIER COMME RUPTURE
OU MISE EN COHÉRENCE ?**

Lorsqu'elle considère sa reconversion professionnelle, Madeleine insiste sur son malheur au travail (la perte de mainmise sur son rayon, la non prise en compte de son espoir de promotion), partant sur l'usure et le désintéret professionnel qui progressivement viennent effacer la joie d'avoir laissé derrière soi une vie morne de femme au foyer. Elle ne mentionne en revanche que de manière allusive et incidente le fait que depuis sa remise en couple, ses réseaux amicaux, ses pratiques sociables et ses loisirs ont changé et suscité de nouvelles aspirations que son emploi ne lui procure pas. Mais ce qui frappe surtout dans

son récit, c'est qu'elle vive moins sa conversion comme une rupture professionnelle que comme l'achèvement d'un parcours qui, progressivement, l'aura conduite à l'activité qui lui correspondait le mieux. Elle présente en effet le métier de secrétaire syndicale comme le moyen d'actualiser son rapport « passionné » au travail, autant que ses dispositions à l'indépendance et à l'autonomie. « J'ai toujours été polyvalente et j'ai toujours apprécié le travail de direction d'équipe. Moi, je n'aurais jamais sauté le pas si je n'avais pas eu une bonne connaissance du secteur tertiaire et de la vente. » Enfin, selon elle, son attrait pour ce métier est profondément ancré dans son rapport aux autres, sa révolte contre l'injustice et son souci de redresser les torts. « Quand je pense aux gens qui venaient chez mes parents, avec leurs problèmes, ce n'est pas tellement différent des permanences syndicales que je fais aujourd'hui, disons. [rires] C'est pas... voilà, c'est un peu différent, mais pas tant que ça [...] Aussi, dans la vie privée, si je me rends compte qu'il y a des problèmes... je cherche à aider les personnes... qui me demandent conseil... je ne sais pas, je me rends compte qu'une personne n'est pas payée, qu'elle travaille au noir, que celui-ci ou que celui-là, je cherche à... conseiller la bonne direction. » Au fond, le métier de secrétaire apparaît à ses yeux comme « un objectif optimal, désiré depuis longtemps »²⁴.

« J'ai été très vite mise dans le bain », raconte Madeleine de ses débuts. « Parce que j'ai eu la chance de commencer à Vevey. Et puis c'est une région périphérique, où tu as quand même moins de travail qu'à Lausanne. Donc tu as plus le temps d'apprendre, de te familiariser avec les tâches journalières, de comment mobiliser les gens... de quelle manière aller sur le terrain. Ce n'est pas toujours facile, on te dit : "Tu vas tracter dans les magasins." OK, mais, quelle heure est la plus propice pour toucher le personnel et tout sans les déranger ? Donc j'ai eu le temps avec une collègue à Vevey. De pouvoir faire ça, de vraiment pouvoir avoir un bon apprentissage. Donc moi j'ai commencé gentiment [...] » Si elle court de surprise en surprise à ses débuts, découvrant à propre-

24. Baudelot et Gollac, 2003, p. 85.

ment parler le métier de secrétaire dont elle n'avait au fond qu'une idée très vague et plutôt fausse, elle ne se pose plus la question au bout de quelques mois, prise par la passion d'un métier qui semble lui convenir parfaitement. Son immense plaisir à exercer renvoie dans ses propos à deux maîtres-mots: l'autonomie et l'utilité. En premier lieu, Madeleine apprécie la liberté et l'indépendance que lui offre son métier: «Avant je travaillais dans un magasin avec des horaires fixes. Je trouve que d'être indépendant dans son travail, pouvoir s'organiser comme on veut... pouvoir gérer soi-même son propre temps, etc. même si t'as des contingences, des permanences effectivement qui sont assez lourdes, mais qui peuvent avoir lieu que sur les fins de l'après-midi, parce que c'est normal, c'est là que les gens sortent du boulot, on ne peut pas faire les permanences le matin. Et en même temps, moi je bosse beaucoup, mais avant je bossais le samedi. Et maintenant j'ai tous mes week-ends. Donc vendredi, tu arrêtes à quatre heures.»

En second lieu, Madeleine présente son activité comme un engagement fort en faveur des autres, un travail utile socialement et politiquement, qu'elle peut d'autant mieux faire qu'elle-même a été longtemps à la place de celles et ceux qui viennent la voir: «Et puis quand tu as quelqu'un en face de toi qui te dit "Moi je me suis fait licencié" et puis qui pleure et qui... Déjà c'est lourd de prendre ça. Mais tu sais, tu comprends le truc déjà et tu peux lui expliquer, en trente secondes il a fini de pleurer, parce que toi, tu as vécu ça, tu as un vécu de ça et puis tu peux mener le dialogue... plus facilement. Et puis le mettre à l'aise plus facilement. Quand tu as quelqu'un qui te dit: "Moi je suis dans la vente, je gagne que dix balles de l'heure ce n'est pas normal et tout." Eh bien tu sais aussi pourquoi. Toutes les étapes qu'il faut pour avoir un salaire un peu convenable, etc. te battre quand même pour avoir plus, toi tu as cette expérience-là.»

Au moment de l'entretien pourtant, soit onze ans après son embauche au SIB en 2001, Madeleine témoigne aussi d'un certain malaise. Au cours des années, il lui semble que le métier a changé et elle ressent une érosion de sa satisfaction au travail. Elle date cela de la fusion de la FTMH et du SIB en 2005, les deux centrales n'ayant pas la même culture et surtout, la taille d'Unia en faisant «une grosse machine à écraser. Unia n'a plus rien à voir avec une petite fédération... Cette fusion, ça s'est quand même fait dans la douleur. Moi j'ai trouvé que c'était difficile, de passer du SIB à Unia, et puis de ceux qui étaient de la FTMH à Unia, parce que

chacun disait, toi tu es un ex-SIB donc tu penses comme ça, toi t'es un ex-FTMH. Donc j'ai trouvé qu'il y a eu pendant longtemps un lourd clivage. Et... même au sein de la direction, j'entends. On nous reprochait que les dirigeants c'était tous des ex... tous les chefs étaient des ex-SIB, et donc des fois les ex-FTMH nous en voulaient. Mais nous, on n'y peut rien. »

Au quotidien cela se traduirait, dans sa perception, par une hiérarchie de plus en plus lourde et une perte d'autonomie. « En bas, vous avez des petits secrétaires, des petits secrétaires syndicaux qui ont de moins en moins d'autonomie. Avant il y avait un peu plus de liberté, on pouvait écrire un tract, on pouvait encore l'élaborer soi-même sans passer par la centrale, il y avait un peu plus de liberté d'expression. C'était moins hiérarchisé, disons, c'était encore un petit peu comme dans les petites fédérations, on était un petit peu plus proche de la direction. Un peu plus proche de ses chefs. Et puis je trouve que petit à petit ça c'est... c'est devenu de plus en plus... Ça ressemble à Nestlé, à Novartis. » Mais surtout Unia ferait désormais peser sur les secrétaires des attentes de plus en plus fortes et de moins en moins accordées aux idéaux prônés à l'extérieur. Madeleine pointe là précisément « l'obsession du rendement », *via* l'injonction à faire des adhésions. Bref, le métier serait de plus en plus gâté et de moins en moins dans la ligne de ce qu'elle appelle un « syndicalisme éthique ».

À 53 ans, Madeleine n'envisage pas pour autant de changer de métier, de repartir dans une autre voie. Elle a décidé de se mettre relativement en retrait, de ne se consacrer qu'aux tâches qui l'intéressent et lui paraissent nobles. Elle dit ne plus chercher à faire d'adhésions à tout prix, avoir passablement redirigé ses centres d'intérêt sur la sphère privée, ses loisirs, ses ami·e·s et son compagnon.

ANNA SCIOLA, UN PARCOURS POLITIQUE ET PROFESSIONNEL INTRICQUÉ

Anna Sciola naît en 1954 à Bâle et grandit dans le quartier de Hirzbrunnen à Kleinbasel, célèbre quartier ouvrier de cité-jardin, pensé par l'architecte Bernoulli à la fin des années 1920. De parents italiens, son père est un « secondo » né à Bâle qui gardera toute sa vie la nationalité italienne. Il a bien réussi à l'école, mais malgré les encouragements de son instituteur à poursuivre les études, s'est dirigé vers un apprentissage d'employé de commerce, une voie qui, selon les dires d'Anna, « en tant qu'enfant d'ouvrier était déjà

beaucoup». La mère a grandi en Italie et émigre à Bâle à la fin des années 1940. Infirmière, elle n'a toutefois pas le droit d'exercer son métier en Suisse et travaille dans une exploitation agricole de la campagne argovienne jusqu'à la rencontre de son mari et la naissance de la grande sœur d'Anna. Son père prend rapidement des responsabilités et son revenu d'employé de commerce permet après quelques années à la famille Sciola de vivre confortablement. « Mon père est un peu promu socialement. Il a fait une formation d'employé de commerce. Il est monté jusqu'à la classe moyenne et... oui il a fait partie de l'association des employés de commerce, mais ce n'était pas un syndicaliste, plutôt un employé de la classe moyenne. » Anna rit en disant que « l'engagement syndical dans la famille a sauté une génération ». En effet, dès son plus jeune âge, le grand-père paternel d'Anna, maçon, immigré italien, socialiste et délégué syndical à la Fédération des travailleurs du bâtiment, l'emmène avec toute la famille au cortège du 1^{er} Mai. Si Anna mène une enfance paisible, elle est marquée par le racisme: « En tant qu'Italienne à l'époque dans les années 1960 j'ai aussi vécu ce qu'est la discrimination. Malgré le fait que nous n'étions pas des Italiens typiques au sens des ouvriers, mais qu'on était un peu plus aisés, j'ai ressenti ces discriminations et cela a sûrement contribué à me politiser. » Le discours sur la « surpopulation étrangère » est particulièrement prégnant et vise les Italien-ne-s qui représentent alors près de la moitié des migrant-e-s. Dans ce contexte, Anna fait partie, en tant que femme et Italienne, d'une minorité qui accède au lycée.

Sa dernière année de lycée se ponctue par une expérience marquante: le coup d'État au Chili en 1973 donne lieu en Suisse à des mobilisations de soutien au peuple chilien et à des rassemblements de protestation auxquels Anna participe avec ses camarades de classe. Sa maturité en poche, elle décide, malgré les tensions que cela crée avec ses parents, de partir en France pour apprendre le français. Elle s'installe à Paris et y travaille comme jeune fille au pair chez un jeune couple: « Ces gens où j'habitais étaient des gens de gauche. Elle était sociologue et il était architecte. Et il y avait toujours des manifestations de femmes à Paris. Le mouvement féministe. Et elle allait toujours à ces manifestations et s'y intéressait. Elle se disputait avec son mari. Il faisait carrière en tant qu'architecte et elle n'avait pas de job et s'occupait de leurs enfants en bas âge. Elle a commencé à se plaindre en disant: "Et pourquoi je ne ferais pas carrière?" » Si Anna devient féministe quelques années

plus tard, à ce moment, elle n'est pas d'accord: « On se disputait, elle me disait: "Nous sommes opprimées!" et moi je répondais: "Je ne suis pas opprimée j'ai décidé de venir à Paris, je fais ce que je veux! Après je vais étudier. Je ne suis pas opprimée, personne ne me freine!" Et je trouve que c'est bien parce qu'aujourd'hui, je comprends les jeunes femmes qui disent: « Oh vous les féministes de quoi vous plaignez-vous? » Je pense que c'est surtout au moment d'avoir des enfants que cela devient vraiment un problème. » Malgré tout, Anna accompagne sa « mère d'accueil » au rassemblement de juin 1974 appelant à la grève des femmes contre les tâches domestiques et sexuelles. Elle rencontre après le rassemblement un jeune militant trotskiste qu'elle reverra régulièrement jusqu'à son retour à Bâle. Il lui fait lire *Lutte ouvrière* et discute avec elle pendant des heures de la trahison des staliniens et de l'importance de la lutte trotskiste. Anna rentre à Bâle profondément marquée par ce séjour à Paris.

Elle décide de commencer des études de médecine dans l'idée de travailler plus tard à l'étranger, dans des pays où l'accès à la médecine est restreint. Dès les premiers jours à l'Université de Bâle, elle rencontre un étudiant actif à la Ligue marxiste révolutionnaire (LMR). Le début de ses études rime ainsi avec une période très engagée. Elle entre à la LMR et s'engage dans de nombreuses mobilisations. Avec le mouvement des Centres de jeunes autonomes (CJA) qui exige des locaux pour « la culture jeune non commerciale alternative », elle participe à l'occupation de squats, alors fortement réprimés. Elle dit avoir été arrêtée plusieurs fois et vraiment malmenée par des policiers. Ses parents, moins politisés, sont inquiets et des conflits éclatent régulièrement avec son père. Anna prend de la distance avec sa famille et passe beaucoup de temps dans une colocation avec « une bande de gens engagés ». Durant sa première année à l'université, la région est marquée par de très fortes mobilisations contre une centrale nucléaire en cours de construction à Kaiseraugst, à quelques kilomètres de Bâle. Anna y est active dans les groupes les plus radicaux: « Je suis assez vite entrée dans le mouvement antinucléaire. En parallèle à la politique estudiantine où j'avais atterri chez les trotskistes. [...] Je suis assez vite devenue très active. Aussi à Kaiseraugst. À travers la Brèche et la Ligue marxiste révolutionnaire. [...] Et dans le mouvement antinucléaire, on avait le groupe "Action non violente contre la centrale nucléaire de Kaiseraugst". Parce qu'il y avait aussi les plus modérés, c'était les gen-

tils: le groupe Action non violente de Kaiseraugst [...] Là j'étais très active.» Anna participe avec plusieurs centaines de personnes à l'occupation durant onze semaines du chantier de la centrale nucléaire qui amènera à l'abandon du projet par les autorités²⁵.

Les années suivantes, Anna est principalement active à la LMR qui essaie comme elle l'explique, de politiser les travailleurs directement sur les lieux de travail, dans les usines, en faisant du travail syndical, notamment lors de la fermeture d'usines où les syndicats traditionnels ne font rien ou peu. Anna met à contribution ses connaissances de l'italien et du français pour traduire les tracts. C'est aussi à cette période qu'elle s'engage aux Colonie Libere²⁶ à Bâle. Avec tous ces engagements, Anna s'investit peu dans ses études. Elle échoue à ses derniers examens dans une période particulièrement mouvementée dans la colocation de ses ami-e-s: «Ils ont tous reçu une résiliation de bail, la gérance voulait rénover et faire des appartements plus chers et nous avons donc occupé les lieux. C'était... pendant plusieurs mois nous avons occupé les lieux. Avec des assemblées générales [elle fait un signe d'admiration], c'était un énorme truc! Le problème c'est que j'avais les examens de médecine et que je n'ai pas révisé du tout. Et au final, la police nous a délogés.» Lors d'une manifestation nationale à Zurich, elle rencontre Daniel, un militant zurichois avec qui elle se met rapidement en couple. Anna accorde de l'importance au fait qu'ils partagent tous les deux un engagement dans la gauche radicale: «Avant Daniel mes relations ont toujours été très politiques. Je ne pourrais pas m'imaginer être avec un homme qui ne partage pas mes idées politiques.»

Sa trajectoire prend alors un tournant radical: à 25 ans, elle abandonne ses études de médecine et décide de s'installer à Zurich, décision renforcée par les tensions quotidiennes qu'elle vit avec sa famille qui ne comprend d'ailleurs pas du tout qu'elle arrête ses études. Le couple se marie pour avoir la paix: «Nous nous sommes mariés sans équivoque pour... en quelque sorte... que les parents n'aient plus rien à dire en particulier les miens. Les hommes avaient quand même un peu plus de liberté. [...] Mais le mariage à l'époque permettait un peu une émancipation des parents.» Anna a désor-

25. Voir Curdy, 1988.

26. Après la Seconde Guerre mondiale, la Fédération des Colonie libere italiana constitue l'institution la plus importante de la lutte pour la défense des droits des migrant-e-s italien-ne-s en Suisse. Elle regroupe en 1968, 116 groupes, 17 000 inscrit-e-s, 63 bibliothèques, 30 équipes de football et 4 cinéclubs, Shaukat, 2013, p. 59.

mais la double nationalité italo-suisse. Ils s'engagent ensemble. Convaincue d'une révolution imminente, elle suit alors la stratégie de l'établissement prônée par son parti : « C'était un projet du parti dans lequel j'étais, la LMR. Nous avons décidé que nous irions dans les fabriques, pour travailler et que nous essayerions de faire la révolution. Nous allions vers les travailleurs et les travailleuses. » Elle se forme à l'École d'infirmière de Zurich puis part travailler en 1982 dans une plus grande structure qui constitue un lieu stratégique à syndiquer : l'Hôpital universitaire de Zurich. En parallèle au parti, elle milite activement au syndicat des services publics et aux côtés d'autres gauchistes. Son mari quant à lui ne suit pas la même trajectoire de prolétarianisation. Il fait partie des premiers universitaires engagés comme permanent à la Fédération des ouvriers du bois et du bâtiment (FOBB) et y gravit rapidement des échelons. Pendant ces années, elle mène une sorte de double vie en étant relativement clandestine comme elle le dit elle-même : « Je n'ai pas rendu mes activités politiques publiques sur mon lieu de travail, j'essayais [dans l'hôpital] d'organiser les gens pour le parti et de créer des cellules. C'était spécial, tu vois. » En réalité, les horaires et la pénibilité du travail d'infirmière rendent son engagement politique et syndical difficile. Son travail l'épuise, mais elle dit « tenir le coup » grâce au travail syndical qui était « passionnant » sans être facile pour autant : « Les personnes qui travaillent dans les soins, surtout dès qu'elles ont des enfants, c'est un peu plus compliqué. Elles viennent, t'as un conflit, elles sont là. Et après, elles repartent à leurs fourneaux, c'est terrible. C'est un peu difficile de faire perdurer toutes ces questions. » Elle réussit tout de même à monter un petit groupe à l'hôpital avec des aides-soignantes d'origine italienne et participe toujours en parallèle au comité régional du syndicat. Son activité y est aussi tournée en direction des femmes. Elle devient rapidement représentante des femmes au comité national du syndicat. À côté, elle s'engage en plus à l'OFRA, la plus importante organisation du mouvement féministe en Suisse qui souhaitait lier luttes féministe et socialiste.

**LE TRAVAIL SYNDICAL COMME RECONVERSION
D'UN PROJET POLITIQUE AVORTÉ**

Après trois ans à l'hôpital, en 1985, le responsable des soins lui propose une formation de cadre et souhaite la nommer responsable d'unité: « Dans cette phase déjà, le projet de prolétarisation étant peu à peu remis en question. Tout le développement du parti a été relativisé. En même temps c'était aussi difficile pour moi de travailler dans ce contexte. D'un côté [avec la formation partielle de médecin], j'étais sous-exploitée et de l'autre, je devais fonctionner de manière clandestine. Mes environnements sociaux n'étaient pas du tout ceux de mes collègues de l'hôpital et c'est aussi devenu difficile. À partir de ce moment, j'ai remarqué que cela n'allait plus durer éternellement. Avec tout cela, je suis sortie et j'avais alors envie de continuer à faire du travail syndical. » C'est au même moment que son mari est appelé à remplacer le secrétaire responsable de section à la FOBB à Bâle. Le couple déménage donc à Bâle en 1986. Les relations avec sa famille se sont depuis apaisées et Anna est contente de retourner vivre dans sa ville natale. Elle a maintenu des contacts avec ses camarades de parti et revoit rapidement un secrétaire syndical du SSP, qu'elle connaît à travers leur engagement passé à la LMR et qui la sollicite pour un poste de secrétaire syndical.e vacant dans le secteur de la santé. Anna postule et obtient facilement l'emploi. Même si elle était active dans une autre région et que certains la considèrent comme trop radicale, son profil correspond aux attentes du comité: « La question était d'avoir quelqu'un qui comprenne quelque chose aux syndicats et qui veuille faire bouger les choses [...]. Dans ma postulation, j'ai pu faire ressortir mes études, et en même temps mon expérience professionnelle. Et l'expérience syndicale concrète. De ce point de vue, j'avais beaucoup de choses à apporter. »

Deux ans plus tard en 1988 à 33 ans, sans l'avoir vraiment planifié, Anna est enceinte. Son désengagement va se faire par étape de manière inversement proportionnelle aux engagements encore plus importants que prend Daniel au syndicat où il devient responsable régional. Elle réduit son temps de travail en revenant de

congé maternité, un collègue souhaitant augmenter le sien. Elle explique que travailler à 40 % lui donne l'impression qu'elle n'a plus le temps de faire autre chose que d'aller à des séances et ne lui permet pas de s'engager suffisamment dans le travail syndical qui nécessite une disponibilité temporelle, mais aussi mentale : « Je trouve que, quand tu as un enfant et en bas âge, où ça te prend quand même une bonne partie de ton esprit, c'est un peu dur de donner encore tout ailleurs. » À l'été 1989, peu après son retour de congé maternité, elle démissionne du syndicat, mais avec l'idée d'y revenir un jour.

Refusant de sortir complètement de la sphère professionnelle, Anna se lance comme indépendante dans la formation d'adultes, et passe un brevet en cours d'emploi. Elle enseignera ainsi pendant plusieurs années l'allemand à des migrants à l'ECAP, un organisme pour la formation des adultes créé par le syndicat italien CGIL. Pendant ces années d'interruption du travail syndical professionnel, Anna se consacre à l'éducation des enfants. Son deuxième fils naît en 1993. Son mari affirme au sujet de la répartition des tâches : « Elle travaillait quasiment à temps partiel, 50 %. Et elle avait les enfants et le ménage à 50 %. Et moi je n'ai pas fait 50 % du travail [ménager], mais plus qu'avant. » Anna ayant été secrétaire syndicale, elle comprend l'engagement que demande ce travail. D'autant que les responsabilités de Daniel prennent encore plus d'ampleur suite à une fusion syndicale importante : la FOBB qu'il dirige à Bâle s'est regroupée avec la Fédération du personnel du textile, de la chimie et du papier pour donner le Syndicat de l'industrie et du bâtiment (SIB) en 1993. Un syndicat qui se veut combatif et plus porté sur des actions contestataires.

En 1995, les organisations de la gauche radicale bâloise se regroupent et fondent un nouveau parti : la Basler starke Alternative dont Anna est membre fondatrice. Elle est élue au Grand Conseil l'année suivante et y restera durant une législature. Plus les enfants grandissent, plus elle recommence à s'engager politiquement et syndicalement : « Je travaillais environ à 50 %. Et ensuite j'ai fait de plus en plus de politique et repris toujours plus de fonctions dans le syndicat. [...] Les enfants étaient déjà plus grands à ce moment. Le soir j'étais presque plus absente que Daniel [rire]. » En 2004, suite au départ d'un secrétaire syndical, le président de région du SIB pousse Anna à reprendre une fonction de secrétaire syndicale. Le travail syndical lui manque et cela fait partie de ses projets, mais elle

hésite longtemps avant d'accepter le poste estimant que c'est « un peu tôt » et dans un secteur qu'elle connaît peu syndicalement. Elle passe alors un accord avec son mari pour qu'il réduise son engagement syndical: « Daniel s'est retiré [de son rôle de responsable de région]. C'était quatre ans avant sa retraite et ma condition était aussi de travailler à 80 % et que lui réduise son pourcentage. [...] Il a ensuite dû... prendre en charge la plupart du travail lié à la maison. Donc, rentrer à la maison à midi. Cuisiner et il a pris tout cela en charge. » Les enfants ont 11 et 15 ans. Il lâche ainsi ses responsabilités peu avant la fusion du SIB avec la FTMH.

LE RAPPORT GENRÉ À LA SPHÈRE FAMILIALE

Son mari prend désormais en charge les repas de midi, mais son rapport à la sphère domestique reste distant: « J'ai toujours fait en sorte d'être là à la maison pour la pause de midi et de cuisiner. Et j'étais très douée pour ça. Je pouvais avoir un cours jusqu'à midi, courir à la maison et à 12h30 le repas était sur la table (rire). [...] Par contre, Daniel sort du bureau parfois gentiment à 12h30... et les enfants ont donc appris à faire à manger eux-mêmes. » Ils mangent aussi souvent la même chose: « Des tortellinis de la Migros trois fois par semaine. » Daniel raconte lui-même ce changement: « Une mère qui travaille à côté à toujours mauvaise conscience; elle a toujours mauvaise conscience de laisser trop de côté les enfants ou qu'elle n'a pas bien fait la cuisine ou qu'elle a trop peu de temps pour cuisiner pour les enfants. Moi en fait j'ai toujours dit: c'est un privilège incroyable que je cuisine pour vous [rire]. Vous pourriez aussi faire quelque chose tout seuls [rire]. [...] Vous n'êtes pas à l'hôtel. Ça, c'est une chose qu'une mère ne dira jamais. Une mère qui travaille à temps partiel et qui a encore à moitié mauvaise conscience à cause de ça. Elle se comporte comme si les enfants étaient à l'hôtel. »

Anna travaille donc à nouveau au syndicat. Engagée à 80 %, la souplesse que lui permet le travail syndical fait qu'elle aménage ses horaires. Elle travaille en réalité presque tous les jours même si elle le fait le mercredi depuis la maison: « Je peux compenser une partie avec des vacances, en été, lorsqu'il n'y a pas beaucoup de choses qui

se passent. Jamais tout ! Mais ça m'est égal. » Son jour de congé, elle le passe à la maison : « Lorsque les enfants sont à l'école, je faisais rapidement quelques trucs pour le syndicat. Mais l'après-midi la plupart du temps, je ne faisais plus rien et je m'occupais de régler tout ce qu'il fallait faire avec les enfants : aller chez le médecin, acheter des chaussures, toutes ces choses je les faisais l'après-midi. » À partir de 2010, elle augmente sa charge de travail en reprenant un secteur supplémentaire et s'investit de plus en plus au syndicat. Au moment de l'entretien, soit neuf ans après son retour, elle s'y investit au point d'y consacrer selon ses dires sa « vie entière » : « Pendant mes vacances, j'ai rédigé cette prise de position sur la délocalisation d'une entreprise. Personne ne me le demande. Mais je me le demande à moi-même. [...] lorsque je ne suis pas au syndicat, c'est là que je peux aussi faire du travail de réflexion. C'est un peu difficile de le faire dans le quotidien au syndicat parce qu'il y a toujours quelque chose qui se passe. »

**GIOVANNA ROSSI, UNE CATHOLIQUE TRADITIONALISTE
PROGRESSIVEMENT SENSIBILISÉE À LA PARITÉ HOMMES-FEMMES**

Giovanna, née Sacchi, a vu le jour en mai 1980 à Lugano de parents lombards installés au Tessin depuis 1975. Son père, né en 1944 à Pavie dans une famille bourgeoise, est cadre supérieur dans le secteur bancaire à Milan, puis à Lugano, au Crédit suisse ; sa mère, née en 1946 près de Milan, d'une famille bourgeoise, n'a jamais été salariée, elle est toute sa vie restée au foyer, bien que titulaire d'une maturité en Lettres. Giovanna a deux sœurs aînées et deux frères, l'un plus âgé, l'autre moins. Catholiques conservateurs pratiquants, ses parents adhèrent depuis le début des années 1970 à *Comunione e Liberazione* (CL) et ont socialisé leurs enfants dans la religion : messe dominicale, catéchisme, scoutisme, première communion, association paroissiale. Parents et enfants occupent la maison familiale, entourée d'un jardin, à Montagnola, une commune résidentielle de 2000 habitants sur les hauteurs du lac de Lugano. La famille fait de fréquents séjours à Monza chez les grands-parents maternels, et surtout à Pavie, chez les grands-parents paternels. Giovanna, qui n'a pas connu la crèche, est scolarisée à 3 ans dans la toute nouvelle école maternelle publique de Montagnola.

Sa petite enfance est surtout marquée par l'omniprésence de sa mère, de ses grands-parents, qui veillent sur elle et ses quatre frères et sœurs. À 11 ans, son père l'emmène chaque matin à Lugano

au collège confessionnel Don Bosco (qui va de l'école primaire au lycée), dirigé par des Salésiens, institut déjà fréquenté par ses sœurs et son frère aîné; elle y étudie jusqu'à la maturité dans la filière langues: anglais, allemand et français. Sa socialisation la porte à naturaliser la division des rôles au sein de la famille: «L'attention est vers la famille, en Italie justement... c'est-à-dire mon papa a fait des enfants, il travaillait et il n'y avait pas de réduction fiscale, ou d'aide, il n'y avait rien et lui devait faire face avec un salaire de cadre bancaire, il avait du mal à nous maintenir... ce qui n'est pas rien parce que ma maman, bien sûr, avec cinq enfants aurait fait peu... mais elle n'avait guère de possibilités pour travailler.» Son père incarne un peu le *padre padrone* dominant une cellule familiale dont il semble difficile de se défaire: alors qu'ils ont entre 28 et 40 ans, les cinq enfants vivent encore dans la région de Lugano au moment de l'enquête.

Lycéenne, elle s'engage dans une association catholique d'aide aux handicapé·e·s, qui organise chaque été un pèlerinage à Lourdes. Sa meilleure amie est très active dans une autre association catholique, «la médaille miraculeuse», qui soutient un ordre missionnaire. Son grand frère étudie l'économie à l'Université de Lugano (Università della Svizzera Italiana, USI), ses sœurs sont inscrites à l'Université catholique Sacro Cuore de Milan, l'une en linguistique et littératures étrangères, l'autre en droit; elles habitent à Monza chez les grands-parents maternels, qu'elles assistent en partie, car ils sont presque octogénaires. Son petit frère étudiera l'informatique à l'USI. La maturité en poche, elle s'inscrit à la Faculté d'économie de l'USI. Résidant encore chez ses parents, avec ses deux frères, elle passe de plus en plus de temps à Lugano, où elle a rejoint le groupe Jeunes du PDC, dont les membres les plus influents militent à CL, ce qui n'est pas son cas, se contentant du rôle de sympathisante. À 21 ans, l'obtention de la citoyenneté suisse (elle conserve néanmoins sa citoyenneté italienne) facilite son insertion dans le cercle local du PDC, dont elle est élue vice-présidente du Groupe Jeunes.

À l'université, elle rencontre Alessandro Rossi, Tessinois d'origine piémontaise, de deux ans son aîné, étudiant en master d'économie (banque et finance) avec qui elle se met en couple. Candidate PDC aux élections cantonales de 2003, mais ne figurant pas en bonne position sur la liste, ce qu'elle ne voulait pas pour se focaliser sur ses derniers examens à l'USI, elle n'est pas élue. À 23 ans, elle obtient son bachelor. Elle s'accorde alors une pause, hésitant

entre la poursuite des études et la recherche d'un emploi, et reprend son engagement associatif et politique, qu'elle avait quelque peu délaissé. Il est hors de question pour elle de travailler en dehors de Lugano et, après avoir longuement cherché, elle occupe son premier emploi fin 2004 dans une entreprise pharmaceutique, au service comptabilité, mais démissionne très vite, car elle préfère, sur les conseils de son père, opter pour un stage au service marketing de la Banca Popolare di Sondrio BPS, à Lugano. À son grand dam, ce contrat de trois mois n'est pas renouvelé, elle reste la plupart du temps chez ses parents, alors que son compagnon, après son diplôme de master, fait son service militaire en Suisse alémanique. En 2006, elle interrompt ce passage à vide en décrochant un poste de secrétaire d'un cabinet d'avocats à Lugano, mais le salaire est très faible et la charge de travail (comptabilité, courrier et publicité) très conséquente, elle tient sept mois avant de démissionner. Inscrite pour la première fois au chômage (« ça me déprimait de rester à la maison »), elle renonce à reprendre l'USI (elle a un temps envisagé le master de communication financière), car elle a pour projet d'emménager avec son compagnon lorsque celui-ci aura trouvé un (bon) emploi. En 2007, inscrite au chômage, elle apprend par un ami, jeune élu du PDC, qu'un poste de standardiste se libère à l'OCST pendant deux mois. Elle effectue ce remplacement, peu stimulant au regard de sa formation, mais elle le considère comme un job d'été lui permettant de ne plus ressentir la pression exercée par le conseiller de l'Office régional de placement, de lire des romans (en juillet et, surtout, en août, l'accueil et le standard du siège central de l'OSCT sont peu sollicités) et de retrouver des amis du milieu catholique qui ont fait carrière dans le syndicat, et dont la plupart adhèrent au PDC, dont elle est toujours membre du comité cantonal.

Après un stage chez UBS, son compagnon est vite recruté comme cadre par la BSI (Banca della Svizzera italiana), l'une des plus anciennes banques du canton. À 27 ans, elle quitte le foyer familial, le couple loue un appartement de 60 m² au centre de Lugano, mais il s'agit d'une petite folie, car elle est sans emploi et le loyer représente près de la moitié de leur revenu. En 2008, au bout de six mois de chômage, alors qu'elle commençait à déprimer à force de passer seule ses journées dans l'appartement et que la conjoncture s'assombrit pour la place financière de Lugano, elle est recontactée par l'OSCT pour remplacer une secrétaire syndicale du secteur

sociosanitaire (hôpitaux, cliniques et maisons de retraite) engagée par une compagnie d'assurance. Elle est alors tiraillée: d'un côté, cet emploi représente à ses yeux et surtout, à ceux de son père et de son compagnon, une forme de déclassement social et, décrépît et vieillot, le siège du syndicat ne ressemble vraiment pas à celui d'une banque; de l'autre, elle pourrait rompre la monotonie de ces derniers mois, en finir avec la honte du chômage et rapprocher la date de son mariage. Après deux entretiens, dont le second est mené par le secrétaire régional et le chef du personnel, au cours desquels elle fait valoir son expérience auprès des handicapé·e·s dans une association catholique, elle est recrutée à 100 % comme secrétaire syndicale du secteur hospitalier du Luganese, où le taux de syndicalisation (OSCT, majoritaire, ou SSP-VPOD) est élevé du fait des CCT et où les frontalier·ère·s représentent 80 % du personnel. Le salaire est très faible (4000 fr. bruts) et ses débuts s'annoncent à la fois difficiles et excitants. Elle a en effet la sensation d'opérer un tournant, doit apprendre un métier sur le tas et se voit contrainte de passer au plus vite son permis de conduire: « La voiture est obligatoire pour ce travail. » Épaulée pendant trois mois par une secrétaire syndicale du même secteur (pour la région de Mendrisio), elle reçoit les conseils du vice-secrétaire chargé du secteur réputé difficile de la vente, qui, pour de nombreuses employées du syndicat, fait figure de protecteur.

Sa semaine consiste à faire la tournée des nombreuses structures de santé de la région de Lugano, haut lieu du tourisme sanitaire pour les malades fortunés, sauf le jeudi où elle tient la permanence au siège central, « comme service, nous sommes obligés de faire des tournées, d'être présents (...) en fait, ce travail demande beaucoup de flexibilité, beaucoup de disponibilité ». Pour préserver sa vie de couple, elle tient d'emblée à complètement « couper » chaque fin de semaine. Cinq mois après son engagement à l'OCST, elle se marie religieusement avec Alessandro à Lugano, devant près de deux cents invité·e·s. L'année suivante, à 29 ans, elle a son premier enfant, Paola. Elle ne prolonge pas son congé maternité de quatorze semaines et reprend à 90 %, avec cette fois une pause le mercredi après-midi, où elle rejoint sa mère, qui a la charge du bébé cinq jours sur sept, à Montagnola. Elle n'a pas de temps pour les loisirs, cesse ses engagements politiques et associatifs, son agenda est millimétré, mais elle trouve son compte dans ce fragile équilibre. En 2011, à nouveau enceinte, elle est sollicitée par le secrétaire

général de l'OCST pour rejoindre la Coordination femme-travail, une structure moribonde depuis le décès brutal en 2007 de sa fondatrice, qu'il s'agit de relancer, aussi parce que l'image d'un syndicat conservateur uniquement dirigé par des hommes commence à peser. La manière dont elle relate cette opération dit beaucoup de la division interne du travail : « L'an dernier justement, maintenant, je ne me rappelle plus quand, mais notre responsable nous a demandé de – ou peut-être que c'était l'année précédente en décembre – nous a demandé de reconstruire le groupe, et, alors et, il a appelé... ce qu'il a fait, c'est de demander aux différents secrétaires de mettre à disposition une femme par secrétariat afin de reconstruire le groupe, et donc ce groupe a été à nouveau créé. Nous sommes 15, il me semble, il y en a 3 de Mendrisio, 2 de Lugano, Lamone. »

Après la carrière syndicale, ce nouvel engagement aurait pu sembler étrange à son entourage et à elle-même, aussi tient-elle à prendre ses distances avec « certains milieux », les féministes, assimilées, comme souvent à l'OCST, à des « extrémistes » et autres « gauchistes », à savoir les militantes de l'USS alors mobilisées pour les vingt ans de la grève des femmes : « C'est pas toujours évident de collaborer avec elles, parce qu'elles sont peut-être un peu... agressives, oui elles sont féministes. » « Pour nous l'intégration avec les hommes est importante évidemment, au sens où, comment est-ce qu'on fait dans les familles, sur le poste de travail ? C'est-à-dire que c'est important qu'il y ait une forte collaboration avec les hommes, et puis, disons que nous nous éloignons un peu des revendications féministes, typiques de certains milieux, non ? Et donc justement... cette grève était une grève un peu plus de gauche, disons pour donner une définition... » « On ne se retrouve pas dans une certaine signification du féminisme parce que souvent si je dis féministe, dans l'esprit des gens, c'est l'image de la femme qui brûle le soutien-gorge en place publique... »

UNE LENTE CONVERSION DU REGARD

À 31 ans, elle donne naissance à son deuxième enfant, Francesco. Après son congé maternité, elle reprend son poste au même taux d'occupation (90 %) parce qu'elle peut compter sur sa mère pour la garde des deux enfants: « Oui ils habitent ici et par chance, et ma maman en fait est une... une des personnes qui aident le syndicat, c'est ma maman en fait sans qui je ne pourrais pas... je termine même jusqu'à 20 h parfois non? Et donc si elle n'était pas là pour donner un coup de main, je ne pourrais pas le faire. » Bénéficiaire et admirative du rôle sacrificiel endossé par sa mère, elle tend pour la première fois à culpabiliser vis-à-vis d'elle, qui aura consacré toute sa vie d'adulte à élever ses cinq enfants puis ses huit petits-enfants. Un doute commence à s'installer quant au bien-fondé du sort réservé aux femmes dans le modèle familial dont elle est issue: « Il y a justement dans le contexte non seulement où je travaille, mais aussi où je vis, je vois une attention envers les enfants plus, plus forte non? Que les femmes ne renoncent pas aux enfants pour la carrière, elles cherchent à avoir la carrière et aussi la famille, il faut les aider dans cette chose-là parce que ce n'est pas juste qu'une personne se prive de sa vie privée pour le travail non? »

Ce changement de perspective est à la fois un moteur et un effet induit de son intégration à la Coordination femme-travail, un groupe encore très informel, mais où certaines se font critiques envers la hiérarchie syndicale: « L'OCST par tradition fait le 1^{er} Mai une journée de réflexion sur un thème, là nous avons demandé la parité. Nous avons organisé et ça s'est très bien passé, ils étaient très contents, après quoi nous avons fait une soirée aussi à l'automne, mais qui a eu une faible participation, et à ce moment nous nous sommes rendu compte que [...] nous nous sommes dit que le soutien du syndicat nous manquait, à savoir... il nous a semblé que nous faisons les activités, mais que celles-ci ne concernaient que nous et ne concernaient pas tous les autres, cela ne va pas bien pour développer notre projet. »

Très investi dans son poste de cadre débutant à la BSI, rentrant habituellement vers 19h et souvent en déplacement en Suisse alémanique ou en Italie, son mari ne s'occupe pas des tâches ména-

gères, aussi doit-elle combiner un emploi à temps quasi plein et psychologiquement très prenant, l'éducation, avec sa mère, des deux enfants et la tenue du ménage. Ses dispositions, forgées par le catholicisme, lui font certes tolérer l'absence d'engagement de son mari dans la sphère domestique: «Mais en réalité, il n'a pas une approche autoritaire ou de vouloir imposer, en fait lui, il s'excuse presque et dit: "Bon, ça ne fait pas partie de moi", c'est-à-dire. Je ne sais pas comment vous le dire, s'il devait se mettre à nettoyer au final, la maison serait plus sale qu'avant, mais déjà avec Paola, il s'est beaucoup plus investi, il lui changeait la couche, lui donnait à manger [...] ici au Tessin, mon mari a eu, disons, deux ou trois jours de congé paternité... à UBS maintenant, ils donnent dix jours, ce qui est énorme par rapport à la BSI.» Sans l'aide de sa mère, elle devrait réduire de beaucoup son taux d'activité, voire renoncer à la sphère professionnelle.

À l'OCST, elle s'est liée d'amitié avec deux autres membres de la coordination. Sans pour autant se considérer comme féministes, elles sont de plus en plus sensibilisées aux discriminations socioprofessionnelles, notamment en interne. En outre, la secrétaire syndicale du SSP, avec qui le courant passe bien, lui fait part des profits élevés des propriétaires de cliniques (presque tous liés à CL) alors que les infirmières, souvent très dévouées, doivent se contenter de 4000 fr. et, venues d'Italie, endurer l'hostilité de la Ligue des Tessinois qui, sur ses affiches, les dépeint comme des rats. Du coup, elle ose désormais s'engager dans des discussions parfois tendues avec son mari et ses parents, notamment sur les «injustices» ou sur la façon d'éduquer sa fille et son fils, mais elle fait des concessions. Son père venant de prendre sa retraite, ses enfants sont encore plus souvent chez leurs grands-parents, mais les tensions avec son mari se font plus fortes. Les week-ends étant pour elle entièrement consacrés aux enfants (le samedi matin, son mari joue au foot avec ses amis), aux tâches ménagères, aux courses (l'après-midi avec son mari) et à la visite dominicale chez les parents et, en alternance, les beaux-parents, elle finit pas obtenir de son mari l'embauche d'une femme de ménage, car elle affirme ne jamais avoir le temps de décompresser et ressentir une certaine fatigue.

TRAVAIL SYNDICAL ET « PUISSANCE D'AGIR »

Elle se sent transformée par cette transition en douceur la faisant passer des métiers de la finance (profession du père et du mari, ses études et ses premiers emplois) à celui de secrétaire syndicale au contact du personnel hospitalier. Alors qu'elle avait toujours appris à faire sien le seul point de vue de l'employeur, elle prend désormais en compte celui des employé-e-s. Ainsi, elle réévalue, sur le mode de la révélation, la pertinence de ce qui lui a été transmis, notamment à l'université: « Et puis le point de vue de mon rapport au syndicat a radicalement changé dans le sens où j'ai commencé à comprendre ce qu'est un syndicat, chose qu'avant je ne... je ne connaissais pas. [...] Une chose qu'on n'apprend pas à l'université. Disons que dans ma filière d'étude, ils ne m'ont jamais enseigné... je n'étudiais pas la gestion d'entreprise non, et donc ils ne m'ont pas enseigné comment parfois ils font, et c'est négatif, et que précisément il faut faire des économies sur le personnel, il faut traiter le personnel de manière efficace comme une machine non? [...] Il y a une optique, qui pour moi est une erreur complète, qui pour les gens normalement quand tu n'as pas de contact avec un problème, ce problème n'existe pas, et donc si tu travailles, le chômeur est un débile, si tu es manager, celui qui est en dessous de toi est un... il ne compte pas, il ne travaille pas bien et... au contraire pour moi, je me suis rendu compte aussi, récemment, que c'est beau de pouvoir être toujours au contact, à voir les gens en difficulté et de bien les connaître, parce que... cela te crée une attention vers, vers les autres non? »

Le fait de devenir mère à deux reprises a peut-être accentué cette orientation plus favorable aux politiques sociales (CL, liée à l'Opus Dei, est plus proche du néolibéralisme que de la doctrine sociale de l'Église) qui pourrait l'amener à assumer des prises de position jugées « trop à gauche » par son mari ou ses parents. Cette nouvelle fibre sociale la travaille quand bien même cette orientation est ressentie par le biais des catégories héritées du catholicisme. Ainsi à propos du niveau très bas des salaires au Tessin, elle revendique un positionnement « éthique oui, un peu de respect justement pour la dignité des personnes, voilà! » Si un regard critique a commencé à

poindre chez elle, elle n'en fait pas moins de nécessité vertu et se fixe comme objectif de « changer les mentalités », manière d'assumer un programme qui se veut modéré et de reporter dans le temps et sur les autres la mobilisation devant conduire à ce changement : « La coordination n'a pas seulement l'objectif interne, il faut partir de l'interne, mais elle a aussi l'objectif de créer... de créer une mentalité favorable à certaines... certaines propositions non ? Je ne sais pas, disons le congé paternité, le travail à temps partiel... et la carrière pour les femmes qui ont un travail à temps partiel, etc., et c'est pourquoi nous faisons un travail de sensibilisation avec les adhérentes, à travers des articles, interventions, etc. Nous avons réalisé par exemple qu'il y avait des entreprises qui ont encore des différences de salaires entre hommes et femmes, et qui le cachent. »

Cette perspective, sorte de promesse de la direction, offre des opportunités : « Même les responsables des secteurs sont tous des hommes non ? (rires) il faut changer ! C'est comme ça... non il faut... et puis... gardez présent à l'esprit que, de toute façon, nos secrétaires ici, en moyenne, travaillent depuis une trentaine d'années, et donc aussi ce sont des nominations qui remontent à très loin en arrière et c'est normal que, en somme, qu'il y ait cette direction, mais le futur... maintenant beaucoup iront en retraite et oui il faut faire des remplacements, il faut... » Giovanna et d'autres membres de la coordination espèrent être élues à la direction dans un avenir plus ou moins proche. Bien qu'elle n'ait pas suivi de formation sur le thème de la parité, son rôle syndical et sa participation au groupe femme-travail la sensibilisent aux inégalités professionnelles hommes-femmes : « Mais je... je n'ai jamais été féministe dans ce sens... j'ai toujours été très prudente pour ce qui est de donner des commentaires, des jugements, dans ce sens, mais je crois qu'au final, je suis moi-même parvenue à la conclusion qu'effectivement... c'est vrai, c'est-à-dire... une femme pour pouvoir faire carrière... [...] À part quelques stagiaires, vous ne verrez jamais un homme au standard téléphonique. » Cependant, elle reste opposée aux quotas, vus comme une solution extrémiste.

S'exprimer sur la persistance des inégalités de sexe lui permet de réfléchir à la grande différence, en termes de parcours de vie, qui la sépare désormais de sa mère, dont elle se sent affectivement très proche : « Je pense que c'est vraiment lié à... encore un peu à la mentalité. Peut-être que dans quelques années, ce ne sera plus comme ça... effectivement, aussi la question de l'accès des femmes

aux études, désormais, est donnée pour acquise... Même les rôles à l'intérieur de la famille commencent à se mélanger d'une manière... Je ne sais pas si c'est en bien ou en mal, mais maintenant... nous sommes vraiment dans la phase de la confusion la plus totale de ce point de vue. Parce que nous sommes en train de sortir d'un stéréotype et nous entrons dans un autre, mais qui parfois amène à des pressions indues, forcées; mais peut-être que je me trompe... » La responsable de la coordination, qui travaille à 50 % à Transfair, a proposé de vérifier les écarts de salaires au sein de l'OCST, ce que Transfair a fait, mais qui ici s'avère très compliqué selon Giovanna: « Sincèrement, si je devais regarder ce qui s'est fait dans le passé, je sais que nous ne sommes pas bien en règle, mais bon (rires). [...] Moi j'ai un peu de mal à demander combien gagne... j'évite... Mais bon, en ce qui me concerne je gagne assez dans le sens où, ça va pour moi et ma famille, mais... C'est-à-dire je ne sais pas combien les autres gagnent et donc je ne saurais vous dire... » Si leur faible niveau de salaire incite une partie des jeunes diplômé·e·s recruté·e·s par l'OCST à rapidement lorgner vers d'autres débouchés professionnels, Giovanna semble trouver dans sa conversion à une autre manière de comprendre son parcours et son entourage une raison suffisante pour continuer son travail de secrétaire syndicale.

ANGÉLIQUE CORNUT, LE MÉTIER SYNDICAL COMME

PREMIÈRE EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE LABORIEUSE

Angélique Cornut naît en 1986 à l'Hôpital de Monthey. Sa famille paternelle est originaire de cette cité industrielle du Valais comprenant plusieurs usines pharmaceutiques et chimiques. Le père d'Angélique, pharmacien d'officine, est propriétaire de la pharmacie familiale héritée de son père, en centre-ville. Sa mère, dont la famille est originaire de France voisine, détient un certificat fédéral de capacité (CFC) d'assistante en pharmacie, après un apprentissage en Valais central. Elle sera alors engagée dans l'officine montheyenne par le père de son futur mari, d'où leur rencontre. Une fois la pharmacie passée sous la responsabilité de son époux, elle y travaillera toujours tout en s'occupant d'Angélique, leur unique enfant, née en 1991. La famille vit dans une agréable maison en surplomb de la ville – également un héritage familial paternel –, sur la route de Choëx où se côtoient surtout de petites villas individuelles. En 1998, les parents d'Angélique divorcent et elle s'installe avec sa mère dans un petit appartement

situé dans un quartier de Monthey peu éloigné de la maison familiale, mais plus modeste, les Semilles. Sa mère doit alors trouver un nouvel emploi, car « quand elle a divorcé, en gros, elle a quitté mon père, mais elle a aussi quitté un travail ». Elle enchaînera plusieurs postes de caissière, vendeuse ou d'assistante pharmacienne avant de finalement suivre une formation et trouver un emploi de secrétaire médicale sur le long terme. Aujourd'hui, le père d'Angélique est retraité, tandis que sa mère travaille encore auprès d'un médecin généraliste de la région.

En évoquant sa vie familiale, Angélique insiste sur le fait que son environnement était très peu politisé: « C'est une famille assez apolitique, d'un côté comme de l'autre. La politique, ce n'est pas un truc qui nous concerne vraiment, mais bon, on vote parce qu'il faut le faire! Voter ça ils le font, parce que c'est un devoir, clairement. » Il semblerait que ses parents votent pour le Parti démocrate-chrétien (PDC), et ce plutôt par tradition que par réelle conviction, le PDC étant une force politique importante en Valais, canton catholique. Quant à Angélique, elle se dit également sans attache partisane. Elle n'a d'ailleurs pas d'engagement particulier pendant son adolescence, en partie parce qu'à Monthey et alentour, « il n'y avait pas grand-chose comme associations, si j'avais vraiment voulu... » Selon elle, il n'y a dans son environnement aucune réelle proximité syndicale. Ce serait même l'inverse, du fait de la situation de son père: « Parce que finalement, j'étais issue d'un milieu où on ne se disait pas forcément de gauche, on ne se disait pas syndicaliste. Pas du tout, quoi. Alors quand j'ai dit que j'allais faire secrétaire syndicale, ça a fait un peu "Ah, c'est bien". Je n'ai pas eu vraiment beaucoup de soutien. Enfin, ça détonait un peu. Et du côté de la famille de mon père, ils ont des opinions... Enfin étant donné qu'ils étaient possesseurs d'une entreprise, ils ont aussi une certaine vision plutôt entrepreneuriale de la question. » Sa mère, bien qu'ayant été employée dans diverses structures, n'a jamais été syndiquée: « Ma maman, elle ne s'est jamais tellement intéressée à ça, comme si elle n'était pas tellement autorisée à s'intéresser à ça, enfin ça ne faisait pas tellement partie de notre monde en fait. »

Angélique suit sa scolarité dans les établissements montheysans. Elle se définit comme une « élève assez médiocre », car ne fournissant que « le minimum ». Elle parvient tout de même à intégrer le Collège de l'Abbaye de Saint-Maurice. Son inscription à cet établissement, dirigé par des chanoines tout en étant sous l'égide du canton, ne

découle pas d'une volonté familiale de lui inculquer une éducation religieuse, mais de la proximité avec le lieu d'habitation. D'ailleurs, ses parents ne sont pas très attachés à la religion: «Après il faut savoir que personne n'est pratiquant dans ma famille, tout le monde s'en fout! Mais on m'a baptisée, je pense, pour faire plaisir à une partie de la famille qui, elle, est pratiquante et puis vaguement croyante, et puis je n'en sais rien. Parce que, tu sais, il y a une période où les gens faisaient les trucs par habitude. Enfin, sans réfléchir quoi. "Ah ben oui on va baptiser notre enfant." Mais bon.» En deuxième année du gymnase, elle opte pour l'option «Arts visuels» et se passionne pour tout ce qui est artistique: elle porte notamment un grand intérêt au dessin et à la photographie. L'un de ses professeur·e·s lui «fait découvrir un art exceptionnel, le plus beau métier du monde» et l'incite à poursuivre dans cette voie. La maturité obtenue en juin 2006, elle jette alors son dévolu sur l'École cantonale d'art de Lausanne (ECAL) et vise spécifiquement le bachelor en design graphique. Malheureusement, elle ne réussit pas le concours pour l'admission en année propédeutique. Dans cette éventualité, Angélique s'était préalablement inscrite à l'Université de Lausanne, en lettres et en sciences sociales. Elle optera au final pour la seconde option, estimant que ses chances de trouver un emploi par la suite seraient meilleures. Elle commence alors ses études universitaires, quittant l'appartement de sa mère pour une colocation à Lausanne qu'elle partage avec des camarades du collège. Chaque été de son cursus académique est rythmé par diverses activités rémunérées (serveuse, vendeuse, animatrice socioculturelle); celles-ci lui permettent de financer ses loisirs, notamment le graphisme et la photographie, passions qu'elle n'a pas abandonnées.

Pendant son cursus, elle rencontre de nouveaux amis, notamment Maxime. Celui-ci, plus âgé de quatre ans, a déjà achevé ses études en sciences sociales et travaille depuis quelques années déjà à Unia Lausanne en tant que secrétaire syndical. Passionné par son travail, il partage souvent avec Angélique des discussions sur son activité: «Il fait partie de ces garçons qui voient dans le syndicalisme une espèce de façon de vivre, une façon de respirer, une façon d'être, de voir le monde.» Malgré cela, le syndicalisme reste pour elle assez lointain. En juillet 2009, elle obtient son bachelor et souhaite s'orienter vers la carrière de journaliste, idéalement dans le domaine culturel afin de satisfaire son goût pour les arts. Mais les débouchés et les postes sont rares dans cette voie et elle doit s'inscrire au chômage: «Après quelques mois de chômage, je me suis rendu compte que je

ne trouverais pas, enfin que ça serait difficile. En tout cas à l'époque je ne trouvais rien, donc j'ai commencé à élargir un petit peu mon champ de recherche.» Angélique souhaite véritablement commencer un travail et surtout « faire quelque chose qui me donne l'impression de ne pas avoir fait des études pour rien ». C'est alors qu'elle tombe sur une annonce publiée dans la presse par Unia Vaud. Elle se lance et postule à un poste de secrétaire syndicale dans le secteur de l'industrie. Après plusieurs entretiens, elle n'est pas retenue, mais sera recontactée quelques mois plus tard pour un poste de secrétaire syndicale à 100 % dans le secteur tertiaire, basé dans une petite agglomération de la côte. « Ils me disent que j'ai un profil qui correspondrait mieux pour le tertiaire, parce que j'ai été vendeuse et serveuse. Mais à ce moment-là, je ne sais pas ce que ça veut dire tout ça ! » En effet, son entrée dans le monde syndical, en janvier 2010, est une véritable découverte pour elle. L'apprentissage du travail se fait « sur le tas » : « Quand tu es engagé, tu es tout à fait conscient que tu ne connais pas ce travail. Enfin, je veux dire, c'est un truc qu'on ne t'apprend pas, que tu n'apprends nulle part. Alors on te dit : "On va te faire faire des formations à l'interne qui vont t'apprendre un peu mieux ce que c'est." Mais en fait, la seule manière que tu as d'apprendre ce métier, c'est de l'exercer. Donc, c'est sur le tas que tu apprends. »

Angélique suit d'abord quelques cours relatifs au droit du travail et au Code des obligations principalement, à la section cantonale d'Unia. Cette formation concentrée sur le droit, ce « b.a-ba » du syndicalisme comme elle dit, est quelque chose de véritablement nouveau pour elle, son cursus universitaire ne l'y ayant pas formée. Son entrée dans l'univers syndical consiste d'abord à accompagner d'autres secrétaires plus aguerris lors des permanences et « sur le terrain » : « Donc pour le secteur tertiaire, cela consiste à aller dans les magasins et puis dans les cafés, les restaurants majoritairement, où tu donnes des tracts, où tu vas discuter avec les gens en fait. Enfin t'arrives, tu vends des tapis, que ce soit clair. » Elle est formée par plusieurs mentors avec lesquels les rapports ne sont pas toujours faciles et harmonieux. Si elle crée certains liens amicaux dès son engagement, d'autres relations de travail se révèlent plus difficiles, notamment avec certain·e·s collègues installé·e·s plus anciennement dans le syndicat qui effectuent un « contrôle » sur l'emploi du temps d'Angélique : « C'est quelqu'un qui t'appelle parfois deux fois par jour pour savoir où tu es, ce que tu fais, alors qu'on est censé être dans la confiance. » Angélique perçoit une très forte concurrence : « Il faut bien comprendre que les syndica-

listes se sont longtemps vantés, un petit peu, de savoir “Qui c’est qui travaillait le plus? Qui c’est qui avait le plus de dossiers? Qui c’est qui avait le plus de ci? Qui avait le plus de ça?” » Angélique peine d’autant plus à s’insérer dans cette logique qu’elle se rend rapidement compte des difficultés propres à son domaine de responsabilités, le tertiaire où elle se sent peu appuyée: « C’est un peu le parent pauvre du syndicat, le secteur tertiaire, j’étais un peu seule. » Son expérience du travail syndical se vit dans le registre de l’impuissance et de la déconvenue: « Il y a un tel état de soumission que ce n’était pas forcément évident. Et puis, il faut aussi dire qu’on a vécu dix ans d’austérité et on s’en prenait chaque fois plein la gueule. Je veux dire, c’est à chaque fois des défaites. Bon, des fois on arrive à limiter. »

Effectivement, le récit d’Angélique sur son travail se concentre sur les difficultés liées aux exigences de son employeur et du suivi des syndiqué-e-s – notamment les quotas d’adhésions qui sont attendus de chaque secrétaire: « Donc voilà, je leur fais leurs adhésions, parfois avec des situations où tu dois accepter de faire des adhésions alors que tu n’as pas forcément envie de les faire. Parce que ça veut dire que tu te chopes un dossier phénoménal derrière et que tu vas aider quelqu’un qui arrive toujours à la dernière minute. Les gens arrivent chez nous quand la maison brûle, tu vois. Enfin, on est les pompiers quoi. » Durant les premiers mois, en discutant avec ses collègues, Angélique réalise également qu’elle a été employée au plus bas de l’échelle salariale d’Unia: « Je ne négocie pas [lors de son embauche], parce que je ne sais pas qu’on peut négocier moi, tu vois. Enfin je suis un peu une bleue du monde du travail! Je n’ai jamais vraiment travaillé, enfin, quand t’es serveuse, tu ne négocies pas ton salaire. [...] Moi j’arrive, j’ai le RH en face de moi qui me dit “Quelles sont vos prétentions salariales?”, et puis je fais “Je ne sais pas, 5000?”, “Ouais d’accord!”, et puis voilà! Et puis en fait j’apprends que je suis engagée au plus bas de l’échelle salariale d’Unia! Ils font des économies aussi avec des gens comme moi [rires]! »

Si elle est augmentée une première fois sept mois après son engagement puis une seconde fois deux ans après, la désillusion face à ses conditions de travail perdure. Pour Angélique, les secrétaires ne sont pas à l’abri des inégalités, de « débordements » du temps de travail, de pressions, ce qui lui fait dire que ce sont les « cordonniers qui sont toujours les plus mal chaussés ». Ce sont ainsi surtout les coûts du travail syndical qu’elle met en avant, notamment en termes de réduction du temps de loisir et de sa vie privée. Elle peine à trouver un équilibre,

et ce d'autant plus qu'il s'agit de son premier emploi à temps plein et sur la durée. Même si elle se détache de ses collègues – surtout masculins – qui « mangent syndicat, vivent syndicat, respirent syndicat », son sentiment d'incompétence dans le monde du travail la pousse à s'y surinvestir et à négliger sa vie privée, notamment son couple, ce qui lui vaudra une rupture.

LE COÛT DU TRAVAIL SYNDICAL

Angélique rencontre François en 2007, lors de sa seconde année d'université grâce à l'une de ses colocataires. Il est étudiant de deuxième année de bachelor en architecture à l'École polytechnique fédérale de Lausanne (EPFL). Le couple est ensemble depuis trois ans lorsque Angélique est embauchée comme secrétaire syndicale à Unia Vevey; François effectue quant à lui son stage de douze mois au sein d'un bureau d'architecture à Genève, en vue de poursuivre le cycle master. Si François est habitué des horaires atypiques, l'emploi du temps très chargé d'Angélique dès le début de son poste devient rapidement un poids pour le couple: « Être syndicaliste, en tout cas dans la vision de mes collègues qui est donc d'être militant à 150 %, voire d'être un révolutionnaire professionnel comme dirait Lénine, ça ne permet pas d'avoir une vie privée très étoffée disons; on va dire ça comme ça. Parce que du lundi au jeudi, au début, tant que je n'avais pas mis de limites, ça arrivait que deux à trois soirs par semaine étaient pris pour des réunions du syndicat. » Si le couple n'habite pas sous le même toit, des tensions naissent peu à peu du fait de la difficulté de trouver du temps pour se retrouver: « Tout le temps qu'on passe au syndicat, on est absent de chez nous, et donc on fait moins attention à notre couple, à notre vie. » Cela se solde par une rupture en février 2011, alors qu'Angélique est en poste depuis un an: « En partie, mon travail y était pour quelque chose [...]. Je sens quand même que par rapport à mon travail, j'ai manqué de vigilance... Le travail était prenant et puis voilà. Je ne mets pas la faute complètement sur le travail, mais quand même, voilà... » Angélique considère que ce problème touche l'ensemble du monde syndical, ses collègues masculins n'ayant pas non plus, selon elle, une « vie conjugale très épanouie ».

Cette rupture aura un fort impact: s'instaure dans son esprit une figure repoussoir de son possible avenir, celui d'une «vieille syndicaliste seule». Alors que la surcharge de travail se fait toujours sentir, Angélique renégocie son statut et réaménage sa vie professionnelle et privée *via* plusieurs stratégies: renoncer à certaines formations internes – «parce qu'il faut prendre le temps de les faire» –, limiter son investissement émotionnel, réduire les moments de sociabilité avec ses collègues ou encore apprendre à dire «non» à diverses sollicitations.

LA RÉTENTION DU DON DE SOI:

UNE STRATÉGIE DE SURVIE DANS LE MONDE SYNDICAL

Au début de son activité de secrétaire syndicale, Angélique appréciait particulièrement les permanences qu'elle assurait trois fois par semaine. Ces permanences, qu'elle appelle «les urgences du syndicat», consistent à recevoir les syndiqué-e-s et à les conseiller. «Moi ce que j'aime, c'est les permanences, parce que tu reçois plein de gens différents et puis tu discutes de tout et puis les gens ils... ils ne compartimentent pas la plupart du temps, ils te racontent aussi leur vie privée, ils vont dans tous les sens. Et puis en fait, c'est une espèce de métier mosaïque dans lequel tu es aussi assistante sociale, assistante administrative, psy, meilleure amie, conseillère d'orientation et j'en passe et des meilleures. Après c'est vraiment toi, ce que tu décides d'en faire.» Ces permanences deviennent cependant la principale source de surcharge, Angélique ne parvenant pas à s'imposer une certaine distance avec les cas qu'elle est amenée à traiter. L'investissement émotionnel ainsi que les déceptions sont importants: «Je trouve que les cas individuels, c'est prenant, c'est intéressant, mais c'est hyper dépitant, quoi. [...] Vraiment, la plupart du temps, t'es un peu impuissante. À part quand tu as des employeurs avec qui tu peux discuter, mais ça dépend pas du tout de toi, tu vois. Au fond, c'est là où tu te rends compte que tu pourrais être syndicat ou n'importe qui.» À la suite de sa rupture avec François, Angélique décide de prendre de la distance avec cette tâche, et notamment de limiter son empathie envers les personnes dont elle doit défendre les droits: «J'ai moins l'impression de devoir gérer quelque

chose de la vie de quelqu'un. J'ai un peu compartimenté les sentiments et puis les sensations, parce que finalement tous ces gens qui attendent des trucs de toi, j'ai fini par leur dire en gros "Écoute, moi aussi je suis humaine, moi aussi je fais des erreurs, je ne peux pas tout savoir." Et en fait tu fais de la pédagogie quoi, tu finis par leur expliquer qu'un syndicaliste, ce n'est pas quelqu'un qui va sauver leur travail, ni l'argent qui leur est dû, on ne va pas forcément l'obtenir. »

Ces quelques stratégies s'avèrent d'abord efficaces, Angélique parvenant à retrouver du temps à consacrer à ses ami-e-s hors syndicat et à ses loisirs. Elle décide également de commencer un nouveau sport, elle qui y avait renoncé au début de son emploi à Unia. Elle opte pour le yoga, qu'elle lie explicitement à un mouvement de distanciation avec son métier syndical : « J'ai commencé pour aussi avoir un peu une assise sur ma vie privée. [...] Donc pour moi, c'est une des manières de m'échapper, parce que j'en avais besoin pour trouver un équilibre. Je me suis dit : "Bon, je vais aller m'entraîner deux fois par semaine au minimum." Parce qu'autrement, je me suis rendu compte que je me faisais bouffer, parce que voilà, il faut vite finir un truc, et ci, et ça. » Ce nouvel équilibre de vie lui permet d'ailleurs de faire une nouvelle rencontre : Alexis, urbaniste employé par une commune vaudoise. Il se montre très compréhensif face à l'emploi très prenant d'Angélique et la relation, débutée en juin 2012, devient de plus en plus sérieuse : le couple s'installe dans un nouvel appartement lausannois en 2014.

Angélique ne s'épanouit pourtant pas dans son travail. Elle songe désormais à démissionner et à changer de voie, ce qu'elle fait en février 2015. Ce choix découle de plusieurs logiques. La projection, encore lointaine certes, de fonder une famille, ce qu'elle estime inconciliable avec son poste de secrétaire syndicale : « En tout cas moi, en tant que femme, je leur ai toujours dit aux militants : "Moi je ferai secrétaire syndicale cinq à six ans, parce que moi après j'ai envie de fonder une famille." Et je ne vois pas comment pouvoir joindre l'un et l'autre. » Angélique n'a pas non plus développé une véritable vocation syndicale : « Je me rendais bien compte que moi, mon chemin personnel divergeait de plus en plus de la vision syndicale très dans l'affrontement et dans la confron-

tation. Moi j'étais plus dans la négociation ou bien plus dans une vision de médiation.» Ce faisceau de raisons entremêlées la décide donc à poser sa démission.

Le caractère pénible de son expérience syndicale, Angélique le lie non seulement à la dureté intrinsèque du métier, mais également au fait qu'il s'agissait de sa première expérience professionnelle. Laquelle ne correspondait pas à ses aspirations initiales, plutôt tournées vers le domaine journalistique et artistique. C'est d'ailleurs dans cette dernière voie qu'Angélique souhaite désormais se lancer, voie qui contraste fortement, selon ses représentations, avec le métier syndical: «J'ai besoin pendant quelque temps d'être dans un boulot qui est moins exposé. Parce que ce travail m'a fait me rendre compte que j'avais des choses à régler et j'ai besoin de temps pour pouvoir faire ça. Et du coup, je cherche un truc moins exposé, mais qui va quand même m'intéresser. Je n'ai pas envie de faire un boulot à proprement parler alimentaire. Et puis c'est vrai que tout ce qui est livres, culture en général, ça m'intéresse beaucoup et je n'ai jamais mis les pieds là-dedans.» Angélique cherche maintenant un nouvel emploi dans le domaine culturel afin de satisfaire ses premières ambitions, le tout à temps partiel afin de vraiment rompre avec son expérience de secrétaire syndicale et de connaître un nouveau rythme. À 29 ans, elle conçoit tout à fait que cela risque de prendre un certain temps et qu'il sera d'abord nécessaire de suivre quelques formations et stages: «J'ai encore la possibilité de changer, je vais le faire. C'est juste une question de temps.»

MARIE POINSOT, CONCILIER PRESSION MATÉRIELLE ET IDÉAL DE VIE

Marie a grandi dans le Langenthal, une commune située au nord du canton de Berne. Née en 1979, elle est la fille d'un artisan serrurier et d'une éducatrice qui se sont rencontrés quelques années auparavant lors d'un voyage humanitaire en Amérique du Sud. À la naissance de son frère, la mère de Marie arrête de travailler et la famille accueille pendant plusieurs années un couple de Brésiliens et leur fils pour leur fournir des bases d'allemand. Les parents de Marie sont très engagés au Parti socialiste au niveau communal et cantonal. Dès lors, durant son enfance, les questions politiques sont sans cesse présentes lors des discussions à table. Marie accompagne régulièrement ses parents au cortège du 1^{er} Mai et à certains événements du PS. De plus, son père prend un soin particulier à l'initier,

elle et son frère, à certains « rituels » politiques : « Lorsque j'ai eu 18 ans, et il l'a aussi fait avec mon frère, la première fois que j'ai pu voter, il est venu avec moi à l'urne. Pour lui c'était très important de nous montrer l'importance des instruments de démocratie directe. » Vers la fin de sa scolarité, Marie s'engage dans son école pour récolter de l'argent en faveur de la lutte contre la dictature au Nicaragua et de Longo Maï, une coopérative communautaire fondée sur l'agriculture et l'artisanat. Alors que son frère débute un apprentissage d'employé de commerce chez Swisscom et prend sa carte à Syndicom, Marie se rend tous les jours au gymnase à Berne où elle est inscrite en section mathématiques-italien.

À son entrée au gymnase, elle rencontre un « nouveau monde » en décalage avec le milieu modeste de son enfance. Elle se souvient que, lors d'une dispute, un des garçons de sa classe avait balancé à un autre garçon issu des milieux populaires qu'« au moins, lui, son père, ne réparait pas des bécanes. Je pense qu'il m'avait fallu à peu près vingt minutes pour comprendre qu'en fait c'était une insulte. » Comme elle est l'une des rares filles de sa classe et qu'elle ressent un certain décalage avec les « fils de médecin, de patron, et d'avocat », Marie forge son réseau social en dehors du gymnase, en s'investissant notamment au Parlement des Jeunes. Elle y rencontre d'autres militant.e.s du PS et déclare en retirer une certaine satisfaction, bien qu'elle se sente parfois mise à l'écart dans les débats politiques. En parallèle, elle cumule les jobs étudiants : « J'ai travaillé dans dix restaurants, et du travail paysan, à l'ambassade, chez Von Roll, chez Sulzer, toutes les semaines... dans les maisons de retraite », ce qui limite fortement son investissement au parti. À 19 ans, son diplôme en poche, elle travaille pendant une année comme caissière pour faire quelques économies.

À l'université, elle continuera à travailler une demi-journée par semaine dans la vente, une expérience qui la confronte à un monde professionnel conflictuel : « J'ai aussi vécu l'exploitation ! » Étudiante en Faculté des lettres (allemand et italien), elle opte pour une mineure en science politique, une discipline à travers laquelle elle cultive un intérêt grandissant pour le féminisme : « Pendant mes études, j'ai quand même fait relativement beaucoup de choses sur la division sexuée. » Elle poursuit également son engagement au PS dans le cadre des Femmes socialistes, ainsi que dans la politique étudiante dans un groupe visant à promouvoir les femmes au sein de l'université : « J'étais frustrée de... à l'université, en section

de littérature, il y avait dix professeurs... et on a lutté pour rien... en faveur d'une femme.» Marie s' imagine plus tard travailler dans une ONG, ce qui l'amène à faire un échange à Berlin où elle participe aux mobilisations contre la deuxième guerre du Golfe. Sur place, elle postule dans une organisation de lutte contre la violence, mais son dossier n'est pas retenu. Elle tentera sa chance à plusieurs reprises auprès d'autres organisations, mais « malheureusement ils exigeaient toujours une expérience dans l'économie. Je n'avais pas ça.» À son retour, elle poursuit un master en lettres, toujours à l'Université de Berne. Elle rencontre alors son compagnon dans le cadre d'un séminaire de littérature: «Je n'ai pas beaucoup appris dans ce séminaire.»

À la fin de ses études, elle emménage avec celui-ci dans une colocation, et débute une formation post-grade en pédagogie qui lui permet de décrocher, à 26 ans, un poste d'enseignante d'allemand et d'histoire dans un gymnase de Berne. Mais après une année, elle réalise qu'elle n'aime pas enseigner à des jeunes de 14-16 ans, «faire la discipline et s'imposer, surtout face aux jeunes hommes adolescents. [...] Ça me rendait malade!» C'est à travers sa belle-sœur qu'elle rencontre un secrétaire syndical qui lui suggère de postuler à une annonce de Unia à Bâle: «Je n'ai pas tout de suite eu l'idée de postuler dans un syndicat. Une ONG oui, mais un syndicat, je pensais qu'ils ne me prendraient de toute manière pas», mais, poursuit-elle, «ayant toujours fait du travail politique, le poste de secrétaire syndicale m'intéressait.» Lors d'un premier rendez-vous, on lui fait comprendre qu'elle ne correspond pas au profil recherché, n'étant pas issue de la branche et jugée trop «académique». Après une série d'entretiens, le fait d'avoir travaillé à côté de ses études, de parler plusieurs langues et son attitude politique modérée jouent finalement en sa faveur. Elle est engagée dans le secteur de l'industrie-chimie.

Seule universitaire, elle atterrit dans une équipe en démantèlement, un secrétaire ayant tout juste quitté le syndicat, et deux autres démissionnaires étant sur le départ: «Ils ont essayé de tout m'inculquer en à peine un mois et demi...» Par ailleurs, son collègue de l'équipe industrie lui annonce d'emblée qu'ils n'ont «aucun point à traiter en commun». Elle apprendra plus tard qu'il est réputé pour être «quelqu'un qui travaille seul». Elle se retrouve alors seule à gérer pendant un mois le secteur industrie-chimie, tandis qu'éclate une grève: «J'ai pensé que j'allais finir par m'enfermer dans les toilettes et pleurer... un truc comme ça. Imagine, je me prends un

licenciement collectif. [...] Très grave, mais en fait ça s'est plutôt bien passé ensuite. Enfin... c'était plutôt sympa. Ben on était en avril et là il y avait eu le carnaval de Bâle... quand c'est carnaval, la ville est de toute manière morte pendant une semaine. Et ensuite... je ne sais pas, j'ai essayé de faire aussi bien que possible. » Deux ans plus tard, elle prend la responsabilité du secteur tertiaire et intègre le comité directeur au niveau régional, « une chance pour moi ».

LE FARDEAU DE LA FEMME QUOTA

Lorsqu'elle intègre le syndicat, Marie se voit attribuer en plus du secteur industrie-chimie le groupe d'intérêts (GI) Femmes. Elle y voit une réelle opportunité de faire avancer la cause des femmes, soulignant que « ça m'a quand même toujours intéressée. Je trouve que c'est un thème passionnant, le travail égalité. » Lorsqu'elle adresse une demande de décharge dans son secteur, une des responsables du syndicat lui annonce que « le travail des GI ne donne droit à aucun pourcentage de travail ». Aujourd'hui, elle trouve certes nécessaire qu'il y « ait des quotas, mais si je deviens partout une femme quota... Je ne réalisais pas que je devais en plus représenter les femmes partout, ou disons que je le voulais, ou... » La conjonction entre sa bonne volonté de représenter les femmes et la minimisation de cette tâche dans la répartition de son temps de travail génère une fatigue à la fois physique et morale : « C'est tellement devenu de lourdes charges... C'en était venu au point que j'ai fini sur les rotules. » Malgré cela, Marie parvient à faire « ses preuves » et, en l'absence d'autres candidatures, se retrouve propulsée dans la hiérarchie : « Ce n'est pas la règle de faire aussi rapidement carrière à Unia. [...] Il y a certainement des gens chez nous à la centrale qui ne m'aiment pas beaucoup parce que j'ai toujours des avis sur tout, mais en même temps j'ai en réalité toujours démontré que je m'engage beaucoup. »

Le travail au syndicat lui prend tout son temps, si bien qu'elle renonce à toutes ses activités militantes, elle qui auparavant allait assister à des « assemblées générales d'associations ». Malgré son ascension, Marie émet quelques doutes sur son avenir au syndicat : « Au début je n'étais pas certaine de rester. C'est quand même... Mais mon tra-

vail avec des personnes de confiance m'a fourni un lien très fort avec la région, avec les gens et l'industrie.» Elle ne sait pas encore si, un jour, elle souhaite avoir des enfants, mais admet sentir «l'horloge qui fait tic-tac»: «J'espère que d'ici là les structures auront changé. Parce que je n'aimerais pas non plus perdre mon job. J'aime bien le faire.» Marie retire ainsi une certaine satisfaction de son activité au syndicat, même si le travail dans le secteur tertiaire est difficile: «Les femmes n'ont pas du tout une conscience syndicale, en particulier dans ces branches à bas salaire où justement... longtemps ce n'était pas intéressant syndicalement ou pas vraiment... organisé. On ne s'est pas battu pour, non plus. Dans l'industrie, c'est un peu autrement. Là on remarque qu'il y a une tradition syndicale. [...] Et maintenant c'est le moment où on doit à nouveau se bouger. Déjà à cause des renvois massifs liés à la crise économique.»

Au-delà de la difficulté à syndiquer dans le tertiaire qu'elle attribue à la «peur» des caissières et au faible ancrage syndical, Marie est régulièrement amenée à prendre des décisions pour des actions qui l'exposent, elle et les vendeuses, à des tensions pour lesquelles elle ne se sent pas toujours préparée: «Vous, vous êtes là, vous sortez de l'université, vous débarquez avec les drapeaux dans un magasin et puis on fait une conférence de presse au haut-parleur au milieu de la Coop. Et là, les personnes vous disent: "Mais ce n'est peut-être pas une bonne idée", parce que voilà... Elles ont peur, simplement, aussi.» Cet apprentissage du travail syndical s'accompagne également d'un réajustement de la gestion entre sphère privée et sphère professionnelle: «C'est de se dire qu'il n'y a pas que son agenda de la semaine de boulot qu'il faut organiser, mais il faut aussi organiser son agenda privé. Par exemple, je pense que le fait d'avoir fait des études fait qu'on ne prend pas l'habitude avec ses amis de sortir son agenda. [...] Donc il faut planifier. Voilà... Planifier, il faut être disciplinée, aussi, parce que... la course à pied, que j'essaie d'entretenir trois fois par semaine, ça s'organise.»

Son engagement au syndicat met également son couple à l'épreuve. En plus de son travail, Marie peine à faire valoir la charge qu'elle y assume: «Je faisais quand même beaucoup de travail ménager. Mon copain disait toujours qu'il ne trouvait pas juste que je fasse toujours autant... Et moi je pensais que c'est bien beau de penser ça, mais alors... "Fais-le!" Et à un moment c'est devenu trop pénible pour moi avec les trajets, et je me suis donc cherché une chambre ici à Bâle. Et ça faisait à peine deux semaines que j'étais là qu'il s'est rendu

compte de tout ce que je faisais.» Après quelques mois de séparation, Marie finit par rompre avec son partenaire. En 2010, une nouvelle grève éclate dans le secteur industrie qu'elle se retrouve à nouveau seule à gérer: «Et là je devais diriger cette grève et en même temps mener des négociations avec le secrétaire national, avec le Conseil d'État. C'était nouveau: je devais mener la grève avec lui et diriger les négociations. En même temps, des secrétaires régionaux d'autres régions nous mettaient la pression. Et cela m'a surmenée. Je n'ai pas tenu le coup... Il y avait en parallèle encore la Marche mondiale des femmes à Bâle où j'étais responsable. Et je suis tombée malade.»

LE COÛT DE LA DÉFECTION

Épuisée, Marie décide de prendre un congé: «Je suis partie quelques semaines et je suis revenue. Là-bas je me suis décidée à... démissionner. C'était très difficile simplement parce que... ce n'était pas clair ce qui allait venir. J'abandonnais la région. Et ce sentiment, je ne l'ai presque pas supporté. [...]. Je pense que c'était un mélange de choses que j'ai apportées avec moi: un fort sentiment de responsabilité... pas très à l'aise dans ces situations publiques tellement exposées où on doit vraiment être combative, où on n'a pas le droit de montrer de la compréhension, rester dure, s'imposer. Et de l'autre côté vraiment aussi un manque de soutien des gens, des hommes autour de moi, qui n'étaient soit pas là... ou qui ne se sont pas clairement exprimés ou m'ont même attaquée. Il existe un modèle de comment doit être un ou une secrétaire syndicale et si tu ne remplis pas cela... alors tu ne l'es pas. Il n'y a pas beaucoup de marge de manœuvre. Et pour une femme, c'est plus difficile... je pense... de s'adapter.»

Après une période d'interruption qui lui permet de «récupérer», Marie se voit offrir un poste dans un autre syndicat à Berne, une offre qu'elle perçoit comme une «occasion à prendre». Du côté de son engagement politique, qu'elle a d'ailleurs repris pendant ce qu'elle qualifie de *burn-out*, elle candidate sur la liste du PS. À l'avenir, Marie pense rester syndicaliste professionnelle, mais veille à rester stricte sur son temps de travail: «Parce que... je fais aussi du travail politique à côté et ce ne serait pas possible si je me laisse aller sur le travail au syndicat. Et j'ai besoin de ça pour mon équilibre.»

SYNEGA ANNEXES

ANNEXE 1

RÉPONSES APPORTÉES AU QUESTIONNAIRE

LANGUE	QUESTION-NAIRES COMPLETS WEB	QUESTION-NAIRES INCOMPLETS*	QUESTION-NAIRES BLANCS*	TOTAL VISITES WEB	QUESTION-NAIRES COMPLETS PAPIER	TOTAL RENTRÉS*	% FEMMES
Français	207	112	58	377	10	329	54
Allemand	364	154	95	613	19	537	42
Italien	69	30	18	117	1	100	31
LES 3	640	296	171	1107	30	966	45
	58 %	27 %	15 %	100 %			

* Estimations

ANNEXE 2

DÉTAIL DES RÉPONSES APPORTÉES AU QUESTIONNAIRE
SUR LES PARCOURS SYNDICAUX

ORGANISATIONS par ordre décroissant de pénétration de l'enquête synega	RETOURS ENQUÊTE SYNEGA (MEMBRES ACTIFS)				TOTAL DES MEMBRES (PASSIFS ET ACTIFS)		PÉNÉTRATION (enquêtes/ total membres) en %
	ALLEMAND		FRANÇAIS ITALIEN		D'APRÈS OESCH 2006, USS, OFS	ENQUÊTE SYNEGA (données 2010-2012)	
	Effectif	% des répondants totaux	Effectif	% des répondants totaux			
Faïtière USS	10	3	3	13	1,5 %	121*	107
Faïtière TS	3	3		6	0,7 %	50*	120
Garanto (USS)	13	2	2	17	1,9 %	2400	7,1
Transfair (TS)	45	19	6	70	8,0 %	14400	4,9
SSM (USS)	6	1	7	14	1,6 %	3500	4,0
SSP-VPOD (USS)	33	44	13	90	10,3 %	35000	2,6
APC (USS)	18	6	24	24	2,7 %	10000	2,4
Unia (USS)	235	113	41	389	44,5 %	195000	2,0
SEV (USS)	49	23	1	73	8,3 %	51000	1,6
SCIV (TS)		26		26	3,0 %	25000	1,0
Syna (TS)	37	20	3	60	6,9 %	62000	0,9
Hotel & Gastro (TS)	7	5	12	12	1,4 %	21500	0,6
Syndicom (USS)	5	11	6	22	2,5 %	35900	0,5
OCSST (TS)		4	2	6	0,7 %	39000	0,2
Employés suisses (TS)	1	1		2	0,2 %	23200	0,1
Autres syndicats USS et TS, dénominations à vérifier	21	23		51	5,8 %	37729	1,4
Total des répondants							
	489	304	82	875	100%		
Organisation non identifiable (question 3 non répondu)							
	48	25	18	91			
Total USS (identifiable)							
	369	196	47	608	69,5 %	380000	1,60
Total TS (identifiable)							
	93	85	34	216	24,7%	168300	1,28
Hors USS et TS							
Total syndiqués suisses							
TOTAL QUESTIONNAIRES EXPLOITABLES							
	537	329	100	966			

* Données réduites aux membres actifs.

ANNEXE 3
PROPRIÉTÉS DE BASE DES RÉPONDANT·E·S, EN %

	RÉPONDANT·E·S POUR TRAITEMENTS MULTIVARIÉS (N=711)	SECRÉTAIRES SYNDICAUX·ALES POUR TRAITEMENTS SÉQUENTIELS (N=292)	RÉSIDENCE	RÉPONDANT·E·S POUR TRAITEMENTS MULTIVARIÉS (N=711)	SECRÉTAIRES SYNDICAUX·ALES POUR TRAITEMENTS SÉQUENTIELS (N=292)
SEXE					
Femme	207 (41%)	112 (41%)	AG	4	3
Homme	364 (58%)	154 (57%)	AR	0	0
sr	69 (1%)	30 (2%)	BE	12	15
ÂGE			BL	3	1
<21	0	0	BS	3	3
21-10	11	11	FR	5	6
31-40	20	23	GE	3	3
41-50	25	23	GL	0	0
51-60	30	32	GR	1	3
>60	13	10	JU	2	2
sr	1	1	LU	2	1
DIPLÔME LE PLUS ÉLEVÉ			NE	3	2
Apprentissage	2	1	NW	0	0
École professionnelle	47	35	OW	1	0
Maturité	5	5	SG	3	2
École profess. tertiaire	12	12	SH	1	2
Haute école	31	45	SO	2	3
Autre formation	2	1	SZ	1	1
sr	1	1	TG	1	1
SITUATION DE FAMILLE			TI	7	7
Hors couple	11	10	UR	1	1
En couple	86	87	VD	10	7
sr	3	3	VS	6	6
PARENTALITÉ			ZG	0	0
Sans enfant	59	54	ZH	9	8
Avec enfant	36	40	Europe	2	2
sr	5	7	Hors Europe	5	5
			sr	12	15

ANNEXE 4**ENTRETIENS MENÉS PAR SYNDICAT ET PAR RÉGION**

RÉGION/SYNDICAT	UNIA	SSP/VPOD	SYNA/OCST
NORDWESTSCHWEIZ TOTAL :	20	10	8
DONT FEMMES :	8	7	1
RESPONSABILITÉS :	3 M + 1 P 1 P + 8 SS 7 SS +	3 M 2 P 5 SS	2 M 1 M + 1 P 2 SS 2 SS +
VAUD TOTAL :	13	8	10
DONT FEMMES	6	7	2
RESPONSABILITÉS :	1 P + 6 SS 6 SS +	2 M 1 M+ 5 SS	3 M 3 M + 3 SS 1 P
TESSIN TOTAL :	7	3	10
DONT FEMMES	4	2	6
RESPONSABILITÉS	2 M 1 M + 4 SS +	1 M 2 SS	6 SS 4 SS +
CENTRALE TOTAL :	3	2	1
DONT FEMMES	2	2	1
RESPONSABILITÉS	1 P + 2 SS +	2 SS +	1 SS +
TOTAL :	43	23	29

M = militant-e

P = personnel administratif

SS = secrétaire syndical-e

+ = avec des responsabilités

BIBLIOGRAPHIE

SOURCES

Nous avons beaucoup utilisé les publications syndicales : rapports annuels, rapports d'activité, comme le rapport sur la répartition des femmes et des hommes au sein des organes du SSP, procès-verbaux des congrès, dont ceux de la Conférence fédérative des femmes du SSP. Les principales revues : *L'Événement syndical*, *Work* et *Area* pour Unia, *Services Publics* pour le SSP-VPOD, *Syna Magazine*, *Il Lavoro* et *Annali* pour OCST.

Nous avons également consulté les données de l'OFS (et ses « Indicateurs du marché du travail ») et de l'Ustat, bureau cantonal de statistique du canton du Tessin (Annuario statistico ticinese).

Ackermann, Ewald (2014), « Dossier n° 105. Évolution des effectifs des syndicats en 2013 », *USS*. En ligne : www.uss.ch/fileadmin/user_upload/Bilder/Symbolbilder_Artikel/105f_EA_Effectifs-syndicaux_2013.pdf (consulté le 4 juillet 2017).

Rieger (2014), in « Une nouvelle dynamique syndicale, 10 ans d'Unia ».

LITTÉRATURE SECONDAIRE

AASSVE Arnstein, BILLARI Francesco C., PICCARRETA Raffaella (2007), « Strings of Adulthood : a Sequence Analysis of Young British Women's Work-family Trajectories », *European Journal of Population*, 23 (3-4), pp. 369-388.

ABBOTT Andrew (1983), « Sequences of Social Events », *Historical Methods*, vol. 16, n° 4, pp. 129-147.

ABBOTT Andrew (1995), « Sequence Analysis : New Methods for Old Ideas », *Annual Review of Sociology*, vol. 21, pp. 93-113.

ACHIN Catherine, Sandrine LÉVÊQUE (2014), « La parité sous contrôle. Égalité des sexes et clôture du champ politique », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 204, n° 4, pp. 118-137.

ACKER Joan (1990), « Hierarchies, Jobs, Bodies: a Theory of Gendered Organizations », *Gender & Society*, vol. 4, n° 2, pp. 139-158.

ACKERMANN Ewald (2017), *Évolution des effectifs des syndicats en 2016*, Dossier n°123, USS.

AGRIKOLIANSKY Eric (2010), « Les usages protestataires du droit », in Olivier FILLIEULE, Éric AGRIKOLIANSKY, Isabelle SOMMIER (dir.), *Penser les mouvements sociaux*, Paris: La Découverte, pp. 225-243.

AKERLOF George A. (1982), « Labor Contracts as Partial Gift Exchange », *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 97, n° 4, pp. 543-569.

ALEMANY, Carme, Grejta TIMMERMAN (1999), « Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail dans l'Union européenne », *Commission européenne, Emploi et affaires sociales*.

ANDREWS Molly (1991), *Lifetimes of Commitment. Aging, Politics, Psychology*, Cambridge: Cambridge University Press.

BALSIGER Philip, Yassin BOUGHABA, Gwendoline VÉNIAT (2009), « Conflit du travail et investissements militants. Les grèves des employé·e·s de Swissmetal à Reconvilier (2004-2006) », Lausanne: Travaux de science politique CRAPUL, n° 42.

BATOU Jean (2009), « Quand le monde s'invite en Suisse. Les années 68 au pays de Guillaume Tell », in Janick Marina SCHAUFELBUEHL (dir.), *1968-1978. Ein bewegtes Jahrzehnt in der Schweiz / Une décennie mouvementée en Suisse*, Zurich: Chronos, pp. 297-333.

BATOU Jean (2012), *Quand l'esprit de Genève s'embrase, au-delà de la fusillade du 9 novembre 1932*, Lausanne: Éditions d'en bas.

BAUDELLOT Christian, Michel GOLLAC (2003), *Travailler pour être heureux? Le bonheur et le travail en France*, Paris: Fayard.

BECKER Howard (1960), « Notes on the Concept of Commitment », *American Journal of Sociology*, 66, 1, pp. 32-40.

BECKER Howard (1966), « A Delinquent Boy's Own Story, foreword to Shaw, C. The Jack Roller », Chicago: Chicago University Press.

BECKER Howard (1985), *Outsiders. Études de sociologie de la déviance*, Paris: Métailié.

BÉLIARD Aude, Jean-Sébastien EIDELIMAN (2008), « Au-delà de la déontologie. Anonymat et confidentialité dans le travail ethnographique », in Didier FASSIN, Alban BENSA (dir.), *Les politiques de l'enquête. Épreuves ethnographiques*, Paris: La Découverte, pp. 123-141.

BENSE FERREIRA ALVES Celia, Frédérique LEBLANC (2013), « Les rétributions: un incessant travail d'articulation. Introduction », *Sociétés contemporaines*, vol. 91, n° 3, pp. 5-15.

BERENI Laure, Anne REVILLARD (2012), « Un mouvement social paradigmatique: Ce que le mouvement des femmes fait à la sociologie des mouvements sociaux », *Sociétés contemporaines*, 85 (1), pp. 17-41.

BERENI Laure, Sébastien CHAUVIN, Alexandre JAUNAIT et Anne REVILLARD, *Introduction aux Gender Studies. Manuel des études sur le genre*, Bruxelles: De Boeck.

BERGER Peter, Thomas LUCKMANN (1986), *La construction sociale de la réalité*, Paris: Armand Colin.

BERNARDEAU Denis (2004), *Sociologie des fédérations sportives. La professionnalisation des dirigeants bénévoles*, Paris: L'Harmattan.

BERTAUX Daniel (1974), « Mobilité sociale biographique. Une critique de l'approche transversale », *Revue française de sociologie*, vol. 15, n° 3, pp. 329-362.

BERTAUX Daniel (1997), *Les récits de vie. Perspective ethnosociologique*, Paris: Nathan.

BERTAUX Daniel, Martin KOHLI (1984), « The Life Story Approach: a Continental View », *Annual Review of Sociology*, vol. 10, pp. 215-237.

BÉTHOUX Élodie, Arnaud MIAS (2004), « Faire avec le droit (avant-propos) », *Terrains & travaux*, vol. 6, n° 1, pp. 3-12.

BILAND Émilie (2014) « Les cultures d'institution », in Jacques LAGROYE, Michel OFFERLÉ (dir.), *Sociologie de l'institution*, Paris: Belin, pp. 177-192.

BILAND Émilie, Maëlle MOALIC-MINNAERT, Karel YON (2018), « Les syndicalistes ont-ils une vie privée? », in Olivier

FILLIEULE, Sophie BEROUD, Camille MASCLET et Isabelle SOMMIER avec le collectif Sombbrero (2018), *Changer le monde, changer sa vie. Enquête sur les militantes et les militants des années 1968 en France*, Arles: Actes Sud, pp. 193-220.

BILLETER Fritz, Peter KILLER (2008), *68-Zürich steht Kopf: Rebellion, Verweigerung, Utopie*, Zurich: Scheidegger & Spiess.

BLANCHARD Philippe, Felix BÜHLMANN, Jacques-Antoine GAUTHIER (2014), *Advances in Sequence Analysis: Theory, Method, Applications*, New York: Springer.

BOILLAT Valérie, Bernard DEGEN et al. (dir.) (2006), *La valeur du travail. Histoire et histoires des syndicats suisses*, Lausanne: Antipodes.

BONI-LEGOFF Isabel (2016), «Corps légitime», in RENNES Juliette (dir.), *Encyclopédie critique du genre, Corps, sexualité, rapports sociaux*, Paris: La Découverte, pp. 159-169.

BOUFFARTIGUE Paul et Jacques BOUTEILLER (2012), *Temps de travail et temps de vie: les nouveaux visages de la disponibilité temporelle*, Paris: PUF.

BOUGHABA Yassin (2016), *Citoyennetés populaires en Suisse. Sociabilités et politique à Renens (1945-2013)*, Thèse de sociologie politique, Université de Lausanne et Université de Nantes.

BOUQUIN Stephen (2008), *Résistances au travail*, Paris: Syllepse.

BOURDIEU Pierre (1980), «Quelques propriétés des champs», in Pierre BOURDIEU, *Questions de sociologie*, Paris: Minuit, pp. 113-120.

BOURDIEU Pierre (1986), «L'illusion biographique», *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 62, n° 1, pp. 69-72.

BOURDIEU Pierre (1992), *Les règles de l'art*, Paris: Seuil.

BOURDIEU Pierre, Monique de SAINT-MARTIN (1982), «La sainte famille. L'épiscopat français dans le champ du pouvoir», *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 44, n° 1, pp. 2-53.

BOURGOIS Philippe (1999), *In Search of Respect. Selling Crack in El Barrio*, Cambridge, New York: Cambridge University Press.

BRIDGFORD Jeff et John STIRLING (2000), *Trade Union Education in Europe*, Bruxelles: European Trade Union College.

BROQUA Christophe (2005), *Agir pour ne pas mourir: Act Up, les homosexuels et le sida*, Paris: Presses de Sciences Po.

BROQUA Christophe, Olivier FILLIEULE (2001), *Trajectoires d'engagement: AIDES et Act Up*, Paris: Textuel.

BRZINSKY-FAY Christian (2007), «Lost in Transition? Labour Market Entry Sequences of School Leavers in Europe», *European Sociological Review*, vol. 23, n° 4, pp. 409 – 422.

BÜHLER Caroline (2007), «Die Pflegi»: ein Spital für Frauen – von Frauen geschaffen und geprägt, Zurich: Chronos.

BURKI Aline, EBEL Leana (2008), *À l'heure des petites mains... L'embauche d'ouvrières italiennes: enjeux d'une politique d'emploi sexuée dans l'horlogerie, 1946-1962*, Neuchâtel: Alphil.

BUSCATTO Marie (2009), «Syndicaliste en entreprise: une activité si masculine», in Olivier FILLIEULE, Patricia ROUX (dir.), *Le sexe du militantisme*, Paris: Presses de Sciences Po.

CARDON Vincent, Olivier PILMIS (2013), «Des projets à la carrière. Les artistes interprètes et leurs anticipations des contreparties du travail, une perspective biographique», *Sociétés contemporaines*, vol. 91, n° 3, pp. 43-65.

CHALLAND Benoît (2000), *La Ligue marxiste révolutionnaire en Suisse romande (1969-1980)*, Fribourg: Université de Fribourg.

CHAPPE Vincent-Arnaud (2010), «La qualification juridique est-elle soluble dans le militantisme? Tensions et paradoxes au sein de la permanence juridique d'une association antiraciste», *Droit et société*, vol. 76, n° 3, pp. 543-567.

CHARTRAIN Cécile (2012), «Des jeunes contre le sida». Mobilisation de la jeunesse et reconfigurations de l'engagement autour d'un acteur négligé: l'association Solidarité Sida, Thèse de Doctorat en science politique, Rennes, Université de Rennes 1.

CHENU Alain, Laurent LESNARD (2006), «Time Use Surveys: a Review of Their Aims, Methods and Results», *European Journal of Sociology/Archives Européennes de Sociologie*, 47, 3, pp. 335-359.

CHEVALIER Vèrène, Sébastien FLEURIEL (2008), «Travail bénévole et marché du travail sportif», in Matthieu HÉLY et Maud SIMONET (dir.), dossier: Splendeurs et misères du travail associatif, *Les Mondes du travail*, n° 5, pp. 67-79.

CIRA Lausanne (2016), *Refuser de parvenir. Idées et pratiques*, Paris: Nada.

CLAIR Isabelle (2013), « Pourquoi penser la sexualité pour penser le genre en sociologie? Retour sur quarante ans de réticence », *Cahiers du genre*, n° 54, pp. 93-120.

CLAVIEN Alain, Nelly VALSANGIACOMO, Charles HEIMBERG (2012), Dossier: Des grèves au pays de la paix du travail, *Cahiers d'histoire du mouvement ouvrier*, 28/2, Lausanne: Éditions d'en bas/Cahiers de l'AEHMO.

CLOT Yves (1999), *La fonction psychologique du travail*, Paris: PUF.

CLOT Yves (2010), *Le travail à cœur. Pour en finir avec les risques psychosociaux*, Paris: La Découverte.

COCKBURN Cynthia (1991), *In the Way of Women. Men's Resistance to Sex Equality in Organizations*, New York: ILR Press.

COLGAN Fiona, Sue LEDWITH (1996), « Sisters Organising – Women and their Trade Unions », in LEDWITH Sue, Fiona COLGAN (éds), *Women in Organisations*, Basingstoke: Macmillan.

COLGAN Fiona, Sue LEDWITH (2002), *Gender, Diversity and Trade Unions*, Londres / New York: Routledge.

COLLOVALD Annie, Marie-Hélène LECHIEN, Sabine ROSIER, Laurent WILLEMEZ (2002), *L'humanitaire ou le management des dévouements*, Rennes: PUR.

COMMAILLE Jacques, Laurence DUMOULIN, Cécile ROBERT (dir.) (2010), *La juridicisation du politique. Leçons scientifiques*, Paris: LGDJ.

DE CONINCK Frédéric, Francis GODARD (1989), « L'approche biographique à l'épreuve de l'interprétation. Les formes temporelles de la causalité », *Revue française de sociologie*, 31/1. pp. 23-53.

CONNELL Raewyn (1995), *Masculinities*, University of California Press.

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

COTTEREAU Alain (2002), « Droit et bon droit. Un droit ouvrier instauré puis évincé par le droit du travail (France, XIX^e siècle) », *Annales. Histoire, Sciences sociales*, n° 6, pp. 1521-1557.

CRESS Daniel M., John MILLER McPHERSON, Thomas ROTOLO (1997), « Competition and Commitment in Voluntary Memberships: The Paradox of Persistence and Participation », *Sociological Perspectives*, vol. 40, n° 1, pp. 61-80.

CROFF Brigitte, (1999), « Les compétences domestiques dans la sphère professionnelle », in SYLVERA Rachel (éd.), *Les femmes et le travail: nouvelles inégalités, nouveaux enjeux*, Montreuil: VO Éditions, pp. 127-133.

CURDY Guy (1988), *Kaiseraugst: le défi: vie et mort d'un projet de centrale nucléaire*, Lausanne: Éditions d'en bas.

DAFFLON Alexandre (1996), *La « Jeunesse ouvrière chrétienne » suisse (1932-1948)*, Aux sources du temps présent, Fribourg: Université de Fribourg.

DAFFLON Alexandre (2014), « Il faut bien que jeunesse se fasse! » Ethnographie d'une société de jeunesse campagnarde, Paris: L'Harmattan.

DAFFLON Alexandre (2015), « Sexualité juvénile et fabrique du genre en milieu rural en Suisse », Genre, sexualité & société. En ligne: <http://journals.openedition.org/gss/3637> (consulté le 27 août 2018).

DAFFLON Alexandre (2019), *Observer les années « impressionnables »: la socialisation des jeunes en milieu rural*, Thèse de sociologie politique, Université de Lausanne.

DARMON Muriel (2006), *La socialisation*, Paris: Armand Colin.

DARMON Muriel (2013), *Classes préparatoires. La fabrique d'une jeunesse dominante*, Paris: La Découverte.

DAUVIN Pascal, Johanna SIMÉANT (2002), *Le travail humanitaire. Les acteurs des ONG entre siège et terrain*, Paris: Presses de Sciences-Po.

DEGEN Bernard (2006), « L'histoire du syndicalisme en Suisse », in Alda DE GIORGI, Charles HEIMBERG, Charles MAGNIN (éds), *Archives, histoire et identité du mouvement ouvrier*, Genève: collège du travail, pp. 117-123.

DELPHY Christine (1998), *L'ennemi principal. Tome 1: Économie politique du patriarcat*, Paris: Syllepse.

DELPHY Christine (2001), *L'ennemi principal. Tome 2: Penser le genre*, Paris: Syllepse.

DENAVE Sophie (2006), « Les conditions individuelles et collectives des ruptures professionnelles », *Cahiers internationaux de sociologie*, vol. 120, n° 1, pp. 85-110.

DENAVE Sophie (2015), *Reconstruire sa vie professionnelle. Sociologie des bifurcations biographiques*, Paris: PUF.

DESCLOUX Gilles (en cours), *Contester les rapports nord-sud en Suisse dans les années 1960-1980. Comment des individus ont tracé leur carrière militante... et ce qu'ils sont devenus*, Thèse de sociologie politique, Université de Lausanne.

DIMAGGIO Paul, Walter POWELL (1991), *The New Institutionalism in Organizational Analysis*, Chicago: The University of Chicago Press.

DIVAY Sophie (2013), « Infirmière: une profession au large éventail de carrières... horizontales », in Jean-Paul CADET, Christophe GUITTON (dir.), *Les professions intermédiaires. Des métiers d'interface au cœur de l'entreprise*, Paris: Armand Colin, pp. 195-202.

DIVAY Sophie (2014), « Les dessous cachés de la transmission du métier de soignante », *SociologieS*, Dossier: La transmission du métier. En ligne: <http://sociologies.revues.org/4545> (consulté le 30 juin 2017).

DORGAN Theresa, Margaret GRIECO (1993), « Battling against the Odds: the Emergence of Senior Women Trade Unionists », *Industrial Relations Journal*, vol. 24, n° 2, pp. 151-164.

DOUGLAS Mary (1999), *Comment pensent les institutions*, Paris: La Découverte.

DUBAR Claude (1998), « Trajectoires sociales et formes identitaires. Clarifications conceptuelles et méthodologiques », *Sociétés Contemporaines*, vol. 29, n° 1, pp. 73-85.

DUBAR Claude (2010), *La crise des identités: L'interprétation d'une mutation*, Paris: PUF.

DULONG Delphine, Frédérique MATONTI (2007), « Comment devenir un(e) professionnel (le) de la politique? L'apprentissage des

rôles au Conseil régional d'Île-de-France», *Sociétés & Représentations*, vol. 24, n° 2, pp. 251-267.

DUNEZAT Xavier (2004), *Chômage et action collective. Lutttes dans la lutte. Mouvements de chômeurs et chômeuses de 1997- 1998 en Bretagne et rapports sociaux de sexe*, Thèse de Doctorat en Sociologie, Université de Versailles-Saint- Quentin-En-Yvelines.

DUPUIS Xavier (1985), « Le travail salarié dans le secteur associatif: la reconnaissance d'une capacité d'emploi », in Michel VERNIÈRES (dir.), *L'emploi du tertiaire*, Paris: Economica, pp. 165-179.

DURIEZ Bruno, Frédéric SAWICKI (2003). « Réseaux de sociabilité et adhésion syndicale. Le cas de la CFDT », *Politix*, vol. 63, n° 3, pp. 17-51.

DURKHEIM Emile (1988), *Les règles de la méthode sociologique*, Paris: Flammarion.

EICHENBERGER Pierre, André MACH (2011), « Organized Capital and Coordinated Market Economy: Swiss Business Associations between Socio-Economic Regulation and Political Influence », in Christine TRAMPUSCH, André MACH (éds), *Switzerland in Europe. Continuity and Change in the Swiss Political Economy*, Londres: Routledge, pp. 61-81.

EHEMANN Marine (2019), *Le métier syndical: des engagements durables sous contraintes. Le cas de la région Vaud du syndicat des services publics (SSP)*, Mémoire de Master en Science politique, Université de Lausanne.

ETHUIN Nathalie, Karel YON (2010), « Entre travail, citoyenneté et militantisme : un panorama des travaux sur les relations polyphoniques entre syndicalisme et formation », *Savoirs*, n° 24, pp. 9-57.

ETHUIN Nathalie, Karel YON (dir.) (2014), *La fabrique du sens syndical. La formation des représentants des salariés en France (1945-2010)*, Bellecombe-en-Bauges: Le Croquant.

EYMERI J-M, (2006), « Conclusion : Pour une sociologie politique comparée des institutions et de l'action publique », in DREYFUS Françoise et Jean-Michel EYMERI (dir.), *Science politique de l'administration. Une approche comparative*, Paris: Economica.

FALCOZ Christophe et BECUWE Audrey (2009), « La gestion

des minorités discréditables : le cas de l'orientation sexuelle», *Travail, Genre et Sociétés*, vol. 21, n° 1, pp. 69-89.

FÉDÉRINI Fabienne (2006), *Écrire ou combattre, des intellectuels prennent les armes (1942-1944)*, Paris: La Découverte.

FILLIEULE Olivier (2001), «Propositions pour une analyse processuelle de l'engagement individuel», *Revue française de science politique*, vol. 51, n° 1, pp. 199-215.

FILLIEULE Olivier (dir.) (2005), *Le désengagement militant*, Paris: Belin.

FILLIEULE Olivier, Erik NEVEU (éds) (2019), *Activists Forever? The Long-Term Impacts of Political Activism in Various Contexts*, Cambridge: Cambridge University Press.

FILLIEULE Olivier, Christophe BROQUA (2000), *Les associations de lutte contre le sida: approches des logiques de l'engagement à AIDES et à Act-Up*, Rapport de recherche, MIRE, Paris, pp. 12-13.

FILLIEULE Olivier, Patricia ROUX (dir.) (2009), *Le sexe du militantisme*, Paris: Presses de Sciences Po.

FILLIEULE Olivier, Philippe BLANCHARD (2007), «Du récit biographique aux parcours de vie. Proposition pour une articulation du singulier à la biographie collective», table ronde «Les méthodes en science politique des deux côtés de l'Atlantique», 9^e congrès de l'Association française de science politique, Toulouse, septembre 2007.

FILLIEULE Olivier, Philippe BLANCHARD (2013), «Fighting Together: Assessing Continuity and Change in Social Movement Organisations through the Study of Constituencies' Heterogeneity», in Niilo KAUPPI (éd.), *A Political Sociology of Transnational Europe*, Colchester: ECPR Press, pp. 79-111.

FILLIEULE Olivier, Vanessa MONNEY (2013), «Quelques questions autour de l'observation et de l'analyse des rapports sociaux de sexe au sein des groupes militants», in Patricia VENDRAMIN (dir.) *L'engagement militant*, Louvain: Presses universitaires de Louvain, pp. 58-88.

FILLIEULE Olivier, Sophie BÉROUD, Camille MASCLÉ et Isabelle SOMMIER Avec le collectif Sombbrero (2018), *Changer le monde, changer sa vie. Enquête sur les militantes et les militants des années 1968 en France*, Arles: Actes Sud.

FLEURY Laure (en cours), *Les incidences biographiques de l'engagement maoïste dans "les années 68". Approche localisée dans deux villes de province et Paris*, Thèse de sociologie politique, Université de Lyon 2.

FLUDER Robert, Beat HOTZ-HART (1998), «Switzerland: Still as Smooth as Cockwork?», in Anthony FERNER, Richard HYMAN (éds), *Changing Industrial Relations in Europe*, Oxford: Blackwell, pp. 262-282.

FLUDER Robert, Heinz RUF, Walter SCHÖNI, Martin WICKI (1991), *Gewerkschaften und Angestelltenverbände in der schweizerischen Privatwirtschaft. Entstehung, Mitgliedschaft, Organisation und Politik seit 1940*, Zurich: Seismo.

FOUCAULT Michel (1975), *Surveiller et punir. Naissance de la prison*, Paris: Gallimard.

FOUCAULT Michel (2001), *L'Herméneutique du sujet*, Cours au Collège de France 1981-1982, Paris: Gallimard.

FRANZWAY Suzanne (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.

FREIDSON Eliot (1986), *Professional Powers: a Study of the Institutionalization of Formal Knowledge*, Chicago: The Chicago University Press.

FUSELIER Bernard (2011), «Le concept d'éthos», *Recherches sociologiques et anthropologiques*, 42/1. En ligne: <http://rsa.revues.org/661> (consulté le 30 juin 2017).

FUSELIER Bernard, Maria DEL RIO CARRAL (2012), *Chercheur-e-s sous haute tension! Vitalité, compétitivité, précarité et (in)compatibilité travail/famille*, Louvain-la-Neuve: Presses universitaires de Louvain.

GALANTER Marc (1983), «The Radiating Effects of Courts», in Keith O. BOYUM, Lynn MATHER (éds), *Empirical Theories About Courts*, New York: Longman, pp. 117-142.

GARRAUD Philippe (1994), «Les contraintes partisans dans le métier d'élu local. Sur quelques interactions observées lors des élections municipales de 1989», *Politix*, vol. 7, n°28, pp. 113-126.

GASQUET Béatrice de (2011), *Genre, rituel et politiques de l'iden-*

tité juive: dispositifs de socialisation dans les synagogues non orthodoxes en France, Thèse de Doctorat en Sociologie, École des hautes études en sciences sociales.

GAXIE Daniel (1978), *Le cens caché. Inégalités culturelles et ségrégation politique*, Paris: Seuil.

GERSHUNY Jonathan (2000), *Changing Times. Work and Leisure in Postindustrial Society*, Oxford, Oxford: Oxford University Press.

GERTH Hans, Charles WRIGHT MILLS (1954), *Character and Social Structure. The Psychology of Social Institutions*, Londres: Routledge & Kegan Paul.

GIRAUD Olivier, Barbara LUCAS (2009), «Le renouveau des régimes de genre en Allemagne et en Suisse: bonjour "néo maternalisme" ?», *Cahiers du Genre*, 1, n° 46, pp. 17-46.

GIRAUD Baptiste, Karel YON, Sophie BÉROUD (2018), *Sociologie politique du syndicalisme*, Paris: Armand Colin.

GOFFMAN Erving (1968), *Asiles, études sur la condition sociale des malades mentaux*, Paris: Minit.

GOFFMAN Alice (2014), *On the Run. Fugitive Life in an American City*, Chicago: University of Chicago Press.

GÓMEZ CARME Alemany, Carmen MOZO GONZÁLEZ (2005), «Offenses, défenses et silences. Les conduites des femmes devant le harcèlement sexuel sur le lieu de travail», *Cahiers du Genre*, vol. 39, n° 2, pp. 173-192.

GREENHALGH DE CERQUEIRA LIMA Paulo-Cesar (2013), «Les impacts de la flexibilité du travail sur l'interaction travail-famille/vie personnelle», *SociologieS*, Dossier: Temps professionnels, temps prescrits, temporalités sociales. En ligne: <http://journals.openedition.org/sociologies/4461> (consulté le 28 août 2018).

GUÉX Sébastien (2003) «La politique des caisses vides. État, finances publiques et mondialisation», *Actes de la recherche en sciences sociales*, 146-147, n° 1, 2003, pp. 51-62.

GUÉX Sébastien, Albert SCHNNEYDER BURGHARTZ (2001), «La Suisse: pays du consensus? Introduction», *Traverse*, pp. 7-16.

GUILBAUD Nathalie (2003), «Le rôle de l'État dans la formation économique, sociale et syndicale», *Éducation permanente*, n° 154, pp. 123-127.

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

GUILLAUME Cécile (2018), *Syndiquées. Défendre les intérêts des femmes au travail*, Paris: Presses de Sciences Po.

GUILLAUME Cécile et Sophie POCHIC (2009), « La professionnalisation de l'activité syndicale: talon d'Achille de la politique de syndicalisation à la CFDT? », *Politix*, vol. 85, n° 1, pp. 3156.

GUIONNET Christine (2012), « Introduction: Pourquoi réfléchir aux coûts de la masculinité », in Delphine DULONG, Christine GUIONNET, Erik NEVEU (dir.), *Boys Don't Cry! Les coûts de la domination masculine*, Rennes: Presses universitaires de Rennes, pp. 7-38.

GÜL Leila (2004), « L'égalité a de la peine à faire son chemin »: Les femmes et l'égalité dans le syndicat FTMH », in Syndicat FTMH (éd.), *Voies multiples, but unique: Regard sur le syndicat FTMH 1970-2000*, Lausanne: Payot, pp. 95-106.

HABERSAT-ORY (1988), « Moments cruciaux dans l'histoire des grèves », in Erich GRUNER, *Arbeiterschaft und Wirtschaft in der Schweiz 1880-1914*, Zurich: Chronos, pp. 1035-1130.

HAICAULT Monique (1984), « La gestion ordinaire de la vie en deux », *Sociologie du travail*, vol. 26, n° 3, pp. 268-277.

HASTINGS Michel (2001), « Partis politiques et administration du sens », in Dominique Andolfatto, Fabienne Greffet (dir.), *Partis politiques, quelles perspectives?*, Paris: L'Harmattan.

HÉLY Matthieu (2008), « À travail égal, salaire inégal: ce que travailler dans le secteur associatif veut dire », *Sociétés contemporaines*, vol. 69, n° 1, pp. 125-147.

HÉLY Matthieu (2009), *Les métamorphoses du milieu associatif*, Paris: PUF.

HENRY Natacha (2003), *Les mecs lourds ou le paternalisme lubrique*, Paris: Robert Laffont.

HERMAN Elisa (2012), *Féminisme, travail social et politique publique. Lutter contre les violences conjugales*, Thèse de sociologie, EHESS.

HIRTER Hans (1988), « Die Streiks in der Schweiz in den Jahren

- 1880-1914: Quantitative Streikanalyse», in Erich GRUNER (éd.), *Arbeiterschaft und Wirtschaft in der Schweiz 1880-1914*, vol. 2/2, Zurich: Chronos, pp. 837-1008.
- HOCHSCHILD Arlie (2016), *Strangers in their Own Land: Anger and Mourning on the American Right*, New York: The New Press.
- HOGGART Richard (1970), *La culture du pauvre*, Paris: Minuit.
- HOLENWEG Anne (2012), « De l'éducation ouvrière à la formation syndicale », *Pages de gauche*, N°115, Lausanne, pp. 4-5.
- HOPKINS Mary Carol (1993), « Is Anonymity Possible? Writing about Refugees in the United States », in Caroline BRETTELL (dir.), *When they Read What We Write: the Politics of Ethnography*, Westport: Bergin & Garvey, pp. 121-129.
- HORAT Simone (2008), « Action syndicale et féminisme : les SUD à l'épreuve du genre », Mémoire de DEA en sociologie politique, Université Paris I Sorbonne.
- HUGHES Everett (1958), *Men and their work*, Glencoe: Free Press.
- HUGHES Everett (1996), *Le regard sociologique. Essais choisis*, Paris: EHESS.
- ISRAËL Liora (2009), *L'arme du droit*, Paris: Presses de Sciences Po.
- JACQUEMART Alban (2011), *Les hommes dans les mouvements féministes français (1870-2010). Sociologie d'un engagement improbable*, thèse de Doctorat en sociologie, Paris: EHESS.
- JÄGGI Simon (2007), *Vorhut ohne Rückhalt. Integrationsprozess der RML/SAP (1969-1987)*, Mémoire de licence, Université de Berne.
- JALAUDIN Christophe, Gilles MOREAU (2002), « Transmettre le métier : les complexités de la relation maître/ apprenti », in Françoise PIOTTET (dir.), *La Révolution des métiers*, Paris: PUF.
- JEANNERET Pierre (2002), *Popistes! Histoire du Parti ouvrier et populaire vaudois : 1943-2001*, Lausanne: Éditions d'en bas.
- JOST Hans-Ulrich (2001), « Critique historique du consensus helvétique », *Traverse*, pp. 57-79.
- JULLIARD Jacques (1971), *Fernand Pelloutier et les origines du syndicalisme d'action directe*, Paris: Seuil.

KELLERHALS Jean, Eric WIMER (2012), *Familles en Suisse: les nouveaux liens*, Lausanne: Presses polytechniques et universitaires romandes.

KERGOAT Danièle (2000), « Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe », in Helena HIRATA, Françoise LABORIE, Hélène LE DOARÉ, Danièle SENOTIER (dir.), *Dictionnaire critique du féminisme*, Paris: PUF, pp. 35-44.

KIRTON Gill (2006,) *The Making of Women Trade Unionists*, Ashgate: Aldershot.

KIRTON Gill, Geraldine HEALY (1999), « Transforming Union Women: the Role of Women Trade Union Officials in Union Renewal », *Industrial Relations Journal*, vol. 30, n° 1, pp. 31-45.

KLAVITER (2008), *The Biopolitics of Breast Cancer. Changing Cultures of Disease and Activism*, Minneapolis: University of Minnesota Press.

KOHLI Martin (1986), « The World We Forgot: a Historical Review of the Life Course », in V.W. Marshall (éd.), *Later Life. The Social Psychology of Aging*, Londres: Sage, pp. 271-303.

LADA Emmanuelle (2005), « Sélection à l'embauche et rapports sociaux de sexe », *Formation Emploi*, 91, pp. 45-60.

LAGROYE Jacques (2006), *La vérité dans l'Église catholique. Contestations et restauration d'un régime d'autorité*, Paris: Belin.

LAGROYE Jacques, Johanna SIMÉANT (2003), « Gouvernement des humains et légitimation des institutions », in Pierre FAVRE, Jack HAYWARD, Yves SCHEMEIL (dir.), *Être gouverné, Études en l'honneur de Jean Leca*, Paris: Presses de Sciences Po, pp. 53-71.

LAGROYE Jacques et Michel OFFERLÉ (dir.) (2011), *Sociologie de l'institution*, Paris: Belin.

LAHIRE Bernard (2001), « Héritages sexués: incorporation des habitudes et des croyances », in *La dialectique des rapports hommes-femmes*, Paris: PUF, pp. 9-25.

LAHIRE Bernard (2002), *Portraits sociologiques: dispositions et variations individuelles*, Paris: Nathan.

LAHIRE Bernard (2016), *Tableaux de famille. Heurs et malheurs scolaires en milieux populaires*, Paris: Points.

LAHIRE Bernard (1998), «Everett C. Hughes. Le Regard sociologique. Essais sociologiques», *Annales. Histoire, Sciences Sociales*, vol. 53, n° 2, pp. 425-429.

LANGLOIS Charles-Victor, Charles SEIGNOBOS (1898), *Introduction aux études historiques*, Paris: Hachette.

LATOURET Bruno (2002), «Si l'on parlait un peu politique?», *Politix*, vol. 58, n° 2, pp. 143-165.

LE LIDECKI Patrick (2012), «Travail politique», in BEVORD Antoine, Annette JOBERT, Michel LALLEMENT et Arnaud MIAS, *Dictionnaire du travail*, Paris: PUF.

LE QUENTREC Yannick (2009), «Les militantes politiques et syndicales à l'épreuve du temps domestique», *Informations sociales*, vol. 153, n° 3, pp. 112-119.

LECHAUX Bleuwen, Isabelle SOMMIER (2018), «Quand le "je" s'oppose au "nous" (et vice versa)», in Olivier FILLIEULE, Sophie BÉROUD, Camille MASCLÉ et Isabelle SOMMIER avec le collectif Sombrero, *Changer le monde, changer sa vie. Enquête sur les militantes et les militants des années 1968 en France*, Arles: Actes Sud, pp. 513-543.

LECLERCQ Catherine, Julie PAGIS (2011). «Les incidences biographiques de l'engagement. Socialisations militantes et mobilité sociale. Introduction», *Sociétés contemporaines*, vol. 84, n° 4, pp. 5-23.

LEDWITH Susan, Fiona COLGAN (2002), «Tackling Gender, Diversity and Trade Union Democracy: a Worldwide Project?» in Fiona COLGAN, Susan LEDWITH (éds), *Gender, Diversity and Trade Unions*, Londres: Routledge, pp. 113-131.

LEDWITH Susan, Fiona COLGAN, Paul JOYCE et Mike HAYES (1990), «The Making of Women Trade Union Leaders», *Industrial Relations Journal*, vol. 21, n° 2, pp. 112-125.

LEFEBVRE Rémi, Frédéric SAWICKI (2006), *La société des socialistes. Le PS aujourd'hui*, Paris: Le Croquant.

LEGROS Diego, Mathieu NARCY (2004), «Différentiel de salaire entre secteur sans but lucratif et secteur privé en France», in Dorota GIRARD (dir.), *Solidarités collectives. Famille et solidarités*, Paris: L'Harmattan, pp. 215-230.

- LESNARD Laurent, Thierry de SAINT POL (2006), « Introduction aux méthodes d'appariement optimal (Optimal Matching Analysis) », *Bulletin de méthodologie sociologique*, n° 90, pp. 5-25.
- LEVY René (2001), « Regard sociologique sur les parcours de vie », *Cahiers de la Section des Sciences de l'Éducation*, n° 95, pp. 1-20.
- LEVY René et al. (2005), *Towards an Interdisciplinary Perspective on the Life Course Research*, Paris : Elsevier.
- LINHARDT Robert (1978), *L'établi*, Paris : Minuit.
- LINHART Danielle (2009), *Travailler sans les autres?*, Paris : Seuil, 2009.
- LLOREN Anouk (2015), *Pour qui luttent les femmes? De la représentation des intérêts des femmes au Parlement suisse*, Zurich : Seismo.
- LOIRAND Gildas (2003), « Les paradoxes de la professionnalisation des associations sportives », in Lionel PROUTEAU (dir.), *Les associations entre bénévolat et logique d'entreprise*, Rennes : Presses universitaires de Rennes, pp. 185-203.
- LOIRAND Gildas (2005), « De la permanence des relations "d'homme à homme" dans le travail d'encadrement sportif », *Cahiers lillois d'économie et de sociologie*, n° 46, pp. 147-170.
- LOISEAU Dominique (1996), *Femmes et militantismes*, Paris : L'Harmattan.
- MACH André (2006), *La Suisse entre internationalisation et changements politiques internes : législation sur les cartels et relations industrielles dans les années 1990*, Zurich : Rüegger Verlag.
- MACH André (2015), *Groupes d'intérêt et pouvoir politique*, Lausanne : Presses polytechniques et universitaires romandes.
- MACH André, Frédéric WIDMER (2004), in Syndicat FTMH, *Voies multiples, but unique: Regard sur le syndicat FTMH 1970-2000*, Lausanne : Payot, pp. 95-106.
- MACH André, Daniel OESCH (2003), « Collective Bargaining between Decentralization and Stability: a Sectoral Model Explaining the Swiss Experience during the 1990s », *Industrielle Beziehungen*, pp. 160-182.
- MACINDOE Heather, Andrew ABBOTT (2016), « Analyse de séquences et techniques d'appariement optimal pour les sciences

sociales», in Didier DEMAZIERE et Morgan JOUVENET, *Andrew Abbott et l'héritage de l'école de Chicago*. Volume 1-2, Paris: EHESS.

MAHAIM Annik, Ursula GAILLARD-CHRISTEN (1980), «Femmes et syndicats», in *Un siècle d'Union syndicale suisse 1880-1980*, Fribourg: Office du livre, pp. 127-139.

MANGOLD Patrick (2009), «Possibilités d'intervention en justice des syndicats», in Rémy WYLER (dir.), *Panorama en droit du travail*, Berne: Stämpfli, pp. 823-837.

MANNHEIM Karl (1950), *Le problème des générations*, Paris, Nathan.

MARTI Laurence (2008), «Retour sur une grève exemplaire. La grève de Bulova Watch Co., Neuchâtel, 1976», in Magdalena ROSENDE, Nathalie BENELLI, *Laboratoires du travail*, Lausanne: Antipodes, pp. 39-52.

MARTI Laurence (2013), «Entre exclusions et hésitations. Femmes et syndicalisme dans l'horlogerie au 19^e siècle (1830-1912)», *Cahiers d'histoire du mouvement ouvrier*, n°29, Éditions d'en bas, pp. 11-26.

MARUANI Margaret (1979), *Les syndicats à l'épreuve du féminisme*, Paris: Syros.

MASCLET Camille (2017), *Sociologie des féministes des années 1970. Analyse localisée, incidences biographiques et transmission familiale d'un engagement pour la cause des femmes*, Thèse de sociologie politique, Université Paris 8 et Université de Lausanne.

MASCLET Camille, Lydie PORÉE, Lucie BARGEL (2018), «“Le privé est politique.” Des sexualités, conjugalités et maternités féministes?», in Olivier FILLIEULE, Sophie BÉROUD, Camille MASCLET et Isabelle SOMMIER avec le collectif Sombrero, *Changer le monde, changer sa vie. Enquête sur les militantes et les militants des années 1968 en France*, Arles: Actes Sud, pp. 879-908.

MATHIEU Nicole-Claude (1991), *L'anatomie politique. Catégorisations et idéologies du sexe*, Paris: Côté-femmes.

McADAM Doug (1988), *Freedom Summer*, Oxford: Oxford University Press.

McCANN Michael W. (1992), «Reform Litigation on Trial», in *Symposium: the Supreme Court and Social Change, Law & Social Inquiry*, vol. 17, n° 4, pp. 715-743.

McPHERSON J. Miller, Pamela A. POPIELARZ et Sonja DROBNIC (1992), « Social Networks and Organizational Dynamics », *American Sociological Review*, vol. 57, n° 2, pp. 153-170.

MEAD George Herbert (2006), *L'esprit, le soi et la société*, Paris: PUF.

MÉDA Dominique (1998), *Le travail, une valeur en voie de disparition*, Paris: Flammarion.

MENGER Pierre-Michel (1997), *La profession de comédien. Formations, activité et carrière dans la démultiplication de soi*, ministère de la Culture et de la Communication, DAG, Paris: DEPS.

MIEVILLE Daniel (2013), *6 décembre 1992, le non de la Suisse à l'Europe*, Lausanne: Presses polytechniques et universitaires romandes.

MISCHI Julian (2010), *Servir la classe ouvrière. Sociabilités militantes au PCF*, Rennes: Presses universitaires de Rennes.

MOLINIER Pascale (2006), *L'Énigme de la femme active: égoïsme, sexe et compassion*, Paris: Payot & Rivage.

MONNEY Vanessa (2010), *Un syndicat féminisé, mais pas féministe. Enquête au sein d'une section régionale du Syndicat des Services Publics en Suisse*, Mémoire de Master en Science politique, Université de Lausanne.

MONNEY Vanessa (en cours), *Les syndicats et l'égalité. Analyse organisationnelle, division sexuelle du travail militant et sélection genrée des personnes dans l'espace bâlois*, Thèse de sociologie politique, Université de Lausanne.

MONNEY Vanessa, Olivier FILLIEULE, Martina AVANZA (2013), « Les souffrances de la femme quota », *Travail, genre et sociétés*, n° 30, pp. 91-109.

MÖRI Jean (1962), « Le jubilé de la Centrale suisse d'éducation ouvrière: avertissement », *Revue syndicale suisse: organe de l'Union syndicale suisse*, 54, pp. 361-363.

MOULEVRIER Pascale, Jean-Noël RETIERE, Charles SUAUD (2005), *La volonté de juger: les juges non professionnels du Tribunal des baux ruraux, du Tribunal pour enfants et de la Commission d'indemnisation des victimes d'infractions*, Paris: Mission de recherche Droit et Justice.

MUEL-DREYFUS Francine (1983), *Le métier d'éducateur. Les instituteurs de 1900, les éducateurs spécialisés de 1968*, Paris: Minuit.

MUNRO Anne (1999), *Women, Work and Trade Unions*, Londres: Mansell.

MUXEL Anne (2001), *L'expérience politique des jeunes*, Paris: Presses de science Po.

NAKANO Glenn, Evelyn (2009), *Shades of Difference: Why Skin Color Matters*, Stanford: Stanford University Press.

NATCHKOVA Nora (2011), *Travail, luttes et inégalité: les femmes au cœur des négociations de l'Organisation internationale du travail et de l'horlogerie suisse (1912-1931)*, Thèse de Doctorat, Université de Fribourg.

NDIAYE Abou (2004), «Bénévolat et professionnalisation des agents d'animation culturelle», in Dan FERRAND-BECHMANN (dir.), *Des Bénévoles et leurs associations, Autre réalité, autre sociologie*, Paris: L'Harmattan.

NESPOR Jan (2000), «Anonymity and place in qualitative inquiry», *Qualitative Inquiry*, vol. 6, n° 4, pp. 546-569.

OESCH Daniel (2008), «Les syndicats en Suisse de 1990 à 2006: stratégies, fusions et évolution de leurs effectifs», *USS-Dossier 51*, Berne: Union syndicale suisse.

PAGIS Julie (2009), «Repenser la formation de générations politiques sous l'angle du genre. Le cas de Mai-Juin 68», *Clio. Histoire, femmes et sociétés*, n° 29, pp. 97-118.

PAGIS Julie (2010), «La politisation d'engagements religieux. Retour sur une matrice de l'engagement en mai 68», *Revue française de science politique*, vol. 60, n° 1, pp. 61-89.

PAGIS Julie (2014), *Mai 68, un pavé dans leur histoire: Événements et socialisation politique*, Paris: Presses de Sciences Po.

PAILHÉ Ariane, Anne SOLAZ (2007), «Inflexions des trajectoires professionnelles des hommes et des femmes après la naissance d'enfants», *Recherche et Prévision*, n° 90, pp. 5-27.

PASSERON Jean-Claude (1990), «Biographies, flux, itinéraires, trajectoires», *Revue française de sociologie*, vol. 31, n° 1, pp. 3-22.

PASSERON Jean-Claude (1991), «Le scénario et le corpus. Biogra-

phies, flux, itinéraires, trajectoires», in Jean-Claude PASSERON, *Le raisonnement sociologique. L'espace non-poppérien du raisonnement naturel*, Paris: Nathan, pp. 185- 206.

PASSY Florence, Marco GIUGNI (1997), *Histoires de contestation. Les nouveaux mouvements sociaux et leur institutionnalisation en Suisse, 1975-1995*, Paris: L'Harmattan.

PÉLISSÉ Jérôme (2011), «Présentation», *Droit et société*, vol. 77, n° 77, pp. 5-17.

PELLETIER Denis (2005), *La crise catholique: religion, société, politique en France; (1965 - 1978)*, Paris: Payot.

PENEFF Jean (1994), «Les grandes tendances de l'usage des biographies dans la sociologie française», *Politix*, vol. 7, n° 27, pp. 25-31.

PEREIRA Nuno (2009), «L'impact des événements français sur le mouvement de 68 en Suisse», *Matériaux pour l'histoire de notre temps*, 94, pp. 60-65.

PEREIRA Nuno (2015), compte-rendu de Frédéric Deshusses, *Grèves et contestations ouvrières en Suisse, 1969-1979*, Lausanne / Genève: Éditions d'en bas / Archives contestataires, 2014, *Le Mouvement Social*.

PEREIRA Nuno, Renate SCHÄR (2012), «Soixante-huitards helvétiques. Étude prosopographique», *Le Mouvement Social*, vol. 239, n° 2, pp. 9-23.

PESCHANSKI Denis (1992), «Les enjeux du témoignage. Effets pervers», in Danièle VOLDMAN (dir.), *La bouche de la Vérité? La recherche historique et les sources orales*, Paris: CNRS / Les Cahiers de l'IHTP n°21.

PIOTET Georges (1988), *Restructuration industrielle et corporatisme: le cas de l'horlogerie en Suisse 1974-1987*, thèse en science politique, Université de Lausanne.

PIVEN Frances Fox, Richard A. CLOWARD (1977), *Poor People's Movements: Why They Succeed, How They Fail*, New York: Vintage Books.

POCHIC Sophie, Cécile GUILLAUME (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*, vol. 29, n° 1, pp. 76-92.

PRONOVOST Gilles (2013), «La mesure du temps de travail», *SociologieS*, Dossiers: Temps professionnels, temps prescrits, temporalités sociales. En ligne: <http://sociologies.revues.org/4435> (consulté le 16 mai 2015).

PUDAL Bernard (2003), «La vocation communiste et ses récits», in Jacques LAGROYE (dir.), *La politisation*, Paris: Belin, pp. 147-161.

RAISON DU CLEUZIYOU Yann (2008), *De la contemplation à la contestation, sociohistoire de la politisation des dominicains de la Province de France (1950-1980) Contribution à la sociologie de la subversion d'une institution religieuse*, Thèse, Université Paris I Panthéon-Sorbonne.

RAYNER Hervé, Fabien THÉTAZ, Bernard VOUTAT (2016), «L'indignation est-elle un ressort de la scandalisation? Le "scandale des fiches" en Suisse», *Éthique publique*, vol. 18, n° 2.

REBMANN Frédéric (2011), «Le réseau des commissions extra-parlementaires (1910-2000): essor et déclin d'une expression institutionnelle du néo-corporatisme helvétique», *Redes – Revista hispana para el análisis de redes sociales*, vol. 21/10, pp. 498-526.

RENISIO Yann, Rémi SINTHON (2014), «L'analyse des correspondances multiples au service de l'enquête de terrain. Pour en finir avec le dualisme "quantitatif"/"qualitatif"», *Genèses*, vol. 97, n° 4, pp. 109-125.

RIVOAL Haude (2015), «Aux "mâles-heureux": expression et traitement du mal-être au travail dans un secteur masculin», in Régine BERCOT (dir.), *Le genre du mal-être au travail*, Toulouse: Octorès.

RIZET Stéphanie (2013), «Bénévoles et volontaires», *Le Monde Diplomatique*, n° 710 (mai).

ROBETTE Nicolas (2011), «Explorer et décrire les parcours de vie: les typologies de trajectoires», *CEPED*, p. 86.

ROBETTE Nicolas (2016), «Du prosélytisme à la sécularisation. Le processus de diffusion de l'"optimal matching analysis"», in Didier DEMAZIERE, Morgan JOUVENET (dir.), *Andrew Abbott et l'héritage de l'école de Chicago*, vol. 2, Paris: EHESS, pp. 173-194.

ROBINSON John, Geoffrey GODBEY (1999), *Time for Life: The Surprising Ways Americans Use Their Time*, University Park: Pennsylvania State University Press.

- ROBINSON Jonathan *et al.* (2011), «The Overestimated Workweek Revisited», *Monthly Labor Review*, juin, pp. 43-53.
- ROTHMAYR ALLISON Christine (2001), «Towards the Judicialization of Swiss Politics?», *West European Politics*, vol. 24, n° 2, pp. 77-94.
- ROUSSEAU Sabine (2009), «Lectures militantes de la Bible dans les années 1970», *Siècles*, n° 29, pp. 123-134.
- ROUX Patricia *et al.* (1999), *Couple et égalité: un ménage impossible*, Lausanne: Réalités sociales.
- ROUX Patricia *et al.* (2005), «Le militantisme n'échappe pas au patriarcat», *Nouvelles Questions Féministes*, vol. 24/3, pp. 4-17.
- ROY Donald (2006), «Le sexe à l'usine: relations hétérosexuelles informelles entre les chefs d'équipe et leurs groupes de travail», in *Un sociologue à l'usine: textes essentiels pour la sociologie du travail*, Paris: La Découverte, pp. 189-220.
- SADOUL Nicolas (2005), *Entre conformité et hétérodoxie: la figure des cadres associatifs comme expression originale de l'encadrement salarié*, Mémoire de DEA, LEST, Aix en Provence.
- SAINSAULIEU Ivan, Muriel SURDEZ (dir.) (2012), *Sens politiques du travail*, Paris: Armand Colin.
- SALERNO Mário Sergio (1991), *Flexibilidade, Organização e Trabalho Operatório: elementos para análise da produção na indústria*, Thèse de doctorat, São Paulo: USP.
- SAPIN Marlène, Dario SPINI, Eric WIDMER (2007), *Les parcours de vie: de l'adolescence au grand âge*, Lausanne: Presses polytechniques et universitaires romandes.
- SAPIRO Gisèle (2007), «La vocation artistique entre don et don de soi», *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 168.
- SCHAUFELBUEHL Janick Marina (2009), *1968-1978. Ein bewegtes Jahrzehnt in der Schweiz / Une décennie mouvementée en Suisse*, Zurich: Chronos.
- SCHLANGER Judith (1997), *La vocation*, Paris: Seuil.
- SCHWARTZ Olivier (1998), *La notion de «classes populaires»*, Habilitation à diriger des recherches en sociologie, Université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines.

SHAUKAT SAFFIA Elisa (2013), «La militance des femmes, travailleuses, étrangères. Entretien avec Rosanna Ambrosi, activiste au sein des Colonie Libere de Zurich», *Cahiers d'histoire du mouvement ouvrier*, n° 29, pp. 57-76.

SIMONET Maud (2006), «Le monde associatif: entre travail et engagement», in Norbert Alter, *Sociologie du monde du travail*, Paris: PUF, pp. 191-207.

SIMONET Maud (2010), *Le travail bénévole. Engagement citoyen ou travail gratuit?*, Paris: La Dispute.

SIMONET-CUSSET Maud (2004), «Penser le bénévolat comme travail pour repenser la sociologie du travail dans le cadre d'un numéro spécial consacré à l'activité et action et dans le travail», *Revue de l'IRES*, n° 44, 1, pp. 141-155.

SINEAU Mariette (2001), *Profession femme politique. Sexe et pouvoir sous la Cinquième République*, Paris: Presses de Sciences Po.

SINGLY François de (2000), *Libres ensemble*, Paris: Éditions Nathan.

SKENDEROVIC Damir, Christina SPÄTI (2012), *Les années 68. Une rupture politique et culturelle*, Lausanne: Antipodes.

SPIRE Alexis (2005), *Étrangers à la carte. L'administration de l'immigration en France (1945-1975)*, Paris: Grasset.

STRAUSS Anselm (1992) (1959), *Miroirs et masques*, Paris: L'Harmattan.

STRAUSS Anselm (1992), *La trame de la négociation. Sociologie qualitative et interactionniste*, Paris: L'Harmattan.

STUDER Brigitte (1995), «Genre et classe dans le mouvement ouvrier, l'arrangement social autour de la législation protectrice du travail au tournant du siècle», in Jean BATOU *et al.* (dir.), *Pour une histoire des gens sans Histoire, Ouvriers, exclues et rebelles en Suisse 19^e-20^e siècles*, Lausanne: Éditions d'en bas, pp. 121-36.

SUAUD Charles (1978), *La Vocation conversion et reconversion des prêtres ruraux*, Paris: Minuit.

SURDEZ Muriel, Michaël VOEGTLI, Bernard VOUTAT (2010), *Identifier, s'identifier. À propos des identités politiques*, Lausanne: Antipodes.

TABIN Jean-Pierre, Carola TOGNI (2013), *L'assurance chômage en Suisse. Une sociohistoire (1924-1982)*, Lausanne: Antipodes.

THÉTAZ Fabien (en cours), *Le scandale des fiches: sociologie d'un scandale politique*, Thèse en science politique, Université de Lausanne.

TRACHMAN Mathieu (2013), *Le Travail pornographique. Enquête sur la production de fantasmes*, Paris: La Découverte.

TRAMPUSCH Christine (2008), «Collective Agreements on Pensions as a Source of Solidarity», *Journal of Comparative Social Welfare*, 25/2, pp. 99-107.

TRAT Josette (2006), «La responsable féministe, la “mauvaise tête” dans les organisations mixtes. Note de recherche», *Cahiers du genre*, vol. 1/3, pp. 143-158.

TRAT Josette, Marie-Hélène ZYLBERBERG-HOCQUARD (2000), «La participation des femmes aux instances de décision des syndicats à différents niveaux», *Rapport pour le service des droits des femmes et de l'égalité*, Paris.

TREMBLAY Diane-Gabrielle (2012), *Conciliation emploi-famille et temps sociaux*, Québec: Presses de l'Université du Québec.

TREMBLAY Diane-Gabrielle (2013a), *Temporalités sociales, temps prescrits, temps institutionnalisés*, Montréal: Presses de l'Université du Québec.

TREMBLAY Diane-Gabrielle (2013b), «Temps professionnels, temps prescrits, temporalités sociales», *SociologieS*, Dossiers: Temps professionnels, temps prescrits, temporalités sociales. En ligne: <http://sociologies.revues.org/4461> (consulté le 30 juin 2017).

UBBIALI Georges (2002), «Aperçu historiographique du statut du dirigeant dans le mouvement syndical français au tournant du siècle», in Yves DÉLOYE, Bernard VOUTAT (dir.), *Faire de la science politique*, Paris: Belin, pp. 123-136.

VALARINO Isabel (2014), *Émergence du congé parental et du congé paternité en Suisse. Quelles implications pour les représentations et pratiques genrées de la parentalité?*, Thèse de doctorat, Université de Lausanne.

VALSANGIACOMO Nelly, Carole VILLIGER (2013), «Introduction. La classe au feu, les femmes au milieu», *Cahier d'histoire du mouvement ouvrier*, Lausanne: Éditions d'en bas, n° 29, pp. 5-10.

VENDRAMIN Patricia, Gérard VALENDUC (1999), «New Work Forms and Challenges for Public Policies», in *Making Telework Work for All*, Proceedings of the 6th European Assembly on «Telework and New Ways of Working», Aarhus: European Commission, July 2000, pp. 31-39.

VIDICH Arthur, Joseph BENSMAN (1954), «The Validity of Field Data», *Human Organization*, vol. 13, n°1, pp. 20-27.

VIGNA Xavier, Michelle ZANCARINI-FOURNEL (2009), «Les rencontres improbables dans “les années 68”», *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, vol. 101, n° 1, pp. 163-177.

VOEGTLI Michaël (2004), «Du Jeu dans le Je: rupture biographiques et travail de mise en cohérence», *Lien social et Politiques*, n° 51, pp. 145-158.

WELLER Jean Marc (2002) «Stress relationnel et distance au public De la relation de service à la relation d'aide», *Sociologie du travail*, 44, pp. 75-97.

WHITTIER Nancy (1997), «Political Generations, Micro-Cohorts, and the Transformation of Social Movements», *American Sociological Review*, vol. 62, n° 5, pp. 760-778.

WHYTE William Foote (1955), *Street Corner Society: The Social Structure of an Italian Slum*, Chicago: Chicago University Press.

WIGGINS Richard D., ERZBERGER Christian, HYDE Martin, HIGGS Paul, BLANE David, (2007), «Optimal Matching Analysis Using Ideal Types to Describe the Lifecourse: an Illustration of How Histories of Work, Partnerships and Housing Relate to Quality of Life in Early Old Age», *International Journal of Social Research Methodology*, 10/4, pp. 259-278.

WIDMER Eric (2007), «Stratégies syndicales et renouvellement des élites: le syndicat FTMH face à la crise des années 1990», *Swiss Political Science Review*, 13/3, pp. 395-431.

WIDMER Eric, Gilbert RITSCHARD et Nicolas S. MÜLLER (2009), «Trajectoires professionnelles et familiales en Suisse. Quelle pluralisation?», in Michel ORIS (dir.), *Transitions dans les parcours de vie et construction des inégalités*, Lausanne: Presses polytechniques et universitaires romandes, pp. 253-272.

WILLEMEZ Laurent (2006), *Le droit du travail en danger. Une*

ressource collective pour des combats individuels, Paris: Le Croquant.

WILLEMEZ Laurent (2003), « Quand les syndicats se saisissent du droit: invention et redéfinition d'un rôle », *Sociétés contemporaines*, n° 32, pp. 17-38.

WRIGHT MILLS Charles (1940), « Situated Actions and Vocabularies of Motives », *American Sociological Review*, vol. 5, n° 6, pp. 904-913.

YON Karel (2009), « Quand le syndicalisme s'éprouve hors du lieu de travail. La production du sens confédéral à Force ouvrière », *Politix*, vol. 85, n° 1, pp. 57-79.

ZARCA Bernard (1999), « Le sens social des enfants », *Sociétés contemporaines*, vol. 36, n° 4, pp. 67-101.

ZARCA Bernard (2009), « L'ethos professionnel des mathématiciens », *Revue française de sociologie*, vol. 50, n° 2, pp. 351-384.

WELLER Jean-Marc (2002), « Stress relationnel et distance au public. De la relation de service à la relation d'aide », *Sociologie du travail*, vol. 44, n° 1, pp. 75-97.

TABLE DES SIGLES

ACG	Association des Commis de Genève
ADF	Association pour les droits de la femme
ATD	
Quart Monde	Agir Tous pour la Dignité
CES	Confédération européenne des syndicats
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CL	Comunione e Liberazione
CCT	Convention collective de travail
DFE	Département de l'économie
FCHP	Fédération chrétienne des secteurs publics
FCOM	Syndicat chrétien de l'industrie, de l'artisanat et des services
FCTA	Fédération du commerce, des transports et de l'alimentation
FCTC	Fédération chrétienne des travailleurs de la construction de Suisse
FOBB	Fédération suisse des ouvriers du bois et du bâtiment
FTCP	Fédération du personnel du textile, de la chimie et du papier
FTMH	Fédération suisse des travailleurs de la métallurgie et de l'horlogerie
INPS	Istituto Nazionale Previdenza Sociale (caisse de pension italienne)
JEC	Jeunesse étudiante chrétienne suisse
JOC	Jeunesse ouvrière chrétienne
LMR	Ligue marxiste révolutionnaire

OCST	Organizzazione Cristiano-Sociale del cantone Ticino
OFRA	Organisation der Sache der Frau
PAI	Parti des paysans, artisans et indépendants (ancêtre de l'UDC)
PCD	Parti conservateur démocratique
PDC	Parti démocrate chrétien
PLR	Parti libéral radical
PSA	Parti socialiste autonome
PSS	Parti socialiste suisse
PSI	Parti socialiste italien
PSO	Parti socialiste ouvrier (autre nom de la LMR)
POCH	Organisations progressistes de Suisse
SAG	Syndicat suisse des arts graphiques
SAP	Sozialistische Arbeiterpartei
SCIV	Syndicats chrétiens du Valais
SIB	Syndicat industrie et bâtiment
SSM	Syndicat suisse des mass medias
TS	Travail.Suisse
UDC	Union démocratique du centre
UIL	Unione italiana del lavoro (Union italienne du travail)
UNIGE	Université de Genève
UNIL	Université de Lausanne
USJ	Union suisse des Journalistes
USS	Union syndicale suisse
USSA	Union des syndicats autonomes

TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS	6
INTRODUCTION	9
Un dispositif d'enquête mixte.	12
L'espace syndical suisse et la sélection des cas	17
Féminisation et politiques d'égalité.	29
Structure de l'ouvrage.	34
1. PROPRIÉTÉS SOCIALES, SOCIALISATIONS ET RAPPORTS AU POLITIQUE DES SYNDICALISTES	37
Portrait de groupe	40
Sexe, âge et état civil des enquêté·e·s	40
Origines et trajectoires sociales.	42
Niveaux de diplôme et formation	45
L'espace social des secrétaires syndicaux·ales	48
Socialisations à l'engagement	52
Empreintes familiales	53
Imprégnations religieuses	62
Vecteurs et formes de politisation.	70
Dimensions du politique	84
Intérêt pour la politique et pratiques politiques	84
Diversité des profils idéologiques	86
2. DEVENIR SECRÉTAIRE SYNDICAL·E	91
Les motifs de l'engagement	93
Des motivations aux raisons d'agir.	93
Typologie des motifs initiaux	95
Sélection des personnes et assignations de rôles	110
Recruter des secrétaires syndicaux·ales	111
Rôles et assignations sexuées	121

3. LE TRAVAIL SYNDICAL	137
La nature du travail syndical	140
Le travail quotidien des secrétaires syndicaux-ales	140
Le conseil individualisé aux membres	152
Recruter des membres, construire l'organisation	161
L'apprentissage du métier	171
La formation syndicale institutionnalisée	173
Apprentissage diffus et formation « sur le tas »	179
4. LE TRAVAIL COMME ESPACE DISPUTÉ	
DE LA RÉALISATION DE SOI	187
Le travail de la vocation	187
Syndicalistes corps et âmes?	189
Les temps professionnels, entre temps imposé et temps choisi . .	196
Arbitrage entre sphères de vie et rapports sociaux de sexe . .	202
Anatomie de la sphère familiale	204
La délégation du travail domestique et ses limites	214
Économie des coûts et des rétributions	217
Le salaire, prix du travail	219
Variété des investissements et épuisement des gratifications . .	222
5. LA DIVISION SEXUÉE DU TRAVAIL	227
Le travail administratif: dévalorisé et invisible	228
Organisation du travail administratif	229
Le travail des coulisses	233
Plafond de verre et désintérêt pour les « questions femmes » . .	236
La monopolisation des postes de pouvoir	236
Du désintérêt du travail lié aux « questions femmes »	249
Le monde des hommes	256
Des espaces professionnels agonistiques	258
Du sexisme ordinaire	261
6. PARCOURS SYNDICAUX	275
Carrière syndicale et imbrication des sphères de vie	278
Une diversité de carrières syndicales	279
Entre féminisation et contrastes intergénérationnels	293
L'imbrication des sphères de vie: typologie multi-séquentielle . .	296
Portraits de syndicalistes	311
Madeleine Marrey, un parcours de reconversion entre sens du partage et nécessité du donnant-donnant	315

Anna Sciola, un parcours politique et professionnel intriqué	323
Giovanna Rossi, une catholique traditionaliste progressivement sensibilisée à la parité hommes-femmes	331
Angélique Cornut, le métier syndical comme première expérience professionnelle laborieuse	340
Marie Poinot, concilier pression matérielle et idéal de vie	348
SYNEGA ANNEXES	355
BIBLIOGRAPHIE	359
TABLE DES SIGLES	387

Impression
La Vallée – Aoste
Juin 2019

LE MÉTIER ET LA VOCATION DE SYNDICALISTE L'ENQUÊTE SUISSE

Comment fonctionne le monde syndical en Suisse? Qui s'engage dans la carrière syndicale et comment ces personnes vivent-elles leur activité professionnelle, entre vocation militante et exercice d'une profession salariée?

Se situant au croisement de la sociologie du militantisme, des parcours de vie et des professions, ce livre apporte une contribution majeure à la compréhension des ressorts propres aux engagements professionnalisés dans la carrière syndicale, tout en tenant les exigences d'une perspective de genre.

Après avoir dressé le portrait sociologique des syndicalistes de l'USS et de Travail.Suisse, et exploré leurs raisons de s'engager, l'ouvrage étudie les tensions qui caractérisent le travail syndical, *via* une analyse de la tension entre engagement bénévole et travail salarié, de la division sexuée du travail et des facteurs permettant de rendre compte du maintien des femmes dans des positions plutôt dominées, malgré des politiques volontaristes de promotion des carrières féminines. En associant systématiquement données biographiques recueillies auprès d'une centaine de syndicalistes et analyses statistiques de leurs trajectoires, le livre permet de dresser la carte des parcours professionnels, mais aussi militants et familiaux des hommes et des femmes qui sont la chair palpante des syndicats en Suisse.

Olivier Fillieule est professeur de sociologie politique à l'Institut d'études politiques de l'Université de Lausanne. Il est également directeur de recherche au CNRS, rattaché au CESSP (Université Paris 1 Sorbonne).

Vanessa Monney est doctorante à l'Institut d'études politiques de l'Université de Lausanne.

Hervé Rayner est maître d'enseignement et de recherche à l'Institut d'études politiques de l'Université de Lausanne.

Les trois auteur-e-s sont membres du laboratoire CRAPUL.

Philippe Blanchard, Gilles Descloux et Stéphanie Monay ont collaboré à la réalisation de cet ouvrage.

ISBN 978-2-88901-161-2

