

Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 81 (1989)
Heft: 4

Artikel: Thèses sur le travail de nuit
Autor: [s.n.]
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-386336>

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: 23.02.2026

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

Thèses sur le travail de nuit

(adoptées par le Congrès de femmes de l'USS des 9 et 10 mars 1989)

1 Le travail de nuit est nocif

1.1 Travail de nuit et santé

Les différentes fonctions du corps humain suivent un rythme de 24 heures, orienté vers l'action pendant le jour et vers le repos pendant la nuit. Ce cycle naturel est réglé par une «horloge intérieure» et renforcé par une série de «signaux extérieurs» (lumière, bruit, etc.). Travailler la nuit est donc doublement à contretemps: un effort est demandé au moment où le corps aspire au repos et, lorsqu'il est programmé pour l'action, il ne peut récupérer comme l'exigerait la fatigue accumulée. La nuit, l'estomac ne peut pas digérer sans difficulté; le jour, le sommeil n'est pas aussi réparateur. Il est aujourd'hui avéré que le travail de nuit a une influence négative sur la santé, que ce soit en provoquant des troubles précis – du sommeil, de la digestion, de l'humeur – ou en usant l'organisme, le faisant prématurément vieillir.

1.2 Travail de nuit et isolement social

Le travail de nuit oblige à vivre à contretemps par rapport à la majorité de la société et rend donc la participation aux activités collectives – vie associative, culturelle, sportive, cours de formation et rencontres informelles – difficile ou impossible. Ce décalage conduit d'autant plus à l'isolement social que ce sont des êtres déjà menacés de marginalité qui sont le plus souvent occupés la nuit: travailleurs étrangers, femmes chefs de famille, salarié(e)s à bas revenus, personnes ayant des difficultés à trouver un emploi en raison d'une formation jugée insuffisante. A l'isolement social s'ajoute souvent l'isolement dans l'entreprise, car le travail de nuit est généralement une voie de garage. Ce n'est pas la nuit qu'on fait carrière; ce n'est donc pas en autorisant plus largement le travail de nuit des femmes qu'on luttera contre la ségrégation des activités selon le sexe; au contraire.

1.3 Travail de nuit et responsabilités familiales

Le travail de nuit d'un des membres de la communauté domestique porte atteinte à la qualité de vie de tous les autres, en premier lieu des enfants. Ils sont limités dans leurs jeux, restreints dans leurs possibilités d'inviter d'autres enfants, et leur épanouissement s'en ressent. Les moments de vie commune deviennent rares et c'est le plus souvent la femme qui doit veiller

à ce que chacun puisse trouver un rythme de vie adapté aux contraintes externes. Cela a pour conséquence que les tâches domestiques prennent beaucoup plus de temps et que le rôle traditionnel dévolu aux femmes s'en trouve cimenté. Lorsqu'elles-mêmes travaillent la nuit et mènent de front l'éducation des enfants et le ménage, elles dorment quotidiennement en moyenne 4 heures de moins que les personnes qui n'assument pas ces charges. Elles le font ainsi au prix d'une fatigue extrême.

1.4 Le travail de nuit comme contrainte

Le travail de nuit est rarement le résultat d'un libre choix. Soit c'est le métier qui le veut (santé, transports, divertissements, etc.) et on l'accepte alors comme une conséquence inévitable du choix de ce métier. Même si on s'identifie à une profession, même si des possibilités de promotion sont offertes et que l'utilité sociale est évidente, même si les équipes nocturnes sont bien réparties et ne reviennent pas trop souvent, même si les conditions de travail sont bonnes... le travail de nuit reste pénible et peut conduire à l'abandon du «beau métier» que l'on avait choisi. Soit le travail de nuit est, dès le départ, une pure contrainte, parce que sinon on serait sans emploi – et donc sans revenu –, parce que le salaire usuel dans la branche est tellement bas qu'il faut absolument l'améliorer avec les primes pour travail de nuit, parce que les équipements collectifs – par exemple pour la garde des enfants – manquent. Les femmes chefs de famille subissent tout particulièrement ces contraintes et ne trouvent pas d'autre solution pour pouvoir mener de front toutes leurs tâches. Elles ont besoin d'autres, de vraies solutions comme la réduction de la durée du travail, de meilleurs salaires, des crèches, etc. Le terme «volontariat», employé pour désigner ceux qui assument le travail nocturne, est de la poudre aux yeux: il fait abstraction des contraintes qui amènent les plus défavorisé(e)s à ne pouvoir le refuser.

2 L'interdiction du travail de nuit doit être maintenue et renforcée

2.1 L'application de la règle

La Suisse a joué un rôle de pionnier dans la protection des travailleurs et des travailleuses en matière de travail de nuit. Elle l'a fortement réduit dans l'industrie dès 1877, elle a milité dès 1889 pour une prohibition internationale du travail de nuit des femmes dans l'industrie, elle a étendu le principe de l'interdiction générale à toutes les entreprises – industrielles et non industrielles – en 1966. Mais la loi sur le travail ne touche pas tous les salarié(e)s. Elle prévoit en outre de très nombreuses exceptions et multiplie les règles particulières qui favorisent certaines branches économiques. Les autorités chargées d'appliquer la loi manquent de rigueur.

Alors que les organisations patronales se sont fixé pour objectif de démanteler la protection des travailleurs et des travailleuses en matière de travail de nuit, le mouvement syndical exige l'application rigoureuse de la loi sur le travail et la transparence des décisions prises par l'administration. La révision de la loi sur le travail doit soumettre l'industrie et les entreprises non industrielles à une procédure identique, devant l'autorité fédérale. Quelque soit l'activité considérée, «l'indispensabilité» du travail de nuit doit être examinée cas par cas, les autorisations doivent être limitées dans le temps et leur renouvellement faire l'objet d'un nouvel examen de la situation; elles doivent être soumises au contrôle des travailleurs et travailleuses concernés et des syndicats.

2.2 Le travail de nuit peut être socialement nécessaire

Un certain nombre d'activités et de services doivent être assurés jour et nuit. Personne ne les mettra en cause. Au-delà des services de santé, de l'approvisionnement en énergie, d'une offre minimum de transports publics, des communications, de la sécurité, etc., il y a aussi une série de besoins qui nécessitent un traitement rapide: tri de lettres le soir même, transmission des informations, etc. Il y a aussi des besoins collectifs, notamment liés aux loisirs, qui doivent pouvoir être satisfaits tard avant dans la nuit: spectacles, émissions de radio et de télévision, etc. Des habitudes bien ancrées doivent cependant être périodiquement mises en question et réexaminées quant à leurs conséquences pour des tiers, d'autant plus que l'évolution technique permet aussi de se passer de travail nocturne ou de le réduire sans que notre confort ou notre qualité de vie en souffrent. Parmi ces *chères habitudes*, les journaux du matin et les produits de boulangerie pourraient voir leur production et leur livraison décalées. Tout travail nocturne n'est pas indispensable pour tous les temps et certaines activités, même dans des entreprises qui fonctionnent 24 heures sur 24, ne doivent pas être nécessairement effectuées la nuit.

2.3 Le travail de nuit peut être inévitable pour des raisons techniques

Il y a des processus de production qui ne peuvent être interrompus sans risque pour les travailleurs et l'environnement. Il y en a d'autres qui durent plus longtemps que le jour, s'étendent sur une période plus longue encore ou sont même permanents. Il va de soi que ces processus exigent plus ou moins de travail de nuit. Par ailleurs, le progrès technique permet toujours plus de remplacer le travail demandé aux hommes par celui des «robots» et de laisser courir les machines avec un système d'alerte automatique. Ces possibilités de remplacer le travail humain par des procédés automatiques ou par des robots doivent être développées et introduites dans les entreprises (il ne faut cependant pas négliger les problèmes d'intégration des

invalides au monde du travail, que peuvent provoquer des exigences très élevées). L'argument du maintien à tout prix des emplois ne peut être avancé lorsqu'il s'agit d'emplois malsains. L'évolution technique doit être mise au service des hommes, des travailleurs et des travailleuses en premier lieu, et non le contraire.

2.4 La concurrence internationale peut-elle justifier le travail de nuit?

La plupart des dérogations à l'interdiction du travail de nuit sont accordées non pas pour des raisons sociales ni pour des raisons techniques, mais pour des motifs uniquement économiques. Notre objectif est de modifier cette situation. Nous nous opposons à tout démantèlement de l'interdiction du travail de nuit motivé par le seul argument de la concurrence internationale. De plus, l'autorisation de faire travailler la nuit ne doit en aucun cas être accordée à des entreprises à la limite de la faillite, seulement pour les maintenir en vie, ou à des employeurs qui ont décidé, sans participation des travailleurs et travailleuses, de se lancer dans des investissements coûteux.

La loi sur le travail considère aussi que le travail de nuit est indispensable si la capacité de concurrence à l'égard de l'étranger est considérablement réduite du fait que la durée du travail est plus longue à l'étranger ou que les conditions de travail y sont différentes. En clair, cela signifie que la Suisse devrait introduire le travail de nuit dans tous les secteurs où l'on sait qu'il est pratiqué quelque part dans le monde. Cette contagion du travail de nuit, due à des conditions de travail intolérables existant dans certains pays, doit être combattue: il s'agit d'un dumping social auquel il n'est pas question de céder. Il faut tout mettre en œuvre pour promouvoir des conventions internationales afin d'empêcher ces abus.

3 La protection des groupes à risques

3.1 Jeunes

La loi sur le travail prévoit une prohibition presque totale du travail de nuit des jeunes travailleurs. Elle doit être maintenue.

3.2 Femmes enceintes

Grâce à l'entrée en vigueur de la protection contre les licenciements, les femmes enceintes peuvent enfin faire usage de leur droit de refuser de travailler la nuit, de dépasser l'horaire diurne normal. Pour l'avenir, nous revendiquons une prohibition absolue du travail de nuit des femmes enceintes et des mères, pendant l'année qui suit l'accouchement; un travail diurne doit être offert à ces femmes.

3.3 Femmes

L'interdiction du travail de nuit des femmes dans l'industrie a été un important progrès, non seulement dans notre pays mais internationalement. Elle était, et reste, doublement justifiée. D'une part, parce que les femmes souffrent particulièrement du travail de nuit à cause de la double charge qui leur incombe traditionnellement. D'autre part, parce qu'elle doit être un premier pas vers une interdiction générale du travail de nuit, valant aussi pour les hommes. La plupart des progrès sociaux ont d'abord été réalisés pour des groupes particuliers avant d'être étendus à l'ensemble de la population active: cela a été le cas pour la limitation de la durée du travail, pour le droit aux vacances, etc. C'est maintenant dans le domaine du travail de nuit qu'il faut généraliser la règle, qu'il faut faire monter la barre pour les hommes aussi et rendre les conditions d'une dérogation plus rigoureuse pour eux également. Les conditions plus sévères pour occuper des femmes la nuit représentent en effet une discrimination des hommes; les femmes sont privilégiées, parce que mieux protégées. Cette protection spéciale n'a pas d'effet négatif sur l'emploi des femmes... ce n'est pas elle qui fait obstacle à la promotion des femmes dans les entreprises. Ce n'est en effet pas la nuit – avec le genre d'activités répétitives que les entreprises souhaitent voir exécutées à ce moment – qu'on fait carrière. Le vœu des entreprises de pouvoir faire travailler des femmes la nuit est inspiré par un calcul qui repose sur les bas salaires qu'elles touchent. Le travail de nuit ne serait souvent pas rentable s'il fallait occuper des hommes, et payer les salaires masculins usuels. La discrimination salariale subie par les femmes les pousse même à accepter de travailler la nuit pour améliorer leur revenu: les allocations pour travail nocturne jouent ainsi un rôle d'autant plus important que le salaire est insuffisant; elles servent à camoufler cette réalité pour n'avoir pas à l'abolir.

3.4 Travailleurs et travailleuses ayant des responsabilités familiales

Etant donné que les règles plus strictes concernant le travail de nuit des femmes poursuivent aussi des objectifs de protection de la famille et reconnaissent que la vie professionnelle et les tâches familiales ne peuvent être conciliées facilement, la Commission fédérale pour les questions féminines a proposé une modification de la loi sur le travail. Il s'agirait de renoncer au critère du sexe et de le remplacer par celui des responsabilités familiales assumées par les travailleurs et les travailleuses. L'égalité implique que l'homme et la femme partagent les responsabilités familiales et doivent donc bénéficier d'une protection spéciale qui limite le droit de l'employeur de les occuper la nuit. Dans la loi sur le travail, il suffirait de remplacer partout le mot femme par l'expression «travailleurs et travailleuses ayant des responsabilités familiales», qui recouvre les personnes des

deux sexes vivant en communauté domestique avec des enfants en dessous d'un certain âge (de moins de 15 ans p.ex.) ou d'autres personnes ayant besoin de soins. Ceci serait une alternative compatible avec le principe de l'égalité entre femmes et hommes, mais notre objectif à long terme est de limiter le travail de nuit à un minimum déterminé par les besoins sociaux et de l'interdire aussi bien aux hommes qu'aux femmes lorsqu'il n'est motivé que par des raisons économiques ou technico-économiques.

En aucun cas le principe de l'égalité entre femmes et hommes ne doit permettre de démanteler la protection spéciale des femmes. C'est bien cette perversion du principe d'égalité qu'il s'agit, une fois de plus, de combattre lors de la révision de la loi sur le travail. Les employeurs rejettent la proposition susmentionnée de la Commission fédérale pour les questions féminines, car ils ne veulent pas renoncer au travail de nuit des hommes, même lorsqu'ils sont pères d'enfants en dessous d'un certain âge. C'est ainsi qu'est née l'idée absurde de demander à des couples avec enfants de désigner lequel d'entre eux doit bénéficier de la protection en matière de travail de nuit, parce que c'est cette personne qui assumerait – seule – la tâche d'élever les enfants. En l'absence d'une telle déclaration, la protection serait accordée à la femme, supposée s'occuper des enfants. Les employeurs devraient contrôler qui s'occupe des enfants et veiller à ce que le conjoint de celui qu'ils emploient n'a pas d'activité nocturne dans une autre entreprise. Cette restriction à un des partenaires d'un couple n'a pas d'autre but que de priver de la protection contre le travail de nuit toutes les femmes qui ne vivent pas avec des enfants de moins de 15 ans. Ainsi croîtrait le risque que les mères dont on ne pourrait exiger du travail de nuit ne trouvent pas d'emploi ou perdent celui qu'elles ont exercé jusqu'à l'accouchement. Car l'économie ne peut se passer du travail des femmes – cela est prouvé depuis longtemps –, mais elle pourrait renoncer à l'emploi rémunéré des mères d'enfants de moins de 15 ans. Plus restreint est le groupe qui bénéficie d'une protection spéciale, plus grandit la menace de l'exclusion du marché du travail.

3.5 Travailleurs et travailleuses âgés, personnes présentant des contre-indications médicales au travail de nuit

C'est l'accumulation de fatigue provoquée par le travail de nuit effectué pendant de longues années qui use l'organisme. Plus longtemps cela dure, plus lourdes sont les conséquences. Les personnes âgées ont toujours plus de peine à s'adapter à des changements d'horaire. Ceux qui éprouvent déjà des troubles du sommeil, de la digestion, ceux qui tendent à l'épilepsie, etc. courent des risques accrus en travaillant la nuit. Il serait cependant naïf de croire qu'une «sélection médicale» soit la solution: c'est-à-dire qu'elle permette de confier le travail de nuit uniquement aux personnes qui présentent des «caractéristiques surnaturelles» et ne souffrent pas des

effets de la vie à contretemps. La sélection peut tout au plus éviter les cas les plus dramatiques. Pour tous les travailleurs et travailleuses occupés la nuit, il faut mettre en place un contrôle médical. Pour ceux qui ont déjà un certain nombre d'années d'occupation nocturne, il faut aménager une possibilité de travail exclusivement diurne. Les travailleurs et travailleuses pour lesquels le travail de nuit devient contre-indiqué doivent être protégés contre le licenciement.

4 L'amélioration des conditions de travail

4.1 Réduire la nocivité du travail de nuit

Ni l'application stricte de la loi sur le travail – amenant à une réduction des dérogations accordées – ni le succès de nos revendications en matière de révision de la législation ne conduisent à supprimer le travail de nuit. La protection spéciale des groupes à risques – qu'elle prenne la forme d'une interdiction absolue ou de conditions particulières posées à leur occupation nocturne – ne saurait nous faire oublier qu'un certain nombre de travailleurs et de travailleuses doivent exercer leur profession pendant la nuit également. Il importe donc de fixer pour eux des mesures qui visent à en compenser, autant que faire se peut, les conséquences négatives. Ces mesures ne seront cependant jamais une alternative à l'interdiction assortie d'une procédure d'autorisations exceptionnelles. Il est illusoire de croire qu'il suffit de rendre le travail de nuit plus coûteux pour l'entreprise (par des allocations spéciales ou une réduction massive de la durée du travail) pour que les lois du marché le réduisent à un minimum acceptable.

4.2 Réduction de la durée du travail

La durée des équipes nocturnes doit être réduite afin de maintenir le décalage par rapport au rythme circadien à un minimum. Le système des 3x8 heures doit être en général abandonné au profit de systèmes à 4 ou 5 équipes, l'activité nocturne ne dépassant pas 5 ou 6 heures. La durée hebdomadaire du travail ne doit pas dépasser 30 heures pour les semaines consacrées au travail de nuit et la durée moyenne pour les équipes doit rester inférieure à 35 heures. Les périodes de repos entre deux équipes doivent être suffisamment longues pour que l'organisme puisse absorber le mieux possible le changement d'horaire. Les services de piquet sont à considérer largement comme des périodes de travail.

4.3 Alternance de travail nocturne et diurne

Dans la mesure du possible, le travail de nuit doit alterner avec le travail

diurne. Là où il ne s'agit pas d'une profession exercée exclusivement en dehors des heures normales, il faut éviter que certains travailleurs et travailleuses – certaines catégories d'entre eux et plus particulièrement des groupes marginalisés – soient affectés systématiquement aux équipes de nuit. (L'alternance des équipes a aussi pour effet de réduire le risque de travail au noir; l'oeuvre de contrôle et de sensibilisation des syndicats doit aussi y contribuer.) Les plans d'équipes doivent être élaborés avec les travailleurs et travailleuses concernés et des modifications à court terme doivent permettre de remplir des engagements extra-professionnels (vie associative, cours de formation, tâches domestiques et surtout éducatives). L'autorité qui accorde la dérogation doit veiller à ce que les travailleurs et travailleuses ont bien donné leur accord exprès aux horaires prévus et que ceux-ci respectent les conventions collectives de la branche.

4.4 Intégration des allocations dans le salaire de base

Les allocations pour travail de nuit ne peuvent en aucun cas – sauf s'il s'agit d'une activité tout à fait exceptionnelle et qui ne présente de ce fait aucun risque pour la santé – remplacer la compensation en temps, c'est-à-dire la réduction de la durée du travail. Là où, en plus de la réduction de la durée du travail, des primes sont usuelles, celles-ci devront être intégrées dans le salaire régulier et être déterminantes aussi pour le calcul des prestations d'assurance. Il importe d'une part, pour les professions qui imposent le désagrément du travail nocturne, de fixer le salaire normal en fonction de cette contrainte (et non pas de «récompenser» chaque heure nocturne), d'autre part de lever les obstacles à l'occupation uniquement diurne dès les premières alertes de l'organisme. Toute incitation faite aux travailleurs et travailleuses de *vendre leur santé* doit être évitée.

4.5 Formation, promotion, intégration dans l'entreprise

Les cours de formation, les plans de carrière, les réunions des commissions d'entreprises, etc. doivent tenir compte des travailleurs et travailleuses de nuit. Tout doit être mis en oeuvre pour que les personnes occupées la nuit puissent accéder à des emplois diurnes, éventuellement plus qualifiés. Actuellement, dans de nombreuses branches, le travail de nuit est une voie de garage et le licenciement menace ceux qui ne peuvent plus le prester. Un droit à être occupé exclusivement pendant le jour doit être garanti après quelques années de travail en équipe. Lors de l'engagement, les travailleurs et travailleuses ne doivent pas être contraints de s'engager à accepter à l'avenir, sur simple demande de l'entreprise, de travailler la nuit (chèque en blanc).

4.6 Hygiène, sécurité et santé

Le travail de nuit fait courir des risques accrus à la fois quant à la santé des travailleurs et travailleuses et quant à la sécurité contre les accidents. Des mesures spéciales doivent prévenir ces risques: interdiction d'occuper une personne isolée, réduction des charges additionnelles (bruit, poussière, etc.) et des systèmes de salaire et d'organisation du travail qui incitent au surmenage (salaire aux pièces, travail à la chaîne, etc.), garantie d'intervention rapide en cas d'accident, contrôle et suivi médical, etc.

4.7 Rapidité, confort et sécurité du trajet

La durée, le coût et les risques liés au trajet domicile-travail-domicile en dehors des heures de fonctionnement des transports publics doivent être réduits. C'est à l'entreprise qu'il appartient de mettre à la disposition des travailleurs et travailleuses des moyens de transport rapides, confortables et sûrs. Le risque de violence et de harcèlement sexuel subi par les femmes peut justifier des mesures de protection spéciale (p.ex. taxis).

4.8 Alimentation

L'entreprise doit veiller à ce que les pauses soient suffisantes pour que l'alimentation des travailleurs et travailleuses puissent se faire dans un climat et un environnement satisfaisants. Des repas correspondant aux besoins diététiques d'une alimentation nocturne doivent être mis à disposition. La prévention contre le tabagisme, l'alcoolisme et l'abus de médicaments, qui témoignent des difficultés vécues par les travailleurs et travailleuses de la nuit, doit bénéficier d'une attention particulière.

5 Programme d'actions syndicales

5.1 Veiller à l'application rigoureuse de la loi sur le travail

Les syndicats affiliés à l'USS doivent veiller à ce que la loi sur le travail soit appliquée avec rigueur. Ils feront recours contre toute dérogation injustifiée, échangeront leurs expériences et agiront solidairement, en apportant leur soutien aux actions entreprises par l'un d'entre eux. Les autorités cantonales doivent être amenées à publier, comme le fait depuis septembre 1987 l'Office fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail (OFIAMT), toutes les demandes et toutes les décisions concernant des permis en matière de durée du travail. Les horaires d'ouverture des magasins ne doivent pas être étendus.

5.2 Imposer la participation des travailleurs et travailleuses à l'aménagement de leurs conditions de travail

La loi sur le travail n'offre qu'une protection minimale. L'action syndicale – mobilisation, négociation – doit conduire à la participation des travailleurs et travailleuses aux décisions concernant l'«indispensabilité» du travail de nuit, l'organisation des équipes, les conditions de travail, etc. Les employeurs doivent être amenés à ne présenter à l'OFIAMT et aux autorités cantonales que des demandes de permis qui reposent sur une solution négociée avec le ou les syndicats concernés.

5.3 Améliorer la loi sur le travail

La révision de la loi sur le travail doit renforcer la protection dans trois domaines: maintenir l'interdiction de principe du travail de nuit et éliminer les critères de dérogation de nature purement économique; élargir la protection des groupes à risques; améliorer les conditions de travail. Une campagne d'information et de sensibilisation doit être menée par l'USS et les syndicats affiliés, dès que l'avant-projet de révision sera rendu public. En collaboration avec d'autres organisations (organisations de femmes notamment), l'USS veillera à ce que cette révision aboutisse à améliorer la protection des travailleurs et des travailleuses... En cas de démantèlement de l'interdiction du travail de nuit et de la protection spéciale des femmes, le référendum devra être organisé.

5.4 Maintenir la ratification de la Convention 89 de l'OIT

La Suisse, qui a pris il y a cent ans l'initiative d'une prohibition internationale du travail de nuit des femmes dans l'industrie, assume une responsabilité particulière quant à la Convention 89 de l'OIT. L'USS mettra tout en oeuvre pour éviter que le Gouvernement suisse ne dénonce cette convention.

5.5 Une Europe sans travail de nuit dicté par des motifs économiques

L'USS collaborera avec les syndicats européens, de façon bilatérale et à travers la Confédération européenne des syndicats, pour participer à la création de l'espace social européen d'où le travail de nuit (et le travail du dimanche) pour des motifs économiques soit banni. Les syndicats affiliés à l'USS sont invités à mettre en place des mécanismes de collaboration qui permettent des actions communes aux travailleurs et travailleuses d'entreprises multinationales, afin d'éviter que les différences de législations nationales ne soient mises à profit pour imposer du travail de nuit ou pratiquer un dumping social.

5.6 Renforcer le droit international

L'USS a participé aux travaux de la Conférence internationale du travail en juin 1989 et sera aussi présente à ceux de juin 1990. Elle y défendra le maintien de l'interdiction du travail de nuit des femmes dans l'industrie (Convention 89) et l'élaboration de normes fixant des conditions de travail améliorées pour tous ceux – hommes et femmes, occupés dans l'industrie et les services – qui travaillent la nuit.