

Zeitschrift: Femmes suisses et le Mouvement féministe : organe officiel des informations de l'Alliance de Sociétés Féminines Suisses

Herausgeber: Alliance de Sociétés Féminines Suisses

Band: 72 (1984)

Heft: [3]

Rubrik: Débat : faut-il signer l'initiative de l'USS sur la réduction de la durée du travail ?

Autor: [s.n.]

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. 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. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

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. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

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. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 13.01.2026

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

Faut-il signer l'initiative de l'USS sur la réduction de la durée du travail ?

Les 40 heures de la discorde

Une initiative populaire fédérale pour la réduction de la durée du travail a été lancée cet automne par l'Union Syndicale Suisse. Elle demande une réduction par étapes de la durée du travail, jusqu'à 40 heures hebdomadaires, en vue d'assurer aux travailleurs une part équitable de l'accroissement de la productivité dû au progrès technique et de créer des conditions de plein emploi.

A l'heure où les feuilles de signatures circulent parmi nous, nous avons demandé à trois femmes, particulièrement intéressées à la question de par leurs activités professionnelles ou politiques, de nous donner leur avis.

Christiane Brunner,

présidente de la VPOD

« Travailleuses, travailleurs, prenez votre temps, il vous appartient ! »

L'histoire de la revendication concernant la réduction de la durée de travail est une histoire presque aussi longue que celle du travail lui-même. En effet, dans un premier temps, l'industrialisation n'a apporté aux travailleuses et travailleurs que la disparition totale de leur temps libre. Des journées de travail de 13 à 18 heures étaient monnaie courante. En 1877, la loi fédérale sur le travail en usine impose la journée de 11 heures et pour le samedi de 10 heures, soit une semaine de 65 heures ; notre pays se dotait ainsi d'une des réglementations les plus avancées en matière de durée de travail. Toutefois, cette position d'avant-garde ne se maintiendra pas et la Suisse sera l'un des derniers pays à introduire respectivement la semaine de 59 heures, puis la semaine de 48 heures.

Un peu d'histoire

L'Union syndicale suisse, qui regroupe les syndiqués des Fédérations de tous les secteurs, lança en 1959 déjà une initiative populaire en faveur de la semaine de 44 heures, qui put ensuite être retirée après que la semaine de 45 heures fut inscrite dans la loi pour le 1er janvier 1967. Les Organisations progressistes (POCH) lancèrent en 1971 à nouveau une initiative populaire pour la semaine de 40 heures, qui fut rejetée en votations populaires en 1976. A ce moment-là, en effet, les propositions contenues dans l'initiative sont apparues comme trop rapidement contraignantes et comme trop éloignées des possibilités économiques pour obtenir un large soutien notamment syndical.

Par ailleurs, si nous n'avons parlé jusqu'à présent que de l'évolution législative de la durée du travail, il faut tout de même

ajouter que l'essentiel de la réduction de la durée du travail a été obtenue dans les conventions collectives par le biais des négociations entre syndicats de travailleurs et organisations patronales. Car ce sont les conventions collectives qui fixent la durée du travail dans les différentes branches, elles sont seulement limitées par le maximum qui est prévu par la loi sur le travail. C'est pourquoi, également la durée du travail n'est pas uniforme dans notre pays et peut même varier fortement d'un secteur à l'autre. Il en découle tout aussi logiquement que l'horaire de travail est souvent plus élevé que les branches où travailleurs et travailleuses sont peu syndiqués et ne disposent pas d'une force combattive pour obtenir un allègement de la durée du travail.

Porter le débat dans l'opinion

Il faut néanmoins constater que la revendication de la semaine de 40 heures, inscrite dans le programme de travail de l'Union syndicale suisse depuis 1934, n'a guère été réalisée durant cette dernière décennie. Le slogan des $3 \times 8 = 8$ heures de travail, 8 heures de repos et 8 heures consacrées aux autres tâches sociales, n'est pas encore réalité pour tout le monde. C'est la raison pour laquelle l'Union syndicale suisse décida d'employer une nouvelle fois le moyen de pression que constitue l'initiative populaire et décida à son congrès de 1982 de préparer le lancement d'une initiative populaire pour la semaine de 40 heures.

L'initiative met l'accent sur l'obligation de procéder par étapes à la réduction de la



durée du travail, en prévoyant en principe une réduction de deux heures par année jusqu'à ce que la durée de la semaine de travail atteigne 40 heures. Le contenu n'a rien de révolutionnaire, il constituerait plutôt ce qui peut être considéré en Suisse comme un compromis acceptable. Mais l'instrument de l'initiative populaire est un moyen efficace de porter le débat dans l'opinion publique. Or les femmes ont quelque chose d'important à dire dans ce débat.

Le dieu travail

Qu'elles soient femmes au foyer, travailleuses salariées ou partiellement les deux à la fois, les femmes sont directement concernées par la discussion sur le temps de travail. Les femmes sont des équilibristes du temps : à la maison, ce sont elles qui doivent concilier les horaires incompatibles des différents membres de la famille ; en travaillant à l'extérieur, ce sont elles également qui doivent jongler avec un horaire de travail strict et la disponibilité dont il faudrait faire preuve pour que chacun soit satisfait. Notre société repose sur la division entre travail rémunéré et travail non rémunéré, or tant que le travail rémunéré ne sera vendu qu'en paquets standard de 44 heures par exemple, les hommes et les femmes ne choisiront pas librement quelle part ils veulent consacrer à l'une ou l'autre forme de travail. La flexibilité des horaires de travail n'a de sens que si la durée globale du travail permet l'instauration d'une certaine souplesse. Cette flexibilité n'est qu'un leurre avec les horaires moyens de travail que nous connaissons en Suisse.

La revendication de l'augmentation du temps libre reste révolutionnaire, quelles qu'en soient les étapes, parce qu'elle remet en question la valeur suprême attribuée dans notre société au travail rémunéré. Le statut social se définit toujours non seulement par le travail, mais encore par le travail à plein temps et de surcroît par le travail auquel on sacrifie le maximum de temps. Releguées au foyer parce qu'une autre organisation des tâches n'est pas possible ou exploitées comme travailleuses pour des salaires inférieurs, les femmes ont été offertes depuis longtemps en holocauste au dieu travail, même s'il n'est pas toujours aisé pour chacune de faire sous cet angle l'analyse des multiples problèmes quotidiens.

Avec l'adoption de l'initiative pour les 40 heures, nous n'aurons certes pas réglé tous les problèmes suscités par la suprématie du travail rémunéré, mais nous aurions exprimé notre volonté de modifier un système qui nous enferme dans son carcan. Il y a bien d'autres formes à envisager pour assouplir et réduire la durée du travail, pour permettre aussi à quiconque de s'intégrer dans le marché du travail, s'il le désire.

Mais nous devons commencer par manifester cette volonté de changement en acceptant progressivement de pratiquer des brèches dans l'univers monolithique du travail. Encore plus que pour les améliorations concrètes qu'elle amènera dans la vie des travailleuses et travailleurs de Suisse, l'initiative pour les 40 heures doit être envisagée pour les perspectives nouvelles qu'elle nous ouvre dans le débat. Nous prendrions conscience que l'on nous a imposé que la durée du travail était à prendre ou à laisser, que l'on nous a éduqués à la ponctualité et au rendement. Nous voulons nous réapproprier le temps, non parce que « le temps c'est de l'argent », mais parce que le temps, c'est notre bien le plus précieux, dont nous voulons être maîtres.

Christiane Brunner

Adine Perret,

présidente des Femmes Libérales Vaudoises

« Une initiative qui va à l'encontre de ses buts »



L'initiative populaire que nous propose l'USS paraît à première vue très alléchante. Tout le monde, en effet, aspire à plus de loisirs, les mères de famille, en particulier, qui auraient plus de temps à consacrer à leurs enfants. Cependant cette initiative a des buts contradictoires en voulant à la fois faire profiter les travailleurs des gains de productivité et créer des conditions de plein emploi. Il est inopportun d'inscrire dans la Constitution fédérale une telle disposition qui aurait l'inconvénient d'être source d'inflation et de chômage et de manquer de souplesse.

Inflation et chômage

Les auteurs de l'initiative proposent de diminuer la durée du travail sans réduire le revenu salarial hebdomadaire, ce qui représente pour tous les travailleurs une augmentation du salaire horaire et un accroissement du temps libre. Pour les employeurs, selon leur situation, les conséquences seront diverses. Certains, faute de pouvoir investir, devront diminuer leur production. D'autres automatiseront encore plus le travail. Dans ces deux cas, il ne sera pas créé d'emplois nouveaux. D'autres encore devront accroître leur personnel — pour autant qu'ils le trouvent ; en effet, ils cherchent en général du personnel

qualifié et les chômeurs ne sont pas mobiles à l'infini ; on aurait de la peine à imaginer un mécanicien de précision remplacer un comptable ou vice versa.

Quelle que soit la manière dont les entreprises remédient à la diminution de la durée hebdomadaire du travail, le prix de revient de leurs produits ou services va augmenter. Trois éventualités se présentent alors à ces entreprises. L'idéal serait qu'elles puissent assumer ces nouvelles charges sans augmenter les prix de vente. Mais celles-ci sont très rares, voire inexistantes dans certaines branches. Certaines devront augmenter leurs prix, créant à nouveau une inflation que la Suisse a enfin réussi à maîtriser. D'autres, enfin, en particulier de petites entreprises, qui, en raison de la concurrence, ne pourraient augmenter leurs prix, seraient mises en difficulté, mettant de nouvelles personnes au chômage.

Une solution peu souple

On constate qu'au lieu de créer des places de travail, la réduction généralisée de la durée du travail pourrait entraîner au contraire un accroissement du chômage, en particulier dans les régions et les secteurs déjà fortement touchés. Il faut relever ici

que les femmes seraient victimes tout autant que les hommes de l'inflation et du chômage. Elles ne seraient ni plus favorisées ni plus lésées que les hommes par un abaissement du temps de travail.

Cependant, si l'allègement de la durée du travail est souhaitable en soi, il faut chercher à l'atteindre là où c'est possible et au moment où la conjoncture le permet. La durée du travail hebdomadaire a constamment diminué depuis le début du siècle et ceci surtout par le biais des conventions collectives. Cette voie présente de nombreux avantages, notamment celui de la souplesse. Il est important que chaque secteur, chaque région trouve sa solution propre. La négociation permet de réduire la durée du travail là où la situation économique le permet et évite d'affaiblir encore plus les secteurs déjà touchés et de faire ainsi planer sur les travailleurs une menace croissante de chômage.

En inscrivant dans la Constitution fédérale un article concernant une durée de travail hebdomadaire uniforme pour tous, on aboutira à un accroissement du chômage, ce qui va à l'encontre des vœux de tous ceux qui recherchent le plein emploi, notamment les auteurs de l'initiative. C'est pourquoi, dans l'intérêt d'une économie éminemment variée, qui doit rester saine et compétitive, toute amélioration des conditions de travail, et en particulier de sa durée hebdomadaire, doit être trouvée par le biais des conventions entre partenaires sociaux et ne saurait être imposée par l'Etat.

Adine Perret

Rolande Cuvillier,

chef du service
des employés
et des travailleurs
intellectuels au BIT

« Un objectif social en soi sur le plan international »

La réduction du temps de travail sans perte de rémunération fait partie des grands objectifs sociaux que l'Organisation Internationale du Travail s'est attachée à promouvoir depuis plusieurs décennies. L'instrument international qui pose le principe de la semaine normale de 40 heures — la Convention (n° 47) des quarante heures — remonte à 1935. Toutefois, elle n'a reçu qu'un nombre minime de ratifications, même de la part de pays où les quarante heures sont incontestablement entrées dans la pratique nationale.

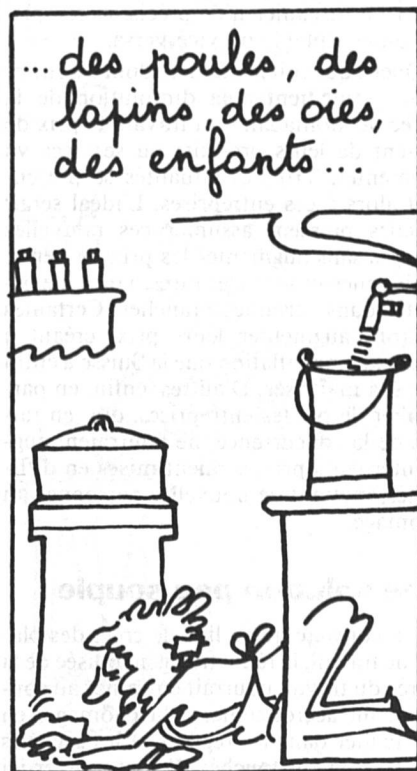
Au cours des années, le débat s'est largement ouvert sur des objectifs diversifiés dans le domaine de la réduction du temps de travail. En 1979, la troisième Conférence régionale européenne a souligné que la réduction du temps de travail devrait continuer d'être considérée comme un objectif important des politiques nationales, y compris des négociations collectives. Elle a lancé un appel en faveur de l'application de la recommandation (n° 122) de 1964, qui inclut la réduction du temps de travail sans diminution de salaire parmi les mesures sélectives préconisées pour faire face aux problèmes de l'emploi, avec l'octroi de

congés annuels plus étendus et l'élévation de l'âge d'admission au travail allant de pair avec une instruction et une formation plus poussées.

En 1981, une étude publiée sous l'égide du Bureau International du Travail* s'est attachée à dresser le bilan des controverses très vives que la réduction du temps de travail, et spécialement de la durée normale du travail hebdomadaire, continuent à susciter dans le monde. Face aux lacunes importantes des études qui s'attachent à démontrer le pour et le contre d'une telle mesure sur le plan économique, l'auteur rappelle que la réduction du temps de travail est, pour l'OIT, un objectif social en soi et que, en 1976, la Conférence Internationale du Travail a souligné, dans une résolution, que l'amélioration des conditions de travail doit être poursuivie en période de récession économique comme en période d'expansion économique.

Rolande Cuvillier

* Rolande Cuvillier — Vers la réduction du temps de travail? Incidences possibles dans les pays industrialisés à économie de marché, 1^{re} édition 1981.



Le travail à temps partiel : ennemi n° 1 ?

En Belgique, on travaille aujourd'hui entre 36 et 38 heures par semaine, selon les branches. Cependant, les syndicats sont loin d'être satisfaits. Ils réclament une réduction du temps de travail pouvant aller jusqu'à 32 heures hebdomadaires, sans diminution de salaire, dans le double espoir de résorber le chômage et de soutenir la demande intérieure. Dans cette perspective, la généralisation du travail à temps partiel, notamment pour les femmes, telle qu'elle est souhaitée et déjà pratiquée par le patronat, est perçue comme une manœuvre visant à saper la revendication syndicale.

Marina Hoornaert, responsable de la Commission Femmes de la Fédération Générale des Travailleurs de Belgique, a vécu de l'intérieur la fameuse grève des travailleuses de l'aciérie Beckaert-Cokerill, près de Charleroi, déclenchée par la décision de la direction de l'entreprise d'imposer le travail à temps partiel à toutes les salariées « non chefs de famille », soit 28 sur 31. Cette mesure fut bien supprimée, mais 13 des grévistes se virent remettre leur lettre de licenciement. L'affaire a été portée devant la Cour de Justice Européenne (cf. FS mai 1983).

Invitée, le 8 février dernier, à Lausanne, par la VPOD (Syndicat des Services Publics) à s'exprimer dans le cadre d'un meeting-débat sur le thème : « Travail à temps partiel : pour ou contre les femmes ? », la syndicaliste belge s'est attachée à montrer le conflit qui existe, selon elle, entre les intérêts individuels et l'intérêt collectif en matière de durée du travail.

Patrons belges favorables

Le temps partiel, reconnaît Marina Hoornaert, attire beaucoup de femmes dans la mesure où il permet aux mères de famille d'accéder au marché de l'emploi. Il recueille aussi les suffrages d'autres catégories de la population, par exemple, les étudiants. Cependant, ce n'est pas un hasard si les patrons belges y sont favorables, au point que, actuellement, dans certaines branches comme la vente, on n'engage pratiquement plus à plein temps. En période de haute conjoncture, cette formule permettait aux entreprises de combler leurs besoins de main-d'œuvre supplémentaire ; aujourd'hui, en période de crise, elle se révèle une arme efficace pour riposter aux exigences syndicales relatives à l'abaissement de la durée du travail.

Car, note Marina Hoornaert, qu'est-ce que le temps partiel sinon un tel abaissement, mais accompagné d'une réduction drastique du salaire ? De plus, lorsque le travail à temps partiel, et aussi le travail intérimaire, cessent d'être des pratiques exceptionnelles, on assiste à la constitution d'une catégorie de travailleurs de deuxiè-

me classe, au statut précaire et mal protégé, qui est socialement inacceptable.

A première vue, la situation se présente de manière très différente en Suisse. Alors que, en Belgique, les 36-38 heures hebdomadaires actuelles ont été obtenues assez facilement, ici la revendication des 40 heures paraît encore révolutionnaire. Par ailleurs, le temps partiel n'est pas aussi répandu chez nous, et l'attitude des employeurs est encore plutôt réservée à l'égard de cette formule. En Suisse, le travail à temps partiel est généralement soutenu par les milieux féministes, alors qu'en Belgique il est montré du doigt. Ces différents aspects de la question sont évidemment liés. Lorsque travailler à plein temps signifie travailler 45 heures par semaine, il est plus tentant de passer outre aux inconvénients inhérents au statut du travailleur à temps partiel que lorsque le plein temps équivaut à huit heures de moins !

Socialement injuste

Mais, selon Marina Hoornaert, et également selon plusieurs participants au débat, ces considérations ne doivent pas cacher le caractère socialement injuste du temps partiel à large échelle. En ce qui concerne les femmes, pourquoi accepteraient-elles, en adoptant le temps partiel, de supporter seules le poids des tâches familiales au bénéfice desquelles elles renoncent au plein temps ? Par ailleurs, pourquoi certains, qui peuvent se permettre de recevoir un salaire modeste grâce à d'autres revenus, auraient-ils plus le droit que d'autres à la « qualité de la vie » que permet un temps de travail réduit ?

La réduction du temps de travail pour tous, avec maintien intégral du salaire, doit donc rester, estime Marina Hoornaert, le but du mouvement syndical, en Suisse comme en Belgique. Mais attention ! Pas n'importe comment. En Belgique, où cette réduction s'est faite progressivement, jusqu'à l'étape actuelle, on a constaté que le patronat parvenait à la compenser grâce à l'accélération du rythme de travail et à l'augmentation de la productivité. Donc, la durée du travail doit baisser par à coups, de sorte à amener les entreprises à créer de nouveaux postes.

Quelle réduction ?

Par ailleurs, si les femmes souhaitent généralement une réduction *journalière* du temps de travail, en vue de promouvoir le partage des tâches dans la famille, d'autres font remarquer que ce système n'est guère profitable sur le plan de l'emploi. Et les hommes sont facilement tentés par une semaine de congé supplémentaire... Les syndicalistes belges se sont mis d'accord entre eux sur un moyen terme consistant à demander la réduction du nombre d'heures de travail *hebdomadaire* (avec possibilité de prendre une demi-journée de congé).

Inutile de préciser que cette soirée se déroulait en vase militant clos, et que le point de vue des employeurs y était allègrement mis entre parenthèses. Il eût suffi qu'un contradicteur patronal se trouve dans la salle pour que le subtil et passionnant débat sur les modalités de la réduction du temps de travail cède la place à la confrontation sur les implications économiques réelles d'une telle réduction. Mais tel n'était bien entendu pas le but des organisateurs, qui souhaitaient amorcer une réflexion fondamentale sur l'organisation du monde du travail de demain... ou d'après-demain !

Silvia Lempen



Alternatives, juin 1977