

Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 78 (1986)
Heft: 6

Artikel: 47e congrès de l'USS: thèses et résolutions adoptées le 15 novembre 1986
Autor: [s.n.]
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-386264>

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: 10.02.2026

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

47^e Congrès de l'USS

Thèses et résolutions adoptées
le 15 novembre 1986

Thèses sur la réduction et l'aménagement de la durée du travail

L'objectif principal de la politique des syndicats en matière de temps de travail est d'en réduire la durée et de l'aménager mieux.

Le recours intensif aux nouvelles technologies et l'accroissement de la productivité qui en résulte ont pour effet, d'une part, de supprimer des emplois et, de l'autre, de rendre le travail plus pénible à certains égards. Il s'agit d'éviter que ne grandisse l'écart entre ceux qui ont du travail et ceux qui n'en ont pas – ou seulement un emploi précaire. Les suppressions de postes consécutives aux rationalisations, le rendement croissant requis des travailleurs et les exigences posées en liaison avec les restructurations, les nouvelles menaces qui planent sur la santé, tout cela rend plus nécessaire et plus urgente que jamais une réduction rapide et importante de la durée du travail.

Aux exigences syndicales visant à écourter les horaires sans perte de gain, les employeurs opposent des formules d'assouplissement de l'organisation du travail. Ces formules ne sont rien d'autre, pour le patronat, qu'un moyen d'adapter autant que faire se peut, et de la manière la plus souple, les effectifs de main-d'œuvre aux besoins de la production et aux «impératifs» de la rentabilité. Pour faire mieux passer la pilule, les employeurs donnent à entendre que de nombreux travailleurs – pour des raisons personnelles – ne peuvent plus, ou ne veulent plus s'intégrer dans les horaires normaux. Fallacieusement introduits sous prétexte de respecter la liberté de la personne, ces assouplissements visent, en réalité, à réduire les charges salariales et à démanteler les protections légales et conventionnelles.

L'aspiration à un aménagement individuel de la durée du travail allant grandissant, les syndicats ont pour tâche de trouver des solutions de

nature générale, mais compte tenu des intérêts des différents groupes de travailleurs. Diverses conditions doivent être préalablement remplies à cet effet; ce sont tout d'abord une réduction générale de la durée du travail, un contrôle plus sévère des horaires normaux, une réglementation légale et conventionnelle des horaires individuels de travail.

Pour les syndicats, il est clair que, dans notre société, seules des dispositions légales et contractuelles peuvent permettre d'augmenter effectivement la marge de liberté personnelle des travailleurs. Aux tentatives de déréglementation des employeurs sous prétexte de «flexibilisation», nous opposons notre volonté de renforcer et de développer les dispositions des lois et contrats qui régissent les conditions de travail.

Le Congrès de l'USS a adopté 12 thèses sur la réduction et l'aménagement de la durée du travail. Elles peuvent être résumées ainsi:

1. La liberté individuelle ne peut se déployer que grâce à la réglementation collective. La loi et les conventions collectives de travail doivent être renforcées.
2. Nous exigeons du travail pour tous et plus de liberté dans l'aménagement de l'existence de chacun. A cet effet, une réduction radicale de la durée du travail salarié est indispensable. Dans le court terme, sa durée doit être ramenée à 40 heures par semaine, pour tous, sans perte de gain. A moyen terme, la semaine de travail devra être réduite à 35 heures.
3. La retraite flexible et progressive, le congé-éducation et le congé-maternité permettent de tenir compte de la diversité des projets de vie et des situations individuelles.
4. L'intensification des rythmes de travail doit être empêchée, grâce à la participation des travailleurs aux décisions et au maintien d'un effectif suffisant de personnel stable.
5. Les heures supplémentaires doivent être réduites au strict minimum et surcompensées en temps libre.
6. Le travail nocturne et dominical doit être réduit au strict minimum et les conditions du travail en équipes, du travail nocturne et dominical doivent être améliorées. L'interdiction du travail nocturne et dominical des femmes doit être maintenue.
7. Les réglementations de la durée du travail, tant légales que conventionnelles, doivent être conçues de manière à permettre de tenir compte des souhaits et besoins des travailleurs, dans toute la mesure qui est compatible avec l'intérêt général ou les besoins du personnel considéré dans son ensemble. L'aménagement individualisé de la durée du travail ne doit réduire ni la sécurité de l'emploi, ni la protection des travailleurs.

8. L'assouplissement des horaires et les variations saisonnières d'activité doivent s'inscrire dans des limites étroites et ne pas entraîner de fluctuation du salaire.
9. Le travailleur à temps partiel doit bénéficier des mêmes conditions de travail que les travailleurs à plein temps et son intégration dans les assurances sociales doit être garantie.
10. Toute relation de travail qui empêche une planification du revenu et du temps libre est à rejeter (travail sur appel).
11. Les contrats de durée déterminée doivent être réservés aux activités effectivement limitées dans le temps et conduire, en cas de prolongation, à une intégration durable dans l'entreprise.
12. L'USS organise l'échange d'expériences entre les fédérations et renforce leur solidarité. Elle agit de façon à améliorer le cadre légal national. Elle participe aux actions du mouvement syndical international pour réduire la durée du travail et pour en améliorer l'aménagement.

* * *

1. Parmi les contraintes imposées au travailleur, ce sont celles qui touchent au temps qui limitent le plus son autonomie. Ce n'est pas lui qui décide de la durée du travail, de sa localisation dans le temps, du rythme des prestations exigées, mais bien son employeur, dans le cadre de la loi. L'employeur détermine ainsi non seulement la journée de travail; indirectement il influence aussi le temps libre du travailleur et, partant, sa vie privée et celle de ses proches.
L'accroissement de *la liberté des travailleurs passe par une plus grande maîtrise de leur temps*. Ce but ne peut être atteint que par une gestion collective du temps, qui trouve son expression dans la loi et les conventions collectives de travail. C'est ainsi seulement que chacun peut connaître ses droits et les faire respecter. Pour que la liberté des travailleurs puisse s'exercer, la liberté de l'employeur de disposer du salarié doit être limitée.
2. Le but des syndicats est d'accroître la maîtrise que les travailleurs ont de leur temps et de répartir le volume de travail entre tous. A cet effet, une réduction radicale du temps consacré au travail salarié s'impose. Priorité doit être donnée à *l'écourtement de la durée quotidienne et de la durée hebdomadaire du travail*. Il faut prévenir l'accumulation de la fatigue et les risques d'accident et de maladie qu'elle entraîne. C'est d'autant plus une nécessité que le temps requis par les déplacements entre le domicile et le travail tend à augmenter et prolonge la journée de travail. La réduction des horaires est une condition nécessaire à une égale répartition entre les femmes et les hommes du travail

salarié, de l'éducation des enfants et des soins du ménage. Le temps gagné grâce à l'augmentation de la productivité doit être réparti entre tous pour éviter de rejeter dans le chômage une fraction croissante de la population.

Aujourd'hui, grâce aux conventions collectives de travail, l'objectif de la semaine de 40 heures est en vue – ou déjà réalisée – dans des secteurs importants de l'économie suisse, notamment les secteurs les plus ouverts à la concurrence internationale. Cependant, de nombreuses entreprises ne sont pas liées par des conventions collectives. L'écart se creuse entre les solutions négociées et les durées du travail autorisées par la loi, effectivement encore pratiquées au détriment des travailleurs les moins protégés. Un cadre légal trop lâche freine la généralisation de la semaine de 40 heures. Il est intolérable que, dans ce pays, certains doivent travailler 5, 10 ou même 20 heures de plus que d'autres, pour recevoir un salaire souvent d'autant plus chiche.

L'Union syndicale suisse mettra tout en œuvre pour:

- assurer le succès de l'initiative pour la réduction de la durée du travail, c'est-à-dire réaliser la semaine de 40 heures pour tous, sans perte de salaire, comme étape vers la semaine de 35 heures;
 - faire aboutir rapidement la révision des dispositions de la loi sur le travail et des ordonnances qui autorisent des durées du travail supérieures à 45 heures par semaine;
 - soutenir les fédérations en négociation pour la réduction de la durée du travail;
 - inviter les fédérations à organiser quelques mois avant la votation des actions de sensibilisation et de mobilisation sur les lieux de travail et sur la voie publique. D'entente avec les fédérations, l'USS assure la coordination des actions.
3. Accroître la maîtrise du temps implique un découpage moins rigide en phases de la vie humaine (formation, travail, retraite). Le *congé-éducation* et le *congé-maternité* permettent de rendre plus compatibles les obligations professionnelles et les vœux et les responsabilités extra-professionnels. La *retraite flexible et progressive* permet de tenir compte des situations individuelles particulières: de la fatigue accumulée pendant la vie active et de l'aspiration à faire du troisième âge une période riche et heureuse.
4. Pour que les travailleurs puissent réellement disposer de leur temps, une *réglementation collective des temps de travail dans l'entreprise* est indispensable. Les *rythmes de travail* disproportionnés et posant des exigences excessives aux travailleurs doivent être combattus. Les pauses payées doivent être garanties, de même que le remplacement des personnes absentes pour cause de maladie, de vacances ou d'autres congés. Or, on constate aujourd'hui dans les entreprises des tendances qui vont à l'encontre de ces objectifs: d'une part survivent

des systèmes de salaires qui poussent à un rendement quantitatif croissant; d'autre part, le contrôle exercé sur les travailleurs et la chasse aux «temps morts» s'intensifient. De nombreuses entreprises et également des services publics compriment au maximum leur personnel stable, ce qui fait que toute augmentation des prestations et toute absence d'un collaborateur accroissent la charge de chacun. Il appartient en premier lieu aux fédérations et aux commissions d'entreprise de lutter contre l'intensification du travail, d'exiger un effectif suffisant de personnel permanent et, lors de réductions de la durée du travail, un accroissement approprié des effectifs.

5. Il convient de limiter les *heures supplémentaires* aux cas de stricte nécessité: des impasses inattendues dans la production. Elles doivent alors être surcompensées en temps libre.

De plus en plus souvent, la pratique patronale consiste à exiger des salariés qu'ils fassent des heures supplémentaires, cela aux fins de ne pas engager davantage de personnel. Cette tactique vide de leur contenu les dispositions de protection légales et contractuelles.

L'écart croissant entre la durée légale et la durée contractuelle du travail entraîne une augmentation du nombre d'heures supplémentaires qui peuvent être exigées, sans annonce préalable et sans que l'inspectorat du travail ait un mot à dire. Si la durée contractuelle du travail est par exemple de 41 heures par semaine, le travailleur peut être contraint de fournir 282 heures de travail en plus par année, par simple décision de l'employeur. 170 heures peuvent encore s'y ajouter, si l'autorisation en est donnée. Cela correspond à 2 mois et demi de travail selon l'horaire normal! Il appartient en premier lieu aux fédérations et aux commissions d'entreprise de veiller à réduire le recours aux heures supplémentaires et aux travaux annexes exigés en dehors des horaires normaux. Par son initiative pour la réduction de la durée du travail et par des propositions de modifier les dispositions légales concernant les heures supplémentaires, l'Union syndicale suisse veut limiter l'obligation imposée aux travailleurs de dépasser l'horaire normal.

6. Le principe de *l'interdiction générale du travail de nuit et du dimanche* ne restreint pas la liberté des travailleurs, mais protège leur santé et leur vie privée. Sans ces restrictions légales, les travailleurs – et surtout les groupes les plus vulnérables – peuvent être contraints de vivre et de travailler à contretemps. L'Union syndicale suisse exige des autorités:

- le respect rigoureux de la loi sur le travail et le contrôle de son application;
- un réexamen des critères «d'indispensabilité économique» du travail de nuit et du dimanche, afin de limiter au strict minimum les dérogations accordées aux entreprises;
- la transparence des procédures en matière de dérogation, afin

d'assurer la participation des travailleurs et de leurs organisations aux décisions concernant l'introduction et l'organisation de travail en équipes, de travail de nuit et du dimanche

- une réduction supplémentaire de la durée du travail pour ceux qui travaillent en équipe et ceux qui, en raison d'impératifs sociaux ou techniques, sont tenus de travailler la nuit ou le dimanche.
- la révision de l'ordonnance 2 de la loi sur le travail, de façon à restreindre les exceptions à l'interdiction du travail nocturne et dominical et à améliorer les conditions de travail de ceux qui y sont soumis;
- la révision de la loi sur le travail, de façon à améliorer la protection des travailleurs dans les entreprises non-industrielles et à étendre aux hommes la protection accrue dont bénéficient actuellement les femmes et les jeunes.

Les fédérations et les commissions d'entreprise sont appelées à surveiller l'application de la loi et à empêcher l'extension du travail de nuit et du travail du dimanche.

7. Les réglementations collectives du temps de travail par la loi et le contrat doivent être conçues de manière à permettre de tenir compte des *vœux et besoins individuels*, dans toute la mesure qui est compatible avec l'intérêt général ou les besoins du personnel de l'entreprise. Le mouvement syndical s'oppose par contre à une flexibilité qui risque de recréer les conditions de l'arbitraire patronal des temps passés. Elle n'a d'autre but que de transférer au travailleur les risques et les désagréments des fluctuations d'activité dans les entreprises et sert de prétexte au démantèlement de la protection des travailleurs et à la lutte anti-syndicale. Cette forme de flexibilité accroît la dépendance et l'isolement des travailleurs; elle les fait vivre dans la peur constante de perdre leur emploi et les empêche de défendre leurs intérêts. Elle ne contribue pas à combattre durablement le chômage. Elle est largement le lot des groupes les plus vulnérables et nuit à leur intégration dans le monde du travail, comme elle décourage leurs projets de formation professionnelle.

8. Des *horaires souples* de travail, reposant sur le choix des travailleurs, représentent une amélioration de la qualité de vie. En tenant compte autant que possible du rythme de vie individuel, ils augmentent la liberté. Ces horaires variables doivent cependant être compris entre des limites (minimales et maximales), de façon à empêcher des fatigues excessives. Les contrôles qu'ils supposent ne doivent pas violer la sphère intime ni pénaliser des absences courtes indépendantes de la volonté du travailleur.

Si les *durées moyennes* du travail, calculées sur des périodes plus longues que la semaine, sont pratiquées dans des branches et des entreprises connaissant de fortes fluctuations saisonnières de leur niveau d'activité, les variations doivent s'inscrire dans un cadre limité

et les durées maximales du travail ne doivent pas être excessives. Les fluctuations de revenus doivent être supprimées. Le travailleur doit pouvoir connaître à l'avance son horaire de travail, de façon à garder la pleine maîtrise de son temps libre. Il appartient aux fédérations et aux commissions d'entreprise de négocier l'introduction d'horaires variables et les valeurs limites dans lesquelles ils s'inscrivent. L'analyse permanente des expériences faites dans ce domaine doit leur permettre de proposer, si nécessaire, des améliorations.

9. Accroître le choix des travailleurs entre des horaires à plein temps ou à *temps partiel* représente un progrès. Il ne saurait cependant être question de contraindre des travailleurs à réduire leur horaire; la réversibilité des choix doit être autant que possible ménagée. Les travailleurs à temps partiel doivent jouir de la complète parité des droits par rapport aux travailleurs à plein temps. Ils doivent avoir la possibilité de planifier leur temps libre et de recevoir un revenu d'un montant régulier. Les limitations directes ou indirectes à leur intégration dans les institutions sociales (assurance-chômage, assurance-accidents non professionnels, prévoyance professionnelle, allocations familiales) doivent être levées. Il appartient aux fédérations et aux commissions d'entreprise de veiller à la liberté de choix et à la parité des conditions d'emploi. L'Union syndicale suisse élaborera des propositions quant à l'intégration des travailleurs à temps partiel dans les assurances sociales.

L'USS constate cependant que le travail à temps partiel est surtout «réservé» aux femmes et aux travailleurs peu qualifiés touchant des revenus bas. Les travailleurs à temps partiel cumulent ainsi souvent les désavantages d'une réduction individuelle du travail sans compensation de salaire avec la précarité d'un statut particulier (statut d'auxiliaire). L'USS et les fédérations s'attacheront donc particulièrement à la protection des travailleurs à temps partiel.

10. De nouvelles formes d'engagement voient actuellement le jour. Elles ont toutes en commun de transférer sur le travailleur les risques des fluctuations économiques, en exigeant de lui qu'il soit disposé à répondre à l'appel de son employeur lorsque celui-ci le juge utile. *Travail sur appel, job sharing avec devoir de remplacement*, etc., toutes ces formes sont à rejeter. Elles empêchent une planification du temps libre et du revenu.

L'Union syndicale suisse et les fédérations mènent campagne pour dénoncer la fausse liberté qui en résulte et montrer les dangers, pour les travailleurs concernés et pour l'ensemble du personnel, d'une flexibilité uniquement en fonction des besoins de l'entreprise.

11. Les *contrats de durée déterminée* doivent être limités aux cas suivants:
 - remplacement de travailleurs en congé temporaire,

- survenance d'un surcroît exceptionnel et temporaire d'activité,
- exécution d'une tâche précisément définie et limitée dans le temps (projet de recherche, activité à l'étranger, etc.),
- activité de caractère saisonnier,
- stage de formation pratique.

Dès que ces conditions ne sont plus remplies, la durée du contrat doit devenir indéterminée et l'intégration dans le personnel stable doit se faire. Il appartient en premier lieu aux fédérations et aux commissions d'entreprise de lutter contre les abus en matière de contrats de durée déterminée.

12. Le rôle de l'*Union syndicale suisse* est de promouvoir le cadre légal nécessaire à une plus grande liberté des travailleurs quant à la durée du travail, tout en veillant à leur sécurité et à la protection de leur santé. L'USS apporte son soutien aux fédérations, dont la tâche est d'imposer la réduction de la durée du travail et d'en négocier l'aménagement, en s'opposant aux formules qui réduisent encore la maîtrise que les travailleurs ont de leur temps. L'USS organise un échange permanent d'expériences entre les fédérations. Elle agit au niveau international, par l'intermédiaire de la Confédération internationale des syndicats libres et de la Confédération européenne des syndicats, pour éviter que la concurrence économique internationale ne provoque le démantèlement des acquis sociaux. La dérégulation étant un élément d'une stratégie patronale à l'échelle mondiale, la résistance du mouvement syndical et la lutte pour la réduction de la durée du travail et son aménagement en faveur des travailleurs doivent également être coordonnés au niveau international. L'USS exige que la Suisse joue un rôle actif dans la promotion du droit international du travail, notamment en ce qui concerne la prohibition du travail de nuit.

Résolution sur l'égalité des droits entre hommes et femmes

Le 47^e Congrès de l'USS constate que, cinq ans après l'inscription dans la Constitution fédérale de l'égalité des droits entre l'homme et la femme, les améliorations concrètes en matière d'égalité sont restées fort rares:

- Sur le marché du travail, le clivage entre les activités typiquement féminines et typiquement masculines demeure. Les travailleuses doivent encore se contenter des emplois les plus précaires et les moins bien rétribués.
- Les employeurs continuent à saisir le moindre prétexte pour freiner la réalisation de l'égalité de salaire entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale.
- Sous prétexte de traduire dans les faits l'égalité entre hommes et femmes, les autorités compétentes s'empressent de réaliser l'égalité des devoirs, mais non celle des droits (c'est ainsi que l'âge de la retraite devrait être repoussé pour les femmes, les mesures de protection en faveur des femmes abolies, les femmes intégrées dans la défense nationale).
- La responsabilité de l'éducation des enfants et de la tenue du ménage continue à être principalement assumée par les femmes. Mais le marché du travail et les assurances sociales pénalisent celles qui interrompent l'exercice d'une profession lucrative pour s'acquitter de cette tâche.
- La protection de la maternité inscrite depuis 1945 dans la Constitution n'a toujours pas été concrétisée et le problème de l'interruption de grossesse n'a pas encore trouvé de solution satisfaisante.
- Le mépris de la femme se manifeste aussi sous forme de harcèlement sexuel sur le lieu de travail et à travers l'image de la femme dans la publicité.
- Traditions et préjugés continuent à entraver la libre répartition des tâches familiales et professionnelles entre les hommes et les femmes. La longueur excessive de la durée du travail empêche les hommes et les femmes de se répartir les charges familiales.

L'USS considère les revendications suivantes comme prioritaires:

- Le travail rémunéré est un droit auquel les femmes peuvent aussi prétendre. C'est pourquoi l'USS s'engage en faveur de *la réduction de la durée du travail avec pleine compensation du salaire*. Le premier pas à accomplir est de mobiliser les travailleuses et les travailleurs pour la semaine de 40 heures.
- La réalisation de *l'égalité de salaire pour un travail de valeur égale*. Nous revendiquons que soient introduits dans l'évaluation des places de travail les critères reconnaissant la valeur des qualifications et

qualités dites typiquement féminines. En matière d'engagement et de promotion, pour des candidats d'égale valeur, il importe de donner la préférence aux femmes. Nous exigeons que soit enfin accordé aux associations le droit de porter plainte en cas de conflit salarial. Nous revendiquons en outre une protection efficace contre les licenciements, en particulier en faveur des salarié(e)s qui veulent faire valoir leurs droits face aux employeurs.

- *L'égalité d'accès pour les femmes et les hommes à toutes les professions*, l'amélioration de la formation professionnelle de base et continue pour les femmes, notamment la préparation à une réinsertion dans la vie professionnelle après les années consacrées à élever les enfants.
- *La lutte contre le travail de nuit et du dimanche qui ne correspond pas à une nécessité sociale*. Nous nous opposons aux intentions de dénoncer la Convention internationale 89 sur l'interdiction, pour les femmes, du travail de nuit dans l'industrie et nous exigeons une protection indentique des hommes et des femmes contre le travail de nuit et du dimanche.
- *L'égalité des droits entre travailleurs et travailleuses à plein temps et à mi-temps*. Pour de nombreuses femmes, le travail à temps partiel demeure un besoin et une réalité, tant que le travail ménager et l'éducation des enfants leur incombent essentiellement et que la semaine de travail normale n'est pas massivement réduite. Les femmes et les hommes travaillant à temps partiel ont besoin de la protection et de la sécurité offertes par les conventions collectives de travail et les réglementations légales.
- *La lutte contre ce qu'il est convenu d'appeler la flexibilisation du temps de travail* au sens où les entreprises veulent aujourd'hui l'introduire. Cette formule magique mise à la mode par les chefs d'entreprise ne cache rien d'autre que leur intention d'adapter les travailleurs de manière aussi souple et rentable que possible aux exigences de la production, de réduire à un minimum l'effectif des personnes employées pour une durée indéterminée et d'employer, si le besoin s'en fait sentir, du personnel auxiliaire interchangeable de manière à abaisser les coûts salariaux et les cotisations des assurances sociales.
- *La fin des tergiversations relatives à la mise sur pied d'une protection efficace de la maternité*. Elle implique un congé-maternité de 16 semaines au minimum, ainsi que l'interdiction de licencier pendant toute la durée de la grossesse et 16 semaines après l'accouchement. De plus, la protection de la femme enceinte doit être élargie dans la Loi fédérale sur le travail.
- *L'abaissement de l'âge de la retraite à 62 ans pour les hommes*; création des conditions requises pour l'introduction de la retraite à la carte et de la retraite par étapes pour tous sans qu'une perte de revenu compromette l'existence des personnes concernées.
- *La révision de la Loi sur la prévoyance professionnelle (LPP)*. Cette loi tient trop peu compte de la situation des salariés ayant interrompu

l'exercice d'une activité rémunérée pour des raisons familiales ou autres et des personnes touchant de très bas salaires. Elle pénalise également les femmes divorcées. Il faut intégrer ces catégories de salariés dans la prévoyance professionnelle.

- *L'institution d'une rente AVS indépendante des notions d'emploi et d'état civil*: Le système AVS/AI ne doit pas étayer la répartition stéréotypée des rôles entre l'homme et la femme. Pour les personnes mariées, le splitting (comptabilisation du revenu familial divisé par deux pour établir le montant de la rente servie à chacun des époux) est le système qui garantit le mieux l'égalité entre les époux. Une révision de l'échelle des rentes devra corriger les imperfections du splitting afin que les bas revenus ne soient pas défavorisés. Ce système améliorerait également la situation des femmes célibataires ayant de bas salaires.
- *L'égalité des primes d'assurance-maladie et accidents* pour les hommes et les femmes. Les risques doivent être portés par l'ensemble des assurés et non pas répartis en fonction de sexe.
- *La création de services de planning familial*; décriminalisation de l'interruption de grossesse pendant les trois premiers mois de celle-ci. Prise en charge par les caisses-maladie des coûts de la contraception et de l'interruption de grossesse.
- Nous luttons contre la militarisation de la société, nous nous opposons à l'intégration de la femme dans la défense nationale ainsi qu'au service sanitaire coordonné et obligatoire.

Pour parvenir à une égalité des droits dans la réalité quotidienne, des efforts supplémentaires doivent être faits.

L'USS en appelle à toutes les instances compétentes, afin que soient créées aux échelons fédéral et cantonaux des institutions chargées de promouvoir l'égalité des droits. Elle revendique aussi que des mesures soient prises, pour amener les employeurs à éliminer toute discrimination dans l'entreprise.

Dans ce sens les fédérations de l'USS s'engagent, lorsque les secrétariats concernés veulent repourvoir des postes, à chercher expressément des candidates, afin qu'à moyen terme l'image du syndicat corresponde largement à l'idée que nous nous faisons de l'égalité des droits et des chances entre les hommes et les femmes.

L'USS en appelle aussi à tous, hommes et femmes, pour qu'ils se solidarisent et s'engagent – dans les syndicats comme à l'extérieur – à donner vie au principe de l'égalité des sexes dans notre société.

Résolution pour une nouvelle politique de l'énergie

L'accident de Tschernobyl a été un signal dont la portée dépasse les problèmes de la politique de l'énergie – de l'énergie nucléaire en particulier. Il a posé des questions existentielles pour l'homme et la société. Il faut maintenant y répondre. Elles touchent d'une part le devenir économique et technique et, de l'autre, l'environnement et les limites que les exigences de l'éthique posent au comportement. C'est là un défi auquel les syndicats ne se déroberont pas.

Le Congrès de l'Union syndicale suisse exige le *renoncement aux centrales nucléaires*. Cela signifie:

- la construction de nouvelles centrales nucléaires n'entre pas en question;
- les centrales nucléaires en exploitation ne seront pas remplacées;
- toutes les centrales nucléaires doivent être mises hors service aussi rapidement que possible; un programme immédiatement élaboré prévoit leur désaffectation progressive;
- renoncer à compenser par des importations le recul de la production d'électricité résultant de l'abandon planifié et progressif de l'énergie nucléaire.

Cet objectif aura des *répercussions sur la politique suisse de l'énergie*; sa réalisation appelle de nouveaux aiguillages et des mesures et interventions efficaces.

- La *recherche énergétique* ne doit plus être centrée sur le nucléaire; les fonds dont elle dispose doivent être affectés à la détection et à l'utilisation d'énergies de substitution compatibles avec la protection de l'environnement; les études doivent porter aussi sur les technologies de nature à réduire la consommation.
- Des mesures appropriées et sévères doivent être prises dans tous les domaines pour *économiser l'énergie*; améliorations des techniques du bâtiment, isolation plus efficace, décomptes individuels de chauffage fondés sur la consommation réelle; amélioration du degré d'efficacité des appareils, équipements et installations. Une loi sur les économies d'électricité (loi sur l'économie électrique) est urgente; réalisable à court terme, elle apparaît plus importante qu'un article constitutionnel sur l'énergie.
- *Perception de taxes sur l'énergie ou d'un impôt sur les ressources naturelles*: ces prélèvements fiscaux sont indispensables pour aiguiller autrement la politique de l'énergie et financer les mesures et investissements requis à cet effet.
- *Mesures pour stimuler les nouveaux aiguillages énergétiques*: l'accent doit être mis en particulier sur la recherche et le développement de nouveaux équipements de production décentralisés; une utilisation plus large de l'énergie solaire; un usage accru de pompes à chaleur et du couplage force-chaleur.

- *Contraintes et interdictions*: prescriptions limitatives, par exemple pour les installations de climatisation et les chauffages électriques; examen des types d'appareils et étiquetage de la consommation (cette exigence s'applique aussi aux véhicules); rénovation obligatoire des usines d'électricité qui n'ont pas suivi l'évolution de la technique, etc.

Cette *nouvelle politique de l'énergie* sera coûteuse parce qu'elle nécessitera des dépenses de recherche et développement, des transformations et rénovations, etc. En revanche, elle aura pour effet d'alléger les charges des consommateurs, des entreprises industrielles, ainsi que celles du secteur des services: par les réductions de la consommation qui s'ensuivront et par une utilisation plus rationnelle des équipements et installations. C'est raisonnable et indispensable tant dans l'optique économique que dans celle de la sauvegarde de l'espace vital. La nouvelle politique stimulera l'innovation; elle fera progresser dans la voie d'une croissance qualitative; de surcroît, elle créera des emplois, notamment par le biais des investissements supplémentaires qu'elle déclenchera, par le développement qui s'ensuivra de nouveaux équipements et installations, par le biais aussi des travaux de transformation des chauffages, d'isolation d'immeubles, etc.

L'USS est consciente du fait que la nouvelle politique de l'énergie implique une volonté politique d'agir et un changement de mentalité des consommateurs d'une énergie devenue moins abondante. L'USS n'ignore pas que *cette politique ne pourra pas être réalisée du jour au lendemain et que la voie sera longue et difficile*. Mais il n'en reste pas moins que les intérêts vitaux de l'homme et de son environnement exigent impérieusement ce nouvel aiguillage.

Dans notre pays, l'*initiative pour l'abandon de l'énergie nucléaire* constitue le moyen le mieux approprié pour s'engager dans cette voie. L'USS la soutient. Elle appelle les citoyens à la signer. Elle participera activement à la collecte des signatures et à la campagne qui précédera la votation fédérale.

Résolution sur les menaces qui pèsent sur la vie et l'espace vital

La catastrophe chimique de Bâle, les «incidents» survenus dans diverses centrales atomiques et dans d'autres installations techniques rappellent impérieusement les risques qui, dans notre pays aussi, pèsent sur l'homme et l'espace vital. Non seulement des individus sont menacés dans un espace et un temps limités; le sont aussi toute une population et son environnement pendant des périodes d'une durée imprévisible, nos enfants et les enfants de leurs enfants.

L'Union syndicale suisse exige que, partout où de telles catastrophes sont possibles, l'efficacité des systèmes de sécurité et de contrôle soit réexaminée – et renforcée au besoin. La préservation de la vie et de l'espace vital ayant la priorité, il pourra apparaître nécessaire de renoncer partout dans le monde aux installations et productions qui présentent des risques graves. Les fédérations de l'USS et l'USS veilleront à ce que les entreprises ayant leur siège en Suisse respectent ce principe. Dans tous les autres cas, il faut recourir à des équipements et produits n'impliquant que de faibles risques et compatibles avec la sauvegarde de l'environnement. Demeurent exceptées les productions indispensables à la vie, comme par exemple dans le domaine de la médecine.

L'Union syndicale suisse exige que soient créés partout des systèmes de contrôle indépendants des entreprises – et dotés d'un personnel suffisant pour en assurer l'efficacité. Il faut renoncer immédiatement dans ce secteur à tout blocage du personnel. Une information de la population immédiate, complète et surtout conforme à la vérité constitue un élément essentiel du système de contrôle. Le cas de Bâle démontre avec quelle désinvolture la confiance de la population dans les autorités et l'économie est mise en jeu par une information négligente et intentionnellement optimiste.

Il faut aussi renforcer la sécurité et la protection de la santé au travail. La protection des travailleurs dans les entreprises est prioritaire. Des organes de surveillance doivent être développés. La participation des travailleurs à la réalisation de ces exigences doit être assurée. En outre, l'Union syndicale suisse invite instamment les travailleuses et travailleurs à la vigilance et à l'initiative et à requérir avec fermeté les protections qu'ils jugent indispensables.

Résolution sur la politique des médias

La liberté des médias est davantage que la liberté de gagner le plus d'argent possible avec ses instruments. C'est pourquoi l'USS affirme, dans le débat pour une loi sur la radio et la télévision, la nécessité d'un régime des médias visant à promouvoir le bien commun et non pas le profit de ceux qui les exploitent. Le 47^e Congrès de l'USS formule cette exigence à un moment décisif, alors que vont se décider les orientations de la radio et de la télévision de demain.

Les moyens de communication de masse doivent être au service de tous. Ils doivent garantir la liberté d'information et d'opinion. Pour que la radio et la télévision puissent remplir cette obligation – vitale pour la démocratie – elles doivent avoir mandat de diffuser des programmes répondant autant que possible à la diversité des besoins. Un article constitutionnel précise ce mandat. La loi en arrêtera les modalités d'exécution.

Alors que s'étend la radiodiffusion par satellites, seule une société nationale de radio et de télévision suffisamment forte et structurée (la SSR) peut permettre à la Suisse de faire front à l'avalanche des programmes. L'USS s'oppose à ce que ces deux médias soient dominés à tous les niveaux (local, régional, national, international – de même que sur le plan linguistique) par des institutions dépendant exclusivement de groupes politiques, économiques ou religieux.

L'USS se prononce pour une diffusion équilibrée, dans l'ensemble du pays, de programmes de radio et de télévision autonomes, pluralistes et libérés autant que possible de toute pression. L'USS ne saurait admettre que ces programmes se heurtent à la concurrence de radios commerciales interconnectées ou d'une «Seconde télévision suisse» (commerciale elle aussi) – une concurrence qui menacerait l'exécution du mandat inscrit dans la Constitution. Cette exigence ne peut être remplie que si la SSR continue à garantir la péréquation financière entre les quatre régions linguistiques.

Les expériences démontrent que la commercialisation des médias électroniques multiplie des programmes toujours plus uniformes et favorise l'apparition de monopoles multimédias en mains privées. La concurrence commerciale entre médias ne stimule pas la diversité et les échanges d'idées; elle tend, au contraire, à les étouffer et avec eux, la compétition journalistique.

L'USS est d'avis que le législateur doit intervenir dans le domaine des médias électroniques – ainsi que dans le domaine de la presse – pour prévenir la formation de monopole journalistique et les abus qui en découlent. Il faut, en particulier, limiter ou interdire l'accès d'entreprises ayant déjà une position dominante aux nouvelles possibilités d'expansion qu'offrent les médias.

L'USS prend au sérieux le mandat donné par l'article 55^{bis} de la Constitution qui régit la radio et la télévision. Elle accueille avec satisfaction le «Manifeste 86 des médias» diffusé par la «Communauté de travail pour une culture des médias». Ce document affirme que la vocation politique (au sens large du terme) et culturelle des médias doit avoir le pas sur les considérations comptables et techniques. L'USS estime, avec les auteurs de ce manifeste, que de nouveaux médias, étant donné l'afflux des informations, n'auraient de sens que s'ils pouvaient contribuer – tant à l'étranger que chez nous – à colmater les lacunes qui subsistent néanmoins, à mettre plus d'humanité dans les collectivités, à stimuler et à enrichir la culture et un dialogue démocratique ouvert à la critique. C'est à l'aune de ces critiques que doivent être appréciés les responsables de la radio et de la télévision – la SSR y compris.

Pour remplir leur mandat, les médias doivent disposer d'une liberté interne suffisante pour permettre aux créateurs de s'exprimer en toute indépendance et pour empêcher que les programmes ou des parties essentielles de ceux-ci ne soient dictés par des contraintes économiques.

Résolution sur le droit d'asile

Le Congrès de l'USS s'oppose à ce que le droit d'asile soit largement sapé. En limitant l'entrée en Suisse à des postes-frontières déterminés, en dirigeant obligatoirement tous les demandeurs d'asile vers des camps, en crée une situation de ghetto dangereuse, qui engendre le racisme; les expériences à l'étranger le prouvent.

L'USS n'a pas oublié les enseignements de la Seconde Guerre mondiale. Elle sait que l'arbitraire à l'égard des réfugiés et des étrangers induit l'arbitraire à l'égard de tous les salariés. Elle sait que le droit d'asile n'est pas seulement un droit des personnes persécutées, mais également un droit des citoyens suisses, d'offrir protection à ceux qui sont pourchassés. Une des leçons de la Seconde Guerre mondiale, c'est que l'arbitraire pratiqué par l'administration à l'égard des réfugiés ne peut être contré que par l'engagement actif des citoyens. Et c'est précisément ce droit du citoyen d'assister et d'aider activement les demandeurs d'asile qui serait limité par la révision de la loi sur l'asile.

Etant donné que l'USS a déjà formulé à plusieurs reprises son opposition à la restriction du droit d'asile, le Congrès en appelle à tous les secteurs du mouvement syndical afin que tous résistent au démantèlement du droit d'asile, dans la presse syndicale, dans les sections, au sein de chaque syndicat et face à l'opinion publique.

De plus, le Congrès invite toutes les sections et chaque syndiqué à nouer davantage de contacts avec des demandeurs d'asile et des étrangers en général, afin d'éviter que la xénophobie ne divise à nouveau le monde du travail.

Le Congrès proclame sa solidarité avec tous les citoyens et citoyennes suisses qui subissent des représailles administratives pour leur engagement contre des expulsions irresponsables et contraires au droit international.

Résolution pour la paix et le désarmement

Chaque année, 2000 milliards de francs environ sont gaspillés en armements. Simultanément, des millions d'humains sont décimés par la faim ou ne disposent pas du minimum vital. C'est un scandale. La folie guerrière absorbe des sommes gigantesques, qui seraient pourtant requises d'urgence partout pour des réformes sociales et pour l'assainissement du milieu vital. Lutter pour la paix et le désarmement, c'est lutter pour plus de justice et de solidarité, ainsi que pour une plus haute qualité de la vie. La paix et la concorde entre les peuples sont, elles aussi, des fondements essentiels de la démocratie, du respect des droits de l'homme et des droits syndicaux.

Les Nations Unies ont proclamé 1986: Année de la Paix. Pour que cet appel soit autre chose qu'une simple déclamation, les mots et les promesses doivent être inscrits dans les faits. En accord avec les efforts déployés sur le plan mondial par les syndicats libres, le Congrès de l'USS juge indispensable:

- L'amorce d'un désarmement global sous contrôle international. Cela signifie: arrêt de tous les tests d'armes nucléaires et renoncement à une militarisation des espaces sidéraux; élimination progressive de tous les armements atomiques; interdiction universelle des armes chimiques et biologiques; réduction des armements conventionnels et des effectifs militaires.
- L'interdiction d'exporter des armes vers les pays du tiers-monde et les régions en crise. A cet effet, des réglementations et des contrôles internationaux sont indispensables. Pour que les législations nationales qui limitent le commerce des armements ne soient pas tournées, la revente à d'autres pays d'armes importées doit être prohibée.
- En prévision d'un recyclage des productions militaires vers les productions civiles, il convient de prendre à temps, avec la participation des syndicats, des mesures aux fins de maintenir les emplois. (Aux termes d'une étude de l'Institut syndical européen, les opérations de ce genre permettraient même d'augmenter le nombre des postes de travail).
- Le désarmement doit être relayé par un réarmement social (lutte contre la faim, la misère et le chômage, lutte plus efficace pour combattre les inégalités sociales – dans chaque pays et partout dans le monde; assainissement des fondements naturels de la vie).
- Les blocs qui s'affrontent doivent pratiquer une politique de détente; elle suppose cependant un renforcement des mesures propres à créer la confiance.

L'USS invite les *autorités fédérales* à soutenir activement, dans un esprit novateur, les efforts pour la paix, le désarmement et la détente. Elle reconnaît qu'au cours des dernières années, le Conseil fédéral et le département compétent ont pratiqué une politique étrangère plus active.

Les exportations d'armements doivent être plus sévèrement contrôlées. La recherche sur la paix doit être développée. Les syndicats figurent dès leur origine parmi les principaux soutiens de la paix. L'USS affirme sa fidélité à cet engagement.

Résolution sur le Nicaragua, l'Afrique du Sud, le Chili, la Turquie, l'Afghanistan et la Pologne

Le Congrès de l'USS se déclare solidaire du peuple du **Nicaragua** en lutte pour l'indépendance et la reconstruction sociale du pays. Le Congrès condamne avec vigueur les actes terroristes des «Contras». Ceux-ci ne respectent ni la vie de coopérants, ni les projets de développement en voie d'exécution. Les Etats-Unis, qui soutiennent les «Contras», portent une large part de responsabilité quant à la déstabilisation du Nicaragua et à la proclamation de l'état d'exception. Le respect de la souveraineté du Nicaragua est la condition indispensable pour que le Nicaragua nouveau puisse se développer dans la liberté et la démocratie, dans le respect et la garantie des droits de l'homme et des droits syndicaux. L'USS note avec satisfaction que la Confédération et les œuvres suisses d'entraide poursuivent leur coopération au développement dans ce pays. Elle invite la Confédération internationale des syndicats libres à renforcer ses contacts avec les syndicats représentatifs du Nicaragua et à insister auprès du gouvernement américain pour qu'il stoppe son aide aux «Contras».

L'USS se prononce pour de sévères sanctions économiques contre l'**Afrique du Sud**. Elles doivent contraindre un régime raciste et injuste à mettre fin à l'apartheid et à amorcer une évolution pacifique avant qu'il ne soit trop tard. Ces sanctions signifient rupture des relations commerciales et, pour la Suisse, des relations bancaires en premier lieu. L'USS confirme ses appels: aux banques suisses de couper les crédits à l'Afrique du Sud; aux sociétés multinationales de cesser leurs activités dans ce pays; au Conseil fédéral de stopper les exportations de capitaux soumises à autorisation et de refuser la garantie des risques pour les exportations vers cette région; à la population de boycotter les produits en provenance d'Afrique du Sud. En outre, l'Union syndicale suisse exige l'interruption des vols Swissair et le retrait des droits de survol et d'atterrissage de la compagnie d'aviation de l'Afrique du Sud. Cette mesure toucherait tout particulièrement le pouvoir blanc, sans avoir des répercussions directes sur la majorité noire. L'USS enjoint le gouvernement sud-africain de libérer immédiatement les syndicalistes et les combattants pour les droits civiques qui sont incarcérés.

En **Turquie**, de nombreux membres de la Confédération syndicale DISK – affiliée à la Confédération européenne des syndicats – sont traduits en justice sans motif valable. Leur seul «crime» est d'avoir défendu avec courage les droits des travailleurs. Par le déploiement de procès spectaculaires, les arrestations, les sévices et la torture, le gouvernement d'Ankara cherche à intimider les masses populaires. Ces violations flagrantes des droits syndicaux sont d'autant plus condamnables que la Turquie est membre du Conseil de l'Europe. L'USS exige la libération immédiate des militants incarcérés et l'arrêt des procès contre le DISK, contre les fédérations qui lui sont affiliées. Elle exige que soit levée l'interdiction des activités du DISK. L'USS invite le gouvernement turc à accorder le droit de retourner dans leur pays à tous les ressortissants qui se sont exilés après le 12 septembre 1980 et qui ont été privés de la nationalité turque.

Au **Chili**, le général Pinochet maintient inexorablement le sanglant régime de dictature installé à la suite du coup de force de 1973. Les actions de commandos paramilitaires ont encore augmenté ces derniers temps. Avec l'appui, ou à tout le moins avec le consentement tacite des organes officiels de sécurité, ils terrorisent les citoyens (et leur proches), qu'ils accusent d'incivisme. Les arrestations arbitraires, les tortures, les assassinats restent à l'ordre du jour. Néanmoins, la protestation gronde et grandit. L'USS s'affirme solidaire du mouvement syndical chilien et des autres forces d'opposition qui luttent pour un rétablissement de la démocratie, de la justice et de la liberté.

En **Afghanistan**, la guerre que conduisent depuis sept ans les résistants contre le régime communiste de Kaboul et les troupes soviétiques a profondément marqué le pays. Un tiers de la population aurait fui. Assassinats, arrestations, tortures se succèdent. Des villages entiers sont rasés. Une solution politique est urgente; elle doit impliquer le retrait total des troupes soviétiques, le renoncement à toute pression extérieure sur le pays et à toute mesure de répression à l'intérieur, ainsi que le rapatriement des fugitifs. L'USS invite instamment le gouvernement soviétique, qui porte la responsabilité dans cette guerre, à contribuer au rétablissement de la paix.

En **Pologne**, l'amnistie des syndicalistes incarcérés doit être appréciée positivement. Cependant, tant que le gouvernement Jaruzelski se refusera à une véritable ouverture vers une société pluraliste – dont les syndicats indépendants sont un élément – la «réconciliation nationale» ne sera qu'un vain mot. L'interdiction du «Conseil provisoire de Solidarnosc» constitué au lendemain de l'amnistie ne permet guère d'espérer un comportement plus ouvert du régime. On a donc lieu de douter que l'amnistie ait été autre chose qu'un élément de la tactique visant à améliorer l'image de la Pologne dans la communauté des nations.

L'USS condamne les violations des droits de l'homme et des droits syndicaux partout où elles sont commises.