

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: 75 (1987)

Heft: [8-9]

Rubrik: Dossier : travail flexible : la liberté ou la jungle ?

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: 26.04.2026

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



Travail flexible : la liberté ou la jungle ?

Travailler le week-end, la nuit, les jours de fête ? La tendance vers une déstructuration complète du rythme du travail traditionnel se manifeste dans la plupart des pays occidentaux industrialisés, y compris la Suisse. C'est ce phénomène qui est au centre de l'actuel débat sur la flexibilité de l'emploi. Un débat qui concerne tout particulièrement les femmes : parce qu'elles sont nombreuses à travailler dans les branches concernées, et surtout parce que la tendance vers la transformation de l'organisation du travail coïncide historiquement avec l'aspiration à une transformation de l'organisation de la société en fonction de nouveaux rapports entre les sexes. Mais dans la polémique qui fait rage, il n'est pas facile pour les travailleuses de savoir où se trouve leur intérêt.

Comme le montrent deux documents récents du BIT*, les avantages de la flexibilité sont évidents du point de vue des employeurs. En revanche, du côté des travailleurs, la flexibilité peut-être envisagée sous deux angles bien différents.

Pour les employeurs, la flexibilité équivaut à une baisse des coûts de la main-d'œuvre, et à la possibilité d'utiliser de façon optimale les possibilités offertes par les nouvelles technologies, donc à un regain de la compétitivité des entreprises. Celui-ci serait bénéfique pour l'ensemble de l'économie, en stimulant la croissance et en facilitant la résorption du chômage.

Quant aux travailleurs, ils sont de plus en plus nombreux à réaliser, selon l'un des deux documents du BIT, « que la vie active pourrait être conçue différemment pour être en harmonie avec leurs aspirations, leurs responsabilités familiales, leurs préoccupations intellectuelles et leurs loisirs préférés ». Cependant, la flexibilité signifie aussi le renoncement, de la part des travailleurs, à des avantages durement acquis en un siècle de luttes, avantages liés au maintien de la structure traditionnelle du marché du travail (réglementation de la durée quotidienne et hebdomadaire du travail et du repos, heures limites, etc.)

Dans ces conditions, les syndicats sont contraints de louver entre la défense des droits acquis de leurs membres et l'adéquation à des impératifs économiques dont ils ne peuvent pas se désintéresser. Il est vrai que, toujours selon le BIT, il n'a



Le dimanche aussi ?



pas encore été possible d'établir une corrélation constante entre l'aménagement du temps de travail et la création d'emplois nouveaux ; cependant l'étiollement de certains secteurs économiques n'est un bienfait pour personne.

L'accord qui a mis le feu aux poudres

En Suisse, le débat a été relancé en novembre dernier avec l'annonce de l'accord passé entre le syndicat FTMH et l'entreprise Eta à Marin (NE), produisant des circuits intégrés (une production où l'habileté manuelle des femmes est particulièrement appréciée). L'accord prévoyait la création d'équipes spécifiques du week-end, travaillant 30 heures réparties sur trois jours (vendredi-samedi-dimanche ou samedi-dimanche-lundi), mais payées comme une semaine complète de travail. La nouveauté résidait dans la compensation du travail du dimanche en temps, et non en argent. Les équipes de fin de semaine n'auraient été composées que de volontaires, si possible sans charge d'enfants en bas-âge.

Une solution de ce genre, plaide Claude Bonnard, conseiller national libéral (VD) et président de la Convention Nationale Horlogère, permettrait de faire face à la situation difficile de l'industrie horlogère, qui est à la fois confrontée à la concurrence asiatique, à la nécessité d'investir (100 millions de francs à Marin) et à la pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Mais l'OFIAMT (Office de l'industrie, des arts et métiers et du travail), qui délivre les autorisations de travailler le dimanche ne l'a pas entendu de cette oreille, et a opposé son veto. La loi suisse sur le travail, datant de 1964, exige au moins 26 dimanches de congé par année. Pas de raison d'y déroger, même pour des motifs économiques.

Alors, changeons la loi ! réplique Claude Bonnard, qui a fait passer au Conseil natio-



nal, en même temps que son collègue socialiste (NE) René Meylan au Conseil des États, une motion impérative demandant au Conseil fédéral d'en proposer la révision. Il s'agirait de permettre aux partenaires sociaux de faire appliquer les accords

négociés entre eux, entre autres sur le travail de nuit, le travail par équipes, un nombre plus limité de dimanches libres par an, etc. L'OFIAMT et son directeur ont manifesté, selon Claude Bonnard, une attitude positive à l'égard d'une telle révision.

L'entreprise Eta de son côté a déposé un recours contre la décision de l'OFIAMT auprès du Département fédéral de l'économie publique, puis l'a retiré le mois dernier. De nouvelles discussions avaient eu lieu entre la FTMH (Fédération des travailleurs de la métallurgie et de l'horlogerie) et Eta, visant à maintenir le principe des équipes de week-end, mais avec des modulations permettant de garantir les fameux 26 dimanches de libre par année exigés par la loi. Ces nouvelles négociations n'avaient débouché sur aucun accord concret. Il semble que la stratégie patronale s'oriente actuellement vers l'obtention d'une dérogation à l'interdiction du travail de nuit des femmes dans l'industrie.

Trahison syndicale ?

L'accord, même s'il a débouché provisoirement sur un échec, a surpris. Des syndicalistes engagé(e)s (notamment dans les rangs de la Confédération romande du travail et de la Fédération chrétienne des

Fini, le silence du week-end ?





ouvriers sur métaux) ont crié à la trahison : l'USS, union faïtière dont fait partie la FTMH, ne venait-elle pas lors d'un récent congrès d'adopter 12 thèses sur la flexibilité du travail, demandant notamment que le travail du dimanche soit réduit au strict minimum ?

La FTMH (Fédération des travailleurs de la métallurgie et de l'horlogerie) s'est défendue : si Eta a demandé — et obtenu — l'autorisation de travailler le dimanche, c'est que l'entreprise a pu faire la preuve que le travail sept jours sur sept était indispensable pour des motifs techniques et économiques. « Il faut savoir ce que l'on préfère, après que l'horlogerie a perdu les deux-tiers de ses places de travail : des usines vides, ou des usines qui travaillent 24 heures sur 24 », écrivait Gilbert Tschumi, secrétaire central de la FTMH, dans l'organe du syndicat. Nous n'avons pas inventé le travail du dimanche, il valait alors mieux négocier des conditions acceptables par les personnes devant travailler le week-end, déclarait-il.

Travail et santé : attention, danger !

Claude Bonnard souligne que le personnel d'Eta a adressé spontanément une pétition à l'OFIAMT pour appuyer l'accord. En revanche, le comité d'opposants qui s'est formé à Neuchâtel est constitué de personnalités qui ne travaillent pas à Eta. Quoi qu'il en soit, pour le comité « Travail et santé » (qui avait en son temps lutté contre le travail de nuit des femmes), l'argument économique n'est qu'un prétexte.

Il faut se garder d'ouvrir une brèche, bientôt la grande majorité des ouvrière-e-s devra travailler en équipes tournante, jour et nuit, dimanche et jours fériés aussi. Le travail du dimanche n'est pas un moyen de rester compétitif, déclare Thérèse Hirsbrunner-Ebel, cela relève avant tout de la gestion. Le dimanche est le seul jour de congé en commun, il n'y a pas de relation d'y renoncer et de sacrifier sa santé, et sa vie culturelle, sociale et familiale.

Les opposants posent ici le problème fondamental du caractère volontaire de l'horaire flexible. L'accord le garantissait. Claude Bonnard affirme qu'il aurait été sauvegardé « dans la grande majorité des cas ». Faut-il soupçonner le patronat de mauvaise foi ? Faut-il craindre que sa propre évaluation des « nécessités économiques » l'amène à revenir sur ses engagements ?

Les exemples d'accords sacrifiés aux impératifs de la rationalité industrielle ne manquent pas. Mais dans ce cas, faut-il compter ou non sur le rôle de surveillance des syndicats et des commissions paritaires dans les entreprises ?

Pour Ruth Dreifuss, de l'USS, le terme de trahison n'est pas à sa place. Mais le comité « Travail et santé » a raison d'invoquer le

risque de marginalisation entraîné par le travail de week-end. « Le travail de nuit ou du dimanche a toujours un prix, en santé ou en désintégration sociale, pour les personnes qui y sont soumises ; le meilleur des accords ne peut qu'en atténuer les rigueurs », écrivait-elle au début de l'année dans le bulletin de l'USS. L'USS fait confiance à la FTMH pour les négociations ultérieures, précise-t-elle aussi : le syndicat

de l'horlogerie a reconnu le caractère indispensable du travail en continu, il a certainement placé la barre plus haut que l'administration.

Mais si le travail en continu s'avère nécessaire, précise Ruth Dreifuss, il faut exiger non pas des primes en compensation, mais une réduction du temps de travail (alors que Claude Bonnard souhaite, lui, laisser le libre choix aux travailleurs



Photo Hélène Tobler

Travail à domicile : le grand silence

Le travail à domicile sur écran constitue, une forme particulière de l'aménagement du temps de travail. En Suisse, quelques milliers de personnes sont ainsi employées par 1000 à 2000 petites entreprises pour travailler à la maison sur un ordinateur. Parmi elles, deux tiers de femmes. Ces chiffres ressortent d'une étude réalisée par l'institut de géographie de l'Université de Zurich pour le Fonds national de la recherche. Dans les résultats présentés en mai dernier, les auteurs arrivent à la conclusion que cette forme de travail à domicile ne peut avoir un avenir que si des centres de travail peuvent regrouper plusieurs travailleurs et travailleuses. Pour la plupart des personnes chargées de la saisie de textes, les contacts professionnels se limitent par exemple à une rencontre par mois avec une seule personne. La situation est meilleure pour les programmatrices, qui rencontrent en moyenne 5 à 6 personnes une fois par semaine.

Faut pas rêver...

Voici l'opinion d'une militante FTMH travaillant à l'usine de Marin, qui était en faveur de l'accord sans pour autant souhaiter elle-même travailler le dimanche.

« L'accord entre le syndicat et ETA aurait permis d'avoir une certaine liberté, faut pas rêver, un jour ou l'autre on devra travailler le week-end, alors si ça doit se faire... Je travaillais en horaire normal, j'ai bien été forcée d'accepter de travailler en équipes, une semaine de 6 à 14 heures, la suivante de 14 à 22 heures. Ce qui m'inquiète pour le moment c'est de savoir si la production pourrait être transférée ailleurs en cas d'échec des négociations. Et puis pour les étudiants qui travaillent déjà la nuit, peut-être que ça leur plairait mieux de ne pouvoir travailler que trois jours le week-end. Personnellement, je ne serais pas d'accord de travailler le dimanche, c'est une habitude : je ne fais rien de spécial le dimanche, d'ailleurs il n'y a rien à faire à Neuchâtel mais c'est un principe, je préfère... »



Flexibles depuis longtemps : les travailleuses de la restauration.

(Photo BIT)

entre une indemnité et la réduction du temps de travail). La compensation pécuniaire est une mauvaise solution, elle n'atténue pas les aspects nocifs du travail du dimanche (et de nuit) mais elle incite les personnes concernées à vendre leur santé et leur vie de famille. Ruth Dreifuss rejette par là catégoriquement l'argument des opposants à l'accord FTMH-Eta, qui craignent que le salaire complet (41 heures) versé pour 30 heures de travail ne constitue un retour en arrière, car il y manquerait le montant des primes.

400 000 flexibles déjà dans le tertiaire

Le débat provoqué par cet accord ne doit pas faire oublier que le secteur industriel n'est de loin pas le seul à être touché par les horaires flexibles. 400 000 personnes employées dans le tertiaire, dont de nombreuses femmes, ont d'ores et déjà un horaire de travail irrégulier, impliquant à la fois travail de nuit et travail du dimanche.

Dans les services publics, le problème se pose différemment que dans l'industrie : par exemple, dans les hôpitaux, la nécessité de travailler 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 jours n'a jamais été contestée. Ce sont avant tout les conditions de travail, différentes de canton à canton qui sont sur la sellette (cf. encadré).

Quant au secteur des services privés, le moins bien protégé selon Ruth Dreifuss, on y constate une tendance à l'accroissement des horaires irréguliers. Dans les banques et les assurances, l'informatisation pourrait bientôt rendre nécessaire le travail du dimanche, notamment pour des questions de maintenance.

Pour ce qui est des boutiques et des magasins, les projets d'ouverture prolongée foisonnent. L'ouverture une soirée par semaine des magasins, entrée dans les mœurs dans la plupart des grandes villes alémaniques, n'est pas encore répandue en

Suisse romande. Mais les choses sont en train de bouger : à Genève par exemple, une initiative populaire vient d'être lancée pour permettre aux commerçants d'ouvrir une fois par semaine jusqu'à 21 heures. En ville de Lausanne, l'association des grands magasins a demandé à la municipalité l'autorisation de pouvoir ouvrir un soir à l'essai. Le grand conseil neuchâtelois tentera de régler cette question au moyen d'une loi

en octobre prochain. Le débat a été lancé dans le canton de Fribourg également. Mais pour ce genre d'autorisation, insiste Ruth Dreifuss, les autorisations devraient dépendre non seulement des cantons, mais également de la Confédération.

Catherine Cossy
(collaboration :
Perle Bugnion-Secretan
et **Silvial Lempen**)

Archi-flexibles : les serveuses

Parmi les services privés, le secteur de la restauration et de l'hôtellerie est un de ceux où les femmes sont particulièrement touchées par les horaires irréguliers : environ 55 % des 120 000 personnes employées dans le service, selon des estimations, sont des femmes. A la société suisse du personnel du service de l'Union Helvetia, on indique que la priorité dans la négociation en cours des contrats collectifs est donnée pour le moment à la réduction du temps hebdomadaire de travail. La loi sur le travail autorise 46 heures par semaine, mais prévoit des dérogations. C'est le cas par exemple des petits établissements (qui emploient quatre personnes au plus, patron compris), qui peuvent allonger la semaine à 49 heures. C'est le cas également pour les exploitations saisonnières, qui ferment une partie de l'année, et qui sont autorisées huit semaines par saison (hiver et été) à faire travailler leur personnel également 49 heures par semaine. La société suisse du personnel de service met l'accent pour le moment sur les 40 heures. A plus longue échéance, il serait envisageable de demander une indemnisation particulière pour le week-end ou la soirée. De même, les serveuses et serveurs ne devraient connaître qu'une équipe par jour, soit le matin, soit le soir, et non plus le système d'une journée de travail commençant à 9 heures pour finir à 23 heures, avec une longue pause pendant l'après-midi, ce qui rend tout contact social difficile, voire impossible. Mais ces questions d'« humanisation » du travail ne viendront que dans un deuxième temps.

Journée d'action pour le secteur public

Le syndicat des services publics (SSP) organise le 12 septembre prochain dans toute la Suisse une journée d'action pour sensibiliser l'opinion publique sur le travail de nuit et le dimanche dans tous les secteurs publics. Une des revendications principales du SSP est d'abaisser à 38 heures hebdomadaires la durée de travail pour les personnes astreintes au travail de nuit. Son secrétaire Walter Renschler a déposé en mars dernier une motion demandant au Conseil fédéral de modifier la loi sur le travail dans ce sens. Cette exigence va aussi dans le sens d'une compensation en temps plutôt qu'en argent. Mais il faut dire que les primes touchées par les infirmières qui travaillent la nuit sont si dérisoires qu'elles ne peuvent en aucun cas inciter à faire des horaires de nuit : dans le canton de Vaud par exemple, l'heure de nuit est majorée de 2,5 francs, ce qui fait une compensation de 25 francs par nuit ! Une autre revendication du personnel hospitalier (80 % de femmes) est depuis longtemps l'amélioration des transports et de l'alimentation.



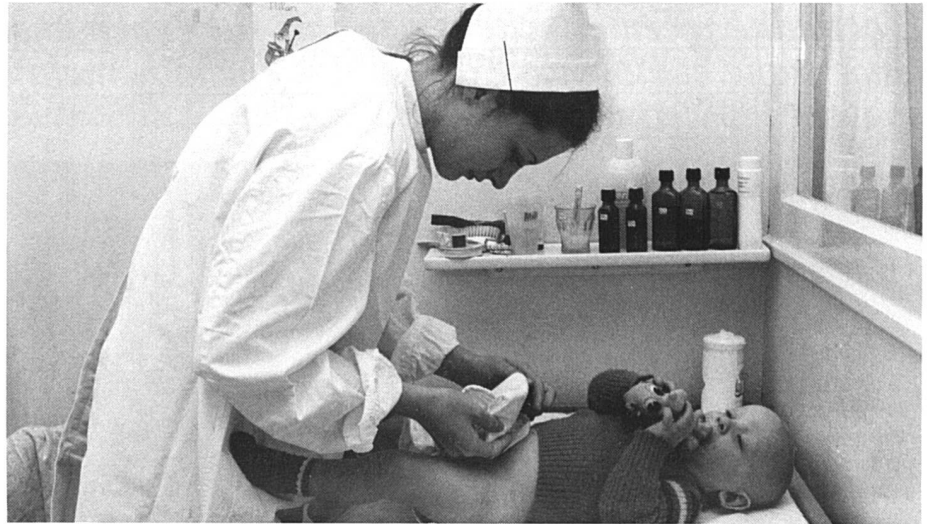
Travail et famille : la vie en prose

La question du travail de nuit pour les femmes dans l'industrie n'a pas été directement abordée dans la polémique autour de l'accord ETA FTMH, mais elle pourrait revenir à l'ordre du jour d'après les dernières prises de position patronales. L'éventuelle levée de cette interdiction par le biais de la révision de la convention No 89 du BIT, dont la Suisse est signataire, touche à une problématique qui déborde largement celle de la flexibilité du travail (égalité des droits entre hommes et femmes, compétitivité des femmes sur le marché de l'emploi, etc.). Il ne faut pas oublier cependant que le travail de nuit fait partie intégrante de la flexibilité telle qu'elle est pratiquée dans le tertiaire, et qu'il concerne, on vient de le voir, d'importantes catégories de travailleuses.

Quand on se demande donc quels sont les avantages et les désavantages de la « flexibilisation » pour les travailleuses, on ne peut pas plus faire l'impasse sur le travail de nuit que sur le travail du week-end ou sur les formules consistant en une alternance de périodes de travail et périodes de repos plus longues que les périodes courantes. D'ailleurs, les objections qui sont adressées au travail de nuit recoupent en grande partie celles qui sont adressées aux autres formes de flexibilité : mis à part les problèmes spécifiquement liés à la rupture du rythme biologique jour/nuit, les travailleurs et les travailleuses de nuit se plaignent, comme les travailleuses et les travailleurs du dimanche, de la dégradation de leur vie sociale, de la difficulté à mener une vie de couple, de la frustration par rapport à des loisirs (fêtes, manifestations sportives, réunions familiales ou amicales, spectacles etc.) qui n'ont lieu que le soir ou le dimanche.

Dans certaines branches, il y a aussi des avantages qui sont communs au travail du dimanche et au travail de nuit : par exemple, beaucoup de sages-femmes ou d'infirmières apprécient l'atmosphère plus calme, plus détendue dans les hôpitaux en dehors des heures de fonctionnement normal. Bien entendu, de tels avantages sont inexistantes dans des branches comme la restauration, la vente... et l'industrie.

En admettant qu'il y ait la possibilité de choisir (ce qui n'est pas toujours le cas dans le secteur des services), on peut opter pour un horaire flexible pour toutes sortes de motifs : un-e tel-le veut concilier travail et études, tel-le autre préfère prendre ses con-



Les bébés pleurent aussi la nuit

gés dans l'animation des jours ouvrables, un-e troisième veut s'adapter aux horaires d'un-e partenaire.

Ces choix sont souvent salués avec grandiloquence par les observateurs de la vie économique comme les indices d'une mutation vers une société et un monde du travail moins conformistes et moins rigides, plus dynamiques et plus ouverts à l'innovation. Et de se demander si cette évolution ne contribue pas puissamment à mettre en place des relations différentes entre les sexes en faisant sauter les schémas traditionnels des biographies et rôles masculins et féminins. Par exemple, si la mère et le père ne travaillent pas selon le même horaire, ils peuvent s'occuper des enfants à tour de rôle. Et le mari ou le compagnon d'une femme qui, ayant travaillé la nuit, dort jusqu'en début d'après-midi, n'exigera pas de trouver le repas de midi prêt : il se le préparera tout seul, ou ira manger à la cantine...

La réalité est souvent moins rose, parce qu'une mère de famille qui choisit le travail flexible le fait rarement dans un but d'émancipation. Comme le dit Odile, une aide-soignante, mère de 3 enfants et qui travaille de nuit depuis 14 ans, dans une interview publiée par le magazine français « Cahiers du féminisme » : « J'ai fait ça d'abord pour être le plus possible avec mes enfants. » Et pour le partage des tâches, il faudra repasser : « Quand je rentre le matin, je prépare le repas de midi pour mon mari et ma fille et je programme le four, puis je vais me coucher ».

D'autre part, toutes les travailleuses n'ont pas un homme à leurs côtés. On l'a entendu, une formule comme celle proposée à Marin pourrait tenter des mères seules, qui auraient plus de facilité à faire garder leurs enfants le week-end que la semaine... Coupées de leur famille et de leurs amis, qui eux ne sont libres que le week-end, ces travailleuses se trouveraient privées de toute possibilité d'échapper au huis clos : enfants/travail.

Sans compter la fatigue engendrée par ce genre de vie. Mais sur ce chapitre il y aurait quelque hypocrisie à ne pas reconnaître qu'une mère de famille travaillant à plein temps, qu'elle vive en couple ou pas, et quel que soit son horaire, est toujours victime de la fatigue. Sauf les cas rares de femmes privilégiées dont le mari assume sa part des charges familiales et/ou qui gagnent suffisamment pour se permettre femme de ménage et gouvernante. « C'est vrai que l'on n'a pas de temps à soi, dit Odile. Mais de toute façon, on n'en a jamais avec les enfants ! »

Comment conclure ce bilan en demi-teintes ? Peut-être en suggérant ceci : la flexibilité, si elle est assortie d'une protection sans faille du point de vue des droits sociaux, peut rendre service à certaines femmes, à certains moments de leur vie ; mais en ce qui concerne l'amélioration de la condition des travailleuses en général, c'est sur d'autres fronts qu'il faut se battre ; par exemple, la réduction du temps de travail dans l'horaire normal.

Silvia Lempen 13