

Pour l'égalité : actions positives

Autor(en): **[s.n.]**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse**

Band (Jahr): **81 (1989)**

Heft 4

PDF erstellt am: **21.09.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-386335>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern. Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Pour l'égalité: Actions positives

Introduction: un devoir pour les syndicats

Partout dans le monde, la situation de la femme se présente sous un même jour: malgré les principes d'égalité formelle sur le plan juridique, les femmes n'ont de loin pas atteint la véritable égalité de droits dans la vie familiale, politique et économique. Cette discrimination se marque d'une façon particulièrement aiguë dans le monde du travail.

Sur l'instigation des femmes, les gouvernements, les partis et les syndicats de divers pays ont établi des plans de promotion de la femme. Les expériences positives réalisées à ce niveau, notamment aux Etats-Unis, au Canada, en France, en Allemagne et dans les pays scandinaves, montrent que ces programmes de promotion sont indispensables pour atteindre une véritable égalité des droits dans tous les domaines; il s'agit là de mesures contraignantes et contrôlables visant à supprimer la division des tâches basée sur le sexe, que ce soit dans la famille, la profession, la société, la politique ou les sciences.

La situation en Suisse

«L'homme et la femme sont égaux en droits. La loi pourvoit à l'égalité, en particulier dans le domaine de la famille, de l'instruction et du travail. Les hommes et les femmes ont droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale.» Ce principe est inscrit depuis 1981 dans l'article 4 alinéa 2 de la Constitution fédérale. L'Etat est ainsi tenu de réaliser l'égalité des chances pour les deux sexes et de faciliter l'accès des femmes et des hommes à tous les domaines d'une façon similaire. L'employeur doit aussi garantir l'égalité de salaire.

Malgré ce principe, l'égalité juridique et pratique est pourtant loin d'être atteinte.

La prise de conscience de la population face aux abus en matière de discrimination des femmes s'est accrue au cours des dernières années. Cela s'est traduit, par exemple, dans les résultats de la votation sur le nouveau droit matrimonial. En 1988, l'on a enfin posé les bases juridiques d'une libre répartition des tâches entre les femmes et les hommes dans le cadre du mariage.

Par ailleurs, peu de choses ont changé dans la pratique. Les chances professionnelles des femmes sont toujours nettement plus faibles que celles des hommes. Les femmes se concentrent principalement sur des profes-

sions offrant peu d'avenir et qu'on pourrait appeler des *professions cul-de-sac*.

Le principe «à travail de valeur égale salaire égal» continue à être transgressé impunément. Les femmes gagnent toujours en moyenne un tiers de moins que les hommes et se répartissent en grand majorité dans les classes de salaire les plus basses. De plus, les professions typiquement féminines sont systématiquement sous-évaluées et, par conséquent, sous-payées. La protection de la maternité laisse encore beaucoup à désirer, de même que l'édification d'infrastructures sociales telles que les crèches, les garderies et les classes d'accueil. Les femmes sont presque toujours exclusivement responsables de l'éducation des enfants et des tâches domestiques. Il est encore rare aujourd'hui de trouver des femmes cadres dans l'économie, la politique et les syndicats.

Afin que l'égalité des chances se réalise aussi dans la pratique, il faut d'urgence mettre sur pied des programmes et prévoir des mesures concrètes de promotion de la femme, ayant un caractère obligatoire et dont les effets sont soumis à des contrôles réguliers.

Dans ce rapport, la Commission des femmes de l'Union syndicale suisse (USS) se borne à présenter des propositions relatives à des mesures de promotion de la femme dans le cadre des entreprises et des syndicats eux-mêmes. Il est clair que l'on doit encore améliorer le cadre légal et social afin de réaliser sur tous les plans une égalité effective, notamment dans les secteurs de la formation, des assurances sociales, de la politique familiale, du droit du travail, de la politique et des institutions en général. De telles mesures ont déjà été revendiquées par la Commission des femmes de l'USS lors de précédents congrès.

Quant au thème de la promotion de la femme, nous pouvons, en tant que femmes syndicalistes, nous fonder sur une expérience polyvalente et de longue date. En effet, depuis des décennies, nous combattons spécialement en faveur de l'égalité de salaire, d'une formation équivalente pour les filles et les garçons, de davantage de droits au niveau des assurances sociales ou d'une réduction globale du temps de travail. Toutefois, malgré les progrès enregistrés, le mouvement syndical n'a pas encore réalisé, en son sein, une pleine égalité de fait.

Au congrès des femmes de l'USS, nous nous sommes penchées en particulier sur la promotion des femmes, d'une part pour en faire un thème central de réflexion au sein de l'USS et, d'autre part, pour stimuler le travail à ce sujet dans les syndicats en général. C'est à ce niveau-là en effet que se situe l'enjeu principal: seuls des changements au sein de notre organisation et une véritable promotion de la femme dans nos propres rangs nous amèneront à faire adopter de façon convaincante des mesures à ce propos, tant dans l'économie privée que dans le secteur public.

Autrement dit, les syndicats doivent modifier eux-mêmes leurs structures jusqu'ici dominées par les hommes, éviter de considérer les permanentes

comme des concurrentes et prendre en considération, pour les réaliser, les revendications féminines en tant qu'apport positif au changement social. Les syndicats ne peuvent pas prêcher la promotion de la femme tant qu'ils ne l'auront pas mise en pratique eux-mêmes. Cela exige une autre façon de penser de la part de tous ceux qui sont concernés. C'est seulement ainsi que nous réussirons à ouvrir aux femmes les syndicats, encore marqués par des préjugés masculins, et à accroître le nombre des membres féminins. Les syndicats doivent devenir une force politique de premier plan, fixer les conditions de l'égalité des femmes dans la vie active et aussi se les imposer eux-mêmes dans la réalité.

I. Actions positives dans les entreprises et les administrations

Etat de la question

Actuellement, nous sommes confrontés à des changements dramatiques qui vont modifier la réalité du travail et du monde du travail. Or, les mutations technologiques ne modifient pas seulement le travail au niveau des structures de l'emploi. Pour l'économie, de nouvelles capacités et qualifications sont ainsi requises; l'on fait appel avant tout à des salarié(e)s hautement qualifié(e)s. Cela signifie donc qu'il y a des ressources à créer, mobiliser et promouvoir. Toutefois, les nouvelles technologies ne nécessitent pas seulement des salarié(e)s qualifié(e)s; elles recèlent également le danger d'une division supplémentaire du marché de l'emploi: l'expérience montre qu'il y a toujours plus de femmes contraintes de travailler dans des conditions précaires et non protégées, et que leurs horaires et temps de présence, flexibilisés et aménagés en fonction des capacités de l'entreprise, sont adaptés aux *besoins* de celle-ci. On crée ainsi à nouveau des places de travail uniquement pour les femmes, de façon à ce que ces dernières demeurent une main-d'œuvre bon marché et manipulable, ou le deviennent encore davantage.

Dans certains secteurs économiques et dans certaines entreprises qui connaissent des difficultés de recrutement, les patrons ne considèrent pas seulement que la main-d'œuvre féminine est manipulable, mais aussi qu'elle constitue un potentiel justifiant que l'on procède à des investissements. C'est ainsi que sont élaborés des plans de promotion de la femme destinés à lier plus étroitement les travailleuses à leurs entreprises (planifi-

cation de carrière d'une part et, d'autre part, aménagements sociaux et mesures d'organisation du travail afin d'améliorer la coordination entre les deux faces du double rôle des femmes: à la fois mères et exerçant une activité lucrative). Comprendre de cette façon la promotion de la femme n'est pas répondre aux besoins de celle-ci mais satisfaire aux besoins immédiats de l'entreprise seule. Une telle attitude est souvent imprégnée de paternalisme.

Les syndicats doivent tout d'abord examiner si la promotion de la femme dans l'entreprise améliore les conditions de travail de celles qui sont les plus défavorisées – c'est-à-dire pas seulement des cadres – et si elle donne aux femmes la possibilité de mettre à profit leurs capacités mêmes lorsque les conditions de la vie active se modifient.

De toujours, les syndicats ont travaillé à la promotion de la femme. Nous nous contenterons ici de citer la revendication d'«un salaire égal pour un travail de valeur égale», l'interdiction du travail de nuit pour les femmes, la réduction des horaires de travail et la sécurité sociale pour le travail à temps partiel. De plus, les syndicats se sont toujours fortement engagés en faveur d'une formation professionnelle équivalente pour les filles et les garçons. Mais c'est aux femmes membres des syndicats qu'il appartient de lutter pour que les anciens postulats, ainsi que les nouvelles revendications, d'égalité au moyen d'actions positives, soient prises au sérieux tant dans le quotidien des syndicats que lors des négociations avec la patronat; sinon elles ne resteront que des slogans pour le 1^{er} Mai.

Evolution positive

Le domaine de la formation professionnelle a connu des développements positifs. En effet, dans les années 70, moins de la moitié des femmes bénéficiaient d'une formation professionnelle complète; actuellement, les statistiques de l'Office fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail (OFIAMT) en dénombrent 62%. Les femmes ont également conquis, au cours des dernières années, de larges secteurs de l'enseignement supérieur, à l'exception du corps enseignant des hautes écoles. Fondamentalement, il faut aussi juger positif le fait que toujours plus de femmes exercent ou poursuivent l'exercice d'une activité lucrative.

Obstacles

Malgré cette évolution positive, force est de relever que, en ce qui concerne les choix d'apprentissage offerts aux jeunes, 70% des filles se retrouvent dans dix professions seulement, avant tout: commerce, bureau, vente, coiffure, hôpitaux. 23% des jeunes filles n'ont toujours pas de formation

ou n'ont suivi qu'une année de cours. Ces dernières années, cela représentait plus de 100 000 femmes. Sur un million environ de femmes exerçant une profession lucrative, plus de la moitié sont employées dans le secteur tertiaire. Il s'avère que, comme auparavant, les filles continuent à subir l'influence du traditionnel partage des rôles selon les sexes et ne sont que peu ou pas du tout informées, au stade de l'orientation professionnelle, sur les possibilités et les chances de formation dans les métiers artisanaux et techniques. Ainsi, elles sont largement exclues des professions qui offrent des débouchés. Il en découle une polarisation croissante de la main-d'œuvre, avec une élite de travailleurs spécialisés surtout masculine, et, à l'autre extrémité de l'échelle, les femmes occupées à des travaux dévalorisés, monotones et répétitifs.

L'on sait par expérience que c'est la main-d'œuvre non qualifiée, et surtout les femmes, qui se retrouve la première sacrifiée en cas de licenciements. Les branches qui emploient une forte proportion de femmes se distinguent par un plus bas niveau de salaires et un prestige social moindre. 91,8% des employées reçoivent un salaire annuel inférieur à 40 000 francs. Autrement dit, la plupart des femmes professionnellement actives se retrouvent dans les situations les moins bonnes. L'OFIAMT constate en 1988 que, malgré l'article sur l'égalité de la Constitution, censé garantir un salaire égal pour un travail de valeur égale, subsiste une discrimination salariale d'environ 30%.

En Suisse environ un tiers des femmes salariées sont employées à plein temps. En 1985, on comptait 880 000 femmes travaillant à plein temps et 366 000 femmes occupées à temps partiel. En comparaison avec 1975, le nombre des femmes employées à temps partiel a augmenté de 61%. Ce genre de travail attire les femmes pour plusieurs raisons, notamment, à cause de la double charge qu'elles assument. Les syndicats constatent cependant que les employeurs engagent toujours plus de main-d'œuvre à temps partiel sans lui offrir de garanties sociales. Conséquences: des salaires moindres et des conditions de vie précaires.

Objectifs

1. L'objectif à court terme des syndicats est d'accroître des droits à l'égalité ancrés dans la Constitution et d'inscrire les actions nécessaires à leur réalisation dans tous les programmes syndicaux et dans toutes les conventions collectives de travail (CCT). Ceci doit être réalisé par l'USS au plus tard lors de son prochain congrès (1990), les fédérations étant appelées à le faire lors de leurs congrès, au plus tard en 1995. En outre, un accord-modèle d'entreprise sera élaboré.*

* Voir Annexe 2, p. 129

2. L'objectif à moyen terme des syndicats est d'imposer la réalisation de mesures qui ne se limitent pas à aider les femmes à accéder à une égalité formelle, mais tiennent compte de leurs besoins et de leur droit à l'égalité concrète dans le monde du travail, en adaptant ce dernier en matière d'organisation du travail, de formation professionnelle initiale et permanente, de recyclage, d'évaluation des fonctions, etc.
3. Le but de ces efforts syndicaux est la concrétisation du droit au travail pour tous, l'abolition du partage traditionnel des rôles et la reconnaissance des responsabilités éducatives comme tâche importante pour la société.

Mesures

Mesures légales, conventionnelles et inter-entreprises

1. Etablissement du droit de plainte des associations en cas de traitement inégal.
2. Examen de toutes les possibilités légales utilisables afin que l'article 4 de la Constitution (article sur l'égalité) soit appliqué. Il s'agit en particulier d'accélérer la création de bases légales permettant des mesures compensatoires dans tous les domaines.
3. Lutte contre le harcèlement sexuel au travail.*
 - a) A l'occasion de la révision de la loi sur le travail ainsi que dans les conventions collectives du travail et les règlements, il faut que soit garantie la protection de l'intégrité personnelle de la femme, en particulier contre le harcèlement sexuel au travail.
 - b) Les fédérations organisent une campagne d'information afin d'expliquer cette question et de protéger les femmes contre le harcèlement sexuel au travail.
 - c) Les fédérations prêtent assistance aux femmes concernées lors de procédures judiciaires et veillent à la création de possibilités de porter plainte dans les entreprises ainsi qu'à l'application de mesures punitives.
4. Aucune subvention publique ne sera attribuée à une entreprise qui ne pratique pas l'égalité entre hommes et femmes.

* Par harcèlement sexuel, on entend toute avance sexuelle, verbale, gestuelle ou physique répétée et non désirée, toute allusion explicitement sexuelle ou toute remarque sexuelle discriminatoire faite par toute personne sur les lieux de travail et ressentie comme offensante par la travailleuse concernée, et qui a pour résultat que cette dernière se sent menacée, humiliée ou harcelée, ou encore qui perturbe sa capacité de travail, met en danger son emploi ou crée un climat de crainte ou d'intimidation dans le milieu de travail.

Processus d'engagement et de sélection

1. Promotion de la femme à l'intérieur de l'entreprise, déjà en cours d'apprentissage; et ce, à tous les niveaux et dans toutes les branches.
2. Informations sur les possibilités de promotion professionnelle.
3. Offres d'emploi rédigées au féminin et au masculin; aucune autre information que professionnelle ne doit être prise en compte (grade militaire, situation de famille par exemple).
4. Lorsque les qualifications sont suffisantes, préférence sera donnée à une candidate plutôt qu'à un candidat.
5. Lors du choix du personnel à former, il faut considérer en priorité les candidatures des femmes.
6. Ouverture de toutes les professions artisanales et techniques aux deux sexes.
 - a) Faciliter le rachat de la part due à la caisse de prévoyance pour celles qui reprennent une activité lucrative.
 - b) Dans les entreprises où les femmes sont sous-représentées, les offres d'emploi doivent expressément s'adresser aux femmes. Système des quotas.
 - c) Pour les chefs (hommes et femmes) du personnel et toutes les autres personnes s'occupant de l'engagement du personnel, prévoir une formation spéciale.

Orientation scolaire et professionnelle

1. Suppression du contenu sexiste et des stéréotypes dans les manuels scolaires et les informations sur les professions.
2. Féminisation du vocabulaire professionnel.
3. Campagnes de sensibilisation des jeunes filles et de leurs parents (par les media, des affiches, etc.) sur la nécessité pour les femmes d'acquérir une solide formation professionnelle et de choisir aussi des métiers traditionnellement réservés aux hommes (meilleurs salaires, meilleures possibilités de perfectionnement).
4. Sensibiliser aux problèmes du travail des femmes les enseignants des écoles primaires et secondaires et les psychologues en orientation, durant leur formation et leurs cours de perfectionnement.
5. Organisation de stages pour les femmes dans les professions techniques et scientifiques.
6. Mesures de rattrapage scolaire pour les femmes désirant changer d'orientation.
7. Soutien financier aux centres de réinsertion professionnelle pour les femmes.

Formation

1. Création d'ateliers publics d'apprentissage; `quotas en faveur des filles.
2. Possibilité, pour celles qui reprennent une activité lucrative, de terminer un apprentissage.
3. Attribution d'une part fixe des places d'apprentissage, dans les professions techniques, à des filles.
4. Offres de places d'apprentissage adressées aux deux sexes.
5. Organisations de cours et de stages destinés aux femmes, avec équipements collectifs pour les enfants.
6. Congé de formation payé pour les femmes adultes équivalent aux durées d'apprentissage destinés aux jeunes.
7. Motivation des filles et des femmes au moyen de matériel scolaire et d'informations professionnelles.
8. Bourses de formation pour les adultes suffisant à assurer leur autonomie et tenant compte de leurs charges familiales.
9. Reconnaissance du savoir-faire et de l'expérience que les femmes acquièrent dans l'exercice d'autres activités ou d'autres métiers.
10. Cours spécifiques pour les femmes sans formation, avec méthodes pédagogiques appropriées, également pour personnes de langue étrangère.
11. Recyclage des femmes dans les activités artisanales et techniques.
12. Cours payés de réinsertion professionnelle.
13. Adaptation des systèmes de formation aux besoins des femmes et des hommes ayant des obligations familiales.
14. La formation centrée sur l'entreprise doit être dispensée pendant les heures de travail et payée par l'employeur.
15. Offre de cours tenant compte de la situation familiale (cours concentrés).

Promotion

1. Toutes les possibilités de promotion professionnelle doivent être ouvertes aussi bien aux femmes qu'aux hommes, sans tenir compte ni de la situation de famille ni de la situation militaire.
2. Chercher tout particulièrement à encourager les femmes à présenter leurs candidatures à des postes exigeant plus de compétences, de responsabilité et mieux rémunérés.
3. Responsabilité et plus de possibilités de décider quant au déroulement du travail, même pour les occupations typiquement féminines
4. Garantie de réengagement des femmes et des hommes ayant interrompu leur activité professionnelle pour des raisons familiales; partici-

- pation à des cours de perfectionnement pendant la période d'interruption.
5. Assurer aux personnes employées à temps partiel l'accès aux cours de perfectionnement.
 6. Relever les catégories professionnelles du bas de l'échelle.

Conditions de travail

1. Diminution radicale du temps de travail hebdomadaire des hommes et des femmes, afin de leur permettre de s'occuper de leurs enfants.
2. Conditions de travail identiques pour les personnes occupées à temps partiel, de façon temporaire ou à plein temps.
3. Toute forme de travail sur appel est à rejeter.
4. Application du principe du salaire égal pour un travail de valeur égale.
5. Congé-maternité payé de 16 semaines avec emploi garanti.
6. Droit à un congé parental non payé d'une durée d'une année, avec emploi garanti.
7. Mise sur pied de systèmes élargis de congés, de congés non payés avec emploi garanti.
8. Autorisation de quitter le travail (heures payées) pour soigner un enfant malade, son conjoint, son ou sa partenaire, un parent ou d'autres personnes à charge.
9. Création et développement des crèches et d'autres équipements destinés aux enfants, avec participation financière des employeurs.
10. Suppression de tous les postes de travail comportant un danger pour la santé.

Rapports, contrôles et financement

1. Soutien aux institutions spéciales de certaines entreprises du genre: services pour les droits de la femme. Ces services doivent être dotés de compétences et pouvoir appliquer et contrôler l'article constitutionnel sur l'égalité.
2. Mise sur pied d'un groupe de travail sur le thème de la promotion des femmes dans l'entreprise, composé de représentantes et représentants du personnel ou des syndicats.
3. L'entreprise doit établir des statistiques annuelles concernant la proportion des femmes et des hommes occupés dans les divers secteurs, et également les catégories de salaire et de traitement où ils se situent, en mentionnant le cours suivi par l'évolution afin de se rendre compte s'il y a progrès ou régression.

La participation des femmes et des hommes aux divers niveaux de fonction et de responsabilité doit être indiquée. Le matériel d'information et les données nécessaires doivent être transmis au moins une fois par année aux syndicats et au groupe de travail.

4. Des délais doivent être fixés pour l'engagement en proportions égales de femmes et d'hommes à tous les niveaux de qualification et de responsabilité.
5. La réalisation de l'égalité de salaire est l'objectif prioritaire.
6. La réalisation des buts doit être soumise à contrôle et les progrès effectifs communiqués au personnel et aux représentant(e)s des syndicats
7. Les actions positives en faveur des femmes sont utiles à l'ensemble de la société; les coûts qu'elles entraînent doivent être inscrits aux budgets respectifs et les moyens qu'elles supposent, mis à disposition.

II. Actions positives dans les syndicats

1. Les membres

Etat de la question

Evolution des effectifs de l'USS depuis 1975

A la fin de	Nombre des fédérations	Nombre des membres			En pour-cent des effectifs globaux	
		Total	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
1975	16	471 562	426 762	44 764	90	10
1976	16	474 725	418 140	56 585	88	12
1977	16	468 508	413 444	55 064	88	12
1978	16	463 073	409 538	53 535	88	12
1979	15	458 978	405 906	53 072	88	12
1980	15	459 852	404 917	54 935	88	12
1981	15	459 150	403 678	55 472	88	12
1982	15	458 856	403 108	55 748	88	12
1983	15	456 204	400 703	55 501	88	12
1984	15	451 164	396 279	54 885	88	12
1985	15	443 584	389 107	54 477	88	12
1986	15	441 196	386 989	54 207	88	12
1987	15	442 637	387 988	54 649	88	12

Dans les 15 fédérations affiliées à l'USS, l'on dénombre, en 1987*, 442 637 membres, femmes et hommes. Depuis 1975, l'effectif des hommes a reculé, passant de 426 762 à 387 988. Pendant la même période, le nombre des femmes a augmenté de 44 764 à 54 649. Malgré tout, la proportion des femmes (12%) continue à stagner au sein de l'USS depuis 1976, comme le montre le tableau de la page précédente (p. 108 ainsi que l'indice ci-dessous.)

Indice des membres (1975 = 100)

Total	Hommes	Femmes
100,0	100,0	100,0
100,7	98,0	126,4
99,3	96,9	123,0
98,2	96,0	119,6
97,3	95,1	118,6
97,5	94,9	122,7
97,3	94,6	123,9
97,3	94,5	124,5
96,7	93,9	123,9
95,7	92,9	122,7
94,1	91,2	121,7
93,6	90,7	121,1
93,9	90,9	122,1

Evolution positive

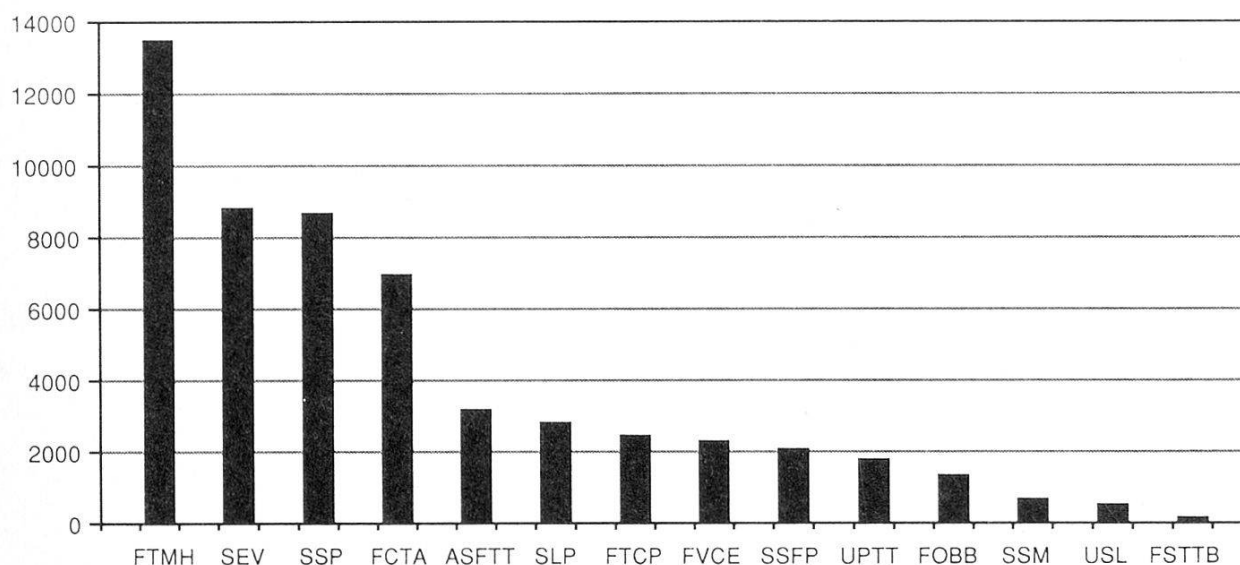
L'augmentation réjouissante, mais insuffisante, du nombre des femmes syndiquées provient entre autres du fait que certains syndicats ont engagé davantage de permanentes. Ainsi, outre l'Union syndicale suisse où l'on compte 1 collègue femme, 9 fédérations emploient 24 secrétaires centrales et régionales. De plus, il existe aujourd'hui des commissions féminines dans 9 des 15 fédérations (état en 1987).

Grâce aux activités menées par les femmes syndicalistes, certaines choses ont changé dans les fédérations et à l'USS. Les femmes ne sont pas seulement devenues plus visibles, mais aussi plus impatientes. Il ne s'agit

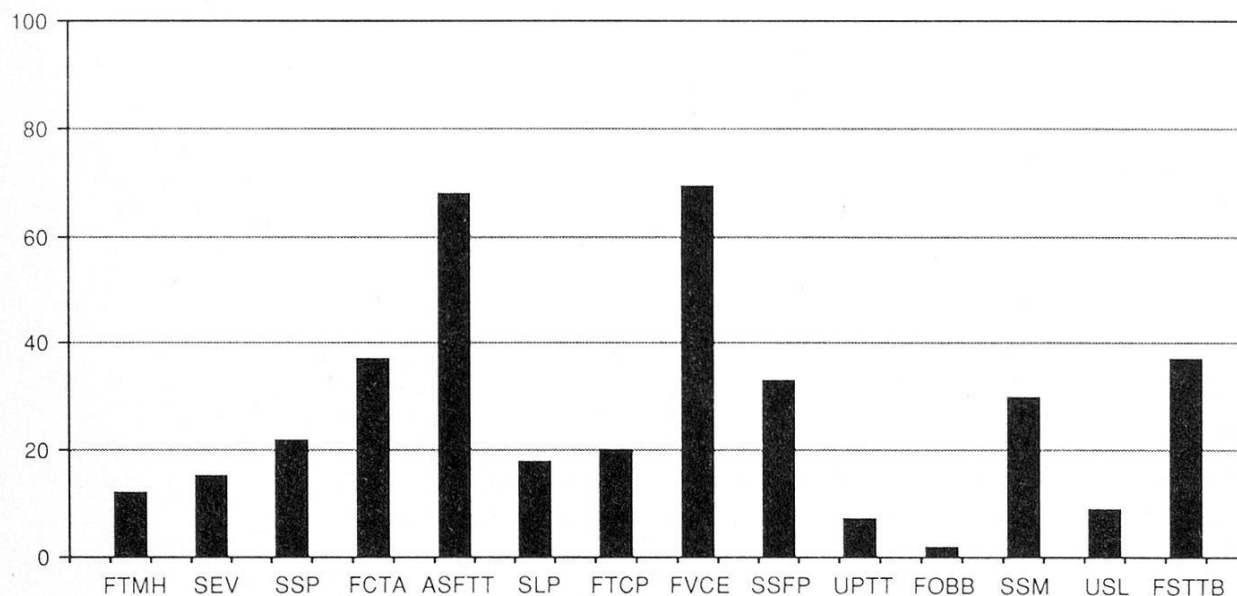
*Le Congrès des Femmes de l'USS de 1989 n'était pas encore en possession des chiffres valables pour l'année 1988. A la fin 1988, les 16 fédérations de l'USS regroupaient 385 930 hommes et 56 090 femmes. La part de femmes s'est donc encore élevée pour approcher les 13%.

pas uniquement, pour elles, d'acquérir des droits égaux. Elles revendiquent, sur un plan qualitatif, des espaces nouveaux pour des valeurs dites féminines, des perspectives et des modèles de comportement, que ce soit dans le domaine public, la politique et le monde du travail.

*Nombres d'adhérentes dans les fédérations de l'USS (1987)**



Proportion des femmes dans les différentes fédérations affiliées à l'USS (1987), en pour cent



Remarques

- La FSPD n'organise à ce jour pas de femmes.
- En 1988, Radio Suisse SA a été dissoute et ses activités en partie privatisées. C'est pourquoi fut créée la Fédération du personnel de la sécurité aérienne suisse (FPSA) qui est devenue la 16^e fédération de l'USS. Elle est actuellement la plus petite fédération de l'USS et compte 338 membres (qui se sont détachés de l'ASFTT) dont 115 femmes (44,3%).

*Les noms complets des fédérations sont donnés dans l'Annexe 3 en page 133.

Elles exigent que les fédérations accordent la priorité aux revendications des femmes, notamment en faveur de l'égalité sur le lieu de travail ou du salaire égal pour un travail de valeur égale. Elles introduisent dans les syndicats les questions féminines et participent aux discussions sur les thèmes généraux de politique syndicale, en apportant leurs idées, leurs revendications et leurs perspectives. Bref, elles veulent être reconnues comme une force à part entière.

Lors des décisions de congrès, les collègues femmes défendent leurs intérêts avec détermination, sont à même de formuler leurs revendications et de les faire passer. Les femmes sont ouvertes à ce qui est nouveau; elles reprennent à leur compte une grande partie des revendications du mouvement de libération de la femme. Par leurs activités, elles ont aussi provoqué un changement dans la façon de penser des hommes. Ceux-ci doivent accepter les arguments et revendications des femmes qu'ils sont contraints de considérer comme des partenaires à droits égaux dans les syndicats. Les hommes doivent savoir que seule une attitude résolument ouverte face aux femmes, ainsi qu'un élargissement de l'activité syndicale à de nouvelles branches (secteur tertiaire) et à de nouvelles catégories (employé(e)s) consolidera les syndicats pour en faire une force politique de poids au seuil du prochain millénaire.

Obstacles à l'engagement syndical des femmes

Un important obstacle qui empêche les femmes de se syndiquer est le fait que nombre d'entre elles doivent abandonner leurs activités professionnelles au moment où elles ont des enfants. Discuter des problèmes de l'affiliation des femmes à un syndicat semble alors ne pas en valoir la peine puisque les activités rémunérées de ces dernières ne seront probablement que de courte durée.

Même si elles reprennent plus tard un travail lucratif, elles restent, à bien des égards, d'abord responsables du ménage. La société considère leur activité lucrative comme une tâche auxiliaire et leurs tâches habituelles ne leur laissent que trop peu de temps pour s'engager sur le plan syndical. Elles se retrouvent ainsi souvent dans des postes de travail sans responsabilité, mal rémunérés, peu sûrs. Leur souci principal consiste à préserver leur emploi. Ce sont précisément ces travailleuses qui se voient peu encouragées sur le plan professionnel.

Pour de nombreuses femmes, la discrimination, dont elles sont victimes dans la société et le monde du travail, devient donc un cercle vicieux: une satisfaction de surface a pris la place de leurs vœux et prétentions, de leur croyance en une amélioration de leur situation.

Les structures du monde du travail rémunéré constituent des obstacles supplémentaires à l'engagement des femmes dans les syndicats. L'on ne

doit pas sous-estimer le fait que les employeurs accentuent toujours plus la pression au rendement. Cela affecte aussi bien les travailleuses que les travailleurs dans tous les secteurs des services. Pour la majorité des femmes, cette situation est aggravée parce que, en plus des longues heures quotidiennes de travail salarié qu'elles effectuent, elles doivent être responsables du bien-être de la famille et de l'éducation des enfants. Ainsi, après avoir accompli ces diverses tâches, il ne leur reste presque plus de temps pour s'engager sur les plans politique et syndical.

La culture d'entreprise vise à ce que les collaborateurs et collaboratrices s'identifient aux visions et buts de l'entreprise parce que c'est là un très important facteur de productivité. Selon cette nouvelle culture d'entreprise, personne de l'extérieur n'est habilitée à régler les conditions de salaire et de travail. Les syndicats se voient ainsi délibérément écartés du jeu. Si un ou une employé(e) entre malgré tout dans un syndicat, il ou elle passe pour un «trouble-fête».

Les changements structurels sur le marché de l'emploi rendent aussi l'affiliation syndicale plus difficile pour les femmes. Ces dernières années, les secteurs où les syndicats étaient traditionnellement fortement représentés, tels que l'industrie de transformation, ont connu une réduction massive des emplois, autant des femmes que des hommes. Par contre, on constate une augmentation très importante du nombre des emplois dans le tertiaire, notamment le commerce, les banques, les assurances, l'administration et d'autres services.

Les études sur l'évolution du marché de l'emploi à long terme se fondent sur le fait que la part des professions rattachées aux services continuera à augmenter et que la proportion des femmes salariées s'accroîtra encore. Aujourd'hui déjà, 57% des femmes travaillent dans le secteur tertiaire, 33% dans la production (au total 1 247 095 à plein temps et à temps partiel). Or, la grande majorité des femmes syndiquées se trouvent toujours dans les secteurs traditionnels.

Cela nous amène à constater que le statut des employé(e)s s'affaiblit de plus en plus, tant du point de vue du revenu que de la sécurité sociale ou des chances d'avancement. Les activités des employé(e)s ont été rationalisées, les tâches administratives et de planification deviennent des questions de routine, l'automation dans les bureaux est en plein essor.

Actuellement, les secteurs à faible tradition syndicale, comme le commerce, les bureaux, la vente et la santé, constituent par conséquent une question de survie pour les syndicats.

La forte augmentation de l'emploi à temps partiel représente aussi un changement structurel, comme l'indiquent les chiffres ci-après.

*Augmentation du nombre des personnes engagées à temps partiel 1975/1985
(en milliers de personnes)*

L'augmentation des personnes employées à temps partiel est très nette:

Hommes: 1975 133 310 augmentation de 20%
1985 160 047

Femmes: 1975 227 236 augmentation de 61%
1985 366 225

Les obstacles au sein des syndicats eux-mêmes

Toutefois, les syndicats aussi restent des obstacles à l'engagement syndical des femmes, et ce malgré les progrès accomplis. Les syndicats sont en quelque sorte le reflet de la société et les traditions patriarcales y sont aussi visibles: structures hiérarchiques et rigides, souvent consciemment autoritaires, rituels de séances tacites, longueur extrême des processus décisionnels, rejet fréquent des nouvelles idées pour des raisons de forme et comportement général à l'égard des femmes.

A cela s'ajoute le fait que les intérêts des femmes ne sont souvent pas représentés par les syndicats. Cette remarque vaut particulièrement lorsqu'il s'agit d'intérêts professionnels différents de ceux des hommes.

Les inhibitions des femmes non syndiquées, quant au fait d'entrer dans un syndicat dominé par les hommes, sont bien connues. La création d'un syndicat de femmes doit nous apparaître comme un signal. Les syndicats doivent devenir plus attrayants pour les femmes, c'est-à-dire correspondre davantage aux besoins et aux désirs de celles-ci, tant sur le plan des contenus qu'au niveau des structures.

Une des raisons essentielles pour lesquelles les femmes hésitent à adhérer à un syndicat réside dans le montant des cotisations qui sont à bien des égards disproportionnées par rapport aux revenus. Il est dès lors compréhensible que des femmes, dont le revenu mensuel est de 2000 francs, réfléchissent à deux fois avant d'inclure dans leur budget une cotisation mensuelle de 20 à 30 francs.

Objectifs

1. Un objectif quantitatif est en soi condamné à l'échec. Il faut plutôt que l'USS et ses fédérations fassent leurs revendications des femmes, les inscrivent comme priorités dans leurs programmes d'action et les appliquent.
2. Pour l'an 2000, le but est d'atteindre le nombre de 70 000 femmes syndiquées dans les fédérations de l'USS.

3. Pour atteindre ce but, l'USS invite ses fédérations à donner à leurs activités de recrutement des objectifs en conséquence.

Mesures

Pour atteindre cet objectif de 70 000 adhésions, l'USS prend les mesures suivantes qu'elle recommande aussi à ses fédérations:

1. Prendre les femmes au sérieux signifie aussi représenter sérieusement et de façon crédible leurs intérêts dans les négociations avec les employeurs et soutenir activement leurs actions et leurs luttes. La preuve par l'acte représente la meilleure image de marque.
2. Donner à des femmes l'occasion de s'occuper d'autres femmes. Il faut que des femmes occupent toutes les fonctions syndicales et qu'elles fassent figure d'interlocutrices et de modèles de référence pour les femmes à l'intérieur et à l'extérieur du syndicat. Tous les syndicats sont appelés à faire en sorte que, dans toutes les régions, les femmes exerçant une activité lucrative aient la possibilité de s'adresser à une permanente syndicale de leur branche.
3. S'adresser aux femmes. Toutes les informations (invitations, brochures, prises de position, etc.) doivent inclure les femmes. Cela va du langage employé au contenu, en passant par la conception. Des exceptions sont consenties là où aucune femme ne travaille.
En outre, l'USS doit élaborer une cartothèque comportant les adresses de toutes les femmes syndiquées, afin de pouvoir leur envoyer directement des informations les concernant. L'USS devrait aussi exhorter les organes de presse des fédérations à publier les informations importantes sur les femmes ainsi qu'à mentionner les manifestations les concernant.
4. Matériel de propagande spécialement adressé aux femmes. Mais il faut prendre garde à ne pas éveiller de faux espoirs! ... Tout d'abord, les femmes devront acquérir plus de poids, c'est-à-dire, au sens positif du terme, plus de puissance, dans les syndicats. C'est là leur seul moyen de faire passer leurs revendications et, ainsi, les femmes non organisées seront plus motivées à adhérer aux syndicats. Bien entendu, le matériel de propagande doit vraiment être «parlant» pour les femmes, aussi bien au niveau du langage que du graphisme.
5. Dans tous les syndicats, les femmes qui ont renoncé à leur activité lucrative doivent pouvoir rester membres du syndicat avec les mêmes droits et en versant une cotisation moindre. Les fédérations doivent mener une politique active afin que les femmes aussi restent vraiment des membres des syndicats.

Les structures du syndicat

1. Faciliter la communication entre la base et le sommet des syndicats. Afin que les femmes puissent formuler leurs revendications, il faut prévoir des lieux qui leur soient réservés (commissions féminines, groupes de femmes), avec droit de faire des propositions aux organes de décision, et, éventuellement, une représentation garantie dans les organes de décision. Il s'agit avant tout de créer des structures féminines autonomes dotées de leur propre budget, car c'est là la seule possibilité de réellement assurer l'autonomie de ces structures.
2. Dans le respect des principes des fédérations et de l'USS, les commissions féminines doivent avoir le droit d'intervenir publiquement, afin qu'aucun conflit d'intérêts important entre travailleuses et travailleurs ne soit dissimulé.
3. Partager les responsabilités. Il s'agit de décharger les permanents et permanentes syndicaux et de réduire un peu leur pouvoir. Cela signifie que les divers membres des organes ne prennent pas seulement des décisions mais préparent également des dossiers et les défendent dans les organes où ils siègent.
4. Préparer les séances selon des méthodes de formation des adultes. Autrement dit, il faut disposer des moyens techniques nécessaires (rétro-projecteurs, panneaux, tableaux noirs, etc.), afin de présenter les problèmes et leurs solutions de façon expressive; prendre en compte tous les participants et participantes dans le processus d'échange de vues; amener tous les participants et participantes au même niveau d'information; traiter ouvertement des conflits, mais sans qu'il y ait finalement des gagnants et des perdants.
5. Faire participer les femmes. A côté de l'échange d'idées formel (lors des séances), il y a souvent des informations qui circulent informellement entre les responsables, par exemple dans l'entreprise ou pendant les moments libres. Cela n'est pas négatif en soi mais nécessite une certaine cohésion car, dans les séances, il faut veiller à ce que tous soient au même niveau d'information, sinon les femmes risquent trop facilement de se retrouver exclues de tout le processus.
6. Les commissions féminines des unions syndicales cantonales peuvent se faire représenter aux congrès des femmes de l'USS par une déléguée et une hôte.
Les commissions des unions syndicales locales peuvent se faire représenter aux congrès des femmes de l'USS par une hôte.
7. Afin de pouvoir offrir aux femmes des conseils et une aide spécifiquement axés sur la multiplicité des rôles qui sont les leurs (profession, éducation des enfants), il faut mettre sur pied des bureaux syndicaux de conseil pour les femmes. Ces bureaux de conseil devront être créés partout où se trouvent des commissions féminines d'unions syndicales

locales aptes à en garantir la planification, la création et l'organisation. Les frais d'exploitation qui en découleront seront supportés par les syndicats affiliés aux unions syndicales locales.

Le travail de formation

1. Les cours spécialement destinés aux femmes doivent être maintenus et développés.
2. Il faut offrir, dans les entreprises, des possibilités de formation particulièrement destinées aux syndicalistes actives dans les entreprises. Ces cours doivent être régionaux afin que les femmes qui ont des tâches familiales puissent aussi y participer.
3. Il faut aussi proposer des possibilités de formation aux travailleuses étrangères.
4. Les possibilités de formation doivent être accessibles aux éventuels futurs membres (non syndiquées).
5. Les besoins des femmes et la thématique «femmes dans les syndicats» doivent davantage apparaître dans le cadre des cours de formation syndicaux. De plus, des modules portant sur différents thèmes (p. ex.: répartition des tâches, compréhension des rôles, égalité des salaires, harcèlement sexuel sur les lieux de travail), doivent être élaborés et mis à disposition des différents syndicats.
6. Il faut prévoir plus de cours décentralisés, ainsi que des possibilités de garde des enfants, pour faciliter la participation aux cours et séances du syndicat des femmes et des hommes qui ont des enfants à charge.

Rapports et contrôles

Réaliser les objectifs et mesures susmentionnés implique que, tant sur le plan de l'USS que sur celui de ses fédérations, on établisse des rapports et effectue les contrôles nécessaires. La façon de procéder sera la suivante:

1. Il faut créer une commission ayant pour tâche d'analyser la situation des femmes dans les syndicats et mettre au point un plan d'action pour la promotion des femmes.
2. Un plan d'action doit comprendre les éléments suivants:
 - buts
 - mesures
 - responsabilités
 - délais de réalisation
 - instances de contrôle
3. Cette commission doit se composer d'au moins 50% de femmes et les commissions féminines doivent y être représentées.
4. Les organes de direction compétents approuvent le plan d'action.

5. Il incombe à la commission de contrôler la réalisation des mesures décidées. La commission présente chaque année un rapport à l'organe directeur sur les résultats obtenus en matière de promotion des femmes.
6. Il s'agit de rendre compte aux congrès syndicaux des progrès réalisés en matière de promotion des femmes.

2. Les femmes dans les organes de décision et à des postes dirigeants

Etat de la question

La représentation des femmes dans les organes de décision des syndicats et aux postes dirigeants est généralement minime. Il est difficile toutefois de comparer cette représentation féminine dans les Comités directeurs (CD) et les Comités centraux (CC) parce que la composition et les tâches de ces organes varient d'une fédération à l'autre. Dans certaines fédérations, les CD se composent principalement ou uniquement de permanentes et permanents syndicaux. La faible part de femmes qui sont permanentes y a donc des effets directs sur la sous-représentation des femmes dans les CD. La participation des permanentes et permanents aux CC est aussi l'objet de diverses réglementations. Dans certaines fédérations, ils n'ont pas le droit de vote.

La sous-représentation des femmes dans les organes de décision a diverses causes. Elle ne s'explique pas uniquement par le fait que les femmes n'ont pas assez conscience du pouvoir et que les hommes sont peu disposés à en leur céder. Souvent, celles qui le voudraient ne parviennent pas à faire participer plus activement les femmes aux décisions et à en trouver qui acceptent de travailler dans les organes syndicaux. Un certain malaise est fréquemment cause de ce manque de motivation chez les femmes. Celles-ci remettent en question le style des séances avec leurs longs rituels, les interventions faites dans le but de se profiler et le manque de discussions sur des thèmes précis. Nombre d'entre elles préfèrent, dans le peu de temps dont elles disposent pour leurs activités syndicales, se ménager leurs propres espaces où il leur est loisible de définir vraiment elles-mêmes les contenus qu'elles désirent aborder ainsi que la manière de le faire.

Pour qu'il y ait plus de femmes dans les organes des syndicats, ces derniers doivent adopter une nouvelle façon de travailler et intensifier la discussion sur des thèmes syndicaux dans les organes.

Les permanentes et permanents syndicaux de l'USS et de ses 15 fédérations sont au nombre de 263 (permanents nationaux et régionaux). Seuls 24 d'entre eux sont des femmes.

Proportion des femmes dans les Comités directeurs

Comité directeur (CD)	Membres du CD 1988	dont femmes 1988	en % 1988	% des femmes syndiquées 1987
USS.....	5	1	20,0	12,3
FOBB.....	11	0	0	1,1
FVCE.....	3	0	0	68,9
(ASPC: sous-féd.)...	(5)	(2)	(40,0)	(env. 90,0)
SLP.....	6	0	0	17,5
SEV.....	15	0	0	15,3
FCTA.....	7	2	28,6	26,3
USL.....	5	0	0	8,5
SSM.....	14	5	35,7	29,7
FTMH.....	8	0	0	11,2
(dès 1989).....	(8)	(1)	(12,5)	(11,2)
SSP.....	11	4	36,4	21,6
UPTT.....	6	0	0	6,4
SSFP.....	4	0	0	32,1
ASFTT (pas de CD)	—	—	—	—
FSTTB.....	3	0	0	36,3
FTCP.....	5	0	0	19,8

Proportion des femmes dans les Comités centraux

Comité central (CC)	Membres du CC 1988	dont femmes 1988	en % 1988	% des femmes syndiquées 1987
USS.....	27	2	7,4	12,3
FOBB.....	25	1	4,0	1,1
FVCE.....	13	7	53,9	68,9
(ASPC: sous-féd.)...	(10)	(4)	(40,0)	(env. 90,0)
SLP.....	18	2	11,1	17,5
SEV.....	45	2	4,4	15,3
FCTA.....	18	2	11,1	26,3
USL.....	12	1	8,3	8,5
SSM.....	47	17	36,2	29,7
FTMH.....	22	2	9,1	11,2
SSP.....	35	9	25,7	21,6
UPTT.....	23	0	0	6,4
SSFP.....	15	3	20,0	32,1
ASFTT.....	14	6	43,0	67,0
FSTTB (pas de CD)	—	—	—	—
FTCP.....	31	4	12,9	19,8

Les permanent(e)s doivent maîtriser des tâches très variées. Ils ne doivent pas seulement se montrer capables face à l'extérieur mais exercent aussi une influence considérable sur le style interne des syndicats, la forme des discussions – la culture syndicale interne. Vu les demandes de toutes sortes qui leur sont adressées, ils sont si souvent débordés qu'ils trouvent à peine

le temps de continuer à se former. Une bonne formation de base et une formation permanente sont pourtant les conditions nécessaires à un travail actualisé et positif à l'égard des femmes; cela concerne aussi bien les permanent(e)s syndicaux que les autres responsables.

Beaucoup de permanents ne peuvent maîtriser un tel volume de travail que parce qu'une épouse ou une compagne œuvre dans l'ombre, prodiguant des encouragements et les déchargeant des travaux et devoirs domestiques. Un tel soutien fait presque toujours défaut aux femmes.

Mais il est vrai que nombre d'entre eux souffrent du fait que leur profession ne tient guère compte de leur vie privée et manifestement, sur ce plan-là, les femmes réagissent plus vivement que les hommes. Malgré leur travail, elles ne veulent pas renoncer à leurs intérêts personnels, à leurs amis et à leur famille. C'est pourquoi les syndicats doivent changer leur façon de voir, afin de rendre la profession plus attirante pour les femmes (et, par là-même, pour les hommes également).

Secrétaires élues

	Permanent(e)s 1988	dont femmes 1988	en % 1988	% de femmes syndiquées 1987
USS.....	9	1	11,1	12,3
FOBB.....	37	0	0	1,1
FVCE.....	5	0	0	68,9
(ASPC: sous-féd.)	(1)	(0)	(0)	(env. 90,0)
SLP.....	14	4	28,6	17,5
SEV.....	12	0	0	15,3
FCTA.....	38	1	2,5	26,3
USL.....	10	1	10,0	8,5
SSM.....	5	3	60,0	29,7
FTMH.....	70	2	2,9	11,2
SSP.....	40	10	25,0	21,6
UPTT.....	7	0	0	6,4
SSFP.....	4	0	0	32,1
ASFTT.....	5	0	0	67,0
FSTTB.....	0	0	0	36,3
FTCP.....	15	2	13,3	19,8

Objectifs

1. Le contenu de la politique syndicale doit être fondamentalement renouvelé dans le sens d'une prise en considération de ce qui constitue les particularités de la vie des femmes et d'un dépassement de la division du travail selon le sexe.

2. En raison de la situation actuelle aux niveaux de l'USS et des fédérations, l'occupation de femmes à des postes dirigeants (permanentes syndicales) implique que l'on atteigne les objectifs suivants:
 - a) un nombre de femmes au moins proportionnel à leur taux de syndicalisation;
 - b) un nombre de femmes correspondant à celui des femmes salariées dans le secteur couvert par le syndicat.
3. L'USS et ses fédérations sont tenues d'assurer, dans les délégations chargées des négociations et/ou les commissions, une représentation des femmes analogue aux objectifs susmentionnés.
4. L'USS et ses fédérations doivent, à tous les niveaux d'organisation, mettre à disposition des personnes (permanentes syndicales) capables de traiter des questions relatives aux femmes.

Mesures

A l'intérieur des organisations syndicales

1. A l'occasion du prochain congrès de l'USS (1990), le Comité directeur de l'USS établit un plan de promotion de la femme concernant tous les niveaux d'organisation. Ce plan devra être élaboré sur la base de ce document.
2. Dans les deux ans qui viennent, il faut mettre sur pied, au sein de l'USS, un poste à 100% pour la prise en charge de la commission féminine et s'occuper des questions féminines. Ce poste doit équivaloir à un poste de secrétaire élu et pouvoir être occupé à temps partiel par deux femmes si celles-ci le souhaitent.
3. L'USS invite ses fédérations ainsi que les unions syndicales cantonales et régionales à créer des postes spéciaux pour les femmes.
4. Les offres d'emploi doivent être libellées d'une façon neutre et favorable aux femmes; l'on peut aussi indiquer que celles-ci auront la préférence.
5. Lors d'engagements, on donnera, à qualifications égales, la préférence aux femmes; cela afin de mettre un terme à la disparité entre le nombre d'hommes et de femmes occupant ces fonctions.
6. En cas de remplacement de permanents, les différents syndicats sont tenus de proposer, voire d'engager, en priorité des femmes. Les secrétariats plus petits devraient compter au minimum une collègue permanente. Il faut en premier lieu examiner si des collègues qui travaillent en tant qu'employées d'administration peuvent se révéler qualifiées pour l'activité en question.
7. Il faut créer des postes de permanentes et permanents à temps partiel. Le travail syndical et les tâches familiales doivent être conciliables car

les enfants sont une préoccupation syndicale et concernent donc aussi les syndicats en tant qu'employeurs.

8. A la suite du congé-maternité de permanentes syndicales, il faut prévoir un congé parental accordé aux hommes et aux femmes, congé qui sera pour le moins partiellement payé.
9. Les personnes en période de congé ou travaillant à temps partiel doivent continuer à bénéficier de la formation continue et pouvoir participer aux conférences internes des permanent(e)s syndicaux.
10. Les syndicats garantissent à leurs permanent(e)s syndicaux la possibilité de quitter leur travail (heures payées) pour soigner un enfant malade, un conjoint, un ou une partenaire, un parent ou d'autres personnes proches qui leur sont à charge.
11. Les séances des organes de décision sont à fixer pendant les heures de travail; les séances convoquées par le syndicat ne doivent pas entraîner de pertes de salaire.
12. Les documents relatifs aux séances doivent être préparés de telle sorte que les militant(e)s non permanent(e)s soient clairement informé(e)s. Il faut veiller à ce que tous aient le même niveau d'information.
13. Tous les participant(e)s aux séances doivent être intégré(e)s dans le processus de décision; les «rituels de séance» figés ont un effet négatif sur ce dernier. Il faut instaurer d'autres manières de siéger: plus efficaces et plus transparentes.
14. Le congé-formation payé pour activités syndicales doit être inscrit dans les conventions collectives de travail, le cas échéant développé.

Domaine de la formation

1. L'offre de la Centrale d'éducation ouvrière (CEO) et des fédérations en formation initiale et continue de leurs permanent(e)s et autres employé(e)s doit être développée. Les qualifications nécessaires doivent être définies; puis, il s'agira de créer, sur le modèle des jeux de construction, un système de formation initiale et continue. Ce système comportera notamment des éléments ayant trait à la participation égalitaire des femmes et des hommes au travail, à la société et la famille, ainsi qu'à la compréhension du rôle des femmes et des hommes et à la position des femmes dans les syndicats.
2. Dans ce contexte, il s'agit aussi de développer l'Ecole ouvrière. Les horaires des cours de celle-ci doivent être modifiés, tout au moins en Suisse alémanique. Avec des cours concentrés moins longs, on facilite la participation des femmes et des hommes qui ont des charges de famille. La CEO doit examiner s'il est possible et judicieux d'organiser des cours de formation spéciaux pour les femmes à l'Ecole ouvrière.
3. Les mesures privilégiant les femmes s'avèrent aussi nécessaires dans le

domaine de la formation. Les femmes doivent être spécialement motivées pour prendre part à des cours de formation initiale et continue; un certain nombre de places devra leur être réservé à cet effet.

4. Pour compléter la formation continue, les syndicats offriront à tous leurs permanent(e)s une demi-année sabbatique après six années de travail. Cette demi-année doit permettre de prendre une certaine distance par rapport à la dureté du travail quotidien, de recharger ses batteries et d'acquérir de nouvelles connaissances. Il s'agit d'un congé de six mois payé à 80% au moins et qui doit être utilisé pour un perfectionnement professionnel au sens le plus large du terme.

Rapports et contrôles

Réaliser les objectifs et mesures susmentionnés implique que, tant sur le plan de l'USS que sur celui de ses fédérations, on établisse des rapports et effectue les contrôles nécessaires. La façon de procéder sera la suivante:

1. Il faut créer une commission ayant pour tâche d'analyser la situation des femmes dans les syndicats et de mettre au point un plan d'action pour la promotion des femmes.
2. Un plan d'action doit comprendre les éléments suivants:
 - buts
 - mesures
 - responsabilités
 - délais de réalisation
 - instances de contrôle
3. Cette commission doit se composer d'au moins 50% de femmes et les commissions féminines doivent y être représentées.
4. Les organes de direction compétents approuvent le plan d'action.
5. Il incombe à la commission de contrôler la réalisation des mesures décidées. La commission présente chaque année un rapport aux organes de direction sur les résultats obtenus en matière de promotion des femmes. Il s'agira en particulier d'élaborer des statistiques annuelles portant sur les postes mis au concours, le nombre de femmes ayant fait des offres et la façon dont ces postes ont été attribués.
6. Il s'agit de rendre compte aux congrès syndicaux des progrès réalisés en matière de promotion des femmes.

3. Les femmes travaillant comme employées d'administration dans les syndicats

Etat de la question

Sur l'ensemble des 15 fédérations affiliées à l'USS, l'on comptait en 1988 313 femmes et 287 hommes exerçant les fonctions d'employés d'administration. Nous ne disposons d'aucun chiffre sur la répartition des diverses fonctions du secteur administratif.

On peut toutefois constater que la division hiérarchique du travail basée sur les sexes apparaît aussi en ce qui concerne les activités administratives des syndicats. Les employés masculins occupent plus souvent des fonctions dotées de compétences alors qu'aux employées féminines échoient plus fréquemment des tâches purement auxiliaires et d'exécution.

Dans beaucoup de secrétariats syndicaux, la division du travail est poussée. Fréquemment, les supérieurs n'ont ni l'idée ni la volonté de confier des compétences aux secrétaires administratives. On passe ainsi à côté d'un grand potentiel de savoir et d'expérience. Nombre de collaboratrices se voient trop peu mises à contribution. La planification de carrières fait défaut ainsi que les possibilités de formation continue qui permettraient au personnel d'acquérir des compétences et de prendre en main des tâches plus élevées. Autre manque: des mesures de promotion pour que les employées puissent aussi exercer la fonction de permanente syndicale.

Cette situation est peu satisfaisante. On trouve d'une part des permanentes et permanents syndicaux surchargés, confrontés à trop d'exigences et, d'autre part, des collaboratrices stressées mais dont les aptitudes ne sont pas toutes mises à profit. Pour remédier à un tel état de fait, il faut que ceux qui occupent un rang supérieur veuillent mieux utiliser le potentiel à disposition, casser la division du travail qui s'avère en partie trop rigide, confier plus de tâches thématiques à leurs collaboratrices et donner à ces dernières des responsabilités.

Objectifs

1. L'USS et ses fédérations doivent, à tous les niveaux d'organisation mettre à disposition des personnes (personnel administratif) capables de traiter des questions relatives aux femmes.
2. Les conditions de travail au sein des secrétariats syndicaux doivent être améliorées. Il s'agit en particulier de mettre sur pied des possibilités de carrière pour le personnel administratif et de créer des emplois qualifiés à temps partiel et à tous les niveaux.

Mesures

A l'intérieur des organisations syndicales

1. A l'occasion du congrès de l'USS (1990), le Comité directeur de l'USS établit un plan de promotion de la femme concernant tous les niveaux d'organisation. Ce plan devra être élaboré sur la base de ce document.
2. Mise sur pied de possibilités de carrière pour le personnel administratif.
3. Les conditions de travail dans les syndicats doivent au moins correspondre à la meilleure convention collective de travail en vigueur dans la branche.
4. Il est demandé à l'USS et à ses fédérations de tenir compte des femmes dans les règlements de leur caisse de prévoyance, en prenant en considération le travail à temps partiel, les interruptions d'activité lucrative, des prestations accordées à un(e) éventuel(le) conjoint(e) ou partenaire, afin de réaliser l'égalité des droits.
5. Encouragement de l'activité syndicale interne du personnel administratif et création de commissions du personnel ayant un droit à l'information, le droit d'intervenir et de prendre part aux décisions. Cette prise en considération syndicale des intérêts du personnel nécessite que ce dernier soit libéré à cet effet.
6. Les commissions du personnel des syndicats ont un droit de participation aux décisions lors de nouveaux engagements et de promotions. Les femmes doivent être représentées de façon équitable dans ces commissions. Lors de nouveaux engagements, il faut donner la préférence à des candidates et candidats provenant des syndicats. En cas de promotion, on donnera la préférence aux femmes, à qualifications égales; et ce jusqu'à ce que hommes et femmes soient également représentés à tous les niveaux hiérarchiques.
7. Lors de l'attribution de postes de permanent(e)s, il faut examiner si des collègues qui travaillent en tant qu'employées d'administration peuvent acquérir les qualifications nécessaires pour exercer l'activité en question.
8. Création de postes à temps partiel pour femmes et hommes. Travail lucratif syndical et tâches familiales doivent être conciliables car les enfants sont aussi une préoccupation syndicale et concernent donc les syndicats en tant qu'employeurs.
9. Il faut supprimer les divisions rigides des tâches; recourir au «job-rotation» (passage par les diverses activités possibles) et au «job-enrichment» (enrichissement des activités) de façon judicieuse, en se conformant aux souhaits des personnes concernées, peut aussi contribuer dans les syndicats à rendre les conditions de travail satisfaisantes.
10. A la suite du congé-maternité, il faut prévoir un congé parental ac-

cordé aux hommes et aux femmes, congé qui sera pour le moins partiellement payé.

11. Les personnes en période de congé ou travaillant à temps partiel doivent continuer à bénéficier de la formation continue et pouvoir participer à des conférences internes.
12. Possibilité de quitter son travail (heures payées) pour soigner un enfant malade, son ou sa partenaire, un parent ou d'autres personnes proches à charge.

Domaine de la formation

1. La répartition hiérarchique des tâches dans les syndicats doit être assouplie et l'accès aux différentes fonctions rendu plus facile. Il faut créer des possibilités de carrière pour le personnel administratif. En ce qui concerne les possibilités d'avancement, il faudrait mettre sur pied un programme spécial de cours. De même, des cours devraient permettre de planifier sa carrière professionnelle.
2. L'offre de la CEO et des fédérations en formation continue de leurs employés d'administration doit être développée. Le but doit en être la promotion des compétences intrinsèques, sociales et personnelles.
3. Les mesures privilégiant les femmes s'avèrent aussi nécessaires dans le domaine de la formation. Les femmes doivent être spécialement motivées pour prendre part à des cours de formation continue; un certain nombre de places devra leur être réservé à cet effet.
4. Pour compléter la formation continue, les syndicats offriront à tous leurs employé(e)s d'administration une demi-année sabbatique après six années de travail. Cette demi-année doit permettre de prendre une certaine distance par rapport à la dureté du travail quotidien, de recharger ses batteries et d'acquérir de nouvelles connaissances. Il s'agit d'un congé de six mois payé à 80% au moins et qui doit être utilisé pour un perfectionnement professionnel au sens le plus large du terme.

Rapports et contrôles

Réaliser les objectifs et mesures susmentionnés implique que, tant sur le plan de l'USS que sur celui de ses fédérations, on établisse des rapports et effectue les contrôles nécessaires. La façon de procéder sera la suivante:

1. Création d'une commission ayant pour tâche d'analyser la situation des femmes dans les syndicats et de mettre au point un plan d'action pour la promotion des femmes.
2. Un plan d'action doit comprendre les éléments suivants:
 - buts

- mesures
 - responsabilités
 - délais de réalisation
 - instances de contrôle
3. Cette commission doit se composer d'au moins 50% de femmes et les commissions féminines doivent y être représentées.
 4. L'organe de direction compétent approuve le plan d'action.
 5. Il incombe à la commission de contrôler la réalisation des mesures décidées. La commission présente chaque année un rapport à l'organe directeur sur les résultats obtenus en matière de promotion des femmes. Il s'agira en particulier d'élaborer des statistiques annuelles portant sur les postes mis au concours, le nombre des femmes ayant fait des offres et la façon dont ces postes ont été attribués.
 6. Il s'agit de rendre compte aux congrès syndicaux des progrès réalisés en matière de promotion des femmes.

Annexe 1

Avec les quotas, c'est possible!

*Claudia Kaufmann**

L'établissement de quotas représente la façon la plus judicieuse de prendre en considération et promouvoir les femmes ayant des qualifications et un rendement équivalents. Contrairement à une image répandue, il ne s'agit pas d'un instrument rigide et indépendant du contexte, mais bien d'une mesure indispensable de promotion de la femme, qui ne sort pas du tout du cadre (système) juridique et politique. Trois principes en constituent la «fiche signalétique»:

- Les réglementations relatives aux quotas ont une fonction *compensatoire*, puisqu'elles sont destinées à supprimer les barrières existant pour les femmes et à éliminer les injustices qu'elles éprouvent souvent quand on ne les prend pas en considération **malgré** leurs aptitudes et qualifications. Le sexe n'est donc pas le critère principal lors de l'attribution d'un poste mais il représente plutôt, hormis les qualifications et conditions personnelles des candidates, un élément supplémentaire influant sur la décision. Les quotas sont des mesures égalitaires présentant un certain caractère transitoire. Lorsque le but sera atteint et que les rapports de participation des femmes et des hommes se seront stabilisés, ce type de réglementations s'avérera inutile et superflu.

* Responsable du Bureau pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

- Il n'existe pas de «*quota idéal*». Les réglementations concernant les quotas peuvent être conçues de façon très diverse et tenir compte de critères distincts. Ainsi, par exemple, les quotas *stricts* se réfèrent à un certain nombre ou pourcentage de postes; l'ordre de grandeur de ces quotas correspond soit au taux d'occupation des femmes en général, soit à leur proportion par rapport au nombre d'employé(e)s dans une branche ou encore à un pourcentage sans véritable point de comparaison (p. ex. 50%). En ce qui concerne les *quotas basés sur une procédure et des objectifs déterminés*, l'on tient compte des femmes pour autant que leurs qualifications et capacités de production soient de valeur égale.
- Au niveau du domaine du travail et de l'activité associative, notamment syndicale, les *objectifs déterminés* sont les plus aptes à faciliter l'accès des femmes à des positions dans lesquelles elles ont été jusqu'à présent, quantitativement et/ou qualitativement, nettement sous-représentées. Pour cette forme d'établissement de quotas, le rapport souhaité dans différents domaines est considéré comme un but à atteindre dans un délai déterminé. Les instances chargées de prendre les décisions menant à la réalisation de ces buts, sont libres de déterminer de quelle façon elles rempliront ces engagements.

Enfin, les quotas offrent un autre intérêt, à savoir qu'ils exigent des mesures supplémentaires pour être réellement utilisés; pour pouvoir former une certaine proportion de jeunes filles dans des professions traditionnellement masculines, un travail en profondeur au niveau de l'information et de l'orientation s'impose dans l'enseignement professionnel. Les manuels et le matériel scolaire en particulier doivent présenter des idées émancipatrices au lieu de véhiculer des stéréotypes; les questions ayant trait à l'égalité doivent entrer dans les programmes d'enseignement. Pour augmenter sensiblement la participation des femmes dans les différents organes syndicaux, les organisations de travailleurs doivent notamment suivre une politique cohérente en faveur des femmes et de l'égalité des droits, mettre sur pied des cours donnant une formation et des motivations, fixer les séances en fonction des obligations des femmes et des parents.

Pour terminer, énumérons de façon succincte les critères essentiels au succès de l'application des quotas:

1. Les quotas doivent être *réalistes et flexibles*, c'est-à-dire varier selon l'échelon hiérarchique et le domaine où ils sont appliqués. Un échec au niveau de l'établissement des quotas pourrait avoir rapidement un effet de boomerang pour les femmes («il n'y a pas assez de candidates», «les femmes ne veulent tout simplement pas...»).
2. Les quotas doivent tenir compte des données particulières dans les différentes branches et des degrés de qualification ou des organes; ils doivent viser à accroître la proportion des femmes *sur les plans vertical et horizontal*.

3. Toute réglementation relative aux quotas requiert *des mécanismes de contrôle* (p. ex. l'obligation de présenter des rapports réguliers) et des *possibilités de sanctions*, sinon cela risque de rester au niveau des déclarations d'intention.
4. Les quotas exigent *en corollaire* une *politique d'égalité des droits* globale; il s'agit *d'une* des formes de promotion de la femme qui serait condamnée à l'échec si on l'envisageait comme une mesure isolée.

Annexe 2

Accord modèle d'entreprise destiné à promouvoir l'égalité dans la vie professionnelle

Principe

La commission d'entreprise/du personnel, le syndicat compétent et la direction de l'entreprise reconnaissent d'un commun accord que l'égalité juridique n'est pas encore devenue une égalité effective dans la réalité de l'entreprise.

Par conséquent, l'accord d'entreprise ci-dessous a pour but de contribuer à l'amélioration et à la réalisation de l'égalité entre femmes et hommes dans l'entreprise.

1. Description de l'état actuel

1.1 Interdictions ou limitations concernant certains emplois.

L'entreprise (l'établissement) est tenue de spécifier quels sont les départements et les places de travail interdits aux femmes sur la base de dispositions légales.

1.2 On établira chaque année, à un jour fixe, des statistiques dans lesquelles devront apparaître:

- a) le pourcentage et le nombre absolu des femmes occupées dans chaque département;
- b) dans quelles catégories de salaire et de traitement elles se répartissent;
- c) à quels degrés de fonction et de responsabilité elles participent;
- d) quel est l'état de la formation et du perfectionnement professionnels;
- e) quel est le rapport entre travail à plein temps et travail à temps partiel;

1.3 Le matériel d'information qui aura ainsi été réalisé devra être réactua-

lisé au moins une fois par année et remis à la commission d'entreprise/du personnel ainsi qu'au syndicat.

2. Objectifs

2.1 Il faut viser à occuper de façon équitable et équilibrée les femmes et les hommes dans la totalité des secteurs de l'entreprise.

Pour ce faire, direction de l'entreprise et commission d'entreprise/du personnel ainsi que syndicat doivent élaborer, d'un commun accord, un plan incluant l'ensemble des secteurs et des places de travail de l'entreprise et fixant le quota des femmes que l'on vise. A cette occasion, il faudra veiller à ne créer aucun département typiquement masculin ou féminin. Il ne sera possible de déroger à ce principe qu'en cas de prescriptions légales s'y opposant.

2.2 Le plan est à réactualiser année après année, afin d'établir les progrès accomplis dans le sens d'une occupation égalitaire des femmes et hommes.

Au cas où les progrès enregistrés sont inexistantes ou minimes, il s'agira d'en analyser les causes et, pour y remédier, de proposer des mesures qui ne seront appliquées qu'avec l'accord de toutes les personnes concernées.

3. Mesures

3.1 Les offres d'emploi doivent être rédigées au féminin et au masculin, à moins que l'emploi proposé ne soit légalement interdit aux femmes.

3.2 Si une offre d'emploi n'est exceptionnellement destinée qu'aux hommes, sans qu'existe une interdiction pour les femmes, l'accord de la commission d'entreprise/du syndicat est alors nécessaire.

3.3 En cas de qualification égale ou équivalente, la candidate a la préférence par rapport au candidat.

3.4 Si sa qualification correspond à l'emploi proposé, une candidate interne à l'entreprise a la priorité face aux candidats extérieurs.

3.5 Lors de candidatures externes à l'entreprises, il ne devrait être possible d'écarter une candidature féminine que si ses qualifications sont nettement inférieures à celles des candidats masculins.

3.6 Toute femme qui a quitté une entreprise de son propre chef ou en raison de mesures prises par celle-ci, est embauchée en priorité. Elle est à considérer (cf. points 3.3 à 3.5) comme une candidate interne à l'entreprise.

3.7 L'entreprise est tenue de justifier dans le détail à la commission d'entreprise/au syndicat toute mesure qu'elle prend.

4. Formation

- 4.1 Lorsqu'il s'agit de choisir quelles personnes seront formées, les candidatures féminines seront prises en considération prioritairement.
- 4.2 La procédure requise de désignation des personnes qui seront l'objet d'une formation devra veiller à ce que les femmes ne soient pas défavorisées.
- 4.3 Lors de la désignation des femmes qui seront l'objet d'une formation, on appliquera ce qui est prévu aux chiffres 3.3 à 3.5.
- 4.4 L'entreprise devra organiser cette formation de façon à ce que les jeunes filles ne soient pas empêchées d'acquérir une formation dans des professions artisanales et techniques.

5. Perfectionnement professionnel

- 5.1 L'entreprise doit prendre des mesures, avec l'accord de la commission d'entreprise/du personnel, en vue de faciliter le perfectionnement professionnel et la formation continue. A ce sujet, la commission d'entreprise/du personnel a un droit de proposition.
- 5.2 Il faut encourager à tous les niveaux de l'entreprise la participation des femmes au perfectionnement professionnel et à la formation continue: engager encore plus de femmes responsables de la formation et à titre de conférencières.
- 5.3 Les cours de perfectionnement professionnel doivent avoir lieu pendant les heures du travail: réaliser des cours concentrés.

6. Réinsertion professionnelle après congé temporaire et interruption de l'activité professionnelle

- 6.1 En rapport avec le congé-maternité, les femmes et les hommes ont le droit, s'ils le désirent, d'interrompre leur activité lucrative pendant neuf mois lors de la naissance d'un enfant, et même s'ils ne touchent aucune indemnité; cela sans qu'il en résulte pour eux de désavantage personnel ou professionnel.
- 6.2 Les femmes et les hommes qui ont quitté temporairement leur emploi en raison de prescriptions légales et contractuelles doivent se voir proposer une place de travail de valeur égale et acceptable. Si le congé pris a été de longue durée, il faut, en cas de mesure de perfectionnement professionnel et de formation continue, que l'on veille à ce que l'évolution subie par la profession ne désavantage pas la personne concernée.
- 6.3 Dans la mesure où des femmes et des hommes souhaitent un aménagement particulier de leur temps de travail (travail à temps partiel), ces désirs doivent être pris en considération en tenant compte des possibilités de l'entreprise.

6.4 Afin de maintenir les femmes et les hommes qui ont quitté temporairement leur emploi en contact avec la vie professionnelle, il faut leur proposer, selon les besoins de l'entreprise, des occupations temporaires afin, notamment, d'éviter l'engagement de personnel temporaire.

7. **Obligation de faire rapport**

Une fois par année, à un jour fixe, commission d'entreprise du personnel, syndicat et direction de l'entreprise débattent de l'état de réalisation de cet accord. Une assemblée d'entreprise devra en être informée.

8. **Arbitrage**

La commission d'entreprise/du personnel et le syndicat, ainsi que la direction de l'entreprise forment une commission d'arbitrage paritaire en vue d'arranger à l'amiable tout éventuel différend au sujet de cet accord. Cette commission sera composée de six personnes et la présidence devrait être réservée à une femme habilitée à exercer la fonction de juge. La présidente sera désignée d'un commun accord.

9. **Durée de l'accord**

Cet accord d'entreprise entre en vigueur le 198.. Il sera résilié au plus tôt le 199..

Annexe 3

Liste des fédérations de l'USS

USS	Union syndicale suisse
FOBB	Syndicat du bâtiment et du bois
FVCE ¹	Fédération suisse des travailleurs du vêtement, du cuir et de l'équipement
SLP	Syndicat du livre et du papier
SEV	Fédération suisse des cheminots
FCTA	Fédération suisse des travailleurs du commerce, des transports et de l'alimentation
USL	Union suisse des lithographes
SSM	Syndicat suisse des mass médias
FTMH	Fédération suisse des travailleurs de la métallurgie et de l'horlogerie
SSP	Syndicat suisse des services publics
UPTT	Union suisse de fonctionnaires des postes, téléphones et télégraphes
SSFP	Société suisse des fonctionnaires postaux
ASFTT ²	Association suisse des fonctionnaires des téléphones et télégraphes
FSTTB	Fédération suisse des tisserands de toile à bluter
FTCP	Fédération du personnel du textile, de la chimie et du papier
FSPD	Fédération suisse du personnel des douanes

¹ Environ un tiers des membres de la FVCE est organisé dans une sous-fédération:
ASPC, Association suisse du personnel de la coiffure

² Suite à la privatisation de Radio-Suisse, les membres ASFTT – travaillant dans la sécurité aérienne – ont constitué dans le courant de l'année 1988 leur propre fédération:
FPSA, Fédération du personnel de la sécurité aérienne suisse