

Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 57 (1965)
Heft: 5

Artikel: L'emploi et les conditions de travail des femmes africaines
Autor: Djedidi, Souad
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-385364>

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: 29.11.2024

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

L'emploi et les conditions de travail des femmes africaines

Par *Souad Djedidi*

Au cours de la II^e session de la Conférence régionale africaine de l'OIT, qui s'est tenue à Addis-Abéba en décembre dernier, les représentantes du sexe dit faible se sont particulièrement distinguées. Aussi bien dans les travaux de la Commission spéciale qui s'est occupée de l'emploi et des conditions de travail des femmes qu'en séances plénières de la conférence quand il s'agissait de conclure, elles brillèrent par l'objectivité, le réalisme, l'honnêteté intellectuelle et le sens pratique. C'est avec grand intérêt que nos lecteurs liront l'exposé de l'une des meilleures d'entre elles, dépouillé de toute démagogie et de toute spéculation politique. *Réd.*

L'apparition de la femme africaine en tant que travailleuse salariée étant un fait relativement récent, son intégration dans le circuit économique pose un certain nombre de problèmes, et la mise en commun des différentes expériences ne peut être que bénéfique.

En effet, pendant longtemps, et sauf quelques exceptions, la femme africaine a été considérée comme inférieure à tous égards. Le seul rôle qui lui était reconnu était celui de gardienne de foyer, de mère de famille et éventuellement de travailleuse d'appoint dans l'exploitation familiale.

L'indépendance politique et la marche vers le développement économique ont entraîné une transformation des structures.

Les plans de développement économiques nécessitent, pour leur réussite, la participation de toutes les énergies.

Par ailleurs, la transformation des mentalités à l'égard des femmes a entraîné des changements considérables dans la condition de celles-ci. Sans ces changements, la femme africaine n'aurait pas pu trouver sa place sur le marché de l'emploi. En effet, la place qui lui est faite en tant que travailleuse dépend du statut personnel dont elle bénéficie.

De cette nécessité, la plupart des Gouvernements africains ont déjà largement pris conscience. En Tunisie, par exemple, au lendemain de l'indépendance, plusieurs réformes ont été réalisées. Une des plus importantes a été celle instituant le Code du statut personnel (loi du 13 août 1956) un mois après l'indépendance. Cette loi a rendu à la femme tunisienne sa dignité au sein de la famille et lui a permis de jouer un rôle actif dans la vie nationale. Depuis cette date, son intégration à la vie économique se fait de plus en plus importante.

Emploi et conditions de travail des femmes

En réalité, dans la plupart des pays d'Afrique, la femme a de tout temps participé aux travaux agricoles et a eu un rôle important dans

l'artisanat. Cela est le cas en Tunisie. C'est son apparition sur le marché de l'emploi en tant que travailleuse salariée régulière qui est un fait relativement récent. Dans mon pays, par exemple, la tunisification de la main-d'œuvre et le programme de développement économique ont exigé la participation accrue de la femme dans les différents secteurs de l'économie.

Dans la fonction publique, par exemple, on compte actuellement plus de 5000 femmes appartenant à toutes les échelles de la hiérarchie, alors qu'en 1958 il n'y avait que 827 femmes.

Cependant, malgré l'évolution de l'emploi féminin, le nombre des femmes occupant un travail salarié reste encore limité et la femme continue à rencontrer bien des difficultés dans le monde du travail.

Elles résultent particulièrement de la

survivance des coutumes

et des habitudes qui n'ont pas complètement disparu. Cette persistance chez certains employeurs constitue encore un frein à l'emploi des femmes à égalité avec les hommes.

Par ailleurs, le travail des femmes pose certains problèmes en raison des particularités physiologiques de celles-ci et des responsabilités familiales qui leur incombent.

Mais c'est de l'insuffisance de l'instruction générale et de la formation professionnelle des femmes que résultent les plus grandes difficultés.

En effet, le taux de scolarisation des filles est, dans la plupart des pays, plus bas que celui des garçons. D'autre part, la formation professionnelle donnée aux filles est souvent peu adaptée à leur préparation à l'exercice d'une profession. Les centres féminins de formation professionnelle dispensent encore trop souvent une formation qui prépare la fille plus à son rôle de mère de famille qu'à celui d'élément actif apte à s'intégrer rapidement dans l'économie de son pays. Cette formation professionnelle traditionnelle n'est certes pas à rejeter en totalité, mais elle devrait constituer le complément et non l'essentiel de la formation.

Enfin, il faut bien constater que la situation économique de nos pays, en voie de développement, n'est pas encore une situation de plein emploi.

Comment surmonter ces difficultés?

Tout d'abord, la femme doit faire elle-même sa place dans le monde du travail. Comme le souligne le rapport du Bureau international du travail, « il faut apprendre aux filles à mesurer toute la portée pratique de leur vie professionnelle future et de l'amélioration de leur situation économique et sociale ».

D'autre part, l'évolution des mentalités se réalisera fatalement au fur et à mesure du développement économique.

Les associations féminines doivent contribuer de plus en plus efficacement à cette prise de conscience et susciter la création d'œuvres sociales en faveur des femmes qui travaillent.

La scolarisation des filles à tous les niveaux, ainsi que l'adaptation et le développement de la formation professionnelle, doivent constituer l'essentiel des mesures à prendre.

Beaucoup d'efforts ont été faits dans nos différents pays en ce domaine. En Tunisie, l'effectif des filles a augmenté considérablement entre l'année 1956/1957 et l'année en cours. Le nombre des filles a plus que triplé dans l'enseignement primaire. Il a quadruplé dans l'enseignement secondaire et plus que quintuplé dans l'enseignement supérieur.

Mais, malgré tout, la situation n'est pas encore satisfaisante.

Conditions de travail

Dans la plupart des pays d'Afrique, en dehors de la législation du travail, applicable au même titre aux hommes et aux femmes, il existe des dispositions spéciales qui réglementent l'emploi des femmes dans certaines branches d'activités. Cela est le cas en Tunisie.

Outre la législation du travail applicable à tous les travailleurs, plusieurs textes, et notamment le décret du 6 avril 1950, prévoient des dispositions spéciales en faveur des femmes et assurent la protection de la maternité.

Ce décret prévoit notamment :

- La fixation, par le secrétaire d'État à la jeunesse, aux sports et aux affaires sociales, des différents genres de travaux présentant des causes de dangers ou excédant les forces des femmes ou qui sont dangereux pour leur moralité.
- L'interdiction de faire travailler les femmes entre 10 heures du soir et 5 heures du matin.
- La fixation à douze heures consécutives de la durée minimum du repos de nuit des femmes.

Ce décret prévoit également la protection de la maternité. Il stipule, notamment, que la suspension du travail par la femme pendant douze semaines consécutives dans la période qui précède et qui suit l'accouchement, ne peut être une cause de rupture par l'employeur du contrat de louage de service. Il est interdit aux employeurs d'employer les femmes accouchées dans les quatre semaines qui suivent leur délivrance.

Ce même décret prévoit que « pendant une année, à compter du jour de la naissance, les mères allaitant leurs enfants disposent, à cet effet, d'une heure par jour durant les heures de travail ».

La loi du 14 décembre 1960, relative à l'organisation de la sécurité sociale en Tunisie, stipule que « la femme salariée suspendant son travail à cause de son état de grossesse ou de son accouchement a droit, pour une période de douze semaines, précédant et suivant la date de l'accouchement, à une indemnité journalière égale à 50% de la moyenne de son salaire journalier si elle remplit certaines conditions d'immatriculation et de présence dans l'établissement qui l'occupe.

Dans le secteur agricole, le décret du 18 février 1954 prévoit des dispositions similaires à celles prévues par le décret du 6 avril 1950.

Mesures de protection des travailleuses

La législation du travail a beaucoup évolué dans la plupart des pays, et elle continuera à se développer au fur et à mesure de l'évolution économique et sociale. Donc, en dehors de la protection de la maternité, qui doit être considérée d'un point de vue humain et national, il semble que le problème de la protection spécifique des travailleuses doive se poser de moins en moins.

Par ailleurs, l'exigence d'avantages trop importants n'aboutirait-elle pas à une nouvelle discrimination qui serait l'inverse du but poursuivi?

Cependant, il est indispensable de faciliter à la femme son double rôle de mère de famille et de travailleuse, grâce au développement d'un réseau d'œuvres sociales, telles que crèches, jardins d'enfants, garderies, cantines, etc., organisées par l'Etat, les syndicats et les associations féminines.

Pour aider à la solution des problèmes posés par le travail des femmes des pays d'Afrique, il serait souhaitable de multiplier les échanges internationaux entre les responsables dans le domaine du travail des femmes. Ces échanges permettront en effet de connaître des expériences différentes, à l'échelle de l'Afrique.

En ce qui concerne l'aide que pourrait apporter l'OIT pour répondre aux besoins actuels, le rapport du Bureau international du travail en mentionne l'essentiel.

Faciliter les échanges internationaux, organiser des séminaires et si possible des cycles d'études qui contribueraient largement à l'intégration des travailleuses dans le circuit économique.

Le Bureau international du travail, qui contribue déjà au développement de la formation professionnelle, peut apporter une aide importante en vue du développement de la formation professionnelle féminine et son adaptation à l'économie de nos pays.