

Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 58 (1966)
Heft: 3

Rubrik: Au fil de l'actualité

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: 13.03.2025

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

Au fil de l'actualité

Par Jean Möri

Le travail des femmes dans un monde en évolution

Du rapport du Conseil fédéral à l'Assemblée fédérale sur la 49^e session de la Conférence internationale du travail, qui s'est tenue à Genève du 2 au 23 juin 1965, nous retenons tout spécialement la réjouissante nouvelle que notre gouvernement recommande à l'Assemblée fédérale la ratification de la convention internationale N° 123 concernant l'âge minimum d'admission aux travaux souterrains dans les mines.

Souhaitons que le Parlement donne une suite favorable à cette proposition.

En revanche, le Conseil fédéral n'est pas en mesure de proposer la ratification de la convention N° 124 concernant l'examen médical d'aptitude des adolescents à l'emploi aux travaux souterrains dans les mines, pour la simple raison que la nouvelle loi fédérale sur le travail entend par jeunes gens les travailleurs âgés de moins de 19 ans révolus et les apprentis jusqu'à l'âge de 20 ans révolus, alors que la convention exige un examen médical d'aptitude et des examens périodiques des personnes de moins de 21 ans.

L'Union syndicale avait préconisé dans ses préavis consacrés à la loi fédérale sur le travail l'examen médical préalable à l'emploi et même des examens périodiques.

Mais la loi se borne à exiger de l'employeur qui engage des jeunes gens une attestation d'âge. Elle prévoit au surplus qu'une ordonnance peut en outre prescrire la production d'un certificat médical.

Quant à l'ordonnance, elle prévoit que le Département fédéral de l'économie publique peut désigner, après avoir pris l'avis de la Commission fédérale du travail, les activités auxquelles les jeunes gens ne peuvent être occupés que sur présentation d'un certificat médical. C'est le premier pas vers des mesures plus étendues qui contribueront non seulement à préserver la santé des jeunes gens, mais aussi à éviter des pertes sèches à l'économie du fait que l'on néglige encore trop souvent cette précaution dans certaines activités pénibles ou dangereuses.

Au cours de cette même session de la Conférence internationale du travail, une recommandation N° 123 concernant l'emploi des femmes ayant des responsabilités familiales a également été adoptée, sans opposition ni abstention. Elle vise à alléger et à allier de façon harmonieuse les diverses tâches des femmes qui exercent une activité hors de leur foyer. Elle préconise une politique appropriée qui permette aux femmes ayant des responsabilités familiales de tra-

vailleer dehors de chez elles sans être exposées à des discriminations. Elle recommande de plus aux autorités d'encourager l'établissement de services leur permettant de remplir leurs diverses obligations familiales ou professionnelles.

Dans une deuxième section, la recommandation demande que l'on voue toute l'attention nécessaire aux problèmes de ces travailleuses, qu'on entreprenne des recherches sur cette question complexe.

Une troisième section propose la création de services et installations de soins aux enfants.

L'orientation et la formation professionnelles des jeunes filles fait l'objet de la quatrième section, qui préconise également le maintien de la relation de travail et de tous les droits afférents dans le cas d'une courte prolongation du congé de maternité prévue normalement par la législation.

La cinquième section a trait à l'harmonisation des horaires de travail et des horaires des écoles, de l'organisation des moyens de transport publics, etc.

A la suite du premier examen de la question du travail des femmes dans un monde en évolution, la conférence avait adopté quatre résolutions. Elle en a adopté une nouvelle à sa 49^e session, qui prévoit que le directeur général du BIT examinera périodiquement les répercussions de la recommandation en vue de déterminer si d'autres mesures devraient être prises concernant la situation des femmes dans le monde du travail.

Le rapport du Conseil fédéral se réjouit à ce propos que la Conférence internationale du travail ait entrepris l'étude de ce problème et adopté une recommandation qui fixe certaines règles pour le proche avenir. Il relève judicieusement que l'unanimité qui s'est faite sur le texte de cet instrument prouve qu'on reconnaît à la femme, à celle qui a des obligations familiales, le droit d'exercer une activité professionnelle et qu'on est disposé à faciliter aux travailleuses l'exercice de ce droit.

Comme la recommandation laisse aux gouvernements une grande marge de liberté, en ce sens que l'application des dispositions dépend à la fois des pouvoirs publics et des organisations privées, les conclusions du rapport du Conseil fédéral sont plutôt favorables. Il relève que dans notre pays les autorités locales et nombre d'organisations privées, de même que les employeurs, ont déjà pris des mesures pour permettre aux travailleuses ayant des obligations familiales de remplir leur double tâche de façon aussi satisfaisante que possible.

Il ajoute que la loi fédérale sur le travail contient des dispositions spéciales concernant les femmes qui tiennent un ménage où elles vivent avec leurs proches. L'article 36 dispose notamment que l'employeur doit avoir des égards pour ces travailleuses lorsqu'il fixe les horaires de travail et les repos.

Le rapport signale également que les jeunes filles ont de nombreuses possibilités d'acquiescer une bonne formation générale et professionnelle qui sont encore susceptibles d'être développées. Il en va de même des services d'orientation et de placement.

Dans ce rapport optimiste, le Conseil fédéral aurait pu renoncer délibérément à cette phrase sibylline et superflue: « Il n'appartient pas à l'Etat seul, mais à des cercles étendus, de développer les institutions existantes et d'en encourager l'usage. »

C'est un fait, mais c'est l'Etat qui est responsable envers l'Organisation internationale du travail. Il a donc le devoir d'encourager la mise en pratique des principes inscrits dans cette sage recommandation acceptée à l'unanimité des délégués gouvernementaux, employeurs et travailleurs de la conférence.

Ce qui est assez rare, il faut le souligner.

Le régime conventionnel dans la métallurgie vaudoise

Robert Siegenthaler démontre dans la *Lutte syndicale* que l'organisation syndicale répond toujours à un besoin. Elle est seule capable d'assurer aux travailleurs de nouveaux avantages immédiats grâce à la convention collective de travail.

Pour mieux saisir l'importance de la négociation collective, il mentionne l'essentiel des améliorations matérielles entrées en vigueur le 1^{er} janvier 1965 dans le cadre du régime conventionnel de la métallurgie vaudoise révisé récemment:

Vacances

Le droit aux vacances est de:

- trois semaines au moins pour tous les ouvriers et ouvrières occupés dans les entreprises membres du GMV (les dispositions de la loi cantonale restent applicables);
- trois semaines et demie de la 26^e à la 30^e année de service dans l'entreprise, ou après 50 ans d'âge et au moins quatre années de service;
- quatre semaines dès la 31^e année de service dans l'entreprise, ou après 55 ans d'âge et au moins quatre années de service.

L'amélioration, en regard de la réglementation précédente, porte sur l'adjonction des deux échelons de trois semaines et demie et quatre semaines de vacances annuelles pour les ouvriers d'un certain âge ou avec un certain nombre d'années de service.

La date de référence pour la détermination du droit annuel aux vacances est le 1^{er} juillet de chaque année. Pour les vacances 1966, c'est donc ou les années de service ou l'âge atteints entre le 1^{er} juillet 1965 et le 30 juin 1966 qui déterminent le droit aux vacances.

Jours fériés payés

Les heures normales de travail perdues pendant les jours fériés suivants seront indemnisées:

Nouvel-An, 2 janvier, Vendredi-Saint, lundi de Pâques, Ascension, lundi du Jeûne, Noël.

Le nouvel accord oblige donc l'employeur à indemniser sept jours fériés chaque année.

Rappelons que le but de l'indemnisation des jours fériés est, d'une part, de rapprocher toujours plus le statut de l'ouvrier de celui de l'employé et, d'autre part, de compenser le gain perdu sans faute de l'ouvrier.

Absences justifiées

Les critères restent les mêmes, mais le délai de présence dans l'entreprise (six mois), nécessaire sous le régime de l'ancienne convention pour bénéficier de l'indemnisation, est supprimé.

Salaires en cas de service militaire

En lieu et place de la seule allocation pour perte de gain aux militaires, les recrues mariées ou célibataires avec charges de famille se verront octroyer 70 % de la perte de gain subie.

Allocations pour enfants

Le nouvel accord prévoit:

- a) une allocation de 25 fr. par mois et par enfant jusqu'à l'âge de 18 ans révolus;
- b) une allocation de 25 fr. par mois et par enfant jusqu'à 20 ans révolus si l'enfant n'est pas apte, pour une cause médicale, à apprendre un métier ou à exercer une activité lucrative;
- c) une allocation de 50 fr. par mois et par enfant (allocation pour enfant comprise) aussi longtemps que l'enfant est en apprentissage ou poursuit, après 16 ans et jusqu'à 24 ans révolus, des études en Suisse.

En ce qui concerne l'allocation dite de formation professionnelle, soulignons que c'est par une entente entre employeurs et travailleurs qu'elle a été introduite en terre vaudoise. La nouvelle loi cantonale ne fait que reprendre cette disposition conventionnelle en l'améliorant un peu et en généralisant son application, même à ceux qui, sans aucun effort personnel, attendent toujours tout des autres.

Assurance-maladie

Depuis janvier 1965, la caisse paritaire d'assurance-maladie de la métallurgie vaudoise couvre 60 % (au lieu d'une indemnité fixe de

17 fr. payée sous l'ancien régime conventionnel) de la perte de gain subie par l'ouvrier. L'employeur prend à sa charge 50 % de la cotisation nécessaire à la couverture de cette indemnisation. De plus, il consacre à une assurance complémentaire, maladie ou accidents, une contribution supplémentaire représentant 20 % de sa participation à la cotisation à l'assurance-maladie.

Ce bilan réjouissant devrait engager les non-syndiqués à adhérer au syndicat qui vient de conquérir des améliorations substantielles du régime des vacances, la compensation du salaire perdu durant le service militaire, des allocations pour enfants et de meilleures prestations patronales à l'assurance-maladie.

Retraite et inflation

Sous ce titre, le rédacteur des informations économiques de la *Suisse*, par des exemples concrets tirés d'un exposé de M. Brunner, docteur en droit et directeur financier de la Société Landis & Gyr, de Zoug, s'efforce de démontrer que ce sont avant tout les retraités qui font les frais de l'inflation.

L'astucieux commentateur de la *Suisse* prétend sans sourciller :

« Quand les salariés mettent tous leurs efforts pour assurer l'indexation des salaires, ils se préparent une sombre période de retraite et assurent de larges bénéfices à tous ceux qui savent placer leur argent en jouant le jeu de l'inflation. Mais la majorité des salariés n'a pas encore compris! »

Et il lance pour conclure cette flèche de Parthe :

« Quant aux chefs syndicalistes, ils n'ont pas la possibilité d'exposer la vérité à leur troupe: ils passeraient pour des « vendus » aux capitalistes! »

Une flèche qui s'émousse contre le bouclier des secrétaires de syndicat assez intelligents pour ne pas considérer l'indexation des salaires comme une panacée. Ces derniers continuent à exiger non seulement les ajustements nécessaires du salaire au renchérissement, mais la répartition équitable de l'accroissement constant de la productivité.

On souhaiterait que M. E. S. ait pour sa part le courage d'indiquer à ses troupes que le partage équitable des fruits du travail constitue la meilleure sauvegarde de l'initiative privée!

Car le croque-mitaine de l'inflation ne menace pas seulement les retraités, mais l'ensemble de l'économie. Le renchérissement endémique est une des sources du désordre ambiant dont les employeurs aussi font les frais.

Jupiter, qui aveugle, dit-on, ceux qu'il veut perdre, pourrait faire un cours salutaire à notre aimable confrère à ce propos!