

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: 68 (1980)

Heft: [5]

Rubrik: Dossier

Autor: [s.n.]

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: 14.12.2025

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

Travail à temps partiel en Europe

En 1973, le gouvernement des Etats-Unis a demandé à l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE) d'examiner de près les conséquences économiques et sociales de la participation des femmes au marché du travail.

Un groupe de travail a procédé à cette étude, qui a paru sous le titre « Les femmes et l'égalité des chances » (OCDE, Paris 1979) et traite de domaines concernant directement les femmes : l'évolution de leur situation sur le marché du travail, leur éducation et formation, les tentatives de réalisation de l'égalité en matière de rémunération et d'emploi, la garde des enfants dont les parents travaillent, la sécurité sociale, et le sujet que nous résumons aujourd'hui : **l'aménagement du temps de travail.**

Pour les auteurs de ce travail, l'assouplissement des horaires de travail est un élément important de l'amélioration de la qualité de la vie. Les parents et surtout les mères ont de grandes difficultés en raison des exigences contradictoires des horaires de travail rigides et des obligations familiales.

A court terme, une plus grande liberté dans l'utilisation du temps peut aider chaque individu et éliminer certains obstacles qui s'opposent à l'égalité des chances, mais elle ne permet pas de progresser vers l'égalité des sexes. En effet, l'aménagement du temps risque d'être simplement un moyen de permettre aux femmes de continuer à assumer le rôle traditionnel de ménagère en même temps qu'elles exercent un métier, sans que les responsabilités soient mieux réparties entre les sexes. C'est pourquoi il faut que les mesures en matière d'assouplissement de l'utilisation du temps, et plus particulièrement celles qui sont liées à l'exécution des obligations familiales, s'appliquent aussi bien aux hommes qu'aux femmes, afin que les responsabilités soient mieux partagées.

L'emploi à temps partiel est un domaine d'importance croissante ; une distinction doit être établie entre l'emploi à temps partiel imposé à ceux qui ne peuvent trouver un emploi à plein temps, ou ne peuvent le prendre faute de moyens convenables de garde des enfants, (et qui n'est qu'une forme de sous-emploi) et l'emploi à temps partiel librement choisi. Même dans ce dernier cas, la situation des travailleurs à temps partiel est souvent peu satisfaisante : les possibilités de formation et de promotion sont limitées, la rémunération est basse. Dans bien des pays, ils ne sont pas protégés par la législation du travail ni par la sécurité sociale. Les personnes qui sont dans l'impossibilité de prendre un emploi à plein temps n'ont souvent pas d'autre choix que d'accepter ces conditions, surtout en période de chômage élevé.

Enquêtes à Genève

Deux enquêtes sur le travail à temps partiel sont effectuées à Genève. La première a été réalisée par l'Association genevoise des femmes universitaires, sur le thème : « La femme universitaire et le travail à temps partiel ». Des rapports de cette enquête récemment terminée peuvent être obtenus auprès de l'Association genevoise des femmes universitaires, CP 21, 1211 Genève 3 - Rive ; De plus, les conclusions de l'enquête seront exposées lors d'une conférence de presse le 20 mai à 20 h. 30 à l'Institut national genevois, 1 Promenade du Pin, Genève.

La seconde enquête vient d'être commencée sous l'initiative de l'Association genevoise des mères chefs de famille. Un questionnaire peut être obtenu en téléphonant au (022) 20 78 11.

Pour remédier à cet état de choses, les gouvernements pourraient envisager les mesures suivantes :

1. Aider les travailleurs à se réinsérer sur le marché du travail après une période d'absence, en offrant des programmes d'orientation et de recyclage, en accordant une aide financière en attendant de trouver un nouvel emploi.
2. Garantir le réemploi après une certaine période de congés payés ou non payés.
3. Assurer le bénéfice de la sécurité sociale à ceux qui ont volontairement abandonné leur emploi pendant une certaine période et maintenir les droits à des pensions de retraite.

Ces possibilités devraient être offertes indistinctement aux hommes et aux femmes.

Bien appliqué, l'aménagement du temps pourrait présenter des avantages d'ordre économique et social pour l'individu, la famille et la collectivité. En outre, en égalisant les possibilités de continuité de l'emploi pour les hommes et les femmes, il pourrait marquer un pas vers des répartitions plus équilibrées des rôles des époux.

Bvd Weid

En bref

CEE : On constate ces dernières années une augmentation notable des travailleurs à temps partiel. La proportion, cependant, varie fortement d'un pays à l'autre. Ce qui en revanche paraît un phénomène « européen », c'est l'énorme majorité de femmes, et de femmes mariées occupées à temps partiel.

(Source : « L'emploi à temps partiel dans la Communauté européenne », d'Olive Robinson, in Revue internationale du travail, vol. 118, n° 3, 1979)

Allemagne : Une enquête du Ministère des affaires sociales de Rhénanie-Palatinat sur le travail à temps partiel a montré que l'on **sous-estimait** la divisibilité du travail. Sur 9000 emplois, l'enquête montre que 60 % d'entre eux pourraient être divisés en postes de 4 heures !

(Source : Argus n° 122, 1979)

Belgique : Mme Hoornaert, responsable du secteur « Femmes » du syndicat ABVV estime que les hommes et les femmes sont également confrontés aux problèmes de la répartition du temps de travail. Le travail à temps partiel, selon l'ABVV, ne résout pas la répartition équitable des tâches disponibles. La préférence du syndicat va à une diminution généralisée du temps de travail.

(Source : Femmes d'Europe n° 12 1979)

France : Avis du Comité du travail féminin sur le travail à temps partiel (février 1979) résumé :

1. Le droit au travail des femmes a pour référence le travail à temps plein et non le TTP.
2. Le TTP renforce encore la segmentation du marché du travail entre postes masculins et féminins.
3. Le développement du TTP est en contradiction avec la politique de diversification des emplois.
4. Le TTP doit être aménagé de telle sorte que l'accès ou le retour au travail à temps complet soit possible.
5. Le TTP doit être réglementé afin que ceux qui le pratiquent jouissent des avantages de la sécurité sociale.

Le travail à temps partiel sur le marché de l'emploi

Pour situer la popularité du travail à temps partiel sur le marché de l'emploi, nous avons questionné plusieurs agences de placement, des employeurs et responsables de personnel. Les réponses ont été diverses le plus souvent, mais parfois aussi unanimes : pour en rendre compte, nous avons laissé les contradictions comme les répétitions... cela pour montrer qu'il n'y a pas encore d'opinion toute faite sur le travail à temps partiel !

I Dans la somme des offres d'emplois dont vous avez connaissance, quelle est la proportion d'emploi à temps partiel ?

- Minime. Les employeurs se méfient du temps partiel.
- Sur 270 dossiers, nous avons eu 5 offres d'emploi à temps partiel.
- Aucune offre d'emploi à temps partiel ne nous est parvenue depuis huit mois.
- C'est très rare.

II Qui sont les demandeurs d'emplois à temps partiel ?

- « Surtout des femmes. Les hommes ? C'est considéré comme une requête inacceptable. Cela ne fait pas sérieux. »
- En énorme majorité : des femmes mariées avec enfant, de 25 à 38 ans.
- Des femmes surtout, mariées, veuves ou divorcées.
- Des femmes exclusivement.

III Quels sont leurs motifs ?

Parmi les motifs que nous avons entendus, il y a deux catégories : ceux qui font réduire le temps de travail, et ceux qui déterminent à commencer de travailler partiellement. Dans la première catégorie, nous trouvons les motifs suivants :

- le mariage, ou plus encore, la maternité ;
- l'approche de la cinquantaine pour prendre du « temps pour soi ».

Et dans la seconde catégorie :

- « pour s'occuper » ;
- pour payer les études des enfants ;
- pendant des études ou lorsque l'activité principale n'est pas assez lucrative : les artistes par exemple ;
- les femmes dont le couple va mal ; en prévision ou après un divorce.

IV Quels sont pour les employeurs les désavantages du travail à temps partiel ?

- Trop de personnel, trop de charges sociales.
- « Le temps partiel donne trop d'ennui dans la programmation du travail : les employés sont toujours là quand on n'en a pas besoin, et jamais là quand on en a besoin ».
- « C'est une revendication qui n'est *pas raisonnable* ».
- Deux mi-temps coûtent plus chers qu'un plein temps. Le temps de formation est le même pour les deux. La mise en train quotidienne est la même : proportionnellement au travail fourni, on y perd.
- « Accorder une réduction d'horaire à quelqu'un ferait que tout le monde demande la même chose ! »

*J'voudrais...
du travail
à temps
partiel...*

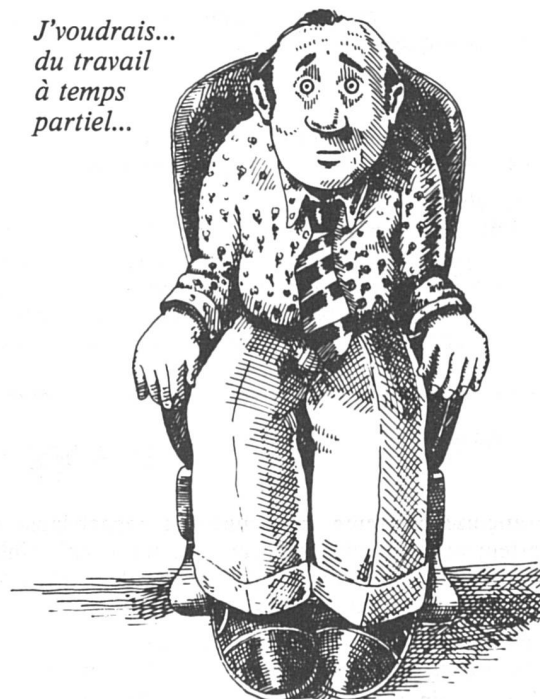


Illustration : Publicité pour Airborne - Tournus

V Quelles sont les professions les plus adaptées au temps partiel ?

- Ceux de moindre intérêt : le travail d'appoint.
- « La saloperie (sic) que l'on n'ose pas faire faire huit heures par jour. On engage alors deux « demi-personnes ».
- Des professions comme télexistes, téléphonistes ou tout autre emploi qui assure une permanence plus de huit heures par jour. Les horaires, toutefois, sont pénibles, le soir le plus souvent.
- Quelques professions privilégiées comme l'enseignement, les « conseils » commerciaux, juridiques, les experts, etc.
- Des postes dans des entreprises qui se montent, où le volume de travail n'est pas encore suffisant pour justifier des emplois à temps complet : ce sont les travaux à temps partiels les plus intéressants actuellement, mais ils sont généralement instables.

VI Dernière question innocente : le temps partiel et la carrière ?

- Il est exclu de faire carrière à temps partiel.
- Pour viser un travail à temps partiel intéressant, il faut *d'abord* avoir fait carrière.
- Les responsabilités ne se prennent pas à mi-temps.
- « Un homme ambitieux ne demande pas de travail à temps partiel ! »

(Propos recueillis par Corinne Chaponnière)

Définition du travail à temps partiel (TTP)

OFIANT (Office fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail).

« Au sens strict du terme, le TTP est un rapport de service conclu pour une période illimitée ou prolongée et une durée de travail journalière ou hebdomadaire sensiblement plus courte que l'horaire de travail normal ».

Il ne faut pas confondre le TTP avec le travail temporaire organisé par une entreprise du même nom. L'employeur est alors l'entreprise de travail temporaire et non l'entreprise ou la personne auprès de laquelle on travaille.

OCDE

Quelques remarques citées du rapport de l'OCDE sur l'égalité des chances pour les femmes dans l'économie. (déc. 1977)

Qui demande du TTP ?

« Les emplois à temps partiel existants sont loin de répondre à la demande, en particulier celle émanant des mères de famille, le groupe social qui réclame le plus vigoureusement leur multiplication. Il est possible que de plus en plus d'hommes appartenant à certaines catégories sociales (étudiants, handicapés, travail-

leurs à la pré-retraite et à la retraite) souhaitent aussi trouver des emplois à temps partiel pour pouvoir consacrer davantage de temps à d'autres activités et à leur famille. »

Est-ce une alternative au temps plein ?

« Pour constituer une option valable et réellement substituable au travail à temps plein, les emplois à temps partiel devront être institutionnalisés, multipliés et diversifiés. En outre, la formule même du temps partiel devra être assouplie de façon à ne plus s'appliquer uniquement à la journée de travail, mais aussi éventuellement à la semaine, au mois ou même à l'année. »

Recommandation de l'OCDE au sujet du temps partiel

« Encourager, en accord avec les employeurs et les syndicats, l'extension de formules d'aménagement du temps du travail (par exemple travail à temps partiel, horaires flexibles), assortie de rémunérations, de conditions de travail et de prestations de sécurité sociale adéquates, de manière à accroître l'efficacité des marchés du travail et à élargir l'éventail des choix offerts aux hommes et aux femmes en matière d'emplois. » (Recommandation de l'OCDE à la Conférence à haut niveau sur l'emploi des femmes, avril 1980, Paris.)

J. B.-W.

INTERVIEW

Echapper à la routine

Françoise a trente ans. Elle est responsable du département des publications dans une organisation internationale. Dans son équipe, cinq femmes, deux travaillent à temps partiel et trois à plein temps.

Q : *Est-ce vous qui avez choisi de travailler à temps partiel ou le poste que vous occupez était-il conçu ainsi ?*

R : Voilà maintenant une année et demie que je ne travaille que trois jours sur cinq. Je travaillais jusqu'alors à plein temps et j'ai moi-même demandé le changement de statut. On me l'a accordé sans histoires, mais il allait plus ou moins de soi que je ferais en trois jours le même travail qu'en une semaine !

Q : *Les personnes qui font « une carrière » à temps partiel sont rares...*

R : Les responsabilités m'ont été confiées lorsque j'étais employée à temps plein. Je les ai simplement conservées. Je doute fort qu'il eût été possible d'obtenir ce poste si j'avais travaillé à temps partiel dès le départ.

Q : *Quelles sont les raisons qui vous ont poussée à travailler moins ?*

R : Précisons tout d'abord que je ne suis pas si certaine de travailler moins ! En effet, j'abats le même volume sinon plus de travail que lorsque je faisais huit heures de présence tous les jours au bureau. Aujourd'hui, je m'organise différemment. Le fait de pouvoir travailler de temps en temps chez moi, par exemple, fait que j'avance pratiquement deux à trois fois plus vite qu'au bureau. Il n'y a pas de téléphones, pas de dérangements constants, pas de partottes non plus.

Pour en revenir à votre question, je dirais que j'avais l'impression de ne plus rien apprendre. J'avais envie de quitter mon emploi et de changer de domaine. Il se trouve qu'à ce moment là, on m'a proposé un poste qui deman-

dait un à deux jours de travail par semaine. Impossible d'en vivre mais terriblement tentant... je négociai une réduction d'horaire avec mon employeur et acceptai le deuxième emploi.

Les raisons qui motivent un temps partiel sont très diverses. Dans mon équipe, les deux femmes qui ont choisi un horaire réduit sont mères de famille. Mais cela ne concerne pas que les femmes. J'ai un collègue, divorcé, qui ne travaille pas le jeudi pour pouvoir s'occuper de son enfant. Cependant, il faut bien dire que pour le moment, c'est encore l'exception. Les hommes qui travaillent à temps partiel le font surtout pour pouvoir faire des études parallèlement.

Q : *Votre horaire vous occasionne-t-il des difficultés que vous n'aviez pas prévues ?*

R : J'ai deux problèmes principaux : d'une part, je dois faire passablement d'heures supplémentaires pour « tenir le rythme », ce qui a pour conséquence que les soirées et les week-ends ne sont pas toujours consacrés à la détente et aux loisirs ; d'autre part, j'ai passablement souffert de la jalousie d'un certain nombre de collègues. Au début, surtout, ils avaient toujours cinquante mille choses à me demander les jours où je ne travaillais pas. Lorsque le lendemain j'arrivais au bureau, ma secrétaire commençait toujours par m'énumérer les personnes qui m'avaient cherchée la veille. Maintenant, ils se sont habitués et viennent me voir lorsque je suis là ! Curieusement, les seules personnes qui n'ont pas eu cette attitude étaient celles qui travaillaient directement avec moi. C'est pourtant elles qui ont eu le plus à pâtir de ma diminution d'heures du fait que par la force des choses, elles se sont retrouvées avec une partie de mon travail et de mes responsabilités sur le dos, sans pour autant voir l'ombre d'une compensation financière.

Martine Grandjean

Les objectifs :

- Rentabiliser le temps partiel
- Revaloriser le temps partiel
- Asexuer le temps partiel

DOSSIER

Un temps partiel rentable

Si les principaux arguments contre le travail à temps partiel sont d'ordre économique, il y a pourtant des avantages à citer, plus nombreux qu'on peut le croire. D'une part, des études américaines ont montré que le rendement journalier d'un employé était de 100 % pendant 5 heures, de 60 à 70 % de la sixième à la septième heure, et de 0 % au-delà. Un partage des tâches et des horaires serait donc plus effectif que le plein temps, en termes de productivité.

Le travail à temps partiel permet de restreindre considérablement la déperdition du travail dans une grande entreprise, par exemple par la couverture des heures de pointe ou des périodes annuelles surchargées. Un engagement stable à temps partiel reviendrait moins cher que des contrats temporaires dont on devrait payer les intermédiaires et dont les travailleurs, chaque fois différents devraient être reformés.

De nombreuses tâches *peuvent* être divisées, et nécessitent donc un niveau de formation moins grand d'une seule personne. Par exemple il est plus économique de payer deux secrétaires bilingues à mi-temps qu'une trilingue à plein temps, compte tenu de leurs différentes capacités.

D'autre part, le partage des emplois, s'il est encore peu connu en Europe, se développe depuis plusieurs années aux Etats-Unis. Midge Miller¹, participant au débat du Sénat américain sur les horaires de travail, met en lumière plusieurs avantages. Plus de souplesse dans les horaires de travail permet d'adapter la présence des employés au volume de travail. D'autre part, des enquêtes menées aux Etats-Unis signalent une réduction notable de l'absentéisme chez les travailleurs qui partagent un poste. On constate aussi une plus grande continuité de rendement professionnel et une plus grande énergie au travail. Enfin le recrutement du personnel jouit d'une base plus large.

Les travailleurs interrogés, quant à eux, expriment unanimement leur satisfaction du partage des emplois. Enfin, plusieurs entreprises engageant à temps partiel ont prouvé que le système type, selon lequel toutes les activités doivent se dérouler en même temps, peut être remis en question.

Revaloriser le travail à temps partiel

Le stéréotype est courant du travailleur à temps partiel moins dévoué à sa tâche, moins ambitieux que le travailleur à temps complet. Selon notre enquête auprès des employeurs, la réaction unanime face aux demandeurs d'emploi à TP est de les considérer comme « pas sérieux ». Il faut attribuer sans doute, s'il existe, ce manque d'enthousiasme des travailleurs partiels à la médiocrité des postes qui leur sont proposés. Ce sont souvent, à l'origine, des postes à temps complet que l'on a dû couper en deux pour les rendre « supportables » ! Les Etats-Unis, encore une fois, sont les pilotes de la revalorisation du travail à TP : des professions aussi diverses que caissier de banque, représentant de commerce, ingénieur, surveillant d'atelier, professeur d'université, actuaire, analyste-planificateur sont pratiquées aujourd'hui à temps partiel.

D'autre part, le partage des emplois permet d'ouvrir au temps partiel de très nombreuses professions, telles qu'administrateur du personnel, directeur des programmes, conseiller psychologique, technicien de laboratoire, etc. Par différentes expériences américaines (en Californie, dans le Massachussets, le Maryland et le Wisconsin) on a invalidé le mythe des responsabilités « obli-

gatoirement » à plein temps : dans le secteur public, particulièrement, tous les postes sont accessibles au personnel soit dans une « version » partielle, soit à temps complet.

Asexuer le temps partiel

La « féminité » du travail à temps partiel est évidemment liée à sa dévalorisation. On assiste dans nos pays à un cercle vicieux : le travail à TP, étant destiné principalement aux femmes, n'offre que des emplois médiocres et dévalorisants, ou, dans l'autre sens, étant de moindre intérêt, les emplois à temps partiel ne sont destinés qu'aux femmes !

D'autre part, les mentalités européennes et américaines semblent différer quant à la valeur du temps libre laissé par le travail à temps partiel. On peut affirmer sans trop s'avancer qu'on ne considère en Europe le temps libre que dans son utilisation ménagère ou familiale. Il revient alors aux femmes par la force des choses, étant de moindre intérêt, les emplois à temps partiel ne sont destinés qu'aux femmes !

D'autre part, les mentalités européennes et américaines semblent différer quant à la valeur du temps libre laissé par le travail à temps partiel. On peut affirmer sans trop s'avancer qu'on ne considère en Europe le temps libre que dans son utilisation ménagère ou familiale. Il revient alors aux femmes par la force des choses, étant de moindre intérêt, les emplois à temps partiel ne sont destinés qu'aux femmes !

D'autre part, les mentalités européennes et américaines semblent différer quant à la valeur du temps libre laissé par le travail à temps partiel. On peut affirmer sans trop s'avancer qu'on ne considère en Europe le temps libre que dans son utilisation ménagère ou familiale. Il revient alors aux femmes par la force des choses, étant de moindre intérêt, les emplois à temps partiel ne sont destinés qu'aux femmes !

D'autre part, les mentalités européennes et américaines semblent différer quant à la valeur du temps libre laissé par le travail à temps partiel. On peut affirmer sans trop s'avancer qu'on ne considère en Europe le temps libre que dans son utilisation ménagère ou familiale. Il revient alors aux femmes par la force des choses, étant de moindre intérêt, les emplois à temps partiel ne sont destinés qu'aux femmes !

Pas seulement
l'affaire des femmes



Conclusion

Un développement égalitaire du travail à temps partiel exigerait que l'on reconsidère non seulement la distribution des rôles familiaux, mais que l'on repense aussi la *valeur* du temps libre. Les deux choses sont évidemment liées. Si les femmes continuent à assumer la plus grande partie des responsabilités du foyer, le temps partiel restera « leur affaire », et le temps libre qu'il laisse sera éternellement lié aux activités ménagères. Si au contraire, on envisage une autre fonction du temps libre, et que parallèlement on revalorise les emplois à temps partiel, ce nouveau mode de travail pourrait se généraliser en dépassant cette fois l'exploitation de la condition féminine.

C. Chaponnière

¹ Sources : « Un nouveau style de travail fait son apparition : le partage des emplois » de Barney Olmsted in *Revue internationale du travail*, vol. 118, no 3, 1979.

Travail à temps partiel :

Le pour...

Le dernier numéro de **S Rote Heftli**, la revue des femmes socialistes de Suisse alémanique, met en opposition deux opinions :

M. Ruedi Strahm part du point de vue que, la masse du travail disponible n'étant extensible que dans d'étroites limites — à moins qu'on ne veuille revenir à un taux de croissance excessif — le nombre des chômeurs va augmenter, notamment en raison de l'introduction de l'informatique. Au lieu de chercher une réduction linéaire du temps de travail, ramené à tant d'heures par semaine, on devrait favoriser le dédoublement des places de travail. Cela donnerait aux hommes et aux femmes qui le voudraient la possibilité de choisir entre un travail à plein temps et un travail à temps partiel. On peut obvier aux inconvénients que les syndicats redoutent par une réglementation adéquate et des contrats collectifs de travail. Surtout, il faudrait introduire un salaire minimal légal, qui protégerait les travailleurs les moins favorisés. Si entre 1973 et 1976, 90 000 femmes ou plus ont perdu leur place de travail, 100 000 de plus seront renvoyées dans leurs foyers ces prochaines années.

S Rote Heftli, Pavillonweg 3, 3012 Berne

Une opinion...

Chaleur maternelle avec ou sans TTP (travail à temps partiel)

Plusieurs conseillères communales (législatif) de grandes villes suisses ont essayé d'encourager, tout en le protégeant, le TTP.

En ville de Zürich, un postulat demandait il y a quelques années d'étudier les possibilités de partage des postes à responsabilité. En ville de Genève, de nombreuses questions et motions ont cherché à garantir aux postes de travail à temps partiel les mêmes avantages sociaux qu'aux postes de travail à temps plein.

En ville de Berne, un postulat (mars 79) visait à encourager le TTP de façon originale. Il demandait un examen des possibilités d'introduire dans les postes de l'administration municipale le travail à mi-temps. « Chaque poste pourrait, si la demande en était faite, être divisé en deux, la coordination devant être assurée par les deux candidats eux-mêmes. Cette possibilité serait clairement indiquée dans les offres d'emplois, la préférence à compétence égale devait être donnée aux personnes désirant travailler à mi-temps ».

Après une vive discussion, le postulat fut refusé. Le plus drôle, c'est que les uns (plutôt à gauche) disaient que le TTP favoriserait l'esprit de famille, les autres (plutôt à droite) voyaient dans le TTP une « disparition de la chaleur maternelle au foyer » !

Comme si cette chaleur maternelle à laquelle tant d'hommes rêvent pouvait être servie avec ou sans TTP !

Jacqueline Berenstein-Vaux.

...et le contre

Mme Gassmann reconnaît que le travail à temps partiel est la solution appropriée pour certaines catégories de travailleurs : invalides et gens âgés, étudiants, mères de famille avec des enfants d'âge préscolaire ou scolaire, femmes ayant une bonne formation professionnelle et qui désirent conserver le contact avec le métier, etc. Elle reconnaît aussi que le travail à temps partiel favorise une meilleure répartition des rôles entre hommes et femmes. Mais elle pense que c'est une idée théorique de croire que les gens doivent pouvoir choisir quelle somme de travail ils veulent effectuer : seuls quelques privilégiés peuvent s'accorder ce luxe, pour la grande majorité ce sont les nécessités économiques qui décident pour eux. Le travail à temps partiel profite en fait à l'employeur : il économise sur les prestations sociales, il peut prolonger les heures de travail le soir, le travailleur à temps partiel finit par accomplir la même somme de travail que celui à plein temps, les salaires sont plus bas, etc. Le parti socialiste doit être conscient de ces dangers et lutter avant tout pour la participation du travailleur, qui seule permettra d'améliorer véritablement les conditions de travail.

P. B.-S.

Voir aussi : *Emanzipation (OFRA) case postale 187, 4007 Bâle*

London Air Tours

vous offre le plus grand choix pour

LONDRES

1. **BUDGET-BREAK** — Vol et hôtels pas chers pour une dépense très raisonnable.
2. **ROYAL LONDON** — Vol et hôtels de 1^{re} catégorie et de luxe pour un séjour « royal » avec tour de ville et relève de la garde inclus.

Réductions spéciales :

- Tarif « APAY » : 10 %
- Tarif « INSTANT » : 25 %
- Tarif « QUICK-ONE » : 50 %



C'est autre chose!

Adressez-vous à votre agence de voyages habituelle ou à
LONDON AIR TOURS
accueil, réservations :
64-66, rue de Lausanne
1202 Genève
Tél. (022) 31 65 25
31 61 80

London Air Tours