

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: 25.02.2026

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 vraiment 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 employées 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 manager, etc... Mais comment fonctionne précisément cet horaire :

— 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.

— 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

À la Nationale, fabrique de couronnes de remontoirs et d'articles de petite mécanique, l'horaire variable est appliquée 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 journalièrement avec possibilité de compenser plus ou moins 10 heures chaque mois. Tout le monde organise son horaire comme il le veut et tout va très bien.

Ordinateur

À 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 ratrappés, 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 accompagner la femme ; mais 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'accélérer 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 donc moins fréquents que les mariages dans les pays "catholiques".

	Femmes actives (en milliers)	Femmes en % de la population active en 1972	Femmes actives (en %) en 1972	Femmes actives (en %) en 1972	Salaires féminins en % du salaire masculin en 1972 (k)	Nombre de ménages avec femme en 1970 (nb.)	Avortements en % en 1972	Places décole maternelles en % en 1972	Allocations familiales pour enfant en 1972 (UCS)	Organisations sans but lucratif	Services et professions libérales	Commerce	Banques et assurances	Assurances sociales	Industrie et artisanat	Transports	Industrie du bâtiment	FEMMES	HOMMES
Belgique/Belgie	995 (b)	29 (c)	—	83	10,3	13 500	(g)	—	177	70 %	30 %	57 %	43 %	50 %	46 %	39 %	30 %	18 %	6 %
Danmark	864	40	—	74	3,9 (b)	5,6	(g)	20,1	66	50 %	50 %	50 %	50 %	54 %	54 %	61 %	70 %	82 %	94 %
Deutschland	9 543 (d)	35,9 (d)	45,5 (d)	65	—	(f)	(g)	24,1 (d)	28	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Espana	2 577	19,5	18,4 (e)	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
France	7 608	37,6	52,3 (h)	75	11,0	(f)	(g)	1,3	116	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Ireland/Eire	289 (i)	24,5 (i)	28,3 (j)	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
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	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
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)

La stoppeuse de tapis d'Orient

Depuis quelques années, le tapis d'Orient est devenu un objet 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'abiment 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 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 noeuds 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 reparations 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-machines. Bordage des cotés ; galissage, couture visible et invisible des franges ; stoppage de coins déchirés. Renforcement 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. Recouvre des déchirures. Eliminer des fils 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 retassage 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 abimés en copiant exactement, avec des matériaux appropriés, le noeud, 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 fils en diagonales. Compléter des bordures au moyen de points de surbrodage oriental tissés ou crochétés. 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, fibrane, 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 noeuds (ghordes, 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 tenteries spécialisées en nettoyage et réparation de tapis.

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.

— Les retards sont ratrappés, 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.

— 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 « sauve » 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.

— 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