

Les femmes syndiquées et l'année des droits de l'homme

Autor(en): **Zaugg-Alt, Maria**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse**

Band (Jahr): **61 (1969)**

Heft 2

PDF erstellt am: **22.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-385525>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Les femmes syndiquées et l'Année des droits de l'homme

Par *Maria Zaugg-Alt* ¹

Les femmes syndiquées qui se préoccupent des questions relatives aux droits de l'homme, se soucient en premier lieu des aspirations des travailleurs. Il va également de soi qu'elles s'emploient à mettre fin aux discriminations dont elles sont encore l'objet sur le plan politique, économique et social. Elles n'entendent pas en rester là.

Il appartient aux femmes syndiquées de sauvegarder les intérêts et d'améliorer la condition des travailleuses au sein du mouvement syndical, dans le processus du travail et dans la législation. Cependant, elles n'ignorent pas que si leur travail syndical est d'une urgente nécessité, cette activité doit toutefois s'exercer dans les limites des intérêts généraux qui lient les travailleurs hommes et femmes et qu'il convient de tenir compte de la politique syndicale dans son ensemble; il reste, en effet, bien des injustices à éliminer et bien des problèmes à résoudre, qui concernent dans une même mesure l'un et l'autre sexe.

Les objectifs visés par le programme de travail de l'Union syndicale suisse, sans faire de distinction entre les sexes, sont dans l'intérêt de tous les membres et dans celui de la société tout entière. Cette constatation est également valable pour toutes les fédérations appartenant à l'Union syndicale.

Ce n'est pas par hasard que le programme de travail contient un chapitre spécial consacré au travail féminin (vous le trouverez à la page 21 du texte allemand et à la page 20 du texte français); cela provient justement de la discrimination dont nous avons déjà fait état, exercée à l'égard des femmes sur le marché du travail. Il ne nous est pas possible de traiter en détail ce problème complexe, aussi désirable que cela puisse être. Bornons-nous donc à examiner les points essentiels de la question:

Sur le plan économique, l'égalité de droits des femmes n'est pas encore réalisée. Le travail féminin est indispensable à l'économie nationale, personne ne le conteste, mais on ne l'apprécie pas encore à sa juste valeur. Cette discrimination – qui prend les formes les plus diverses – se manifeste en particulier dans les salaires qui, à travail égal, sont moins élevés pour les femmes. Leur travail est donc moins estimé que celui de leurs collègues masculins.

Aujourd'hui encore, les traditions et les préjugés influencent de manière excessive l'appréciation du travail féminin. Lorsqu'on présente aux employeurs des revendications visant à obtenir pour les femmes un salaire égal à celui des hommes, on se heurte à une résis-

¹ Exposé présenté à la Conférence féminine de l'USS, le 13 octobre 1968, à Berne.

tance opiniâtre. La main-d'œuvre féminine est un personnel bon marché. Les employeurs savent d'ailleurs tirer profit du fait que le degré d'organisation laisse beaucoup à désirer parmi les travailleuses.

Toutefois, grâce aux syndicats et aux organisations professionnelles, des progrès ont été réalisés au cours des dernières années en matière d'amélioration et d'adaptation des salaires féminins. Différentes conventions collectives de travail et réglementations légales de salaires contiennent déjà le principe de la parité de salaire pour les hommes et les femmes. Il en est de même dans certaines professions où les femmes ont été introduites récemment, pour les poinçonneuses des transports publics et les conductrices de taxis notamment et certains métiers des arts graphiques.

Ce progrès est toutefois freiné par la main-d'œuvre étrangère qui ne se syndique guère. Dans l'industrie, par exemple, le nombre des travailleuses suisses a diminué de 46 500 de 1956 à 1965. Celles-ci ont été remplacées par des étrangères dont les effectifs se sont encore notablement accrus. Cette progression s'est poursuivie au cours des dernières années.

Même si cette évolution n'est pas due uniquement aux bas salaires, nous sommes persuadés que la situation – compte tenu de la surpopulation étrangère – ne serait pas aussi alarmante si les employeurs poursuivaient une autre politique en ce qui concerne le personnel féminin et le perfectionnement professionnel des femmes dans l'entreprise.

En tant que syndiquées, nous estimons tout particulièrement choquant le fait que notre pays n'ait pas ratifié la convention internationale N° 100 sur l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et féminine pour un travail de valeur égale. Le collègue Jean Möri a déjà donné à propos des heures et malheurs de cette convention tous les détails nécessaires.

Nous attendons du Conseil fédéral et du Parlement qu'ils apportent une contribution concrète à l'Année des droits de l'homme en ratifiant la Charte sociale du Conseil de l'Europe et les trois conventions internationales du travail N°s 87, 97 et 100. Plus rien ne s'oppose, d'ailleurs, à la ratification de cette dernière convention puisqu'en 1962 les deux Conseils ont approuvé la convention N° 111 qui condamne également la discrimination entre hommes et femmes en matière d'emploi et de profession.

*

La protection en cas de maternité est un problème qui fait également partie des élémentaires droits de l'homme. Depuis des décennies les syndicats luttent pour l'institution d'une assurance-maternité. Aujourd'hui encore, la législation suisse est bien loin d'assurer dans ce domaine les normes minimales déjà en vigueur sur le plan international. Par mesure de brièveté, je me bornerai à aborder la question du *paiement du salaire* aux accouchées.

Je rappelle le postulat présenté par le collègue Leuenberger au Conseil national en 1961, dont j'extrais le passage suivant :

« Si la maternité doit être protégée d'une façon complète, il importe de prévoir non seulement des prestations pour les soins médicaux, une interdiction de travail pour une durée raisonnable, et une protection contre les licenciements, mais encore des prestations pour perte de gain. Telles qu'elles sont prévues dans la loi fédérale sur le travail dans les fabriques, dans diverses lois cantonales sur le travail et dans le projet de loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce, des dispositions pour la protection des femmes enceintes et des accouchées ne pourront pas, selon les expériences faites, atteindre leur but dans le domaine social et celui de la santé, tant que ne sera pas compensée équitablement la perte de gain que l'employée subit en raison du fait qu'elle est contrainte de ne pas travailler après l'accouchement. »

En complément du postulat Leuenberger – inspiré d'ailleurs par les délibérations de la Commission féminine de l'USS – une nouvelle disposition devrait être insérée dans le chapitre révisé du contrat de travail du CO, selon laquelle l'employeur en cas d'interruption du travail pour cause d'accouchement, doit continuer à verser le salaire à l'accouchée selon les mêmes principes que ceux qui sont valables en cas de maladie.

Les syndicats sont conscients du fait que les dispositions relatives au paiement du salaire en cas d'accouchement prévues dans le Code des obligations sont insuffisantes à bien des égards. On ne saurait toutefois tolérer plus longtemps que la loi sur le travail prescrive aux femmes enceintes et aux accouchées de cesser le travail pendant une certaine durée, sans se préoccuper de savoir comment elles vivront et comment vivra leur famille durant cette période. Nous estimons que la réglementation envisagée n'est qu'une solution d'urgence imposée par la nécessité; elle n'est supportable qu'aussi longtemps qu'il n'existe pas d'autres dispositions plus complètes en la matière. Nous pensons également qu'elle peut constituer un moyen de pression sur les employeurs, afin qu'ils se prêtent enfin à l'institution d'une réglementation assurant une véritable protection de la maternité. Cette protection incombe à la société; les mesures prises seront conçues de façon à ne pas léser les intérêts des travailleuses.

La protection de la santé des ouvriers à leur place de travail nous préoccupe également. La loi impose à ces derniers, ainsi qu'aux employeurs, des obligations précises. Afin de leur assurer une protection efficace, il convient tout d'abord d'entreprendre des recherches scientifiques en ce qui concerne les répercussions du processus du travail sur leur santé. La médecine du travail et le Service de médecine du travail de l'OFIAMT ont un rôle important à jouer à cet effet. Ce

service ne compte actuellement que trois médecins, soit deux à Zurich et un à Lausanne. Contrairement à ce qui existe dans d'autres pays, la médecine du travail ne fait pas partie du programme d'enseignement de nos facultés de médecine. Une lacune très grave existe ainsi dans notre pays en matière de protection de la santé des travailleurs et de la population en général. L'Union syndicale suisse est intervenue à plusieurs reprises à cet égard auprès des autorités compétentes. Lors de la dernière session du Conseil national, le collègue Leuenberger a déposé un postulat attirant l'attention sur ces problèmes extrêmement importants. Le Service de médecine du travail de l'OFIAMT – de même que l'Inspectorat du travail d'ailleurs – sont dans l'impossibilité de faire face à leur tâche avec le peu de personnel dont ils disposent.

Si l'on se borne toujours à faire face aux besoins les plus urgents, il est clair que les droits spécifiques des femmes restent à l'arrière-plan. Cela fut clairement établi lors d'une conférence féminine de la FCTA, en octobre 1967, consacrée à la question de la protection de la santé des femmes eu égard aux dispositions figurant dans la loi sur le travail.

Selon l'exposé du professeur Högger, chef du service de médecine du travail, à Zurich, présenté à cette occasion, les recherches concernant les répercussions du travail sur la santé des travailleuses font défaut dans de très larges domaines.

*

Les deux premiers chapitres du programme de travail de l'Union syndicale suisse traitent du but et des tâches de cette organisation. Les questions de la politique de l'emploi, de la politique économique, familiale et sociale font partie de son domaine d'activité. Il n'existe guère de problèmes de structure sociale qui ne soient en corrélation avec l'activité syndicale. Ceux qui concernent la famille et la place de travail sont étroitement liés.

L'Union syndicale suisse et les fédérations qui lui sont affiliées s'opposent à toute discrimination entre humains. Dans le monde du travail, comme dans la société, hommes *et* femmes sont encore souvent l'objet de discriminations auxquelles s'ajoutent celles dont sont victimes les femmes uniquement.

Quant à l'égalité des femmes en matière politique, il n'est pas nécessaire d'insister. M. H. Huber, juge fédéral, et le collègue Jean Möri en ont déjà parlé.

Nous vivons dans un monde en incessante transformation. Ce qui, hier, paraissait utopique est aujourd'hui réalité. Le développement scientifique et technique est toujours plus rapide; il modifie notre vie professionnelle, familiale et sociale et nous place constamment devant de nouvelles tâches et difficultés à résoudre. La faculté d'adaptation de l'individu est sans cesse sollicitée. Sa culture générale, sa formation

professionnelle doivent être continuellement perfectionnées. Il convient de prévoir l'avenir et de dresser des plans à longue échéance.

A cela s'opposent le traditionnalisme conventionnel et la nonchalance. Les conceptions que nous nous faisons de l'homme et de la femme, de leurs responsabilités dans le monde actuel et celui de demain, sont dépassées. Les femmes en font les frais, plus encore que les hommes. Elles doivent, elles aussi, trouver leur juste place dans la société.

Dans notre pays, un tiers des 750 000 salariés sont des femmes. Ne sont pas comptés dans ces chiffres ceux qui n'exercent pas une activité à plein temps. Voici, à ce propos quelques constatations que nous avons faites :

Dans leur grande majorité, les femmes sont engagées pour effectuer des travaux de manœuvres, ou de petites parties sans intérêt. Elles n'ont pas la possibilité de prendre des initiatives et de développer leurs capacités. Sur le plan professionnel, leurs possibilités d'avancement sont restreintes. Les filles qui font un apprentissage sont moins nombreuses que les garçons. A l'école primaire déjà, leur programme d'étude n'est pas le même et leur carrière professionnelle en souffre. Leur éducation et leur formation, c'est-à-dire leur préparation à la vie ne correspond plus aux exigences actuelles. Les possibilités de recyclage des femmes d'âge moyen dans la vie professionnelle font défaut. Celles qui exercent un métier tout en s'occupant de leur ménage ne disposent pas en suffisance des moyens – crèches, garderies d'enfants, aides familiales, etc. – leur permettant d'alléger leurs tâches.

Le Conseil fédéral et les Chambres ont admis les recommandations de la Conférence internationale du travail de 1965 concernant *l'emploi des femmes ayant des obligations familiales*. Elles prévoient des mesures spéciales pour leur venir en aide. On en est resté là, sans adopter de décisions concrètes. On conteste encore aux femmes mariées, à celles qui ont des enfants en particulier, le droit d'exercer une profession. La conception de «la femme au foyer» est encore très répandue, malgré l'évolution économique et sociale intervenue, quelles que soient les nécessités financières qui obligent certaines femmes à travailler.

Les syndicats ont toujours estimé que les mères d'enfants en bas âge devraient pouvoir rester à la maison pour s'en occuper. A notre avis, il s'agit là d'un droit élémentaire, mais qui exige de la société qu'elle crée les conditions sociales nécessaires.

En principe, chaque femme devrait disposer du droit de développer sa personnalité, de choisir librement sa voie, d'harmoniser sa vie professionnelle et familiale.

*

La législation civile dans laquelle existent également des discriminations envers les femmes n'a, par exemple, pas été évoquée. La

plupart de ces discriminations subsistent du fait qu'elles appartiennent au domaine des sentiments ou de la tradition.

Nous sommes dès lors extrêmement reconnaissantes au collègue Leuenberger d'avoir déposé lors de la session de septembre du Conseil national, un postulat invitant le Conseil fédéral à créer une commission fédérale pour étudier la situation de la femme suisse sur les plans politiques, économique, culturel et social.

Le but de ce postulat est d'inciter les autorités à faire procéder à une analyse complète de la situation sur le plan scientifique et sociologique. C'est, en effet, la seule possibilité de se libérer de préjugés dépassés et erronés et de créer un nouvel ordre social, à l'édification duquel hommes et femmes pourront participer à égalité et au sein duquel ils jouiront des mêmes droits.

Dans l'intérêt d'une saine évolution de notre économie, notre pays ne peut se permettre de laisser en friche des forces précieuses et de négliger les aptitudes de toute une partie de la population.

Grâce à l'initiative de la *Commission nationale suisse de l'Unesco* qui s'occupe de questions d'éducation et de culture, des travaux préparatoires ont déjà commencé. Une telle étude exige toutefois d'importants moyens financiers.

Pour les travaux effectués jusqu'ici et actuellement en cours, des fonds ont été fournis par l'Alliance des sociétés féminines suisses et des fondations provenant des bénéficiaires de la SAFFA, ainsi que par trois autres organisations féminines, l'Union suisse des coopératives de consommation et l'Union syndicale suisse, sur demande de sa commission féminine. Toutefois, ces contributions ont fondu comme neige au soleil. Aucune garantie financière n'est assurée. Dans cet ordre d'idées également, le postulat du collègue Leuenberger qui constitue un nouveau pas vers la réalisation des droits de l'homme, est d'une grande importance.

Nous espérons qu'il n'aboutira pas au fond d'un tiroir, mais qu'il sera examiné rapidement par les Chambres fédérales.

*

Entre-temps, nous ne nous bornerons pas à attendre passivement, ce qui ne contribuerait pas à l'accomplissement des tâches syndicales qui, chaque jour, requièrent nos services.

Nous n'ignorons pas que la déclaration citée par le collègue Möri, reprise des statuts de 1866 de «L'Association internationale des ouvriers»:

«Pas de droits sans devoirs,
Pas de devoirs sans droits»

est valable aujourd'hui comme il y a cent ans et le restera toujours.

La tâche essentielle des femmes syndiquées est de contribuer à améliorer la situation de celles qui travaillent. Les meilleures lois, les plus belles déclarations n'ont aucune valeur si elles ne sont pas appliquées et observées.

Prenons pour exemple la loi sur le travail. Sans la collaboration des syndicats, son application dans les entreprises ne serait guère assurée; nos collègues qui sont occupées dans l'industrie depuis plusieurs années le confirmeront.

Pensons aux conventions collectives, une conquête syndicale dont profitent – malheureusement – aussi les non-syndiqués. L'observation des dispositions collectives doit être surveillée par l'organisation syndicale.

Les taux des salaires, le montant des prestations sociales, la réduction de la durée du travail, la durée des vacances, etc., sont fonction de la puissance du syndicat, c'est-à-dire qu'ils dépendent du nombre des ouvriers organisés dans la branche ou l'entreprise.

Ce ne sont pas les secrétaires syndicaux qui constituent le syndicat, ce sont les membres. C'est à eux qu'il appartient de signaler des manquements, éventuels, des entorses faites à la loi ou aux dispositions conventionnelles, des améliorations à revendiquer. Les secrétaires syndicaux prennent connaissance des vœux et désirs émis par les sociétaires et sont chargés de les présenter à l'employeur.

Le syndicat, ce sont les membres, c'est-à-dire vous. Les femmes syndiquées doivent dès lors prendre une part plus active au travail syndical, assumer davantage de responsabilités. Dans les assemblées, au sein des groupes et comités de section, dans les commissions d'entreprise comme en cas de révision du contrat, elles doivent représenter les intérêts des travailleuses. Souvent, un homme ne voit pas les choses sous le même angle que la femme. Nos considérations sont parfois erronées, mais de la discussion jaillit la lumière qui permet de trouver la solution du problème.

En parlant des salaires féminins, j'ai déjà attiré l'attention sur le fait que lors des négociations les employeurs savent profiter du mauvais degré d'organisation des femmes lorsqu'il s'agit de fixer les taux auxquels elles sont rémunérées. Elles sont donc également coresponsables de leur médiocre situation. Je dis bien «coresponsables», car le fait est que la proportion des femmes non syndiquées est sensiblement plus élevée que ce n'est le cas pour les hommes. C'est certainement l'une des raisons essentielles pour lesquelles les résultats obtenus ne sont pas meilleurs. D'autre part, nous devons aussi le relever ici, il reste dans nos rangs bien des préjugés à éliminer, aussi bien chez les hommes que chez les femmes.

L'Union syndicale suisse, la plus grande organisation syndicale de notre pays, compte 440 000 adhérents, dont 38 400 sont des femmes. Le nombre de ces dernières pourrait et devrait être beaucoup plus élevé. Coresponsables en ce qui concerne la revendication relative à

l'égalité de leurs droits, les femmes syndiquées doivent faire de sérieux efforts pour gagner leurs collègues de travail à l'organisation syndicale.

*

Enfin, un problème tout particulièrement urgent nous paraît être celui de l'égalité des sexes à tous les échelons du mouvement syndical. Les femmes syndiquées devraient aussi avoir accès aux postes dirigeants de nos fédérations syndicales et de l'Union syndicale suisse, au sein de laquelle se forment les opinions et se prennent les décisions en matière de politique syndicale. Nos collègues responsables comprendront certainement que, en cette Année des droits de l'homme, la commission féminine de l'USS rappelle l'intervention d'Edith Rüefli au congrès de l'USS de 1966.

*

Il va de soi qu'en cette Année des droits de l'homme les syndicalistes, hommes et femmes, ne doivent pas perdre de vue qu'ils sont également responsables de la réalisation de la Charte de l'ONU concernant les droits de l'homme

dans leur propre pays,
au sein de la population,
au sein de leur propre organisation,

et finalement en ce qui concerne l'individu en particulier, car les droits de l'homme doivent tout d'abord être respectés au sein de la famille.

C'est avec plaisir et une certaine fierté, que nous constatons que grâce aux syndicats et à leur solidarité de notables progrès ont été réalisés au cours des dernières décennies dans le domaine économique et social, de même qu'au sein de la société en ce qui concerne la réalisation des droits de l'homme.

Fidèles à leur mission, les syndicalistes hommes et femmes resteront conscients du fait qu'ils portent une part de responsabilités en ce qui concerne la concrétisation des droits de l'homme et que cette réalisation exige de l'individu et de la communauté une coopération constante.

Notre but sera toujours d'édifier un monde dans lequel les humains vivent harmonieusement et les peuples cohabitent en paix.