

Les problèmes de la femme qui travaille : exposé

Autor(en): **Alt, Maria**

Objektyp: **Article**

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

Band (Jahr): **52 (1960)**

Heft 2

PDF erstellt am: **29.06.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-385130>

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.

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

que difficilement à adhérer à une organisation professionnelle; parmi les cent arguments qu'elles avancent pour justifier leur abstentionnisme, il est rare d'en trouver un qui soit valable.

L'Union syndicale groupe aujourd'hui 385 000 membres masculins et 44 600 ouvrières et employées. On a lieu de penser – et encore cette estimation est-elle modeste – qu'elle pourrait en organiser trois fois plus; ce ne serait pas même la moitié des travailleuses dont le recrutement entre en ligne de compte.

La grande masse des femmes non syndiquées, leur passivité représentent un poids mort préjudiciable aux efforts que l'Union syndicale et ses fédérations déploient pour améliorer la condition des travailleurs et promouvoir le progrès social. Ces dizaines de milliers d'indifférentes qui négligent leur devoir de solidarité sont largement responsables de la situation, aussi peu satisfaisante qu'injuste, qui est encore le lot de la femme qui travaille. Il est évident que si le degré d'organisation était plus élevé, les syndicats seraient plus forts; l'action qu'ils poursuivent pour mettre fin aux discriminations que nous dénonçons serait plus efficace.

Parmi les problèmes du travail féminin, celui que pose l'*insuffisance des rémunérations* figure certainement au premier plan de nos préoccupations. Nous nous limiterons à quelques remarques sommaires:

En 1950, 30% des personnes exerçant une activité économique étaient des femmes. On a lieu d'admettre que cette proportion s'est quelque peu accrue depuis. Les quelque 640 000 femmes qui travaillaient en 1950 se répartissaient comme suit entre les diverses activités:

Industrie et artisanat	232 000
Commerce, banques, assurances, etc.	92 000
Hôtels et restaurants	61 000
Services publics	55 000
Etablissements hospitaliers	43 000
Service de maison	110 000

L'apport de la femme à l'expansion économique est indispensable. Dans tous les pays industriels, les effectifs de la main-d'œuvre féminine sont en augmentation. Malgré cela, cette contribution n'est pas appréciée à sa juste valeur. De manière générale, les salaires féminins demeurent inférieurs (jusqu'à concurrence de 35%) aux salaires masculins avec lesquels ils peuvent être comparés. Le rapport de la commission d'experts chargée d'apprécier les conséquences économiques d'une application du principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale arrive à la conclusion que le salaire des ouvrières ne dépasse pas 64% et le gain des employées 61% des revenus masculins correspondants. Ce dernier chiffre est moins élevé si l'on ne tient pas

compte des traitements des directeurs. Le règlement applicable aux ouvriers de la Confédération range les femmes dans les trois dernières classes, immédiatement après les jeunes ouvriers sans qualification spéciale.

Sept dixièmes des femmes qui travaillent – 450 000 environ – sont célibataires. Les autres sont mariées (104 000), veuves (52 000) ou divorcées (30 000). 47% de ces femmes ont moins de 30 ans, 43% sont âgées de 30 à 50 ans et 10% ont plus de 50 ans. Non seulement d'innombrables salariées doivent pourvoir elles-mêmes à leurs besoins, mais elles doivent, de surcroît, subvenir à l'entretien d'une famille, assister financièrement des parents. Ainsi donc, la société qui tolère que le travail féminin soit payé au-dessous de sa valeur contraint la femme à lutter plus durement que l'homme pour l'existence.

Le *travail professionnel de la mère de famille* constitue également un grave problème. Les femmes qui ont des enfants en bas âge sont soumises à un double effort; elles sont souvent victimes de surmenage et usées avant terme. Ce sont les familles où l'homme ne dispose que d'un revenu insuffisant qui fournissent la plus forte proportion de mères qui travaillent au-dehors.

Malheureusement, les statistiques suisses relatives au travail de la femme laissent à désirer. Dans une excellente étude intitulée « La femme suisse à la lumière de la statistique » publiée dans l'*Annuaire 1958* de la Nouvelle société helvétique – un ouvrage qui devrait d'ailleurs figurer dans la bibliothèque de toute militante syndicale – Käthe Biske, assistante du Bureau de statistique de la ville de Zurich, fournit quelques indications intéressantes. Parmi les 104 000 femmes mariées exerçant une activité économique en 1950, 83 565 avaient ensemble 66 000 enfants au-dessous de 18 ans. Parmi les 91 000 travailleuses mariées vivant avec le mari, près de 39 000 étaient des femmes d'ouvriers et travaillaient en fabrique. Dans 12 300 autres cas, le mari était ouvrier et la femme employée. K. Biske ajoute que le Bureau de statistique de la ville de Zurich a entrepris une enquête parmi les mères d'enfants de moins de 18 ans qui travaillent au-dehors. Mille questionnaires ont été distribués. Les résultats ne sont pas encore connus.

Il est intéressant de mentionner l'enquête que la division féminine de l'Union syndicale allemande a faite au sujet du travail salarié des mères de famille. Elle a englobé 1125 familles avec enfants. Voici quelques résultats relatifs à l'apport du gain de la mère au revenu familial:

dans 3% des cas (33 mères), cet apport atteint jusqu'à 25% du revenu familial;

dans 72% des cas (807 mères), cet apport s'inscrit entre 25 et 50% du revenu familial;

dans 23% des cas (264 mères), cet apport constitue de 50 à 75% du revenu familial;

dans 2,2% des cas (21 mères), cet apport dépasse 75% du revenu familial.

Dans 95% des cas, le salaire de la mère constitue donc le 25 à 75% du revenu de la famille; la majorité des ménages englobés dans l'enquête disposent de revenus oscillant entre 500 et 800 DM.

Ces chiffres sont éloquentes. Bien que les conditions de vie et de rétribution en vigueur en Suisse et en Allemagne ne soient pas directement comparables, ces résultats n'en détruisent pas moins le mythe de la femme « gardienne du foyer » ou de l'homme, seul « soutien de la famille ». C'est donc avec étonnement que l'on constate que la société qui nourrit, consciemment ou inconsciemment, ces mythes d'un âge révolu tolère des salaires insuffisants pour permettre à l'homme d'entretenir décemment sa famille.

En liaison avec ce qui précède, il convient d'insister sur l'absence d'une *assurance-maternité*. Les modalités d'une assurance-maternité qui figurent dans l'avant-projet de la nouvelle loi sur l'assurance-maladie et accidents ne sauraient nous satisfaire. Ni l'assurance pour le paiement d'une indemnité journalière ni l'octroi d'une indemnité pour perte de gain pendant la durée de la suspension du travail des ouvrières assujetties à la loi sur les fabriques ne sont obligatoires. Si cette loi était promulguée telle qu'on l'a conçue, elle consacrerait un état de choses que la conscience sociale ne peut plus admettre; en d'autres termes, l'interdiction faite aux ouvrières soumises à la loi sur les fabriques de travailler pendant un certain nombre de semaines avant et après l'accouchement aurait pour seul effet de les acculer à des difficultés financières parce qu'elles ne bénéficieraient d'aucune compensation pour la perte de gain subie.

On constate aussi que la proportion des jeunes filles qui bénéficient d'une formation professionnelle est nettement plus faible que celle des jeunes gens. Trop de parents paraissent encore penser que les filles « finissent par se marier » et qu'une telle dépense est superflue. Les conceptions semblent se modifier. De 1939 à 1956, la proportion des jeunes filles qui ont fait un apprentissage est passée de 18 à 29% (de 42 à 65% pour les jeunes gens).

Malgré l'accroissement constant des effectifs de la main-d'œuvre féminine dans tous les pays industriels, on ne paraît pas encore avoir pris connaissance du fait que *le travail de la femme n'est plus, en admettant qu'il l'ait jamais été, un phénomène temporaire*. C'est une contribution permanente et indispensable à l'activité économique. Dans une proportion grandissante, les femmes travaillent jusqu'à leur mariage ou même jusqu'au premier enfant; en nombre croissant également, elles reprennent un emploi lorsque les enfants n'ont plus besoin d'elles. Ces faits sont incontestables. S'il est com-

plètement faux de considérer le travail féminin comme un phénomène provisoire, cette erreur d'optique explique néanmoins nombre des discriminations dont la femme est encore victime. C'est aussi la raison pour laquelle nombre de jeunes filles ne font pas d'apprentissage ou ne bénéficient pas d'une formation professionnelle appropriée à leur intelligence et à leurs dons. Elles sont condamnées à travailler comme auxiliaires non qualifiées dans une fabrique ou à accomplir des travaux subalternes dans un bureau ou un magasin. Elles n'ont que de très faibles chances d'améliorer leur position. Cette erreur d'appréciation explique largement l'inégalité de rémunération des femmes; c'est elle aussi qui empêche encore, dans trop de cas, une adaptation judicieuse et rationnelle des machines et *postes de travail* à la constitution physique de la femme. Et pourtant d'innombrables ouvrières sont occupées pendant vingt, trente, quarante ans ou davantage aux mêmes machines. Bien que la main-d'œuvre féminine constitue le tiers du personnel des fabriques, aucune femme ne figure encore parmi les inspecteurs fédéraux des fabriques ou parmi les médecins du service médical du travail de l'OFIAMT. Malgré les dispositions de protection du travail féminin qui figurent dans la loi sur les fabriques (dispositions qui devraient être révisées à maints égards) et bien que l'on ait aujourd'hui plus de compréhension qu'hier pour la situation particulière de la femme qui travaille, il est certain que la collaboration des femmes aurait pour effet de rendre plus bienfaitrice encore l'activité de l'Inspectorat fédéral des fabriques.

La position ultérieure de la femme dans une industrie toujours plus mécanisée, toujours plus rationalisée pose également un problème pressant. On peut craindre que les idées préconçues, les préjugés – et Dieu sait s'ils ont la vie dure! – ne condamnent durablement les femmes aux travaux non qualifiés et subalternes.

D'aucuns opposent à la formation professionnelle des femmes qu'elles n'ont aucun don pour la technique; ils ajoutent que, si habiles que soient leurs mains, elles sont incapables de comprendre le moindre processus mécanique. Cette affirmation à l'emporte-pièce est d'autant plus dangereuse que non seulement la vie du travail, mais l'existence tout entière est de plus en plus soumise aux exigences de la technique. Mais si cette conception est encore largement partagée, n'est-ce pas parce que les femmes n'ont pas été initiées à la technique? Au début du siècle, ne prétendait-on pas qu'elles ne sont pas capables de faire des études supérieures? L'évolution a démenti ce pessimisme méprisant. Aujourd'hui, nombre de femmes exercent des professions qui leur étaient fermées hier sous prétexte qu'elles n'avaient pas les qualités requises. A-t-on sérieusement tenté, chez nous du moins, de former les femmes aux activités techniques? (Ne compte-t-on pas 230 000 femmes ingénieurs en URSS?) N'a-t-on pas, bien plus, mis systématiquement l'accent sur les différences

— naturelles — entre les deux sexes au lieu de tenter de les corriger dans la mesure où elles peuvent l'être sans porter atteinte à la personnalité de la femme? Cette faute n'est-elle pas commise dès l'enfance? Et l'enseignement scolaire — bien que l'on observe un certain redressement — ne fait-il pas la même erreur?

Il convient donc de tenir compte de cette réalité lorsqu'il est question de la pénurie de personnel qualifié et de techniciens. Quoi qu'il en soit, alors que commence l'ère de l'automatisation et la seconde révolution industrielle, il apparaît que *la formation technique doit être accessible aux femmes*. Plus la mécanisation et l'automatisation du travail se développeront et plus l'on court le risque, si cette exigence n'est pas satisfaite, de voir baisser encore les salaires des femmes. En effet, le personnel qualifié passera à des catégories de gain plus élevées et l'écart entre leurs salaires et ceux des non-qualifiés augmentera; et, parmi ces derniers, ce sont les femmes qui toucheront les rétributions les plus basses. Il faut donc prévenir cette évolution.

Le *travail à temps partiel* (par exemple, le travail à mi-temps des mères qui ont des enfants en bas âge) constitue également un problème qui mérite toute notre attention. Nous ne pouvons pas entrer dans les détails ni nous étendre sur le problème du *travail des femmes d'un certain âge* et des difficultés qu'elles ont à trouver un emploi convenablement rémunéré. Relevons en passant que la notion de « travailleur âgé » est très élastique. Il n'est pas rare que les employeurs considèrent comme « vieux » un homme ou une femme de 40 ans seulement.

*

Nous n'avons fait qu'esquisser quelques-uns des problèmes de la femme qui travaille. L'Union syndicale et ses fédérations, et tout particulièrement quelques militants très conscients des exigences de notre temps et de l'absurdité des discriminations qui pèsent sur les femmes, se préoccupent sérieusement de ces problèmes. L'expérience montre cependant que leur solution exigera encore un effort de longues années, d'années au cours desquelles de nouvelles tâches apparaîtront à côté des anciennes.

Il est regrettable que les fédérations n'aient pas formé un *état-major de militantes féminines*. A l'exception de la Fédération suisse des travailleurs du commerce, des transports et de l'alimentation (FCTA) et de l'Association du personnel de la coiffure (sous-fédération de la FVCE), aucune fédération n'a encore désigné des secrétaires féminines. Seules quelques syndiquées collaborent effectivement, mais par la bande en quelque sorte, à la solution des grands problèmes.

C'est d'autant plus regrettable qu'aujourd'hui déjà des centaines de femmes remplissent à titre bénévole des fonctions dans les sections et les groupes. Cette collaboration entre les sexes devrait

s'étendre aux organes dirigeants. Etant donné l'importance du travail féminin et de ses problèmes, l'apport des hommes et des femmes est indispensable à tous les échelons de la hiérarchie syndicale. Si grande que soit la compréhension des secrétaires masculins pour les questions féminines, si énergiquement et si généreusement qu'ils défendent les intérêts des travailleuses, il n'en reste pas moins qu'ils ne peuvent pas avoir toujours la même optique que des secrétaires féminines, que celles-ci pourraient faire d'utiles suggestions, proposer des solutions qui échappent aux hommes, etc.

L'Union syndicale ne compte aucune femme parmi ses secrétaires.

La décision prise le printemps dernier par le Comité syndical de créer une Commission féminine consultative et permanente est d'autant plus réjouissante. La reconnaissance des femmes lui est acquise. En fait, les résultats de la dernière votation fédérale sur le suffrage féminin ont démontré une fois de plus la nécessité d'un organe spécifiquement féminin. Parallèlement à l'étude des problèmes féminins, la commission aura pour tâche de faire entendre la voix des femmes syndiquées. Jusqu'à maintenant, cette voix n'a pas été entendue. Lorsqu'il est question de l'Union syndicale et de ses fédérations, on ne pense généralement qu'à leurs troupes masculines.

Nous constatons avec satisfaction que presque toutes les fédérations qui organisent des femmes sont représentées au sein de la nouvelle commission; seules la Fédération des ouvriers sur bois et du bâtiment (FOBB) et la Fédération suisse des typographes n'en font pas partie parce qu'elles ne comptent qu'une faible proportion de femmes (la première en groupe cependant 550 et la seconde 350).

En liaison avec l'effort visant à *intensifier l'action syndicale des femmes*, il faut envisager une collaboration avec les associations féminines. L'activité syndicale – qu'elle soit de nature générale ou qu'elle concerne les femmes – est encore trop peu connue. Nous devons nous employer aussi à liquider les idées préconçues dont elle fait encore l'objet.

En bref, la Commission féminine de l'USS a, comme on dit, du pain sur la planche. Mais ses membres abordent avec foi et enthousiasme les grandes tâches qui les attendent. Tous les problèmes qui préoccupent le mouvement syndical, même ceux qui ne sont pas spécifiquement féminins, concernent également les femmes. Nous espérons qu'à la suite de l'Union syndicale les autres fédérations nous accorderont leur aide. Nous sommes persuadées que notre activité contribuera à renforcer la puissance et l'influence du mouvement syndical suisse, à étendre le champ de ses conquêtes et à améliorer les conditions de travail et de vie de tous les salariés, hommes et femmes.