

Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 82 (1990)
Heft: 6

Artikel: Prises de position
Autor: [s.n.]
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-386386>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 02.02.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

I Prises de position

Egalité de salaire

Un salaire égal pour un travail de valeur égale Une stratégie syndicale pour l'égalité salariale entre hommes et femmes

Entre l'enquête sur les salaires et les traitements réalisée par l'OFIAMT en octobre 1982 (pour la première fois, d'éventuels effets de l'article 4, alinéa 2 de la Constitution fédérale auraient pu être enregistrés) et l'enquête d'octobre 1988, les progrès accomplis en matière d'égalité salariale entre femmes et hommes, et principalement en ce qui concerne les travailleuses et travailleurs, s'avèrent absolument insuffisants, pour ne pas dire inexistantes.

Bien que la seule juxtaposition de chiffres globaux (l'ensemble des salaires versés aux hommes et aux femmes, qualifiés ou non, occupés dans les ateliers de toutes les branches économiques) n'échappe certainement pas à toute critique – parce qu'on y compare parfois ce qui n'est pas toujours comparable – les éléments suivants prouvent clairement, quant à eux, que «l'économie» manque d'enthousiasme à concrétiser le mandat constitutionnel de l'égalité des sexes:

- la différence entre les salaires des travailleurs non qualifiés et ceux des travailleuses non qualifiées n'est passée que de 30,05% (1982) à 29,7% du salaire masculin moyen;
- le salaire des travailleuses qualifiées est, comme en 1982, de 30,2% inférieur au salaire moyen des travailleurs qualifiés;
- en 1988, les travailleuses qualifiées touchaient encore 18,5% (1982: 18,9%) de moins que les travailleurs non qualifiés.

En 1986, le DFJP instituait un groupe de travail composé de représentant(e)s des travailleurs, des employeurs, de l'administration et des milieux scientifiques. Ce groupe a analysé comment concrétiser l'égalité salariale entre femmes et hommes, et comment supprimer toute

discrimination, par voie législative ainsi qu'au moyen des conventions collectives de travail. Ce groupe a également défini ce qu'il incombe au législateur et aux autorités d'entreprendre dans ce sens.

L'USS soutient les conclusions du rapport publié par ce groupe de travail à fin octobre 1988 et en exige énergiquement l'application qui n'a déjà que trop tardé.

- 1) L'élaboration d'un **cadre légal** destiné à la concrétisation de l'égalité salariale entre femmes et hommes est indispensable. Une telle réglementation doit avant tout prévoir un accès facilité aux tribunaux, l'interdiction de licencier toute femme recourant contre une inégalité salariale, ainsi que le renversement du fardeau de la preuve et l'octroi aux syndicats de la qualité pour agir. De plus, il faut promulguer une interdiction générale de discrimination sur les lieux de travail, incluant la protection de l'intégrité personnelle, les mises au concours et la répartition des postes de travail, les avancements, la formation initiale et continue, les licenciements et l'adhésion à une organisation syndicale.

L'USS demande instamment au Conseil fédéral et aux Chambres fédérales d'entrer immédiatement en action et de ne pas attendre qu'aient pris fin les négociations sur la participation de la Suisse à l'Espace économique européen (EEE) pour, le cas échéant, ne promulguer que sous la pression de l'étranger une loi sur l'égalité, dont la nécessité se fait sentir depuis longtemps. Le 14 juin 1991, cela fera dix ans qu'a été adopté en votation populaire l'article constitutionnel sur l'égalité des droits. Si à cette date aucune réglementation fédérale légale n'est en vue, l'USS examinera, en collaboration avec d'autres milieux progressistes intéressés, et en particulier les organisations féminines, l'opportunité de lancer une initiative dont le but sera d'ancrer ces exigences légales dans la Constitution fédérale.

Les **conventions collectives de travail (CCT)** constituent d'importants instruments pour concrétiser l'égalité salariale. Il faut donc qu'il en soit fait usage dans ce but. Les employeurs sont tenus de se conformer à leur devoir de respecter la Constitution. En ce qui concerne les syndicats, les fédérations doivent exprimer en toute clarté qu'elles accordent la *priorité* à la réalisation de l'égalité salariale entre femmes et hommes. A cet effet, voici quelle ligne de conduite suivre:

- 2) Il faut inscrire le *principe de l'égalité des salaires* dans la CCT (partie normative) et le soumettre ainsi à l'arbitrage conventionnel.

La formulation pourrait en être la suivante:

«Les parties reconnaissent le principe de l'égalité des salaires entre femmes et hommes, comme le stipule l'article 4, alinéa 2 de la Constitution fédérale («Les hommes et les femmes ont droit à un salaire égal

pour un travail de valeur égale») et s'engagent à le respecter strictement dans tous les rapports de travail.»

Toute violation de ce principe doit pouvoir être dénoncée auprès d'une commission paritaire d'entreprise ou de la branche. Mais il doit aussi être possible de recourir auprès d'une instance officielle, d'un office de conciliation ou d'un tribunal ordinaire. L'ensemble des salaires, des allocations, des primes, etc. peuvent, dans la mesure où la CCT le prévoit, faire l'objet d'un arbitrage. Il s'agit aussi de prévoir dans la CCT l'interdiction de licencier toute femme ayant recouru contre une violation du principe de l'égalité.

- 3) Ni les dispositions des CCT ni tout autre accord contractuel ne doivent prévoir des catégories de salaires ou de fonctions directement ou indirectement discriminatoires en fonction du sexe. Cela reviendrait à violer l'article 4, alinéa 2 de la Constitution fédérale.

Il faut combattre toute discrimination dissimulée sous la forme de catégories salariales différentes. *Viser globalement à augmenter les bas salaires* suppose aussi que l'on en arrive à la suppression définitive de telles catégories. Ce sont précisément les salaires féminins qui, souvent, sont si bas qu'ils ne permettent pas une couverture des besoins vitaux. En principe, tout poste de travail doit être accessible aux hommes *et* aux femmes. Il est toujours loisible d'alléger, par des moyens techniques interposés, les travaux exigeants sur le plan physique, afin que les personnes dont les capacités physiques sont plus limitées puissent aussi les effectuer.

- 4) Les CCT doivent préciser, principalement en ce qui concerne les grandes entreprises, les *critères régissant la fixation des salaires* et l'évaluation des postes de travail ainsi que leur appréciation périodique. Les allocations, dont les hommes continuent principalement à profiter, doivent, de même, être soumises à une évaluation périodique. Ces allocations (mis à part les allocations pour enfants, qui doivent cependant être attribuées indépendamment du sexe et de l'état civil, comme toute éventuelle indemnité de résidence) ne doivent donc pas, pour le moins, être ajoutées au salaire de base mais, si possible, en faire partie. Ce genre de mesure va dans le sens d'une plus grande transparence des salaires. Augmenter ces indemnités ou en introduire de nouvelles ne peut en rien remplacer une augmentation des salaires de base! Il va de soi que, à conditions identiques, les personnes travaillant à temps partiel ont aussi droit, dans une mesure correspondante, à ces indemnités qui sont partie intégrante du salaire.
- 5) A l'exception des entreprises qui n'occupent que des hommes, les femmes doivent être représentées à *toutes* les négociations (et délibérations préparatoires) concernant les CCT, la classification des catégories de salaires et de fonctions, ainsi que l'évaluation des postes de travail. Il faut offrir des cours ad hoc aux membres potentiels

(hommes et femmes) des commissions d'entreprise. A ce sujet, il ne s'agit pas, particulièrement en ce qui concerne les femmes, de faire de l'affiliation au syndicat une condition de participation aux cours; bien que ce soit là un objectif à encourager. La fixation des cours doit tenir compte des obligations familiales. Principe à suivre: la parité des commissions est réalisée à partir du moment où le nombre des femmes y est au moins proportionnel à la part qu'elles représentent au sein de l'ensemble du personnel.

- 6) Les CCT, comme les contrats individuels, ne doivent comporter aucune disposition imposant au personnel de taire le salaire qu'il touche. *Les salaires ne sont pas des secrets d'entreprise*. Au contraire, il faut encore plus inciter les collègues à parler ouvertement des salaires qu'ils touchent: mentions sur le tableau d'affichage, publicité orale, articles et appels dans la presse des fédérations, etc.. Alors que les entreprises n'ont pas le droit d'imposer le silence quant aux salaires versés, les travailleuses et travailleurs ont le droit d'en parler et, ainsi, de mettre à jour toute différence injustifiée. Le cas échéant, il s'agira d'organiser une campagne sur ce droit.
- 7) Nous vous recommandons de soumettre à l'USS, pour *expertise et avant de les signer*, toutes les CCT à renouveler ou conclure ainsi que tout protocole additionnel, règlement, etc. Cela permet aussi à l'USS de récolter les informations qui lui sont nécessaires pour remplir son mandat d'informer périodiquement les fédérations et le public sur la question de l'égalité des salaires.
- 8) Dans les grandes entreprises et/ou au niveau des branches, il faut en arriver, par voie contractuelle, à la création d'*instances de consultation et de conciliation* chargées de promouvoir l'égalité des salaires. Ces instances devront élaborer des critères servant à établir l'équivalence des tâches dans la branche concernée. Les partenaires sociaux devront s'y référer lors des négociations salariales et du règlement de litiges relatifs aux salaires.
- 9) Il faut créer des *commissions paritaires* qui seront informées régulièrement des progrès réalisés en matière d'égalité salariale. A cette occasion, il s'agira aussi d'entendre des représentants des instances de consultation et de conciliation.
- 10) Afin de favoriser l'égalité des chances et l'accès à une promotion professionnelle, il faut augmenter l'offre de formation initiale et continue destinée aux femmes. Il faut élaborer, au niveau de l'entreprise et de la branche, des *programmes de promotion* et en contrôler la réalisation. Ces programmes devront être assez souples pour prendre en considération les différences entre les formations déjà acquises et le temps dont disposent les femmes destinées à une telle promotion.

Actions positives

Une stratégie interne aux syndicats pour l'égalité entre femmes et hommes

I Les syndicats: mouvement de libération de la femme

Les femmes revêtent une importance certaine quant à l'avenir des syndicats – et les syndicats ont un grand rôle à jouer dans la réalisation des revendications des femmes. Dans les fédérations de l'USS, leur présence et leur nombre (1989: 55 148 femmes syndiquées) sont en augmentation. Celle-ci est toutefois trop lente et la proportion de femmes s'avère encore trop faible. C'est pourquoi l'USS demande à ses fédérations de mener une politique d'ouverture plus active à l'égard des femmes. Les revendications de ces dernières doivent être traitées et réalisées en priorité. L'USS et ses fédérations veillent tout particulièrement à s'adresser aux femmes d'une manière qui leur soit appropriée et tienne compte de leur situation particulière, et ainsi qu'à renforcer sciemment celle-ci à l'intérieur des syndicats.

- 1) Pour l'an 2000, l'USS se donne comme objectif de compter 70 000 femmes affiliées à ses fédérations et invite ces dernières à donner à leurs activités de recrutement les buts qui s'imposent. De ce fait, il s'agira de consacrer de façon conséquente aux femmes une partie des efforts de recrutement.
- 2) Les revendications des femmes doivent occuper un rang prioritaire dans les programmes d'action et être défendues également en priorité lors des négociations avec les employeurs. A cet effet, les fédérations fournissent une «check-list» à leurs délégations qui mènent les négociations.
- 3) Il faut s'adresser aux femmes d'une manière qui leur soit adaptée. Tous les documents (invitations, brochures, prises de position, etc) doivent inclure l'aspect féminin: pour ce faire, on commencera par le langage utilisé, et il sera tenu compte de la forme et du contenu. Seules exceptions à cette règle: les secteurs où effectivement aucune femme ne travaille.
- 4) Les femmes doivent être prises en charge par des femmes. Les fédérations veillent à ce que, dans toutes les régions, les femmes exerçant une activité lucrative puissent s'adresser à des interlocutrices au sein de leur branche.
- 5) Toutes les fédérations mettent sur pied des commissions féminines. Celles-ci ont le droit de faire des propositions aux organes décisionnels, sans avoir à passer par des intermédiaires. Elles sont aussi habilitées à intervenir publiquement de façon autonome, dans la

mesure où elles se conforment aux principes qui régissent la politique de la fédération concernée et de l'USS.

- 6) Afin de pouvoir offrir aux femmes des conseils et une aide en matière professionnelle et pour d'autres problèmes auxquels elles peuvent être confrontées, il faut créer des bureaux syndicaux de conseil pour femmes.
- 7) Il s'agit de développer l'offre en formation destinée aux femmes et, en particulier, de la concevoir à l'attention des syndiquées qui œuvrent au sein des entreprises. Chaque fédération est tenue de mettre sur pied une commission ad hoc composée d'au moins 50 % de femmes et dont la tâche sera d'élaborer un plan d'action pour l'encouragement de la formation des femmes dans les fédérations. Ce plan sera soumis à l'approbation de l'organe dirigeant compétent. Les cours de formation proposés aux hommes comme aux femmes devront également aborder le thème des «femmes dans les syndicats».
- 8) Il faut ancrer le congé de formation payé pour activités syndicales dans les conventions collectives de travail, ou le développer plus avant.
- 9) Pour définir la part des femmes dans les organes décisionnels des syndicats et aux postes dirigeants de ceux-ci, les syndicats se fixent des buts quantitatifs minimaux qui – selon la situation de départ – améliorent leur présence (part des femmes correspondant à leur taux dans leur organisation, respectivement, dans les champs d'organisation des fédérations, respectivement parité).
- 10) L'USS et les fédérations s'engagent en faveur d'une nouvelle répartition des tâches entre femmes et hommes dans la sphère privée, notamment à travers la formation, des activités de sensibilisation de l'opinion publique et des prises de position politiques.

II Les syndicats en qualité d'employeurs

En ce qui concerne le personnel administratif des syndicats, nous constatons que la division du travail correspond largement à une répartition hiérarchique fondée sur des critères sexuels. Les employés masculins occupent plus souvent des postes de secrétaires politiques ou de collaborateurs spécialisés, alors que les femmes sont plus fréquemment confinées à des tâches auxiliaires ou d'exécution. On passe ainsi à côté d'un important potentiel de savoir et d'expérience. Nombre de collaboratrices qualifiées se voient, par conséquent, trop peu mises à contribution. Notre but est de mettre un terme à cette répartition hiérarchique des tâches et de favoriser l'accès aux diverses fonctions.

- 11) Il faut créer des possibilités de carrière pour le personnel administratif.

- 12) Lors de nomination à des postes de permanent(e)s syndicaux, il faut d'abord examiner si certaines collègues du personnel administratif peuvent se révéler qualifiées pour l'activité en question.
- 13) Il faut mettre au point un programme de cours spécialement destiné à l'acquisition de qualifications en vue d'un avancement.
- 14) A l'occasion de nouveaux engagements, la préférence doit être accordée aux femmes, en cas de qualifications égales, jusqu'à ce que la parité soit réalisée.
- 15) Les conditions de travail du personnel administratif doivent au moins correspondre à la meilleure convention collective signée par la fédération.
- 16) Il faut créer des postes à temps partiel pour le personnel de tous les niveaux. Le travail syndical et les tâches familiales doivent être conciliables. A la suite du congé-maternité, un congé parental doit être accordé tant aux hommes qu'aux femmes, congé qui sera pour le moins partiellement payé.
- 17) Afin de réaliser l'égalité des droits, l'USS et ses fédérations tiennent compte de la situation des femmes dans les règlements de leurs caisses de prévoyance, en prenant en considération le travail à temps partiel, les interruptions d'activité lucrative et des prestations accordées à un(e) éventuel(le) conjoint(e) ou partenaire.
- 18) Il faut assurer l'organisation syndicale du personnel administratif et créer des commissions du personnel. Celles-ci doivent bénéficier, au sein de l'organisation syndicale, du droit à l'information et du droit de participation aux discussions et aux décisions. Ces commissions du personnel doivent comporter un nombre approprié de femmes.

III Application et contrôles

- 19) Pour réaliser ces objectifs, les fédérations, tout spécialement, et les unions syndicales cantonales prennent les mesures nécessaires et préparent un programme de promotion des femmes pour leur domaine.
- 20) Un rapport intermédiaire à ce sujet devra être présenté à l'USS deux ans après le Congrès de 1990.
- 21) Le prochain Congrès ordinaire de l'USS fera le bilan de l'acquis, dans les fédérations, à l'USS ainsi que dans les unions syndicales cantonales et locales et décidera de la poursuite des activités en ce sens.

Notre Europe: ouverte, sociale, respectueuse de la nature

En s'étendant au sud de l'Europe, la Communauté européenne (CE) est devenue une force économique et politique déterminante pour l'ensemble du continent. Les pays de l'Europe de l'Est, libérés de l'emprise soviétique, vont se rapprocher à leur tour de la CE. Par la première révision des traités (Actes uniques européens), et la réalisation du marché intérieur en 1993, la structure interne de la CE gagnera en cohérence. D'autre part, la CE prévoit actuellement de réaliser une véritable union politique et une union monétaire (fondée sur une politique monétaire et sur une politique d'es-compte coordonnées).

Le continent européen vit en ce moment sa plus longue période sans guerre depuis plus de mille ans. Au sein de l'Europe communautaire il n'est désormais plus possible de résoudre des conflits d'intérêts par les armes. Avec la libre circulation des travailleurs et le libre-échange des biens, des services et des capitaux, le continent tend vers un état auquel ont aspiré plusieurs générations d'Européens – un état dont il était déjà proche lors de l'éclatement de cette Première Guerre mondiale qui débouchera sur l'autodestruction de l'Europe.

Les syndicats n'ignorent pas que si l'Europe s'est reconstruite par ses propres forces, ce réveil du continent sert avant tout directement les intérêts des entreprises et des propriétaires de capitaux mais peut également servir ceux des travailleurs et des travailleuses. Dans un contexte plus global, ce processus renforcera en outre la position du continent face à la concurrence des autres sites de production: Extrême-Orient, Japon et Etats-Unis. Pendant de longues années, la voie de l'unification européenne s'est limitée à des mesures de libéralisation économique. Ce n'est plus le cas pour la CE. L'intégration croissante des espaces économiques européens nationaux a mis en évidence la nécessité d'unifier les conditions des domaines social, de l'environnement et du travail. Un tel choix est nécessaire pour que l'idée de l'Europe acceptée par tous les milieux, notamment ceux des salarié(e)s, et pour éviter que ne soit faussé le jeu de la concurrence entre les différentes économies nationales.

Dans les traités de la CE et dans toutes les déclarations d'intention faites à ce jour en vue de l'année 1993, il a été proposé d'uniformiser les compétences sociales au niveau européen au moyen d'harmonisation «dans le sens du progrès», et non pas en fonction du plus petit dénominateur commun. Les problèmes de la vie et de l'économie modernes auxquels sont confrontés les salarié(e)s ont pris une dimension supranationale, aussi quant à leurs causes. C'est donc au-delà des frontières, au niveau du continent européen, qu'il faut trouver des solutions, en imposant certaines obligations à ceux qui sont à l'origine de ces problèmes. Dans les structu-

res européennes, comme jadis dans l'Etat national, il faudra placer le cadre légal commun au-dessus de l'égoïsme individuel et régional. Les solutions préconisées devront rendre des droits et octroyer un poids aussi important que possible à l'individu et à ses associations, plutôt que de se concentrer simplement sur la constitution d'un nouveau pouvoir central au sein d'une bureaucratie européenne trop forte.

Ces mesures constituent l'un des moyens d'écarter les dangers et risques qu'une dynamique économique européenne incontrôlée peut représenter pour les salarié(e)s. Le renforcement de la concurrence entre lieux d'implantation, l'accélération de la concentration et de la rationalisation, le «dumping» salarial, social et écologique, la déréglementation des rapports de travail, l'apparition de plus grands déséquilibres régionaux et l'accroissement des problèmes d'environnement dus à la progression envisagée de la croissance deviendront réalité si aucune mesure n'est prise.

La Suisse et la CE

Ayant entamé l'après-guerre avec de nombreux avantages, la Suisse est restée en dehors de la CE pendant toute cette période. Dès son origine, l'AELE a été conçue comme une organisation de fortune, une zone de libre-échange sans autorités communes et sans aucune visée sociale. En janvier 1989, la CE déclarait qu'elle n'était pas disposée à accueillir les Etats de l'AELE en son sein, mais qu'elle leur proposait la réalisation d'un Espace économique européen (EEE), mettant ainsi fin à la liberté de choix des pays non-membres. Etant donné que l'EEE devrait appliquer les quatre libertés prévues pour le marché intérieur, mais aussi les directives et les mesures d'harmonisation destinées à assurer l'acquis de la CE en matière de droit économique, d'environnement et de droit social, étant donné aussi que l'AELE a été invitée à se prononcer d'une seule voix, la situation de la Suisse face à l'intégration européenne s'est modifiée d'un seul coup. L'alternative est simple: la Suisse adopte les solutions négociées au sein de la CE dans ces domaines ou choisit la voie de l'isolement; ce dernier choix conduirait non pas à maintenir le statu quo, mais à quitter l'AELE, ce qui ramènerait notre pays à une situation antérieure à celle de 1960. Les négociateurs suisses se bercent d'illusions s'ils croient que la réalisation d'un EEE uniforme pourra inclure des exceptions durables au profit de certains pays ou permettront à certains Etats non-membres, comme ceux de l'AELE, de participer de façon déterminante au processus décisionnel de la CE. L'EEE est une solution de second choix, qui entraîne une harmonisation intégrale du droit des Etats de l'AELE avec celui de la CE, sans que ces Etats puissent participer au processus décisionnel. L'EEE ne peut donc être que l'instrument d'une phase transitoire de l'intégration européenne. Parce que la CE va connaître au cours des

prochaines années une série de changements décisifs touchant à sa structure décisionnelle interne (union politique) et à sa composition géographique (Europe de l'Est), la Suisse en tant que pays non-membre de la CE, restera exclue de toute participation au sein de ces structures sans doute définitives, et devra se débrouiller, le moment venu, avec ce qui aura été négocié.

L'isolement est l'option la plus mauvaise. La Suisse devrait en effet vivre et déployer ses activités économiques en opposition avec la CE; elle devrait tenter de contourner les conditions de travail et les normes juridiques de la CE pour rester attractive. Des industriels suisses hostiles à la CE se sont très nettement prononcés dans ce sens. Mais, abstraction faite des questions économiques, on doit bien admettre que la Suisse fait partie de différentes cultures européennes et ne devrait pas s'en couper. Le particularisme social, culturel et intellectuel qui en découlerait serait insupportable.

Revendications à l'intention des autorités suisses

L'USS exige donc des autorités suisses qu'elles donnent **pour objectif** à la politique suisse d'intégration **l'adhésion aussi rapide que possible de notre pays à la CE**. L'EEE, qui est à créer, doit, en tant que solution transitoire, permettre de réaliser les harmonisations effectuées dans la CE – sans exceptions durables – et les autorités suisses ont à tirer pleinement profit des possibilités ainsi ouvertes de faire progresser l'intégration, ainsi que d'engager parallèlement les réformes internes nécessaires. Si l'EEE échoue, il s'agira d'activer immédiatement une candidature pour une adhésion totale à la CE.

L'USS demande notamment que le traité sur l'EEE comprenne:

- la réalisation des quatre libertés du marché intérieur, notamment la suppression du statut de saisonnier après une phase transitoire et sans remplacement par d'autres types semblables d'autorisations restrictives;
- l'égalité des droits pour les frontaliers, le maintien, pour ces derniers, de l'obligation d'une autorisation pour leur premier emploi et le respect des salaires minimaux et des conventions collectives de travail, sous le contrôle d'une commission tripartite (employeurs, syndicats, cantons);
- dans le cas de l'ouverture des marchés des commandes et achats publics, le principe de l'exécution des travaux dans le respect des conditions de travail et des mécanismes locaux de contrôle et de sanctions, ainsi que l'attribution des contingents de travailleurs étrangers (tant que de tels contingents existent) selon les mêmes critères aux entreprises nationales et à leurs concurrentes étrangères;
- tous les éléments de la dimension sociale, notamment l'extension des droits syndicaux (p.ex. droit de régler les rapports de travail dans des

conventions collectives de travail, droit à la grève), la participation, les dispositions concernant la protection des travailleurs, les règles des assurances sociales, les améliorations en matière de droit du travail, l'égalité entre hommes et femmes, mais aussi les droits indirects comme la transparence dans le droit des sociétés anonymes, le contrôle des cartels et des entreprises qui dominent le marché, le contrôle des fusions et le droit des consommateurs;

– que, parallèlement aux négociations sur l'intégration, la Suisse ratifie enfin la Charte sociale du Conseil de l'Europe et apporte la preuve par l'acte de ses convictions sociales et européennes.

Objectifs des syndicats

- réaliser un travail d'information sur le processus d'intégration et une coordination de leurs activités (groupe de travail interne de l'USS);
- favoriser des négociations et des conventions européennes au niveau des syndicats de branche, afin de faire face au caractère transnational des entreprises et de protéger les salarié(e)s; d'autre part, les syndicats s'efforceront, dans la pratique, d'utiliser toutes les possibilités découlant des droits sociaux et de garantir à chaque salarié(e) l'application de ces droits;
- participer de façon accrue aux travaux des associations faïtières des syndicats européens (aux niveaux de la CES et de l'AELE);
- soutenir les syndicats démocratiques qui se créent en Europe de l'Est et de les aider dans leurs tentatives de rapprochement avec l'Europe;
- accompagner de manière critique les responsables suisses des négociations avec l'AELE et la CE et leur rappeler leurs obligations face aux salarié(e)s et aux consommateurs et consommatrices;
- penser l'Europe comme une utopie qui dépasse de beaucoup, et toujours plus, les actuelles institutions de la CE. L'octroi de larges compétences au Parlement de la CE, la revalorisation des régions au moyen d'un système bicaméral, d'un développement fédératif et du principe de subsidiarité sont autant d'éléments de cette Europe, comme le sont également les aménagements destinés à donner aux hommes et aux femmes des rôles de partenaires dans tous les domaines de la vie, l'introduction de droits populaires, l'intégration de l'Europe centrale et orientale, la démilitarisation de l'Europe, une communauté européenne de sécurité et le fait d'orienter l'ensemble de l'économie dans le sens de la conservation de la nature et des bases de la vie;
- ne pas oublier la solidarité mondiale dont nous avons à faire preuve. Nous devons combattre de toutes nos forces l'économie globale avec ses discriminations, ses tentatives de pression et ses menaces écologiques qu'elle fait peser sur les travailleuses et les travailleurs du Tiers Monde et des pays nouvellement industrialisés. La remise de la dette et le rejet des

capitaux en fuite sont des tâches qu'il revient tout spécialement à la Suisse de mener à bien. De même, la Suisse doit s'engager en faveur de la clause sociale du GATT qui prévoit d'exclure du libre-échange les pays qui ne reconnaissent les droits des travailleuses et travailleurs.

Politique à l'égard des étrangers

1 Un tournant de la politique des étrangers

- 1.1 Nous sommes confrontés actuellement à un important tournant dans l'évolution de la politique suisse des étrangers. Plusieurs raisons à cela: les nouvelles caractéristiques de la migration en Suisse, l'adaptation à l'évolution de l'intégration européenne et l'indispensable refonte de la politique des étrangers.
- 1.2 Dans les pays d'Europe occidentale considérés par la Suisse comme pays d'immigration traditionnels, la migration a changé de caractère. De plus en plus souvent, l'émigration due à des misères économiques est remplacée par des mouvements de populations liés à une volonté délibérée de mobilité professionnelle. Pour les citoyennes et citoyens des pays de la CE et de l'AELE, la réalisation de la libre circulation revêt donc une importance essentielle.
- 1.3 Simultanément, la Suisse connaît une nouvelle migration due à la misère économique qui sévit dans des régions plus éloignées. Toutefois, les possibilités de la Suisse sont limitées: au niveau européen, la Suisse fait partie des pays qui ont déjà accueilli de très nombreux salariés et réfugiés étrangers. D'autre part, la migration ne résoud pas les problèmes sociaux des pays d'origine. Mais la Suisse doit contribuer à ce que ces pays connaissent des conditions de vie dignes des êtres humains et de manière à empêcher l'apparition de nouveaux flux de réfugiés; les moyens pour ce faire: renoncer aux grands projets économiques qui détruisent certaines formes locales de vie, créer de nouveaux emplois et instaurer une politique conséquente de défense des droits de l'homme et syndicaux.
- 1.4 Les négociations sur la réalisation de l'Espace économique européen (EEE), actuellement menées par les pays d'Europe occidentale, forcent la Suisse à adopter une politique des étrangers plus conforme aux exigences de notre temps. L'Union syndicale suisse (USS) est favorable à la réalisation de la libre circulation, une option qui correspond aussi aux intérêts des salariés suisses, dont seraient ainsi améliorées les chances de trouver un emploi ou de parfaire une formation au-delà de nos bien étroites frontières.

- 1.5 Par ailleurs, pour des raisons de politique intérieure, il est urgent de réviser fondamentalement notre politique des étrangers. Grâce à l'augmentation progressive de la durée de séjour dans notre pays, la situation juridique de centaines de milliers de salariés étrangers et de leurs familles s'est certes améliorée. Mais une politique active d'intégration fait encore défaut. La politique de rotation des années soixante a laissé des traces toujours bien présentes, comme les conditions juridiques et sociales des saisonniers et des bénéficiaires de permis de courte durée. C'est pourquoi une politique des étrangers plus humaine implique la réalisation d'un marché de l'emploi unique pour tous les salariés.
- 1.6 Dans un mémoire rédigé en janvier 1990 à l'intention du Conseil fédéral, l'USS a arrêté sa conception d'une future politique des étrangers. Tout en se déclarant ouverte au dialogue avec les employeurs et les autorités, elle a ainsi clairement fait savoir ce qu'elle attend des négociations sur l'EEE. Elle continue à s'engager, au niveau national et sur le plan européen, pour la réalisation de progrès substantiels en matière de politique des étrangers. Elle s'est fixé comme objectif l'égalité des droits et l'égalité de traitement pour tous les salariés, quelle que soit leur nationalité.

2 Politique des étrangers: de la quantité à la qualité

- 2.1 Au cours des vingt dernières années, la politique des étrangers a été marquée par le sceau des restrictions quantitatives. L'USS a soutenu cette politique d'admission pour deux raisons: elle souhaitait contribuer ainsi à la réduction des tensions entre la population suisse et étrangère et à un meilleur contrôle des conditions sociales des salariés étrangers au début de leur séjour en Suisse. Dans ces deux domaines, des progrès notables ont pu être enregistrés.
- 2.2 La politique de contingentement a aujourd'hui atteint ses limites. Les faveurs accordées aux branches saisonnières et le grand nombre de transformation de permis lié à ces privilèges entraînent l'arrivée de nouveaux immigrants dont une part élevée est constituée de salariés peu qualifiés. Le statut de saisonnier est ainsi devenu le principal obstacle à un développement qualitatif du marché de l'emploi. Il est au contraire nécessaire de supprimer ce statut dans sa forme juridique en vigueur aujourd'hui.²
- 2.3 En période de haute conjoncture, les limitations quantitatives sont contournées par l'engagement accru de salariés de catégories non soumises à contingentement (frontaliers, permis à court terme) ainsi que par l'augmentation du travail clandestin. Pour réduire les différences et la multiplicité des catégories qui existent aujourd'hui, l'USS

a proposé, dans son mémoire précité, d'uniformiser dans une large mesure ces diverses catégories. Pratiquement, ne devraient subsister qu'un plafond global pour toutes les autorisations d'une durée de plus de six mois, ainsi qu'un deuxième plafond – compris dans le premier – pour les activités réellement saisonnières dans les régions de montagne.

- 2.4 Il faut chercher à réaliser la libre circulation des salariés dans l'EEE, en se basant sur le principe de la réciprocité. Pour tous les pays concernés, la politique de contingentement pratiquée à ce jour doit être totalement supprimée, via une phase transitoire d'une certaine durée.
- 2.5 Cette option n'implique pas que la politique d'admission abandonne toute limite quantitative. En ce qui concerne les pays de l'Europe de l'Est, un soutien des réformes économiques au moyen d'une ouverture limitée paraît judicieux: il ne s'agit pas d'un nouveau réservoir de main-d'œuvre bon marché, mais de l'admission, limitée en nombre et dans le temps, de salariés qui se rendraient dans notre pays dans le cadre de programmes de formation continue clairement définis. Une limitation quantitative reste également indispensable quant à l'immigration en provenance du Tiers Monde, afin d'éviter qu'elle échappe à tout contrôle et qu'apparaissent de nouveaux groupes défavorisés et de nouvelles tensions xénophobes.
- 2.6 La libre circulation à l'intérieur de l'EEE implique le passage à une politique des étrangers qualitative. La libre circulation intégrale donne à chaque salarié la possibilité de mieux faire valoir ses droits. Quant aux salariés qui arrivent pour la première fois en Suisse, un contrôle du respect des salaires minimaux et des autres dispositions légales et contractuelles reste nécessaire.
- Dans son mémoire d'avril 1988 sur les problèmes des frontaliers, l'USS a fait état d'un moyen de contrôle efficace: la création de commissions tripartites (autorités, employeurs, syndicats) dans tous les cantons. Pour toutes les catégories de travailleurs étrangers arrivant pour la première fois en Suisse (salariés au bénéfice d'un permis annuel, frontaliers, saisonniers), ce modèle permet de substituer un contrôle qualitatif à l'actuel contrôle quantitatif. Les revendications à travers lesquelles l'USS demande l'amélioration du statut juridique des frontaliers restent toujours d'actualité: indépendamment de la réalisation d'un accord sur l'EEE, elles doivent être réalisées aussi rapidement que possible.
- 2.7 A ce jour, seuls quelques cantons romands ont mis sur pied de telles commissions tripartites. L'USS, en accord avec les unions syndicales cantonales, s'engage pour l'extension de ce système de contrôle aux autres cantons concernés. Elle appelle les autorités et les employeurs à abandonner leurs réticences face à de tels organes, étant donné que

seul un contrôle social efficace est à même de permettre une réforme qualitative du système en vigueur.

- 2.8 En raison de la réalisation progressive de la libre circulation et de la création d'un marché unifié de l'emploi, le travail clandestin va diminuer. Toutefois, tant que ce problème existera, l'USS s'engage dans le but de protéger les travailleurs clandestins sur le plan social. Ces travailleuses et travailleurs ont également droit aux mêmes salaires et prestations sociales que les salarié(e)s légalement occupés; toute autre attitude reviendrait à récompenser les employeurs fautifs et à encourager le travail au noir.
- 2.9 L'école doit accueillir de la même manière tous les enfants en âge de scolarité, indépendamment du statut de leurs parents (annuels, saisonniers, clandestins, etc.). Une attention particulière sera accordée à une éducation interculturelle et au soutien à offrir à tous les élèves dont la langue maternelle n'est pas celle du lieu de résidence. A cet effet, il faudra prévoir des cours de langues, des classes numériquement plus petites et des contacts plus intenses avec les familles.

3 L'abandon du statut de saisonnier

- 3.1 La suppression du statut de saisonnier dans sa forme actuelle doit être au centre de toute nouvelle politique des étrangers. Ce statut n'est pas compatible avec la libre circulation en Europe; politiquement, il n'est donc pas défendable. Il n'a aucune utilité économique, car il favorise les branches et les entreprises où le niveau de qualification est inférieur à la moyenne, et les conditions salariales et de travail insuffisantes. Sur le plan humain, il n'est pas acceptable: les saisonniers sont séparés de leur famille et ne peuvent pas choisir librement leur emploi.
- 3.2 L'actuel statut de saisonnier ne concerne pas uniquement les véritables activités saisonnières, mais comprend souvent toutes les activités d'une branche économique. C'est ainsi que, dans l'ensemble du pays, ces activités économiques sont organisées en fonction des salariés disponibles seulement neuf mois par année, alors que l'engagement de la main-d'œuvre saisonnière devrait se limiter aux secteurs dont l'activité dure réellement quelques mois par an.
- 3.3 Abandonner le statut de saisonnier suppose que l'on transforme une grande partie des permis saisonniers en permis annuels. Cela implique des adaptations économiques et techniques dans les branches saisonnières, comme, entre autres, une meilleure répartition des travaux de construction sur toute l'année. Ce choix entraînera nécessairement des conditions de salaire et de travail concurrentielles, ce qui encouragera les changements structurels inéluctables aujourd'hui; à moyen et long terme, les branches saisonnières ne peuvent qu'en profiter.

- 3.4 L'USS revendique l'abolition de l'actuel statut de saisonnier. Elle s'oppose à la tentative des autorités et des employeurs de maintenir, dans le cadre des négociations sur l'EEE, un statut de saisonnier superficiellement retouché. Elle demande instamment au Conseil fédéral de manifester clairement sa volonté politique de renoncer à un tel statut spécial qui n'est plus défendable.
- 3.5 L'USS n'ignore pas que des emplois réellement saisonniers subsisteront aussi à l'avenir. Cette réalité est prise en considération dans les propositions qu'elle a émises en janvier 1990. Mais les saisonniers doivent également bénéficier de la libre circulation. Autrement dit, ils doivent avoir le droit de changer d'emploi et de profession, le droit de prendre un nouvel emploi en fin de saison (aucune obligation de retourner dans leur patrie) et le droit au regroupement familial. En outre, il faut limiter les autorisations saisonnières, sur les plans géographique et quantitatif, aux régions de montagne et aux activités réellement saisonnières.
- 3.6 L'on ne peut toutefois pas envisager une solution qui se limiterait à supprimer le mécanisme de transformation des permis, comme le souhaitent les employeurs. Ce mécanisme est un correctif indispensable pour donner un caractère plus humain au statut actuel. C'est pourquoi, tant que ces propositions relatives au statut de saisonnier ne seront pas devenues réalité, l'USS reste attachée au droit de transformation pour les saisonniers.
- 3.7 L'USS considère que l'introduction d'une nouvelle catégorie de permis d'une durée déterminée, qui seraient accordés en nombre illimité, ne constitue pas une solution éventuelle de rechange au statut de saisonnier. La décision d'accorder, dans les branches saisonnières, des permis à court terme pour une durée de quatre mois a entraîné une multiplication des abus en tous genres. C'est pourquoi l'USS est d'avis que ces permis ne devraient plus être délivrés que lorsque les besoins sont clairement établis (p.ex. formation continue, rotations de cadres, besoins scientifiques) et pour autant que toutes les conditions sociales puissent être contrôlées.

4 D'un droit policier à une intégration active

- 4.1 Les fondements de la loi sur les étrangers actuellement en vigueur datent de 1931; cette loi a toutes les caractéristiques d'une loi policière. Elle ne tient absolument pas compte de l'idée d'intégrer peu à peu les étrangers dans la société de notre pays. Une révision a malheureusement échoué de peu en 1982. Après le rejet de cinq initiatives xénophobes par le peuple suisse, il est donc nécessaire d'entreprendre

- de nouveaux efforts pour mettre sur pied une loi sur les étrangers qui soit adaptée à notre temps.
- 4.2 Par leur propre exemple, les syndicats ont prouvé que l'intégration des étrangers dans les institutions suisses est possible et que les deux parties en retirent des avantages. Dans de nombreuses fédérations et dans leurs sections, des étrangers œuvrent comme personnes de confiance, sont membres de commissions d'entreprise ou d'organes syndicaux; d'autres travaillent comme permanents syndicaux. L'USS et ses fédérations cherchent actuellement à combler les lacunes qui subsistent.
 - 4.3 L'USS s'engage pour une participation active des étrangers à notre société. Les efforts portent surtout sur les domaines où ils sont directement concernés, en tant que salariés, locataires et consommateurs, par des décisions d'autorités politiques communales et cantonales, de chambres de prud'hommes, de tribunaux des baux ou d'autorités scolaires. C'est pourquoi, conformément aux recommandations de la Confédération européenne des syndicats, l'USS réaffirme son soutien au droit de vote communal et d'éligibilité pour les étrangers domiciliés en Suisse depuis au moins cinq ans. Elle salue la participation des unions syndicales cantonales aux initiatives et aux pétitions qui vont dans ce sens.
 - 4.4 Sur le million d'étrangers qui vivent en Suisse, 300 000 à 400 000 font partie de la deuxième ou de la troisième génération. Ils ont toujours vécu ici, ils parlent la langue locale et sont entièrement intégrés dans notre société. Beaucoup d'entre eux sont restés étrangers pour une seule raison: les conditions de naturalisation sont très dures en Suisse; d'autre part, beaucoup de cantons et de communes pratiquent une politique restrictive en la matière. L'USS est favorable à une réduction des délais trop longs et des taxes trop élevées. Elle souhaite notamment l'adoption rapide d'un nouveau projet de loi facilitant la naturalisation de la deuxième et de la troisième génération.
 - 4.5 Dans son mémoire de janvier 1990, l'USS s'est prononcée pour l'introduction du droit à la double nationalité. C'est donc avec plaisir que l'on a pris connaissance de la décision des Chambres fédérales, qui ont approuvé, lors de leur session du printemps, la suppression de l'article en question dans la loi sur la nationalité. Les étrangers domiciliés en Suisse, tout comme les Suisses de l'étranger, ne profiteront toutefois pas tous de cette nouvelle réglementation: tout dépendra des réglementations en vigueur dans les pays d'origine. C'est pourquoi l'USS prendra contact avec les syndicats des pays d'origine qui n'admettent pas encore la double nationalité.
 - 4.6 La future politique des étrangers, fondée sur la libre circulation en Europe, sur l'égalité des droits de tous les salariés étrangers et de leurs collègues suisses ainsi que sur l'intégration active des concitoyens

étrangers dans la société suisse, présuppose aussi une politique d'intégration active pratiquée par la Confédération et les cantons. A cet effet, il faut élaborer les bases juridiques nécessaires et mettre à disposition les ressources financières correspondantes. Dans un proche avenir, l'USS développera ses projets de mesures positives d'intégration. Elle considère ce travail comme une contribution à la lutte contre la xénophobie et le racisme.

Génie génétique et procréation médicale assistée

D'objet de recherche académique, la biotechnologie et le génie génétique sont devenus, de nos jours, des technologies clés lucratives. Les groupes chimiques et alimentaires suisses comptent dans certains domaines biotechnologiques et du génie génétique parmi les premières entreprises du monde. Des sommes faramineuses sont investies dans la recherche ainsi que le développement de ces techniques et de nouveaux produits. Au cours de la dernière décennie, on a pu observer un accroissement rapide de la fabrication de produits issus du génie génétique.

La biotechnologie et le génie génétique auront, sans aucun doute, une grande influence sur le développement économique ainsi que sur les structures de production et de l'emploi. Ils nous posent également problème car ils induisent de nouveaux risques pour la santé des travailleuses et travailleurs ainsi que pour l'environnement. Les femmes sont tout particulièrement concernées par la procréation médicale assistée. Vouloir surmonter l'absence d'enfant devient un prétexte pour poursuivre la recherche dans le domaine du génie génétique et étendre ses pouvoirs sur les êtres humains, en particulier sur les femmes.

Eu égard à cette évolution, l'USS se voit dans l'obligation de prendre position sur des questions relatives au génie génétique ainsi qu'à émettre des revendications d'un point de vue syndical. Les revendications de l'USS concernent cinq points capitaux: problèmes de sécurité posés par la biotechnologie et le génie génétique; problématique liée à la libération; politique des produits; procréation médicale assistée et génie génétique appliqués à l'homme; analyse génétique des travailleuses et des travailleurs.

Sécurité du travail

L'application du génie génétique à la recherche et à l'industrie pose désormais de nouveaux problèmes de sécurité du travail. Contrairement à ce qui se passe dans la production chimique, les émissions résultant de manipulations génétiques constituent un matériel biologique transformé,

susceptible de se multiplier, de se répandre et capable d'interagir. Les éventuelles conséquences sur la santé des travailleuses et des travailleurs en contact avec des organismes transformés génétiquement sont incertaines. Aussi, les programmes de prévoyance et de surveillance de la médecine du travail acquièrent-ils de nouveaux aspects quant à leurs fonctions protectrices à l'égard de la main-d'œuvre du génie génétique. Il est nécessaire d'élucider rapidement et intensivement les risques sanitaires, d'un genre nouveau et encore peu étudiés, sur le lieu de travail. C'est pourquoi l'USS exige que les risques sanitaires et écologiques induits par des manipulations génétiques, en particulier les conséquences d'expositions liées à la place de travail, soient examinés dans un programme officiel de recherche.

En outre, l'USS émet les revendications suivantes en ce qui concerne la sécurité du travail:

1. On créera des directives contraignantes sur la sécurité du travail dans la recherche et la production faisant appel à des procédés biotechnologiques ou relevant du génie génétique.

L'application des directives actuelles de la Commission suisse de sécurité biologique est facultative. Pour pouvoir vérifier et contrôler le respect de prescriptions, il faut que celles-ci aient, en Suisse aussi, un caractère de force légale. Ces directives doivent d'abord viser une prévention véritable, empêchant si possible toute maladie. Du fait du long intervalle entre une possible infection et le déclenchement de la maladie, avec un enchaînement de causes impossible à reconstituer exactement, la charge de la preuve doit appartenir à l'employeur en cas d'éventuels dommages; autrement dit, c'est à l'employeur de prouver qu'une atteinte à la santé ne peut pas provenir d'organismes ayant fait l'objet des manipulations génétiques.

La nécessaire adaptation de ces directives au dernier état des connaissances doit être possible à tout moment. On peut prendre exemple sur l'établissement des valeurs MAK, qui reposent sur une base légale (OPA art. 50.3), mais peuvent être constamment adaptées aux dernières découvertes. L'autorité qui fixe les directives doit avoir à ses côtés un organe consultatif comparable à la commission MAK.

2. Lors de l'établissement des règlements obligatoires, ainsi que dans la commission consultative, les milieux concernés par les risques éventuels (syndicats, organisations de protection de l'environnement, etc.) bénéficieront d'une représentation paritaire.
3. Sur la base de ces règlements, les entreprises édicteront des prescriptions de sécurité et de protection de la santé des travailleuses et des travailleurs, à l'élaboration desquelles participeront les travailleuses et les travailleurs ainsi que leurs représentantes et représentants (délégué(e)s à la sécurité, commission de sécurité et d'hygiène).

4. Les projets de recherche et de développement relevant du génie génétique et de la biotechnologie, ainsi que les organismes et vecteurs qu'ils utilisent, seront soumis à une déclaration et autorisation obligatoires. Ces autorisations seront de durée limitée. Pour l'homologation de procédés de production en particulier, il conviendra d'examiner leur innocuité pour la santé et l'environnement.

Problématique de la libération

Chaque libération, c'est-à-dire l'introduction volontaire dans l'environnement d'organismes modifiés par le génie génétique, tels les virus, les bactéries, les plantes ou les animaux, est liée à des risques écologiques fort graves et incalculables. Dans le cas de libérations, il n'est pas fait recours aux deux barrages principaux contre les risques courus dans les systèmes fermés, à savoir le bouclier physique (construction) et le bouclier biologique (souches sûres), qui sont abandonnés, étant donné que les organismes manipulés génétiquement doivent intervenir directement dans l'environnement et qu'ils doivent, pour ce faire, survivre au moins pendant un certain laps de temps. Aussi, l'évaluation du risque acquiert-elle une nouvelle dimension, sensiblement plus complexe. Des modèles de risques ne peuvent que médiocrement rendre compte du rapport complexe entre organismes manipulés génétiquement et écosystème.

La libération d'organismes manipulés génétiquement met la société en face d'un risque majeur. Le risque biologique est très différent et sensiblement moins calculable que le risque chimique ou radioactif, car:

- le danger vit,
- le danger peut se reproduire,
- le danger peut se transmettre à d'autres organismes,
- le danger peut rester inaperçu pendant des années,
- le danger n'est pas récupérable.

L'USS revendique donc un moratoire concernant la libération volontaire en Suisse d'organismes modifiés par le génie génétique. Cette interdiction provisoire durera au moins jusqu'à la mise en place d'une écologie prévisionnelle apte à juger un projet de libération théorique, d'une large participation de l'opinion publique et d'une analyse des avantages ainsi que de recherches suffisantes d'alternatives.

Politique des produits

Dans le domaine des productions industrielles, le génie génétique se présente comme une manière d'améliorer les processus de production biotech-

nologiques déjà pratiqués et une source de techniques nouvelles. De fait, on a pu observer, ces dix dernières années, une multiplication rapide des produits issus du génie génétique. On attend de plus en plus de lui qu'il donne accès à de nouvelles catégories de produits comme des agents endogènes ou des moyens de production agricole. Les produits qui sont fabriqués ne peuvent pas laisser les syndiquées et syndiqués indifférents. L'USS refuse les produits inacceptables d'un point de vue éthique, parce que, par exemple, ils ont des effets néfastes sur les êtres humains dans le Tiers Monde ou parce que leurs effets sur les individus et l'environnement ne sont pas encore suffisamment connus. La problématique relevant de la biotechnologie et du génie génétique implique d'urgence un clair débat démocratique ainsi qu'une participation syndicale en ce qui concerne la politique des produits et des investissements.

L'usage renforcé du génie génétique va influencer sur les emplois et les exigences auxquelles travailleuses et travailleurs devront satisfaire. C'est pourquoi l'USS demande que ceux-ci soient recyclés professionnellement et instruits en vue de nouvelles attributions au moment opportun (protection contre les rationalisations). En vue de l'extension de la participation syndicale aux domaines de la politique des produits et des investissements, l'USS revendique que:

1. la participation syndicale aux décisions s'étende à la déclaration d'utilité et de nécessité des produits projetés; il faudra en particulier examiner de près l'effet de nouvelles créations génétiques sur la structure agricole; l'existence des petites et moyennes exploitations sera garantie;
2. les organismes vivants ne soient pas brevetables;
3. les plantes résistant aux herbicides ne soient pas commercialisées;
4. les produits du génie génétique soient déclarés comme tels;
5. les droits fondamentaux des animaux soient obligatoirement respectés.

Procréation médicale assistée et génie génétique appliqués à l'homme

En Suisse, un débat a été lancé sur le génie génétique, avant tout en ce qui concerne la reproduction médicale assistée et la possibilité de manipulation du patrimoine génétique humain. L'USS prend également position sur l'importante question des manipulations génétiques sur l'homme.

L'utilisation de la procréation médicale assistée aura des conséquences importantes pour les femmes étant donné que, dans notre société, l'absence d'enfant est toujours considérée comme une tare. Comblent l'absence d'enfant devient prétexte à poursuivre la recherche dans le domaine du génie génétique et à accroître son pouvoir sur les femmes. Cela renforce de plus l'illusion que l'on peut uniformiser les processus de la vie et de éliminer les différences. L'USS s'élève contre cela et exige une protection

illimitée de l'intégrité de la femme, du patrimoine génétique humain et de l'originalité ainsi que de l'individualité propres à chacun. La demande la plus importante dans ce sens concerne l'interdiction de manipulation des ovocytes (inséminations artificielles multiples, ovocytes congelés, expériences sur les ovocytes et les embryons). L'urgence de cette revendication conduit l'USS à se déclarer pour l'interdiction de la fécondation in vitro (FIV), car elle constitue la base essentielle de telles manipulations.

L'USS revendique les points suivants:

1. L'accès aux ovocytes sera interdit (le risque de manipulation est trop grand).
2. Il n'y aura pas de recherche sur les embryons (à quelque stade que ce soit); les embryons ne peuvent être ni conservés ni employés (l'utilisation expérimentale d'embryons inclut la possibilité de manipulations génétiques).
3. Les mères porteuses seront interdites.
4. Défense d'intervenir sur le patrimoine génétique humain (pas de modification de cellules corporelles ou germinatives; ses conséquences encore peu claires faisant l'objet de discussions).
5. Le diagnostic prénatal par méthodes génétiques fera l'objet d'une ordonnance médicale.
6. Le diagnostic prénatal ne pourra être obligatoire.
7. La décision d'interruption volontaire de grossesse (IVG) appartient à la seule mère.
8. Les assurances sociales ne lieront pas leurs prestations à des conditions préalables.

Analyse génétique sur les travailleuses et les travailleurs

La science génétique part du principe que la connaissance de la structure génétique de l'homme permet vraiment d'énoncer d'importantes affirmations sur la personne et la personnalité, c'est-à-dire sur l'identité et l'individualité psychiques et sociales. Cela suppose que l'homme puisse se réduire essentiellement à sa structure génétique, ce qui ouvre la voie à un nouveau biologisme.

Une course internationale, avec d'énormes moyens financiers et techniques, doit aboutir, dans quelques années, au déchiffrement du génome humain. Ce déchiffrement permettra de constater l'existence, par analyse génétique, des maladies, «défauts», points faibles, résistances, etc. Ces examens du génome appliqués aux travailleuses et travailleurs pourraient donner une base nouvelle et dangereuse, aux examens médicaux déjà pratiqués aujourd'hui dans le cadre de l'embauche, aux réserves émises par les assurances sociales et à la surveillance médicale (médecine du travail)

dès que des méthodes d'analyse génétique seraient devenues accessibles. Le danger existe, entre autres, de voir des caractéristiques génétiques, appelées «défauts», déclarées comme maladies; les intéressés seraient alors exclus du monde du travail ou des prestations sociales. Les analyses de génome pourraient, en outre, procurer aux employeurs des possibilités de sélection hautement problématiques, afin d'identifier et d'éliminer les travailleuses et travailleurs porteurs d'un risque.

Dans le cadre d'un contrat de travail, de la surveillance par la médecine du travail et des assurances sociales, il ne peut donc être ni ordonné, ni effectué d'analyses génétiques dans l'état actuel de la loi et de la science. Les données génétiques n'appartiennent ni aux employeurs, ni aux médecins des entreprises, ni aux assurances sociales. Chacun doit décider, s'il le souhaite, d'effectuer une analyse génétique auprès d'un médecin de son choix et de se faire conseiller.

Reconversion des usines d'armement

«L'USS institue un groupe de travail chargé d'examiner les possibilités qui s'offrent de convertir des entreprises qui fabriquent du matériel de guerre à d'autres activités: tant en Suisse qu'à l'étranger. Le groupe soumettra au Congrès de 1990 le résultat de ses études, ainsi que des propositions pour les reconversions qui apparaissent possibles en Suisse.»

1. Reconversion à l'échelle internationale

Un désarmement sensible, particulièrement dans le secteur des armes conventionnelles, est la condition pour qu'un processus de reconversion à l'échelle internationale puisse s'engager. Actuellement, des perspectives concrètes s'ouvrent dans ce sens. La Suisse doit soutenir les pas accomplis par les deux camps; elle doit insister pour que les 35 Etats membres de la CSCE participent à nouveau avec les mêmes droits aux discussions de Vienne sur le désarmement. Il faut également appuyer le relâchement des liens entre les pays de l'Est, sans cependant provoquer l'URSS et contribuer ainsi à créer de nouvelles tensions. Toute une palette de stratégies diplomatiques, et de possibilités de négociation existent donc: il s'agit de les développer.

Nous renvoyons à la littérature existante pour ce qui concerne l'étude – demandée par la proposition – de cas concrets de reconversions ayant eu lieu à l'étranger; ces cas ne sont de toute manière pas très nombreux. Plusieurs pays européens, de même que les USA et l'URSS sont entrés dans une phase de baisse réelle de leurs dépenses militaires. Cela s'est

traduit parfois par une hausse massive du chômage; mais des opérations-pilotes, planifiées et organisées, de reconversion d'usines d'armement ont également eu lieu – ou verront bientôt le jour: cela concerne la Hongrie, l'URSS, et éventuellement le Schleswig-Holstein (RFA). Le Parlement européen, l'Assemblée du Conseil de l'Europe, l'Organisation internationale du travail, l'ONU et diverses organisations internationales ont lancé des appels en faveur de la reconversion des usines d'armement, et ont publié divers rapports (facile d'accès en général) à ce sujet.

2. Le potentiel de reconversion en Suisse

Puisque l'initiative pour l'abolition de l'armée n'a pas été acceptée en 1989, certaines productions concernant les besoins propres en matériel militaire, et les activités économiques en découlant (travail à domicile, constructions, entretien, etc.) ne peuvent pas être supprimées. Pour l'essentiel, ce sont donc les exportations d'armes – pour environ un demi-milliard de francs – et la politique d'armement qui sont concernées par une politique de reconversion. Diverses estimations circulent à propos du nombre de places de travail et d'entreprises concernées par l'exportation d'armes. Si l'on divise ce demi-milliard d'exportations par la valeur moyenne de la production annuelle brute par employé (selon les données de l'Office fédéral de la statistique pour l'industrie des machines, publiées dans ses «Résultats comptables 1985»), on arrive à 3125 personnes devant leur emploi à cette industrie. Si l'on divise le même chiffre d'affaire global par la plus-value brute par personne, produite annuellement dans l'industrie des machines, on arrive alors à 7500 personnes. Le potentiel de reconversion relatif à la politique d'armement ne doit pas être sous-estimé. Il repose d'une part sur les très grandes fluctuations dans les commandes. Ainsi, les dépenses réalisées en Suisse par le Groupe pour l'armement ont crû très rapidement entre 1980 et 1985, passant de 778 millions de francs à 1868 millions, pour reculer ensuite de plus d'un demi-milliard en deux ans, et s'établir en 1987 à 1265 millions de francs. Ces fluctuations exigent une extrême flexibilité de l'appareil de production. Durant les époques de rapide diminution des commandes helvétiques d'armement – et dans la mesure où les places de travail ne doivent pas être remises en cause – la pression politique croît pour la conclusion d'inutiles contrats permettant de faire la soudure jusqu'à la prochaine relance, ou pour d'excessives exportations d'armes. Une politique prévoyante de reconversion diminuerait ce danger.

A côté de ces fluctuations dans les commandes, un fort potentiel de reconversion réside également dans l'actuelle orientation de la politique d'armement. Entre 1984 et 1990, 13,8 milliards de francs (y compris 3 milliards pour l'achat prévu de nouveaux chasseurs) ont été dépensés pour

l'acquisition de matériel militaire. 33% de ces dépenses concernaient l'aviation (y compris les F/A-18, les hélicoptères Puma, sans la défense au sol contre les avions), et 30% les blindés (y compris les chasseurs de chars). L'aviation et les blindés représentent donc la part du lion dans les dépenses d'armement: 8,8 milliards de francs. Ces dépenses pourraient dans une large mesure être évitées, si la politique d'armement se situait dans le cadre d'une doctrine militaire adaptée à l'époque, centrée sur les troupes d'infanteries et une défense territoriale, renonçant aux armements sophistiqués et à la guerre de mouvement menée par des troupes mécanisées, et s'occupant sérieusement de la protection de la population civile.

Si la politique d'armement se situait dans le cadre de la conception militaire – réactualisée – de 1966, conception qui n'a d'ailleurs jamais été désavouée, il serait alors possible de satisfaire l'essentiel des besoins de la Suisse en matériel militaire grâce aux ateliers militaires fédéraux. Les entreprises fédérales d'armement actuellement existantes doivent donc être exclues de la discussion sur la reconversion, du moins aussi longtemps que l'armée n'est pas abolie. Il serait par contre possible de renoncer à de coûteuses productions sous licence réalisées dans l'industrie privée. Une telle politique d'armement impliquerait également une forte diminution des fluctuations dans les commandes.

Le potentiel de reconversion, au sens étroit du terme, réside donc en premier lieu dans la production par l'industrie privée, et sous licence, de matériel militaire sophistiqué, ainsi que dans les exportations d'armes: ces deux secteurs représentent ensemble un chiffre d'affaire annuel d'environ un milliard de francs.

La liste des entreprises concernées a déjà été établie à diverses reprises. Il s'agit pour l'essentiel de Oerlikon-Bührle-Holding (Pilatus, Contraves, WMOe), des entreprises du secteur des télécommunications, de SIG Neuhausen (y compris Hämmerli SA et Ruess SA), de Mowag à Kreuzlingen, ainsi que de Dixi au Jura, de Wild à Heerbrugg (en restructuration), d'Ems-Patvag SA, d'Alusuisse en tant que fournisseur de matériaux de base, de Tavano SA à Genève, etc ... (voir page 36 dans «Waffenplatz Schweiz» Contributions au sujet de l'industrie d'armement et des exportations d'armes en Suisse, 1983, Berne).

3. Le catalogue de mesures de l'USS

Pour toutes les mesures proposées, nous partons du fait qu'il n'existe pas en Suisse de politique industrielle ou structurelle de l'Etat: cela signifie que les éventuelles mesures d'interdiction de production d'armement ne pourront pas être compensées par des commandes d'une autre nature, par un appui étatique aux entreprises concernées, encore moins par leur rachat. La compensation ne pourra donc s'effectuer que de manière indirecte, par

le positionnement des entreprises concernées sur de nouveaux marchés: nous devons donc leur accorder le temps nécessaire à une telle opération.

a) La Suisse doit suivre – au moins au même rythme – les pas en direction du désarmement qu'il est possible de constater en Europe; elle doit donc diminuer ses dépenses d'armement. L'argent ainsi économisé doit être utilisé pour des mesures développant l'attractivité de la place industrielle suisse. De tels choix doivent permettre à l'effet sur l'emploi de rester positif. Dans sa politique d'armement, la Suisse doit s'orienter en fonction d'une doctrine militaire centrée sur l'infanterie, qui garantit une défense statique du territoire et une protection de la population civile. Elle renonce aux armes à grande puissance de feu, en particulier aux nouveaux chasseurs et à la poursuite de la mécanisation de l'armée. Les besoins en matériel militaire restants doivent dans toute la mesure du possible être couverts par les ateliers militaires fédéraux. Si des productions sous licence doivent encore se révéler nécessaires, les entreprises fédérales fonctionneront comme entrepreneur général. On renonce à l'adjudication séparée de commandes à l'industrie privée, en matière de développement et de production.

b) Les exportations d'armes doivent être progressivement réduites jusqu'à leur disparition après cinq ans, au moyen d'une interdiction des exportations d'armes. Pour qu'elle soit efficace, l'interdiction totale d'exportation d'armes doit être accompagnée des mesures suivantes:

- interdiction de la publicité;
- inventorier les licences accordées à des unités de productions étrangères, et s'opposer à la division internationale du travail (recherche ici et production là-bas);
- pas de commandes et d'aide à la recherche pour des entreprises privées;
- une application plus stricte – et un extension – du contrôle des exportations, non seulement aux parties purement militaires, mais aussi à tout le matériel utilisable militairement (par exemple, certains appareillages électroniques, certains métaux, machines outils, ...).

De telles mesures impliqueraient pour toute une série d'entreprises privées un ralentissement de leur production militaire, peut-être même sa disparition progressive. Il est possible que la production destinée uniquement au marché suisse devienne dès lors légèrement plus chère, puisque le coût unitaire de production ne pourrait plus être abaissé par des exportations. Les effets sur les places de travail devraient être faibles, car une période de transition suffisamment longue serait assurée. Suivant le rythme normal de remplacement des installations de production, les entreprises concernées pourraient développer de nouvelles productions civiles, au lieu de continuer à produire et à vendre des armes. Etant donné la faible signification de l'industrie d'armement pour les exportations de la Suisse

(moins de 1% du volume global), une telle orientation permettrait donc la mise en place d'une solution politique générale, agissant par la médiation du marché, et renonçant à intervenir directement auprès des entreprises individuelles.

c) La recherche atomique en Suisse (physique des hautes énergies, des particules, recherches sur la fusion, etc.) doit être strictement confinée à ses applications pacifiques, et, le cas échéant, doit être endiguée. La participation suisse à des projets de recherche internationaux, y compris dans la recherche spatiale, doit être soumise aux mêmes critères et aux mêmes restrictions.

d) La vente, ou la cession de tout réacteur nucléaire, uranium enrichi ou plutonium provenant des institutions de recherche ou de production d'énergie suisses, doivent être strictement limitées, de telle manière que toute utilisation militaire soit impossible.

e) Les contrats de compensations conclus à l'occasion d'importants achats d'armements à l'étranger encouragent les milieux économiques à soutenir – malgré leurs coûts élevés – des dépenses d'armement surdimensionnées. Ces contrats de compensation sont cependant contraires au principe de l'activité économique privée orientée par le marché, puisque, ainsi, de hauts niveaux de commande sont obtenus, sans qu'ils correspondent à une prestation spécifique.

f) Les membres des syndicats de l'USS présents dans les actuelles entreprises d'armement, et l'USS elle-même, développent, en collaboration avec les commissions d'entreprises concernées, des propositions de production alternatives pour les usines d'armement. Les fédérations et l'USS font appel le cas échéant au conseil de professionnels (spécialistes en gestion d'entreprise, en marketing, techniciens) et les mettent à disposition des commissions d'entreprises.

Dans un premier temps, un ou deux projet pilotes devraient de cette manière être réalisés dans des entreprises particulières. De même, des cours sur ce sujet doivent être mis sur pied.

g) La responsabilité des autorités publiques dans cette reconversion doit être prise au sérieux; cela doit se traduire par la création, au niveau fédéral, d'un bureau pour les questions de reconversion et, dans tous les cas, d'offices cantonaux (par exemple, promotion économique, etc.). Ces offices doivent disposer de conseillers pour toutes les questions de gestion d'entreprises, ainsi que des moyens de promotion pour la période de transition; leurs conseils devraient être composés de manière paritaire par des représentants de l'Etat, des salariés et du patronat. Le bureau pour les

questions de reconversion promeut la transparence en matière d'achats d'armements et d'exportation de matériel militaire; il se préoccupe d'une participation de la Suisse au système d'informations standardisées de l'ONU sur les dépenses militaires, conformément au postulat 88.721. accepté par le Conseil national. Ce bureau étudie l'évolution des technologies de l'industrie d'armement, de manière à pouvoir en proposer des utilisations alternatives; il établit des projets correspondants. Il travaille en collaboration avec les organes responsables de la politique conjoncturelle, et établit des plans prévisionnels d'occupation concernant le secteur civil, de manière à ce que de futures mesures conjoncturelles pour la création d'emplois ne profitent plus prioritairement au secteur de l'armement.

h) La Confédération doit développer une politique de paix sérieuse. Cela implique à la fois de soutenir la recherche dans ce domaine, et des initiatives diplomatiques. La proposition du Conseiller fédéral Felber pour une interdiction mondiale des exportations d'armes vers les pays en guerre, la participation au registre du commerce des armes prévu par l'ONU, ou une interdiction des exportations de matériel militaire, de sécurité et de police vers les pays gouvernés par des régimes autoritaires, en sont des exemples.