

**Zeitschrift:** Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse  
**Herausgeber:** Union syndicale suisse  
**Band:** 68 (1976)  
**Heft:** 8

**Artikel:** Pourquoi la récession frappe davantage les femmes?  
**Autor:** Vitek, J.  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-385832>

### **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:** 25.11.2024

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

- seront tout au plus tenus à accorder des avances remboursables lorsque les cotisations ne suffisent pas pour couvrir les dépenses.
- Dans l'optique des caisses existantes, resp. des organisations qui les coiffent, le mode de répartition des fortunes doit être tenu pour favorable.

Dans l'ensemble, les syndicats peuvent accueillir le projet avec satisfaction, mais en formulant certaines réserves, avant tout en prévision du régime définitif, certaines voix préconisant d'ores et déjà de rester en deçà de l'article constitutionnel. L'entrée en vigueur du régime transitoire ne doit donc nous engager à relâcher ni notre vigilance, ni l'effort entrepris pour un aménagement optimal du régime définitif.

## **Pourquoi la récession frappe davantage les femmes ?**

Environ sept millions de travailleuses ont perdu leur emploi dans la crise économique actuelle, estime une étude du Bureau de statistiques du BIT portant sur dix-huit pays d'Europe occidentale ainsi que sur les Etats-Unis, le Canada, le Japon, l'Australie et la Nouvelle-Zélande.

Le chiffre ci-dessus représente plus de 40% du nombre total des chômeurs de ces pays, alors que les femmes ne constituent que 35% de leur main-d'œuvre.

### **Premières licenciées, dernières reprises**

A quelques rares exceptions près, les femmes ont été licenciées les premières. En Suède, par exemple, elles représentaient en février 1976 plus de la moitié du nombre des chômeurs. En Belgique, le taux de chômage féminin était à la mi-mai de 14,3%, soit plus du double de celui des hommes (5,3%).

L'accroissement du nombre des chômeurs en France entre mars 1975 et mars 1976 a été de 73 783 pour les hommes et de 109 642 pour les femmes. Au Japon, des masses importantes de femmes ont été «démises» d'autorité du marché du travail et par conséquent ne figurent même pas dans les statistiques de chômage.

Lorsque les affaires reprennent, les hommes retrouvent du travail tandis que les femmes restent encore «sur la touche». En bien des endroits elles sont les dernières à être réemployées, indiquent les observateurs du BIT.

En République fédérale d'Allemagne, par exemple, la proportion des femmes dans le nombre total des chômeurs est passée de 40 à 46% entre avril 1975 et avril 1976. En fait, durant cette période,

le nombre des chômeuses s'était accru de plus de 60 000 tandis que celui des chômeurs diminuait de près de 55 000.

Des réalités aussi criantes montrent que la discrimination contre les femmes en matière d'emploi existe toujours en dépit de tous les efforts accomplis pour la reléguer dans le passé.

Pourquoi si peu de progrès réels dans cette voie? Une nouvelle publication du BIT<sup>1</sup> tente de fournir une réponse à cette question complexe. Elle voit à cette inégalité trois causes majeures parmi beaucoup d'autres:

- la division du travail par sexe souvent accompagnée d'une discrimination en matière de salaire et d'avancement;
- le fait que les femmes au travail n'ont pas suffisamment voix au chapitre dans les affaires qui les touchent directement;
- des attitudes périmées qui perpétuent l'exploitation de la main-d'œuvre féminine.

### *Des barrières toujours solides*

Aujourd'hui encore les hommes et les femmes voient s'ouvrir devant eux des chemins différents pour accéder à deux marchés du travail différenciés selon le sexe, et il est virtuellement impossible de franchir les barrières qui les séparent, affirme la publication du BIT. La canalisation des femmes vers des «métiers convenables» commence à l'école et dans les institutions de formation professionnelle. C'est ainsi qu'en Suède, où l'on a pourtant beaucoup fait pour l'égalité des sexes, les femmes sont encore réduites à vingt-cinq professions alors que les hommes peuvent choisir entre trois cents. Ce manque de choix va de pair avec l'insuffisance en matière d'instruction et de formation. Une récente étude française a révélé que 66,9% des femmes qui ont perdu leur travail durant la récession ne possédaient pas de formation supérieure et que 48,6% d'entre elles avaient abandonné leurs études à seize ans ou même avant. Il est révélateur que les professions tendant à être moins lucratives et moins sûres deviennent du même coup plus appropriées pour les femmes. C'est par exemple, le cas de la fabrication de vêtements sur mesure pour hommes en Autriche.

A l'inverse, les métiers d'avenir ou jugés tels ne tardent pas à être considérés comme des «métiers d'homme». Ainsi, au premier stade des ordinateurs, les programmeurs étaient souvent des femmes, mais dès que cette technologie nouvelle offrit de plus larges perspectives et de meilleurs salaires, on entendit dire partout qu'elle convenait mal à la mentalité féminine. Dans nombre d'établissements, on s'efforce maintenant de décourager les filles de se préparer à cette carrière.

<sup>1</sup> Les travailleuses et la société, une collection de 14 essais dont les auteurs appartiennent à diverses régions du monde. Genève, BIT, 1976.

Cette division de la main-d'œuvre selon le sexe contribue à perpétuer l'inégalité devant le travail en barrant aux femmes l'accès aux professions comportant de plus hautes responsabilités, des salaires plus élevés et une plus grande satisfaction. Pis encore, elle condamne les femmes à des emplois particulièrement vulnérables en temps de crise. C'est le cas notamment dans le secteur tertiaire et le travail à temps partiel, où la main-d'œuvre féminine fait office de soupape de sûreté commode.

*Peu consultées, peu écoutées...*

Si la marge est aussi grande entre législation et pratique, entre les discours et la réalité, c'est pour une bonne part, d'après le document publié par le BIT, parce que les femmes ne sont guère consultées, voire pas du tout, pour l'élaboration et l'application de politiques sociales visant à remédier aux inégalités. La représentation directe des travailleuses dans les organes de décision dont dépend leur sort demeure en effet négligeable.

L'étude du BIT poursuit en suggérant que les travailleuses soient invitées à siéger dans tous les organismes chargés de l'évaluation et de la classification des tâches nouvelles, ainsi que dans les services administratifs responsables en matière de placement, d'orientation professionnelle et de recyclage. Elles devraient également être représentées dans les organes de planification économique qui élaborent des politiques en vue de la création de nouveaux emplois, ainsi que dans les mécanismes paritaires qui négocient et concluent les conventions collectives.

Dans tous ces domaines, jusqu'ici, des décisions ont été prises qui concernent les femmes, mais sans elles. Cela doit changer, déclare la publication du BIT.

*Une révolution nécessaire*

Cette inégalité des sexes devant le travail, à l'origine de l'insécurité dans l'emploi dont souffrent aujourd'hui tant de femmes, plonge elle-même ses racines dans les préjugés et les mythes de la société. S'il est nécessaire d'intensifier la pression en vue d'obtenir par voie de concessions une meilleure chance dans la vie pour les femmes, il n'en reste pas moins que l'égalité véritable ne viendra que d'une révolution dans les mentalités aussi bien des hommes que des femmes, souligne encore le document.

Visant à éliminer des attitudes périmées, cette révolution devrait s'attaquer aux croyances cachées et erronées au sujet des possibilités des femmes, de leurs capacités, de leur mode de vie, de leurs qualifications et de leurs aspirations. Il ne faut pas hésiter à remettre en cause des notions telles que celles du chef de famille «gagnepain» et de la ménagère maîtresse de maison, avec le clivage entre travail et foyer qu'elles impliquent. Surtout, la femme doit être

considérée non plus comme une dépendance de son mari, mais comme un être humain adulte et indépendant, avec tous les droits et obligations politiques, économiques et sociaux que cela comporte.

J. Vitek

## **L'OIT lance un vaste programme d'humanisation du travail**

Avec l'appui de ses 132 Etats membres, l'Organisation internationale du travail s'attelle actuellement à la mise en œuvre d'un programme ambitieux visant à humaniser les conditions de travail. Il est devenu de plus en plus évident que la protection du travailleur au sens traditionnel n'est plus suffisante. Les garanties telles que le salaire minimum, la réglementation des heures de travail, l'âge minimum et les congés payés doivent être complétées par des mesures touchant la qualité de la vie de l'homme au travail dans sa totalité. C'est précisément la raison d'être du Programme international pour l'amélioration des conditions et du milieu de travail (PIACT).

En présentant le nouveau programme, M. Francis Blanchard, directeur général du BIT, a fait remarquer qu'«en dépit des progrès réalisés depuis plus de cinquante ans, auxquels l'OIT a grandement contribué par toutes ses activités, les conditions de travail d'un très grand nombre de travailleurs sont mauvaises ou posent des problèmes nouveaux provoqués par le développement de la technologie et dont la solution requiert une action menée sur plusieurs fronts».

Selon les trois principaux objectifs assignés au PIACT, il faut que le travail :

- respecte la vie et la santé du travailleur;
- lui laisse du temps libre pour son repos et ses loisirs;
- lui permette de servir la société et de se réaliser lui-même en développant ses capacités personnelles.

Pour atteindre ces objectifs, le PIACT s'appuiera sur les résultats de plusieurs années de recherches conduites par les spécialistes du BIT, des informations détaillées transmises par 53 gouvernements ainsi que des suggestions de nombreuses organisations de travailleurs et d'employeurs et de diverses institutions intergouvernementales et internationales. Il comptera surtout sur l'entière participation des employeurs et des travailleurs à l'élaboration et à la mise en œuvre de politiques nouvelles destinées à améliorer le travail et son environnement.