

Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 70 (1978)
Heft: 7-8

Artikel: L'USS et l'initiative "pour l'égalité des droits entre hommes et femmes"
Autor: [s.n.]
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-385930>

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: 18.02.2025

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

L'USS et l'initiative «Pour l'égalité des droits entre hommes et femmes»

L'Union syndicale suisse, on le sait, s'est prononcée favorablement à l'égard de l'initiative populaire «Pour l'égalité des droits entre hommes et femmes». Elle l'a fait en envoyant à M. Kurt Furgler, Conseiller fédéral, Chef du Département fédéral de justice et police, dans le cadre de la procédure habituelle de consultation, la lettre que nous reproduisons ci-après:

Monsieur le Conseiller fédéral,

Vous nous avez invités, par circulaire datée du 6 janvier dernier, à exprimer notre opinion quant aux diverses questions liées à l'initiative «Pour l'égalité des droits entre hommes et femmes». Nous vous remercions de l'opportunité offerte d'une prise de position. La lettre du 4 avril 1978 accordait une prolongation du délai de réponse jusqu'au 30 juin. Nous vous prions d'excuser le fait que nous dépasserons de quelques jours ce délai, et espérons que vous prendrez notre réponse en considération malgré ce retard. Nous vous remercions de votre compréhension.

I. Introduction

1. Remarque préliminaire

Notre réponse se concentre sur les principaux aspects, directs et indirects, de l'inégalité vécue par les salariés et les salariées. Ce découpage laisse dans l'ombre des domaines influençant également la situation des travailleurs et des travailleuses.

En premier lieu cependant, nous formulerons une critique quant à la procédure de consultation proposée.

2. La procédure de consultation

L'Union syndicale suisse exprime son étonnement devant la procédure choisie, qui consiste à confier aux organisations consultées le soin de fournir des informations sur les inégalités de droit et de fait entre hommes et femmes. Nous nous distançons d'emblée des résultats que peut apporter une telle «enquête», dont les conditions nous paraissent faussées à la base. Les organisations consultées éprouveront des difficultés à rester objectives, sachant que leurs réponses influenceront directement une décision politique. Le découpage de la réalité est laissé au hasard, ce qui ne garantit

ni une description exhaustive ni la comparaison des résultats. Ce que nous savons d'ores et déjà quant à certaines réponses – cantonales notamment alors que, de tous les partenaires associés à la consultation, les cantons disposent de l'appareil d'enquête le plus important – nous confirme dans notre position. La plupart des organisations consultées ne sont pas en mesure de mener une enquête systématique en un semestre: Un travail stérile risque d'être entrepris, dans la mesure où des informations disponibles immédiatement au sein de l'administration fédérale (par exemple l'analyse des inégalités dans les assurances sociales) ne sont pas mises préalablement à la disposition des organisations appelées à donner leur avis. Nous nous élevons donc contre une procédure qui conduit à transférer la responsabilité de l'Etat (recherche scientifique, collecte de données statistiques) aux organisations consultées.

Il est évident à nos yeux que des inégalités de traitement entre hommes et femmes existent, notamment dans les trois domaines mentionnés dans le texte de l'initiative (famille, travail, éducation). La décision politique de tout mettre en œuvre pour abolir ces inégalités peut être prise sur la base de ces faits bien connus.¹ Les travaux scientifiques qui, néanmoins, doivent être entrepris le plus rapidement possible, serviront bien plus à préparer le travail législatif qui devrait suivre l'acceptation du nouvel article 4 bis CF qu'à fournir des éléments pour la décision d'inscrire ce principe dans la constitution.

3. Cadre général

L'initiative postule un principe général, l'égalité des droits entre hommes et femmes, et énumère ensuite trois sphères dans lesquelles l'égalité doit devenir réalité: la famille, l'emploi et l'instruction. Ces trois sphères sont déterminantes pour la situation de la femme; tout progrès dans l'une d'entre elles pouvant être bloqué si un changement parallèle n'a pas lieu dans les deux autres. L'adoption d'un droit instituant l'égalité dans la famille n'aura pas les effets escomptés si l'accès à la vie professionnelle reste beaucoup plus difficile pour les femmes que pour les hommes, si les rémunérations du travail féminin et du travail masculin sont très différentes, «obligant» alors le couple à attendre du mari l'essentiel du revenu commun. A quoi sert l'ouverture des études supérieures aux jeunes filles si elles n'apportent pas une réelle égalité des chances d'occuper des postes de responsabilité correspondant aux études faites? Comment les choses peuvent-elles changer si les pro-

¹ Nous nous référons à ce propos à l'étude réalisée par l'Institut de sociologie de l'Université de Zurich sur la situation de la femme en Suisse.

grammes d'enseignement primaire et secondaire transmettent aux filles le sentiment qu'elles sont vouées à des tâches domestiques ou à des métiers dits «féminins»?

L'initiative met donc en évidence l'interdépendance entre ces diverses sphères d'activités. Les trois domaines mentionnés doivent évoluer conjointement; chacun représente une condition nécessaire à la réalisation du but visé, mais seule leur évolution concomitante représente une condition suffisante. Dans les trois domaines, des modifications législatives peuvent conduire à des changements de fait. D'autres transformations sociales seront nécessaires pour atteindre le but visé: infrastructures sociales soutenant les familles dans leur tâche éducative, réduction générale du temps de travail permettant un réel partage des tâches domestiques entre les hommes et les femmes, changement de mentalité des hommes et des femmes permettant à tous deux de se libérer des rôles que l'histoire a contribué à cristalliser.

En conclusion, il nous faut bien reconnaître que l'égalité politique n'a pas permis d'atteindre automatiquement l'égalité familiale, sociale et économique. Une disposition constitutionnelle dans la forme proposée est donc nécessaire.

4. Notion d'«inégalité de traitement»

Le postulat d'égalité des droits n'implique pas l'égalité de traitement pour des sujets se trouvant dans des situations différentes. La question se pose alors de savoir dans quelle mesure le sexe d'une personne est un élément déterminant pouvant justifier un traitement différent. Dans sa dernière jurisprudence en la matière (arrêt Loup du 12 octobre 1977, cons. 2 et 7), le Tribunal fédéral a reconnu que le seul critère du sexe ne pouvait justifier une inégalité de traitement en matière de rémunération. La différence de sexe n'est donc pas une différence essentielle en elle-même, seules certaines différences objectives irréductibles telle la faculté de procréer, peuvent être prises en considération. Nous admettons par conséquent qu'il y a discrimination entre hommes et femmes dès qu'une inégalité de traitement repose uniquement sur le critère du sexe.

II. Inégalités de traitement constatées entre hommes et femmes

1. Education et instruction publique

1.1 Scolarité de base

L'école primaire et secondaire joue dans ce domaine un rôle essentiel, à la fois sur le plan de la socialisation (expérience de vie dans

un cercle plus vaste que la cellule familiale et transmission des valeurs reconnues socialement) et comme préparation aux diverses voies de formation professionnelle. Or, il existe encore, dans certains cantons, des différences quant aux programmes d'enseignement s'adressant aux filles et aux garçons; ces différences vont toujours dans le sens d'une préparation des filles aux tâches domestiques et d'une préparation des garçons à la compétition professionnelle. Rappelons à ce propos l'échec des interventions parlementaires visant à abolir ces inégalités, dans les cantons de Zoug (1977) et de Zurich (1978). Le contenu des manuels scolaires joue un rôle plus subtile et plus pernicieux quant à la transmission d'un modèle de comportement. A notre connaissance, il n'y a pas eu en Suisse de travaux scientifiques permettant de discerner clairement l'image de la femme transmise par les manuels scolaires, comme cela a été fait en France, par exemple (étude publiée en 1975 par le Ministère de l'éducation, à la suite d'un mandat confié par la secrétaire d'Etat à la condition féminine), mais des analyses² de contenu de livres de lecture romands confirment que l'image de la femme au travail est anachronique et ne correspond pas à la réalité suisse du dernier quart de ce siècle.

A l'issue de la scolarité primaire, les jeunes filles reçoivent une instruction et une formation professionnelle quantitativement et qualitativement inférieures à celles dont bénéficient les garçons. L'étude sociologique «La situation de la femme en Suisse» (1973/74) démontre les traitements discriminatoires que subissent les jeunes filles, le «déficit culturel» et les mécanismes qui renforcent l'inégalité. La situation n'a pas subi de modification majeure depuis l'élaboration de cette étude.

1.2 Ecoles supérieures et universités

Nous laissons à d'autres organisations consultées le soin de décrire la situation dans les universités et hautes écoles. Le rapport susmentionné («La situation de la femme en Suisse») donne des informations précieuses sur la sous-représentation des femmes dans la formation supérieure.

2. Emploi

Ce chapitre repose principalement sur les résultats d'une enquête menée par l'Union syndicale suisse auprès des fédérations affiliées;

² François Lévêque: «La représentation du travail dans les livres de lecture», Cahiers du Service de la recherche sociologique No 5, Genève, septembre 1971; Adrien Perret et Danielle Brocard: «L'image de la société vue à travers «Bonjour la vie», Inst. romand de rech. et doc. péd., Neuchâtel, septembre 1974.

pour ce qui concerne le personnel de l'administration fédérale et des régies fédérales, nous renvoyons à la réponse de l'Union fédérative du personnel de la Confédération.

2.1 Fixation de rôles familiaux et activité professionnelle des femmes

Les rôles rigides que la société impose encore aux hommes et aux femmes rend l'épanouissement de leur personnalité – qui est non seulement un but en soi mais une condition pour que les fonctions éducatives des parents puissent être assumées avec succès – aussi difficile pour les uns que pour les autres. L'Etat, l'économie, la société considèrent toujours que la capacité des femmes de transmettre la vie devrait influencer toute leur existence, plutôt que de voir en elle une responsabilité conjointe des hommes et des femmes, représentant pour les uns et les autres un des centres de gravité d'une tranche de leur vie. L'image traditionnelle de la femme vouée au foyer et à l'éducation de ses enfants influence négativement sa vie professionnelle:

- les parents d'une jeune fille attachent trop souvent une faible importance à une formation professionnelle complète;
- les entreprises engagent relativement peu d'apprenties, comme si cet investissement leur paraissait peu rentable;
- le personnel qualifié féminin a plus de peine à trouver un emploi et à se voir confier des responsabilités.

En résumé, la carrière professionnelle d'une femme est souvent achevée avant d'avoir vraiment commencé.

Les informations recueillies lors du recensement fédéral de 1970 montrent clairement que le mariage pousse de nombreuses femmes dans la population «inactive», tendance que la récession économique est encore venue renforcer. Le rapport de la Commission fédérale pour les questions féminines confirme le fait que les femmes ont été plus durement touchées par la récession que les hommes. Ce sont en particulier des postes de travail féminins qui ont disparu au cours des dernières années.

2.2 Formation professionnelle et accès aux divers métiers

Ce ne sont pas moins de 45% des jeunes filles (pour les jeunes gens il s'agit de quelque 14%) qui ne bénéficient d'aucune formation professionnelle. Elles entrent dès la fin de la scolarité obligatoire dans la vie professionnelle et perdent presque toute possibilité de formation en cours d'emploi, à cause de leur bas niveau d'instruction générale.

La discussion actuelle sur la loi sur la formation professionnelle

a également attiré l'attention sur le fait que les jeunes filles sont orientées largement vers la formation élémentaire, n'offrant pas aux diplômés la liberté de choix professionnel qui peut garantir une intégration durable dans les activités productives.

Parmi les professions dont l'apprentissage n'est pas assujéti à la loi, il est troublant de constater qu'il s'agit surtout de métiers traditionnellement féminins: professions sociales et paramédicales. En ce qui concerne les apprentissages reconnus par l'OFIAMT, seul un tiers des jeunes filles en accomplissent un. Pratiquement, leur choix professionnel est plus restreint que celui des garçons. Ce n'est que vers la fin des années soixante que des jeunes filles, en nombre limité, ont trouvé accès à des métiers de la métallurgie, de l'électricité, voire de l'électronique. Selon des informations communiquées par des orientateurs professionnels, la récession économique a renversé cette tendance. Les professions inovatrices restent toujours largement réservées aux hommes. Trop souvent, les entreprises et les régies fédérales écartent des candidatures féminines à des apprentissages dans des professions considérées traditionnellement comme masculines: conducteur de locomotive, contrôleur CFF, construction, mécanicien sur auto, mécanicien textile, technologue en papier, etc. Il est vrai que ces candidatures sont également rares car les jeunes filles hésitent à se lancer dans de telles professions ou n'y sont pas encouragées par les orientations professionnelles. Elles apparaissent comme des chasses gardées masculines. Des progrès ont été réalisés récemment dans les domaines suivants: lithographes, typographes, chimistes.

Une enquête dans l'industrie horlogère genevoise montre que sur cent travailleurs non qualifiés on trouve 80 femmes et 20 hommes (cela selon une définition propre aux entreprises examinées), alors que les collaborateurs qualifiés sont pour 83% des hommes et pour 17% des femmes.

En conclusion, il existe encore largement un double marché du travail, puisqu'il existe des professions dites masculines et des professions dites féminines.

2.3 Promotion professionnelle

Même dans les domaines largement «réservés» aux femmes (professions sociales et paramédicales), on ne les trouve que rarement à des postes de responsabilité.

Cette image se gâte encore dans les arts et métiers et l'industrie. Le chef de service féminin est un phénomène rare. Il est frappant de constater que les offres d'emplois sont presque toujours formulées de façon à recruter soit un homme soit une femme.

La situation des femmes dans l'administration fédérale fait l'objet d'un commentaire de l'Union fédérative du personnel de la Confé-

dération, auquel nous nous référons. Elle n'est pas fondamentalement différente des autres secteurs économiques.

En conclusion, ce ne sont pas des obstacles juridiques qui s'opposent à la promotion féminine dans la vie professionnelle, mais un ensemble de comportements, de préjugés et d'obstacles réels liés au rôle de la femme dans la famille, obstacles qui ne sont compensés ni par un effort de réintégration des femmes après la naissance de leurs enfants, ni par des infrastructures sociales leur permettant de se vouer à une vie professionnelle, ni par un effort de formation permanente apte à contrebalancer la moindre formation professionnelle octroyée aux jeunes filles.

2.4 Rémunération du travail féminin | évaluation des fonctions

La ratification de la convention No 100 de l'OIT sur l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale n'a pas apporté de changements sensibles dans l'économie privée. Le postulat Wüthrich, qui demandait une législation garantissant l'égalité de salaire, est pendant depuis 1973.

Les employeurs peuvent donc faire valoir qu'il n'y a pas de base légale pour les revendications syndicales en matière d'égalité des rémunérations pour des activités de valeur égale. Rares sont les contrats collectifs qui en mentionnent le principe.

Dans les cas où des salaires minimums sont fixés contractuellement, la différence entre salaires féminins et masculins va jusqu'à 30%. Où se constatent les différences les plus importantes?

- pour les travailleurs non qualifiés; l'écart diminuant pour les travailleurs spécialisés ou qualifiés,
- dans les entreprises caractérisées par une importante proportion de femmes au sein du personnel.

Outre la différence des salaires minimums fixée contractuellement (différence analysée par l'OFIAMT, sur la base des gains des travailleurs victimes d'accidents, statistique d'octobre), le complexe de problèmes lié à la situation de la femme aboutit au fait qu'elles représentent globalement un groupe de relativement basse rémunération:

- on les trouve dans les positions subordonnées, et surtout parmi les travailleurs non qualifiés;
- lorsqu'elles retournent dans la vie professionnelle, après une interruption de plusieurs années pendant laquelle elles se sont consacrées à une famille, elles sont considérées comme non qualifiées, même si elles ont reçu une formation professionnelle;

- la différence de salaire augmente généralement avec l'âge, l'homme pouvant faire valoir des années de service plus nombreuses;
- les employeurs offrent les emplois les plus mal payés presque exclusivement aux femmes (sous-classes du barème des salaires de la Confédération, mais aussi dans les industries de l'habillement, du cuir, du tabac, du textile, de l'horlogerie). Le travail à domicile (l'un des plus mal payé qui soit), occupe 20 500 femmes sur un total de 22 000 travailleurs.

Des progrès ont cependant été réalisés ces dernières années dans l'économie privée: Le principe a été admis pour le personnel qualifié des professions suivantes: reliure, cartonnages, typographes et lithographes, dans l'industrie chocolatière et dans quelques rares entreprises de l'industrie du papier. Des rapprochements entre salaires féminins et masculins ont été opérés ou sont prévus par exemple dans l'industrie horlogère genevoise, où l'écart reste de l'ordre de 4 à 7%, dans l'industrie chimique bâloise (différence 10 à 12%), dans l'industrie lithographique (différence 15%). Pour l'ensemble de la Suisse, l'industrie métallurgique (présentée ici comme un exemple extrême) a vu se réduire l'écart entre les salaires mensuels, entre 1972 et 1976, de 32% à 30%.

Le même salaire pour le même travail est une revendication syndicale fondamentale, un principe qui doit obliger aussi bien l'Etat que les particuliers. L'adoption de ce principe dans la législation suisse doit non seulement indiquer un but à atteindre, mais aussi permettre de consolider ce qui a pu être atteint et qui reste fragile tant qu'il repose uniquement sur des bases contractuelles et résulte donc d'un rapport des forces que les changements structurels de l'économie peut modifier.

Le principe du salaire égal pour un travail de valeur égale pose le problème de l'évaluation des fonctions. L'évaluation tient généralement compte des aspects négatifs pour le travailleur: risque d'atteintes à la santé physique ou nerveuse. Les syndicats demandent l'aménagement optimal de la place de travail, selon les principes ergonomiques reconnus; seuls les inconvénients qui ne peuvent être supprimés devraient être compensés par des salaires plus élevés.

Or, non seulement on constate que de nombreuses places de travail continuent à mettre la santé des travailleurs en danger, mais l'évaluation des risques encourus est généralement en défaveur des femmes. La fatigue musculaire, principalement reliée au transport de charges ou à l'effort concentré sur une action brève, bénéficie d'une pondération élevée. La fatigue qui naît de la monotonie, du bruit, de l'odeur, de lumières insuffisantes ou brutales, de positions inconfortables, etc. - qui caractérisent bien des places de travail féminines, jouent un rôle marginal dans l'évaluation des postes.

Du côté des qualités requises du travailleur, les qualités plus typiquement féminines (précision, habileté manuelle, rapidité, etc.) sont sous-évaluées.

Nombreux sont les systèmes d'évaluation qui considèrent comme indépendantes des variables en fait fortement corrélées: formation professionnelle initiale, responsabilité dans la gestion de matériel, direction de personnel, etc. C'est un système qui amplifie alors les différences entre hommes et femmes. Il serait plus juste d'évaluer la fonction de chaque travailleur comme un tout.

Ce chapitre sur la dévaluation du travail féminin dans les systèmes d'évaluation des fonctions ne peut se terminer sans dénoncer une autre pratique, inacceptable, dans la pondération des divers éléments. Malheureusement, il arrive encore souvent que des facteurs différents sont appliqués aux hommes et aux femmes, ce qui fait que, pour un résultat d'évaluation identique, le salaire féminin peut être sensiblement plus bas que le salaire masculin.

3. Droit du travail

De la protection spéciale des femmes dans la loi sur le travail (art. 33, 34 et 36 et les dispositions y relatives des ordonnances), il résulte des inégalités de traitement entre hommes et femmes ne reposant que sur le critère du sexe. L'obligation est faite aux employeurs de protéger plus spécialement la moralité et la santé des travailleuses; d'autre part, la loi sur le travail règle spécialement la durée du travail et du repos pour les femmes. Enfin la protection spéciale des femmes tenant un ménage entérine la répartition des rôles traditionnelle, selon laquelle il appartient uniquement à la femme de s'occuper du ménage et des enfants même si elle exerce une activité professionnelle. Même bien intentionnée, la protection accrue des femmes au travail entraîne à longue échéance des effets négatifs pour les travailleuses. Celles-ci tendent en effet à devenir une main-d'œuvre distincte, moins bien cotée sur le marché du travail. Le critère de protection ne devrait pas être celui du sexe, mais devrait être d'une part celui de la protection de la famille, d'autre part celui de la protection de la santé de chaque travailleur, en tenant compte de ses capacités individuelles.

4. Assurances sociales

Nous renonçons à donner ici le tableau des inégalités juridiques de traitement entre hommes et femmes, celles-ci étant bien connues de l'administration et d'autres organisations consultées fournissant vraisemblablement une analyse de ce domaine.

Dans le système AVS/AI, les inégalités de traitement entre hommes et femmes, fondées sur le sexe et sur l'état-civil, ont toutes le même

fondement. Au moment de l'introduction de l'AVS le système choisi a été élaboré à partir des conceptions du droit de la famille en vigueur alors et de la situation économique et sociale de la femme à cette époque (cf. message du Conseil fédéral concernant la 8e révision de l'AVS, en FF 1971 II pp. 1088 ss.). Les changements intervenus depuis lors dans cette situation ont entraîné des modifications, en ce sens qu'on a essayé de corriger le système en introduisant de nouvelles inégalités de traitement, cette fois en faveur des femmes. Avec la participation active des partenaires sociaux, c'est le système entier de l'AVS qui doit être repensé, pour y traiter les hommes et les femmes sur pied d'égalité, en corrélation d'ailleurs avec la réforme du droit matrimonial en cours.

Il faut noter d'autre part qu'en matière d'assurance-maladie, la Suisse est un des rares pays où l'on a créé des groupes d'assurés distincts, selon le critère du sexe. Cette méthode, qui regroupe l'ensemble des femmes en une classe de risques à part, se retrouve aussi dans l'assurance-accident, dans la fixation des primes relatives aux accidents non professionnels. Seule la maternité constitue un domaine d'assurance propre aux femmes en âge de procréer et il est donc discriminatoire de considérer l'ensemble des femmes comme une catégorie spéciale d'assurés, quelle que soit la branche de sécurité sociale concernée.

III. Conséquences probables de l'initiative

1. Effets sur les inégalités constatées

La modification du droit du travail et du droit des assurances sociales nous paraît de nature à corriger sensiblement les inégalités constatées quant au chapitre II. Indirectement, les changements prévus du droit de la famille concourront à la réalisation des mêmes objectifs. L'adoption de l'article constitutionnel fournira également des possibilités de recours, par exemple contre des programmes scolaires ne garantissant pas l'égalité des chances en ce qui concerne les études supérieures, la formation professionnelle et, finalement, l'accès au marché du travail. Il est particulièrement important que l'initiative prévoie non seulement des mesures propres à en assurer l'exécution dans les relations entre citoyens et Etat, mais également dans les relations entre particuliers.

2. Conséquences pour l'Etat

En premier lieu, il s'agira pour l'administration, peut-être avec l'aide d'instituts de recherche, de compléter l'inventaire des modi-

fications législatives à entreprendre. Les principales réformes qui devraient ensuite être entreprises ne sont pas de nature à entraîner des conséquences financières importantes pour l'Etat.

3. Conséquences pour l'individu

L'individu ressentirait surtout les effets de la reconnaissance officielle d'un droit à l'égalité, ce qui ne peut qu'accélérer la prise de conscience et le changement des mentalités dans ce domaine. C'est donc une porte ouverte qu'il lui appartiendra de pousser dans tous les domaines de sa vie, en sachant que la collectivité est tenue de l'appuyer dans ses efforts.

4. Effets sur l'économie et la société

Les effets sur l'économie ne peuvent qu'être positifs à long terme, puisque l'adoption de cet article conduirait à supprimer progressivement «l'armée de réserve» que constituent aujourd'hui les femmes. Les effets d'une intégration stable des femmes à la vie économique peut accélérer le besoin de transformations qui bénéficieront à l'ensemble des travailleurs. Ajoutons que, dans une population dont le taux de croissance s'approche de zéro, une participation accrue des femmes à la production nationale aura pour effet d'améliorer le rapport entre population active et population non active, et de placer donc le système des assurances sociales sur des bases plus solides.

Nous pensons que les tendances nocives du développement de la société industrielle (unidimensionnalité, hyperspécialisation, perte de maîtrise sur le développement global, mécanisation de l'être humain, etc.) ne peuvent être contrés que par une extension de la démocratie au-delà du domaine politique. Le partage des tâches domestiques d'une part, professionnelles d'autre part, l'intégration active des hommes et des femmes dans plusieurs réalités sociales, est un préalable à cette participation de tous à une démocratie élargie.

IV. Réalisation de l'initiative

Nous considérons que l'initiative peut être réalisée:

1. Juridiquement: Il s'agit de compléter l'inventaire des lois qui devraient être modifiées; nous savons d'ores et déjà que leur nombre est limité, et qu'il ne devrait pas y avoir de problèmes insolubles.

2. *Pratiquement*: Les effets de l'initiative se feront sentir pendant une très longue période, puisqu'elle donnera aux hommes et aux femmes désireux d'établir une égalité totale un encouragement et un appui. La reconnaissance d'un droit crée l'usage de ce droit. Dans notre domaine d'activité, il est certain que cet article constitutionnel facilitera l'introduction de l'égalité de salaire, de l'égalité des chances pour la promotion professionnelle, de mesures de formation continue et de recyclage, etc.

3. *Le délai fixé par l'initiative* ne nous paraît pas poser de difficultés majeures pour la réalisation des modifications législatives qu'entraînerait son acceptation. Cette clause transitoire est donc réaliste.

V. Conclusions

1. Soutien

Etant donné ce qui précède,
étant donné que l'USS a soutenu cette initiative lors de son lancement,
étant donné la permanence du soutien que l'USS porte à l'égalité des travailleurs et des travailleuses affirmé dans son programme de travail et manifesté par exemple à l'occasion du postulat Wüthrich (1971) ou de la ratification des conventions internationales N° 100 et N° 111,
l'Union syndicale suisse soutient sans réserve l'initiative populaire « pour l'égalité entre hommes et femmes. ».

2. Contre-projet

L'USS s'oppose à la formulation d'un contre-projet, pour les raisons suivantes:

L'expérience montre que la présentation conjointe d'une initiative et d'un contre-projet favorise les partisans du statu quo, par le système de vote qui interdit la double acceptation; dans un cas comme celui-ci, cet effet serait particulièrement néfaste, car il ne peut y avoir que deux positions: le statu quo ou l'inscription dans la Constitution fédérale de ce principe fondamental.

L'intérêt du débat auquel donnera lieu la campagne précédant la votation serait certainement réduit par une opposition entre partisans de l'initiative et partisans du contre-projet. Or nous rejetons tout ce qui aurait pour effet d'éloigner cette discussion d'un clair débat d'idées, apte à intéresser à la chose publique une fraction importante des citoyens.

Le texte de l'initiative est satisfaisant; il est d'ailleurs repris intégralement, quant au fond, dans le projet de Constitution fédérale (article 9).

La formulation d'un principe général suffit rarement à garantir sa traduction dans la réalité (le fait que l'actuel article 4 CF n'a pas suffi à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes confirme ce point de vue); il est dans la logique de notre Charte fondamentale d'indiquer, au-delà du but global, les domaines d'application de ce principe; nous avons montré que les domaines mentionnés par l'initiative sont effectivement essentiels.

Nous vous savons gré de l'attention que vous porterez à nos remarques, suggestions et vœux.

Veillez agréer, ...

Union syndicale suisse