

**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:** 75 (1987)

**Heft:** [8-9]

**Artikel:** Travail et famille : la vie en prose

**Autor:** Lempen, Silvia

**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-278385>

### **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:** 16.02.2025

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



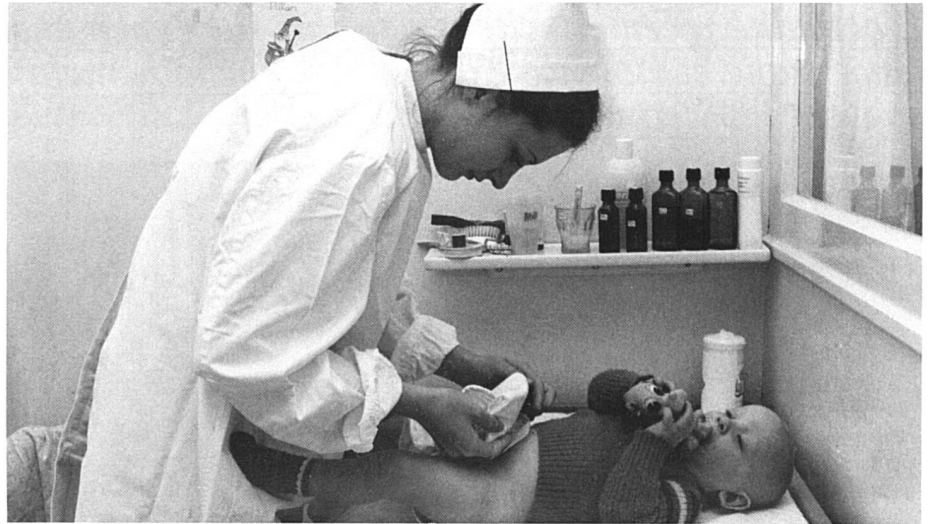
# Travail et famille : la vie en prose

La question du travail de nuit pour les femmes dans l'industrie n'a pas été directement abordée dans la polémique autour de l'accord ETA FTMH, mais elle pourrait revenir à l'ordre du jour d'après les dernières prises de position patronales. L'éventuelle levée de cette interdiction par le biais de la révision de la convention No 89 du BIT, dont la Suisse est signataire, touche à une problématique qui déborde largement celle de la flexibilité du travail (égalité des droits entre hommes et femmes, compétitivité des femmes sur le marché de l'emploi, etc.). Il ne faut pas oublier cependant que le travail de nuit fait partie intégrante de la flexibilité telle qu'elle est pratiquée dans le tertiaire, et qu'il concerne, on vient de le voir, d'importantes catégories de travailleuses.

Quand on se demande donc quels sont les avantages et les désavantages de la « flexibilisation » pour les travailleuses, on ne peut pas plus faire l'impasse sur le travail de nuit que sur le travail du week-end ou sur les formules consistant en une alternance de périodes de travail et périodes de repos plus longues que les périodes courantes. D'ailleurs, les objections qui sont adressées au travail de nuit recoupent en grande partie celles qui sont adressées aux autres formes de flexibilité : mis à part les problèmes spécifiquement liés à la rupture du rythme biologique jour/nuit, les travailleurs et les travailleuses de nuit se plaignent, comme les travailleuses et les travailleurs du dimanche, de la dégradation de leur vie sociale, de la difficulté à mener une vie de couple, de la frustration par rapport à des loisirs (fêtes, manifestations sportives, réunions familiales ou amicales, spectacles etc.) qui n'ont lieu que le soir ou le dimanche.

Dans certaines branches, il y a aussi des avantages qui sont communs au travail du dimanche et au travail de nuit : par exemple, beaucoup de sages-femmes ou d'infirmières apprécient l'atmosphère plus calme, plus détendue dans les hôpitaux en dehors des heures de fonctionnement normal. Bien entendu, de tels avantages sont inexistantes dans des branches comme la restauration, la vente... et l'industrie.

En admettant qu'il y ait la possibilité de choisir (ce qui n'est pas toujours le cas dans le secteur des services), on peut opter pour un horaire flexible pour toutes sortes de motifs : un-e tel-le veut concilier travail et études, tel-le autre préfère prendre ses con-



Les bébés pleurent aussi la nuit

gés dans l'animation des jours ouvrables, un-e troisième veut s'adapter aux horaires d'un-e partenaire.

Ces choix sont souvent salués avec grandiloquence par les observateurs de la vie économique comme les indices d'une mutation vers une société et un monde du travail moins conformistes et moins rigides, plus dynamiques et plus ouverts à l'innovation. Et de se demander si cette évolution ne contribue pas puissamment à mettre en place des relations différentes entre les sexes en faisant sauter les schémas traditionnels des biographies et rôles masculins et féminins. Par exemple, si la mère et le père ne travaillent pas selon le même horaire, ils peuvent s'occuper des enfants à tour de rôle. Et le mari ou le compagnon d'une femme qui, ayant travaillé la nuit, dort jusqu'en début d'après-midi, n'exigera pas de trouver le repas de midi prêt : il se le préparera tout seul, ou ira manger à la cantine...

La réalité est souvent moins rose, parce qu'une mère de famille qui choisit le travail flexible le fait rarement dans un but d'émancipation. Comme le dit Odile, une aide-soignante, mère de 3 enfants et qui travaille de nuit depuis 14 ans, dans une interview publiée par le magazine français « Cahiers du féminisme » : « J'ai fait ça d'abord pour être le plus possible avec mes enfants. » Et pour le partage des tâches, il faudra repasser : « Quand je rentre le matin, je prépare le repas de midi pour mon mari et ma fille et je programme le four, puis je vais me coucher ».

D'autre part, toutes les travailleuses n'ont pas un homme à leurs côtés. On l'a entendu, une formule comme celle proposée à Marin pourrait tenter des mères seules, qui auraient plus de facilité à faire garder leurs enfants le week-end que la semaine... Coupées de leur famille et de leurs amis, qui eux ne sont libres que le week-end, ces travailleuses se trouveraient privées de toute possibilité d'échapper au huis clos : enfants/travail.

Sans compter la fatigue engendrée par ce genre de vie. Mais sur ce chapitre il y aurait quelque hypocrisie à ne pas reconnaître qu'une mère de famille travaillant à plein temps, qu'elle vive en couple ou pas, et quel que soit son horaire, est toujours victime de la fatigue. Sauf les cas rares de femmes privilégiées dont le mari assume sa part des charges familiales et/ou qui gagnent suffisamment pour se permettre femme de ménage et gouvernante. « C'est vrai que l'on n'a pas de temps à soi, dit Odile. Mais de toute façon, on n'en a jamais avec les enfants ! »

Comment conclure ce bilan en demi-teintes ? Peut-être en suggérant ceci : la flexibilité, si elle est assortie d'une protection sans faille du point de vue des droits sociaux, peut rendre service à certaines femmes, à certains moments de leur vie ; mais en ce qui concerne l'amélioration de la condition des travailleuses en général, c'est sur d'autres fronts qu'il faut se battre ; par exemple, la réduction du temps de travail dans l'horaire normal.

Silvia Lempen 13