

**CONSULTATION RELATIVE A LA REVISION
PARTIELLE DE LA LOI SUR LE TRAVAIL**

PRISE DE POSITION DE LA COMMISSION FEDERALE POUR LES QUESTIONS FEMININES

I. PRINCIPES

1. Avant-propos

Ces dernières années, la Commission fédérale pour les questions féminines s'est occupée en détail de la révision de la loi sur le travail. Donc, au début 1990, elle a conduit un "hearing" sur le thème du travail de nuit avec l'économiste Madame la professeure Heidi Schelbert-Syfrig et le psychologue du travail Monsieur le professeur Eberhard Ulich. La commission a pris ainsi position sur le projet de révision de 1989.

Cette enquête démontrait que le travail de nuit est nocif pour la santé des travailleuses et travailleurs; de plus, il en résulte des répercussions sociales négatives. En outre, du fait de l'augmentation du travail de nuit, cette situation aggrave la ségrégation à l'encontre des femmes. En effet, davantage de femmes sont engagées dans des postes de travail non qualifié et en subissent les conséquences. Une abolition des mesures particulières de protection pour les femmes ne peut être défendue que lorsque l'égalité des salaires sera enfin garantie avec des mécanismes qui la contrôlent d'une manière efficace. La situation professionnelle des femmes ne ferait que s'aggraver avec l'abolition des mesures de protection sans que, conjointement, des mesures compensatoires suffisantes ne soient prises.

Un tel développement serait d'autant plus grave vu que la révision de la loi sur le travail fut justifiée par l'introduction de l'art. 4 al. 2 dans la Constitution fédérale. En 1989 on mentionna, comme objectif primaire de la révision, l'égalité des droits entre femmes et hommes sur le plan de la durée de travail et de repos; ce, avec simultanément une amélioration de la protection de tous ceux et de toutes celles qui travaillent la nuit, ainsi que l'introduction d'une nouvelle catégorie de protection, des "travailleuses et travailleurs ayant des responsabilités familiales".

Comme le projet de révision de 1989 n'avait pas tenu compte de ces objectifs clairement formulés et que

nous soutenons, la commission s'est trouvée obligée de le rejeter.

2. Projet de révision 1993

Le projet de révision propose une nouvelle distinction entre le travail de jour et le travail de nuit. Cette nouvelle définition des termes "jour" et "nuit" dans la loi sur le travail signifie que, dorénavant, pendant la période de travail de jour (entre 6.00h et 23.00h) avec en plus un décalage d'une heure, aucune autorisation préalable est nécessaire. De ce fait, la période d'occupation sans autorisation officielle passera - de 14 heures en hiver et de 15 heures en été - à dorénavant - 17 heures. Ainsi, le travail à deux équipes peut alors se faire sans autorisation préalable. Vu cette prolongation de travail de jour qui avantage au premier plan les entreprises, une protection efficace est d'autant plus importante et doit être garantie par des mécanismes de contrôle suffisants.

Selon la loi actuellement en vigueur, la preuve d'un simple besoin de l'entreprise suffit pour obtenir une autorisation correspondante à l'art. 17, al. 2, ("le travail de nuit permanent ou régulier peut être autorisé s'il est absolument nécessaire pour des raisons techniques ou économiques"). De ce fait nous considérons qu'il n'est pas acceptable que le nouvel article 17, al. 2 soit identique à celui actuellement en vigueur.

La Commission fédérale pour les questions féminines rejette le projet de révision de la loi sur le travail. Elle n'est pas d'accord avec l'abrogation des prescriptions particulières de protection pour les femmes travaillant la nuit et le dimanche. Les mesures prévues pour la protection des employées et employés quant au travail de nuit et de dimanche sont loin d'être suffisantes.

La commission ne peut se déclarer d'accord avec une suppression de l'interdiction du travail nocturne et dominical pour les femmes que si elle est remplacée par une protection efficace pour toutes les travailleuses et travailleurs ayant des responsabilités familiales, c'est-à-dire femmes et hommes avec un cumul des tâches. En l'occurrence, l'actuel projet de révision de la loi, sur ce point - comme sur d'autres - représente un retour en arrière par rapport à celui de 1989.

En ce qui concerne l'égalité, les présentes suggestions partent d'une conception purement formelle de l'égalité

entre femmes et hommes. L'art. 4, al. 2 de la Constitution fédérale formule l'égalité dans les faits et postule également des mesures compensatoires et d'accompagnement. Etant donné que nous sommes encore bien éloignés d'une égalité concrète entre la femme et l'homme, il faudra dorénavant toute une série de mesures compensatoires et accessoires. Dans ces mesures centrales, il faut inclure la garantie de l'égalité des salaires dans les faits et tenir compte du travail familial (l'éducation des enfants, le travail ménager et celui des soins aux parents âgés). Sans dispositions ciblées, la discrimination économique et sociale des femmes ne pourra guère être réduite efficacement.

Dans le projet en cours, il manque en particulier:

- a) la condition de l'égalité des salaires pour l'octroi des autorisations de travail nocturne et dominical (cf. notre commentaire sur l'art. 17)
- b) une protection efficace pour les femmes et les hommes avec cumul des tâches, c'est-à-dire des travailleuses et travailleurs ayant des responsabilités familiales (cf. notre commentaire sur l'art. 36)
- c) l'examen médical des personnes travaillant la nuit en prenant "en considération la situation familiale" (cf. notre commentaire sur l'art. 17c)

Dans le sens de la convention No. 171 sur le travail de nuit, la révision de la loi sur le travail devrait envisager une meilleure protection pour tous les hommes et toutes les femmes qui travaillent la nuit. Le projet ne tient pas assez compte de cet aspect pourtant souligné et répété par le Conseil fédéral.

3. Conditions préalables pour une révision partielle de la loi sur le travail:

La loi sur l'égalité, l'assurance maternité, la 10e révision AVS, etc.

Nous tenons à faire remarquer, et ce avec la plus grande insistance, que jusqu'à maintenant, ni l'égalité des salaires, ni d'autres requêtes impératives concernant l'égalité n'ont été traduites dans les faits - en outre les premiers pas vers l'égalité des salaires, notamment la mise en vigueur d'une loi sur l'égalité, sont loin d'être réalisés. Le résultat des débats parlementaires, donc la formulation de cette loi, reste toujours en suspens.

En ce qui concerne l'assurance maternité, la situation est toujours aussi insatisfaisante. La Commission fédérale pour les questions féminines s'astreint depuis des années à démontrer l'urgence d'une solution à trouver dans ce domaine. Bien que des efforts soient entrepris de toutes parts, la date d'entrée en vigueur d'une

éventuelle loi est, pour l'instant, totalement imprévisible.

Il en est de même pour la prévoyance de la vieillesse comme l'AVS et la LPP où aucune solution acceptable pour les femmes ne se présente encore.

La situation défavorable des femmes dans le domaine professionnel s'explique par le fait que leurs biographies ne sont pas pris en compte. Le parcours professionnel des femmes se dessine différemment de celui des hommes car les femmes ne s'orientent pas uniquement vers la voie professionnelle. L'organisation de la vie d'une femme se partage souvent d'une façon astringente entre la profession et la famille. Le manque de considération de la situation des femmes les confronte à une série de discriminations directes et surtout indirectes.

Vu cette péjoration de la situation de l'emploi des femmes sur le marché du travail (perte de la place de travail, sous-emploi, dégradation des conditions de travail, perte de salaire, etc.) il nous paraît inacceptable de réviser la loi sur le travail dans le sens proposé. Au paravant, il faut qu'une loi sur l'égalité ainsi qu'une assurance maternité soient mises sur pied et fassent leurs preuves.

4. Langage

4a. Terminologie

L'organisation d'une journée en "durée de travail" et "durée de repos" est à mettre en question: elle n'inclut aucunement les réalités du travail et de la vie des personnes. Ceci est valable particulièrement chez les femmes occupées professionnellement avec des tâches familiales. Pour ces dernières, la notion de "temps de repos" qui suit le travail rémunéré est incorrecte. Cette différence faite entre la conception du "temps de travail et de repos" conçoit une notion dépassée du mot "travail" où l'on ne comprend que le travail payé.

Il serait logique de considérer une distinction plus juste entre durée d'occupation, de vie sociale et durée de repos, car ces données-là concernent la réalité de la vie de toutes et de tous.

Nous demandons que les termes "durée du travail et durée du repos" soient remplacés par ceux de "durée de travail payé, vie sociale et durée de repos".

4b. Langage égalitaire

La Commission fédérale pour les questions féminines, en 1990 déjà, avait attiré l'attention sur la nécessité d'un langage non sexiste. Apparemment le choix rédactionnel

tionel n'a guère tenu compte de ses remarques. Les travailleuses ne sont mentionnées que dans les articles de loi comprenant des prescriptions de protection particulières pour les femmes en cas de grossesse ou de maternité.

La Commission fédérale pour les questions féminines connaît les décisions finales de la commission parlementaire de rédaction. Néanmoins, elle regrette la voie choisie.

II. A PROPOS DES DISPOSITIONS INDIVIDUELLES

Art. 6 al. 1 (obligations des employeurs et employeuses et des travailleurs et travailleuses)

Dans le paragraphe 1, à part la protection de la santé, l'intégrité de la travailleuse et du travailleur doit être prise en considération. Nous saluons ceci car, en 1989, la Commission fédérale pour les questions féminines avait demandé une révision de l'art. 33 et non une abrogation.

En tout état de cause, nous soulignons que cette modification est nécessaire afin d'aboutir à une disposition correspondant vraiment à la terminologie actuelle.

Aspect majeur de la sauvegarde de l'intégrité sur le lieu de travail, la protection contre le harcèlement sexuel, au sens strict du terme, se révèle être une condition de base pour l'égalité des chances entre les sexes dans le monde du travail. Diverses études en Suisse et à l'étranger ont fait ressortir l'actualité et le nombre important de tels harcèlements: Elles attirent l'attention sur les répercussions nuisibles à la santé des femmes, (voir à ce sujet l'enquête en Suisse "Harcèlement sexuel. La réalité cachée des femmes au travail", édité en mars 1993, conjointement par le Bureau de l'égalité entre hommes et femmes du Canton et de la République de Genève et du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes):

La prise en considération du harcèlement sexuel dans le projet d'une loi sur l'égalité démontre (cf. avec le message du Conseil fédéral de la loi sur l'égalité) que le harcèlement sexuel représente une forme prononcée de discrimination envers les femmes. Or, on ne sait si et sous quelle forme le futur projet de loi sur l'égalité interdira le harcèlement sexuel. Si un tel ancrage existait dans la loi, (il va sans dire que nous le saluerions d'office), il serait défini dans un contexte exact, c'est à dire comme discrimination sur le lieu de travail. Ainsi, sa levée devrait être facilitée, notamment, par un droit d'intenter une action devant les tribunaux.

Le sens et le but de la loi sur le travail sont autres: ici l'interdiction du harcèlement sexuel n'a pas la fonction

première de promouvoir l'égalité. Il fait, par contre, partie de l'intégrité personnelle de chaque travailleuse et travailleur. La protection de la santé des travailleuses doit inclure celle contre le harcèlement sexuel, et d'autres atteintes à la personnalité de la femme. Jusqu'à maintenant, il existait des dispositions spéciales pour la sauvegarde de la "moralité" et des cas d'application spécifique. Il va donc de soi que l'art. 33 doit être conservé dans une forme révisée. Une abrogation ne signifierait qu'un retour en arrière non justifiable par rapport à la loi actuelle.

Nous requérons l'ancrage de la notion du "harcèlement sexuel" dans l'art. 6, al. 1 selon la formule "L'employeuse ou l'employeur est tenu-e de prendre toutes les mesures pour la protection de la santé et de l'intégrité personnelle des travailleuses et travailleurs, notamment contre le harcèlement sexuel".

Art. 10 (travail de jour)

Le projet de révision fait une nouvelle distinction entre travail de jour et travail de nuit. Le travail de jour, désormais, commencera à 6:00h pour se terminer à 23:00h. Avec l'accord de la représentation des travailleuses et des travailleurs ou, à défaut, de la majorité des personnes concernées, le début et la fin de la durée de travail de jour peuvent être fixés entre 5 et 24 heures.

La période sans autorisation pour l'occupation des travailleuses et travailleurs passe d'actuellement 14 resp. 15 heures à 17 heures. Ceci signifie que la protection spéciale tels que les suppléments de salaire ou de temps pour le travail de nuit serait, par rapport à la loi en vigueur, diminuée de trois heures (cfr. aussi nos remarques au sujet de l'art. 17e (nouveau) Mesures supplémentaires pour le travail de nuit).

Nous refusons donc la prolongation du travail de jour.

Art. 14 (travaux accessoires)

Selon l'art. 14, la durée maximum de la semaine de travail peut être dépassée pour des travaux accessoires. Les travaux "accessoires" appartiennent aujourd'hui intégralement au domaine de l'occupation normale, voire du travail quotidien. Les travaux qui dépassent l'horaire régulier doivent être compris dans les heures supplémentaires.

Nous soutenons donc la variante 2 du projet qui considère une abrogation de l'art. 14.

Art. 17 (travail de nuit)

Lors de la dénonciation de la convention No. 89 de l'OIT, le Conseil fédéral justifia l'abrogation du travail de nuit pour les femmes avec l'assurance que la nouvelle loi sur le travail apporterait des améliorations générales pour les travailleurs - la protection pour les femmes et les hommes y compris. Les travailleuses et travailleurs devaient être traité-e-s sur pied d'égalité et par là profiter de la même protection contre le travail de nuit. Ces améliorations envisagées par le passé pour les travailleuses et travailleurs n'existent pas dans le présent projet.

Nous considérons qu'il est dangereux que la nouvelle réglementation du temps de travail et les dérèglements dans divers domaines entraînent une diminution continue des mécanismes et prescriptions de protection. Comme le travail de nuit représente un danger et une charge pour la santé des personnes concernées, de même que des péjorations des conditions de vie, il devrait, au fond, être interdit - pour les femmes et les hommes.

Du moins il doit être limité autant que possible. Il faut être extrêmement exigeant quant à la preuve de son indispensabilité. Le travail de nuit ne devrait être accepté que pour le bien de la société.

Les conditions mentionnées dans l'art. 17, al. 2, selon lesquelles le travail de nuit peut être autorisé "s'il est absolument nécessaire pour des raisons techniques ou économiques" sont interprétées trop largement. Dans la situation actuelle pour l'obtention d'une autorisation, la preuve d'un simple besoin de la part du requérant suffit.

Vu la prolongation du travail de jour, il est impératif que les conditions pour l'obtention de l'autorisation du travail de nuit soient plus strictes; c'est à dire pour un temps de nuit raccourci, soit: de 23.00h respectivement 24.00h à 6.00h respectivement à 5.00h. Prendre la protection des travailleuses et des travailleurs de nuit au sérieux signifie que l'autorisation pour le travail de nuit ne peut être accordée que sous des conditions restrictives. L'art. 17, par. 2 ne rend donc pas justice à cette requête.

Nous ne voyons pas que cet article soit amélioré dans notre sens: aussi nous exprimons-nous pour une autorisation du travail de nuit dépendante d'au moins une condition de plus. Le demandeur ou la demanderesse doit apporter la preuve que pour les travailleuses et les travailleurs de nuit le principe de l'égalité des salaires et les exigences générales de l'égalité entre femmes et hommes soient réalisés. Une telle preuve se révèle irréfutable si l'on veut éviter le fait qu'à l'avenir les femmes exécuteront un travail de nuit pour un salaire plus bas que les hommes.

Comme condition première, nous requérons donc que la preuve de l'égalité des salaires et de l'égalité entre femmes et hommes soit fournie avant l'octroi d'une autorisation pour le travail nocturne et dominical.

Art. 17b (nouveau) (majoration de temps et de salaire)

Art. 17b par. 1 (nouveau)

Pour les travailleuses et les travailleurs qui effectuent un travail de nuit régulièrement ou périodiquement, le Conseil fédéral prévoit dans son projet une majoration de 10 pour cent; elle doit être accordée dans les trois mois sous forme de temps libre supplémentaire.

Nous estimons cette majoration de 10 pour cent beaucoup trop faible pour compenser les nombreuses charges supplémentaires auxquelles les personnes travaillant la nuit sont exposées, spécialement dans leur santé et dans leur vie sociale. Une majoration de temps de travail trop faible se traduira encore plus négativement pour les femmes, car le travail au foyer est encore accompli en majorité par les femmes. Cette situation ne dépend pas du fait qu'une femme travaille ou non la nuit. Il est bien évident que cela est lié aux incidences massives sur la santé et la vie sociale des femmes.

Lors du "hearing" en 1990 de la Commission fédérale pour les questions féminines, on avait démontré une prise en compte de 125 à 150 pour cent serait adéquate. La compensation de vingt pour cent que le Conseil fédéral avait alors suggérée fut qualifiée de trop basse.

Entre-temps, le Conseil fédéral ne propose qu'une majoration de 10 pour cent. Nous ne pouvons accepter une telle disposition minimale.

Nous demandons donc une majoration obligatoire d'au moins 25 pour cent.

Art. 17b par. 2 (nouveau)

Il faudrait également prévoir une majoration de temps pour les travailleuses et les travailleurs effectuant un travail de nuit temporaire vu les préjudices à la santé, ce pour minimiser la motivation financière.

Au moins devrait-on prévoir un choix entre une compensation en salaire ou en temps.

Nous demandons une révision conforme à l'art. 17 al. 2.

Art. 17c (nouveau) (examen médical et conseils)Art. 17c par. 1 et par. 2

Un examen médical et/ou des conseils selon le projet ne doit avoir lieu qu'à la demande de la personne travaillant la nuit. Un examen médical obligatoire n'est prévu que dans des cas exceptionnels.

Par contre, nous entendons qu'une obligation doit être maintenue en cas de travail de nuit régulier et de longue durée. Nous estimons un examen médical et des conseils impératifs vu les dommages physiques et psychologiques extraordinaires encourus par le travail de nuit. Il nous paraît particulièrement important que l'on informe les employeuses et les employeurs des incidences sur la santé en général.

Dans la loi, on devrait mentionner qu'un examen médical et des conseils devraient toujours être conduits "en tenant compte de la situation familiale". Des enquêtes démontrent que les incidences spécifiques dans les domaines physique et psychique auxquelles les personnes travaillant la nuit sont exposées sont surmontées différemment, selon la situation familiale (les comportements sociaux, l'environnement, le soutien du ou de la partenaire, le lieu de domicile). La mention explicite de la situation familiale pourrait être une garantie que ce point important est considéré lors des examens et conseils médicaux.

Nous demandons en premier lieu l'introduction d'un examen obligatoire pour toutes les personnes travaillant régulièrement ou de façon continue la nuit.

Nous demandons l'amendement: "en tenant compte de la situation familiale" dans l'art. 17 par 1.

Art. 17e (nouveau)

Pour les travailleuses et les travailleurs effectuant un travail de nuit, on cite de nouvelles mesures de protection. Les employeuses et les employeurs auront l'obligation de prévoir des mesures de protection appropriées, notamment en ce qui concerne la sécurité sur le chemin de travail, l'organisation des transports, de même que les possibilités de se reposer et de s'alimenter. A cause de "l'extension du travail de jour", ces nouvelles protections ne sont pas valables pour les travailleuses et les travailleurs occupé-e-s entre 20.00h et 23.00h voir 24.00h.

Nous tenons cela pour insuffisant. Par exemple, ce n'est pas seulement depuis 23.00h que les mesures de protection sur le chemin de travail sont nécessaires. Selon les saisons, le danger encouru par les femmes se situe entre 17.00h et 22.00h (cf. nos commentaires à l'art. 10).

Art. 20 (majoration du temps et du salaire)Art. 20 par. 1

La travailleuse ou le travailleur, qui effectue un travail le dimanche régulièrement ou périodiquement a droit à une majoration de dix pour cent pour son travail - idem. que le règlement du travail, de nuit dans l'art 17 b (nouveau).

Cette majoration de seulement dix pour cent est trop basse. Un travail dominical régulier signifie une restriction de la vie sociale pour les personnes concernées. Elle représente une coupure considérable dans les contacts sociaux en particulier.

Nous requérons - idem que la requête à l'art. 17 b (nouveau), également à l'art. 20, une augmentation de temps compensatoire d'au moins 25 pour cent.

Art. 20 par. 2

Pour un travail dominical périodique, une compensation en salaire ou temps libre devrait être possible (cf. nos considérations sur l'art. 17 par. 2).

Nous demandons une révision conforme de l'art. 20 par. 2.

Art. 35 (protection de la santé durant la maternité)Art. 35a (nouveau) (occupation durant la maternité)Art. 35b (nouveau) (déplacement de l'horaire et paiement du salaire durant la maternité)

En premier lieu, la Commission fédérale pour les questions féminines souhaite aussi vite que possible une introduction d'une bonne assurance maternité pour toutes les femmes - indépendante du travail de jour ou de nuit, indépendante du degré d'occupation ou de la situation professionnelle. Nous estimons une amélioration de l'art. 33 impérative puisque une telle réglementation n'existe pas encore et que, pour l'instant, cette question reste encore ouverte, à savoir quand et sous quelle forme une réglementation satisfaisante sera introduite. Une telle réglementation ne peut être que transitoire jusqu'à l'introduction définitive d'une assurance maternité pour toutes les femmes.

A ce titre, nous rappelons nos considérations sur l'assurance maternité dans le chapitre I. 2.

Art. 35a par. 3 (nouveau) (occupation durant la maternité)

La réglementation proposée ne nous convainc pas. C'est une solution minimum au détriment des femmes enceintes et des accouchées. Entre autre, sans garantie préalable de compensation en salaire, l'interdiction d'occupation de huit semaines doit s'appliquer à toutes les accouchées. Cette solution devient caduque car, sans garantie de revenu pour les femmes ayant accouché, une interdiction de travail n'est pas acceptable.

Il est regrettable que ces réglementations de la première version n'aient point été reprises. Cette version précisait explicitement que les accouchées qui avaient accompli un travail de nuit avant l'accouchement avaient droit à un salaire pendant les 8 semaines d'interdiction de travail après une naissance.

Nous ne sommes pas d'accord avec ce projet d'interdiction de travail sans garantie de revenu pour les accouchées ayant travaillé de nuit.

Par ce qui précède nous nous permettons de décliner explicitement les commentaires au sujet de l'art. 35. Le précepte d'égalité ne signifie *justement pas* le maintien d'une réglementation discriminatoire. L'égalité ne signifie pas "traitement égalitaire" dans le sens d'une "identique réalisation d'une situation mauvaise pour toutes les femmes". L'égalité demande une amélioration de la situation de toutes les femmes ce qui est rarement le cas selon la réalité et qui ne s'avère possible que dans des cas individuels, "pas à pas". Dans aucun cas nous ne pouvons accepter l'argument que l'amélioration de la situation d'un seul groupe de femmes soit contraire au principe de l'égalité.

Au paragraphe 3, nous requérons une phrase additionnelle: "Elles (les travailleuses de nuit) ont le droit pendant cette période à un paiement de salaire".

Art. 35b (nouveau) (déplacement de l'horaire et paiement du salaire pendant la maternité)

Art. 35b par. 2

Une diminution à 80 pour cent du salaire actuel pour une travailleuse de nuit enceinte et, lorsqu'aucun travail équivalent ne peut lui être proposé, nous paraît contraire au principe de l'égalité. Les travailleuses de nuit enceintes, auxquelles aucun travail équivalent ne peut être attribué, ne peuvent être traitées différemment des autres travailleuses ou travailleurs inaptes au travail de nuit pour des raisons de santé touchant, selon leur contrat de travail, 100 pour cent de leur salaire en cas de maladie.

Nous requérons que les travailleuses de nuit enceintes ont droit aux mêmes prestations que les autres personnes occupées professionnellement qui, selon l'art. 17d (nouveau) sont déclarées inaptes au travail de nuit et qui ne peuvent occuper un poste semblable de jour.

Travailleur tenant un ménage

Art. 36 (sans titre)

Remarque préliminaire:

Le titre à l'art. 36 se référant au "travailleur tenant un ménage" nous semble totalement infondé.

La Commission fédérale pour les questions féminines s'est toujours engagée pour l'extension d'une protection des travailleuses tenant un ménage aux travailleurs si ces derniers prenaient ces responsabilités de tâches ménagères. Les critères ne devraient pas être basés sur le sexe mais sur les tâches accomplies au foyer.

En l'occurrence, il est regrettable que le projet ne se contente d'étendre les changements rédactionnels, jusqu'ici réservés aux travailleuses, qu'aux travailleurs. La version du projet de révision de l'art. 36 ne contient aucun aspect de la promotion de l'égalité. Bien au contraire, il occulte le fait que ce sont principalement les femmes qui accomplissent les travaux au sein de la famille.

L'actuel projet représente un retour en arrière par rapport à celui de 1989. Les arguments dans le commentaire concernant le projet de révision de 1993 ne pourraient nous convaincre.

Les questions de base dans ce projet ne sont pas éclaircies. Ce dernier n'explique pas sur quels critères se fonde le terme de "travailleuses ou travailleurs ayant des responsabilités familiales". De plus il n'existe pas de protection suffisante pour les personnes occupées professionnellement avec des charges familiales.

Nous proposons que les tâches familiales se définissent de façon suivante: elles comprennent l'éducation des enfants, la garde des parents ou d'autres personnes proches réclamant des soins, ainsi que tout travail lié à la gestion d'un ménage.

Comme les protections spéciales pour les femmes travaillant la nuit seront éliminées, il faudra prévoir une nouvelle catégorie pour les femmes et les hommes qui cumulent les tâches. Cette protection doit être définie comme l'était celle des femmes jusqu'à ce jour. Si tel n'était pas le cas, il ne pourrait être question d'une protection concrète contre le travail nocturne et dominical pour les travailleuses et travailleurs responsables de tâches familiales. La levée de l'interdiction du travail de nuit pour les femmes ne peut se faire sans l'introduction d'une catégorie spéciale de protection,

soit: "travailleuses et travailleurs avec charges familiales" avec une convention de protection suffisante.

Nous aimerions attirer l'attention sur un autre aspect: le manque de structures d'accueil pendant le jour sont une raison fondamentale qui force les femmes à accomplir un travail de nuit. Il est également notoire que si les personnes occupées la nuit ne peuvent se reposer normalement de jour, les dommages et incidences provoqués par le travail de nuit ne s'en retrouveront que renforcés. Ceci est particulièrement le cas quand les femmes sont occupées de nuit et doivent prendre soin des enfants pendant le jour. Il faut donc des mesures plus concrètes afin de protéger les femmes d'un tel surmenage. Un des soucis de l'employeuse ou de l'employeur se devrait de partager les coûts d'une structure d'accueil pour les enfants.

Selon les raisons précitées, nous tenons donc absolument à nos revendications, d'intégrer dans l'art.36, une protection efficace pour les femmes et les hommes pratiquant le cumul des tâches, c.à.d. ceux et celles avec des charges familiales.

Par rapport à l'art. 36 nous soumettons la proposition suivante:

L'art. 36 doit reprendre la régulation formulée dans le projet de 1989 à l'art. 32a par. 1, soit: ("l'employeur doit prendre en considération la santé de la travailleuse ou du travailleur avec des charges familiales"). Le par. 2 doit définir et estimer qui est le travailleur ou la travailleuse avec des charges familiales. On ne peut renoncer ici à une définition élargie du terme "tâches familiales" soit: ("l'éducation des enfants et/ou la garde de parents ou d'autres personnes proches réclamant des soins").

(Traduction: Anne-Marie Schaubacher de Warren)