

LUTTES OUVRIÈRES ET LUTTES DES OUVRIÈRES A SAO BERNARDO DO CAMPO

Leda Gitahy, John Humphrey, Elizabeth Lobo et Rosa Lucia Moysés

Entre 1970 et 1980, au Brésil, la participation des femmes à la force de travail du secteur industriel a été affectée par un double changement, qualitatif et quantitatif, qui s'est traduit par une augmentation globale du pourcentage des ouvrières et par une modification de leur répartition dans les différentes branches. Auparavant concentrées dans des secteurs traditionnellement féminins comme le textile, le vêtement, la chaussure, les femmes pénètrent dans les autres branches de l'industrie, surtout dans certains segments de l'industrie métallurgique (1).

Au cours de la même période, portées par la reprise des luttes ouvrières et à la suite de la vague des grèves qui s'amorce en 1978, les femmes s'affilient au syndicat en plus grand nombre. C'est à cette date que le taux de syndicalisation fait un grand bond parmi les travailleurs des deux sexes, avec, toutefois, une tendance plus marquée chez les ouvrières, et cela depuis 1976 (2). Le 1er Congrès des ouvrières métallurgistes du syndicat de São Bernardo do Campo et de Diadema (3) se réunit en 1978. Les années suivantes, d'autres congrès rassemblent à São Paulo les ouvrières de la métallurgie, de la chimie, du textile et aboutissent à la formulation de revendications concernant l'oppression des femmes dans les usines, l'inégalité salariale, le manque de crèches (4) ou dénonçant les formes de répression qui affectent les femmes de façon spécifique.

Dans ce contexte, l'émergence des revendications des ouvrières et l'augmentation du taux de syndicalisation des femmes semblent s'expliquer à la fois par la radicalisation des luttes à cette époque — spécialement dans le secteur de la métallurgie — et par l'existence d'un mouvement social de femmes depuis 1975. Il faut, cependant, signaler, que les pratiques revendicatives des ouvrières ne s'inscrivent pas dans un mouvement continu ou en articulation avec l'ensemble mais s'enferment encore dans l'espace des congrès des travailleuses.

Ces éléments semblent indiquer l'amorce d'un changement, au cours des années 70, entre les femmes et le syndicat. Cet article essaie d'analyser, à partir des caractéristiques du travail des femmes dans l'industrie à São Paulo, la relation existant entre les femmes ouvrières et un syndicat particulier de la région, celui des métallurgistes de São Bernardo do Campo, une entreprise qui a connu la radicalisation des luttes et la pratique d'un nouveau syndicalisme se proposant d'intégrer des secteurs jusqu'alors moins mobilisés (5).

I – L'EMPLOI INDUSTRIEL DES FEMMES

Evolution du travail féminin dans l'industrie brésilienne, 1970-1980.

La comparaison des données des recensements démographiques de 1970 et 1980 (6) confirme la croissance de l'emploi des femmes dans l'industrie de transformation au Brésil ; pendant cette période, en effet, le nombre d'hommes est deux fois plus élevé tandis que celui des femmes triple presque.

<i>Industrie de transformation</i>			
1970		1980	
Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
2.633.050	608.811	5.180.545	1.678.053
81,2 %	18,8 %	75,6 %	24,5 %

Il n'est pas sans intérêt de souligner l'importance du travail des femmes dans l'industrie de São Paulo : en 1976, dans le Grand São Paulo, (7) les femmes constituent 25 % de la main d'œuvre des industries de transformation et 29 % des femmes employées dans le secteur industriel se concentrent dans la métallurgie (cf. tableau I). Toutes ces données remettent en cause la thèse de certains auteurs latinoaméricains selon laquelle la croissance économique et la modernisation de l'industrie ont, dans les pays sous-développés, un impact négatif sur la participation des femmes à la force de travail industrielle (8).

Cette entrée de nouveaux groupes de femmes sur le marché du travail et spécifiquement comme salariées du secteur industriel s'explique par l'articulation de 4 facteurs principaux (9) :

- l'obligation de contribuer au budget familial à cause de la baisse des salaires réels à partir de 1964 (10) ;

- la nature et la dynamique de la croissance au Brésil qui entraîna, particulièrement dans certains segments de l'industrie métallurgique, la création, en grand nombre, de nouveaux emplois exigeant habileté,

Tableau 1
Emploi féminin et sa représentation dans l'emploi total
dans certaines régions — 1976

Groupe d'Industries	São Paulo, Métropole			Intérieur de l'Etat de São Paulo			Brésil sauf l'état de São Paulo		
	Emploi	% *	% **	Emploi	% *	% **	Emploi	% *	% **
Industries métallurgiques ***	112.860	15,7	29,9	20.749	9,8	14,9	54.840	11,2	12,4
Industries chimiques - pharmaceutiques - parfums	28.054	27,2	7,4	5.034	16,8	3,7	21.007	20,7	4,7
Industries des plastiques	20.203	33,8	5,3	2.260	30,0	1,6	11.509	28,4	2,6
Vêtement - Textile									
Industrie alimentaire	148.340	52,1	39,2	84.692	38,3	61,0	255.582	38,7	57,4
Industrie de transformation	378.130	25,6	100	141.812	19,5	100	445.099	22,1	100
Emploi total	759.836	25,7	—	338.407	23,1	—	1.622.994	23,6	—

Notes : * Emploi féminin par rapport à l'emploi total dans le groupe.
 ** Emploi féminin par rapport à l'emploi féminin total.
 *** Industries métallurgiques, mécaniques, de matériel électrique et de transport.

Source : Ministère du Travail — Relatório Anual de Informações sociais 1976.

dextérité et comportement minutieux, qualités « propres » à la main-d'œuvre féminine;

— les modifications dans l'organisation du procès de travail se traduisant, dans les grandes entreprises, par une décomposition plus accentuée des tâches et donc un travail plus simple, plus routinier, moins qualifié, ce qui permet l'utilisation d'une main-d'œuvre nouvelle non qualifiée ou semi-qualifiée (11);

— les changements dans le procès de travail provoquent le transfert au niveau des bureaux des fonctions de planification et d'organisation de l'usine et par là la création de postes d'exécution simplifiés occupés de préférence par des femmes (12).

A ces quatre facteurs, il faut ajouter la politique de gestion de la main-d'œuvre par le patronat brésilien : pour faire face à la situation de crise qui s'installe à partir de 1973, il montre une tendance de plus en plus marquée à l'embauche des femmes et de mineurs des deux sexes dont le coût est moindre et qui passent pour moins offensifs au moment des négociations.

Caractéristiques du travail féminin dans l'industrie de São Paulo.

A São Paulo, le travail industriel des femmes présente 4 caractéristiques fondamentales liées les unes aux autres :

— les salaires féminins sont plus bas que les salaires masculins et cette différence s'accroît avec l'âge;

— dans la production, les femmes sont concentrées sur des postes *classifiés* non qualifiés ou semi-qualifiés;

— les tâches réalisées sont monotones, répétitives, à cycle court (quelques secondes) requérant dextérité et habileté manuelle;

— les formes de contrôle — et les critères de sélection — de la main-d'œuvre féminine diffèrent des formes de contrôle exercées sur la main-d'œuvre masculine.

Voyons d'abord la discrimination salariale : dans l'Etat de São Paulo, selon les données du RAIS pour 1973 (13), le salaire moyen féminin est égal ou inférieur à 60 % du salaire masculin dans *toutes* les branches industrielles. Par ailleurs, en comparant les salaires moyens féminins et masculins par secteur industriel et selon l'âge, on s'aperçoit que, si les travailleurs des deux sexes de moins de 18 ans reçoivent le même salaire, la différence apparaît et s'accroît avec l'âge; autrement dit, dans toutes les branches industrielles, tandis que le salaire masculin moyen augmente avec l'âge, le salaire des femmes reste pratiquement stable (cf. tableau 2).

Tableau 2
Rapport entre le salaire moyen féminin et masculin
par âge et dans certaines branches industrielles
Etat de São Paulo – 1979
 (smF/smM - %)

Industries	Total	-18 ans	19-30 ans	+ 18 ans	Salaire moyen féminin en CR
Ind. métallurgiques	50	110	61	49	6.328
Métallurgie	58	112	72	58	6.247
Mécanique	61	118	73	60	7.645
Matériel électrique	42	109	53	41	5.710
Matériel de transport	50	113	64	51	6.747
Ind. des plastiques	46	99	59	46	4.177
Textile, Alimentation, vêtement, chaussure	49	98	63	51	4.242
Vêtement, chaussure,	58	98	64	54	3.761
Textile	49	99	63	50	4.661
Ind. alimentaire	50	95	63	51	4.387
Ind. chimiques	50	111	66	41	8.277
Ind. pharmaceutique	35	99	47	37	7.162
Ind. des parfums	50	116	64	53	8.194

Source : RAIS 1979 (Relação Anual de Informações sociais)

Les entrepreneurs justifient cette différence salariale par des arguments tout à fait traditionnels : niveau plus faible d'éducation, moindre qualification et plus grande instabilité de la main-d'œuvre féminine. Or, nous allons démontrer que ces arguments ne peuvent pas rendre compte de cette discrimination.

Les données du RAIS de 79 pour l'Etat de São Paulo montrent qu'il n'existe aucune différence significative entre hommes et femmes selon leur niveau d'éducation. Or, une recherche menée par le DIEESE sur la base de données recueillies auprès du Ministère du Travail et concernant les travailleurs de la métallurgie de l'Etat de São Paulo en 1970 et 1975 (14) révèle que *pour un même niveau salarial, on exige des femmes un niveau d'éducation supérieur*. Parmi les travailleurs qui gagnent jusqu'à deux salaires minimum (15), en 1975, on trouve 75 % des hommes analphabètes et 5,9 % de ceux qui ont accompli des études supérieures contre 91,8 % de femmes dans le premier cas et 20,2 % dans le second (cf. tableau 3).

Tableau 3
Pourcentage d'hommes et de femmes
gagnant jusqu'à deux salaires minimum en 1975
selon le niveau d'éducation

Niveau d'éducation	Hommes	Femmes
Analphabètes	75	91,8
Primaire incomplète	60,1	91,4
Primaire complète	50,8	84,2
Secondaire 1er cycle complet	30,4	52,0
Secondaire 2ème cycle complet	9,5	27,1
Supérieur complet	5,9	20,2

Source : DIEESE (Département Intersyndical d'Etudes Statistiques et Socio-économiques).

Une recherche menée par le SENAI (16) entre 1976 et 1980 dans tous les établissements industriels du municipe de São Paulo montre que dans ceux qui emploient plus de 50 personnes, 70 % des ouvrières sont concentrées dans la production (cf. tableau 4) surtout dans les industries du vêtement, des plastiques et du matériel électrique (cf. tableau 5) et que parmi elles 93,2 % occupent des postes non qualifiés ou semi-qualifiés (ce pourcentage passe à 99,2 % si l'on ne considère que le secteur de la métallurgie car les rares ouvrières qualifiées se trouvent dans le textile et le vêtement). Cette concentration des ouvrières dans des postes classifiés comme qualifiés ou semi-qualifiés explique-t-elle leurs bas salaires ?

Selon des recherches réalisées au niveau de l'usine dans le cadre de quelques grandes entreprises du Grand São Paulo, la grille des salaires, surtout pour les ouvriers non qualifiés et semi-qualifiés, n'est pas directement liée à la nature des tâches exécutées, que ce soit en termes de formation professionnelle ou d'efficacité/productivité. C'est, en effet, le salaire qui détermine l'intitulé du poste et non l'efficacité, la productivité ou même le niveau de formation nécessaire (17). Les grandes entreprises brésiliennes, et c'est leur caractéristique, définissent un très grand nombre de postes avec leur salaire correspondant. Ainsi la filiale d'une grande firme automobile établit 90 niveaux salariaux là où la filiale anglaise n'en détermine que 3 (ceci parmi les ouvriers à salaire horaire). La promotion, de fait, se traduit par une augmentation de salaire et non par un changement significatif dans la nature du travail effectué. D'une entreprise à l'autre, il est difficile de comparer les différentes grilles : les descriptions ne concordent pas, les dénominations ne sont pas les mêmes, or il s'agit d'une même fonction classifiée, selon les unes, de non qualifiée et selon les autres, de semi-qualifiée, ce qui entraîne des différences significatives de salaires.

Tableau 4
Répartition de l'emploi féminin dans les établissements de plus de 50 employés
par secteur et catégorie professionnelle.
Municipe de São Paulo

Catégories professionnelles	Employés de bureau	Non qualifiés	Semi-qualifiés	Qualifiés	Techniciens	Cadres supérieurs	Total
Administration	41.402	3.758	1.181	0	8	13	46.002
Gestion des stocks	1.804	98	221	0	0	2	2.125
Programmation	691	0	18	155	215	126	1.205
Ateliers de réparation	15	0	28	9	1	0	53
Production	2.189	12.275	136.643	11.025	573	280	162.985
Entretien	106	1.921	676	1	1	1	2.706
Assistance technique	129	11	6	0	2	1	149
Marketing	8.273	361	1.894	0	14	9	10.551
Total	54.249	18.424	140.667	11.190	814	432	225.776

17

Source : SENAI, São Paulo (Divisão de Pesquisas, Estudos, e Avaliação).

Note : Recherche réalisée entre 1976 et 1980 dans les industries de transformation, les services publics, les industries de construction, et services industriels du Municpe de São Paulo, auprès des établissements de plus de 5 employés (ce tableau ne concerne que les établissements de plus de 50 employés).

Tableau 5
Employées non qualifiées, semi-qualifiées et qualifiées
dans les services de réparation, production et entretien
de diverses branches industrielles.

Etablissements de plus de 50 employés. Municipipe de São Paulo

Branches industrielles	En chiffres absolus	Par rapport à l'emploi féminin total %
Métallurgie	11.271	64.0
Mécanique	3.040	39.5
Matériel électrique	26.168	81.8
Matériel de transport	6.595	68.7
Papier	3.519	75.1
Industrie chimique	1.296	32.6
Industrie pharmaceutique	4.891	61.8
Industrie des parfums	2.666	54.2
Plastiques	10.470	80.9
Textile	29.543	86.8
Industrie du vêtement	31.271	88.6
Industrie alimentaire	8.593	68.5

Ce mécanisme apparaît plus clairement encore si l'on compare les postes occupés par les hommes et les femmes : les moindres salaires sont légitimés par le type de *classification* définissant les fonctions des femmes. On peut distinguer deux formes de discrimination :

1) dans le premier cas, pour une même tâche, les femmes sont classées au niveau salarial le plus bas défini pour cette fonction. Ainsi, tandis que les hommes relèvent de la catégorie d'ouvrier de presse qualifié, les femmes sont des « auxiliaires de presse », indépendamment de leur rendement/productivité.

Voici le témoignage d'une ouvrière lors du 1er Congrès des Femmes de la Métallurgie de São Bernardo do Campo (18), une ouvrière qui a travaillé 8 ans et demi dans une entreprise dont les quatre dernières années dans un atelier de soudure.

« A part moi, il n'y avait que des hommes dans l'atelier. Je produisais 100, 110 pièces (après j'ai baissé à 88) tandis que les hommes ne produisaient que 68, 70 (19). Quand eux gagnaient Cr\$ 10,50 de l'heure, moi j'avais Cr\$ 6,00; après, ils avaient Cr\$ 11,50 et moi Cr\$ 6,50. Tu sais pourquoi ? Parce qu'après avoir travaillé 6 mois, ils ont la classification d'« oficial ». Sans même qu'il soit nécessaire de le demander au chef. Avec la classification, ils reçoivent une augmentation en tant que professionnel. Et moi, en quatre ans, je n'ai pas été classée ».

Cette ouvrière attaque l'entreprise tout en sachant que pour ce

faire elle allait être licenciée. Elle présenta le témoignage de deux ouvriers dont l'un fabriquait, à ses côtés, des pièces identiques ; l'entreprise leur opposa le témoignage du chef d'atelier :

« Mon chef a prétendu que je faisais un travail différent. Un mensonge. C'était la parole de mon chef contre la mienne et celle de mes témoins. Tu peux deviner la suite... La justice devrait chercher des preuves, faire faire le travail devant eux, mais ils ne l'ont pas fait. Ça n'est pas juste d'être sous-classée alors qu'on travaille autant et même plus ».

2) la deuxième forme de discrimination prend la forme d'une valorisation des qualités « masculines » comme la force au dépens des qualités « féminines » (dextérité, précision, habileté, rapidité) alors que ce sont là des manifestations liées à la productivité et imposées par les caractéristiques du procès de travail dans les industries modernes, phénomène qui a été observé par Madeleine Guilbert dans son étude sur les industries métallurgiques françaises (20).

Au cours d'une étude comparative des postes féminins et masculins dans une grande industrie mécanique de São Paulo, J. Humphrey a rencontré l'exemple suivant :

« Les opérations de calibrage » sont exécutées par des femmes car elles requièrent dextérité, concentration, rapidité de jugement, précision, délicatesse : il s'agit, en effet, de calibrer des compteurs sur la base d'informations apparaissant sur un écran vidéo afin de les ajuster. Sont sélectionnées pour cette tâche les femmes particulièrement habiles sur les chaînes de montage, or, selon la direction de l'entreprise, il faut six mois dans ce secteur pour réaliser les cadences. Au moment de l'enquête, l'entreprise offrait une série d'avantages aux ouvrières qui accepteraient d'être transférées dans une usine située en dehors de São Paulo. A ce poste, le salaire le plus élevé atteignait, en juillet 1980, Cr\$ 53 de l'heure.

Le travail sur presse, dans cette usine, est effectué, en majorité par des hommes : le travail est simple, bruyant et ne demande pratiquement aucune expérience or, le salaire était de Cr\$ 53 de l'heure. La fonderie représente un travail pénible, insalubre, souvent dangereux (En général les ouvriers ne cherchent pas à être affectés à un autre type de travail) et réalisé presque toujours par des nordestins d'immigration récente, c'est-à-dire par une catégorie de travailleurs qui ont un éventail de choix très réduit. Ils sont, bien entendu, sans qualification aucune. Leur salaire était de Cr\$ 60 de l'heure.» (21)

Ces exemples prouvent que la classification sous la rubrique « semi-qualifié » de ces dernières tâches n'est pas l'expression d'une formation réelle ou « qualification professionnelle » ; elle traduit, par contre, un niveau de salaire propre à attirer le type de travailleur requis, homme ou femme. Ils montrent également comment la combinaison entre divers éléments comme les tâches, la définition du poste, la détermination du salaire et le type de contrat individuel est utilisée dans

l'industrie brésilienne pour réduire les coûts salariaux et contrôler la main-d'œuvre. Et ce sont ces différences dans la qualification des postes qui justifient l'inégalité salariale « à poste égal, salaire égal ». (22)

En ce qui concerne les qualités attribuées à la main-d'œuvre féminine, il convient de rappeler la démonstration de Danièle Kergoat (23) selon laquelle ce qui est défini comme qualité naturelle, intrinsèque à la nature des femmes est, en réalité, le produit de l'éducation et de la formation des petites filles au travail domestique : ce qui revient à dire qu'elles sont formées à effectuer des tâches monotones, à répéter jour après jour les mêmes gestes, à faire preuve de minutie, de rapidité, de dextérité, d'habileté manuelle dans l'exécution de tâches non rémunérées et non valorisées, tout en étant soumises aux hommes au sein de la famille, (d'où leur « docilité »).

Par ailleurs, les données du RAIS de 1979 pour l'Etat de São Paulo infirment l'argument de l'instabilité des femmes pour raisons familiales : la comparaison par sexe du nombre des emplois rapporté au nombre des personnes employées sur une année (24) permet de conclure à une stabilité de fait plus grande des femmes si l'on tient compte de leur concentration dans des fonctions mal rémunérées, sans perspective de promotion (25) et des pressions auxquelles elles sont soumises et dont nous parlerons plus loin. A cause des mesures discriminatoires mises en œuvre par la politique patronale à l'encontre des femmes mariées et avec enfants, il n'est pas facile d'apprécier leur degré de stabilité. Comme l'entrée en nombre des femmes dans l'industrie est un phénomène relativement récent, il nous semble que cette politique est davantage le fruit de préjugés sociaux que le résultat d'expériences concrètes (26).

Les employeurs ont également l'habitude d'évoquer l'agressivité moindre des femmes ou leur docilité naturelle. Cependant, l'étude des conditions de travail à l'intérieur de l'usine, les propos même des ouvrières interviewées aux portes de l'entreprise (27) ou l'analyse de leurs revendications et de leurs plaintes révèlent que les formes de contrôle appliquées à la main-d'œuvre féminine contiennent une violence plus forte que celle dont on se sert pour gérer la main-d'œuvre masculine, un contrôle qui s'appuie sur l'état de subordination des femmes dans l'ensemble de la société. C'est cette situation et non une moindre agressivité « naturelle » qui expliquerait l'acceptation par les femmes de l'inégalité salariale, de la non-promotion et de leur déqualification. Par ailleurs, les entreprises, à travers leur politique de gestion, ne se limitent pas à utiliser la subordination des femmes, elles la renforcent.

Première constatation : l'encadrement est masculin. A part le recensement industriel de 1960 pour tout le Brésil, il n'existe malheureusement pas de données distinguant les postes d'encadrement selon les sexes. Ainsi, à cette date, tandis que les femmes représentaient 22 % des ouvriers, seules 8 % d'entre elles avaient accès à ces fonctions (soit

1 contremaître pour 12 ouvriers et 1 femme contremaître pour 43 ouvrières). En second lieu, la vie quotidienne des ouvrières est soumise à des tracasseries constantes concernant la fréquentation des toilettes, la consommation de cigarettes, les déplacements à l'intérieur de l'usine et qui se traduisent concrètement de la part des chefs par des punitions fréquentes, des récriminations répétées, des menaces ou des paroles outrageantes. Quant aux contraintes sexuelles exercées sous la menace de leur faire perdre leur emploi, les ouvrières y font souvent mention pour s'en plaindre. Nous avons déjà signalé que les critères de sélection exigeant des tests de grossesse discriminaient les femmes mariées tandis qu'ils retenaient, après la période d'essai, les « plus jolies » et les « plus dociles », situation que dénoncent aussi les ouvrières. Les ouvriers, interviewés à la sortie de l'usine, reconnaissent eux-mêmes que les contraintes et les humiliations sont plus fortes à l'encontre des femmes.

Ainsi donc, pour maintenir les inégalités de salaire et un comportement docile parmi les ouvrières, il est nécessaire d'utiliser des formes de contrôle et de discipline qui articulent la subordination ouvrière au capital et la subordination sexiste de la femme. Ceci permet de conclure que la production se structure sur la base d'une division sexuelle et sociale du travail qui touche les salaires, les promotions, la qualification, la grille des fonctions et les formes de contrôle de la main-d'œuvre. Mais la discussion sur les origines de cette discrimination doit inclure l'analyse de la sphère de la reproduction (les structures familiales) et les formes de discrimination sociale (au niveau idéologique). Le capital ne crée pas la subordination des femmes mais l'intègre et la renforce. En effet, les racines de la division sexuelle du travail doivent être recherchées dans la société et la famille et, pour les appréhender, il est nécessaire de sortir de l'usine et d'articuler l'analyse des conditions de travail sur celles qui prévalent dans le monde extérieur à l'entreprise.

II – LES OUVRIERES ET LE SYNDICAT

Le propos de notre travail a d'abord consisté, à partir de la forte augmentation de l'emploi industriel féminin (28), à évaluer son impact sur le taux de syndicalisation des femmes et sur leur participation aux luttes récentes.

Nous avons émis comme hypothèse de départ que le taux de syndicalisation parmi les femmes avait dû connaître une augmentation au moins proportionnelle à celle de l'emploi féminin surtout dans les industries métallurgiques, car ce sont les syndicats de cette branche qui se sont montrés les plus dynamiques dans les campagnes de syndicalisation, pour les élections syndicales, dans les grèves et les luttes menées par le jeune mouvement ouvrier. Nous avons également pensé

que le niveau plus élevé de combativité et de conscience atteint à cette époque par l'ensemble du mouvement ouvrier avait pu accélérer le processus de syndicalisation des travailleurs des deux sexes, processus qui a, sans aucun doute, été accentué par la série d'initiatives prises en direction des femmes comme le Congrès des ouvrières de la métallurgie de São Bernardo en 1978, des industries chimiques de São Paulo en 1978 et 1979, des ouvrières du textile à São Paulo en 1979 ou par la création de sections féminines dans les syndicats comme dans celui du secteur bancaire de São Paulo.

Un autre élément a eu une incidence sur la syndicalisation des travailleuses : l'apparition vers le milieu des années 70 (29) d'un mouvement social de femmes. Pour nous, le terme de mouvement social de femmes recouvre un large éventail de mouvements sociaux depuis les premiers groupes de femmes organisés sur la base de revendications démocratiques comme le « Mouvement des Femmes pour l'Amnistie » (30) en passant par les luttes pour l'amélioration des conditions de vie comme le « Mouvement contre la cherté de la vie », le mouvement de luttes pour l'obtention de crèches et de garderies, les groupes de mères et les mouvements de quartiers qui se développent dans la périphérie des grandes villes (31) ou les groupes de femmes organisés dans les CEES (Communautés de base implantées par l'Église Catholique) jusqu'aux groupes qui, à partir de 1975, ont posé le problème de l'égalité des droits entre hommes et femmes (Groupe Nós-Mulheres, le Centre de la Femme Brésilienne, S.O.S. Femmes, etc.) et qui, pour certains d'entre eux, ont évolué vers des prises de position féministes.

C'est en tenant compte de tous ces éléments que nous avons procédé à une comparaison entre l'évolution de la population économiquement active au Brésil et l'évolution de la syndicalisation dans les villes : entre 1970 et 1978, la croissance du taux de syndicalisation est plus élevée que celle de la population économiquement active. L'analyse des taux de croissance année par année montre que le mouvement de syndicalisation accompagne celui de la force de travail jusqu'en 1977 mais qu'en 1978, le nombre des syndiqués fait un bond, ce qui modifie la tendance pour toute la période. Il faut, toutefois, préciser que ce mouvement est plus accéléré parmi les femmes que parmi les hommes et qu'il commence à se manifester, dans ce cas, dès 1976 (32).

Le fait que l'augmentation proportionnelle du nombre des syndiquées soit supérieure à celle de la force de travail à partir de 1976 est l'indice de l'amorce d'un changement, dès cette époque, dans les relations entre les femmes et le syndicat.

Plusieurs hypothèses peuvent rendre compte de ce processus de changement. Cette progression de la syndicalisation féminine, antérieure au processus de radicalisation du mouvement syndical dans son ensemble et de l'explosion de 1978 nous semble liée à l'apparition du mouvement des femmes et à son impact sur l'ensemble de la société.

Toutefois, elle peut aussi traduire l'entrée d'un plus grand nombre de femmes sur le marché du travail. Par ailleurs, les services d'assistance sociale, propres au syndicalisme brésilien, ont pu également fonctionner comme facteur d'attraction auprès des femmes.

C'est avec l'objectif de mieux cerner cette modification dans la relation entre les femmes et le syndicat que nous avons entrepris une étude de cas : la syndicalisation et les pratiques revendicatives des ouvrières affiliées au syndicat des métallurgistes de São Bernardo do Campo.

Il faut d'abord noter que les travailleurs de la métallurgie jouent un rôle important dans le mouvement syndical car, en 1979, ils représentent 47,2 % des ouvriers syndiqués et seulement 38,5 % de la force de travail industrielle (33) (les ouvrières de cette branche constituent 25,1 % de l'ensemble des femmes travaillant dans l'industrie et 25,7 % de l'emploi industriel de l'Etat de São Paulo (34). Dans ce même état (35), la croissance du taux de syndicalisation entre 1978 et 1979 est plus forte parmi les métallurgistes que dans l'industrie en général ou parmi les salariés urbains (cf. tableau 6).

Tableau 6
Croissance du nombre des syndiqués entre 1978 et 1979 (%)

Syndicalisation	Hommes	Femmes	Total
Urbaine	6,2	9,6	6,9
Industrie (total)	5,3	4,9	5,2
Métallurgie	7,1	12,8	7,7

Source : Ministère du Travail – Inquérito sindical 1978 et 1979.

Ainsi donc, en ce qui concerne les ouvrières de la métallurgie, ces données montrent que ce sont elles qui se sont syndiquées en plus grand nombre au cours de cette période (leur taux de syndicalisation entre 1976 et 1979 est bien supérieur à celui de l'emploi).

Les ouvrières de la métallurgie de Sao Bernardo do Campo

L'industrialisation accélérée et les transformations profondes du capitalisme brésilien ont permis l'émergence, à partir des années 70, de nouvelles pratiques ouvrières notamment à São Bernardo, dans le Grand São Paulo ; pôle dynamique de la croissance industrielle récente du Brésil, il est aussi le lieu d'une forte concentration d'industries métallurgiques et spécialement de l'industrie de l'automobile. Dans ce secteur de pointe de la production, les travailleurs, surtout le syndicat des métallurgistes, ont été à la tête du mouvement de rénovation (36) du syndicalisme brésilien.

C'est à partir des luttes menées en 1977, pour l'obtention d'une augmentation de salaires, que les métallurgistes de São Paulo avancent de nouvelles revendications, mettant en cause l'intensité et la nature des formes de domination/exploitation auxquelles ils sont soumis, ainsi que le caractère dépendant de la structure syndicale vis-à-vis de l'Etat (37).

C'est, en fait, autour des questions liées à l'organisation et aux conditions de travail que va se structurer le mouvement.

Là se situe le point de rupture avec la tradition du syndicalisme populiste d'une part (38), basé sur le contrôle du syndicat par le Ministère du Travail depuis 1930, contrôle qui prenait la forme d'une « instrumentalisation » du mouvement syndical par le gouvernement (le mouvement s'organisait alors non à partir des usines mais sur la base de mots d'ordre généraux décidés par le sommet de la hiérarchie syndicale) et d'autre part, avec le syndicalisme « jaune ». Après le coup d'état de 1964, la nomination des dirigeants syndicaux a donné à l'Etat un contrôle direct sur la majorité des syndicats.

A la fin des années 70, marquées pour l'ensemble de la société par un grand vide en terme de représentation politique, le mouvement ouvrier réapparaît et se réorganise à partir des usines, revendiquant son autonomie par rapport à l'Etat et aux organisations politiques. Certains syndicats, et c'est le cas des métallurgistes de São Bernardo, se restructurent sous la poussée de la base. Fait unique dans l'histoire récente du syndicalisme brésilien, le syndicat de São Bernardo convoque le premier Congrès des Travailleuses.

Dans ce cadre d'un mouvement ouvrier émergent et d'un syndicalisme en voie de restructuration à São Bernardo (39), on peut se poser deux types de questions :

— quel niveau de développement ont atteint les pratiques revendicatives des ouvrières de la métallurgie ?

— dans quelle mesure le mouvement ouvrier syndical de São Bernardo s'est-il redéfini face aux pratiques des ouvrières ?

Les caractéristiques des femmes métallurgistes syndiquées à São Bernardo offrent des éléments d'analyse du taux de syndicalisation féminine. Le pourcentage des métallurgistes femmes est relativement faible à São Bernardo (9 % en 1977 contre 15,7 % pour le Grand São Paulo en 1976 (40) et ceci s'explique par le fait que les grandes chaînes de montage d'automobiles, concentrées à cet endroit, emploient peu de femmes (41). Par ailleurs, sur le nombre de syndiqués inscrits entre mars et avril 1982 au registre du syndicat, 5,3 % étaient des femmes. Elles sont 12 % si l'on exclut la section de montage, mais il est important de souligner le rôle déterminant joué par les monteurs dans la restructuration du mouvement syndical : représentant 50 % des métallurgistes, ils forment les 2/3 des syndiqués.

L'analyse des données concernant les ouvrières syndiquées de São Bernardo révèle :

- que l'âge moyen, 30 ans, est élevé par rapport à celui des ouvrières de la métallurgie du Grand São Paulo dont 58,4 % ont 25 ans ou moins (42);

- que l'affiliation au syndicat a lieu après deux ans d'ancienneté, or la rotativité est élevée dans le secteur de la métallurgie, spécialement dans les secteurs en majorité féminins;

- que 74 % des ouvrières syndiquées de la métallurgie travaillent dans la production : 70,4 % d'entre elles occupent un poste non qualifié ou semi-qualifié, 3,4 % un poste qualifié et 0,4 % exercent une fonction d'encadrement.

En conclusion, par rapport à l'ensemble des ouvrières de la métallurgie du Grand São Paulo, les syndiquées de São Bernardo sont plus âgées, ont une plus grande ancienneté dans l'emploi et sont plus qualifiées; tous ces éléments entrent dans l'interprétation de la syndicalisation des femmes en général et à São Bernardo en particulier. La législation qui régit le fonctionnement des syndicats brésiliens impose au travailleur de se syndiquer au syndicat unique de la catégorie à laquelle il appartient, c'est-à-dire la branche industrielle et sur « la base territoriale » où se trouve son entreprise, autrement dit, le municipale. Dans chaque municipale, seul peut exister un syndicat pour chaque catégorie et en cas de licenciement, un ouvrier ne peut rester affilié au syndicat au-delà de 6 mois : de l'endroit et de la catégorie de son nouvel emploi dépendra son maintien ou son changement de syndicat. C'est pourquoi la rotativité, élevée dans les industries métallurgiques, est un obstacle réel à la syndicalisation car si elle impose aux ouvriers licenciés le retrait du syndicat, elle freine également le processus d'affiliation dans la mesure où les ouvriers ne se syndiquent qu'après avoir passé un certain temps dans leur emploi.

La rotativité est utilisée par l'entreprise, d'après les syndicats, les études du DIEESE et d'autres recherches sectorielles (43), dans le but de diminuer les coûts salariaux, de faire fluctuer le volume de la main-d'œuvre en fonction de celui de la production, et enfin et surtout, d'imposer contrôle et discipline à l'intérieur de l'entreprise. La rotativité est essentiellement le lot des travailleurs remplissant des fonctions non qualifiées ou semi-qualifiées, c'est-à-dire ceux qui sont facilement remplaçables et qui appartiennent à un marché du travail abondant (d'ailleurs, cette pratique, comme gestion de la main-d'œuvre crée une abondance artificielle). Nous savons que ce type de travailleur se syndique rarement car la crainte du syndicat est liée à la peur de perdre son emploi.

Ainsi donc, la rotativité comme la faible qualification sont des obstacles à la syndicalisation. Etant donné les caractéristiques de

l'emploi industriel des femmes et leur concentration dans des secteurs où la rotativité est élevée (44), on comprend leur faible niveau de syndicalisation.

Revendications ouvrières et revendications des ouvrières à São Bernardo.

Le 1er Congrès des ouvrières de la métallurgie à São Bernardo eut lieu du 21 au 28 janvier 1978 (45) : il a été organisé par la direction syndicale qui ne comprenait alors aucune femme. Pour les dirigeants syndicaux, le Congrès avait pour objectif de stimuler la participation des femmes dans les luttes syndicales car, malgré leur augmentation dans la « catégorie », elles restaient pratiquement absentes des activités syndicales, dans les assemblées comme dans les deux derniers congrès (1974, 1976). L'idée d'un tel congrès était apparue dès 1976 mais ce sont les discussions autour d'une éventuelle modification de la législation du travail qui expliquent sa convocation : il s'agissait de rendre légal le travail nocturne des femmes (46). La direction syndicale avait déjà pris position contre ces modifications, mais elle considérait qu'il était nécessaire de discuter le problème avec les intéressées, espérant que leurs suggestions pourraient renforcer les positions du syndicat.

Il est important, ici, de souligner que la consultation de la base est une caractéristique du syndicalisme pratiqué à São Bernardo. Les dirigeants avaient, en effet, l'habitude de consulter les ouvriers concernés lors d'une discussion ou d'une négociation, car c'est sur leur capacité de mobilisation que s'appuyait le syndicat pour faire face à l'entreprise. Ainsi, devant une mesure qui touchait les ouvrières, il était tout à fait naturel de les consulter, surtout dans une situation conjoncturelle marquée par une forte mobilisation qui allait déboucher sur le cycle des grèves de 78/79/80 (il débute exactement le 12 mai 1978).

Toutefois, l'analyse du contenu du discours syndical met en évidence les positions *ambiguës* du syndicat vis-à-vis du travail des femmes dans les usines par suite de la contamination des pratiques revendicatives par les pratiques idéologiques.

Pour introduire le débat sur le travail nocturne des femmes, le journal syndical affirme : « La modification de la loi a pour objectif d'intensifier l'exploitation de la femme en augmentant sa journée de travail, en lui imposant des tâches préjudiciables à son organisme au moment précis où les hommes sont en train de lutter pour l'amélioration des conditions de travail et des salaires. Cela revient à envoyer les femmes à l'usine et les hommes au foyer, une incroyable substitution des rôles » (47). En outre, se référant aux objectifs du Congrès, ce même journal évoque la nécessité « d'intégrer les femmes aux luttes syndicales de toute la catégorie afin de renforcer la lutte des hommes » (48). Enfin, la direction syndicale exprime sa crainte qu'il y ait confu-

sion entre ce Congrès et un Congrès féministe.

Il faut souligner l'ambiguïté de ces affirmations : d'un côté, elles révèlent l'existence d'une pensée conservatrice à l'intérieur de la classe ouvrière qui intègre les rôles traditionnels de l'homme dans la sphère de la production et ceux de la femme dans la reproduction ; de l'autre, elles se réfèrent à l'exploitation plus intensive des femmes par les patrons qui utilisent leur subordination spécifique pour miner le mouvement ouvrier. Ce qui les amène à affirmer la nécessité d'intégrer les femmes aux luttes syndicales comme étant la seule forme possible de résistance, mais cette lutte est « la lutte des hommes » (ce qui, peut-être, reflétait la réalité d'alors).

Le désir de ne pas voir se confondre le Congrès avec une manifestation féministe est révélateur du débat qui parcourt, alors, l'ensemble de la société et confirme l'hypothèse de l'influence de la naissance du mouvement des femmes sur le mouvement syndical.

En 1978, les différents groupes qui constituent ce que nous appelons le mouvement social des femmes marquent une certaine convergence autour de discussions sur l'oppression des femmes qui entre en contradiction, y compris à l'intérieur du mouvement, avec les courants conservateurs et avec la gauche elle-même. C'est alors que s'amorce un débat sur l'opposition entre luttes générales et luttes spécifiques et sur la nécessité d'établir une priorité (pour ne pas parler d'étapes) dans les revendications. Ce débat a débordé les limites du mouvement et a dû atteindre les dirigeants syndicaux.

Toutefois, cette prise de position est cohérente avec la défense de l'autonomie de la classe ouvrière face aux autres secteurs de la société : ce ne sera pas un Congrès « féministe », de femmes en général, mais de « femmes de la métallurgie » qui discuteront de leurs problèmes entre elles.

Si nous avons parlé jusqu'ici de l'ambiguïté du comportement des dirigeants syndicaux, il ne faut pas passer sous silence la réaction immédiate des entreprises qui a été de boycotter le congrès. Sur les 800 ouvrières qui s'étaient inscrites, 300 ont pu y assister car plusieurs industries (Volkswagen, Mercedes Benz, Termo Eletrica, Polimatic, Carfriz, Arteb et Metagal) avaient décidé en toute connaissance de cause de faire rattraper le jour férié accordé pour le Carnaval pendant la tenue du Congrès. Cette attitude de boycott se poursuit, après le Congrès, par des représailles contre les femmes qui y avaient participé : beaucoup d'entre elles ont été licenciées, en particulier, selon une de nos informatrices, toutes celles qui parurent dans la presse.

Trois conférences furent organisées dans le cadre du Congrès : « Les Femmes et la législation du travail », « Les Femmes et les conditions de travail » et « Les Femmes et le Syndicat » mais ce fut surtout au cours des discussions qu'ont été dénoncés de façon explicite les mesures discriminatoires et les problèmes qui touchaient particulièrement les femmes :

- l'inégalité des salaires entre les hommes et les femmes pour un même travail (l'ouvrière dans la métallurgie, à São Bernardo, recevait 60 % de moins que son homologue masculin),
- les mauvaises conditions de travail et d'hygiène,
- les punitions fréquentes,
- le contrôle par les chefs de l'usage des toilettes,
- l'insuffisance des moyens de transports,
- les heures supplémentaires obligatoires, et les menaces de licenciement pour celles qui se refusaient à les exécuter,
- l'augmentation constante des cadences pour augmenter la production,
- le manque de stabilité de l'emploi (grossesse et mariage étant dénoncés comme les motifs de licenciement les plus fréquents),
- l'existence de « médecins de la production » qui ordonnent le même type de médicament quelle que soit la maladie,
- les préjugés raciaux,
- enfin les fameuses « *cantadas* » des chefs, c'est-à-dire les provocations sexuelles quotidiennes.

Tous les groupes se prononcèrent contre le travail nocturne. Voici ce qu'en dit une ouvrière de Volkswagen :

« Travailler de nuit pour les femmes, c'est encore pire. On ne peut pas se reposer de toute la journée. L'homme arrive à la maison, il peut se mettre tout de suite au lit, pas de problème. Nous non, quand on retourne à la maison, on y retrouve tous les problèmes et tout le travail de la maison qui nous attendent ».

Les participantes au Congrès soulignèrent également la nécessité de garderies d'enfants qui permettraient de réduire le temps passé dans les tâches domestiques (49).

La résolution finale du Congrès inclut toutes ces revendications, réaffirme les résolutions prises au cours des congrès antérieurs de la catégorie et affirme la nécessité de voir reprises par l'ensemble les revendications de base des travailleuses ; elle défend une position hostile au travail de nuit dans les conditions actuelles, enfin, se prononce pour la « création d'une commission qui, siégeant auprès de la direction syndicale, aurait pour mission d'analyser la meilleure façon d'intégrer les femmes aux activités syndicales ».

Revenons, c'est le moment ici, sur l'ambiguïté entre pratiques revendicatives et pratiques idéologiques qui imprègne le rapport existant entre femmes et syndicat : dans un premier temps, l'affirmation de la différence, de la discrimination à l'égard des femmes provoqua des réactions défensives, des tentatives d'intégration des luttes pour neutraliser les différences. Mais la dynamique fut tout autre : cette consultation de la base sur le travail de nuit entraîna au contraire une prise de conscience des dimensions de la discrimination/différence.

Après le Congrès, le journal syndical reconnaît que « le thème de la discussion (le travail de nuit) a été repoussé au second plan par les

graves dénonciations faites par les ouvrières » mais de nouveau réaffirme l'unité/identité du mouvement : « Les participantes, à travers leur façon simple et ingénue de voir les choses, ont démontré leur désir de s'intégrer à la lutte des hommes » (50). Ainsi, de nouveau, la pratique du mouvement se heurte à des positions idéologiques.

L'idée *d'unité*, dans le concept d'« unité de la classe ouvrière » se confond avec l'idée d'*identité* qui exclut la notion de *différence*. C'est pourquoi la constatation de la discrimination/différence semble menacer l'unité de la classe ouvrière d'où la nécessité d'intégration des luttes. Par ailleurs, le syndicat est présenté comme un espace masculin dont les femmes sont exclues et la lutte comme la lutte des hommes.

Ceci nous amène à faire le commentaire suivant : l'idée de l'unité de classe modelant la vision de la classe ouvrière et associée à un modèle général qui, de fait, se réfère à des pratiques exclusivement masculines (51) imprègne non seulement le discours syndical et le mouvement ouvrier mais aussi le discours politique et scientifique. Une telle conception empêche que soient posées les questions relatives à la segmentation et l'hétérogénéité de la classe ouvrière. Cependant, la dynamique des luttes récentes au Brésil a mis ces problèmes à l'ordre du jour, que ce soit dans le mouvement ouvrier lui-même ou parmi les chercheurs.

Le Congrès des ouvrières de la Métallurgie de São Bernardo a été l'amorce d'un cycle de congrès de femmes d'autres syndicats de São Paulo, dans les industries métallurgiques, chimiques, textiles : tous reprennent les mêmes dénonciations, avancent les mêmes revendications.

Mais dans quelle mesure ces revendications spécifiques ont-elles été intégrées dans celles plus générales des métallurgistes de São Bernardo ? Si l'on reprend les résolutions des congrès postérieurs appelés par les métallurgistes, on voit, par exemple, que le 3ème Congrès des Métallurgistes de São Bernardo, convoqué en octobre 1978, exclut la voix des ouvrières : il s'agit, en effet, de demander le renforcement du syndicat à l'intérieur de l'usine, d'exiger le droit d'intervention du syndicat contre l'arbitraire des chefs, bref d'avancer des revendications qui certes posent le problème de la vie quotidienne dans l'usine et donc indirectement celle des ouvrières mais, rien qui explicite la discrimination spécifique subie par les femmes (52).

Le 10ème Congrès national des Métallurgistes réalisé en 1979 reprend le mot d'ordre « A travail égal, salaire égal » sans faire références aux formes de la discrimination salariale et celui de « congé de maternité de six mois et/ou crèches dans les entreprises, dans un rayon de moins de 500 m ». Enfin, dans la liste des pétitions formulées par le syndicat des Métallurgistes de São Bernardo pour la campagne salariale de 1981, on retrouve la demande de la « stabilité de l'emploi pendant la période de grossesse et jusqu'à 90 jours après le congé obligatoire ».

Le mot d'ordre « A travail égal, salaire égal » ne recouvre pas

seulement les revendications avancées par les femmes, il faut bien le préciser, et ceci à cause des caractéristiques de la grille des postes appliquées par les entreprises et dont nous avons parlé plus haut. Ainsi, les revendications qui mettent explicitement à jour le caractère sexiste de la domination exercée sur les femmes à l'usine sont complètement occultées sous la généralité des revendications « unifiées ».

La participation des femmes au mouvement au cours de la période qui suivit le Congrès, fut importante mais différenciée. Le nombre des grévistes femmes était significatif et dans certaines usines où le pourcentage des femmes est élevé, ce sont elles qui ont déclenché le mouvement. (Il convient de signaler ici que les grèves ont débordé le cadre syndical car les Assemblées rassemblaient, pendant la grève, près de 80000 travailleurs alors que les syndiqués ne dépassaient pas les 30000). Dans ces circonstances, la combativité des femmes a impressionné leurs camarades masculins et selon le témoignage de quelques ouvrières, mener cette lutte ensemble a commencé à modifier le schéma de la relation homme/femme (53). Toutefois, la participation des femmes aux assemblées et aux réunions du syndicat, c'est-à-dire, aux *activités purement syndicales* reste insignifiante. Les forces de répression déployées par le patronat et l'Etat contre les grévistes n'ont sans doute pas été étrangères à cet état de fait. En 1978, la répression relevait seulement de la direction de l'usine; en 79 et 80, par contre, l'Etat intervient directement contre le syndicat y compris en recourant aux forces de police. D'après un ancien dirigeant syndical qui fut l'un des organisateurs du Congrès des Femmes de la Métallurgie de São Paulo, c'est à cause du cycle grève/intervention que le syndicat n'a pu réaliser un travail continu en direction des ouvrières.

Cette participation différentielle des femmes semble s'expliquer par le fait que la grève s'inscrit dans l'horaire de travail, autrement dit dans un temps disponible pour qui doit remplir une double journée de travail (dans un sens, le travail s'est transformé en « espace féminin ») tandis que l'assistance aux réunions syndicales va à l'encontre non seulement de leurs responsabilités familiales mais aussi des interdictions imposées par les maris ou les compagnons. La notion de syndicat recouvre, dans la conscience des travailleurs des deux sexes, celle d'« espace masculin », d'un lieu pour hommes. « Je suis venue, dit l'une des participantes au Congrès, parce que c'était une réunion pour les femmes ».

En ce qui concerne toutes ces luttes éclatées, il ne nous a pas été possible de les reconstituer à travers les entrevues d'ouvrières. Certes, pendant toute la période 78-82, la presse syndicale a diffusé des textes dénonçant constamment la situation des femmes dans les usines. De même, peu après le Congrès des ouvrières, une usine qui employait relativement beaucoup de femmes a été paralysée par un mouvement réclamant l'égalité des salaires. Mais il a été extrêmement difficile de

rencontrer des ouvrières ayant participé au Congrès et/ou aux luttes sur le terrain : la mémoire des acteurs n'a retenu que les luttes générales, les grandes grèves.

La commission constituée à l'issue du Congrès s'est réunie quelquefois puis disparut. Pourquoi ? Les explications sont obscures et polémiques : mésentente entre les membres de la commission, intransigeance, faible participation des femmes ? En 1979 et 1980, le syndicat est resté de longues périodes sous contrôle de l'Etat. Il faut noter, toutefois, que la direction syndicale élue en 1981 comprend maintenant parmi les 24 membres qui la composent une femme, une « *directora de base* » qui doit exercer cette fonction sans abandonner son travail à l'usine. Elle évoque le désir des ouvrières de la voir aux portes de l'usine : « Pourquoi tu viens jamais par ici. Nous, on voit que des barbus à cheveux longs, rien que des hommes ».

Pour les ouvrières des usines, le syndicat leur sert de point d'appui, d'instrument à enregistrer leurs plaintes et leur donner suite. Deux femmes seulement vont régulièrement au syndicat. Ainsi, la relation entre les femmes et le syndicat ne s'exprime encore qu'à travers le dépôt de plaintes, de façon individualisée donc, et les formes de résistance à l'intérieur de l'usine reste anonyme, invisible. Les revendications des femmes continuent à être occultées sous les revendications générales, perdues au milieu des autres pétitions, diluées dans un discours unificateur.

Cependant, la campagne de syndicalisation à l'occasion des élections de 1981 a suscité 664 adhésions parmi les ouvrières, ce qui représente 36,7 % des syndiquées. Entre janvier et avril 1982, 158 femmes ont demandé à adhérer au syndicat. Ce fait associé à la présence d'une femme à la direction pourra se traduire dorénavant par une participation plus grande des femmes aux activités syndicales.

Visibilité et invisibilité des pratiques sociales des femmes.

A cette étape de notre recherche, nous n'avons certes pas épuisé la problématique mais il ne nous semble pas inutile de reformuler, en conclusion, les différents points de notre cheminement.

Première constatation : l'emploi industriel des femmes est en augmentation et leur travail, à l'intérieur de l'usine est caractérisé par une discrimination et une oppression spécifiques.

Deuxième constatation : le taux de syndicalisation des femmes s'est accru et leurs revendications ont pu être explicitées dans des congrès d'ouvrières. Ces revendications dénoncent les mesures discriminatoires, les formes de contrôle, la violence, l'arbitraire, elles mettent à nu, enfin, le caractère sexiste de leurs conditions de travail.

Troisième constatation : les revendications générales des métallurgistes ne reprennent pas celles des ouvrières : la discrimination sexiste disparaît ou reste occultée dans un discours unificateur. Toutefois, le syndicat est leur point d'appui et la presse syndicale le moyen de rendre publiques leurs positions.

L'organisation des ouvrières de São Bernardo n'est pas facilitée par leur situation de minoritaires ni par leur vulnérabilité face aux représailles si bien que leurs pratiques revendicatives ne prennent pas une forme articulée et continue mais s'enferment dans l'espace des congrès des travailleuses et se limitent, en dehors, à faire passer leurs revendications dans la presse syndicale.

A São Bernardo, les ouvrières ont participé au mouvement général des travailleurs, à la « lutte des hommes » sans se constituer en maillon le plus faible, le moins agressif de la chaîne, sans donc offrir au patronat la brèche permettant d'affaiblir les luttes générales. Mais les hommes, c'est-à-dire l'ensemble des travailleurs, n'ont pas assumé les revendications des femmes. Cette articulation, au moment des luttes, entre la combativité des ouvriers et des ouvrières va peut-être dans le sens d'un changement dans le schéma des relations homme/femme parmi les ouvriers.

Enfin, ceci nous conduit à poser le problème des origines de la discrimination. Cette problématique ne peut se limiter à la sphère de la production mais se situe à son articulation avec la sphère de la reproduction. La division sexuelle du travail est à la base de l'oppression de la femme dans la société et la famille et pour la comprendre, il est nécessaire de combiner l'analyse du quotidien de l'usine et du syndicat avec celle de la famille ouvrière. C'est à partir de ce quotidien visible et invisible, dans l'usine et dans la maison, que l'on peut commencer à discuter de l'autonomie des pratiques sociales des hommes et des femmes à l'intérieur de la classe ouvrière et de leur intégration dans les luttes récentes du mouvement ouvrier au Brésil.

NOTES

- 1) Sous le terme d'industrie métallurgique, nous rassemblons 4 branches industrielles : métallurgie, mécanique, matériel électrique, électronique et de communication et matériel de transport.
- 2) GITAHY et autres (1981).
- 3) « I Congresso da Mulher Metalúrgica de Sao Bernardo do Campo e Diadema » organisé par le « Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas et de Material Elétrico de São Bernardo do Campo e Diadema ».

- 4) La législation du travail (CLT) de 1943 interdit la discrimination salariale selon la race ou le sexe et oblige les entreprises de plus de 30 employées à ouvrir des crèches. Cependant, la législation n'est pas respectée; elle est même ignorée de la majorité des travailleurs.
- 5) Cet article est basé sur les résultats préliminaires d'une enquête sur les ouvrières de l'industrie pauliste qui combine des éléments sur l'analyse du procès de travail, la syndicalisation et les revendications des ouvrières. Cette recherche est réalisée par une équipe dans le cadre du CEDEC (Centre d'Etudes sur la Culture contemporaine. São Paulo) « Les ouvrières de l'industrie ».
- 6) IBGE : *Censo Demográfico* de 1970 et *Tabulações Avançadas* du recensement démographique de 1980.
- 7) RAIS 1976. L'Etat de São Paulo concentre 51,2 % de toute la main-d'œuvre employée dans l'industrie de transformation au Brésil et 65 % des métallurgistes.
- 8) Les travaux les plus importants au Brésil sur la base de cette analyse sont ceux d'Heleieth SAFIOTTI (1978 et 1981). Pour une critique de cette argumentation voir HUMPHREY (1981).
- 9) GITAHY et autres (1981).
- 10) DIEESE : *Familia assalariada : padrão e custo de vida*. — São Paulo, 1973.
- 11) Pas plus le type de modification introduite dans le procès de travail que ses conséquences sur l'emploi féminin ne sont homogènes dans toutes les branches industrielles. Si, dans les industries métallurgiques, la modernisation élargit l'utilisation de la main d'œuvre féminine, ce n'est pas le cas dans le textile où la tendance est à la diminution. Pour une discussion plus détaillée autour de ce phénomène voir HUMPHREY (1981).
- 12) Dans son analyse sur la répartition de l'emploi féminin, Brizolla note une grande augmentation de la participation des femmes dans les fonctions bureaucratiques : elles passent de 36,5 % en 1970 à 54,3 % en 1978. Voir BRIZOLLA (1981).
- 13) RAIS 1979. Estado de São Paulo. Calculs provisoires établis pour le DIEESE.
- 14) Document élaboré par le DIEESE pour le 1er Congrès des Femmes Métallurgistes à São Paulo, mimeo, 1978.
- 15) Selon le RAIS, en 1976, 75 % de la main-d'œuvre féminine de l'industrie se trouve à ce niveau salarial.
- 16) Recherche réalisée par le service de recherche, d'études et d'évaluation du SENAI (Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial). São Paulo.
- 17) Voir HUMPHREY (1980) *Labour use and labour control in the brasilian automobile industry.*
- 18) Falam as metalúrgicas in : *Movimento* (135) du 31/08/1978, p. 8.
- 19) « Si les femmes produisent plus que les hommes c'est parce qu'elles ont plus peur que les hommes. Elles ont peur du chef, de ses criaileries, comme si elles avaient honte. Les hommes quelquefois se mettent en colère jusqu'à dire « je t'attends dehors »... si c'était une femme qui disait ça à son chef!... (Témoignage de la même ouvrière).

- 20) GUILBERT (1966).
- 21) HUMPHREY (1981).
- 22) Les hommes sont également victimes de cette forme de gestion de la main-d'œuvre mais elle s'exerce de façon plus violente sur les femmes.
- 23) KERGOAT (1978).
- 24) Les femmes sont légèrement moins stables dans les industries de matériel électrique, matériel de transport, papier, caoutchouc, produits pharmaceutiques, parfumerie; il n'y a pas de différence dans les industries du cuir et des peaux, l'industrie chimique, des plastiques, du vêtement et de la chaussure, les industries alimentaires, le tabac, l'édition et autres; enfin, les femmes sont plus stables dans les industries des minéraux non métalliques, la métallurgie, la mécanique, le bois, l'industrie du meuble et le textile. RAIS 1979, Estado de São Paulo.
- 25) Dans les cinq entreprises étudiées par Humphrey, on remarque que seules les femmes remplissent des tâches sans aucun intérêt, sans possibilité de promotion comme les emballeuses par exemple. D'après les représentants de ces entreprises, les femmes sont plus stables que les hommes dans ces fonctions. Les hommes n'acceptent pas d'occuper des postes qui ne leur offrent aucune chance de promotion.
- 26) Il est surprenant que cette politique soit appliquée dans des filiales d'entreprises qui, dans les maisons mères, recrutent de préférence des femmes mariées qui montreraient plus de stabilité et de sens des responsabilités. Cependant, le fait que dans les multinationales ce sont des brésiliens qui sont employés dans les départements de Relations Industrielles et/ou les services du personnel (même dans les entreprises où aucun poste important n'est confié à des «locaux») renforce l'hypothèse que les mesures discriminatoires à l'encontre des femmes mariées s'expliquent davantage par des préjugés sociaux que par les faits.
- 27) Sur le conseil des dirigeants syndicaux, nous avons interviewé les ouvrières et groupes d'ouvrières à la porte des usines. Ceci nous a permis d'avoir une idée sur le «climat» intérieur à l'usine et nous a aidés dans la formulation des entrevues postérieures.
- 28) L'augmentation de l'emploi féminin se vérifie non seulement dans l'industrie mais aussi dans les autres secteurs. La participation des femmes dans la population économiquement active passe de 21 % en 1970 à 27,7 % en 1980. L'industrie, cependant, montre un changement de tendance. Pour l'évolution du salariat féminin voir GITAHY et autres (1981).
- 29) L'Année Internationale de la Femme (1975) organisée par les Nations Unies, organisme hors de tout soupçon, semble avoir débloqué la discussion concernant l'oppression des femmes dans la société brésilienne.
- 30) Ce mouvement part de l'organisation initiale des mères et des familles des prisonniers politiques et disparus.
- 31) Sauf dans le cas des groupes des mères, ces mouvements ne se définissent pas comme des mouvements de femmes. Cependant, la participation des femmes est importante y compris dans les noyaux de direction.
- 32) GITAHY et autres (1981).

- 33) Ministério do Trabalho. Secretaria Geral. Centro de Documentação e Informática. — *Inquérito sindical* 1979 et RAIS 1979.
- 34) Les travailleurs de la métallurgie représentent 31,7 % de tous les employés urbains syndiqués. Les femmes de la métallurgie constituent 14,8 % des employées du secteur urbain syndiqués.
- 35) Malheureusement nous ne disposons de données que sur l'évolution de la syndicalisation dans l'Etat de São Paulo pour la période 1978-1979 (données du Ministère du Travail).
- 36) C'est ainsi qu'est né le « nouveau syndicalisme » ou « syndicalisme authentique ». Le terme « nouveau » est employé pour le distinguer du mouvement syndical d'avant 1964 dont les bases sociales étaient concentrées dans les entreprises d'Etat (transport, pétrole, sidérurgie) et les industries traditionnelles du secteur privé (textile, alimentation, etc.). Le terme authentique est utilisé en opposition au syndicalisme jaune.
- 37) LEITE (1982).
- 38) On appelle « populiste » le régime politique instauré au Brésil entre 1930 et 1964 et qui, appuyé sur un pacte social passé entre des fractions de la bourgeoisie et des secteurs des couches moyennes, a mené face à la classe ouvrière une politique ambiguë combinant mesures sociales et pratiques politiques manipulatoires.
- 39) Nous avons d'abord l'intention d'analyser l'évolution de la syndicalisation à São Bernardo année par année en y intégrant des données qualitatives et quantitatives, c'est-à-dire d'essayer de mettre en rapport le phénomène de syndicalisation et les caractéristiques des travailleurs de la métallurgie de São Bernardo ainsi que la chronologie des luttes et des activités syndicales. Ce ne fut pas possible à cause de l'insuffisance des données sur le nombre des métallurgistes comme sur leur répartition par sexe.
- 40) RAIS 1976 pour le Grand São Paulo et DIEESE 1977 pour São Bernardo.
- 41) Cinq grandes entreprises : Chrysler, Ford, Mercedes-Benz, Volkswagen et Saab-Scania employaient en 1981, selon les « *Guias de contribuição sindical* », 61.836 personnes dont 3,4 % de femmes seulement.
- 42) Parmi les syndiqués de São Bernardo, 36,3 % seulement ont 25 ans ou moins.
- 43) HUMPHREY (1982).
- 44) Selon les données du RAIS pour 1980 à São Bernardo, la rotativité dans le secteur du matériel de transport est moindre.
- 45) L'information sur le Congrès vient de *Movimento*, numéros 135, 136 et 137, du journal du syndicat *Tribuna Metalúrgica* d'avril 1977 et février 1978 outre les entrevues avec des dirigeants syndicaux.
- 46) Ce fut la seule tentative de la part de l'Etat pour réglementer l'utilisation de la main-d'œuvre féminine. Les lois en vigueur sur le travail des femmes datent de 1943.
- 47) *Tribuna Metalúrgica*, avril 1977, p 8.
- 48) id., p. 8.

- 49) Résolution du 1er Congrès des Femmes métallurgistes de São Bernardo et Diadema. mimeo, 1978.
- 50) *Tribuna Metalúrgica*, février 1978.
- 51) KERGOAT (1978).
- 52) Dans la campagne pour les salaires de 1976 à São Bernardo, apparaît la mention « stabilité de l'emploi pour la femme en période de grossesse ».
- 53) As Mulheres na greve. — *Folhetim* n° 114, 25/03/1979. São Paulo.

BIBLIOGRAPHIE

- ACERO, Liliana (1982). — Impact of technical change on traditional skills : the textile sector in Brasil. IDRC, IUERJ. Rio.
- BRIZOLLA, Sandra (1981) Formas de inserção da mulher no mercado do trabalho. O caso do Brasil. Version préliminaire d'une thèse de doctorat. Université de Campinas. Département d'Economie.
- GITAHY, Leda; HIRATA, Helena, LOBO, Elizabeth et MOYSES, Rosa Lucia (1981) Operarias, sindicalização e reivindicações, 1970-1980. — *Revista de Cultura e Política* (8) juin 1982, pp 90-116.
- GUILBERT, Madeleine (1966). — *Les fonctions des femmes dans l'industrie*, La Haye, Mouton.
- HIRATA, Helena (1981) Firmes multinationales au Brésil : technologie et organisation du travail. Papier présenté à la Conférence « Crisis, Nuevas Tecnologias y el Proceso de Trabajo. México, UNAM, 20-31 juillet.
- HUMPHREY, John (1980). — A fábrica moderna no Brasil. — *Revista de Cultura y política*, (5/6).
 (1980) Labour use and Labour control in the Brazilian auto industry. *Capital and Class* (12) Hiver.
 (1981) Women's employment in the modern manufacturing sector in Brazil. Papier présenté à la Conférence « Crisis, Nuevas Tecnologias y el Proceso de Trabajo. México, UNAM, 20-31 juillet.
 (1982) *Capitalist control and workers's struggle in the* Brazilian auto industry. — Princeton University Press.
- LEITE, Marcia (1982). Processo de trabalho e reivindicações sindicais. Papier présenté à la 34ème réunion annuelle de la SBPC (Sociedade Brasileira para o Progresso da Ciência) Campinas, 7-14 juillet.
- KERGOAT, Danièle (1978) Ouvriers = Ouvrières ? *Critiques de l'Economie Politique*, nouvelle série (5) oct./déc. 1978.

- SAFFIOTTI, Heleieth B. (1969) A mulher na sociedade de classe. — Mito e Realidade. — São Paulo, Liv. Quatro artes ed., 1969, 404 p.
- (1981) Do artesanal ao industrial : a exploração da Mulher. São Paulo, Hucitec.
- (1981) O impacto da industrialização na estrutura do emprego feminino. Papier présenté au 1er Congrès de l'ASEP. Août.
- SOUSA LOBO, Elizabeth; HUMPHREY, John; GITAHY, Leda et MOYSES, Rosa Lucia (1982) La pratique invisible des ouvrières. Papier présenté au 10ème Congrès Mondial de sociologie. Mexico, août 1982. Groupe ad-hoc : Articulation du système productif et des structures familiales. Méthodologie des approches comparatives.