Zeitschrift: Femmes suisses et le Mouvement féministe : organe officiel des informations de l'Alliance de Sociétés Féminines Suisses

Herausgeber: Alliance de Sociétés Féminines Suisses

Band: 61 (1973)

Heft: 10

Artikel: Condition féminine dans les pays européens

Autor: [s.n.]

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-273484

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 13.07.2025

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

Horaires à la carte - ou presque...

Nous n'avons pas fini de parler du travail de la femme, qu'elle doit bien souvent concilier avec une vie d'épouse, de mère de famille, de ménagère. Y a-t-il une solution-miracle qui lui permet de s'épanouir aussi bien dans sa vie privée que par ses aptitudes professionnelles ?

On préconise le travail à temps partiel qui permet, au moins pour les mères d'enfants en bas âge, de mener de front toutes ces activités. Mais on lui fait plusieurs objections :

— Ce n'est pas une solution à retenir puisqu'elle maintient l'image de la femme, ménagère avant tout, qui travaille pour gagner son argent de poche ;

— Toute solution qui permet à la femme de faire son ménage et de garder ses enfants n'est pas bonne. Elle donne bonne conscience à l'Etat pour ne pas construire les équipements sociaux indispensables : crèches, garderies d'enfants, classes gardiennes, cantines scolaires, etc...

— Les postes à temps partiel sont rarement intéressants, tant au point de vue financier qu'au point de vue travail. De plus, les chances de promotion sont quasi-nulles.

A ce propos, le chef du service du personnel de Migros-Genève confirme :

— Nous hésitons en effet à confier des postes à responsabilités à des employés à temps partiel. Pensez par exemple à un chef de rayon qui travaille le matin, mais n'est pas là l'après-midi, pour le retour des stocks. Nous ne sommes pas prêts, en Europe, à faire le saut. Aux Etats-Unis, il y a longtemps qu'ils ont dû revoir leurs conceptions : Vous pensez bien qu'un commerce ouvert 24 heures sur 24 n'a pas qu'une équipe de responsables... Chez nous, c'est encore trop tôt !

Horaire variable

En revanche, le travail à horaire variable offre des avantages qui semblent immenses : le lundi, fatigué, vous commencez plus tard — et finissez tard — ; le mardi, le petit va chez le dentiste à 16 h. 30 : vous commencez à 7 heures ; le mercredi, repas familial : on prend deux heures pour manger, etc... Mais comment fonctionne précisément cet horaire :

A la Caisse d'Epargne de Genève l'horaire variable a été introduit depuis deux ans : un temps de présence obligatoire, de 8 h. 30 à 16 h. 30 (17 h. 30 le mercredi), et deux fourchettes : de 7 heures à 8 h. 30 le matin, et de 16 h. 30 à 19 heures le soir. L'arrivée et le départ, pendant ces « fourchettes » sont libres.

A midi, pause d'un demi-heure minimum, deux heures maximum, entre 11 h. 30 et 14 h. 30.

L'employé doit fournir un travail de 43 heures par semaine.

L'horaire est fixé par l'employé, en accord avec son chef de service.

— Les employés sont-ils satisfaits ?

— Oui. Par exemple si l'un d'entre eux veut arriver plus tard que prévu, il téléphone à un collègue pour être remplacé. Ainsi, chacun est plus conscient de la valeur de son travail, de son importance. Il n'est pas un numéro.

A l'atelier aussi

A la Nationale, fabrique de couronnes de remontoirs et d'articles de petite mécanique, l'horaire variable est appliqué aussi bien dans les bureaux que dans les ateliers, depuis deux ans.

On retrouve le même système : présence obligatoire de 8 à 11 heures et de 14 heures à 16 h. 30, avec plages d'arrivée qui commencent à 6 h. 30 pour l'atelier, 7 h. 15 pour les bureaux et les plages de départ jusqu'à 18 heures (ateliers) ou 18 h. 30 (bureaux). A l'atelier, on travaille 9 heures par jour, au bureau 8 h. 30. Les heures sont calculées journellement avec possibilité de compenser plus ou moins 10 heures chaque mois. Tout le monde organise son horaire comme il veut et tout va très bien.

Ordinateur

A la Migros, l'horaire variable ne s'applique qu'à l'administration. Le personnel de vente n'a que la possibilité de jouer avec une flexibilité de deux heures par semaine.

Pour l'administration, même système : temps bloqués de 8 heures à 11 h. 30 et de 13 h. 30 à 16 heures, plages depuis 7 heures et jusqu'à 18 heures.

Horaire hebdomadaire : 43 h. 45. Possibilité de compenser plus ou moins huit heures par semaine. Tout est réglé par ordinateur qui enregistre les timbrages et fait les comptes hebdomadaires.

Tout marche très bien. Les besoins de chacun étant différents, il y a toujours assez de personnel présent.

— Et l'absentéisme ?

— L'absentéisme « sauvage » a régressé. C'est-à-dire que l'employé qui n'a pas entendu son réveil ne reste plus au lit en téléphonant qu'il est malade. Mais il vient avec un petit retard qu'il rattrapera le soir, ou le lendemain.

— Les rendez-vous de dentistes ?

— Doivent être pris si possible en dehors des horaires. Sinon, nous tolérons une absence de deux heures.

Nous avons aussi remarqué un phénomène intéressant : une baisse remarquable des taux d'accidents non professionnels. Un horaire plus souple détend les gens qui n'ont plus l'obsession d'être à 7 heures à leur poste.

— Les retards sont rattrapés, les rendez-vous médicaux doivent si possible être pris en dehors des heures, vous avez donc tout intérêt à offrir l'horaire variable ?

— Bien sûr.

— Et vos employés ?

— Eux aussi, naturellement. Ils peuvent mieux s'organiser. Seulement, pour la plupart, l'horaire variable devient rapidement fixe à cause des contraintes familiales, notamment. Et l'employé ne verra plus la différence.

— Et pour les femmes mariées et mères de famille ?

— L'horaire variable ne change rien à la masse de travail que doit accomplir la femme ; il permet seulement de la répartir un peu mieux.

Et c'est bien là le problème. C'est en effet bien agréable de finir à 16 heures, de pouvoir aller chercher ses enfants à l'école, etc... Mais, 6 heures, debout ; 7 heures, au travail ; midi, pause d'une demi-heure ; 16, fin du travail ; 16 h. 30, enfants, devoirs, ménage, préparer le repas, coucher les enfants, la vaisselle, et j'en passe, ce n'est pas absolument une vie idéale !

Alors ? Alors il semble bien que la solution du travail féminin passe par des équipements sociaux, une réduction du temps de travail (9 heures par jour, c'est énorme), la possibilité de travailler moins d'heures pendant un certain nombre d'années, ou toute autre solution que vous pouvez imaginer...

Martine Chenou

Condition féminine dans les pays européens

Partout, le salaire des femmes est inférieur aux salaires masculins. C'est en Suède, pourtant, que ces différences sont les moins fortes et en Grande-Bretagne qu'elles le sont le plus.

Cependant, plus d'une femme sur deux travaille en dehors de chez elle. Et l'évolution va s'accélérant sauf en Irlande et dans le sud de l'Europe.

L'abandon du foyer par la femme ne paraît pas affecter outre-mesure les relations familiales. Car l'augmentation des divorces est davantage liée aux traditions religieuses : monnaie courante dans les pays " protestants ", ils sont dix fois moins fréquents que les mariages dans les pays " catholiques ".

	Femmes actives en 1972 (en milliers)	Femmes en % de la population active en 1972	Femmes actives (de 21 à 60 ans) en % de la population féminine en 1972	Salaire féminin en % du salaire masculin en 1972 (a)	Nombre de mariages pour 1 divorce en 1972	Avortements légaux en 1972	Places d'école gardienne Pour 1000 hab. en 1972	Allocations familiales mensuelles pour cinq enfants en 1972 (UCE)
Belgique/Belgie	995 (b)	29 (c)	—	83	10,3	(g)	—	**177**
Danmark	864	40	—	74	3,9 (b)	13 500	17,2	66
Deutschland	**9 543** (d)	35,9 (d)	45,5 (d)	65	5,6	(g)	20,1	64
Espana	2 577	19,5	18,4 (e)	—	(f)	(g)	24,1 (d)	28
France	7 606	37,6	52,3 (h)	75	11,0	(g)	1,3	116
Ireland/Eire	289 (i)	24,5 (i)	28,3 (j)	—	(f)	(g)	—	21
Italia	4 881	26,6	—	76	13,2	(g)	34,2	53
Nederland	1 190 (d)	25,5 (d)	19,0	60	10,2	50 000 (e)	**37,3** (d)	102
Norge	573	36,2	29,3	75	8,6 (b)	10 240	3,3 (b)	111
Österreich	1 326	40,1	51,6 (d)	67	5,8	(g)	17,0 (d)	82
Portugal	848 (e)	25,7 (e)	—	—	**109,8**	(g)	2,0	27
Suisse/Schweiz	1 032 (b)	32,4 (b)	—	60-65	7,5	—	—	(k)
Suomi	1 005	40	65	70	4,9	22 150	8,9	32
Sverige	1 615	**40,7**	61 (l)	**88**	2,8	16 040 (b)	9,0 (b)	105
UK	9 288	36,3	56,3 (d)	58	5,4 (d)	156 710	0,8	37
Nippon	19 500	38	53	50	10,5	739 670	24,5	26
USA	31 072	37	24,5	87	2,8	700 000	21,2	0

(a) Femme de 30 ans, ouvrière semi-qualifiée, mécanique de précision. Homme de 30 ans, même travail, même qualification. **(b)** 1970. **(c)** 1969. **(d)** 1971. **(e)** Estimation. **(f)** Pratiquement aucun divorce. **(g)** Avortement interdit ou avortement thérapeutique seulement. **(h)** Femmes de 20 à 59 ans. **(i)** 1966. **(j)** Femmes de 14 à 60 ans. **(k)** Variable d'un canton à l'autre. **(l)** Femmes de 20 à 64 ans.

(Vision - Juillet-Août 1973, repris par Manpower Argus)

Où travaillent les femmes allemandes?

	FEMMES	HOMMES
Organisations sans but lucratif	70 %	30 %
Services et professions libérales	57 %	43 %
Commerce	50 %	50 %
Banques et assurances	46 %	54 %
Assurances sociales	39 %	61 %
Industrie et artisanat	30 %	70 %
Transports	18 %	82 %
Industrie du bâtiment	6 %	94 %

Il n'y a que l'industrie du bâtiment qui pourrait, à la rigueur, se passer du travail des femmes. Dans cette profession typiquement masculine, la proportion des femmes ne s'élève qu'à 6 % et encore, ces femmes-là prennent-elles en charge les travaux administratifs et non le bâtiment en tant que tel...

A l'autre bout, on trouve les organisations sans but lucratif, ainsi les églises, les syndicats, les associations d'aide sociale, etc. Dans ces domaines les femmes dominent (au moins par leur nombre) avec 70 %.

Frankfurter Allgemeine - 6 juillet 1973 - repris par Manpower Argus)

L'impression de vivre en Orient

Mme G. est stoppeuse dans une entreprise de tapis lausannoise.

— Pourquoi avoir choisi ce métier ?

— Parce que, ainsi, j'ai l'impression de vivre en Orient !

— Etes-vous nombreuses dans votre atelier ?

— Entre six et dix stoppeuses, cela dépend des époques.

— Seulement des femmes ?

— Oui. Et toutes mariées ! Mais certaines ne font que la demi-journée depuis que le patron le permet.

— A plein temps, combien d'heures faites-vous par jour ?

— Neuf heures.

— C'est pénible ?

— Pas trop. Evidemment, avec l'âge, cela peut le devenir. Dans la branche, il faut avoir toutes ses facultés et être en pleine forme. La stoppeuse dont la vue baisse ou qui perd sa force musculaire ne saurait continuer. Il faut alors qu'elle stoppe pour de bon !

— Je suppose que vos vacances sont de trois semaines par an, comme partout ailleurs.

— C'est-à-dire qu'après dix ans, nous avons droit à nos quatre semaines.

— Aimez-vous votre travail ?

— Enormément. J'adore les couleurs, les formes. Et puis il faut des idées, vous savez, dans ce métier.

— Avez-vous trouvé facilement à vous placer ?

— Très facilement. C'est que, de nos jours, tous les gens qui ont mis une petite fortune dans un tapis ne veulent pas s'en séparer à cause de quelques dégâts. Ils préféreront le faire réparer, pour relativement peu d'argent, plutôt que d'en racheter un nouveau. Dans cette profession, les places sont en suffisance, la demande dépassant de beaucoup l'offre.

— Etes-vous satisfaite de votre salaire ?

— Je le trouve bon. Mais j'ai des collègues qui ont le sens de l'organisation et qui désirerait assumer des responsabilités. Celles-ci finiront par être chefs d'ateliers ou chefs du personnel.

— Pourquoi ne travaillez-vous pas à domicile ?

— Mon mari est quand même loin toute la journée. Je ne vois pas pourquoi je resterais seule à la maison. Evidemment, le jour où je devrai suivre mon époux dans une autre région, j'envisagerai de travailler chez moi, où le travail et le matériel me seraient d'ailleurs livrés sans histoire. En tout cas, je n'abandonnerai pas mon travail. C'est presque devenu une passion, vous savez !

— Ne voulez-vous vraiment pas me confier une petite photo de vous pour mon journal ?

— Ah ! non, de grâce ! Je suis timide... Et ne mettez pas mon nom, non plus. Je ne suis qu'une petite stoppeuse. Ça n'intéressera personne."

J. T.

La stoppeuse de tapis d'Orient

Depuis quelques années, le tapis d'Orient est devenu un oobjet d'usage courant. La Suisse, à elle seule, importe chaque année environ 1,5 million de kilos, soit à peu près un demi-million de mètres carrés de tapis d'Orient noués à la main pour un prix d'achat de 50 à 60 millions de francs (sur deux ans, un kilomètre carré !). Une telle quantité de tapis doit être soignée et tenue en bon état. Par l'usage, les tapis se salissent et s'usent. Grâce à un entretien spécial, ces dégâts peuvent être empêchés ou retardés. Ce sont les franges et les bords qui s'abîment en premier. Mais il y a aussi les incidents imprévus qui exigent une remise en état immédiate. Les mites et autres parasites de la fourrure et des tapis mangent par endroits la laine. Un animal domestique fait un trou. Un invité distrait laisse tomber sa cigarette allumée qui brûle le beau tapis. Est-ce là une raison d'être pris de panique ? Non, car tout peut être réparé par la stoppeuse de tapis d'Orient, d'une façon si parfaite que même un œil exercé ne distingue pas l'endroit où le tapis a été réparé.

APTITUDES REQUISES

Bonne vue (les tapis les plus fins peuvent avoir jusqu'à un million de nœuds par mètre carré), bonne musculature dorsale, grande force manuelle (les tapis sont parfois durs), goût pour les textiles et les arts décoratifs, sens de l'observation (le dessin, la matière et les couleurs de l'original doivent être copiés), aptitude pour un travail précis et délicat, patience, persévérance et endurance (les grandes réparations exigent 30, 40, 50 heures de travail, et même plus). Contre-indication : daltonisme.

Formation nécessaire avant l'apprentissage : avoir terminé sa scolarité.

Lieu de formation professionnelle : dans une entreprise de tapis ou dans un magasin de nettoyage chimique.

Age minimum d'entrée en apprentissage : 16 ans.

Durée de l'apprentissage : deux ans et demi.

PROGRAMME D'APPRENTISSAGE

Première année : bordage, lisière, surfilage, entourage du bord des coupures ; couture des franges ; stoppage de dégâts à des tapis-machine. Bordage des côtés ; égalisage, couture visible et invisible des franges ; stoppage de coins déchirés. Renforçage d'endroits endommagés. Stoppage de tapis d'Orient ayant subi de légers dégâts, mais dont le fond a été épargné.

Deuxième année et dernier semestre : réparations de tapis noués à la main, de toutes natures et de tous degrés de finesse. Recoudre des déchirures. Eliminer des plis par coutures ou par coupures. Découper des tapis et en rassembler les différents morceaux. Faire le stoppage de dégâts tels que trous de mites, endroits brûlés, déchirures ou coupures, par retissage invisible, en reconstituant exactement la trame et la chaîne eu égard au nombre de fils donné et à la structure du tissu. Recompléter les dessins de tapis d'Orient abîmés en copiant exactement, avec des matériaux appropriés, le nœud, le dessin et la couleur. Exécuter tous les finissages de franges usuels. Exécuter des tissages de tresses d'après modèles. Stoppages difficiles sur de fins tapis d'Orient. Elimination des plis en diagonales. Compléter des bordures au moyen de points de surbrodage oriental tissés ou crochetés. Stoppage de tapis Sumak et de tapis Kelim.

Connaissances professionnelles : dénomination, propriétés et emploi des diverses matières premières servant à la confection des tapis : poils, laine, soie, lin, chanvre, jute, fibres de coco, sisal, soie artificielle, fibranne, etc. Les outils utilisés. La fabrication des tapis. Leur traitement et entretien. Tapis noués à la main originaires de Perse, Turquie, Caucase, Asie centrale, Chine, Inde, Afrique du Nord. Détermination de l'origine de ces tapis. Les diverses sortes de nœuds (ghiordes, senneth, turkmène, etc.). Les agents destructeurs. Prévention des maladies et accidents.

L'OFFRE ET LA DEMANDE

La demande :
les stoppeuses sont très recherchées, aussi bien en Suisse qu'à l'étranger.

Perspectives d'avenir:
la stoppeuse diplômée et qualifiée peut travailler soit à domicile, soit en atelier, à plein temps ou à la demi-journée. Elle peut devenir chef d'atelier, ou ouvrir son propre atelier. Elle peut aussi travailler pour les teintureries spécialisées en nettoyage et réparation de tapis.

L'offre :
un métier captivant pour celles qui aiment les belles choses, les objets précieux et l'Orient en général.

CONDITIONS DE TRAVAIL :

Horaire :
celui des ateliers.

Congés :
idem.

Salaire :
la stoppeuse de tapis d'Orient gagne entre 6 et 7 francs par heure.

Avantages sociaux :
ceux de la maison qui l'emploie. En général, assurance-maladie et accidents.