

FEMMES OUVRIERES, FAMILLES ET POLITIQUES AU SEIN DE L'ENTREPRISE

Luz Gabriela Arango (1)

INTRODUCTION

Depuis sa création, la grande industrie "antioqueña" a mis au point ses propres modalités de gestion de la main d'oeuvre, introduisant un style d'administration et des dispositifs de contrôle et d'intégration du personnel ouvrier assez particuliers. L'histoire de l'industrie textile constitue un exemple de l'évolution de ces politiques dès le début du processus d'industrialisation. Plus particulièrement le cas de l'entreprise Fabricato offre un aperçu typique et, d'un certain point de vue, extrême.

De cette tradition au sein de l'entreprise, nous retiendrons les politiques spécifiques à la main d'oeuvre féminine, massivement enrôlée au tout début, conformément à une vision paternaliste et chrétienne de l'ouvrier idéal. La situation subit une modification à partir des années 50, avec une forte masculinisation du personnel. En effet, les femmes qui, dans les années 30 représentaient 80 % des ouvriers de production, ne dépassent pas 15 % trente ans plus tard. Le déplacement de la femme n'est pas l'apanage de Fabricato ni de l'industrie "antioqueña" mais constitue un phénomène qui affecte la grande industrie colombienne en général entre 1950 et 1960.

L'étude du cas Fabricato permet d'aborder les causes du déplacement de la femme, en analysant les politiques de l'entreprise envers l'ouvrière dans le cadre de la stratégie générale, en pleine évolution, adoptée à l'égard de la main d'oeuvre. Les modalités de rattachement de la femme à l'entreprise dépendent des stratégies que définissent les entreprises par rapport à la force de travail. Stratégies qui prévoient des normes de recrutement, la répartition de la main d'oeuvre dans le processus de la production, des politiques d'intégration et des moyens de contrôle des ouvriers. Mais elles dépendent également des stratégies que conçoivent à leur tour les familles auxquelles sont liées les femmes ouvrières. Celles-ci déterminent en effet la répartition du travail et du revenu de chacun des membres, les hiérarchies et spécialisations des responsabilités, les obligations et privilèges

de l'un et l'autre sexe (2). Ainsi les ouvrières de Fabricato jouent-elles un rôle fondamental au sein des stratégies définies par leur unité familiale d'origine et, c'est dans les limites établies par les stratégies de ces deux acteurs sociaux, l'entreprise et la famille, qu'elles pourront à leur tour décider de l'orientation de leur propre existence.

DU PATERNALISME CHRETIEN A L'ENTREPRISE-PROVIDENCE

Nous avons délimité quatre grandes étapes qui permettent de comprendre l'évolution des différentes politiques de Fabricato. Le paternalisme chrétien constitue la première phase qui va pratiquement de la fondation de l'entreprise jusqu'au milieu des années 40. Des dispositifs de recrutement, de contrôle, de protection et d'intégration des ouvriers auxquels s'ajoute un mélange de paternalisme et de religiosité, sont instaurés. Le patron joue un rôle important, assimilant des traits d'autorité qui appartiennent au père de famille, s'appuyant sur la religion et exprimant une volonté totalitaire de contrôle absolu. Le paternalisme ne reconnaît pas l'existence d'un domaine privé dans la vie des ouvrières et prétend la diriger à tous égards.

La politique paternaliste s'intéresse au recrutement d'un personnel constitué en grande partie par de très jeunes célibataires d'origine rurale, filles de familles chrétiennes de la région, qui vivent toujours sous la tutelle de leur foyer d'orientation et sont, par conséquent sensibles aux types de contrôles et d'encouragements auxquels a recours l'entreprise.

Le recrutement de la main d'oeuvre féminine s'accompagne de salaires relativement bas, de faibles primes à la productivité et de moyens de protection et de contrôle paternalistes, tels que la location de logements construits par l'entreprise, les prêts et allocations alimentaires ou la création d'un internat pour ouvrières tenu par une communauté religieuse.

La vision paternaliste est globale et cohérente. Elle est caractérisée par une volonté d'intégration qui cherche à assimiler l'usine à une communauté ou à une famille où "tout le monde est responsable de tout le monde", et tout le monde doit rendre des comptes devant l'Administrateur suprême", symboliquement représenté dans les salles de production par l'image du Sacré-Coeur.

A la fin des années 40, le développement de l'industrie en général fait un grand bond en avant, stimulé par les politiques de substitution des importations. La demande en textiles nationaux s'accroît, exigeant l'augmentation et la

modernisation de l'équipement et des méthodes de travail. Fabricato commence une nouvelle étape qui dure jusqu'à la fin des années 50 et se caractérise par un processus de rationalisation du travail à travers l'application systématique de méthodes d'organisation scientifique du travail, renforcée à partir de 1953.

Ce processus intensifie le phénomène de masculinisation qui était progressivement apparu dans les années 40. C'est à cette époque que commence à se profiler une nouvelle conception de l'ouvrier idéal, proche de la conception "fordienne" décrite par Gramsci. Selon celle-ci, la productivité de l'ouvrier masculin est stimulée par l'application systématique de primes à la production et repose en dehors du travail sur une famille rationalisée dont l'axe principal est la femme entièrement dévouée, à la fois mère et maîtresse de maison.

Le personnel masculin remplace petit à petit le personnel féminin à des postes que ce dernier occupait traditionnellement, de sorte que les femmes souffrent d'un phénomène de marginalisation non seulement quantitatif, mais également qualitatif : elles sont déplacées vers des postes marginaux et dévalorisés dans le processus de la production.

A partir de 1960, Fabricato entre dans une nouvelle phase caractérisée par une expansion et une modernisation continues. La rationalisation des systèmes de travail s'est consolidée et l'entreprise a recours à de nouveaux mécanismes d'intégration et de contrôle. La réussite économique permet de développer considérablement les politiques sociales qui atteignent leur plus haut degré d'expansion. On peut estimer qu'à cette époque Fabricato est devenue une véritable entreprise-providence qui intervient dans tous les domaines de la vie des ouvriers, dans et hors du travail. En effet, elle assure logement, éducation, santé, emploi pour les membres des familles, loisirs, et étend son action à la communauté de Bello. Des tentatives d'amélioration de la qualité des relations humaines à l'intérieur de l'usine sont faites grâce aux théories des écoles américaines de psychologie industrielle. De même, de nombreux mécanismes de diffusion de ce qu'on appelle la "nouvelle mentalité", et qui n'est rien d'autre qu'une tentative de modernisation des vieilles théories d'harmonisation entre le capital et le travail enracinées dans la vision sociale-chrétienne de Fabricato, sont mis en oeuvre.

Parmi les politiques d'intégration, Fabricato encourage la création d'un syndicat d'entreprise que fonde en 1944 un prêtre, fidèle défenseur des doctrines sociales-chrétiennes. Ce syndicat se renforce progressivement grâce aux avantages conventionnels et extra-conventionnels, en instaurant une politique de négociation efficace tant que l'entreprise reste prospère.

A partir de 1974, la crise économique remet en question l'optimisme de Fabricato dont la croissance s'est poursuivie de manière ininterrompue. En 1975, la récession l'oblige à mettre hors de fonctionnement des machines et à modifier un certain nombre de politiques traditionnelles : l'internat est fermé et le budget destiné au bien-être du personnel réduit. Entre cette récession et la suivante, celle de 1980, qui sera beaucoup plus grave, a lieu un processus de libéralisation qui permet le recrutement d'une nouvelle et jeune génération, composée en grande partie par les filles des ouvriers de l'entreprise. Peu à peu les politiques de restriction vis à vis de la femme mariée ou de la mère célibataire disparaissent.

A partir de 1978, Fabricato commence à sévèrement remettre en question ses politiques paternalistes et cherche à rationaliser ses méthodes. Elle renforce l'automatisation, provoquant ainsi d'importantes réductions de personnel, et limite le pouvoir qu'avait le syndicat dans les décisions sur l'organisation scientifique du travail et dans la gestion des services des ouvriers. Cette situation débouche sur une grève d'un mois en 1982, au cours de laquelle le syndicat, isolé et dépourvu d'expérience dans ce type de lutte, se détériore. L'entreprise change de direction et subit une restructuration non étudiée dans le cadre de ce travail.

L'INTEGRATION SOCIALE-CHRETIENNE

Le Patronat

Au début, les dirigeants de Fabricato (3) optent de manière relativement empirique pour des modalités de paternalisme industriel qui pourraient trouver leur origine dans l'Europe du XIXème siècle, dans le cas par exemple de la grande industrie textile du Nord de la France.

Mais à partir des années 30, les politiques de Fabricato s'inscrivent clairement dans l'optique offensive menée par l'Eglise catholique dans le pays, et plus particulièrement dans le département d'Antioquia où l'Action sociale catholique s'occupe de l'adhésion des ouvriers et artisans aux associations d'aide mutuelle, aux patronats et plus tard aux syndicats chrétiens (4)

Héritiers d'une tradition catholique et conservatrice, préoccupés par le développement de l'Etat libéral et de son contrôle sur la classe ouvrière du pays par l'intermédiaire du Conseil des travailleurs colombiens (CTC) 5, les dirigeants de Fabricato adhèrent aux théories sociales-chrétiennes et tentent de préserver leurs ouvriers des influences communistes. Ils cherchent donc à éduquer les ouvrières, à les rendre dociles et efficaces, en ayant recours aux méthodes que l'Eglise catholique a appliquées pendant des siècles en Europe et en Amérique

dans l'éducation de la femme : rigidité morale, discipline austère, tâches domestiques et prière obligatoire dans les couvents et internats.

Ainsi en 1933, Jorge Echavarría conçoit-il l'idée d'un internat pour les ouvrières de l'usine, comme il l'explique aux actionnaires le 15 mars de la même année :

"J'estime que la réalisation de ce projet est une manifestation du christianisme, un acte de reconnaissance du capital envers ses collaborateurs, un fait de justice et plus encore, dans une perspective matérialiste, une mesure pertinente pour les entreprises leur permettant de lutter contre les idées communistes qui peuvent rapidement s'infiltrer et contaminer ce personnel sain et trié sur le volet." (6)

La communauté des soeurs de la Présentation dirige l'internat des ouvrières, connu sous le nom du Patronat, exerçant un contrôle absolu sur les temps libres de celles-ci au moyen d'une discipline religieusement imposée : messe le matin, rosaire avant d'éteindre les lumières à huit heures du soir. Les ouvrières vont directement du Patronat à l'usine et de l'usine au Patronat.

Cependant, l'internat n'avait pas que des inconvénients, surtout pour les ouvrières immigrantes car elles y trouvent logement et nourriture pour une somme modique. Le séjour au Patronat d'une ou plusieurs filles d'une même famille constitue un facteur décisif d'épargne qui leur permet ensuite de devenir propriétaires d'un logement et d'installer leur foyer d'origine à Bello.

Les témoignages et souvenirs des ouvrières sur cette institution sui generis en Colombie reflètent l'ambiguïté d'un sentiment partagé entre, d'une part, la protection constituée par un logement et une alimentation peu coûteux et, d'autre part, le contrôle exercé par les religieuses sur leur vie. En voici une preuve :

"Beaucoup de discipline, beaucoup trop, il y avait six ou sept religieuses, l'une d'entre elles, la surveillante, veillait à ce que nous ne fumions pas dans les couloirs ou les dortoirs, ou à ce que nous ne soyions pas couchées quand ce n'était pas l'heure. La nourriture était vraiment infecte, j'ai attrapé une anémie (...). Elles nous faisaient des sermons, à la maison nous mourrions de faim et ici, sous prétexte que nous travaillions, nous refusions de nous nourrir (...). Mais c'était donné : pour 1,90 pesos elles nous laissaient laver notre linge, nous fournissaient les lits avec matelas et draps dans un dortoir, rien d'extraordinaire, mais c'était tout de même bien agréable. Après le travail, nous utilisions les machines à coudre, nous suivions les cours très bon marché qu'elles nous proposaient, nous nous reposions, nous lavions notre linge car nous n'avions plus beaucoup de temps devant nous, la cloche sonnait régulièrement, si c'était le matin nous étions obligées d'aller à la messe (...). Mais elles nous faisaient de

la morale, c'était une très bonne morale et une très bonne formation qu'elles nous enseignaient. Elles nous faisaient des conférences, le temps passait vite et bien (...). Tout était règlement (...). En fin de compte, nous leur en sommes reconnaissantes, la mauvaise discipline était compensée par les bons enseignements qu'elles nous donnaient, l'atmosphère de sécurité qui y régnait, la morale, le prix peu élevé, ce n'était pas si mal que ça."

Le Patronat des ouvrières de Fabricato constitue un exemple unique en Colombie, semblable par certains aspects aux internats industriels qui se sont créés en France et dans d'autres pays au XIX^{ème} siècle. Cependant, il ne peut pas être entièrement assimilé à ceux-ci dans la mesure où il joue un rôle de discipline et d'intégration plus que d'exploitation. En effet, Fabricato ne pratique pas, dans sa période la plus productive, de politique d'exploitation de la main d'oeuvre dont elle se défait une fois passé un certain âge, comme c'est la coutume dans les "couvents industriels" et dans de nombreuses entreprises encore à l'heure actuelle. Les ouvrières peuvent rester dans l'institution le temps qu'elles souhaitent et il existe plusieurs cas d'ouvrières qui y atteignent l'âge de la retraite. S'il est vrai que le Patronat aliène la liberté et l'individualité des ouvrières, il ne les soumet à aucune exploitation physique et la discipline religieuse, bien que rigide, n'atteint jamais les niveaux d'humiliation et de soumission qui régnaient au XIX^{ème} siècle dans les internats.

Le Patronat est avant tout une institution paternaliste qui protège en même temps qu'elle contrôle, surveille et modèle la conduite morale des ouvrières. Mais il assure également d'autres fonctions, en encourageant une meilleure utilisation du salaire et de l'épargne qui permettra à l'ouvrière d'acquérir par la suite son propre logement.

La Politique de logement

Il faudra attendre les années 40 pour que Fabricato commence à pratiquer une politique systématique de logement. L'attitude paternaliste domine et l'entreprise cherche à résoudre chrétiennement les problèmes de ses employés : elle accorde des prêts arbitraires, prend en charge médicaments et soins médicaux et reconnaît une demi-journée de congé aux ouvriers qui s'absentent pour cause de maladie justifiée. En 1934, elle inaugure à Medellin l'ouverture d'un pavillon dans l'Hôpital Saint Vincent de Paul qui compte trois pièces et quatre lits destinés au personnel de l'usine.

L'instauration de mécanismes de contrôle et de protection des ouvriers se fait toujours dans une optique d'intégration à travers laquelle Fabricato exprime une

nette volonté d'institution de légitimité sociale reposant sur son caractère d'entreprise chrétienne exemplaire. La présence religieuse y est permanente et a pour objectif la création de l'illusion d'un "esprit communautaire chrétien". On y célèbre des fêtes religieuses et des exercices spirituels auxquels participent ouvriers et dirigeants, on nomme un aumônier d'usine et on encourage les vocations religieuses parmi les ouvrières. Ces dernières sont toutes enrôlées dans la Légion de Marie.

A partir des années 40, deux aspects des politiques concernant l'intégration d'un syndicat chrétien. En 1944, le père Damián Ramírez pose en ces termes la nécessité d'instauration d'une politique de logement :

"Le plus grand danger pour l'avenir de Bello est le caractère mobile de ses habitants. Cela ne cessera pas tant que l'ouvrier ne sera pas propriétaire de son logement et ne ressentira pas le besoin de conserver son travail à côté de chez lui. Celui qui parviendra à être propriétaire ne sera pas communiste, son niveau de vie s'améliorera et il vivra plus heureux" (7).

Le père Ramírez fonde la Coopérative des logements qui est chargée d'accorder des prêts à cet effet. La location de maisons construites par l'entreprise ouvre la voie à l'affectation de logements que l'ouvrier paiera à terme. Le désir de devenir propriétaire favorise indubitablement la stabilité et l'intégration des ouvriers en leur créant à la fois une stimulation et un engagement à longue échéance avec l'entreprise. Pratiquement toutes les ouvrières de l'échantillon de la première génération (rentrées avant 1944) le sont devenues après une période d'au moins 5 ans de travail et en le payant pendant 10 ou 15 ans. Plus de la moitié de la seconde génération (rentrée entre 1945 et 1959) n'en a fait de même qu'après un engagement d'au moins 10 ans auprès de Fabricato. Cela s'explique non seulement parce que la demande des ouvriers n'a cessé de croître mais aussi parce que la politique de masculinisation du personnel a conduit l'entreprise à donner la priorité aux demandes formulées par les hommes. La stabilité du personnel féminin devient donc secondaire.

Dans les années 60, la politique d'affectation des logements (dans des quartiers construits par l'entreprise, tels que San José Obrero et Santa Ana de Bello) et les prêts destinés à cela sont en constante expansion. Durant l'étape que nous avons intitulée entreprise-providence, Fabricato exhibe sa politique de logement comme une preuve de la bonté de la doctrine sociale-chrétienne et de ses résultats concrets. C'est ainsi qu'elle l'exprime en 1962 lorsqu'elle lance un nouveau plan de logement avec l'Institut de crédit territorial (8) :

"Ce plan est un pas de plus que Fabricato fait dans sa politique sociale. Elle montre avec celui-ci la véritable face de la doctrine sociale-chrétienne quand il est question de résoudre des problèmes. En présence de tels faits la thèse matérialiste semble vide (9).

A la fin des années 60, les possibilités qu'a l'entreprise de satisfaire les attentes qu'elle a suscitées chez ses employés, sont de plus en plus réduites et finissent par s'épuiser dix ans plus tard. En 1982, l'entreprise, préoccupée, n'estime qu'à 66 % le nombre des ouvriers propriétaires d'un logement (10).

Le Syndicat

Au cours des années 30, l'autoritarisme paternaliste des chefs d'entreprise "antioqueños" les pousse à se méfier de toute forme d'organisation autonome des ouvriers et ils pratiquent une politique franchement antisindicaliste. En 1934, Fabricato réprime une tentative de création d'un syndicat, renvoie non seulement les syndicalistes frustrés mais constitue également un syndicat jaune qui s'exprime dans un langage plutôt servile :

"Nous avons pour unique objectif l'instauration de véritables liens d'union et de fraternité qui rassemblent tous les jours en un même faisceau de volontés nos frères de lutte, afin de contribuer par un plus grand rendement et une plus grande énergie au progrès de l'entreprise qui recherche notre bien (11).

Ce syndicat jaune ne survit que le temps d'accomplir sa mission de dislocation du syndicat autonome et il faudra attendre le père Damián Ramírez en 1944 pour que soit créé le Syndicat textile du Hato qui laissera des traces dans l'entreprise. Celui-ci apparaît à nouveau comme un moyen de faire obstacle aux tentatives de la Fédération des travailleurs d'Antioquia (FEDETA), rattachée au CTC, pour créer un syndicat chez Fabricato. Le père Ramírez, alors aumônier de l'usine, mobilise les ouvriers et reprend la responsabilité morale de l'ancien syndicat jaune.

La présence majoritaire des ouvrières, pour qui le syndicat du père représente une institution qui tire sa légitimité de son origine chrétienne et à laquelle elles adhèrent toutes en tant que preuve de fidélité envers l'entreprise, est un facteur essentiel qui explique le succès et la durabilité de celui-ci. L'autre facteur concerne sans doute l'existence d'une politique de concertation entre les entreprises "antioqueñas" et l'Eglise catholique, afin d'instaurer un syndicalisme chrétien solide dans les entités privées de la région. Tout cela débouche sur la

création de l'Union des travailleurs d'Antioquia (UTRAN) (12) qui a son tour donne jour à l'Union des travailleurs de Colombie (UTC) en 1946.

Pendant une période relativement longue, syndicat et église travaillent conjointement et les aumôniers qui se succèdent dans l'usine deviennent les conseillers moraux du syndicat. L'UTC et ses syndicats proclament jusque dans les années 60 leur adhésion aux doctrines sociales-catholiques. Le Syndicat textile du Hato et les syndicats de l'UTRAN en général maintiennent une politique servile à l'égard des chefs d'entreprise regroupés au sein de l'Association nationale des industriels (ANDI) (13), étant donné que l'Antioquia est l'une des dernières régions à appliquer le système des conventions collectives. Cela crée de nombreuses tensions entre l'UTC et l'UTRAN au début des années 50 quand la première accuse la seconde d'adopter une attitude trop patronale. En 1950, au cours du troisième congrès de la Confédération, les dirigeants de l'UTRAN justifient ainsi leur comportement :

"Après avoir minutieusement étudié la psychologie de l'industriel "antioqueño", réfractaire à toute tendance impulsive, les dirigeants du département sont entièrement convaincus que des prestations s'obtiennent mieux par des moyens amicaux et cordiaux que par des moyens conflictuels" (15).

Le Syndicat textile du Hato maintient une politique de modération et de négociation avec Fabricato pendant des années, ne tardant pas à devenir une forteresse masculine dirigée par les ouvriers les plus qualifiés dont les ambitions de promotion sont encouragées par l'entreprise. Certains d'entre eux montent en grade et parviennent à occuper de postes semi-directifs, notamment dans le département de rationalisation du travail. Les avantages impliqués par les conventions et les services proposés par le syndicat, ainsi que la participation de celui-ci dans l'administration de la politique sociale de l'entreprise, en font un organisme qui a plus de pouvoir au sein de cette dernière. Un organisme auquel les ouvriers adhèrent comme à une coopérative ou un club sans grand engagement idéologique ou militant.

Il existe par conséquent une continuité réelle entre le paternalisme chrétien et autoritaire des premières décennies et l'étape entreprise-providence des années 50 et 60. A la source on retrouve la volonté politique qu'ont les dirigeants de Fabricato de démontrer qu'un type d'entreprise où règne l'harmonisation entre le capital et le travail, conformément aux doctrines sociales-chrétiennes, est non seulement possible mais souhaitable. Volonté qui devient de plus en plus explicite et qui connaît un plein essor entre 1960 et 1970.

L'OUVRIER IDEAL

Les Célibataires

Durant les vingt premières années, Fabricato recrute un personnel en grande majorité féminin, essentiellement parmi les filles des paysans, artisans et muletiers de la région. Un tel choix cherche à tirer profit d'une offre de travail féminine rurale qui ne trouve aucun autre débouché sur le marché local, en dehors des emplois temporaires et mal rémunérés.

En outre, Fabricato effectue une sélection morale de ses ouvrières, ne recrutant que celles provenant de familles connues ou recommandées par le curé de leur lieu d'origine ou par un ouvrier de l'entreprise. A partir des années 30, au moment de l'inauguration du Patronat, Fabricato définit une politique d'exclusion de la femme mariée ou enceinte. L'entreprise non seulement refuse d'engager des femmes mariées mais les célibataires qui se marient ou qui sont enceintes doivent donner leur démission. Cette règle, dont nous n'avons aucune trace écrite dans les archives, a été rigoureusement appliquée pendant des années et semble avoir été acceptée et assimilée par les ouvrières. Cela s'est passé avant que ne soient proclamées les lois sur la protection de la grossesse introduites en 1938 et ne semble par conséquent pas être directement lié à celles-ci.

Il serait plus juste de dire que la politique d'exclusion de ces deux catégories de femmes et celle de protection de la célibataire constituent les deux faces d'une même attitude envers la femme au travail. En effet, les célibataires, adroites, très disciplinées dans leur travail et peu exigeantes au point de vue du salaire incarnent alors pour Fabricato l'ouvrier idéal. Pour cela, leur vie privée ne doit pas perturber leur rendement.

Cette politique reste en vigueur chez Fabricato et dans d'autres entreprises de la région jusque dans les années 70. Elle provoque le célibat prolongé de 78 % des ouvrières qui sont rentrées avant 1944 et qui ne maintiennent leur position qu'en préservant celui-ci. Plus tard, cette mesure devient un facteur déterminant dans la désertion des femmes : 62 % des ouvrières qui rentrent chez Fabricato entre 1945 et 1959 partent avant d'avoir atteint l'âge de la retraite et 53 % d'entre elles le font pour se marier.

Les mères célibataires sont l'objet d'un violent rejet, comme l'explique une ouvrière :

"Si une femme non mariée tombait enceinte elle devait s'en aller, non seulement parce que l'usine ne l'admettait pas mais également parce qu'elle s'y sentait mal.

Ensuite il y a eu cette loi sur la protection de la grossesse, mais malgré cela, je me souviens qu'on avait emmené une compagne à la clinique de Fabricato, on ne savait pas encore avec certitude ce qu'elle avait. Lorsque le médecin s'était rendu compte qu'elle était enceinte, il avait appelé le prêtre pour qu'elle se confesse, car à cette époque tout était morale, et celui-ci avait refusé qu'une mère célibataire accouche avec les femmes mariées."

Ces ouvrières idéales supportent les conséquences d'un paternalisme autoritaire qui s'exerce sur elles avec un acharnement tout particulier. L'entreprise maintient un contrôle quasi absolu sur leur vie : des dispositifs disciplinaires organisent leur temps de travail dans les salles de production et leur temps libre dans le Patronat. La surveillance de leur conduite morale exercée par l'aumônier, les soeurs de la Présentation et les "gardiennes de la morale et des bonnes moeurs" va de pair avec le contrôle de leur productivité et de leur rendement.

Pour ces femmes, la discipline dans les salles de travail est restée l'un des éléments les plus significatifs de cette époque. Certaines des ouvrières exemplaires qui ont assimilé les exigences de l'usine, parlent avec fierté de leur vie de labeur, de discipline et de dévouement extraordinaires :

"Ils ne m'ont jamais renvoyée au contraire, je gagnais des prix de meilleure assiduité sur toute l'année. J'ai réussi à travailler 16 ans sans manquer une minute (...) jusqu'au jour où je ne me suis pas réveillée. J'en ai été malade de ne pas avoir gagné le prix (...). Rares étaient celles qui arrivaient à supporter tant d'années."

En revanche, pour d'autres, cette discipline qui n'allait pas sans humiliations a laissé un souvenir cauchemardesque :

"Nous ne pouvions même pas nous redonner un coup de brosse, cinq minutes avant l'heure de sortie, nous avions interdiction de quitter notre poste de travail avant la sirène, sinon c'était la suspension. La surveillance était permanente, nous travaillions beaucoup, nous n'avions pas le droit de manger une orange pendant le travail, nous devions déjeuner debout."

Les ouvrières font tout leur possible pour répondre aux exigences de l'usine et aux modestes encouragements avec lesquelles on cherche à augmenter leur rendement. Elles ont pour la plupart des postes directs : elles tissent, filent, enroulent, ourdissent, cousent, coupent ou repassent. Certaines d'entre elles, choisies parmi les plus adroites, les plus sérieuses ou les plus anciennes, reçoivent un "contrat" qui leur confie l'entière responsabilité d'un nombre déterminé de machines. Leur rémunération dépend donc du niveau de production

qu'elles parviennent à atteindre, ce qui leur donne une chance d'avoir un salaire comparativement élevé en travaillant davantage.

"Depuis que j'étais arrivée, le système de contrats existait déjà. Tout le monde désirait en avoir mais d'abord il fallait apprendre, puis être assistante pendant un temps et enfin attendre que l'une d'entre elles tombe malade pour prendre son "contrat". Ils étaient décernés aux plus âgées et aux plus anciennes de l'entreprise."

En 1936, une journée de travail d'une ouvrière sous "contrat" oscille entre 60 centavos et 1,30 pesos et celle d'un ouvrier ou d'une ouvrière ordinaire entre 50 et 70 centavos. Ce sont les ouvriers qualifiés qui reçoivent les salaires les plus élevés : les mécaniciens d'atelier perçoivent jusqu'à 3,70 pesos par jour et les apprêteurs 2,35 pesos. La discrimination sexuelle se ressent dans les salaires des surveillants: les hommes gagnent près de 2,50 pesos alors que les femmes, dont le rôle consiste à veiller à "la morale et aux bonnes moeurs", ne gagnent que 99 centavos (15).

L'organisation scientifique du travail et les systèmes de rationalisation, qui apparaissent à la fin des années 50, impliquent une nouvelle conception de l'ouvrier idéal qui exclue la femme.

L'ouvrier "fordien"

Quatre ans après le début du processus de rationalisation, la participation féminine dans les principaux secteurs de la production a considérablement diminué. En 1957, elle représente 27,5 % au tissage et en 1958, 24 % au filage. Avant 1944, ces pourcentages dépassaient 70 %. D'autre part, la rotation des femmes augmente : 62 % des femmes célibataires qui sont rentrées dans l'entreprise se retirent bien avant l'âge de la retraite alors qu'à la génération précédente 77 % de celles-ci étaient restées jusqu'à la fin. La grande majorité de ces départs ont eu lieu entre 1955 et 1959 et coïncident avec l'instauration de l'organisation scientifique du travail. 16 % de ces départs sont dûs à des licenciements, 15 % à des démissions volontaires et 53 % à des mariages.

La rationalisation des systèmes de production provoque un déplacement de la main d'oeuvre féminine pour plusieurs raisons. D'une part, l'organisation scientifique du travail et le système des primes à la production constituent un attrait pour les ouvriers. A cause des nouveaux avantages salariaux et de la modernisation, le travail dans le textile perd son caractère féminin. Les ouvriers commencent à effectuer sans honte des métiers tels que ceux de tisseur ou de

conducteur de métier à tisser (anciennes filatures) qui étaient traditionnellement réservés aux femmes. Il est certain que la modernisation réduit le travail manuel de l'ouvrier mais encore faut-il être adroit pour rattacher rapidement les fils qui cèdent. Cette habileté, qui en principe figurait parmi les aptitudes naturelles de la femme et faisait d'elle une tisseuse ou fileuse exemplaire sans nécessité de grosses primes, peut maintenant être développée par l'homme.

D'autre part, l'arrivée des ouvriers et la politique familiale que commence à pratiquer l'entreprise, symbolisée par l'affiliation à la Caisse d'allocations familiales de l'ANDI en 1954, l'introduction des primes de maternité et de mariage pour les ouvriers et leurs épouses en 1956, les bourses pour les études secondaires des enfants et l'éducation familiale prise en charge par le Secrétariat social, favorisent la création d'un "marché du mariage" sur lequel rentrent de nombreuses ouvrières qui quittent l'entreprise. Selon Jorge Posada, ingénieur qui à l'époque est responsable de l'implantation de la rationalisation scientifique du travail et qui par la suite deviendra président de l'entreprise, celle-ci justifie sa préférence pour le personnel masculin sous prétexte que :

"En choisissant un homme, il résolvait le problème de la femme."

La nouvelle conception de l'ouvrier idéal se fait de plus en plus nette : Fabricato veut un personnel masculin, sensible aux primes à la production, qui travaille par tour de nuit (ce qui est interdit aux femmes pendant tout un temps pour des questions morales) et qui reproduise de façon satisfaisante son travail au sein d'une famille prospère soutenue par une épouse-mère entièrement dévouée et par les nombreux services sociaux que propose l'entreprise. C'est l'époque où prédominent dans le milieu industriel "antioqueño" les familles ouvrières prolifiques et stables.

Les femmes sont déplacées vers des postes secondaires qui demandent beaucoup de travail manuel. Les célibataires qui sont restées dans l'entreprise s'apparentent aux ouvrières idéales de la première génération sauf qu'elles ne bénéficient d'aucune politique particulière de bien-être. Le rejet des mères célibataires est toujours aussi fort malgré la législation protectrice, et selon le témoignage des ouvrières, la réduction du personnel entraînée par la nouvelle organisation du travail facilite la pratique de cette politique discriminatoire.

"Après la rationalisation il restait trop de personnel. Toute femme qui avait "fauté" a donc été licenciée ; ils ont profité de cette période de transition pour s'en défaire. Une voisine avait eu un fils, car ils ne pouvaient pas la renvoyer, mais en revanche ils ne s'en sont pas privés après sous prétexte qu'il y avait un excès

de personnel. Mais nous nous sommes bien rendues compte que toutes celles qui avaient "fauté" disparaissaient".

Le système des primes à la production transforme les relations de travail, en établissant un contrôle objectif sur la productivité de l'ouvrier, beaucoup plus exigeant que le système de contrats et les primes de bonne conduite et de rendement. Si auparavant l'effort que l'on attendait d'une ouvrière sous "contrat" dépendait du travail moyen exécuté dans des conditions normales réelles par l'ensemble des ouvrières ayant le même statut, maintenant le travail moyen ou normal n'est plus réel mais normatif. En effet, il dépend d'une norme définie par un corps étranger aux ouvriers, le département de rationalisation du travail. Cela explique que le changement ne soit pas facile et que de nombreux ouvriers et ouvrières dont l'efficacité et l'adaptation au travail industriel dépendaient de la possibilité de développer leur propre rythme, ne sont pas parvenus à adopter le nouveau système qu'ils ont perçu comme une augmentation de leur charge de travail et une aliénation de leur autonomie.

"A l'époque où je travaillais au filage, ils ont instauré le système des primes à la production. Ils ont commencé par chronométrer notre temps sur un tableau où ils notaient tout jusqu'au nombre des fils cassés ; mais le contact était très mauvais et les mécaniciens n'étaient pas des techniciens. C'était un travail dur, ils nous faisaient passer d'un contrat à l'autre, en cherchant ce qu'ils pouvaient bien obtenir de plus de nous. Ils nous déplaçaient sans arrêt, augmentaient le nombre des machines, amélioraient les salaires de quelques pesos. Les nerfs et la fatigue m'ont fait tomber malade et ils m'ont mise au ménage des bureaux."

Le modèle "fordien" qui s'accompagne par conséquent d'une participation marginale de la femme dans le processus de la production, dure jusque dans les années 70, époque à laquelle il est remis en question par la crise économique, l'effondrement de l'entreprise-providence, l'anachronisme des contrôles religieux et les nouvelles aspirations de la femme. Le salaire du père devient insuffisant pour faire vivre une famille de huit enfants ou plus ; les perspectives de logement, d'éducation et d'emploi que Fabricato avait fait naître chez celle-ci sont déçues. De nouvelles modalités tant en matière de politiques patronales qu'en matière de stratégies familiales et individuelles apparaissent.

LES STRATEGIES FAMILIALES

Convergence des politiques de l'entreprise et des stratégies familiales

Alors que prédomine le paternalisme autoritaire et que le modèle de l'ouvrier idéal est celui de l'ouvrière célibataire, disponible et soumise aux dispositifs de contrôle moral et disciplinaire sévères, les familles conçoivent des stratégies particulières qui profitent des politiques patronales, au détriment de l'autonomie et de la liberté de leur(s) fille(s).

Durant les premières générations en effet, le travail des filles dans l'usine fait naître une stratégie familiale tournée vers la promotion sociale de la famille moyennant un processus de migration dont le succès est garanti par l'emploi de la fille chez Fabricato. C'est ce qui lui permet, très souvent au terme de plusieurs années d'effort et d'épargne, de devenir propriétaire d'un logement à Bello dans lequel vient s'installer la famille. La fille ouvrière devient le support de la migration et du processus d'urbanisation et de promotion sociale. La famille met donc sa ou ses filles dans une situation d'obligation croissante dont elles pourront difficilement s'échapper. De leur travail dépend non seulement l'obtention d'un logement, mais également l'éducation des frères et soeurs cadets et la prise en charge des neveux orphelins, des soeurs veuves ou abandonnées.

Le foyer d'origine établit une stratégie qui s'articule autour du travail salarié et stable de la ou des filles. C'est ainsi qu'elles le ressentent et elles hésiteront beaucoup à faire des projets de mariage ou à vivre seules :

"J'ai eu un ami au début chez Fabricato, mais j'étais décidée à travailler pour aider ma famille. Je devais être "l'homme de la maison" et gagner ma vie pour soutenir ma mère et mes frères."

"Je ne me suis pas mariée parce que j'avais de nombreuses responsabilités chez moi et que depuis le début c'était moi qui gagnais le salaire le plus élevé grâce au contrat qui me donnait la responsabilité de métiers à tisser. Mes frères se sont progressivement organisés et j'ai fini par me retrouver seule avec ma mère."

Les difficultés qui entravent les projets de mariage à cause des problèmes de subsistance et de mobilité des hommes jeunes, font que de nombreuses filles célibataires restent à demeure chez leurs parents. De plus, les ouvrières regardent d'un oeil sceptique le mariage et ne voient pas toujours dans le célibat un destin frustrant :

"Il y a plus de vingt ans, j'ai eu l'occasion de me marier mais je n'ai pas pu me décider. La responsabilité que j'avais vis à vis de ma mère m'en empêchait, je ne voulais pas arrêter de travailler, et je n'étais pas non plus certaine de vouloir tenter cette aventure. Je refusais de me marier pour me marier et j'avais de nombreuses exigences personnelles. De plus, l'expérience de mes soeurs ne m'encourageait pas beaucoup ; je n'étais pas prête à sacrifier mon indépendance à un mari qui crierait contre moi."

Le sacrifice d'une ou deux filles implique donc de meilleurs jours pour le reste de la famille. Elles contribuent non seulement à la réalisation des projets des frères et soeurs mais elles garantissent également de l'aide en cas d'échec ou de difficultés. En devenant le soutien permanent de leur foyer d'origine, elles convertissent celui-ci en une source de protection et de solidarité familiales pour de nombreuses années, où viennent se réfugier les soeurs veuves ou abandonnées, les frères au chômage, les neveux orphelins et même des enfants recueillis."

"Il y a dix ans, nous avons accueilli une petite fille à la maison que j'ai prise en charge. Sa mère ne pouvait pas s'en occuper et cherchait à la faire garder pour pouvoir travailler. Une de mes belles-soeurs a proposé ses services et l'enfant est restée chez nous quelques temps. Mais quand nous avons voulu la leur rendre, ils n'en ont pas voulu. Nous l'avons donc quasiment adoptée. J'ai deux neveux à la maison, leurs pères ont des difficultés financières, et je leur permets d'étudier, ils sont d'ailleurs très brillants. J'ai également payé les études secondaires d'une nièce il y a quatre ans, on se débrouille comme on peut."

La grossesse et le mariage finissent par devenir des aspirations sans cesse différées par ces ouvrières. La première n'est donc un choix possible et une source de reconnaissance sociale qu'au sein du mariage. Ainsi le cas de la mère célibataire est-il exceptionnel dans les deux premières générations. Le rejet social de cette situation est très fort et l'attitude de Fabricato dure et répressive : l'ouvrière enceinte n'a pas d'autre solution que celle de quitter l'entreprise. Nous ne possédons pas de documents qui nous permettent de déterminer le nombre d'ouvrières dans ce cas, mais nous savons par le témoignage de leurs compagnes qu'elles ont existé. Il est assez probable qu'elles n'ont été qu'une minorité étant donné la stricte surveillance exercée tant par l'usine que par les maisons et le Patronat, la morale chrétienne qui était la leur ainsi que la répression sexuelle qui en découlait. Le sentiment profond de culpabilité que la condition de mère célibataire peut éveiller chez ces femmes, s'exprime à travers la honte que ressentait encore au moment de l'entretien la seule mère célibataire de ces deux générations que nous avons trouvée. Elle était entrée chez Fabricato alors qu'elle avait un fils, grâce à la complicité de son foyer d'orientation qui l'avait dissimulé

parmi ses nombreux frères. Une fois à la retraite, elle craignait encore que l'entreprise ne découvre son secret si bien gardé pendant tant d'années.

Certaines ouvrières mettront de côté leur désir de mariage et ne le rendront effectif que plus tard, après avoir passé l'âge de 40 ans et avoir travaillé 15 ans ou plus :

"Je me suis mariée un an après la mort de ma mère, mais je n'ai pas quitté mes soeurs, c'était la condition que j'imposais à mon mari. Je ne lui ai pas dit que la maison m'appartenait pour être sûre que ce n'était pas cela qui l'intéressait (...). Je suis partie de chez Fabricato pour me marier et j'ai touché la retraite 10 ans après. Je n'étais pas lasse mais fatiguée. De plus, quel intérêt avait-on à se marier si ce n'était pour que le mari vous fasse vivre, il ne manquait plus que ce soit une charge supplémentaire."

On observe comment les stratégies de l'entreprise qui conçoivent l'ouvrier idéal sous les traits de ces ouvrières célibataires, disciplinées, dociles et endurantes, favorisent l'élaboration de la part des familles de stratégies qui renforcent et profitent de ce type de rattachement de la femme à l'entreprise. Pour les foyers, les filles célibataires, entièrement dévouées à leur occupation et dépendantes d'une entreprise qui leur offre stabilité et assistance en dehors du travail, constituent également d'un certain point de vue des soutiens financiers idéaux. En effet, ces ouvrières prennent l'habitude de dépenser tout leur salaire dans leur foyer et sont dotées d'une capacité d'épargne qu'elles orientent totalement vers leur famille. Eduquées dans une morale de sobriété et de sacrifice, elles n'investissent pas ou presque pas pour elles. Durant la première génération, il est courant que les filles remettent la totalité de leur salaire à leur mère qui le gère. Leur rôle de soutien financier leur permet non seulement d'assurer la relève du père mais également d'assurer au foyer d'orientation une fonction décisive d'aide et de solidarité à l'égard des membres dont les stratégies individuelles échouent ou rencontrent des difficultés. Néanmoins, le travail ne constitue pas pour ces femmes une source d'indépendance et d'autorité dans leur foyer. Elles ne produisent pas pour elles mais pour une famille, leur condition de productrices de revenus est médiatisée par celle-ci et par la position de subordination qu'elles y occupent.

Autonomie de la femme et nouvelles stratégies familiales

Les ouvrières qui rentrent chez Fabricato à partir de 1960 présentent des changements significatifs dans leur comportement, dans les priorités qu'elles fixent dans leur vie, dans leur relation au travail, et surtout à la famille tant dans leur foyer d'origine que dans le foyer de procréation qu'elles décident de construire. Ces transformations qui cherchent indubitablement à leur donner une plus grande

autonomie et une plus grande capacité à décider de leur vie en toute liberté, sont particulièrement notoires chez les ouvrières de la quatrième génération qui arrivent après 1974, profitant d'une courte période d'ouverture de Fabricato à la main d'oeuvre féminine. Filles d'anciens ouvriers "fordiens" prospères et prolifiques, qui proviennent de milieux urbains et possèdent un niveau de scolarité supérieure, elles se distinguent clairement de celles qui les ont précédées bien qu'elles leur soient parfois liées par le sang. Nous pouvons imaginer ainsi ces liens de parenté qui unissent les ouvrières de la première génération à celles de la dernière : les célibataires des années 30 et 40 sont suivies par leurs neveux dont certains deviendront les ouvriers "fordiens" des années 50 et 60. Puis, les filles de ces ouvriers rentrent à l'usine entre les années 70 et le début des années 80 et se marient avec les ouvriers de l'entreprise, assurant une continuité endogame assez particulière.

L'évolution des politiques de Fabricato concernant la femme, la récente tolérance à l'égard de la mère célibataire, les formes d'union non catholiques et le travail de la femme mariée sont autant d'éléments qui ont permis ces changements. Les jeunes ouvrières de la dernière génération se distinguent des précédentes tout d'abord parce qu'elles gardent leurs distances par rapport à leur foyer d'orientation. Bien que leur entrée à l'usine fasse partie d'une stratégie familiale qui consiste à compléter le salaire du père de plus en plus insuffisant, les jeunes ouvrières se dégagent très vite de leur obligation et recherchent des solutions d'indépendance.

Malgré l'autonomie croissante dont font preuve les femmes et la plus forte participation des fils dans le soutien du foyer d'origine, quand un père doit choisir entre son fils ou sa fille, c'est sa fille qu'il envoie en général chez Fabricato. L'image de la femme plus responsable et plus dépendante du foyer n'a pas encore disparu. On attend d'elle davantage de coopération et pour une période plus longue tandis que l'on craint de l'homme qu'il ne dépense son salaire en dehors des siens ou se marie rapidement, négligeant le foyer maternel.

"J'ai commencé à travailler pour les besoins de la maison. Nous étions deux, mon frère et moi, et mon père m'a choisie parce qu'on dit que la fille ramène plus souvent son salaire que le fils. Je suis donc rentrée chez Fabricato."

Après quelques années de travail, la majorité de ces ouvrières font des projets personnels, indépendamment du foyer d'origine. En général c'est du mariage qu'il est question, quoiqu'il existe également des cas de mères célibataires et d'unions libres. Le foyer d'orientation n'est plus pris en charge à long terme par le travail salarié et stable des filles, et le père conserve plus longtemps son rôle de principal soutien, secondé occasionnellement et successivement par ses fils. La

famille perd donc la fonction de solidarité et de refuge pour les enfants et les neveux qu'elle avait acquise au cours des deux premières générations.

Les femmes, plus facilement que les hommes, sacrifient quelques années d'études ou diffèrent leurs projets personnels en faveur de leur famille d'origine, mais ce n'est pas un état définitif :

"Je suis rentrée célibataire à l'usine et j'ai vécu avec mes parents jusqu'à ce que je me marie il y a sept ans. J'ai été la dernière à le faire, mes soeurs n'ont travaillé qu'un à trois ans, et j'assumais pratiquement toute seule la charge de mes parents parce que la pension de mon père était insuffisante. Depuis que je suis mariée, nous les aidons tous comme nous pouvons. Nous faisons aussi des dépenses pour mes beaux-parents, car les soins sont toujours très coûteux, nous nous efforçons de faire pour le mieux."

Comme des générations précédentes, le mariage est le moyen donné aux filles d'affirmer leur indépendance par rapport à leur famille d'origine. Nombreuses sont les jeunes ouvrières qui, au bout de quelques années de travail, l'assument comme unique alternative en se mariant presque toutes avec des ouvriers de l'usine et en formant des couples où égalité dans le travail et prudence dans la reproduction vont de pair :

"Mon mari gagne plus ou moins le même salaire que le mien, le loyer nous le payons à deux, toutes les dépenses nous les partageons. J'ai mes dépenses personnelles : dettes envers la coopérative pour les appareils électroménagers, machine à laver et cuisinière, quelques 70 000 pesos, chacun paie sa part hebdomadaire à la coopérative, lui de 808 pesos et moi de 275 pesos. Nous attendons de pouvoir construire le deuxième étage de la maison pour avoir un autre enfant."

L'attitude adoptée face à la procréation a changé. En effet elle ne constitue plus un fait inhérent au mariage, mais s'inscrit dans un optique de projet économique cohérent du couple qui établit des priorités dans ses perspectives et investissements. De nombreux couples attendent d'avoir un logement avant de concevoir un enfant. Une rationalité économique est en grande partie à l'origine des stratégies qu'ils définissent.

La répartition des tâches domestiques tend à être plus équitable chez les jeunes couples, mais dès qu'il y a des enfants, presque toutes les responsabilités retombent sur la mère qui doit à nouveau voler au secours de parents et assumer des journées doubles et épuisantes :

"Ma belle-mère me gardait les enfants, c'est elle qui les a élevés, mais maintenant qu'elle est malade elle va être hospitalisée. J'avais l'habitude de les lui laisser toute la semaine, au Barrio Obrero où elle habite, et de venir les chercher le samedi. Je n'avais pas le temps de les voir en semaine et j'arrivais en coup de vent pour m'occuper de la maison. Quand je me couche je suis morte, je suis désespérée."

"Mon mari et moi faisons salaire commun, nous payons ce que nous devons et ce qu'il reste nous l'épargnons sur mon compte. Il fait le marché et nous nous répartissons les tâches domestiques : il repasse et je lave, il m'aide à la cuisine et range la maison. Le samedi et le dimanche il fait tout et je me repose. Quand nous étions fiancés, je lui avais dit qu'il fallait que nous nous répartissions les choses et nous nous sommes mis d'accord pour pouvoir travailler tous les deux à la maison et à l'usine. Jusqu'à présent il m'a toujours beaucoup aidée."

Chez les jeunes ouvrières, les cas de mères célibataires sont fréquents. Les pères sont plus tolérants, car ils cherchent à garder dans leur foyer cet important soutien financier. Nombreuses sont celles qui maintiennent leur engagement auprès de leur unité d'origine et profitent de la solidarité dont celle-ci fait preuve. Cependant, bien que leur contribution soit importante, leur effort productif et leurs espoirs pour l'avenir sont concentrés sur leur enfant. Cette situation assumée solitairement est vécue dans des conditions de subsistance plus précaires, mais elle est généralement abordée par d'autres formes de solidarité, en réunissant sous un même toit plusieurs mères célibataires.

La stratégie familiale mise au point par le foyer que l'ouvrière décide de construire avec un compagnon, doit prendre en compte les attentes individuelles de la femme, ses projets d'études, de travail ou de maternité. L'équilibre entre ces différents facteurs est assez difficile à atteindre, mais c'est ce que s'efforce pourtant de faire l'ouvrière. Le désir que manifestent certaines d'entre elles d'interrompre leur travail productif pour se consacrer à leur foyer et à leurs enfants, révèle les difficultés auxquelles elles font face pour concilier leurs deux rôles. Mais il indique également leur volonté d'y parvenir. A son tour, le cas des mères célibataires exprime un double choix pour les ouvrières, celui de l'aspiration à un travail productif qui les rende autonomes et de la nécessité simultanée de combler leur vie affective. Danièle Kergoat et Odile Chenal ont analysé ce problème chez de jeunes ouvrières françaises et l'une de leurs observations s'applique parfaitement à leurs homologues "antioqueñas":

"Travail productif et travail reproductif sont difficilement conciliables quand il y a des enfants. Les stratégies des femmes s'organisent autour de cette contradiction (...). En s'éloignant des sentiers battus que leur désigne leur double condition de

femme et ouvrière, elles conçoivent des stratégies qui diffèrent les unes des autres, mais qui tendent toutes à la conquête de nouveaux espaces de liberté (16).

CONCLUSIONS

L'étude du cas Fabricato permet d'observer quelques-uns des mécanismes qui interviennent dans la définition des types de rattachement de la femme au travail industriel, du point de vue de ses principaux acteurs. Il est indéniable que la famille, l'entreprise et les ouvrières ne sont pas les seuls acteurs à détenir un rôle. L'Etat, l'Eglise, les syndicats, les partis politiques sont également des acteurs dont la fonction est décisive et qui, d'une certaine manière, déterminent le cadre historique et structurel dans lequel évoluent les acteurs immédiatement impliqués.

D'un autre côté, ces acteurs ne bénéficient pas des mêmes marges de manoeuvre. L'entreprise possède la plus grande capacité d'action et de décision et par conséquent, ses stratégies dominent et imposent en grande partie les limites à l'intérieur desquelles doivent être conçues les stratégies familiales et individuelles des ouvrières. A leur tour, les stratégies que déterminent les familles tendent à créer le cadre-limite de la liberté d'action des femmes, d'une certaine manière prises en étau entre l'entreprise et la famille.

Mais l'histoire des ouvrières de Fabricato dévoile également un processus de recherche d'autonomie, de remise en question des limites imposées par l'entreprise et la famille. Pour les deux premières générations, les stratégies individuelles sont significativement déterminées par les stratégies familiales qui coïncident à leur tour grandement avec les politiques de l'entreprise. Le statut social de la femme, défini en premier lieu par la famille, se présente ici sous une modalité originale, celle du célibat prolongé de la fille, véritable soutien financier, comme le confirment les remarques de Michèle Perrot, historienne renommée de la classe ouvrière française :

"L'histoire du travail féminin est inséparable de celle de la famille, des rapports entre des sexes et de leurs rôles sociaux. La famille, plus que le travail qu'elle conditionne, est le véritable ancrage de l'existence des femmes et de leurs luttes, le frein ou le moteur de leur changement (17).

Pour les femmes, le célibat prolongé et le travail également prolongé chez Fabricato, sont le résultat d'une décision familiale consistant à assurer un revenu stable à la famille quand le père ne peut plus le faire. C'est ce déterminisme

familial qui empêche de convertir ce travail salarié en une source d'indépendance pour la femme.

Le statut domestique des ouvrières est également présent dans les politiques de l'entreprise. Depuis la révolution industrielle, les femmes rentrent à l'usine dans la fonction que leur confère un statut domestique, se situant dans l'une des catégories suivantes : filles de famille d'ouvriers dans la période qui précède leur mariage ou union libre ; mères seules, abandonnées ou veuves obligées de remplacer leur mari dans son rôle de soutien financier ; épouses ou compagnes à la recherche d'un salaire complétant celui de leur mari ou compagnon. Leur statut productif est toujours défini par rapport à leur statut domestique et, en général on estime que leur présence est temporaire, complémentaire ou exceptionnelle. Dans le cas de Fabricato, les ouvrières des premières générations prolongent simplement dans le temps la situation, habituellement provisoire, des filles qui rapportent leur salaire à leur famille.

Dans la grande industrie, le statut marginal de la femme est directement relié à son statut domestique et à l'idée selon laquelle son travail est toujours temporaire, provisoire ou complémentaire. C'est sur cette conception que repose la division du marché du travail entre les hommes et les femmes, avec des branches, des secteurs de production et des emplois, exclusivement réservés aux femmes, auxquels correspondent un salaire et un statut social inférieurs à ceux des hommes.

Le processus de recherche d'autonomie des femmes que nous avons pu observer tout au long de ces quatre générations (18), débute lorsque les jeunes ouvrières marquent une certaine distance vis à vis de leur foyer d'orientation. Le travail est une condition sine qua non d'un tel processus, mais il est indéniable que les formes de socialisation urbaine et scolaire ont grandement contribué à la création de nouvelles aspirations individuelles.

La remise en question de leur statut marginal au sein de la production est certes naissante, mais elle est visible à travers la tendance des ouvrières à estimer qu'elles sont des employées ayant plein droit à l'emploi et leur inclination à rester dans l'entreprise après un mariage ou une naissance. Le travail fait partie de leur existence et représente le moyen qui leur permet de réaliser leurs projets individuels ou collectifs : achat d'un logement, éducation des enfants, augmentation du niveau de vie familial, loisirs, formation personnelle. Le travail de la femme s'inscrit donc dans une stratégie rationnelle de mobilité sociale. La conjoncture de crise des années 80 et les licenciements entraînés par celle-ci, convertissent l'emploi des deux conjoints en un moyen pour préserver au mieux

leur statut familial, étant donné qu'il est assez probable que l'un des deux en sera victime.

La remise en question du statut marginal de la femme dans la production est une tendance récente qui s'exprime parfois à travers les revendications des ouvrières d'amélioration des primes et salaires, de reconnaissance de leurs qualifications personnelles ou de la possibilité d'obtenir une meilleure formation au sein de l'entreprise. Mais le statut domestique continue à peser et les difficultés de conciliation des rôles découragent plus d'une femme. Certaines assument le double défi de mère et ouvrière mais rares sont celles qui parviennent à convertir le déséquilibre traditionnel des rôles dans leur foyer en une situation de plus grande équité et d'échanges au sein du couple.

L'interaction entre stratégies patronales, familiales et individuelles reste un élément fondamental pour la compréhension des relations entre production et vie quotidienne, réseaux de pouvoir et solutions de rechange proposées par les différents acteurs, car la dynamique n'est plus la même. Le déterminisme familial est relativement menacé, mais il existe une nouvelle dynamique qui se fonde sur une politique de négociations (entre les conjoints, entre les parents et la fille qui les soutient, entre le syndicat et l'entreprise) et obtient des résultats divers. Mais une fois de plus l'entreprise et ses politiques continuent à imposer des limites.

(Traduction S.de Puybaudet)

NOTES

1. Sociologue, docteur IIIème cycle (EHESS), chargée de recherche à l'Université Externado de Colombia.
2. Nous présentons dans cet article certains aspects d'une thèse de doctorat qui sera publiée en 1992 par l'"Universidad Externado de Colombia" et l'"Universidad de Antioquia" sous le titre de: **Mujer, religión y industria (Fabricato, 1923-1982)**.
3. Ils sont issus d'anciennes familles de commerçants d'Antioquia qui ont investi dans la mise en place de petites industries à la fin du XIXème siècle. Dès le XVIIIème siècle ces familles possédaient une identité

fortement marquée par la religion catholique. Ainsi les premiers industriels "antioqueños" ont été porteurs d'une idéologie sociale chrétienne qui a soutenu leur projet d'industrialisation tout au long du XIXème siècle.

4. Voir le livre d'A.Mayor Mora, **Etica, trabajo y productividad en Antioquia**, Bogota, Ed. Tercer Mundo, 1984.
5. C'est la première grande centrale syndicale du pays liée dès ses origines aux gouvernements libéraux. Elle s'inscrit donc dans le système bipartiste du côté du parti libéral tandis que la UTC se placera auprès du parti conservateur et de l'Eglise catholique.
6. Archives de Fabricato.
7. Lettre du père Ramirez à Rudesindo Echevarria, du 28-11-1944, archives de Fabricato.
8. Fondé en 1939 cet organisme a pour fonction de financer des programmes d'habitat économique.
9. Fabricato, 30-01-1962.
10. Chiffre donné par le département du logement de Fabricato, 10-12-1982.
11. Lettre à R.Echevarria dans laquelle lui est communiquée la constitution du Syndicat textile du Hato, 20-05-1934, archives de Fabricato.
12. Les premiers syndicats chrétiens en Antioquia ont donné naissance à l'UTRAN.
13. La ANDI regroupe surtout le gros patronat de Antioquia et se constitue en un puissant facteur de pouvoir dans le jeu politique.
14. D.Pécaut, **Política y sindicalismo en Colombia**, Bogota, Ed. Culturales, 1982, pp.221-222.
15. Rapport fait au gérant, archives de Fabricato, 1936.
16. D.Kergoat et O.Chenal, "Production et reproduction: les jeunes travailleuses, le salariat et la famille", **Critiques de l'économie politique**, Ed. F.Maspéro, Nouvelle série, n°17, oct.-déc. 1981, p.124 et p.126.

17. M.Perrot, "De la nourrice à l'employée", in **Mouvement social**, Ed. Ouvrières, n°105, oct.-déc. 1978, p.5.
18. Elles constituent des "générations historiques" dans le sens où leur trajectoire est marquée par l'étape spécifique de leur rattachement à Fabricato. En effet, nous définissons les générations en fonction des différentes époques des politiques de l'entreprise.

les cahiers
n° 19 - 1992

LE TRAVAIL EN COLOMBIE
vu par une équipe de recherches de Bogota

Editeur scientifique : Thierry LULLE

Auteurs :

L.G. ARANGO
L. WARTENBERG
E. PARRA E.
M. VIVEROS V.

L. ZAMUDIO C.
A. TOLEDO R.
T. LULLE