

**Zeitschrift:** Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse  
**Herausgeber:** Union syndicale suisse  
**Band:** 52 (1960)  
**Heft:** 2

**Artikel:** Sur les hauts talons, on avance à pas de géant...  
**Autor:** Etter, Rosemarie  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-385129>

### **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. 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. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

### **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. [Voir Informations légales.](#)

### **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. [See Legal notice.](#)

**Download PDF:** 09.01.2025

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

# REVUE SYNDICALE SUISSE

ORGANE MENSUEL DE L'UNION SYNDICALE SUISSE

Supplément trimestriel : «TRAVAIL ET SÉCURITÉ SOCIALE»

---

52<sup>e</sup> année

Février 1960

N° 2

---

## Sur les hauts talons, on avance à pas de géant...

Par Rosemarie Etter

Comme elles trottent sur leurs hauts talons, si minces que l'un se prend parfois dans quelque trappe... Mais elles trottent tout de même. Mêlés aux hauts talons trottent les trotteurs élégants, cheminent ou traînent un peu les chaussures fatiguées. Mais toutes avancent...

Elles progressent, les femmes, au sein du mouvement syndical également. Le collègue Hermann Leuenberger, président de l'Union syndicale, le relevait dernièrement avec plaisir dans « Rendez-vous », la page féminine de l'organe officiel de la FCTA :

C'est aussi évident que réjouissant : l'action syndicale parmi les femmes gagne sans cesse en importance, tant il est vrai que, tant sur le plan national que sur le plan international, on reconnaît toujours davantage la nécessité d'une collaboration directe de la femme au sein des organisations syndicales, ouvertes aux travailleurs des deux sexes.

Au début de 1959, l'Union syndicale a pris une décision de nature à promouvoir efficacement cette collaboration : elle a créé une *Commission féminine permanente* composée de représentantes des fédérations affiliées. Le 9 octobre, le Comité syndical a ratifié la composition de cette commission, dont la première séance a eu lieu le 15 novembre 1959. Les 44 654 femmes affiliées à l'Union syndicale fondent de grands espoirs sur ce nouvel organe. Elles en fondent d'aussi grands sur les dirigeants de l'Union syndicale et des fédérations affiliées ; sans leur appui, cette commission serait assimilable à une locomotive sans feu : elle ne pourrait pas tirer les wagons !

De son côté, la Confédération internationale des syndicats libres, qui compte aujourd'hui 55 millions de membres répartis entre 88 pays, ne se contente plus de voter des résolutions sur l'égalité

de la femme dans la vie économique et sociale. En 1956, conjointement avec les secrétariats professionnels internationaux, elle a créé un

*Comité consultatif mixte CISL/SPI  
pour les questions de la femme au travail.*

La CISL et les internationales professionnelles veulent intensifier leur action pour l'émancipation et l'amélioration de la condition des femmes qui travaillent. Elles sont appelées à collaborer toujours plus intensément. Leurs représentantes prennent aussi l'avion pour Bruxelles afin de participer à l'étude des problèmes féminins.

Ce Comité consultatif mixte est composé de douze membres. Cinq sont désignés par les centrales nationales affiliées à la CISL. Ils viennent de Suède, de France, de Grande-Bretagne, d'Autriche et d'Allemagne, de pays où la proportion des femmes syndiquées est forte (de 27,6% par exemple en Autriche, au regard de 10% en Suisse). Sept membres représentent les secrétariats professionnels internationaux; ces collègues militent en Grande-Bretagne, au Danemark, en Allemagne, en Belgique, aux Pays-Bas, en Norvège et en Suède. La commission compte, en outre, quatre membres correspondants en Amérique du Nord, en Amérique latine, en Afrique et en Asie. Sans ces contacts indirects avec les femmes de ces continents, la commission serait un organisme européen. La CISL vise à augmenter encore le nombre des membres correspondants afin de resserrer les liens avec les régions les plus diverses, tant il est vrai que le mouvement syndical international ne peut déployer une action efficace en faveur des travailleurs des pays d'outre-mer que dans la mesure où il connaît leurs besoins. A quoi sert-il, en effet, d'inonder de brochures de propagande un pays où presque tous sont analphabètes? Ou comment pourrait-il être question d'organiser les femmes là où n'existent pas encore de syndicats? Dans de vastes parties du monde, les fondements mêmes ne sont pas encore jetés. Il faut commencer par le commencement. Là aussi, la collaboration des femmes est indispensable.

*Vue à vol d'oiseau et travaux de terrassement*

L'honneur d'être appelée à faire partie de cet organe international ne signifie pas seulement un voyage en avion, une vue de l'Europe à vol d'oiseau, un élargissement de l'horizon, le contact avec des cités et des visages nouveaux, des échanges de vues intéressants. Il implique aussi, et bien plus, des responsabilités, un effort, du courage, de la ténacité. Et il en faut pour aborder les tâches – de grandes tâches – assignées à la commission:

- *organiser* au sein du mouvement syndical libre les femmes qui travaillent;
- *éliminer* les discriminations fondées sur le sexe, en particulier quand elles s'exercent dans le domaine économique et social;

- former des militantes prêtes à assumer des responsabilités au sein de leur organisation.

Comme son nom l'indique, le comité a des fonctions consultatives seulement. Il donne son avis aux organes exécutifs de la CISL et à la Conférence générale des SPI sur tous les problèmes que posent l'organisation et la formation syndicales des femmes qui travaillent et sur les questions économiques et sociales qui revêtent un intérêt particulier pour elles. En outre, le comité s'emploie à *coordonner* les activités entreprises en faveur des travailleuses par la CISL et ses organisations régionales. Il représente leurs intérêts auprès des organisations internationales qui s'occupent des questions féminines et qui s'efforcent, en particulier, de mettre fin aux discriminations qui subsistent (Organisation internationale du travail, Commission de la condition de la femme de l'ONU ou de l'UNESCO).

L'activité de la commission ne peut donc être efficace que si elle bénéficie de l'appui du Comité de la CISL et de la Conférence générale des SPI. Toutes les propositions et suggestions qu'elle formule doivent avoir la sanction de ces organes.

Jusqu'à maintenant, le Comité exécutif de la CISL a suivi avec la compréhension la plus large l'activité de la Commission féminine; en juillet 1958, il a fait sienne cette résolution:

Le comité ... considère qu'il est utile de rappeler également aux organisations syndicales qu'en raison de l'appel toujours plus important fait par l'industrie moderne au travail féminin, il est nécessaire d'amener les femmes travailleuses dans les forces syndicales si l'on ne veut pas voir la puissance de ces dernières se détériorer.

... Estime qu'il faut souligner l'importance d'utiliser les connaissances et l'expérience des femmes dans le recrutement des membres des syndicats, en favorisant la création de comités spéciaux ou la désignation de responsables — et en soutenant les efforts faits en vue de former des militantes syndicales.

Il ressort nettement de cette résolution que l'action pratique, quotidienne, tenace qu'exigent, par exemple, la suppression progressive des écarts entre les salaires, l'amélioration de la condition des femmes qui travaillent, leur organisation, leur formation syndicale est au premier chef l'affaire des centrales nationales, de leurs fédérations, de leurs sections et de leurs militants.

Mais il est néanmoins réjouissant que le Comité consultatif CISL/SPI existe, travaille et donne les impulsions nécessaires, du sommet à la base. Persuadons-nous pourtant que sans notre aide il serait impuissant et que c'est à nous qu'il appartient d'agir partout où nous en avons la possibilité. Donner suite à la convocation qui nous invite à participer à une séance, recruter un membre, faire d'un syndiqué indifférent un militant actif, c'est déjà contribuer de manière efficace à l'action syndicale.

*La commission sème à tout vent –  
nous espérons une abondante récolte*

Mais le terrain n'est pas partout également préparé à recevoir la semence. Dans maintes régions, il est encore en friche. Au cours de trois séances déjà, le Comité consultatif a examiné les moyens de nature à permettre d'atteindre ces objectifs.

Si nous nous étendons plus particulièrement sur la première de ces séances, c'est parce qu'elle a porté sur des problèmes *fondamentaux*; c'est aussi parce que les conclusions des délibérations revêtent l'actualité la plus grande pour notre pays.

Lors de cette première session, en mai 1957, le comité a jugé indispensable de rassembler des données statistiques et des informations détaillées sur toutes les questions qui concernent les femmes qui travaillent. En particulier, il a jugé nécessaire de déceler les difficultés qui s'opposent encore à leur recrutement. A son avis, l'attention doit porter tout particulièrement sur les points suivants:

Comment vaincre l'indifférence dont nombre d'organisations font encore preuve face aux problèmes de la main-d'œuvre féminine? Les hommes ne sont pas toujours disposés à ouvrir aux femmes toutes les possibilités de collaboration qui s'offrent; inversement, les femmes ne sont pas toujours suffisamment décidées à les revendiquer.

Le comité estime nécessaire une enquête sur les difficultés particulières résultant des différences de sexe, de traditions et de responsabilités familiales différentes, d'idées préconçues, toutes choses qui opposent souvent des obstacles considérables à l'organisation syndicale de la main-d'œuvre féminine. Mais si maintes de ces raisons pouvaient valoir dans le passé, elles ne tiennent plus aujourd'hui. L'argument le plus souvent avancé, selon lequel les femmes ne travailleraient que temporairement entre la fin de l'école et le mariage, n'est plus valable alors que les statistiques démographiques démontrent qu'une activité professionnelle permanente ou prolongée est une exigence inéluctable pour des millions de femmes. En outre, des techniques nouvelles ont rendu indispensable le travail de la femme dans l'industrie – dont l'expansion est désormais inconcevable sans l'apport d'une très importante main-d'œuvre féminine.

Le Comité consultatif a suggéré de lancer une campagne d'information mondiale pour faire comprendre partout que l'industrie moderne ne peut se passer du concours de la femme et que cette dernière a pleinement le droit d'exercer une activité économique. Ces réalités reconnues, les syndicats doivent admettre la nécessité de faire un effort plus grand pour organiser cette main-d'œuvre. Partout où les femmes sont déjà syndiquées, leur formation doit être intensifiée afin qu'elles puissent accéder sur un pied d'égalité aux responsabilités aux divers échelons de la hiérarchie syndicale.

Transposée en termes suisses, cette revendication signifie que les femmes doivent devenir progressivement membres des commissions ouvrières, des comités de section et des fédérations, fonctionnaires des secrétariats et même accéder au Comité syndical. Musique d'avenir?

Le Comité consultatif souhaite que, dans les industries où les femmes constituent la majorité ou une proportion très élevée de la main-d'œuvre (textile, papier, commerce, banques, assurances, service domestique, hôtellerie, cafés et restaurants, certains secteurs des services publics), les organes exécutifs et des organisations syndicales devraient faire une place appropriée aux femmes.

Il va sans dire que cette exigence vaut pour les délégations aux conférences et congrès syndicaux nationaux et internationaux, aux conférences et réunions des commissions des organisations spécialisées des Nations Unies. Notons à ce propos qu'une seule et unique déléguée a pris part aux travaux du congrès de Tunis de la CISL (1957), trois au récent congrès de la CISL de décembre dernier, à Bruxelles. Deux ont participé au congrès de l'Union syndicale de juillet 1959 (deux autres ont représenté des journaux syndicaux).

Enfin, le Comité consultatif est d'avis que les femmes devraient jouer beaucoup plus largement le rôle de porte-parole du mouvement syndical, tant pour ce qui a trait aux questions féminines qu'aux problèmes de portée générale.

Le Comité consultatif a invité la CISL à poursuivre ses enquêtes et études sur *l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale*. Il a fait à la CISL et à la Conférence générale des SPI des *propositions pratiques* quant aux moyens de promouvoir efficacement l'application de ce principe. En particulier, il les invite à intervenir auprès des gouvernements qui n'ont pas encore ratifié la convention internationale du travail N° 100 relative à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale.

#### *Bilan intermédiaire suisse*

Il convient de rappeler ici les efforts méritoires déployés par l'Union syndicale suisse pour promouvoir l'application de ce principe et la ratification de cette convention. Le 4 mars 1953, elle a invité le Conseil fédéral à recommander aux Chambres fédérales de ratifier cette convention. Depuis lors, elle a réitéré à plusieurs reprises cette revendication; des membres du Comité syndical l'ont défendue au Parlement. Le Comité syndical a accepté pour étude les vœux formulés par la conférence syndicale féminine du 5 mai 1957. La conférence demandait aux fédérations de s'employer non seulement à obtenir l'égalité de rémunération à travail égal, mais encore à faire bénéficier les femmes des mêmes allocations de renchérissement et des mêmes relèvements de salaire que les hommes. Ainsi

done, sur le plan national, et simultanément, la conférence féminine a formulé des propositions analogues à celles que le Comité consultatif CISL/SPI a mises au point sur le plan international. Comme ce dernier, elle demande que les femmes bénéficient des mêmes possibilités d'avancement que les hommes; elle préconise des mesures propres à intensifier le recrutement et la formation syndicale des femmes; elle souhaite aussi que les fédérations engagent des secrétaires féminines chargées de défendre les intérêts spécifiques des femmes organisées. Si ces revendications n'ont conduit jusqu'à maintenant qu'à quelques résultats pratiques, il ne faut pas trop s'en étonner dans un pays où l'on se passionne, certes, pour des records, mais plutôt en sport que dans le domaine des droits de la femme! Des progrès certains ont néanmoins été accomplis. Il suffit de mentionner la constitution d'une Commission féminine permanente de l'Union syndicale, d'une Commission féminine de la FCTA, l'organisation de cours féminins par la Centrale suisse d'éducation ouvrière; et nous ne parlons pas de l'action constante, fructueuse encore que peu visible, que déploient – lors des négociations contractuelles – les fédérations pour améliorer la condition de la femme.

### *Ce n'est pas tout*

Les suggestions faites lors de sa première session par le Comité consultatif CISL/SPI en ce qui concerne l'éducation syndicale, la publication d'informations, la propagande venaient à leur heure. Le comité constate que peu de femmes (extrêmement peu en Suisse) suivent les cours de formation syndicale, aussi bien sur les plans régional que national ou international. Tout en admettant qu'il peut être nécessaire d'organiser des cours séparés pour les femmes, il estime toutefois que le principe de la formation mixte doit être encouragé par tous les moyens à disposition et à tous les échelons. Il convient d'augmenter la participation des femmes aux écoles internationales d'été et aux différents cours.

Le comité estime que les publications syndicales devraient s'adresser aussi bien à la femme qui travaille qu'à l'épouse du travailleur. Toutes devraient être encouragées à collaborer davantage aux journaux syndicaux, tant il est vrai qu'une plume féminine expose souvent les problèmes d'une manière plus accessible pour les lectrices. Il faut envisager la possibilité d'associer plus étroitement des femmes au travail de rédaction.

Le comité insiste pour que tous les moyens modernes de propagande soient utilisés, compte tenu des intérêts spéciaux des femmes.

A l'issue de cette première session, le Comité consultatif a formulé une belle profession de foi:

Le comité est conscient des obstacles rencontrés dans les pays démocratiques. Mais il sait que la démocratie permet de modifier la condition du travailleur. Nous ne nous laisserons pas égarer par les déclarations fallacieuses des communistes et des dictateurs qui essaient de faire croire que leurs pays connaissent de meilleures conditions que les nôtres alors qu'en réalité les pires inégalités y sont non seulement maintenues, mais aggravées par l'absence de liberté et l'impossibilité de modifier quoi que ce soit à la situation existante.

### *Section féminine de la CISL, rue du Lombard 24, Bruxelles*

Lorsque les membres du Comité consultatif regagnent leur pays à la fin de chaque session, ils ont l'assurance que le secrétariat de la CISL, en particulier la section féminine, poursuivent l'étude de leurs suggestions et des moyens de les inscrire dans les faits. Cette section, dont Marcelle Dehareng est la secrétaire (elle est également secrétaire du Comité consultatif) prépare les séances, entreprend les enquêtes nécessaires, rédige les rapports, entretient les relations régulières avec les organisations internationales (OIT, UNESCO, etc.). Tout cela semble aller de soi. Mais, jusqu'à maintenant, il n'était pas naturel du tout que des institutions spéciales fussent créées pour les femmes ou qu'on leur confère des droits monopolisés jusqu'à maintenant par les hommes: droit de vote, éligibilité, droit d'exercer un mandat politique – et nous ne parlons pas du droit (qui leur a été longtemps contesté) d'exercer la profession de leur choix. On se dit parfois qu'on a déployé plus d'imagination, tant chez les hommes que chez les femmes, pour retarder l'émancipation de la femme que pour la hâter. La lutte, sans laquelle on n'obtient jamais rien, n'a été que plus tenace. Et dans les rares cas où l'on obtient quelque chose sans avoir dû combattre âprement – nous songeons à la création de la Section féminine de la CISL et du Comité consultatif – on en est d'autant plus étonné et reconnaissant, même si le progrès ainsi réalisé est absolument conforme aux exigences de l'intérêt commun et de l'expansion économique.

### *Même les femmes ne peuvent pas se passer de résolutions!*

Si toutes les innombrables résolutions que multiplient les congrès de toutes sortes étaient inscrites dans les faits, nous vivrions véritablement le paradis sur terre. Jules Verne n'est plus là; il aurait eu probablement assez de fantaisie pour décrire ce monde idéal.

Mais toutes les résolutions ne sont pas que vaines paroles et fumée. Celles que le Comité consultatif féminin de la CISL/SPI a prises lors de sa seconde session, en avril 1958, formulent des exigences concrètes.

La première concerne l'organisation des femmes qui travaillent au sein des syndicats. Nous l'avons reproduite plus haut. La seconde

a trait à l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. Toutes deux ont été ratifiées par le Comité de la CISL, qui les a recommandées à l'attention des centrales nationales. Le second de ces documents recommande à la CISL de suivre de manière constante l'évolution; elle constate avec satisfaction que le nombre des pays (31 aujourd'hui) qui ont ratifié la convention internationale N° 100 ou qui ont inscrit ce principe dans leur législation est en augmentation. On peut en dire autant des conventions collectives fondées sur ce principe. Nous sommes néanmoins encore loin du but. En conséquence, le Comité exécutif consultatif recommande à la CISL et aux secrétariats professionnels internationaux d'attirer l'attention de leurs organisations affiliées sur la nécessité d'intensifier encore les efforts entrepris en vue de réaliser l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, non seulement pour améliorer les conditions de travail des femmes, mais aussi dans l'intérêt le mieux compris du mouvement syndical tout entier. Telle est la conclusion essentielle de la seconde session du Comité consultatif féminin.

*On a déjà bien travaillé – mais il reste encore beaucoup à faire*

Sur ce point, la plupart des organisations affiliées à la CISL sont d'accord. C'est ce qui ressort du rapport de juin 1958 qui analyse les résultats d'une enquête sur les conditions de travail de la femme dans les divers pays. Dans l'ensemble, les réponses des organisations affiliées confirment les constatations faites par les membres du Comité consultatif. Certes, le rapport précité est incomplet à maints égards, parce que nombre de pays n'ont pas participé à l'enquête ou ne sont pas en mesure de répondre à certaines questions.

a) *L'organisation des femmes qui travaillent.* Un petit nombre seulement de pays établissent des statistiques permettant de déceler la proportion des femmes par rapport à l'ensemble des effectifs syndicaux. On ne connaît donc pas le nombre exact des femmes affiliées à la CISL. Ces remarques ne valent pas pour l'Union syndicale suisse; si elle groupe une proportion relativement faible de femmes, elle en tient, en revanche, un compte exact. Les statistiques syndicales annuelles permettent de suivre l'évolution des effectifs féminins. Celle de 1959 renseigne sur la répartition des travailleurs masculins et féminins entre les diverses activités. C'est d'autant plus utile que les rapports quantitatifs entre les salariés des deux sexes au sein des diverses professions se sont sensiblement modifiés au cours des dernières années.

Dans les cas les plus favorables, constate le rapport, la relation entre les femmes organisées et les hommes est de 1 : 3 ou de 1 : 4. Cependant, la proportion des femmes qui exercent des responsabilités au sein du mouvement syndical est sans comparaison avec celle des travailleuses syndiquées. Il est pour le moins regrettable

de constater que, dans des organisations qui comptent plus d'un million de femmes, aucune militante ne siège au comité exécutif. En revanche, il existe des syndicats dont le comité est composé uniquement de femmes (Suède, Norvège, Autriche, Israël); il est vrai que leurs effectifs sont féminins à raison de 90%.

Parmi les faits qui freinent l'organisation de la main-d'œuvre féminine au sein des syndicats, le rapport mentionne en particulier *l'intérêt insuffisant que le syndicalisme éveille chez les femmes*. Il les attire assez peu. Elles n'ont pas une notion aussi claire que les hommes de la nécessité de l'organisation. Venues plus tardivement qu'eux à l'activité professionnelle, elles ont bénéficié en quelque sorte automatiquement (en dépit des inégalités qui subsistent) des avantages déjà conquis par les syndicats. L'indifférence, voire l'hostilité à l'égard du syndicalisme sont particulièrement marqués dans certaines professions. C'est notamment le cas parmi les travailleuses à mi-temps, pour lesquelles l'activité professionnelle est un appoint et non pas un gagne-pain. On sait aussi que les femmes mariées – les mères de famille surtout – qui doivent cumuler les travaux domestiques avec les exigences professionnelles ont peu de temps à consacrer aux activités syndicales. L'attitude différente des femmes et des hommes vis-à-vis du travail, l'instabilité relative de la main-d'œuvre féminine jouent également un rôle. Le rapport relève cependant que les femmes de plus de 40 ans sont plus intéressées par le mouvement syndical que les jeunes.

Les réponses relatives aux moyens propres à intensifier le recrutement des femmes sont particulièrement intéressantes. Les contacts de personne à personne sont les plus fructueux. Les assemblées d'information, tant au sein qu'à l'extérieur de l'entreprise, sont également efficaces. On constate aussi que les efforts (accompagnés d'une information appropriée) visant à réaliser le principe de l'égalité de rémunération contribuent aussi à augmenter la proportion des femmes syndiquées.

Nombre de réponses relèvent que la constitution de commissions féminines est de nature à stimuler l'intérêt des femmes pour le mouvement syndical, en particulier si on leur offre des programmes spécialement conçus pour elles, même s'ils ne touchent pas essentiellement des questions syndicales et se limitent pour commencer à des questions qui concernent le ménage, la famille, l'éducation des enfants, etc. Les problèmes syndicaux peuvent être traités à titre subsidiaire seulement. On peut également obtenir de bons résultats en travaillant en collaboration avec les organisations féminines qui se vouent à l'émancipation de la femme et l'incitent à assumer des responsabilités dans la vie publique et sociale. La collaboration avec les coopératives de consommation en vue de conseiller les travailleuses en leur qualité de ménagères constitue un autre moyen d'éveiller leur intérêt et de les gagner.

Sauf deux, toutes les organisations qui ont répondu au questionnaire ont mis sur pied un programme spécialement conçu pour les femmes et dont la réalisation est confiée à des commissions, des comités, des départements ou à des personnalités spécialement désignées à cet effet.

*b) Egalité de rémunération pour un travail de valeur égale.* Tout un chapitre est consacré à la convention internationale du travail N° 100. Le rapport convient que la ratification de ce document par un pays donné ne signifie pas automatiquement l'application intégrale de ce principe dans le cadre national. Il énumère les « arguments » que les employeurs opposent à l'égalité de rémunération: augmentation des prix, diminution de la capacité de concurrence, absentéisme (plus marqué chez les femmes que chez les hommes), insuffisance de la formation professionnelle (mais insuffisante parce qu'on ne l'estime pas « rentable »). Ces « arguments » masquent l'intérêt des employeurs à conserver une main-d'œuvre bon marché. La situation que l'on enregistre encore dans bien des pays, une opinion qui considère encore largement le travail féminin comme étant de moindre valeur ou subsidiaire favorisent la résistance patronale.

Le rapport constate cependant que la plupart des organisations syndicales sont en mesure de répondre efficacement aux « arguments » patronaux. Elles estiment d'ailleurs que les répercussions de l'application du principe de l'égalité de rémunération sur l'économie générale ne seront pas considérables, surtout si cet objectif est réalisé progressivement. On sait que la commission d'experts chargée par le Conseil fédéral d'apprécier ces répercussions est arrivée aux mêmes conclusions. Elle a notamment relevé que l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale relève des efforts faits en vue d'établir la justice sociale et que l'Etat ne peut que se réjouir de l'évolution en cours. Néanmoins, la Suisse n'a pas encore ratifié la convention N° 100 et le Conseil fédéral a recommandé ces jours aux Chambres fédérales de s'en abstenir.

Le rapport ne conteste pas que l'absentéisme est plus marqué chez les femmes que chez les hommes. En revanche, les absences sont de moindre durée. Très judicieusement, il fait observer que l'ampleur de ce phénomène pourrait être réduite si l'on en connaissait mieux les causes. Tant que nombre de femmes mariées, de mères de famille notamment, seront contraintes de travailler au-dehors, un certain absentéisme, lié à leurs obligations familiales, demeurera inévitable.

Pour ce qui est de l'insuffisance de la formation professionnelle de la femme, le rapport relève qu'elle n'autorise pas les employeurs à lui payer un salaire inférieur à celui que touche l'homme non

qualifié. L'amélioration de la formation professionnelle de la femme constitue un problème urgent. Il en va de même des moyens propres à « stabiliser » la carrière professionnelle, c'est-à-dire à réduire les mutations d'une activité et d'une entreprise à l'autre.

Le rapport conclut que la réalisation de l'égalité de rémunération – que l'on mette l'accent sur la ratification de la convention N° 100 et sur un aménagement approprié de la législation nationale ou sur l'instrument des conventions collectives – dépend au premier chef de la puissance du mouvement syndical et de l'activité qu'y déploient les femmes.

c) *La formation syndicale des femmes.* Le rapport révèle une situation qui varie fortement d'un pays à l'autre. Dans ce domaine, la plupart des organisations nationales ont fortement développé leur activité au cours des dernières années. Elles sont aujourd'hui persuadées qu'elles doivent prendre des mesures spéciales si elles veulent gagner les femmes. De manière générale, les résultats les meilleurs ont été obtenus là où les femmes jouent un rôle important au sein des organisations.

Comme on le voit, les dossiers du Comité consultatif féminin CISL/SPI deviennent toujours plus épais. Sa documentation s'enrichit et il a une connaissance toujours plus large et plus précise des nombreux problèmes féminins qui attendent encore une solution.

#### *Conférence « au sommet » des femmes syndicalistes de divers continents*

Disons-le d'emblée: la troisième session du Comité consultatif, qui a eu lieu à Genève en octobre 1959, a abouti à des résultats autrement substantiels que maintes conférences « au sommet » des chefs d'Etat et diplomates!

Pourquoi les membres du Comité consultatif CISL/SPI ont-ils eu la chance de prendre contact avec des syndiquées de continents lointains? Parce que le BIT avait convoqué une réunion de conseillers techniques de l'OIT pour l'étude des problèmes du travail féminin; elle devait siéger immédiatement après la session du comité. Cette commission d'experts est tripartite, composée de neuf représentants des gouvernements, de neuf représentants des employeurs et de neuf déléguées des travailleuses, dont la plupart appartient à la CISL. En convoquant à Genève la session de son Comité consultatif, la CISL a voulu lui donner l'occasion de prendre contact avec les porte-parole des travailleuses au sein de la Commission de l'OIT et d'examiner avec elles les questions qui figuraient à l'ordre du jour des conseillers de cette organisation pour l'étude des problèmes du travail féminin.

C'est ainsi que les membres du Comité consultatif ont pu avoir, au Centre international, situé vis-à-vis du Palais Wilson, un intéressant échange de vues avec leurs collègues du Mexique, de l'Afrique

du Sud, d'Israël, du Japon et de l'Inde. Les conseillères techniques du Mexique et de l'Inde sont membres correspondants du Comité consultatif de la CISL/SPI.

L'Union syndicale avait été aimablement invitée à déléguer une observatrice. Grâce à cette initiative de Marcelle Dehareng, une militante suisse a eu le privilège de participer à la première rencontre mondiale des femmes syndicales sous l'égide de la CISL.

La réunion s'est déroulée sous la présidence de Wilhelmine Moik (Autriche), qui a derrière elle une longue activité syndicale dans son pays. Jusqu'à l'année dernière, elle dirigeait le secrétariat féminin de l'Union syndicale autrichienne, qui compte neuf secrétaires féminines permanentes.

Au début de la séance, Marcelle Dehareng a informé les collègues des autres continents sur la composition, les objectifs et les travaux du Comité consultatif; elle a esquissé l'activité des deux commissions du Conseil économique et social: la Commission des droits de l'homme et la Commission de la condition de la femme, dont les travaux constituent une importante source de documentation. Par le biais du statut consultatif A, la CISL a la possibilité de coopérer aux travaux de ces commissions, de leur fournir de la documentation et d'y défendre le point de vue des syndicats. Il va sans dire que la CISL et ces deux commissions collaborent étroitement avec l'Organisation internationale du travail.

Le secrétariat de la CISL avait préparé deux projets de brochures de propagande, qui ont été soumises à l'appréciation du Comité consultatif. L'une d'elles est destinée aux régions en voie de développement; on peut cependant en tirer d'utiles suggestions pour la propagande dans les pays européens. Le comité a approuvé ces deux projets.

Le collègue Malles, de la CISL, a salué les déléguées au nom du secrétariat de Bruxelles; il a relevé que sa section voue l'attention la plus grande et la plus suivie aux problèmes de recrutement et d'organisation. Il n'a pas caché que de grosses difficultés s'opposent à la réalisation des objectifs visés. Les organisations régionales de la CISL étant mieux informées que le secrétariat central de l'extraordinaire diversité des conditions et des besoins particuliers des divers pays, c'est à elles qu'il appartient de déployer l'effort principal. Les demandes d'aide doivent émaner des syndicats nationaux eux-mêmes.

C'est avec le plus vif intérêt que les membres du Comité consultatif ont pris connaissance des rapports de leurs collègues des régions en voie de développement. La diversité des conditions qui y règnent requiert de la part de la CISL une aide diversifiée. La collègue de l'Inde, membre correspondant du Comité consultatif, a déclaré qu'elle n'est pas en mesure de répondre aux questionnaires de la CISL parce qu'elle ne dispose pas de moyens d'information suffisants, en parti-

culier de machines à écrire, de matériel de bureau et de collaboratrices. Le travail syndical doit être accompli avec les moyens les plus primitifs. Cependant, partout où des syndicats existent, les femmes y adhèrent. Mais les masses doivent être éduquées et les possibilités d'emploi manquent encore dans une large mesure. L'Inde compte 25 millions de chômeurs et le sous-emploi règne à l'état endémique. La représentante de l'Inde estime que la CISL et l'OIT devraient exercer une pression sur les gouvernements des pays insuffisamment développés pour qu'ils contribuent de manière plus substantielle à la solution de ces problèmes, d'une importance cruciale.

Il va sans dire que les collègues d'Europe ne se satisfont pas davantage de la situation présente. A leur avis, la CISL doit intensifier son action à l'échelle mondiale afin que l'opinion soit persuadée partout que les femmes apportent à l'expansion économique un concours sinon aussi important – quantitativement parlant – que les hommes, mais tout aussi indispensable. La participation croissante des femmes à l'activité économique n'est pas un phénomène temporaire lié à la conjoncture actuelle. Au sein des syndicats également, les femmes veulent être prises au sérieux. Il est inadmissible qu'elles ne soient pas représentées plus fortement aux congrès de la CISL. Les délégations étant désignées par les centrales affiliées, les femmes doivent faire pression auprès de leur fédération pour qu'elle soutienne cette légitime et pressante revendication auprès de l'autorité compétente.

Plusieurs déléguées, notamment Rose Etienne, secrétaire de la CGT Force ouvrière, ont relevé que si les femmes ne sont pas encore parvenues à s'imposer dans le mouvement syndical, c'est aussi parce qu'elles ne sont pas encore suffisamment conscientes du caractère humiliant des discriminations dont elles sont l'objet, et en particulier de l'inégalité de rémunération à travail de valeur égale. Un gros travail d'information et de redressement doit être encore accompli.

Les déléguées ont pris connaissance avec satisfaction des interventions des représentantes des pays qui connaissent un degré d'organisation élevé (l'Autriche et la Suède, par exemple); dans ces pays, le syndicalisme féminin a dépassé le stade des maladies infantiles. Le recrutement des travailleuses ne rencontre plus de difficultés notables. Les efforts déployés par Sigrid Ekendahl, qui dirige le secrétariat féminin de l'Union syndicale suédoise (elle est membre depuis de longues années du Parlement!), visent avant tout à engager les femmes à collaborer plus activement au sein du mouvement syndical.

Si les déléguées ont appris avec plaisir que le récent congrès de l'Union syndicale néerlandaise a décidé de créer un secrétariat féminin, elles se sont cependant étonnées que cette initiative n'ait

pas été prise depuis longtemps. On comprend qu'à ce moment l'observatrice de l'USS se soit faite aussi menue que possible, afin que personne ne soit tenté de lui poser une question à laquelle elle n'aurait pu répondre qu'avec la plus grande confusion! Mais Raymond Schweizer, de La Chaux-de-Fonds, qui représentait le secrétariat international de l'enseignement, a déclaré sans ambages que l'Union syndicale n'a pas encore de secrétariat féminin. Comme il n'aurait pas été loyal de laisser supposer que les organes dirigeants de l'USS et des fédérations sont seuls responsables de cet état de choses, l'observatrice suisse a jugé nécessaire de donner quelques explications. Certes, elle a regretté l'absence de ce secrétariat; mais elle a relevé que la création d'une commission féminine permanente constitue un net progrès. On a lieu d'admettre que les femmes elles-mêmes n'ont pas attaché jusqu'à maintenant suffisamment d'importance à la création d'un tel secrétariat, ce que paraît démontrer le fait qu'aucun congrès syndical n'a encore été saisi d'une proposition de ce genre. Les initiatives déployées en faveur des femmes – convocation de conférences féminines, interventions en faveur de la ratification de la convention N° 100 – émanent toutes du Comité syndical. D'ailleurs, de manière générale, l'USS et les fédérations défendent conjointement les intérêts des hommes et des femmes ensemble. Les fédérations affiliées sont autonomes en matière de recrutement, d'organisation et de réglementation des conditions de travail. Néanmoins, bien que l'observatrice de l'Union syndicale ait relevé que notre mouvement syndical – encore que dirigé exclusivement par des hommes – n'en défend pas moins généreusement et efficacement les intérêts des femmes, les déléguées n'ont pu se défendre de l'impression que la Suisse, dans le domaine syndical comme sur le plan politique, est en retard sur l'évolution générale.

Il ressort toutefois de la discussion que l'on ne saurait attendre des miracles des secrétariats féminins – si nécessaires qu'ils soient. En effet, aucune des déléguées des divers pays n'a pu prétendre que la femme a conquis l'égalité absolue, pas même au sein du mouvement syndical! Mais quoi! Rome n'a pas été construite en un jour. Ce qui importe, c'est que le principe de l'égalité entre hommes et femmes soit reconnu partout.

Puis M<sup>me</sup> Johnstone, du Bureau international du travail, a exposé les objectifs de la conférence tripartite de conseillers pour l'étude des problèmes féminins. A son ordre du jour figuraient les questions suivantes: tendances récentes dans le domaine des possibilités d'emploi et des besoins de la main-d'œuvre féminine; conditions et problèmes intéressant les femmes employées dans l'agriculture; salaires des femmes; activités futures de l'OIT. Les échanges de vues qui auront lieu entre des experts qui connaissent bien la situation – et en particulier les problèmes féminins – dans les divers

pays, doivent permettre à l'OIT de préciser les problèmes fondamentaux, de circonscrire ses tâches les plus urgentes et les moyens les plus propres à les réaliser. Il est clair que

### *les vœux légitimes des femmes*

ne seront pas réalisés en un tournemain. Mais ce n'est pas une raison de ne pas insister sur leur urgence, tant il est vrai qu'il faut remettre sans cesse l'ouvrage sur le métier.

En conséquence, le Comité consultatif féminin a invité encore une fois le Comité exécutif de la CISL et la Conférence générale des SPI à attirer à nouveau l'attention de leurs organisations affiliées sur l'importance de la contribution de la femme à l'expansion économique. Il ne suffit pas de reconnaître l'existence de problèmes particuliers à la femme. Au sein des organisations syndicales, la femme doit être appelée à intensifier sa collaboration. Une place appropriée doit lui être faite. C'est dire qu'il faut attacher une importance toute particulière au problème de la formation syndicale des travailleuses; les efforts déployés à cet effet doivent être intensifiés aux échelons régional, national et international. L'effort visant à promouvoir la formation professionnelle de la femme doit être tout particulièrement accrue dans les pays en voie de développement.

Les centrales nationales et les fédérations professionnelles doivent utiliser plus fortement et mieux la documentation élaborée par le secrétariat de la CISL aux fins de donner toute l'impulsion souhaitable au recrutement et à la formation syndicale des travailleuses. Le comité de la CISL a accepté deux projets de brochures; elles seront imprimées et distribuées incessamment.

En outre, les échanges d'informations entre les centrales nationales, les fédérations professionnelles et les secrétariats professionnels internationaux doivent être activés.

Le Comité consultatif a relevé que le nombre des employées de commerce et de bureau augmente constamment; les problèmes qui les concernent doivent être étudiés attentivement et faire l'objet d'un rapport.

De l'avis du Comité consultatif, l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale demeure le problème N° 1. Il concerne les salariés dans leur ensemble, et pas seulement les femmes.

Plusieurs des recommandations du Comité consultatif ont trait aux pays en voie de développement.

Parmi les problèmes dont les centrales nationales et les fédérations doivent se préoccuper tout particulièrement figurent la condition des travailleuses d'un certain âge et des femmes mariées et des mères de famille (qui doivent faire face à la fois aux tâches professionnelles et domestiques).

Un certain nombre de problèmes doivent être résolus en étroite collaboration avec l'Organisation internationale du travail, qui dispose d'informations émanant des milieux gouvernementaux et patronaux.

*Tout est bien qui finit bien*

Les plus impulsives parmi les déléguées ont accueilli avec enthousiasme le télégramme, arrivé en fin de séance, du secrétaire général de la CISL annonçant que le problème de l'organisation des femmes figurera à l'ordre du jour du prochain congrès de la CISL et que c'est une femme qui présentera le rapport y relatif. D'autres, moins spontanées, ont estimé que cette décision allait de soi. En effet, les militantes n'assument-elles pas depuis des dizaines d'années de lourdes responsabilités au sein du mouvement syndical? On ne saurait dès lors s'étonner si elles pensent qu'il est tout naturel que les femmes aient enfin voix au chapitre!

Au moment de se séparer, l'accolade donnée à ses collègues par Carmen Araiza, la Mexicaine, a été plus éloquente que des mots que personne n'aurait compris puisque nous ignorions toutes l'espagnol. Ce geste signifiait: nous sommes dispersées sur tous les points du globe, mais nous avons toutes un but commun: l'amélioration de la condition de la femme qui travaille par le moyen du syndicalisme, d'un mouvement fort et puissant au sein duquel nous voulons collaborer et lutter sur un pied d'égalité avec les hommes. Et s'ils ne nous ouvrent pas toute grande la porte à cette collaboration, nous la pousserons nous-mêmes, cette porte, dressées sur nos hauts talons!

## Les problèmes de la femme qui travaille

Par *Maria Alt*

(Exposé prononcé lors de la séance constitutive de la Commission féminine de l'Union syndicale suisse, le 15 novembre 1959.)

Y a-t-il vraiment des problèmes du travail particuliers aux femmes? Ne concernent-ils pas également les travailleurs des deux sexes? Ces questions traduisent parfois une certaine irritation: on soupçonne que les femmes souhaitent bénéficier d'un traitement de faveur. C'est mal connaître la réalité. Cette constatation nous engage à ajouter que bien des femmes qui exercent une activité professionnelle ne savent rien ou à peu près rien de leur position dans la vie économique. Elle les laisse d'ailleurs parfaitement indifférentes. Elles tiennent pour naturelles les discriminations dont elles sont l'objet. On sait d'ailleurs que les femmes ne se décident