

**Zeitschrift:** Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse  
**Herausgeber:** Union syndicale suisse  
**Band:** 36 (1944)  
**Heft:** 9

**Artikel:** La protection des jeunes gens et des femmes en droit fédéral et en droit zurichois  
**Autor:** Leu, G.  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-384404>

### **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:** 25.11.2024

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

directement à l'obligation de droit public découlant de la déclaration de F. O. G. Dans ces conditions — en raison de cette disposition impérative — le fait d'interrompre le travail — même si cette interruption était trop brève pour justifier un congédiement — pourrait avoir des conséquences désagréables pour le salarié, celui-ci ayant enfreint l'obligation relative, mais directe, de maintenir la paix.

Cet effet direct de l'obligation « relative » de respecter la paix imposée par la F. O. G. supplée en quelque sorte à l'impossibilité de munir de la force obligatoire générale une convention qui prescrit une paix absolue dans les relations du travail.

---

## La protection des jeunes gens et des femmes en droit fédéral et en droit zurichois.

Par M. le Dr G. Leu, chef de l'Office de l'industrie et des arts et métiers du canton de Zurich.

### *Avant-propos.*

Dans de nombreux pays belligérants et occupés, les jeunes gens et les femmes sont affectés en nombre croissant à des travaux qui, autrefois, étaient réservés uniquement aux travailleurs adultes. Il va sans dire que cela ne laisse pas d'influencer la santé des jeunes gens des deux sexes; plus encore, cet état de choses est aggravé par une alimentation déficitaire, par une durée du travail trop longue, par l'obligation d'accomplir, pendant les heures de loisir, divers services auxiliaires et enfin par les conséquences morales de la guerre (nombre de ces jeunes gens sont séparés de leurs parents, leur foyer a été détruit par un bombardement ou, ressortissants d'une nation vaincue, ils ont perdu toute liberté et ne sont plus que les objets d'une police toute-puissante). Toutes les mesures législatives qui protègent la famille, la femme, la mère, la jeunesse, ont été jetées par-dessus bord. L'État ne vise qu'à un seul but: gagner la guerre à tout prix! Cette jeunesse ne sait, ne peut plus être jeune et la femme a été arrachées à ses fonctions naturelles. Les conséquences morales et physiques de ces abus seront ressenties longtemps encore.

La jeunesse suisse, les femmes qui travaillent ont été préservées de ce malheur. Malgré la mobilisation, l'accroissement du degré d'occupation et de l'intensité du travail, les restrictions consécutives à la guerre, notre existence se poursuit de manière relativement normale. Non seulement la législation sociale continue d'être appliquée, mais encore elle a été fortement développée pendant la guerre (loi fédérale sur l'âge minimum des travailleurs,

loi fédérale sur le travail à domicile, arrêté du Conseil fédéral relatif à la protection des mineurs). Dans le commerce et les arts et métiers, la *formation et le perfectionnement professionnels* restent régis par la loi fédérale sur la formation professionnelle; on enregistre sans cesse de nouveaux progrès dans ce domaine. Quant au *travail dans les fabriques*, il continue d'être réglementé par la loi fédérale y relative. Pour le moment, les autorités compétentes s'appliquent, en se fondant sur l'ordonnance du Conseil fédéral du 11 janvier 1944, à renforcer la protection dont bénéficient les femmes et les jeunes gens dans les *arts et métiers*. Des commissions d'experts étudient un projet d'assurance-vieillesse fédérale et mettent au point une loi fédérale sur le travail dans le commerce et les arts et métiers. Divers cantons préparent des ordonnances en vue d'améliorer, dans la mesure où les circonstances économiques le permettent, la protection des travailleurs. Le régime des contrats collectifs s'est fortement développé; on peut en conclure que l'entente entre employeurs et salariés s'est raffermie.

On ne peut donc pas prétendre que, préservés des malheurs de la guerre, nous nous soyons laissés aller à croire que tout est pour le mieux dans le meilleur des mondes et que nous soyons indifférents aux lacunes de notre législation sociale. Il semble bien que notre démocratie soit en train de rattraper le temps perdu dans le domaine social. Nous ne saurions mieux contribuer, parallèlement au renforcement de notre défense nationale, à assurer l'unité du peuple suisse et l'existence du pays. Soyons bien convaincus que, demain, les peuples aujourd'hui opprimés, se redresseront avec une magnifique énergie et qu'ils réaliseront de hardies réformes sociales. Mettons donc à profit le délai qui nous est imparti pour démontrer, sur le plan social également, et en recourant à des méthodes suisses, la vitalité des principes sur lesquels reposent notre communauté nationale. Parmi les principales tâches qui nous attendent figure la nécessité d'assurer une *protection plus efficace des femmes et des jeunes gens*.

#### *La législation en vigueur en matière de protection des femmes et des jeunes gens.*

Du point de vue de la santé publique, cette protection doit occuper une place importante dans notre politique sociale. Les jeunes gens et les femmes qui travaillent ont besoin d'une protection plus large que les travailleurs adultes, les premiers parce qu'ils sont en période de croissance, les secondes parce qu'elles sont physiquement moins résistantes que l'homme; les nécessités de l'eugénisme exigent également une protection plus efficace.

Relevons tout d'abord que notre législation relative à la protection ouvrière n'est ni complète ni uniforme. Les nombreuses ordonnances fédérales et cantonales ne sont pas rassemblées en un corps de législation. Cette diversité rend difficile une vue d'en-

semble et entrave l'application des mesures en vigueur. Seule la protection des ouvriers de fabrique fait l'objet d'une réglementation fédérale. Une *multiplicité de lois et d'ordonnances*, telle est la caractéristique de la protection ouvrière en Suisse.

Cet état de choses est particulièrement marqué dans le domaine de la protection des femmes et des jeunes gens, où il n'existe aucune réglementation générale. La Confédération et les cantons se partagent la tâche. Trop de marmitons gâchent parfois la sauce, si bien que la protection accordée à ces deux catégories de travailleurs est encore insuffisante. Une réforme s'impose.

## I.

### *La protection des enfants et des jeunes gens.*

Il n'est peut-être pas inutile de rappeler que les mesures de protection en faveur des enfants sont à l'origine de la protection ouvrière. C'est assez naturel. Pendant la première moitié du XIX<sup>me</sup> siècle, d'innombrables enfants, dont beaucoup n'avaient pas encore 10 ans, étaient astreints à de longues et épuisantes journées de travail dans les conditions d'hygiène les plus déplorables. Pour parer à la menace que ces abus faisaient peser sur la santé publique, les cantons, puis la Confédération promulguèrent des mesures de protection. A l'heure actuelle, le travail des enfants et des jeunes gens est réglementé comme il suit:

1. *Droit fédéral*: a) *Loi fédérale du 24 juin 1938 sur l'âge minimum des travailleurs*. Elle englobe toutes les entreprises publiques et privées du commerce, de l'artisanat et de l'industrie, le travail à domicile, les transports (dans la mesure où les prescriptions qui règlent les rapports de service des fonctionnaires fédéraux ne sont pas applicables aux entreprises), l'hôtellerie, les théâtres, cinémas et branches connexes.

Sauf quelques exceptions, accordées seulement dans les cas où nous pouvons en prendre la responsabilité, la loi interdit l'emploi des enfants *avant l'âge de 15 ans révolus*. Elle a abrogé, dans la mesure où elles fixaient un âge inférieur, les dispositions relatives à l'âge minimum figurant dans la loi fédérale sur le travail dans les fabriques, la loi fédérale sur l'emploi des femmes et des jeunes gens dans les arts et métiers, la loi fédérale sur la formation professionnelle et toutes les ordonnances cantonales. *Les prescriptions cantonales qui déterminent, dans certaines branches, un âge un minimum plus élevé, restent expressément réservées*. C'est notamment le cas pour diverses professions dans le canton de Zurich (cinémas, colportage, hôtellerie, apprentissage dans les professions de boulanger et de pâtissier et dans le commerce).

Il est regrettable que la loi sur l'âge minimum n'ait pas été étendue à l'agriculture, où les enfants de moins de 15 ans sont souvent astreints à des travaux qui, tout particulièrement lorsque

la journée est longue, excèdent leurs forces, d'autant plus qu'ils sont très souvent beaucoup plus pénibles que maintes activités industrielles et artisanales.

Aux termes de la loi fédérale de 1922 sur l'emploi des femmes et des jeunes gens dans les arts et métiers, les entreprises assujetties du commerce et du travail à domicile sont autorisées à occuper des enfants âgés de 13 ans révolus comme commissionnaires; elles peuvent aussi leur confier des travaux auxiliaires faciles. A mon avis, ces exceptions devraient être abrogées. L'expérience a démontré qu'elles donnent lieu à des abus, un contrôle étant pour ainsi dire impossible.

b) *La loi fédérale sur le travail dans les fabriques.* L'accès des locaux de travail est interdit aux jeunes gens de moins de 15 ans. En outre, le règlement d'exécution énumère un certain nombre d'activités et d'opérations interdites aux jeunes gens de moins de 16 ans dans certains cas et de moins de 18 ans dans d'autres. (La nouvelle ordonnance du Conseil fédéral du 11 janvier 1944 est largement adaptée à ces dispositions de la loi fédérale sur les fabriques.)

Cette loi interdit strictement le *travail de nuit et du dimanche* pour les jeunes gens de moins de 18 ans. Dans tous les cas, la durée du repos doit être de onze heures au minimum; tout travail est rigoureusement interdit entre 22 heures et 5 heures. Aucune heure supplémentaire ne peut être exigée des jeunes gens de moins de 16 ans. Ces derniers ne sont pas autorisés à travailler plus de quarante-huit heures par semaine, y compris la durée de l'enseignement scolaire et religieux. Un complément récemment apporté à la loi *exclut les jeunes gens de moins de 16 ans du travail diurne à deux équipes.* En outre, l'Office fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail est autorisé à restreindre, pour les jeunes gens de moins de 16 ans, les autorisations nécessitées par le déplacement des limites fixées pour le travail diurne. Enfin, les jeunes gens de cette catégorie ne peuvent être astreints à des *travaux auxiliaires* en dehors de la durée normale du travail.

c) *La loi fédérale de 1922 sur l'emploi des femmes et des jeunes gens dans les arts et métiers.* Cette loi, dont le champ d'application est le même que celui de la loi sur l'âge minimum des travailleurs, *interdit l'emploi des jeunes gens de moins de 15 ans.* De même que la loi fédérale sur le travail dans les fabriques, elle exclut le travail de nuit des jeunes gens de moins de 18 ans. En revanche, elle ne contient aucune prescription relative au *travail du dimanche et aux heures supplémentaires.* Contrairement à la loi sur le travail dans les fabriques, elle n'attache pas suffisamment d'importance à la scolarité obligatoire; en un mot, elle est insuffisante. Elle ne fixe que des normes minimums, mais réserve les dispositions cantonales qui assurent une meilleure protection.

d) *La loi fédérale de 1930 sur la formation professionnelle* ne relève pas de la protection ouvrière au sens étroit du terme. Elle contient cependant quelques dispositions visant à ce but. Sont considérés comme apprentis, les jeunes gens de 15 ans révolus, libérés de l'école, occupés dans une entreprise publique ou privée pour y apprendre une profession tombant sous le coup de la loi.

Seuls sont autorisés à former des apprentis les employeurs qui donnent les garanties nécessaires quant à la capacité professionnelle, la moralité et l'hygiène. L'Office cantonal d'apprentissage compétent peut retirer à une entreprise, temporairement ou même définitivement, le droit de former des apprentis. Les conditions d'apprentissage doivent être réglées par un contrat qui doit être soumis à l'approbation de l'autorité cantonale.

*L'employeur est tenu de ménager la santé de l'apprenti*, de le préserver des mauvaises influences et de tous sévices.

La *durée du travail* des apprentis ne peut être plus longue que celle des employés et des ouvriers de l'entreprise ou, lorsque celle-ci n'occupe pas de salariés, que la durée du travail qui fait règle dans la localité. L'apprenti doit avoir *six jours* de vacances au moins par an, pour lesquels il ne peut être procédé à aucune réduction de salaire.

Lorsque l'apprenti vit dans le ménage de l'employeur, celui-ci doit lui assurer une nourriture et un logement convenables et veiller à son développement moral et intellectuel. Lorsque, sans en être responsable, l'apprenti tombe malade ou qu'il est victime d'un accident, le patron doit le soigner et lui assurer les soins médicaux pendant quatorze jours au moins.

L'employeur doit veiller à ce que l'apprenti suive régulièrement les *cours professionnels* post-scolaires et passe les examens prescrits. Les apprentis ne peuvent être astreints au *travail aux pièces* que dans la mesure où cette méthode n'est pas nuisible à la formation professionnelle.

Tels sont les principes essentiels énoncés par la loi fédérale sur la formation professionnelle. La loi précise cependant, ce qui est de la plus grande importance, que les dispositions fédérales et cantonales relatives à la protection des travailleurs sont réservées.

D'autres ordonnances et arrêtés fédéraux encore stipulent des mesures de protection en faveur des enfants et des jeunes gens; c'est notamment le cas de la loi fédérale de 1940 sur le travail à domicile, de la loi fédérale de 1920 sur la durée du travail dans les chemins de fer et les entreprises de transport, de l'ordonnance fédérale de 1923 relative à l'emploi des jeunes gens dans les entreprises de transport, de la loi fédérale de 1898/1905 sur la fabrication et la vente des allumettes. La place nous manque pour commenter plus largement ces diverses dispositions. Nous tenons cependant à attirer l'attention sur deux clauses importantes du nouveau *Code pénal fédéral*. L'article 134 punit d'emprisonnement celui

qui, ayant la garde d'un enfant de moins de 16 ans, l'aura maltraité, négligé ou traité avec cruauté, de façon que la santé ou le développement intellectuel de cet enfant en soit atteint ou gravement compromis. L'article 135 est assimilable à une mesure de protection ouvrière. Il a la teneur suivante: « Celui qui, par égoïsme ou par méchanceté, aura surmené physiquement ou intellectuellement soit son enfant mineur, soit une personne mineure, ou du sexe féminin, ou faible de santé ou d'esprit, qui lui était subordonné en qualité d'employé, d'ouvrier, d'apprenti, de domestique, d'élève ou de personne confiée à ses soins, de façon que la santé de la victime en soit atteinte ou gravement compromise, sera puni de l'emprisonnement ou de l'amende. » En outre, l'article 136 punit le fait de servir des boissons alcooliques à un enfant de moins de 16 ans, dans la mesure où il en résulte un dommage pour sa santé.

2. *Le droit cantonal zurichois*: La législation zurichoise relative à la protection des travailleurs, de la jeunesse et des femmes fait également l'objet de plusieurs lois et ordonnances. Nous pouvons cependant constater que la législation qui vise à protéger la jeunesse, dans la mesure où le canton est encore compétent dans ce domaine, est plus progressiste que le droit fédéral en la matière, encore qu'une révision ne laisse pas d'être nécessaire.

Nous mentionnerons tout d'abord la *loi de 1894 sur la protection du travail féminin*, applicable à toutes les entreprises qui ne sont pas assujetties à la loi fédérale sur le travail dans les fabriques et qui occupent des femmes contre salaire. La loi n'englobe pas les exploitations agricoles, les bureaux, les hôtels, les cafés et restaurants et le personnel de vente des magasins. La loi contient également diverses clauses assurant la protection des jeunes filles.

En ce qui concerne l'*âge minimum des travailleurs*, c'est la loi fédérale qui fait autorité. La loi zurichoise sur la protection des ouvrières comble une sérieuse lacune de la loi fédérale sur le travail des femmes et des jeunes gens dans les arts et métiers; en effet, elle prescrit que seules les jeunes filles de 18 ans révolus peuvent être astreintes à des heures supplémentaires, et à la condition seulement qu'elles soient consentantes. En revanche, la loi n'interdit pas formellement le *travail de nuit*. *En fait, cette interdiction existe* puisque la loi fixe la durée du travail et les heures avant et après lesquelles il n'est pas permis de travailler. D'ailleurs, la loi fédérale que nous venons de mentionner n'autorise pas le travail de nuit. Enfin, la loi zurichoise *prohibe le travail le dimanche et les jours de fête*; elle prescrit une pause d'une heure et demie au minimum pour les repas de midi. Les heures d'enseignement obligatoire auxquelles les jeunes filles de moins de 18 ans sont astreintes sont imputées sur la durée du travail.

Dans la *loi cantonale sur l'exploitation des cafés et restaurants et la vente des boissons alcooliques (détail et demi-gros) de 1939*,

nous trouvons divers articles très progressistes en faveur de la jeunesse. (Dans les cafés et restaurants, par exemple, le service ne peut être confié à des jeunes filles de moins de 20 ans et à des jeunes gens de moins de 16 ans; protection contre le surmenage; obligation pour l'employeur de mettre à la disposition de son personnel des chambres répondant aux exigences de l'hygiène, de même que de lui servir une nourriture saine et suffisante. Les vacances payées sont obligatoires. Dans les cafés et restaurants, les jeunes gens de moins de 16 ans ne peuvent être employés au delà de 20 heures. L'assurance-accidents est obligatoire, etc.)

La *loi cantonale de 1894 sur les marchés et le colportage* prescrit également des mesures de protection en faveur de la jeunesse. La *loi cantonale sur la fermeture des magasins* et les ordonnances communales qui s'en inspirent, de même que la *loi cantonale de 1907 sur les jours fériés officiels* contribuent indirectement à la protection des jeunes gens.

Commentons encore rapidement les prescriptions, en tant qu'elles visent à la protection des apprentis, de la loi cantonale promulguée en 1938 pour préparer l'entrée en vigueur de la loi fédérale sur la formation professionnelle. Comme nous l'avons dit, la loi fédérale réserve les dispositions cantonales sur la protection des apprentis; en effet, elle ne ressortit pas à la protection ouvrière. *Les cantons ont donc la possibilité d'édicter des prescriptions tendant à protéger les jeunes gens qui vont au delà de ce qu'ordonne la loi fédérale. Divers cantons, dont celui de Zurich, ont fait usage de cette faculté.*

La loi zurichoise précise tout d'abord que *la durée du travail des apprentis ne peut dépasser neuf heures par jour*. Le Conseil d'Etat, après avoir entendu les associations professionnelles compétentes, peut porter la durée maximum du travail à 10 heures dans certaines professions. Les employeurs ne sont pas autorisés à faire travailler l'apprenti *avant 6 heures du matin et après 20 heures*. Le Conseil d'Etat peut accorder des exceptions lorsque l'exploitation de l'entreprise et l'instruction professionnelle l'exige. *La pause de midi ne peut être inférieure à une heure*; le Département de l'économie publique peut cependant consentir à des exceptions. En ce qui concerne la *durée du repos*, elle ne peut être inférieure à onze heures pour les apprentis de moins de 18 ans et à dix heures pour ceux de plus de 18 ans.

Seuls les apprentis de plus de 16 ans sont autorisés à faire des heures supplémentaires (mais à titre exceptionnel seulement, notamment en cas d'inventaire, à l'époque du bilan, lorsque le travail s'accumule pendant la haute saison, etc.)

Les menus travaux que l'apprenti est tenu d'exécuter (remise en place des articles sortis par les vendeurs, etc.) doivent être effectués dans les limites de la durée légale du travail. L'employeur est tenu d'accorder à l'apprenti, sans réduction de salaire, les heures nécessitées par l'enseignement post-scolaire obligatoire et



par l'enseignement religieux. L'employeur ne peut exiger que l'apprenti compense les heures ainsi accordées. En outre, il est interdit de donner à l'apprenti du travail à faire à la maison en dehors des heures de travail régulières.

En principe, *il est interdit de faire travailler les apprentis les jours fériés officiels et le dimanche*. Le Conseil d'Etat, après avoir consulté les associations professionnelles intéressées, peut autoriser des exceptions; lorsque l'apprenti est occupé régulièrement le dimanche, la durée du travail ne peut dépasser six heures.

L'apprenti a droit à *douze jours de vacances payés*, dont six doivent pouvoir être pris d'affilée.

Les employeurs ont tendance à ignorer l'article de la loi qui prescrit que les apprentis doivent être *assurés contre la maladie* auprès d'une caisse reconnue. Malheureusement, le canton de Zurich, contrairement à d'autres, *n'exige pas pour les apprentis l'assurance obligatoire en cas d'accident*.

En revanche, la loi donne au Conseil d'Etat la compétence, lorsque la santé des jeunes gens et leur instruction professionnelle le nécessitent, et après avoir entendu les associations professionnelles intéressées, de prescrire un âge minimum pour l'accès à la profession, d'ordonner des visites médicales, des examens d'aptitude; le Conseil d'Etat désigne les professions auxquelles de telles mesures sont applicables (jusqu'à maintenant dans les professions de boulanger-pâtissier, de coiffeur et dans la branche des cafés et restaurants).

Les commentaires qui précèdent montrent bien que nous sommes en présence d'une loi très progressiste et que *les apprentis jouissent d'une protection beaucoup plus efficace que les jeunes auxiliaires qui n'ont pas fait d'apprentissage*. Il importe de mettre fin à cette inégalité de traitement. En effet, il n'y a aucune raison pour que des jeunes gens du même âge — simplement parce qu'ils n'ont pas le privilège d'avoir fait un apprentissage — ne bénéficient pas des mêmes mesures de protection. Nous espérons que la nouvelle loi sur le travail dans le commerce et les arts et métiers tiendra compte de cette juste revendication.

3. *Revendications relatives à la protection des femmes et des jeunes gens en droit public*: Il ressort de ce qui précède que cette protection est non seulement assurée de façon inégale, mais nettement insuffisante, en partie du moins. Son extension est donc nécessaire, du point de vue social et du point de vue de la santé publique. Il importe d'agir rapidement, mais sans négliger les conséquences économiques des dispositions nouvelles que nous demandons. En effet, ni les mesures de protection ouvrière en général, ni celles qui visent à protéger la jeunesse en particulier ne doivent être poussées à un point tel qu'elles compromettent la rentabilité de l'entreprise et, partant, l'emploi des travailleurs. En outre, la protection des jeunes gens ne doit pas être développée au détri-

ment de leur formation professionnelle. Par exemple, des mesures propres à créer chez les jeunes gens l'illusion d'une sécurité sociale absolue auraient des conséquences plus nuisibles qu'utiles. La vie pose de lourdes exigences et les jeunes gens doivent en être rendus conscients. Cependant, bien que l'instruction professionnelle des jeunes gens doive être déterminée par les réalités économiques et sociales du moment, il n'en reste pas moins vrai que les progrès constants de la technique et le rythme toujours plus rapide du travail exigent un développement de la protection dont bénéficient les jeunes travailleurs. Un peuple n'est sain et son avenir n'est assuré que si sa jeunesse est saine et forte. A notre avis, le législateur doit envisager les innovations suivantes:

- a) avant d'accéder à la vie professionnelle, les jeunes gens doivent être soumis à une visite médicale, suivie de contrôles périodiques;
- b) l'accès aux professions insalubres ou dont l'exercice est incompatible avec les exigences de la moralité doit être interdit aux jeunes gens;
- c) l'assurance en cas de maladie et d'accidents doit être déclarée obligatoire pour tous les jeunes gens (et non pas pour les seuls apprentis);
- d) pour les jeunes gens qui n'ont pas encore atteint l'âge de 17 ans, la durée du travail ne doit pas dépasser quarante-quatre heures par semaine; dans ces limites, la journée de travail ne peut excéder neuf heures, y compris le travail consistant à remettre de l'ordre dans les locaux, ainsi que les heures d'enseignement. Les jeunes gens doivent bénéficier d'une après-midi de congé par semaine. A midi, la pause doit être d'une heure et demie au minimum;
- e) jusqu'à l'âge de 18 ans révolus, les jeunes gens ne peuvent être astreints qu'exceptionnellement à faire des heures supplémentaires; une autorisation officielle est nécessaire;
- f) trois semaines de vacances payées pour tous les jeunes travailleurs jusqu'à l'âge de 18 ans;
- g) amélioration des salaires des jeunes gens;
- h) trois mois au moins doivent s'écouler entre la fin de l'apprentissage et le congédiement.

D'une manière générale:

- i) tous les jeunes gens, qu'ils soient apprentis ou non, doivent bénéficier de la même protection;
- k) des dispositions relatives à la protection des jeunes gens doivent être insérées dans les contrats collectifs.

Il est souhaitable que la nouvelle loi fédérale sur le travail dans le commerce et les arts et métiers — qui réalisera une certaine unification du droit — tienne compte des revendications

visant à une meilleure protection des jeunes gens et prépare une révision, tendant au même but, de la loi fédérale sur le travail dans les fabriques.

## II.

### *La protection des femmes en droit public.*

En droit fédéral, les lois suivantes contiennent des dispositions de nature à protéger le travail féminin: la loi fédérale de 1919 sur le travail dans les fabriques, la loi fédérale de 1922 sur l'emploi des femmes et des jeunes gens dans les arts et métiers, la loi fédérale concernant la durée du travail dans les chemins de fer et les autres entreprises de transport et la loi fédérale de 1940 sur le travail à domicile.

Dans le canton de Zurich, cette protection est également assurée par la *loi de 1894 sur la protection du travail féminin* et la *loi sur l'exploitation des cafés et restaurants et la vente des boissons alcooliques (détail et demi-gros) de 1939*. Mentionnons aussi le contrat de travail-type pour les domestiques de maison du 11 janvier 1934. Ici s'arrête malheureusement notre énumération. *C'est dire qu'en Suisse la femme qui travaille ne jouit que d'une protection notoirement insuffisante*, laquelle peut être définie comme il suit:

a) *Limitation de la durée du travail*: La loi fédérale sur le travail dans les fabriques prescrit que « les prolongations de la journée normale ne pourront pas dépasser, pour les femmes, cent quarante heures par an ». « Les ouvrières chargées des soins d'un ménage ne peuvent être occupées à des travaux accessoires qui prolongeraient la journée normale. Elles ont le droit de quitter l'ouvrage une demi-heure avant la pause de midi si celle-ci est inférieure à une heure et demie. » « Le repos de nuit pour les femmes aura une durée de onze heures consécutives au moins et devra comprendre l'intervalle de 10 heures du soir à 5 heures du matin dans tous les cas. » (La Suisse a ratifié la Convention internationale de 1934 relative au travail de nuit des femmes.) Lorsque la transformation de matières périssables exige une prolongation de la durée du travail, la durée du repos peut être ramenée de onze à dix heures pour les ouvrières de plus de 16 ans. Cependant, cette autorisation ne peut être accordée pendant plus de soixante jours par an. *Il est interdit de faire travailler les femmes le dimanche.*

Dans les *entreprises qui ne sont pas assujetties à la loi sur le travail dans les fabriques*, la loi fédérale sur le travail des femmes et des jeunes gens dans les arts et métiers interdit le travail de nuit pour toutes les femmes, quel que soit leur âge. Aux termes de la loi zurichoise, les femmes ne sont pas autorisées à travailler le dimanche et les jours fériés. Elle fixe la durée maximum du travail, les heures entre lesquelles elle doit être répartie et l'am-

pleur de la pause de midi. Elle précise le nombre des heures supplémentaires autorisées par jour — comme aussi dans les limites d'une année — de même que les suppléments à payer.

b) *Interdiction de travaux nuisibles à la santé*: Aux termes de la loi fédérale sur le travail dans les fabriques, le Conseil fédéral désigne les branches de fabrication et les travaux auxquels il est interdit d'employer des femmes. Il a fait usage de ce droit en promulguant le règlement d'exécution. L'article 8 de la loi fédérale sur le travail des femmes et des jeunes gens dans les arts et métiers octroie la même compétence au pouvoir central.

c) *Protection des femmes en couches*: C'est le canton de Glaris qui, le premier, a édicté des dispositions dans ce domaine en 1864. La première loi fédérale sur le travail dans les fabriques de 1877 prescrivait aux employeurs de traiter avec ménagement les femmes enceintes pendant les deux semaines qui précèdent et les six semaines qui suivent l'accouchement; le Conseil fédéral était autorisé à leur interdire certaines activités. Fait inexplicable, la loi fédérale révisée de 1919 a renoncé à interdire le travail avant l'accouchement; elle se borne à prescrire que « les femmes en couches sont exclues du travail dans les fabriques pendant les six semaines qui suivent l'accouchement; sur leur demande, cette période doit être portée à huit semaines ». Elles ne peuvent être congédiées pendant ce laps de temps, ni pour un temps tombant dans cette période. Les femmes enceintes peuvent, sur simple avis, quitter momentanément leur poste de travail ou ne pas se présenter au travail. Elles ne peuvent être congédiées pour ce fait.

La loi fédérale sur le travail des femmes et des jeunes gens dans les arts et métiers néglige entièrement la protection des femmes en couches. La loi cantonale zurichoise sur la protection du travail féminin, bien que plus ancienne, interdit le travail des femmes en couches pendant les quatre semaines qui suivent l'accouchement; sur leur demande, cette période peut être portée à six semaines. Cette loi, de même que la loi fédérale sur le travail dans les fabriques, n'interdit pas les heures supplémentaires pour les femmes enceintes. L'ordonnance du Conseil fédéral du 11 janvier 1944 sur le travail dans les arts et métiers a amélioré la protection en faveur des femmes enceintes.

En résumé, le renforcement nécessaire de la protection du travail féminin exige les mesures suivantes:

- 1° Création d'une assurance-maternité.
- 2° Interdiction de travailler pendant les quatre semaines qui précèdent et les huit semaines qui suivent l'accouchement. Pendant cette période, la femme enceinte ne peut être congédiée. (Cette revendication n'est réalisable que s'il est donné suite à celle qui figure sous chiffre 1.)

- 3<sup>o</sup> Une après-midi de congé pour toutes les femmes; sur demande, les femmes qui ont un ménage doivent pouvoir disposer du samedi tout entier.
- 4<sup>o</sup> Durée du travail hebdomadaire de quarante-huit heures au maximum (la journée de travail ne pouvant excéder neuf heures). La pause de midi doit être d'une heure et demie au minimum. Introduction de pauses pendant le travail.
- 5<sup>o</sup> Repos de nuit de douze heures au minimum.
- 6<sup>o</sup> Les femmes ne sont pas admises à faire plus d'une heure supplémentaire par jour pendant quarante jours au maximum par an. Une autorisation officielle est nécessaire. Les heures supplémentaires sont interdites aux femmes enceintes.
- 7<sup>o</sup> Les femmes doivent bénéficier d'un nombre raisonnable de jours de vacances payées.

### *Conclusions.*

Comme nous l'avons dit, il convient de coordonner en une loi fédérale pour la protection des femmes et des jeunes gens toutes les dispositions en vigueur en la matière. Si le législateur n'avait pas cette intention, il serait souhaitable que la nouvelle loi sur le travail dans le commerce et les arts et métiers, de même que la revision de la loi sur le travail dans les fabriques assurent l'unification nécessaire de la législation relative à la protection des femmes et des jeunes gens et réalisent les revendications minimums que nous venons d'exposer.

## Le mouvement éducatif à travers le monde.

### Canada :

Un comité spécial institué par l'Association pédagogique du Canada a été chargé d'examiner à fond les réformes et les développements à introduire dans l'enseignement au Canada et de présenter des recommandations dans ce sens. Dans son rapport, publié en mars 1943, le comité a formulé en quinze points les réformes qui se sont révélées les plus urgentes dans l'ensemble du pays. Voici quelles sont ces 15 recommandations: 1<sup>o</sup> contrôle et soins médicaux pour tous les enfants; 2<sup>o</sup> augmentation des subventions en tenant compte plus directement des besoins; 3<sup>o</sup> meilleure sélection et préparation plus satisfaisante des maîtres; 4<sup>o</sup> élévation du traitement des instituteurs; 5<sup>o</sup> programme d'enseignement suffisant pour tous les élèves, surtout en ce qui concerne l'enseignement secondaire, indépendamment du lieu où ils habitent; 6<sup>o</sup> augmentation des dépenses en vue d'établir de plus vastes unités administratives; 7<sup>o</sup> amélioration des bâtiments; 8<sup>o</sup> création d'écoles spéciales — agricoles, commerciales, techniques et industrielles; 9<sup>o</sup> programme complet d'enseignement pratique; 10<sup>o</sup> service d'orientation scolaire et professionnelle; 11<sup>o</sup> augmentation du nombre des inspecteurs, ceci en vue d'aider les maîtres; 12<sup>o</sup> développement du service des bibliothèques; 13<sup>o</sup> distribution de bourses pour faciliter aux élèves l'accès à un enseignement avancé suivant leurs intérêts et leurs aptitudes; 14<sup>o</sup> multiplication des facilités de transport dans les districts ruraux; 15<sup>o</sup> organisation d'un enseignement complémentaire à temps partiel pour les jeunes gens de 16 à 18 ans.