

schéma
général
d'aménagement
de la France



travail féminin:
un point de vue

TRAVAUX ET RECHERCHES DE PROSPECTIVE

schéma
général
d'aménagement
de la France

travail féminin:
un point de vue

FEVRIER 1975

préface

Depuis plus de dix ans, la Délégation à l'Aménagement du Territoire et à l'Action régionale, tout en accentuant les efforts entrepris pour la décentralisation, a élargi progressivement son cadre d'intervention en l'étendant aux problèmes multiples des villes, des grands aménagements régionaux, des stratégies régionales, des infrastructures de communication et de transport, à la rénovation des modes de vie rurale.

Les décentralisations industrielles et tertiaires, les créations d'emplois dans les régions nécessitent de plus en plus l'appel à la main-d'œuvre féminine. Il y a peu, l'action de la Délégation était jugée d'après les réalisations concrètes qu'elle favorisait. Désormais, sans faillir à ses anciennes fonctions, il lui faut faire preuve de vigilance sur les implications sociales de son action. En effet, les signes de distance, voire de refus vis-à-vis de certains travaux industriels, apparaissent aussi, ici et là, dans la sphère des activités tertiaires. Si l'on n'y prenait garde, le phénomène pourrait à terme s'opposer au dynamisme de l'activité économique à une époque où la compétition internationale et l'adaptation de l'économie française s'avèrent plus que jamais décisives. La DATAR, de son côté, en relation avec l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail, entreprend depuis quelques mois des actions diversifiées (selon les régions, le type d'activité, la nature de l'emploi : féminin et masculin, etc.) favorisant l'aspect qualitatif du contenu du travail.

1975, « l'année de la femme », s'inscrit dans une période de conjoncture difficile à l'échelle des pays industrialisés. Toute période de crise appelle l'innovation ; il apparaissait donc nécessaire de réfléchir sur les difficultés majeures que soulèvent la promotion et la réalisation d'un régime assurant aux femmes égalité de chance et de traitement, ainsi que dignité professionnelle — condition sine qua non — de leur intégration effective dans la vie économique, sociale et politique. Ce document sur le « travail féminin » aborde globalement et par une triple approche, historique, comparative et prospective, la situation des femmes face aux problèmes du travail. Les idées développées par l'auteur, parfois un peu abruptes, voire contestables,

auront précisément le mérite de susciter et d'alimenter le débat ; au bout du compte, de mieux éclairer l'action des partenaires sociaux entre le possible et le souhaitable.

La tâche est à l'échelle d'une ou de plusieurs générations ; nous connaissons désormais plus clairement les moyens à mettre en œuvre, les obstacles à contourner et la direction vers laquelle nous devons tendre pour que les femmes et les hommes trouvent dans la société de demain la place qui justement leur revient.

Jérôme MONOD,
Délégué à l'Aménagement du Territoire
et à l'Action régionale

15 février 1975.

avant-propos

La société industrielle avancée définit une organisation sociale sans exemple dans l'histoire : une société hiérarchisée en mutation permanente. Au rythme de sa pénétration dans la production, le commerce, les services et l'agriculture, elle produit des déséquilibres et suscite des résistances. Elle étend son hégémonie à l'ensemble des activités économiques en intégrant dans l'économie de marché des sphères jusqu'alors préservées. Si, jusqu'à présent, son développement a rencontré des obstacles partiels (agriculteurs, commerçants, grèves ouvrières...) ou plus menaçants (mai 1968), il n'a pas provoqué de remise en cause radicale. Ceci parce que la société industrielle avancée tire sa légitimité et l'organise par un discours sur le progrès : « La croissance profitera à tous et amènera le bonheur ». Il n'y aurait pas eu d'écho favorable si le thème était pur sophisme.

Mais depuis quelques années, dans une société où l'on parlait d'abondance ou d'opulence, le discours sur l'inégalité est au centre des débats. Rien apparemment ne sera résolu de manière fondamentale dans une société où l'importance croissante des « effets de signes » continuera d'être prépondérante et où la quête de bien-être s'apparentera à l'effort de l'homme de Sisyphe.

D'aucuns s'étonnent aujourd'hui de la diversification et de la surcharge des demandes sociales. Ce « toujours plus » n'est que la traduction de l'idéologie productiviste du « produire plus » ; l'expression plus récente du choix de la qualité de la vie — au travail, dans la ville, dans les loisirs — n'est que l'envers positif d'un système qui, par essence, gaspille des biens ou détruit des valeurs sans lui en substituer de nouvelles. Deux types de logique développent dialectiquement leurs effets et sont moteurs du changement social : la logique des forces matérielles et celle des aspirations des hommes dans les rapports qu'ils instaurent entre eux.

Les mutations économiques rapides, la forte mobilité professionnelle et géographique, le progrès technique, l'urbanisation, l'accentuation de la division sociale et technique du travail d'une part, la pénétration lente des idéologies de refus de reproduction des rapports de production existants, la montée d'une jeunesse souvent porteuse d'idées radicales, la persistance des inégalités, le déclin des Eglises, d'autre part, bousculent les pouvoirs, les statuts et les rôles, les positions et les valeurs acquises et rendent plus difficile la régulation sociale. Quelques-uns de ces thèmes

représentaient, il y a quelques années, le fond commun de la réflexion critique sur la société ; elles sont petit à petit partagées par une partie toujours plus large de la population.

Une interrogation tout aussi fondamentale a surgi depuis peu sur le type et les modalités de la croissance économique. L'émergence des pays du tiers monde et la crise monétaire vont modifier les équilibres socio-économiques internationaux. Ces contraintes nouvelles posent aux sociétés industrielles occidentales de véritables défis : réflexions sur le type de croissance, la restructuration et la délocalisation industrielle, la division internationale du travail, la nécessité de dégager des gains de productivité dans le tertiaire, etc., l'aptitude à y répondre rapidement et efficacement conditionnera l'avenir.

Nous sommes entrés depuis quelques années et pour une longue période dans une phase de transition où la redéfinition de nouveaux équilibres sociaux et de nouvelles formes de régulation s'imposeront, sinon le caractère de plus en plus anémique de notre société risque de la paralyser ou suscitera des attitudes autoritaires. Toute analyse sur la place de la femme dans la société ne peut que s'inscrire dans une interrogation globale de cette nature.

Sans conteste, on assiste depuis quelques années au surgissement massif d'un problème latent et longtemps refoulé : le statut et le rôle de la femme dans la société. C'est par un singulier paradoxe que celles qui « portent la moitié du ciel » ont pu être qualifiées de minorité. Depuis peu, il semble que l'on assiste ici et là, parallèlement à la revendication d'autres groupes, à une remise en cause par elles-mêmes de leur situation fondamentalement inégalitaire. Ce changement d'attitude implique pour tous les décideurs — politiques, administratifs, économiques, et syndicaux — de multiples conséquences relatives à l'emploi, l'école, la hiérarchie ou la famille.

Pour sa part, l'Aménagement du territoire, qui depuis son origine s'est attaché au développement de politiques d'infrastructures et d'équipement, de localisation d'entreprises ou de reconversion d'activités, éprouvait simultanément la nécessité de valoriser la qualité de son action et d'apprécier les conséquences sociales que ses interventions contribuaient à provoquer — dans l'immédiat mais aussi sur le long terme. Pour mieux définir et adapter son action, la DATAR avait besoin d'une étude à la fois synthétique et analytique sur l'attitude et le comportement des femmes face au travail, univers circonscrit quoique de plus en plus important de la vie féminine. C'est sur ce thème qu'a été demandée à Mme Andrée Michel, Maître de recherche au CNRS, de nous donner une version libre, c'est-à-dire personnelle, du travail féminin et du changement social. Les critiques et observations viendront probablement de tous bords ; nous sommes persuadés que les questions que pose l'auteur seront au cœur du débat en cette « année de la femme ».

L'année 1975 verra se multiplier les colloques et journées d'études, les discours ; elle constituera en outre une année test pour l'évolution de la situation de la femme. Dans une période d'accroissement du chômage, de concentration, de fermeture ou de délocalisation d'activité à fort pourcentage de main-d'œuvre féminine, d'accélération du progrès technique notamment dans le tertiaire, d'accroissement de la mobilité géographique liée à la restructuration industrielle qui posera de graves problèmes dans les ménages où l'homme et la femme travaillent..., les femmes — maillon faible de la force de travail — ne risquent-elles de supporter plus que l'ensemble de la collectivité les changements liés à la crise ? La politique qui se dessine et qui a déjà pour acquis de nombreuses mesures tendant à modifier l'état de fait doit se poursuivre et s'accélérer si elle veut être en mesure de faire face aux pressions que ne manqueront pas d'exercer

les femmes. L'impulsion donnée au sommet devra être relayée dans toutes les sphères de la société, notamment dans l'entreprise, faute de quoi les mesures les plus justes ou les plus généreuses resteraient lettre morte.

Peu de personnes en doutent, la période que nous allons connaître dans la décennie qui vient constitue pour la société une phase de transition dans laquelle les statuts et les rôles dans la famille, l'école, l'entreprise et les loisirs, vont se modifier profondément pour atteindre une nouvelle phase d'équilibre.

L'histoire déroule sa logique d'universalisation des valeurs malgré les survivances tenaces ; la crise, de manière apparemment paradoxale, peut constituer un facteur permettant de débloquent la situation des femmes.

Gérard LE GALL
Chargé de mission

Jean BOUCHET
Chargé de mission

Cette étude a été réalisée par

Andrée MICHEL

Maître de Recherche au CNRS

avec la collaboration de

Claudine COLLET

et

Agnès VIEILLE

du Groupe d'étude des rôles des sexes,
de la famille et du développement humain

CENTRE NATIONAL DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE

Tout en laissant à l'auteur la responsabilité de ses opinions,

Jean BOUCHET

Elisabeth COURDURIER

Gérard LE GALL

ont suivi cette étude dans le cadre des travaux du SESAME

**CHANGEMENT SOCIAL
ET TRAVAIL FÉMININ
UN POINT DE VUE**

plan de l'étude

INTRODUCTION

Première partie

TRAVAIL FÉMININ ET SOCIÉTÉ

- I. - Emploi féminin et techniques nouvelles
- II. - Emploi féminin et techniques contraceptives
- III. - Emploi féminin et économie de marché
- IV. - Emploi féminin et organisation étatique
- V. - Emploi féminin et décentralisation des activités
- VI. - Conclusion

Deuxième partie

TRAVAIL ET ATTITUDES NOVATRICES DES FEMMES

- I. - Attitudes novatrices et progrès techniques dans le travail
- II. - Attitudes novatrices, techniques électro-ménagères, vie familiale
- III. - Attitudes novatrices et techniques contraceptives
- IV. - Attitudes novatrices, droit à l'emploi, rapports sociaux dans l'entreprise
- V. - Attitudes novatrices et syndicalisme
- VI. - Attitudes novatrices et partis politiques
- VII. - Alternative féministe et nouveau modèle de développement
- VIII. - Conclusion

RÉFÉRENCES ET NOTES BIBLIOGRAPHIQUES

TABLE DES MATIÈRES

introduction

Quand il s'agit du futur, l'Amérique est d'un optimisme débordant. Qualifié par Daniel Bell de l'Université de Columbia d'ouvrage « d'un courage intellectuel exceptionnel », **Les prochaines 500 années** de Burnham Beckwith prédit une avance notoire du féminisme, considéré comme « une augmentation consistante de l'influence et des activités des femmes à l'extérieur du foyer, en politique, dans les affaires et les professions qualifiées, et la croissance de leur autorité personnelle dans la famille » (1). Beckwith prévoit par exemple que 30 à 40 % des législateurs dans les contrées démocratiques avancées seront des femmes. La Grande-Bretagne, l'URSS, les Etats-Unis, auront au moins une ou plusieurs femmes chefs de l'exécutif avant l'an 2200. Au même moment, plus du tiers des ministres protestants seront des femmes comme le seront d'ailleurs la majorité des médecins du monde (1) *.

Aux prévisions optimistes des futurologues américains s'opposent les ingrates recherches des sociologues qui font le constat des lenteurs et des vicissitudes, des succès suivis ou accompagnés d'échecs de la promotion féminine depuis le début de la révolution industrielle. Il est significatif qu'au moment où Beckwith publiait son ouvrage, sa compatriote, Jessie Bernard, faisait paraître une étude sur les femmes diplômées des Universités, dans laquelle elle signalait que le pourcentage des femmes américaines possédant un doctorat d'université avait décliné entre 1930 et 1964 (2). Il est évident que la continuation d'une telle régression ne pourrait que compromettre les prédictions énoncées par Beckwith. Comment, d'autre part, se satisfaire des affirmations vagues et des lieux communs de cet auteur attribuant la promotion féminine indistinctement à la révolution industrielle, à l'urbanisation, au contrôle des naissances, à la croissance de la paix internationale, à l'éducation et à l'invention des nouveaux appareils électroménagers ? L'adoption du Code civil par la bourgeoisie française au début de la Révolution industrielle et urbaine du XIX^e siècle, de ce système juridique de régression de la condition des femmes dans le mariage et la famille, suffit à mettre en doute des généralisations aussi vagues et aussi sommaires. Grâce au Code civil, la Française mariée sous le régime de la communauté légale fut dépouillée pendant plus de cent cinquante ans de tout droit dans la gestion des biens et de toute autorité parentale à l'égard des enfants, alors que son ancêtre du Moyen-Age disposait de certaines prérogatives, sans toutefois être l'égale (3). Il fallut attendre 1970 pour que la notion de « chef de famille » soit remplacée par celle d'autorité parentale partagée par les époux.

* Les références sont groupées pp. 143 et suivantes.

La prévision naïve de certains futurologues américains part d'un postulat basé sur le déterminisme technologique. D'après ce postulat, le développement technique est suivi inévitablement du progrès social. En fait, la technique peut affranchir l'individu et la société ou au contraire servir à les aliéner davantage, en fonction des options et du choix des alternatives qui ne dépendent pas de la technique elle-même. Car il est toujours possible aux acteurs sociaux (aux individus et aux collectivités) d'infléchir dans une direction déterminée le développement technologique et de refuser telle autre orientation. La prévision peut répondre à la question : « à quel rythme avance la technologie ? » mais elle ne peut pas répondre à ces questions : « quel rythme est-il souhaitable d'adopter ? » ou encore : « quelle finalité assignera-t-on à une nouvelle technique ? » (4). La réponse à ces questions ne peut émaner que des acteurs sociaux qui désirent maîtriser le progrès technique au lieu d'être contrôlés par lui. C'est pourquoi, on ne peut partager la thèse américaine, selon laquelle il existe un déterminisme technologique dont le développement amènera nécessairement une promotion féminine.

Pour évaluer les chances de celle-ci dans le monde du travail et de la société, il faut non seulement peser les chances que les techniques modernes et les systèmes sociaux peuvent offrir aux femmes d'améliorer leur statut, mais encore évaluer les probabilités d'utilisation par celles-ci de ces nouvelles opportunités pour leur propre promotion. Dans cette perspective, la société est considérée comme une totalité en acte, dans laquelle le futur est en partie hypothéqué par le passé et le présent, où des contradictions et des tensions se produisent soit au sein des organisations et des structures, soit entre les différents acteurs sociaux, où les conduites novatrices des femmes se juxtaposent à des résistances au changement liées soit à des intérêts de classe ou aux privilèges d'une strate, soit à des rôles sociaux et professionnels figés par la routine et la tradition, où des valeurs nouvelles s'ébauchent de façon plus ou moins maladroite et explicite sur un fond de stéréotypes et de symboles conventionnels. Seule, une approche globale qui met à jour les tensions et les contradictions entre les différents niveaux de la réalité sociale permettra d'apporter des éléments de réponse sur deux questions auxquelles cette étude s'efforcera de répondre :

- Peut-on prévoir un changement du statut féminin dans le monde du travail (accroissement de l'emploi, amélioration des qualifications, modifications du statut et des conditions de travail de la main-d'œuvre féminine) ? Ce changement est-il inéluctable ou subordonné à l'émergence de faits nouveaux (nouvelles techniques, développement de services sociaux, transformation des structures, prise de conscience et luttes des intéressées) ? Si ce changement est subordonné à des faits nouveaux, quelles sont les chances de les voir apparaître ou, s'il existent déjà en puissance dans la société contemporaine, quelles sont les chances de leur développement ?

- Si un changement s'opère dans le statut des femmes dans le monde du travail, va-t-il provoquer un remaniement du système de valeurs et des structures sociales actuelles ? Autrement dit, va-t-on assister à l'émergence d'un nombre plus élevé de femmes médecins, ingénieurs, cadres administratifs dans la fonction publique, etc... sans qu'aucun aspect de la structure sociale et du système de valeur soit touché ou, au contraire, cette promotion va-t-elle s'accompagner de la révision et du remaniement de ces structures et de ces valeurs ?

PREMIÈRE PARTIE

travail féminin et société

emploi féminin et techniques nouvelles

Au début de 1974, le nombre de femmes françaises actives atteignait 8 millions, soit 38,4 % de la population active totale. Comme tout fait sociologique, le travail féminin est un phénomène social total qui entretient des relations dynamiques avec tous les aspects de la réalité sociale : changements technologiques et démographiques; structures de l'économie de marché ; évolution de l'entreprise, de l'artisanat à l'entreprise géante ; insertion dans un cadre national ou dans le cadre européen et mondial ; croissance de l'appareil d'Etat et de ses organes (sous-systèmes éducatifs) ; développement des régulations légales (politiques familiale, européenne, de décentralisation et d'immigration, etc.) ; idéologies et valeurs dominantes. Enfin, l'emploi féminin subit l'impact de l'absence de maîtrise de l'économie, absence que l'on désigne par le terme conventionnel de « conjoncture ».

L'objectif de la recherche sera d'abord d'identifier l'impact que ces différents aspects de la structure sociale pourront avoir sur le développement et le devenir de l'emploi féminin, car toute prospective ne peut se fonder que sur l'analyse du réseau complexe de déterminations qui enserrant le phénomène social dont on cherche à définir le devenir.

D'après les partisans de la thèse technologique, le développement technique serait favorable à la promotion des femmes dans le monde du travail et dans la société. On invoque à l'appui de cette thèse la diffusion des appareils électro-ménagers, susceptibles d'alléger les tâches domestiques des femmes et de les rendre disponibles pour la vie professionnelle, le développement des industries alimentaires qui dispensent de la cuisine, l'adoption des techniques contraceptives qui permettent d'éviter les maternités non désirées.

Autant d'éléments, dit-on, qui concourent à libérer la femme des antiques servitudes. Ces affirmations reçoivent une très grande diffusion dans la presse et dans les programmes divers consacrés aux problèmes féminins, tout autant que dans une publicité désireuse d'agrandir sa clientèle de consommatrices. Face à ces idées, le sociologue se doit d'examiner dans quelle mesure ces nouvelles technologies contribuent à libérer effectivement les femmes et à les rendre plus disponibles pour leur insertion dans le monde du travail.

A. EMPLOI FÉMININ, TECHNIQUES NOUVELLES DANS LA VIE DE TRAVAIL

L'introduction du machinisme industriel au début du XIX^e siècle fournit un riche enseignement sur les relations de la technique avec l'emploi féminin dans l'économie de marché.

En 1830, la France est une société rurale dont 75 % des habitants vivent dans les bourgs et les campagnes. Dans cette France artisanale et pré-industrielle, le textile occupe la plus grande partie de la main-d'œuvre. Les métiers du vêtement restent artisanaux et sont exercés dans le cadre de la famille. Le filage du lin et du chanvre cultivés par les paysans du Nord et de l'Ouest se fait à la main. Le cardage de la laine est également manuel. Le tirage et le dévidage des fils de soie se font selon des méthodes ancestrales. L'industrie du coton est la seule qui emploie et perfectionne des machines inventées en Angleterre avant 1789. La machine est loin d'avoir triomphé mais les premiers progrès du machinisme se traduisent, selon les témoignages de l'époque, par une dégradation des conditions de travail (I, 1). En premier lieu, la machine enlève du travail aux hommes : « avec la division du travail, les procédés nouveaux et les machines, la plupart des états tendent à devenir purement mécaniques et les ouvriers de toutes les professions seront bientôt rejetés dans la classe des hommes propres à tout faire » (I, 2).

D'autre part, la parcellisation des tâches enlève à l'artisan sa fierté de créateur : ce travail mécanique « avec l'extrême division des fonctions n'est plus qu'une corvée de manœuvre. L'ouvrier ne peut plus se complaire dans son œuvre. Il ne la voit plus naître sous ses doigts. Il fatigue sans cesse, il ne crée rien » (I, 2).

Enfin, la qualification et la force musculaire étant de moins en moins nécessaires, on fait de plus en plus appel à la main-d'œuvre féminine et aux enfants, dont la condition se détériore gravement par comparaison avec son statut antérieur lorsque hommes, femmes et enfants exerçaient un métier artisanal à domicile ; les facilités offertes par l'éclairage au gaz, la diffusion de la machine à vapeur, les exigences de la rentabilité du matériel, allongent la journée de travail jusqu'à 15 heures et plus (I, 3).

Le progrès social ne suivit pas le progrès technique, car les ouvriers de 1830 n'eurent aucun recours, la loi Le Chapelier ayant fait un délit de la coalition. En conséquence, les salaires diminuèrent : la baisse dans le textile atteignit 50 % entre 1815 et 1851. Le chômage augmenta tout autant que le prix des denrées. Grèves, chômage, crises se succédèrent de 1832 à 1840.

Le militant ouvrier s'éleva contre les inégalités sociales, mais il n'entendait pas que soit mise en question la primauté de l'homme. En vertu d'un principe indiscuté, les salaires féminins atteignaient à peine la moitié des salaires masculins (I, 4). Aussi les patrons préféraient embaucher les femmes. Menacés par la concurrence féminine, les ouvriers contestèrent le droit des femmes au travail : « La femme n'est pas faite pour habiter nos usines, elle se doit à l'éducation des enfants, aux soins de son ménage » (*L'Atelier, janvier 1848*), (I, 4).

A l'origine de cette idéologie, à la naissance de ce que Betty Freidan appellera, un siècle plus tard « la mystique féminine », on trouve l'impitoyable concurrence entre main-d'œuvre masculine et main-d'œuvre féminine, aggravée avec l'avènement du machinisme.

Proudhon orientera, pour un siècle, l'attitude du mouvement ouvrier français à l'égard du travail féminin : « courtisane ou ménagère », ce fut désormais la seule alternative offerte à la femme. L'alternative fut dépourvue d'ambiguïté mais si l'appareil syndical français s'en inspira pendant plus

d'un siècle, elle ne fut jamais acceptée par les femmes. Porte-parole des travailleuses, une presse féminine se créa pour protester contre cette nouvelle idéologie. Ecrasée en 1832, la presse féminine redressa la tête et **La Voix des Femmes** s'adressa au gouvernement provisoire de 1848 en ces termes : « il faut plus d'industrie pour les femmes : aujourd'hui, le peu qui leur est réservé est réduit à des prix si minimes que, non seulement il leur est impossible de vivre, mais même de manger du pain » (mars 1848). On parla de créer des Ateliers nationaux pour les femmes où elles pourraient trouver du travail (I, 5).

Les revendications féminines tombèrent dans l'oubli quand « l'ordre » fut rétabli après les événements de 1848, sous le Second Empire.

Aux prix d'efforts pénibles, certaines travailleuses réussirent à améliorer leur salaire, en particulier les ouvrières travaillant dans les industries de luxe (modistes, chapelières, etc.) (I, 6), mais, peu ou très qualifiées, toutes connurent une situation précaire avec la périodicité des crises. La crise économique de 1867-1868 provoqua, dans le Nord, une baisse des salaires, l'aggravation du chômage et de la crise sociale. Après la Commune, « l'ordre » fut de nouveau rétabli. Apparemment, de 1830 à 1852, malgré les progrès intenses du machinisme, peu de choses ont changé dans la condition des ouvriers et des femmes ; d'autres luttes surgiront, suivies d'autres échecs. Comme l'écrivit un auteur de l'époque après la création de l'Association internationale des travailleurs : « Nos classes élevées et nos partis politiques devront faire à la civilisation le sacrifice d'habitudes invétérées et pernicieuses, de mesures corrompues et corruptrices » (I, 7). Depuis un siècle, les ouvriers se sont organisés au sein de grandes confédérations syndicales, puissances nouvelles avec lequel le patronat discute et négocie.

De ces données, on peut tirer les conclusions suivantes :

a) le progrès technique en lui-même, non assorti de progrès social (mesures législatives, droit d'association...) s'accompagne d'une dégradation de la condition des travailleuses. Non seulement celles-ci subissent la pire exploitation (bas salaires, durée de travail très longue, etc.), mais encore le patronat naissant fait jouer à fond la concurrence entre travailleurs masculins et féminins. Tantôt, on préférerait embaucher des femmes et des enfants, parce qu'on les payait moins ; tantôt, et c'est la conséquence de cette attitude du patronat, les hommes évincés de l'emploi et réduits au chômage s'efforcent de ravir aux femmes des métiers qu'elles exerçaient traditionnellement ;

b) pour maintenir les femmes au foyer et éviter la concurrence féminine, les leaders ouvriers français de l'époque reprennent à leur compte l'idéologie dominante. La mystique de la femme au foyer triomphe dans la sociologie de Proudhon, elle fut diffusée et adoptée par les ouvriers français tout au long du XIX^e siècle ;

c) les femmes ouvrières refusent cette mystique ; même si la presse féminine fut réprimée après 1832, 1848 et 1870, elles n'abandonnèrent jamais l'ancienne revendication formulée par Flora Tristan, de la totale égalité des sexes impliquant le droit des femmes à l'emploi et l'égalité des salaires (I, 8).

Le progrès technique en 1973, est-il plus favorable qu'au cours du XIX^e siècle à l'emploi des femmes et à l'amélioration de leurs conditions de travail ? Pour répondre à cette question, on dispose de documents variés : statistiques, recherches sociologiques, témoignages patronaux et syndicaux, etc. Les données suivantes concernent les relations entre l'emploi féminin et le progrès technique dans l'agriculture, l'industrie et le tertiaire.

1) DANS L'AGRICULTURE

En 1974, le progrès technique ne représente pas plus qu'au début du XIX^e siècle une garantie tant pour l'emploi des femmes que pour l'amélioration de leurs conditions de travail. Ceci est particulièrement frappant dans l'agriculture.

La diffusion du progrès technique dans l'agriculture fut très lente. Il fallut attendre les années 1920-1930 pour que la mécanisation et la motorisation pénètrent l'entreprise rurale. Mais, après la Deuxième Guerre mondiale, ce mouvement s'accéléra ; les produits chimiques et biologiques transformèrent la notion même d'agriculture, l'entreprise rurale tendit de plus en plus vers la spécialisation. L'exploitant dut repenser l'organisation du travail en fonction d'impératifs nouveaux et ceci s'accompagne d'une restructuration des rôles masculins et féminins au travail.

D'après les recherches effectuées par M. C. Becouarn en 1970 et 1972 (1, 9), l'introduction de la mécanisation agricole dans l'exploitation familiale se traduit pour la femme par la concentration dans les tâches manuelles, le mari se réservant les tâches mécaniques. Les travaux effectués par les femmes sont des travaux « bouche-trou » de la mécanisation qui se rapprochent des tâches parcellaires de l'ouvrière d'usine. Les horaires de travail sont très denses. Enfin, la participation des femmes à la comptabilité et à la gestion de l'exploitation se heurte à des difficultés d'ordre matériel (tâches domestiques), techniques et psychologiques.

En conclusion, l'auteur se demande si la mécanisation des entreprises agricoles ne va pas cantonner les femmes rurales dans les tâches d'exécution sans qualification, ce qui se produisit au début du XIX^e siècle, quand les femmes quittèrent le métier artisanal exercé à domicile pour la manufacture, et ce qui s'observe encore aujourd'hui dans l'industrie et le secteur tertiaire.

Statistiques sur l'emploi féminin dans l'agriculture

Le tableau 1 donne la répartition en nombre et en pourcentage des Françaises dans la population active agricole totale entre 1906 et 1972.

TABEAU 1

Année	Population active agricole totale (en milliers)	Nombre de femmes actives dans l'agriculture (en milliers)	Part des femmes dans la population active agricole totale (%)
1906	8 777	3 325	38
1954	5 135	1 813	35
1962	3 841	1 264	33
1968	3 048	993	32
1972	2 276	786	34

Source : Les collections de l'INSEE, D 25 et 26.

Depuis 1906, c'est plus de 2 500 000 femmes actives qui ont quitté l'agriculture pour le travail industriel ou de services et la vie urbaine. En dix ans, de 1962 à 1972, c'est environ 500 000 femmes qui ont quitté l'agriculture pour la même destination. Il faut noter que, si les femmes

sont passées de 38 % à 32 % de la population active agricole totale entre 1906 et 1968, en revanche, depuis 1968, la diminution de la part des femmes dans la population active agricole a été stoppée.

Ceci apparaît encore plus nettement quand on compare au sein de la population active totale la diminution du pourcentage de chaque sexe travaillant dans l'agriculture entre 1971 et 1972, au cours de cette période, l'effectif masculin a diminué de 4,8 % tandis que l'effectif féminin a diminué de 3,5 % (1, 10 et 11).

Le tableau 2 montre combien de femmes sur 100 actives travaillent dans l'agriculture au cours de la période 1962 - 1973.

TABLEAU 2

Années	Part de la population active agricole par rapport à la population active totale (%)	Hommes (%)	Femmes (%)
1962	20,6	21	19,6
1968	15,6	16,2	14,7
1973 (mars) ...	10,4	10,9	9,6

Source : Les collections de l'INSEE, D 25 et 26.

La quasi-totalité des femmes travaillant dans l'agriculture sont des aides familiales qui ne touchent pas de salaire individuel et ne jouissent pas des droits sociaux des travailleurs salariés (droit aux congés payés, etc.). En ruinant la petite propriété familiale, en changeant les conditions de travail, le machinisme agricole n'a pas amélioré sensiblement le statut des femmes qui sont restées actives dans l'agriculture. Il a plutôt provoqué l'exode des femmes de la campagne et leur insertion dans le monde des salariés de l'industrie et du tertiaire.

En mars 1973, sur 7 941 800 femmes travailleuses en France, 6 203 200 étaient des salariées et sur 723 674 travailleuses dans l'agriculture, la quasi-totalité (615 598) étaient des aides familiales ne touchant aucun revenu individuel mais exerçant une activité subsidiaire dans l'exploitation familiale. On mesure tout le progrès qui a été accompli dans le statut des femmes travailleuses en France quand on sait qu'en 1906 sur sept millions de femmes actives, plus de la moitié (3 325 000) étaient alors des travailleuses rurales, en quasi-totalité aides familiales.

Il importe maintenant d'identifier les mutations qui s'effectuent dans la population féminine en fonction de son statut professionnel : indépendantes et employeurs, aides familiales, salariées agricoles. Le tableau 3 donne cette évolution entre 1954 et 1968 pour les indépendants agricoles.

TABLEAU 3

Employeurs ou indépendants agricoles	Effectifs (en milliers)			Taux annuels de diminution (%)	
	1954	1962	1968	1954-1962	1962-1968
Femmes ..	273	230	169	— 2,1	— 5
Hommes ..	1 625	1 446	1 220	— 1,5	— 2,8

Source : INSEE, Etude de démographie régionale n° 27, série R.

Les données révèlent que « les départs d'exploitants agricoles... ont considérablement augmenté à partir de 1962. Le faible nombre d'exploitants agricoles et la fréquence des mutations d'un statut à l'autre expliquent ces variations. L'enquête sur la mobilité professionnelle effectuée par l'INSEE en 1964 montre, en effet, que 40 % des salariés agricoles ayant changé de catégorie socio-professionnelle sont devenues exploitantes ou aides familiales. Le nombre d'exploitants ou aides familiales devenant salariées agricoles ne représente que 6 % des mutations vers d'autres catégories socio-professionnelles » (1, 12).

Le tableau 4 donne l'évolution entre 1954 et 1968 des effectifs d'aides familiaux des deux sexes travaillant dans l'agriculture.

TABEAU 4

Aides familiaux agricoles	Effectifs (en milliers)			Taux annuels de diminution (%)	
	1954	1962	1968	1954-1962	1962-1968
Femmes ..	1 365	962	762	— 4,3	— 3,8
Hommes ..	681	406	296	— 6,3	— 5

Source : INSEE, *Etude de démographie régionale*, n° 27, série R.

A l'inverse de la diminution des exploitants agricoles, la diminution des aides familiaux est plus forte chez les hommes que chez les femmes. L'enquête de l'I.N.S.E.E. sur la démographie régionale commente ainsi ces disparités : « La situation des aides familiaux est profondément différente selon qu'il s'agit des hommes ou des femmes. Les aides familiaux qui, ne représentant qu'une faible partie des agriculteurs masculins (14,5 % en 1968), constituent en revanche la grande majorité des actifs féminins (77 % au dernier recensement). » (1, 12).

« La structure d'âge des aides familiaux est d'autre part très différente pour les hommes et pour les femmes. Si la majorité des aides familiaux masculins sont jeunes (53,3 % ont moins de 30 ans en 1968), la pyramide des âges des aides familiales se rapproche de celle de l'ensemble des actifs agricoles (16,9 % seulement ont moins de 30 ans en 1968). Le statut d'aide familial est provisoire pour l'homme, alors qu'il reste plus permanent pour la femme. Cette situation explique les taux de diminution élevés des effectifs masculins d'aides familiaux » (1, 12). Il n'en demeure pas moins qu'en quinze ans (1954 à 1968), c'est environ 50 % des aides familiales qui ont disparu de l'agriculture (l'effectif au cours de cette période est passé de 1 365 000 à 762 000).

Le tableau 5 donne l'évolution entre 1954 et 1968 des effectifs de salariés agricoles des deux sexes.

TABEAU 5

Salariés agricoles	Effectifs (en milliers)			Taux annuels de diminution (%)	
	1954	1962	1968	1954-1962	1962-1968
Femmes ..	174	95	61	— 7,2	— 7,2
Hommes ..	981	731	519	— 3,6	— 5,3

Source : INSEE, *Etude de démographie régionale*, n° 27, série R.

Les données révèlent que « les taux de diminution des effectifs salariés sont plus élevés pour les femmes que pour les hommes » (I, 12). En quinze ans, un peu moins des deux-tiers des femmes salariées agricoles ont disparu. Au total, entre 1954 et 1972, ce sont plus d'un million de femmes qui sont passées des statistiques de l'emploi à la campagne au profit des statistiques de l'emploi féminin à la ville.

2) DANS L'INDUSTRIE

Trois enquêtes furent effectuées pour étudier les effets de l'automatisation sur le travail féminin ; les deux premières furent conduites par M. Guilbert auprès d'entreprises de la métallurgie en 1957-1960 et en 1972 (I, 13), la troisième par l'auteur de ce rapport au cours de l'automne 1973 auprès d'entreprises diverses (textile, industrie chimique, caoutchouc). Elles révélèrent que les effets de l'automatisation sont les mêmes pour les ouvrières : dans tous les secteurs d'activité industrielle, l'automatisation se traduit par l'intensification du travail des femmes, la parcellisation des tâches, à cycle court, à cadence très rapide et par la déqualification du travail féminin. Enfin, dans certains secteurs bien particuliers, l'automation entraîne une diminution des emplois féminins. La Fédération patronale des industries textiles signale que ces industries dont 55 % de l'effectif est féminin emploient maintenant 450 000 travailleurs contre 900 000 avant-guerre. Enfin, l'introduction de l'automatisation se traduit par une détérioration des conditions de travail des ouvrières par suite de l'absence d'une réglementation légale interdisant des rythmes de travail épuisants pour les travailleurs des deux sexes. Les membres des comités d'hygiène et de sécurité qui interviennent contre cette dégradation ne sont pas suffisamment protégés contre l'arbitraire. On ne peut donc attendre aucune amélioration de la qualification professionnelle des femmes et de leurs conditions de travail de l'invention de machines ultra-modernes, celles-ci étant conçues non pas pour alléger le travail humain mais pour assurer le maximum de rentabilité. De plus, entre le travailleur et la machine, s'interpose « l'organisation du travail » qui, dans une économie de marché concurrentielle, a d'abord pour but d'assurer la rentabilité la plus élevée des machines et le rendement maximum du potentiel humain. Il est par conséquent illusoire de croire que le progrès technique seul peut entraîner une augmentation du volume de l'emploi féminin ou une amélioration de la qualification professionnelle des femmes et de leurs conditions de travail.

Car ce n'est pas la travailleuse qui manipule le progrès technique pour son bien-être ; c'est, au contraire, « l'organisation du travail » qui contribue à transformer la travailleuse en appendice docile d'une machine conçue pour assurer une production accrue.

Statistiques sur l'emploi féminin dans l'industrie

Le tableau 6 donne la répartition en nombre et en pourcentage des Françaises dans la population active travaillant dans l'industrie entre 1906 et 1968.

TABLEAU 6

Années	Population active totale dans l'industrie (en milliers)	Nombre d'actives dans l'industrie (en milliers)	Part des femmes dans la population active totale de l'industrie (%)
1904	5 979	2 254	37
1954	6 867	1 688	24,5
1962	7 324	1 728	23,4
1968	7 903	1 773	25,6
1973	8 090	2 033	25

Source : Les collections de l'INSEE, D 25, 1973.

Si, au cours d'une période de plus de cinquante ans, la population active française travaillant dans l'industrie augmenta d'environ deux millions de personnes, en revanche, le nombre de Françaises travaillant dans ce secteur diminua de 250 000 environ ; ainsi, la participation des Françaises dans l'industrie est passée de 37 % en 1904 à 25 % en 1973.

Malgré l'augmentation notable du nombre des Françaises dans l'industrie entre 1968 et 1973 (avec les travaux publics et le bâtiment, en 1973, on recensait 2 033 000 femmes travaillant dans l'industrie représentant 25 % des 8 090 000 actifs de ce secteur), le changement enregistré accuse toujours la stagnation du pourcentage de participation féminine par rapport à la population active industrielle (I, 10). De plus, il faut ajouter que, dans ce secteur, l'augmentation en nombre de la population féminine active en 1973 est due plus au développement des services administratifs et techniques qu'à celui des emplois d'ouvrières en ateliers. En 1968, 60 % seulement des femmes travaillant dans l'industrie étaient ouvrières, les autres étaient employées ou cadres administratifs moyens (I, 10).

Le tableau 7 donne la répartition des femmes en nombre et en pourcentage dans la population ouvrière totale recensée en 1970 par l'INSEE (I, 14).

TABLEAU 7

Catégories	Population ouvrière totale en 1970 (en milliers)	Nombre de femmes (en milliers)	Part des femmes dans chaque catégorie (%)
Contremaîtres	360	24	7
Ouvriers qualifiés	2 606	422	16
Ouvriers spécialisés	2 705	626	23
Manœuvres	1 575	467	30
	7 246	1 539	20

Source : Les collections de l'INSEE, D 20.

Si elles constituent le quart de la main-d'œuvre travaillant dans l'industrie, les femmes ne forment plus que le cinquième de la totalité des ouvriers. Dans cette main-d'œuvre, on constate qu'à mesure que la qualification professionnelle et les responsabilités s'élèvent, le pourcentage de femmes

diminue. Les Françaises sont sur-représentées parmi les manœuvres ordinaires et spécialisés par rapport à leur pourcentage général dans la population ouvrière totale (30 % et 23 % contre 20 %), mais sous-représentées dans les postes d'ouvriers qualifiés (16 % contre 20 %) et de contremaîtres (7 % contre 20 %). C'est ce qui ressort aussi du tableau 8.

TABLEAU 8

Qualifications	1970	
	Hommes (%)	Femmes (%)
Ouvriers professionnels (O.P.)		
catégorie 3	11,6	2,1
catégorie 2	15,9	3
catégorie 1	16,7	7,9
	44,2	13
Ouvriers spécialisés (O.S.)		
catégorie 2	19,2	18,5
catégorie 1	13,6	30,3
	32,8	48,8
Manœuvres		
spécialisés	9,8	10,9
ordinaires	7,5	15,1
	17,4	26
Jeunes de moins de 18 ans ..	5,6	13,2
	100	100

Source : Les collections de l'INSEE, D 20.

Dans la seule catégorie des ouvriers, on observe encore des discordances patentes entre le statut professionnel des hommes et celui des femmes. Les femmes manœuvres sont environ deux fois plus nombreuses que les hommes, les ouvrières spécialisées constituent 50 % des ouvrières alors que, chez les hommes, un sur trois est ouvrier spécialisé.

Enfin, les femmes sont trois fois et demi moins nombreuses que les hommes dans la catégorie des ouvriers qualifiés. Mais ceci ne donne encore qu'une faible idée des différences au désavantage des femmes : car si l'on recense une ouvrière qualifiée pour deux hommes de même catégorie (O.P.1), par contre on ne recense qu'une ouvrière classée professionnellement dans la catégorie O.P.3 contre plus de cinq hommes. Le développement des techniques n'a en rien freiné l'écart des qualifications professionnelles entre hommes et femmes travaillant dans l'industrie, au contraire, il l'a aggravé. Le tableau 9 le montre pour la période 1962-1968.

Entre 1962 et 1968, si le pourcentage de femmes contremaîtres et qualifiées a augmenté de 1,5 % contre 2,1 % chez les hommes, en revanche les ouvrières spécialisées ont diminué de 2,3 % au profit des femmes manœuvres qui ont augmenté de 1,5 %. Au cours de la même période, le pourcentage des hommes manœuvres a diminué de 2,4 % alors que les ouvriers spécialisés ont augmenté de 1,6 %.

TABLEAU 9

Catégories	Hommes			Femmes		
	Effectifs		Evolution 1962-68	Effectifs		Evolution 1962-68
	1962	1968 %		1962	1968 %	
Contremaîtres	5,2	5,5	+ 0,3	1,2	1,6	+ 0,4
Ouvriers qualifiés	34,1	35,9	+ 1,8	26	27,1	+ 1,1
Ouvriers spécialisés ..	31,9	33,5	+ 1,6	41,3	39	— 2,3
Manœuvres	20,6	18,2	— 2,4	29	30,5	+ 1,5

Source : Les collections de l'INSEE, D 25.

Les données toutes récentes de l'enquête INSEE pour 1973 confirment les craintes exprimées soit par les chercheurs, soit par les syndicats sur la déqualification des ouvrières au cours de ces dernières années, avec l'introduction de l'automation dans l'industrie.

On lit en effet, dans la publication la plus récente de l'INSEE, qu'au cours de la période 1968-1973, « l'examen des répartitions suivant la qualification fait apparaître des évolutions différentes chez les hommes et chez les femmes ; chez les hommes, on assiste à une amélioration régulière de la qualification des ouvriers : de 1968 à 1973, la proportion d'ouvriers qualifiés et de contremaîtres dans l'ensemble des actifs-hommes s'est élevée de 18,2 % à 21,6 %, alors que pendant cette même période la fréquence des manœuvres et des ouvriers spécialisés passait de 23,6 % à 22,1 % ; par contre, la proportion d'ouvrières spécialisées et de manœuvres femmes a plutôt tendance à augmenter (17 % en 1968, 17,8 % en 1973) et l'importance des femmes ouvrières qualifiées et contremaîtres ne semble guère avoir évolué depuis 1968 » (1, 11).

La tendance à la déqualification des ouvrières est donc confirmée par les statistiques les plus récentes et l'on peut craindre que l'introduction du progrès technique, dans les conditions actuelles de pénurie d'énergie, n'accentue encore la précarité de l'emploi féminin. En janvier 1974, on signale que les 10 000 ouvriers de nombreuses usines de Moulinex en Basse-Normandie et dont la plupart sont des femmes travaillant à des cadences très dures ont subi une réduction de leur semaine de travail de 42 heures 30 à 40 heures, ce qui leur assure un salaire mensuel de 1 000 à 1 100 francs au lieu de 1 100 à 1 200 francs. Un peu partout, on constate que les sacrifices, provoqués dans l'industrie par la pénurie ou le coût de l'énergie, sont avant tout supportés par les travailleurs les moins qualifiés de la production, c'est-à-dire par les ouvriers spécialisés et manœuvres, constitués essentiellement d'immigrés et de femmes.

Des analyses du dernier recensement de 1968, on peut tirer les indications suivantes :

Les industries traditionnelles féminines comme l'habillement, le textile et les cuirs et peaux ont une main-d'œuvre féminine à plus de 45 %. Viennent ensuite les industries polygraphiques (35 %), agricoles et alimentaires (32 %) et la chimie ; enfin la métallurgie (17,6 %).

Le tableau ci-contre révèle que si l'emploi féminin est très faible dans l'ensemble de la métallurgie (17,6 % de la main-d'œuvre ouvrière totale), par contre, il y a de fortes concentrations dans certaines branches de ce secteur. En faible pourcentage dans la première transformation des métaux et les industries mécaniques, les ouvrières sont nombreuses dans

TABLEAU 10

Secteurs industriels	Pourcentage d'ouvrières par secteur (1968)
Habillement	80,8
Textile	52,9
Cuirs et peaux	47
Construction électrique	35,5
Articles métalliques	26,1
dont	
petits articles métalliques	51
emballages métalliques	43
mobiliier métallique	18
forge	16
Automobiles et assimilés	17,3
dont	
fabrication des pièces pour cycles	34
fabrication des pièces pour automobiles	28
fabrication de cycles	19
construction d'automobiles	11
Métallurgie (ensemble)	17,6
Industries alimentaires et agricoles	32
Chimie, caoutchouc	30,2
Polygraphie	35

Source : Les collections de l'INSEE, D 25.

la construction électrique et électronique (36 %). Dans les articles métalliques et l'industrie automobile et assimilés, elles sont orientées dans la fabrication des petits articles métalliques (51 %), des emballages métalliques (43 %) et des petites pièces pour cycles (34 %) et pour autos (28 %). Au contraire, elles sont en faible pourcentage dans la forge et l'estampage, la fabrication des cycles ou la construction d'automobiles. D'autres industries, comme les produits pharmaceutiques, la parfumerie, la conserverie de poissons, utilisent un personnel dans lequel l'élément féminin dépasse 60 % des salariés.

L'enquête INSEE sur l'emploi de 1968 notait enfin que si 70 % des ouvrières de l'industrie n'étaient pas qualifiées, ce pourcentage atteignait 90 % dans la production des articles métalliques et 85 % dans la construction électrique et l'électronique, là où l'automatisation a progressé le plus (I, 10). On trouve ici une confirmation de la « déqualification » de la main-d'œuvre féminine dans les secteurs les plus automatisés. On comprend ainsi le désintérêt des travailleuses pour l'industrie dans la mesure où son développement s'est effectué aux dépens de la qualification.

Selon le tableau 11, le pourcentage de main-d'œuvre féminine régresse depuis le début du siècle dans les secteurs traditionnellement féminins (textile, habillement) alors qu'il progresse dans la métallurgie, le verre et la céramique, les industries agricoles et alimentaires (I, 10).

TABLEAU 11

Secteurs industriels	Pourcentage de la main-d'œuvre féminine			
	1906	1954	1962	1968
Métallurgie	4,3	15,2	17,7	17,6
Verre - Céramique	9,6	18,1	17,1	16,1
Chimie - Caoutchouc	29,3	31,4	30,4	30,2
Industries alimentaires agricoles	18,1	30,9	31,6	31,8
Textile	56,1	55,7	54,6	52,9
Habillement	89,3	81,0	80,4	80,9
Cuir	15,4	37,2	43,9	46,9
Polygraphie	20,7	32,0	32,7	35,2
Bois	9,7	13,5	16,2	17,1
Bâtiment, travaux publics	0,4	3,9	4,2	4,8

Source : Les collections de l'INSEE, 25 D.

La progression a été particulièrement forte dans le cuir, les industries polygraphiques et le bois. Toutefois, si la tendance à l'augmentation dans tous ces secteurs (sauf pour l'habillement et le textile) semble nette entre 1904 et 1954, le recul du pourcentage de l'emploi féminin dans l'industrie s'observe à partir de 1962 dans le textile, le verre et la céramique, la chimie et le caoutchouc. A partir de 1968, la stagnation caractérise l'emploi féminin dans la métallurgie et l'habillement. Seul a continué à progresser entre 1962 et 1968 le pourcentage de l'emploi des femmes dans les industries du cuir, de la polygraphie et du bois.

L'enquête sur l'emploi féminin en 1968 note qu'entre 1962 et 1968, le nombre de femmes travaillant dans l'industrie a augmenté de 113 000, soit 16 % de l'accroissement de la population active non agricole féminine. Mais c'est principalement la création d'emplois non ouvriers due au développement de l'administration et des services techniques, qui a alimenté l'emploi féminin dans l'industrie au cours de cette période. Malgré la croissance en nombre, le pourcentage de participation féminine dans l'industrie a régressé dans presque tous les secteurs. Et, mis à part le secteur pétrolier, la production des métaux, la construction électrique, les industries mécaniques et l'habillement, les femmes constituent une part croissante du personnel non ouvrier (1, 10).

L'évolution de l'emploi féminin dans l'industrie depuis 1968 a-t-elle confirmé la tendance constatée pour la période 1962-1968 ? Il est encore trop tôt pour répondre avec précision à cette question car l'enquête de l'INSEE sur l'emploi de 1973 ne concerne que la répartition des femmes dans les trois grands secteurs (agriculture, industrie, tertiaire) ; aucune précision n'est donnée sur la spécialisation des femmes dans chaque secteur. En se reportant aux statistiques de l'UNEDIC portant sur treize millions de salariés en 1972, 62 % des emplois supplémentaires enregistrés entre 1969 et 1972 par cet organisme ont été créés dans le secteur tertiaire et 37 % dans le secteur industriel (1 % environ dans les « autres activités ») (1, 15). Cette structure de la croissance de l'emploi permet de comprendre pourquoi les taux d'augmentation de l'emploi salarié au cours de ces dernières années ont favorisé l'emploi féminin.

D'autre part, l'UNEDIC constate que la croissance du nombre de salariés des établissements affiliés s'est accélérée au cours des dernières années de plus de 1,8 % en 1970, de plus de 2,2 % en 1971 et de plus de 2,4 % en 1972 (I, 15).

En 1972, les effectifs totaux des établissements affiliés ont augmenté de plus de trois cent mille salariés : « Il convient de souligner que cette tendance est essentiellement due à la main-d'œuvre féminine pour laquelle on observe un taux de progression de 2,3 % en 1970, de 3,6 % en 1971 et de 4,3 % en 1972, alors que, pendant cette même période, la progression de la main-d'œuvre masculine a été constante et égale à 1,5 % par an » (I, 16).

Pour la seule année 1972, 63 300 emplois féminins nouveaux ont été créés dans le secteur industriel (+ 3,5 % contre + 2,2 % en 1971) et 112 000 dans le secteur tertiaire (soit + 5 % contre 4,7 % en 1971). En valeur absolue, les gains les plus élevés sont enregistrés dans la santé (+ 20 700 emplois féminins, dont 40 000 en deux ans), dans la construction électrique (+ 15 000 emplois féminins en 1972), dans les banques (+ 14 600), dans les administrations publiques (+ 13 700). La tendance à la diminution des effectifs féminins dans le textile se confirme puisqu'en 1972, 3 200 ouvrières ont quitté le textile, soit au total une diminution de 7 000 emplois féminins en deux ans dans ce secteur. Les données révèlent par conséquent que l'emploi féminin en 1972 s'est particulièrement développé dans le secteur tertiaire ; dans le secteur industriel, les femmes améliorent leur participation dans la construction électrique et dans l'industrie des métaux, où elles occupent 29 000 emplois sur un total de 54 000 emplois nouveaux créés au cours de 1972, mais elles ne semblent pas progresser dans les autres secteurs dans la même proportion (I, 17).

Une vue rapide sur l'évolution générale de l'emploi industriel salarié au cours de l'année 1972 révèle que la structure de cette croissance conditionne la progression de l'emploi féminin dans certains secteurs. On enregistre des gains très forts de l'emploi féminin dans les secteurs à forte participation féminine des industries des métaux : en particulier, la construction électrique et électronique (+ 24 000 emplois nouveaux dont 15 000 occupés par les femmes), le matériel téléphonique (+ 9 800 emplois nouveaux), l'électro-ménager (+ 4 450 emplois nouveaux), les articles métalliques (+ 6 400 emplois nouveaux), bien que la stagnation caractérise l'emploi dans les industries de la chaussure et de la chimie et que la croissance soit modérée dans la pharmacie, la parfumerie et l'habillement (où ont été créés en 1972, 9 700 emplois nouveaux et plus de 11 900 en 1971), toutes industries à forte participation féminine. Au contraire, les effectifs ont peu évolué dans la sidérurgie, la construction aéronautique, l'automobile, etc., où la main-d'œuvre féminine a un taux très faible de participation.

Dans les industries alimentaires et agricoles, l'augmentation reste stable, sauf dans la conserverie où 9 900 emplois ont été créés en quatre ans et 2 200 en 1972. Par contre, le textile qui employait plus d'une femme sur deux travailleurs dans le passé, a continué à décliner (en trois ans, de 1970 à 1972, — 39 400 emplois dont — 7 560 emplois en 1972). La tendance pour la période 1968-1972 peut se résumer ainsi : recul de la participation des femmes dans le textile et les industries du cuir, maintien des positions des femmes dans l'habillement et amélioration de l'emploi dans certains secteurs de la métallurgie, comme la construction électrique et électronique.

3) DANS LE TERTIAIRE

On pourrait penser que si le progrès technique n'améliore pas la condition des travailleuses dans l'agriculture et dans l'industrie, il en va tout autrement pour les femmes travaillant dans le tertiaire, leur fief d'élection depuis les dernières décennies. Mais, s'il est encore trop tôt pour faire le bilan exact de l'introduction de l'automatisation dans ce secteur, on peut déjà noter que le personnel féminin exprime sans réticence ses craintes quant au maintien de l'emploi et à la qualité du poste de travail.

Ceci apparaît très nettement dans les bureaux des PTT et des chèques postaux où est employée une main-d'œuvre à prépondérance féminine. Les travailleuses ont exprimé leurs craintes à la V^e Conférence nationale organisée par la CGT sur les « femmes salariées » en mai 1973 (I, 18).

D'après ces témoignages, le ministère des Postes et Télécommunications aurait envisagé le licenciement de 12 000 auxiliaires du téléphone et de 4 800 employées des chèques postaux. De plus, 6 000 titulaires se verraient affectés hors résidence, c'est-à-dire à plus de vingt kilomètres de leur domicile. A Paris-Chèque, l'introduction de l'électronique se solderait par la suppression de 50 % des effectifs. Pour les téléphonistes, la suppression d'emplois concernerait 2 000 femmes en 1974.

Dans le réseau ferré de la RATP, l'automatisation du contrôle des billets aurait déjà entraîné en deux ans la suppression de 1 780 agents de contrôle, personnel à 90 % féminin et âgé, et l'on prévoit dans l'immédiat la suppression additionnelle de 1 672 agents de station pour arriver à l'agent de station unique.

L'introduction de l'électronique entraîne d'autres conséquences que la suppression d'emplois exercés par les femmes. Parmi les suites énumérées par les femmes travaillant dans ce secteur, citons :

- l'amplitude excessive de la journée de travail, conséquence de la courbe du trafic. Aux prises de service matinales pour certaines (6 heures, 6 heures 30) correspondent pour d'autres les sorties tardives vers 20 heures (I, 19) ;
- le découpage du travail, chaque service n'intervenant plus qu'à un seul stade de la gestion ; la simplification extrême des tâches : « les ouvrières s'estiment appauvries par ce travail monotone » (I, 19) ;
- l'intensification du travail qui provoque une plus grande tension nerveuse, tension aggravée par la hantise de l'erreur qu'il est plus difficile de rattraper car les employées n'ont plus la trace concrète de leur travail (I, 19).

Un autre exemple de l'intensification du travail pour les employées des PTT est donné par l'introduction de visionneuses à la disposition des opératrices travaillant dans les centres de renseignements téléphoniques. L'ancienne utilisation manuelle des tourniquets où les opératrices puisaient les informations a été remplacée par la lecture de renseignements sur micro-films fiches contenant jusqu'à 126 pages d'annuaires, introduites dans une visionneuse. Ce système a permis non seulement une économie substantielle d'effectifs mais aussi une intensification du travail : entre mars 1970 et mars 1973, le personnel n'a augmenté que de 20 à 25 %, mais le trafic s'est accru de plus de 40 % (I, 20). A la BNP, l'introduction de l'ordinateur s'est accompagné de l'intensification du travail, de la parcellisation des tâches et de la déqualification du personnel.

Cette évolution dans la fonction publique se retrouve dans le travail des employés du secteur semi-public et privé : banques, assurances, informatique, etc. Dans une Caisse primaire de Sécurité sociale, par exemple, l'introduction de l'automatisation dans certains services entraîne le travail de nuit pour « rentabiliser » l'achat de l'ordinateur. Ce changement fut

invoqué pour éliminer les femmes de la formation de programmeurs, celle-ci étant réservée aux hommes. De même, dans une compagnie d'assurance privée employant 18 000 personnes dont 80 % de femmes, celles-ci se plaignent des conséquences de l'introduction de l'automatisation. Au surplus, malgré le pourcentage très élevé des femmes, une majorité d'hommes exercent les fonctions d'encadrement. A la direction régionale des Magasins Monoprix, les employées constatent que l'introduction de l'ordinateur dans les services de comptabilité et des achats, si elle n'a pas eu d'impact sur le niveau de l'emploi, a changé la nature du travail qui est devenu « anonyme » et s'est intensifié. Un peu partout, les conséquences de l'introduction de l'ordinateur dans les services administratifs des banques, des compagnies d'assurances et des entreprises du tertiaire les plus variées se résument pour les femmes par l'intensification du travail, la parcellisation et la monotonie des tâches, la perte de l'intérêt, l'inutilisation de leur qualification professionnelle et l'absence de promotion.

Dans de nombreuses entreprises, l'on invoque la nécessité de « la disponibilité » de la main-d'œuvre, le travail de nuit et l'envoi en province pour refuser aux femmes la formation de programmeuses qu'elles seraient susceptibles d'acquérir, même quand elles sont en fait « disponibles » ou quand elles ont un niveau de qualification égal ou supérieur à celui des hommes. Au siège social d'une usine de caoutchouc, l'action collective des femmes fut nécessaire pour qu'une employée ayant son brevet élémentaire ait la possibilité de suivre un stage de formation de programmation réservé aux hommes pointeaux, ceux-ci n'ayant que leur certificat d'études. Par conséquent, la distinction établie par les employeurs du secteur public et du secteur privé : hommes programmeurs, femmes perforatrices, n'est pas une conséquence du progrès technique en lui-même mais des attitudes traditionnelles des employeurs à l'égard des femmes. Une jeune femme, diplômée du CNAM, qui est entièrement « disponible » et n'est ni mariée, ni chargée d'enfants, décrit ainsi son statut dans les dix entreprises où elle a travaillé comme programmeur d'étude : « dans les dix entreprises, sept m'ont donné un salaire inférieur à celui attribué aux hommes effectuant le même travail que moi ; la différence allait jusqu'à 400 francs par mois. Bien mieux, envoyée en province pour faire des cours de programmation à des jeunes qui étaient payés par la firme en vue de leur utilisation ultérieure par celle-ci, je gagnais le même salaire que ces derniers (soit 1 900 francs par mois), alors que le salaire moyen pour un poste identique dans la Région parisienne était de 3 000 francs par mois ».

Il y a déjà plus de dix ans, étudiant les conséquences de la mécanisation du travail de bureau sur le travail des employés, Claudine Marenco écrivait : « L'introduction des machines comptables, puis des machines à cartes perforées, des calculatrices électroniques depuis peu, a bouleversé la nature même du travail administratif mais aussi la structure professionnelle ainsi que les perspectives de promotion. Le fossé s'élargit entre la masse du personnel peu qualifié, chargé d'opérations parcellaires et répétitives, et les quelques professionnels hautement qualifiés auxquels sont confiés les rares travaux qui échappent à la standardisation. En même temps se réduisent les possibilités de passage d'une catégorie à l'autre » (1, 21).

Ces faits révèlent que le progrès technique en lui-même n'est pas susceptible d'améliorer le niveau de qualification des femmes qui travaillent. Il reste que c'est dans ce secteur, plus que dans le secteur industriel, que se sont orientées par centaines de milliers les travailleuses qui ont quitté les campagnes depuis le début du siècle.

Statistiques sur l'emploi féminin dans le tertiaire

Le développement de l'emploi féminin au cours de ces dernières années résulte surtout de la présence accrue des femmes dans le tertiaire. De-

puis 1906, la participation des femmes à la vie active n'a pas varié sensiblement. Les femmes constituaient 37,1 % de la population active en 1906, 34,6 % en 1962, 34,9 % en 1968, 37,1 % en mars 1973.

La grande révolution de l'emploi féminin, c'est l'abandon par les femmes de l'agriculture et leur invasion du tertiaire.

En 1968 (date du dernier recensement), sur 100 femmes actives :

- 25,6 % travaillaient dans l'industrie,
- 59,8 % travaillaient dans le tertiaire,
- 14,6 % travaillaient dans l'agriculture, alors qu'une sur deux se trouvait dans ce secteur en 1906 (I, 10).

Dans le tertiaire sont compris les emplois dans les transports, les services, les commerces, les institutions financières et les administrations, les services domestiques.

Dans la population totale salariée travaillant dans le secondaire et dans le tertiaire (en éliminant les indépendants, commerçants, industriels, etc.), les hommes se répartissent à peu près également entre l'industrie et le tertiaire. Par contre, moins d'une femme sur trois est une salariée de l'industrie et plus de deux sur trois sont employées dans le tertiaire.

TABEAU 12

Secteurs	Salariés (en mars 1973)	
	Hommes (%)	Femmes (%)
Industrie et travaux publics	53,8	30,4
Etablissements du tertiaire	43,5	68,7

Source : Les collections de l'INSEE, D 26.

Entre 1968 et 1973, la proportion des salariés travaillant dans le tertiaire s'est accrue, ceux-ci passant de 50,3 % à 53 % de la totalité des salariés, surtout à l'avantage des femmes. En effet, sur 100 travailleurs des deux sexes salariés dans le tertiaire, les femmes ont encore amélioré leur position entre 1968 et mars 1973, passant de 47,6 % de l'effectif total à 48,9 %.

TABEAU 13

Année	Salariés travaillant dans le tertiaire (%)	Part des femmes (%)
En 1968	50,3	47,6
En mars 1973	53,0	48,9

Source : Les collections de l'INSEE, D 26.

Si les femmes salariées sont sous-représentées dans l'industrie où elles ne sont que 25 % des actifs du secteur, en revanche elles représentent environ un salarié sur deux dans le tertiaire alors qu'elles ne constituent que 37 % de la population active totale. Il existe donc une très nette discordance quand on compare la répartition des salariés des deux sexes dans ces deux secteurs d'activité.

TABLEAU 14

Activités du tertiaire	Pourcentage des femmes	
	1962	1968
Commerce agricole de gros	24,7	25,2
Commerce agricole et alimentaire de détail	45,9	45,6
Hôtellerie, débits de boisson	58,0	54,7
Autres commerces de gros	29,8	30,1
Autres commerces de détail	47,5	46,8
Intermédiaires du commerce et de l'industrie	30,8	31,9
Banques, assurances	46,9	48,2
Services rendus aux entreprises	36,5	37,0
Services domestiques	94,4	94,9
Transmission, radio	40,6	40,5
Administrations publiques	48,0	51,4
Ensemble	53,8	59,8

Source : Les collections de l'INSEE, D 25, 1973.

Les femmes ont amélioré leur position dans huit des onze secteurs les plus importants du tertiaire. L'emploi féminin s'est particulièrement accru dans les banques et les assurances où les femmes représentent un peu moins d'un travailleur sur deux (48,2 %) et dans les administrations publiques où les femmes constituent plus d'un travailleur sur deux (51,4 %).

Par contre, l'emploi féminin ne s'est pas amélioré dans les commerces agricoles et alimentaires de détail, dans l'hôtellerie et les débits de boisson ainsi que dans les autres commerces de détail, bref, partout où les femmes occupaient souvent des emplois de travailleurs indépendants à la tête d'un petit commerce aujourd'hui concurrencé par l'apparition des magasins à grandes surfaces.

TABLEAU 15

Années	Nombre d'employées de bureau et de commerce (en milliers)	Part des femmes dans la totalité des employés (%)	Part des employées dans la population active féminine (%)
1954	1 092	52,8	16,3
1962	1 510	58,8	21,3
1968	1 828	61,0	25,7
1973	2 165	63,8	27,3

Source : Les collections de l'INSEE, D 25 et 26.

Il ressort du tableau 15 que le nombre de femmes employées de bureau et du commerce a doublé entre 1954 et 1973. De plus, le pourcentage de femmes dans la totalité des employés des deux sexes est passé d'une

sur deux en 1954 à environ deux ou trois en 1973. Enfin la proportion d'employées est passée d'une femme active sur cinq en 1962 à plus d'une sur quatre en 1973.

La condition des femmes qui ont quitté l'agriculture pour l'emploi de bureau s'est améliorée sur le plan des avantages sociaux ; en revanche, à cet accroissement considérable du nombre et du pourcentage des employées n'a pas correspondu une élévation de la qualité professionnelle. En 1964, d'après le ministère du Travail, on comptait (1, 22) :

- parmi les employées du sexe féminin, 46 % de secrétaires et de sténo-dactylos et 9 % de caissières et de comptables,
- parmi les employés du sexe masculin, 2,4 % de secrétaires et sténo-dactylos et 15,3 % de caissiers ou comptables.

Ce n'est pas dans le monde des employés que l'écart entre le statut des hommes et des femmes s'est atténué.

TABLEAU 16

Année	Nombre de femmes cadres moyens (en milliers)	Part des femmes dans la totalité des cadres moyens (%)	Part des femmes cadres moyens dans la population active féminine (%)
1962	594	39,6	8,9
1968	814	40,2	11,4
1973	1 112	42,4	14,0

Source : Les collections de l'INSEE, D 25 et 26.

En dix ans, la proportion de femmes dans la totalité des cadres moyens s'est accrue de 3 % et les femmes cadres moyens représentaient en 1973 14 % de la population totale active féminine contre 8,9 % dix ans auparavant. Il y a donc eu une promotion féminine dans ce domaine. Encore faut-il examiner les secteurs du tertiaire dans lesquels elle s'est produite.

TABLEAU 17

Secteurs du tertiaire	Année	Nombre de femmes cadres moyens (en milliers)	Part des femmes dans chaque catégorie (%)	Part des femmes cadres moyens dans la population active féminine (%)
Instituteurs	1962	274	65,1	4,1
	1968	352	62,7	4,9
Services médicaux	1962	93	84,8	1,4
	1968	144	83,2	2,0
Techniciens	1962	27	7,9	0,5
	1968	60	11,3	0,8
Cadres administratifs	1962	199	31,9	2,9
	1968	258	34,9	3,6

Source : Les collections de l'INSEE, D 25/1973.

En 1968, les femmes sont un peu moins représentées en pourcentage qu'en 1962 dans les professions d'instituteurs et les services médicaux, sans doute en conséquence de la pénibilité des emplois de ces secteurs. On sait en effet que la fonction d'instituteur, exercée par une femme dans deux cas sur trois, devient plus dure avec l'accroissement du nombre d'enfants par classe et la surcharge des disciplines nouvelles à enseigner. La dégradation des conditions de travail des infirmières (surcharge du travail, entassement des malades, horaires inadaptés, manque de crèches et de garderies, etc.) a provoqué un léger recul de leur pourcentage dans un secteur encore fortement féminisé (83 % des femmes dans les services médicaux). Au contraire, sont en progression les pourcentages de femmes employées comme techniciennes ou cadres administratifs moyens, sans doute parce que les femmes y trouvent de meilleures conditions de travail que dans les secteurs précédents. Dans le tertiaire, se dessine la même tendance que dans le secondaire : les femmes diminuent leur participation dans les professions les plus dures.

TABEAU 18

Années	Nombre de femmes cadres supérieurs (en milliers)	Part des femmes dans la totalité des cadres supérieurs (%)	Part des femmes cadres supérieurs dans la population active féminine (%)
1954	76	13,8	1,2
1962	121	15,9	1,9
1968	190	19,1	2,7
1972	290	22,3	3,7

Source : Les collections de l'INSEE, D 25 et 26/1973.

En 5 ans, le nombre des femmes cadres supérieurs a augmenté de 100 000 ; le pourcentage de femmes dans la totalité des cadres supérieurs des deux sexes est passé de 14 % à 22 % entre 1954 et 1972. Enfin, si sur 100 femmes actives, une sur cent seulement était cadre supérieur en 1962, ce pourcentage atteignait 3,7 % en 1972.

TABEAU 19

Catégories « Cadres supérieurs »	Années	Nombre de femmes cadres supérieurs (en milliers)	Part des femmes dans chaque catégorie (%)	Part des femmes cadres supérieurs dans la population active féminine (%)
Professions libérales	1954	18	15,6	0,3
	1962	22	17,3	0,4
	1968	27	19,3	0,4
Professeurs	1954	32	40	0,5
	1962	53	43	0,8
	1968	95	45	1,3
Ingénieurs	1962	4	3,2	0,1
	1968	6	3,4	0,1
Cadres administratifs supérieurs	1962	42	11,1	0,7
	1968	61	13,4	0,8

Source : Les collections de l'INSEE, D 25/1973.

Une progression évidente s'est réalisée dans toutes les catégories de cadres supérieurs considérées ici, excepté chez les femmes ingénieurs qui, de 1962 à 1968, ne progresse que de 2 000. Entre 1962 et 1968, on recense 18 969 femmes en plus dans les cadres administratifs supérieurs (13 % de l'effectif total de la catégorie contre 11 % en 1962), 5 487 femmes en plus dans les professions libérales (19 % de l'effectif total de la catégorie contre 17 % en 1962) et 41 659 en plus chez les professeurs (45 % de l'effectif total en 1968 contre 43 % en 1962). Ainsi l'augmentation des femmes cadres supérieurs entre 1962 et 1968 a été beaucoup plus rapide que celle des hommes.

S'il y a eu progression de la qualification féminine, ce n'est pas dans l'industrie où l'automation a joué contre leur qualification, ni chez les employées du commerce et de bureau où les emplois tenus par les femmes sont généralement peu qualifiés, c'est surtout dans la catégorie des professions de cadres administratifs moyens et supérieurs, dans les professions libérales, et chez les professeurs du secondaire. La promotion des femmes dans le travail n'a concerné que des catégories de femmes très limitées par le nombre et la qualification.

Les femmes sont encore détournées des carrières scientifiques, ce qui se révèle dans la stagnation ou la faible croissance des femmes dans ces carrières entre 1962 et 1968, comme l'indique le tableau suivant.

TABEAU 20

Carrières scientifiques	Année	Nombre de femmes (en milliers)	Part des femmes dans chaque catégorie (%)	Part des femmes des carrières scientifiques dans la population active féminine %
Techniciens	1962	27	7,9	0,5
	1968	60	11,3	0,8
Ingénieurs	1962	4	3,2	0,1
	1968	6	3,4	0,1

Source : Les collections de l'INSEE, D 25/1973.

Le pourcentage des femmes dans la totalité des ingénieurs n'a pas progressé en 1968, et celui de techniciennes ne s'est amélioré que de 3,4 %. Seule, la part des techniciennes dans la population active féminine totale a légèrement augmenté au cours de cette période. Ces statistiques révèlent l'impuissance du progrès technique à transformer les mentalités relatives aux rôles des femmes dans les carrières techniques et scientifiques.

On mesure mieux le retard accumulé par les femmes dans le domaine de la technique quand on compare leur taux d'accroissement à celui des hommes dans le tertiaire au cours de la période 1962-1968.

L'accroissement dans les professions libérales et chez les cadres supérieurs a été plus important pour les femmes que pour les hommes dans toutes les catégories de professions de ce secteur, y compris chez les ingénieurs. Toutefois, étant donné le très petit nombre de femmes ingénieurs, l'augmentation plus forte des femmes ne doit pas faire illusion sur l'importance de la participation féminine à la carrière d'ingénieur.

TABLEAU 21

Catégories professionnelles	Evolution 1962 - 1968	
	des hommes (%)	des femmes (%)
<i>Professions libérales et cadres supérieurs</i>	+ 25,2	+ 53
dont :		
— professions libérales	+ 11,2	+ 27,2
— professions littéraires et scientifiques, professeurs	+ 60,8	+ 75,4
— ingénieurs	+ 37,6	+ 48,3
— cadres administratifs supérieurs	+ 17	+ 38,1
<i>Cadres moyens</i>	+ 32	+ 37,5
dont :		
— techniciens	+ 49,6	+ 12,2
— cadres administratifs moyens	+ 13,1	+ 29
<i>Employés</i>	+ 20,5	+ 30,6

Source : Les collections de l'INSEE, D 25.

Parmi les cadres moyens, l'accroissement des femmes entre 1962 et 1968 a été plus important que celui des hommes pour les cadres administratifs et les employés, mais il a été très inférieur (4 fois moins) chez les techniciens, ce qui souligne encore la faiblesse de la promotion féminine dans les carrières techniques. En 1972, malgré leur accroissement dans les professions libérales, les femmes occupent encore peu de postes de responsabilités dans le monde professionnel : on ne recense que 6 % de femmes chez les magistrats, 18 % chez les avocats, 20 % chez les médecins. Sur un total de 1 580 000 personnes des deux sexes, il n'y a que 380 000 femmes à la tête d'une entreprise industrielle ou commerciale. En mars 1973, sur un total de 1 819 000 personnes des deux sexes dirigeant une exploitation agricole, on ne recense que 108 000 femmes.

Les pourcentages suivants indiquent la part des femmes dans la main-d'œuvre totale par catégorie, dans les industries, services et professions où les femmes représentent au moins 30 % de la totalité de la main-d'œuvre (1968) :

— services médicaux	83 %
— habillement	81 %
— instituteurs	63 %
— employés de bureau	62 %
— industries diverses (parfumerie, pharmacie, conserveries de poissons, etc.)	60 %
— employés de commerce	58 %
— textile	53 %
— professeurs du secondaire	45 %
— cuirs et peaux	47 %
— construction électrique	36 %
— cadres administratifs moyens	35 %
— polygraphie	35 %
— industries alimentaires et agricoles	32 %
— chimie	30 %

Les femmes sont très nombreuses par rapport à leur pourcentage général dans la population active (35 % en 1968) dans les services médicaux et les professions d'enseignantes qui impliquent le plus souvent des rôles traditionnels féminins (soins aux malades, éducation des enfants et des adolescents). Elles sont aussi plus nombreuses dans toutes les industries qui se rattachent de près ou de loin soit à des activités professionnelles exercées à domicile par les femmes dans la période pré-industrielle (habillement, textile, cuirs et peaux, conserveries, industries alimentaires et agricoles, pharmacie) ou qui impliquent le culte de la féminité (parfumerie, coiffure, etc.).

La troisième révolution industrielle s'est produite sans que se soient altérées fondamentalement les représentations que la société se fait des rôles féminins dans le monde du travail. Peut-être même y-a-t-il eu dégradation de la qualification des femmes en ce sens que l'artisan à domicile avait acquis dans la période pré-industrielle une technique souvent très élaborée dans la fabrication des objets (filage, tissage et confection de vêtements, de tapis et de couvertures, etc.), tandis que l'automatisation tend à transformer le travail des femmes à l'usine et au bureau en tâches parcellaires, monotones et répétitives. On peut penser que c'est en réaction contre cette évolution que les femmes se sont maintenues partout où elles le pouvaient dans les fonctions de responsabilité, en particulier dans les services de santé et d'enseignement. Cependant la dégradation des conditions de travail dans ces deux secteurs a conduit un certain nombre d'entre elles à se diriger vers des fonctions moins traditionnelles : cadres administratifs moyens, professions libérales, en progression évidente au cours de ces dernières années (en 1973, environ 20 % des membres des professions libérales étaient des femmes). La promotion des femmes s'effectue donc principalement dans les secteurs non automatisés, et là où elles peuvent exercer des responsabilités dans un cadre de travail qui ne soit pas trop ingrat.

B. EMPLOI FÉMININ, TECHNIQUES MÉNAGÈRES ET BUDGET-TEMPS

Dans notre société, c'est à la femme que sont confiées les tâches domestiques traditionnelles (courses, cuisine, nettoyage, entretien du logement, lavage et repassage). Ces tâches sont distinctes des tâches éducatives. On peut penser que, plus les tâches domestiques des femmes seront allégées, plus celles-ci seront en mesure de se porter sur le marché du travail et d'améliorer leur qualification professionnelle. Le temps et l'énergie consacrés aux tâches domestiques pourront alors s'investir dans l'emploi et la qualification. Peut-on prévoir un allègement prochain des tâches domestiques des femmes grâce à la diffusion des appareils électroménagers et à l'apparition sur une grande échelle de l'alimentation toute préparée ?

Les enquêtes américaines, françaises et soviétiques sur la comparaison des budgets-temps (c'est-à-dire des dépenses de temps) consacrés aux tâches domestiques à plusieurs années d'intervalle n'ont pas révélé un allègement notable du budget-temps des femmes mariées. Ceci apparut très clairement aux Etats-Unis d'abord, où Philip Converse et John Robinson de l'Université de Michigan comparèrent les données sur le budget-temps des femmes entre 1952 et 1968. Malgré un énorme accroissement en quantité et en qualité de l'équipement électro-ménager des foyers américains

au cours de cette période, le travail domestique effectué par les Américaines prenait 15 % de temps en plus en 1968 qu'en 1952. Par ailleurs, les courses prenaient autant de temps au milieu des années 60 qu'au début des années 1950, les soins aux enfants et aux autres membres de la famille absorbaient trente minutes de plus qu'en 1952 (I, 23). Le temps libre représentait environ cinq heures par jour pour l'ensemble des Américaines en 1965-66, soit la même durée qu'en 1954, mais il avait diminué par rapport à 1930, par suite de l'accroissement du temps consacré aux soins personnels (temps consacré à se laver et à s'habiller), aux courses et aux transports (I, 23). C'est pourquoi Robinson pense que « toutes les prédictions qui assurent une croissance continue et consistante du temps libre reposent historiquement sur un terrain hasardeux » (I, 23).

Les données françaises sur l'évolution des budgets-temps concordèrent avec celles de l'enquête américaine. A onze ans d'intervalle (1947-1958), l'Institut d'Etudes Démographiques compara les budgets temps des femmes mariées selon le nombre d'enfants (I, 24). Au cours de cette période, seules les femmes sans enfant ou ayant un seul enfant augmentèrent leur temps libre de façon notable. Les Françaises ayant des enfants consacraient en 1958 autant de temps qu'en 1947 à effectuer les tâches domestiques. Le seul gain de temps notable intervient pour les travaux de couture (I, 25).

En URSS, l'évolution des budgets-temps s'effectua dans le même sens, tout au moins pour la période allant de 1959 à 1963, années où des enquêtes furent conduites auprès des femmes de la région de Krasnodar. Si le temps consacré aux tâches domestiques s'allégea beaucoup entre 1924 et 1959, par contre en 1963 les femmes de Krasnodar consacraient environ quarante-cinq minutes de plus à ces tâches qu'en 1959 et en conséquence elles disposaient de dix minutes de moins de temps libre par jour (I, 26). De plus, comme aux Etats-Unis, le temps consacré aux courses et au transport avait augmenté. Par conséquent, le budget-temps des femmes américaines, françaises et soviétiques, consacré aux tâches domestiques, ne s'était pas amélioré au cours des périodes considérées malgré l'introduction, massive aux Etats-Unis et en France, réduite en URSS, des appareils électro-ménagers dans les foyers.

On peut trouver surprenant que le progrès technique n'apporte pas un gain de temps libre à la femme. Aussi convient-il de s'interroger sur les circonstances qui se sont opposées à un impact bénéfique des appareils électro-ménagers sur le temps libre des femmes.

Pour les femmes des pays occidentaux, c'est le maintien de la mystique féminine et des rôles traditionnels des sexes qui est en jeu. Quand les femmes n'élèvent pas leur niveau d'aspiration et limitent leurs ambitions au rôle domestique traditionnel, un surcroît de confort et de pouvoir d'achat les enferme un peu plus à la maison.

La ménagère américaine dont le confort et le pouvoir d'achat augmentent mais dont le niveau d'aspiration est au point mort, changera plus souvent de garde-robe plutôt que de s'intégrer à la vie professionnelle : d'où plus de temps consacré aux achats dans les magasins, au lavage et au repassage, etc. Elle s'ingéniera à confectionner elle-même des petits pains, ce dont elle se vantera auprès de ses invités, sous prétexte que le pain vendu dans les magasins est mauvais. Elle changera les draps de lit deux fois plus souvent et ainsi de suite. Ajoutons à cela l'urbanisation incontrôlée, aggravée par le culte de la maison individuelle aux Etats-Unis, ceci entraînant une distance plus grande entre le logement et le magasin à grande surface, et l'on comprend mieux pourquoi les Américains consacraient en 1965-66 plus de temps aux courses et aux transports que leurs mères en 1930. Il semble bien que le budget-temps des Françaises qui n'ont pas élevé leur niveau d'aspiration, suit l'évolution observée aux Etats-Unis.

L'augmentation de la durée consacrée aux tâches domestiques par les femmes soviétiques provient vraisemblablement d'autres causes : la croissance du temps consacré aux achats résulte de la mauvaise implantation

des magasins, de l'insuffisance des points de vente et des approvisionnements, ce qui, conjugué avec l'élévation du pouvoir d'achat, contraint les ménagères à des attentes parfois fort longues devant les magasins. En 1940, on recensait environ vingt-deux magasins pour 10 000 habitants ; en 1965, ce nombre n'avait augmenté que de six unités, bien que les ressources des familles soviétiques et les demandes de biens s'étaient accrues (I, 27). De plus, en 1965, les femmes soviétiques consacraient encore 50 % du temps aux tâches domestiques et à la cuisine (I, 27).

L'une des servitudes domestiques les plus monotones et les plus ingrates de la femme consiste à préparer chaque jour des repas qui seront absorbés en quelques minutes. Cette servitude imposée par la tradition et la répartition inégalitaire des rôles des sexes dans la famille peut d'ailleurs se changer en agréable passe-temps quand la femme aime cuisiner et le fait volontiers pour se distraire lors de son temps libre.

Mais une telle liberté n'est encore que le lot d'une minorité de Françaises qui ont un niveau de vie suffisant soit pour embaucher une domestique, soit pour utiliser quotidiennement l'alimentation déjà préparée (plats cuisinés, aliments réfrigérés, etc.).

Dans l'enquête du CNRS de 1964 auprès de 550 femmes parisiennes et bordelaises, moins de 50 % de toutes les catégories de femmes interrogées déclarèrent qu'elles utilisaient « souvent ou quelquefois » les plats cuisinés et les potages tout préparés (I, 28). On peut supposer que le développement des techniques nouvelles de réfrigération a augmenté sensiblement ce pourcentage. Toutefois, là encore, la technique par elle-même est incapable de supprimer les obstacles résultant des préjugés relatifs à l'alimentation et au rôle traditionnel de la femme-cuisinière. De plus, la ménagère s'estime valorisée quand elle incorpore du temps et de la fatigue à la préparation des aliments. Derrière cette valorisation de la femme-cuisinière, se cache la valorisation d'un type de famille traditionnelle, basée sur la domination de l'homme et la servitude de la femme-mère-épouse, à la disposition de tous mais n'ayant aucune autonomie pour sa propre vie professionnelle ou sociale. Pour que le progrès technique dans l'industrie alimentaire libère la femme et favorise son intégration dans le monde du travail, il convient d'abord que celle-ci s'affranchisse de son rôle traditionnel de cuisinière. Mais la difficulté est d'autant plus grande que l'étude des résistances des femmes par les recherches publicitaires permet de les aggraver en les utilisant pour la vente de produits. Vance Packard signale que les agences publicitaires vendent des exutoires pour ce qui sert de canalisation à un pseudo « instinct-créateur » du consommateur (I, 29). En l'absence d'alternative pour les capacités créatives des femmes, les firmes utilisent le besoin inconscient de créativité des consommatrices pour les enfermer dans leur rôle traditionnel de cuisinières.

On peut dire que, sans un progrès social suffisant, sans un changement des mentalités et des rôles traditionnels des sexes (Etats-Unis, France), l'introduction du progrès technique dans la famille, sous forme d'appareils électro-ménagers et des produits de l'industrie alimentaire, s'est avérée impuissante à changer la condition des femmes et à libérer leur énergie pour une meilleure participation à la vie professionnelle et sociale. Il reste à identifier les catégories de femmes novatrices qui ont su utiliser le modernisme dans l'électro-ménager et l'alimentation pour se libérer, au moins en partie, des tâches domestiques et détourner leur énergie créatrice vers d'autres buts.

Au total, on ne constate aucune relation nécessaire entre la croissance du progrès technique dans l'entreprise et dans la vie domestique d'une part et la progression de l'emploi et de la qualification professionnelle des femmes d'autre part. Le progrès technique, introduit dans l'entreprise ou dans la famille, ne peut améliorer le statut professionnel des femmes que lorsqu'il est maîtrisé, domestiqué, pourrait-on dire, par les intéressées elles-mêmes, ce qui suppose à la fois son utilisation par l'entreprise pour une autre finalité que le profit et la rupture des femmes avec la mystique familiale.

emploi féminin et techniques contraceptives

La France a été le pays d'Europe dans lequel la baisse de la fécondité s'est produite avec cinq à dix décennies d'avance sur les pays voisins. Comme le signale G. Calot, en 1800, la France était le pays le plus peuplé d'Europe occidentale avec 28 millions d'habitants alors que l'Angleterre et le Pays de Galles en comptaient seulement 8,8 millions. Mais un siècle et demi après, la population de la France (42 millions d'habitants) était inférieure à celle de l'Angleterre et du Pays de Galles (48 millions) (II, 1). On a pu penser que la baisse de la mortalité, due aux progrès de l'hygiène et de l'alimentation consécutifs à l'élévation du niveau de vie, avait provoqué cette diminution de la natalité. Mais Gérard Calot note que cette relation de causalité est contestable car, dans les pays voisins, la baisse de la mortalité s'est produite sans se traduire par un changement du taux de natalité. De plus, dans certaines régions, la baisse de la fécondité a précédé celle de la mortalité. On est donc amené à rechercher ailleurs les causes de ce changement.

Philippe Ariès pense que le progrès de la médecine, qui se traduit par une baisse de la mortalité, fut précédé d'une révolution des mentalités qui entraîna la réduction du nombre des naissances. Il lie cette révolution des mentalités à la naissance du sentiment familial dans la bourgeoisie : pour des raisons à la fois économiques et affectives, le bourgeois, dès la seconde moitié du XVIII^e siècle, préfère limiter sa descendance : « la respectabilité bourgeoise s'attache à un type de famille réduit où les enfants sont peu nombreux. Il ne s'agit pas d'une fuite devant les lois de la nature, d'une réaction d'individualisme égoïste. Cette attitude est liée à la place que l'enfant a prise dans la vie affective, au rôle nouveau de la tendresse dans les rapports humains. Mais il y a aussi autre chose, indépendamment du sentiment pour l'enfant : cette idée, qu'on remarquait déjà chez l'abbé de Pure, et chez Mme de Sévigné, qu'une fécondité naturelle, physiologique, dégrade la femme, qu'elle la ravale à un état animal. Les bonnes mœurs exigent une mesure humaine des rapports sexuels et non pas un abandon aux sollicitations de l'instinct » (II, 2). D'abord répandue dans la bourgeoisie dès la fin du XVIII^e siècle, cette mentalité gagna toutes les couches de la société, à partir du second Empire, avec une autre poussée après la guerre de 1914 (II, 2).

Si Philippe Ariès a bien dégagé le rôle de la bourgeoisie française dans cette « révolution des mentalités », on peut se demander si elle se serait produite sans l'action persévérante des femmes visant à dissocier l'identification de l'Eglise catholique entre mariage et procréation. Ce mouvement, connu sous le terme de promomalthusianisme, fut sans doute la condition nécessaire d'une évolution qui se traduisit plus tard dans les statistiques par la limitation des naissances et que l'on impute un peu préma-

turément à la considération nouvelle du bourgeois pour son épouse et ses enfants. Il est plus probable que l'attachement de la mère à l'enfant gagna ensuite le père et que la femme fut en fait l'artisan de sa libération dans son rôle procréateur.

La diffusion dans les classes populaires de cette « révolution des mentalités » qui aboutit à faire de la procréation un objet de calcul et de raison et ne relevant plus du domaine de l'instinct exerça une influence certaine sur le taux de l'emploi féminin. Il est en effet difficile de nier la contribution que peut apporter au statut professionnel de la femme l'amélioration de sa condition dans la famille. La femme qui n'est pas accablée par l'accomplissement de lourdes tâches domestiques liées à la présence de nombreux enfants devient disponible pour la vie professionnelle et sociale. Ce n'est peut-être pas un hasard si les luttes féministes du début du XIX^e siècle, telles qu'elle sont retracées par Edith Thomas, ne concernaient encore qu'une minorité de femmes, les autres étant accaparées par de nombreuses maternités (II, 3). Mais, dans la seconde moitié du XIX^e siècle, dès que la limitation des naissances se répand dans les masses populaires, bourgeoises d'une part, employées de l'autre, s'ouvrent aux luttes féministes et réclament l'égalité, les premières dans le système éducatif (droit d'entrée à l'école secondaire et à l'université) et dans l'accès aux professions libérales, les secondes, dans la fonction publique.

Toutefois si la limitation des naissances représente une condition nécessaire de l'éveil de la conscience féminine, elle n'est pas une condition suffisante pour l'amélioration du statut des femmes dans l'emploi et la société. Car cette « révolution des mentalités » se situe dans un système économique donné, l'économie de marché, qui assigne des limites à la promotion des femmes en fonction de la conjoncture.

C'est ainsi que la grande crise économique, survenue au début des années 30, se traduisit par une dégradation de la condition des travailleurs, beaucoup plus accusée pour les femmes que pour les hommes. D'après Evelyne Sullerot — qui consacra une étude spéciale aux conséquences de la crise sur l'emploi féminin —, quand les femmes furent frappées, « ce fut durement, plus durement que les hommes, car elles ont été, partout, moins régulièrement indemnisées qu'eux » (II, 4). Leurs salaires, déjà fort bas, subirent une diminution plus sensible que les salaires masculins et tombèrent souvent au-dessous du minimum vital (II, 4). Enfin, des pays comme l'Allemagne ou l'Italie supprimèrent pour les femmes mariées le droit de travailler, soit dans la fonction publique, soit dans le secteur privé. En France, sous la pression de l'opinion publique, de grandes administrations licencièrent les femmes mariées (II, 5). La révolution démographique, pourtant susceptible d'améliorer le statut des femmes, fut ainsi impuissante à conjurer la contraignante loi du marché qui, en période de crise, oppose les travailleurs en fonction de leur sexe et défavorise celui des deux qui est déjà sous-privilegié.

Beaucoup fondent de grands espoirs dans la diffusion des nouvelles techniques contraceptives (pilules, etc.). Il est certain que la connaissance et l'utilisation par les femmes (ou par les hommes) d'une méthode contraceptive entièrement efficace contribueront à libérer la femme de la crainte de la maternité non désirée et de sa conséquence également indésirable : l'avortement provoqué. Elles rendront les femmes plus disponibles pour la vie professionnelle et sociale. Mais les faits précédent empêchent de croire que l'utilisation massive des techniques contraceptives par les femmes ou par les hommes suffirait à améliorer le statut des premières dans la vie professionnelle et à leur garantir le droit à l'emploi. Ce but ne sera atteint que lorsque les femmes elles-mêmes briseront la mystique de la femme au foyer et exigeront que leur soit reconnu le droit intégral à l'emploi et à l'égalité des statuts. Dès maintenant d'ailleurs, les statistiques révèlent que les travailleuses ont limité leur nombre d'enfants pour conserver leur emploi, mais c'est là le résultat d'une option délibérée, on le verra, et non pas la conséquence nécessaire de la diffusion des techniques contraceptives.

emploi féminin et économie de marché

La caractéristique d'une économie de marché, c'est la compétition et la recherche du profit. Ce fut aussi au cours des vingt-cinq dernières années, une expansion notable dans tous les domaines, qui s'est traduite par un accroissement de l'écart du niveau de vie existant entre pays riches et pays dits en voie de développement. On peut se demander si, au cours des deux dernières décennies, la croissance de l'économie de marché est la cause réelle d'une certaine augmentation de l'emploi féminin et de l'amélioration de son statut dans certains secteurs.

Si la compétition caractérise l'économie de marché, celle-ci ne s'exerce pas seulement entre firmes concurrentes nationales ou multinationales, mais aussi entre travailleurs. K. Marx écrivait il y a plus de cent ans : « L'existence et la domination de la classe bourgeoise ont pour condition essentielle l'accumulation de la richesse aux mains de particuliers, la formation et l'accroissement du capital : la condition d'existence du capital, c'est le salariat. Le salariat repose exclusivement sur la concurrence des ouvriers entre eux » (III, 1). Jamais, on exprima aussi clairement l'idée que, sans la concurrence des ouvriers entre eux, le salariat et l'appropriation de la plus-value par le capital seraient impossibles.

La concurrence que les ouvriers se livrèrent au début de l'industrie était peut-être plus apparente qu'aujourd'hui : concurrence entre provinciaux montant à Paris et ouvriers citadins, concurrence entre main-d'œuvre masculine et féminine, concurrence entre adultes et jeunes, le tout se surajoutant aux violences compagnonniques (III, 2). Une illustration sera fournie ici par la concurrence des hommes et des femmes dans les industries du textile et de l'habillement. On a déjà vu comment, à la suite de la ruine des métiers artisanaux et de l'introduction du machinisme dans le textile, les femmes devinrent une main-d'œuvre concurrentielle pour les hommes parce que payées 50 % moins cher. Très vite, les hommes prirent leur revanche et s'efforcèrent de ravir aux femmes les métiers artisanaux du vêtement que celles-ci avaient conservés en dépit de l'introduction du machinisme. Deux professions où les femmes excellaient leur furent enlevées en partie par la concurrence masculine. La première fut la confection des pantalons : un auteur de l'époque signale que, depuis que les hommes ont perdu leur emploi, « les voilà maintenant qui acceptent des travaux qui se faisaient par les femmes, ce sont les pantalons » (III, 3). Puis, des hommes se firent modistes (III, 4). Mais bientôt, tous les métiers féminins de l'habillement furent envahis par les hommes. Comme le signalent les écrits de l'époque « les métiers qui leur appartenaient (aux femmes) de toute éternité, leur ont été enlevés par la spéculation des hommes. Levez les yeux, que voyez-vous de toutes parts ? Des marchands de modes, des couturiers,

voire même des chemisiers : on a enlevé l'aiguille, son outil naturel, aux mains débiles de la femme » (III, 4). Après ceux du vêtement et de l'habillement vint le tour des métiers de vendeuses : « tous les comptoirs sont envahis par cette armée de commis marchands, véritables vampires qui mangent le pain quotidien de tant de pauvres jeunes filles qui se trouvent chassées de la place qui leur est assignée par leur organisation, leur éducation restreinte parmi les classes laborieuses. C'est triste de voir ce déplacement de la jeunesse... C'est un envahissement contre les droits féminins » (III, 5). La concurrence entre travailleurs des deux sexes, perceptible au début du capitalisme industriel, se maintient encore aujourd'hui dans l'entreprise et coexiste avec la survivance d'une attitude générale du patronat à l'égard des travailleuses qui n'a changé qu'au niveau de l'idéologie.

A. STRATÉGIE PATRONALE TRADITIONNELLE

La politique patronale concernant la main-d'œuvre féminine consistait avant tout à la considérer comme une main-d'œuvre d'appoint, dont on ne reconnaissait pas dans les faits le droit permanent à l'emploi. Ce droit fut remplacé par une simple tolérance du travail féminin pour accroître le profit ou en cas de nécessité. Par exemple, on privilégia l'embauche des femmes quand les premières machines remplacèrent le métier artisanal dans le textile et que le salaire de l'ouvrière était inférieur de 50 % à celui de l'homme effectuant le même travail. Ou encore, la nécessité obligea à recourir massivement à la main-d'œuvre féminine quand les hommes furent mobilisés au cours de la première guerre mondiale. On nota alors une forte augmentation de l'emploi des ouvrières ainsi qu'une redistribution de la main-d'œuvre féminine en fonction des industries : « le pourcentage de personnel féminin passe de 30 à 40 % dans les établissements relevant de l'industrie du livre, de 39 à 50 % dans le papier-carton, de 60 à 70 % dans l'industrie textile, de 33 à 42 % dans les cuirs et peaux. Dans les industries touchant à l'armement, les femmes en arrivent à représenter près du quart de l'effectif contre moins de 5 % avant la guerre. Partout on fait appel à la main-d'œuvre féminine. Les prescriptions légales concernant le travail des femmes sont levées » (III, 6). Mais, contrairement à ce que l'on aurait pu attendre, le patronat ne s'efforça pas pour autant de donner une meilleure formation professionnelle aux femmes. Dans la plupart des cas, c'est par une réorganisation du travail qui permit de ne les charger que d'opérations élémentaires qu'on chercha à résoudre la question de l'emploi des femmes (III, 7). Le droit permanent à l'emploi n'est pas reconnu à la main-d'œuvre féminine, pas plus que le droit à la formation professionnelle. Son utilisation, nécessaire à certaines périodes de l'histoire, ne doit pas remettre en cause son statut d'infériorité dans le monde du travail : c'est une main-d'œuvre d'appoint qui ne saurait remplacer la main-d'œuvre masculine, si ce n'est pour la concurrencer par ses bas salaires, ou en cas de besoin.

La politique de l'emploi à l'égard des femmes se doubla d'une politique des salaires féminins qui en était la conséquence directe : la main-d'œuvre féminine n'étant qu'une main-d'œuvre d'appoint, sa véritable place étant au foyer, son salaire ne pouvait être qu'un salaire d'appoint. Le mari, étant le « chef de famille », devait pourvoir aux besoins du ménage. D'où les différences énormes que le patronat pratiqua dès le début de l'industrie entre salaires masculins et féminins quand hommes et femmes effec-

tuaient le même travail. Les témoignages de femmes ouvrières protestant dès le début du XIX^e siècle contre cet état de choses sont innombrables. La discrimination a survécu jusqu'à nos jours où l'écart reste encore très élevé.

Enfin, ces discriminations n'auraient pu subsister pendant une période aussi longue s'il n'avait été pratiqué une dichotomie très stricte des rôles masculins et féminins dans l'entreprise. Des postes de travail bien différenciés furent affectés aux femmes et refusés aux hommes et inversement. D'après une recherche du CNRS, les postes confiés par le patronat aux ouvrières travaillant en ateliers dans les industries des métaux en 1957-1960 avaient les traits suivants :

— « moindre intensité de l'effort physique à fournir », notion qui paraît d'ailleurs très variable, car des travaux considérés comme légers dans une entreprise sont ailleurs des travaux lourds ;

— « moindre degré de difficulté ou de complexité », ce qui signifie : un nombre moins élevé d'opérations, soit parce qu'elles sont plus morcelées (montage en chaîne par exemple), soit parce qu'elles sont limitées à des travaux d'exécution ; rareté des tâches exigeant « la compréhension mécanique », élimination des femmes des machines complexes ;

— « caractère répétitif plus nettement marqué » des emplois féminins : travaux légers généralement à cycle court, avec des possibilités moindres de variation d'un cycle à un autre (rivetage, montage, perçage, attachage, etc.) ;

— « tâches à prédominance manuelle » : « les postes sur lesquels on ne trouve que des femmes (bobineuses, attacheuses, ouvrières sur balancier) sont les postes pour lesquels les aptitudes gestuelles ou manuelles jouent un rôle de premier plan ; les postes sur lesquels on trouve une majorité de femmes sont des postes à prédominance manuelle nettement marquée (montage, noyautage par exemple) ; dans toutes les catégories de postes, les travaux réservés aux femmes sont ceux qui comportent une part importante de manipulation » (III, 8) ;

— « tâches comportant généralement des séries plus longues » (les objets plus légers sont souvent fabriqués en plus grand nombre) (III, 9) ;

— « exigence plus grande de rapidité », ce qui est la conséquence des caractéristiques précédentes : les travaux simples et répétitifs étant aussi ceux pour lesquels il est possible d'établir des cadences accélérées ;

— « travaux plus sédentaires que les travaux masculins » ;

— « travaux dépourvus de responsabilités » ; les responsabilités concernent l'outillage, la matière traitée ou la direction d'une équipe (dans les 130 établissements étudiés par M. Guilbert, on ne trouva pas une équipe mixte dont la direction était assurée par une femme, alors que l'inverse existait, (III, 10) ;

— travaux dépourvus de perspective de promotion, celle-ci étant réservée aux hommes. La recherche établit que « dans une même équipe, les hommes sont destinés à acquérir une qualification supérieure et à changer de travail tandis qu'aucun changement n'est envisagé pour les femmes » (III, 11).

Les nombreux préjugés invoqués par les employeurs pour justifier cette stratégie concernant la main-d'œuvre féminine (III, 12) vérifient l'une des découvertes de la sociologie des relations raciales : « le préjugé est un phénomène dépendant d'un statut ». Réprimées à tous les paliers de la réalité sociale : dans le cadre des mécanismes de l'économie libérale, sous l'influence de l'idéologie bourgeoise, répandue et acceptée dans les classes populaires, dans les mœurs et la tradition, dans les institutions (Eglises, Etat, famille), les femmes ont été confinées dans la famille et n'ont été acceptées comme travailleuses qu'à titre épisodique ou sous les contraintes

de la nécessité. Aussi ont-elles encore un statut d'infériorité dans le monde du travail (qu'il s'agisse de qualification, de salaire ou de responsabilité). A son tour et par une sorte de cercle vicieux, cette situation engendre le lot de stéréotypes, de préjugés et d'affirmations conventionnelles destinées à justifier le statu quo d'infériorité de la condition féminine au travail. La manipulation des stéréotypes et des préjugés intervient d'autant plus que la routine et la tradition ne sont pas seules en jeu, mais que la recherche d'un profit plus élevé vise à attribuer aux femmes des salaires inférieurs à ceux des hommes.

La ségrégation des postes masculins et féminins est l'élément décisif de la stratégie patronale concernant la main-d'œuvre féminine, car elle donne un semblant de justification aux discriminations la concernant.

B. STRATÉGIE PATRONALE NOUVELLE

On peut se demander si l'analyse précédente qui établit un lien entre les discriminations à l'égard des femmes travailleuses et l'économie de marché n'est pas périmée, par suite de l'apparition des firmes multinationales. Selon Levinson, « vers 1985, trois cents à quatre cents firmes multinationales contrôleront, selon les prévisions actuelles, 80 % de toute l'industrie du monde capitaliste » (III, 13). Mais alors la compétition, la concurrence, la recherche du profit vont-elles encore caractériser l'économie et entraîner les mêmes conséquences néfastes pour l'emploi féminin, en particulier cette parcellisation des tâches féminines avec les bas salaires qui l'accompagnent ? Deux thèses opposées s'affrontent : d'après la première, les firmes multinationales continueraient à se faire concurrence (cas de General Motors et Ford aux Etats-Unis) tandis que la filiale européenne d'une grande firme américaine ne peut évidemment pas la concurrencer. Pour d'autres, les firmes multinationales se ménagent, même quand elles donnent l'apparence d'être en rivalité. On ne prendra pas parti ici entre ces deux thèses, et on se limitera à remarquer que la recherche de l'expansion est la tendance dominante des firmes multinationales, qu'elles soient rivales ou non. De plus, la concurrence des travailleurs des deux sexes, aggravée par l'inflation démographique, se poursuit encore aujourd'hui. Aussi on est en droit de se demander si la nouvelle idéologie patronale relative à la main-d'œuvre féminine s'est traduite dans les comportements au niveau de l'entreprise.

1) CHANGEMENT DE L'ATTITUDE PATRONALE RELATIVE AU TRAVAIL FÉMININ

Après le vote de la loi de décembre 1972 sur l'égalité des salaires masculins et féminins, on assista à un revirement de l'attitude patronale concernant les ouvrières. C'est par la voix de la Confédération nationale du patronat français qu'elle s'exprima. La main-d'œuvre féminine fut qualifiée « d'agent économique essentiel », alors qu'elle n'était auparavant qu'une « main-d'œuvre d'appoint ». Les préjugés sur l'adaptation des femmes aux travaux monotones et répétitifs devinrent « sujets à la discussion ». Au

cours d'une interview en octobre 1973, un responsable du CNPF énonça la règle qui devrait être celle du patronat français : « en matière de salaire, il n'y a pas de disparité délibérée. La règle est : à même niveau, même emploi, même salaire ». Il convient de s'opposer à la ségrégation des postes masculins et féminins et aux préjugés interdisant aux femmes l'accès des responsabilités dans l'entreprise. « L'autorité de compétence » que les femmes pourront acquérir les qualifiera pour des postes de responsabilité, en particulier pour leur accession à la direction du personnel. Par ailleurs, il convient de donner aux femmes les mêmes chances de perfectionnement qu'aux hommes et « ceci tant dans leur intérêt que dans celui de l'économie générale du pays » (III, 14). Bien plus, on reconnaît aux femmes une supériorité sur les hommes dans certains domaines, en particulier dans l'adaptation « au système intégré de gestion », c'est-à-dire à une mise sur ordinateur du travail effectué qui signale l'erreur en même temps que la personne qui en est responsable.

Cette attitude patronale nouvelle comporte cependant une contradiction dont l'origine se trouve dans l'économie de marché elle-même. Qui dit économie de marché dit aussi prix compétitifs, et qui dit prix compétitifs dit aussi main-d'œuvre à bon marché. Et cette dernière ne se trouve que chez les femmes ou les immigrés. Or le flux de la main-d'œuvre immigrée risque, d'après le CNPF, de se tarir. Par ailleurs, « la main-d'œuvre étrangère, moins chère à court terme, se révèle **plus chère à long terme**, étant donné son coût social ». Cette opinion du patronat n'est pas incompatible avec celle qu'il soutint dans le passé, selon laquelle la main-d'œuvre étrangère est moins chère que la main-d'œuvre française : il s'agit évidemment dans cette dernière affirmation du coût de la main-d'œuvre étrangère à **court terme**. D'autre part, le coût de la main-d'œuvre féminine n'est pas celui de la main-d'œuvre nationale **totale**. Etant donné les bas salaires féminins et la productivité exigée de la main-d'œuvre féminine, cette dernière revient souvent moins chère que la main-d'œuvre immigrée. Pour le CNPF, le dilemme est alors le suivant : « il faut des travailleurs immigrés ou des femmes. Pour des raisons de prix de revient (la main-d'œuvre féminine est moins chère à long terme), il serait préférable d'employer des femmes sous réserve d'aménagement de la réglementation de la législation du travail ». Les changements envisagés par le patronat pour développer l'emploi féminin concernent l'aménagement des horaires de travail (plus grande flexibilité) et la suppression de la réglementation interdisant le travail de nuit aux femmes, afin d'accélérer les délais d'amortissement d'un capital hautement sophistiqué (informatique, électronique, etc.). Déjà, selon le CNPF, des femmes travaillent de nuit dans l'informatique.

La problématique consiste pour le patronat à concilier ses déclarations visant à sortir les travailleuses de leur ghetto, avec le désir qu'il exprime de remplacer la main-d'œuvre immigrée par une main-d'œuvre féminine moins coûteuse.

2) LA POLITIQUE PATRONALE AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE

La révision par le CNPF des préjugés et des stéréotypes relatifs aux travailleuses ne remet pas en question les finalités de l'entreprise privée dans une économie de marché : l'expansion, la productivité et la recherche du profit. Ces finalités semblent hypothéquer très lourdement toutes les perspectives d'une amélioration du statut féminin dans l'entreprise privée qui résulterait d'un facteur autre que les luttes féminines. Les faits révèlent qu'en 1974 la masse des femmes continue à être employée dans des postes à gestes répétitifs, à cadences rapides et sans intérêt, où elles reçoivent de bas salaires, tandis que les hommes sont maintenus dans leurs postes tra-

ditionnels. Rien n'est fait pour supprimer ce clivage, par exemple, pour mettre les hommes sur des machines à cadences rapides, d'un côté, et pour former des femmes dans les métiers dits masculins, de l'autre.

Une récente enquête de l'INSEE sur la mobilité professionnelle, qui inclut tout autant la mobilité interne à l'entreprise que la mobilité externe résultant d'un changement d'entreprise, révèle que la promotion professionnelle des femmes est quasi nulle dans l'industrie et que l'écart entre le statut masculin et féminin ne fait que s'aggraver dans ce secteur d'activité, ce qu'indique le tableau suivant (III, 15) où deux tendances apparaissent.

Catégories industrielles	Mobilité ascendante		Mobilité descendante 1965-1970 (%)
	1959-1964 (%)	1965-1970 (%)	
<i>Manœuvres</i>			
— femmes O.S.	37	35	
— hommes O.S.	47	47	
O.P.	26	26	
<i>Ouvriers spécialisés</i>			
— femmes O.P.	29	21	
— hommes O.P.	36	47	
Artisans ...	7	7	
Commerçants.	8	6	
<i>Ouvriers qualifiés</i>			
— femmes			O.S. : 49 % contre 28 % entre 1965-1970
— hommes			
Contremaîtres	16	20	
Techniciens .	10	13	
Artisans	13	11	
Commerçants	6	5	

a) La mobilité ascendante des ouvrières a diminué entre 1965 et 1970 par rapport à la période précédente, contrairement à celle des ouvriers. Au cours de la période 1965-1970, 35 % des femmes manœuvres sont devenues ouvrières spécialisées alors que ce pourcentage était de 37 % entre 1959 et 1964. 21 % des femmes ouvrières spécialisées sont devenues ouvrières professionnelles entre 1965 et 1970 contre 29 % au cours de la période précédente. Au contraire, chez les hommes, ouvriers spécialisés, 47 % sont devenus ouvriers qualifiés au cours de la période 1965-1970 contre 36 % entre 1959 et 1964. Enfin, si 33 % des hommes ouvriers qualifiés ont bénéficié d'une promotion comme contremaîtres ou techniciens entre 1965 et 1970, on note une tendance contraire chez les femmes puisqu'un énorme pourcentage de femmes ouvrières professionnelles (49 %) sont devenues ouvrières spécialisées entre 1965 et 1970 (contre 28 % dans la période précédente). Les statistiques confirment la déqualification des ouvrières que l'on a précédemment signalée.

b) L'autre tendance est celle de l'aggravation de l'écart entre 1965 et 1970 des qualifications professionnelles entre hommes et femmes travaillant en atelier, due à l'opposition qui caractérise l'évolution des promotions mas-

culines et féminines chez les ouvriers : mobilité ascendante très nette pour les hommes, déqualification très nette pour les ouvrières professionnelles et diminution de la promotion ascendante par rapport à la période précédente pour les femmes manœuvres et les ouvrières spécialisées. On ne peut expliquer cette dégradation de la qualification des ouvrières par le seul progrès technique. L'intervention de « l'organisation scientifique du travail » est l'outil le plus efficace, de pair avec le progrès technique, pour maintenir les femmes dans une situation discriminatoire et aggraver leur condition.

3) L'EMPLOI FÉMININ ET L'ORGANISATION DU TRAVAIL

Les méthodes d'organisation du travail sont introduites ou reformulées dans les ateliers, soit par suite de l'achat de machines ultra-modernes automatiques, soit pour l'aménagement des tâches déjà effectuées sur des chaînes ou des machines anciennes. Dans les deux cas, la finalité des méthodes d'organisation du travail, quelle que soit leur appellation, est la même : assurer la productivité maximale de l'ouvrière ou de l'ouvrier. Intervient aussi l'idée d'amortir le plus rapidement possible le prix des machines que l'on juge coûteuses. Quant aux moyens pour y parvenir, ils ne changent pas d'une entreprise à l'autre : tantôt il s'agit d'adapter la machine au gabarit de chaque travailleuse afin d'obtenir un meilleur rendement ; tantôt, au contraire (et ceci est la situation la plus fréquente), la travailleuse doit se soumettre au rythme de machines modernes fonctionnant à une cadence plus rapide ; tantôt, enfin, on utilise les motivations psychologiques de l'ouvrière pour intensifier son travail. Ces méthodes s'étendent non seulement au secteur industriel, mais pénètrent le secteur tertiaire.

« L'organisation du travail » se situe à la charnière de deux phénomènes sociaux qui sont au centre de la société contemporaine industrielle : d'un côté, elle révèle l'utilisation que l'homme (patron ou ouvrier) fait de la machine ; de l'autre, elle manifeste le type de rapports sociaux qui interviennent au sein de la relation de l'homme avec la machine. Car, si l'économie de marché est une société basée sur le contrat, ce contrat n'est pas conclu entre égaux puisque celui qui a l'argent et le pouvoir impose ses conditions à celui qui n'a que sa force de travail à échanger. Quand une jeune ouvrière est mise sur chaîne ou sur une machine automatisée aux cadences trop rapides, elle ne peut pas refuser cette cadence, car son refus entraînerait son renvoi et elle sait que dix autres jeunes femmes chômeuses seraient sans doute satisfaites de trouver un emploi. Seules, l'intervention et l'action, qu'elles soient ou non systématiquement organisées à l'intérieur d'un syndicat ou qu'elles émanent d'un groupe féminin, peuvent modérer les exigences du contractant le plus puissant et protéger les intérêts du plus faible. Les faits révèlent que « l'organisation du travail », malgré quelques réalisations exceptionnelles, n'implique pas dans son principe la suppression de la ségrégation des postes masculins et féminins, de l'écart des salaires entre sexes et le désir de former professionnellement les femmes. « La rationalité » au sein de l'organisation du travail se réduit le plus souvent à la rationalité du profit et du rendement, et se traduit par une intensification du travail, jugée excessive par la majorité des ouvrières. On comprend dès lors que, contrairement à son attitude des vingt-cinq dernières années où « l'organisation du travail » fut le plus souvent imposée aux ouvrières, sans la médiation syndicale, le patronat s'efforce aujourd'hui de faire avaliser par les syndicats ouvriers les nouvelles normes de rendement et de calcul des salaires établies par les bureaux d'organisation du travail. Le plus souvent, il se heurte à un échec.

C. EMPLOI FÉMININ ET FIRMES MULTINATIONALES

Une évolution négative de l'emploi féminin pourrait être plus rapide qu'on ne l'imagine a priori. La « décentralisation » de l'entreprise à l'étranger et le développement des firmes multinationales pourraient renverser la tendance récente de l'augmentation de l'emploi féminin. La grande presse donne de très nombreuses informations sur les transferts de production dans les pays en voie de développement (III, 16). Le siège social de l'entreprise est conservé en France, la vente effectuée en France ou en Europe, mais la fabrication l'est à l'étranger. Les exemples abondent dans l'industrie de l'habillement où domine la main-d'œuvre féminine : 81 % en France, 82 % en Allemagne, 74 % en Italie, 83 % en Belgique (III, 17). La production européenne dans l'habillement a tendance à se déplacer dans les pays du Tiers-Monde où la main-d'œuvre est jugée moins coûteuse.

Décentralisation en province ou décentralisation à l'étranger sont deux aspects de la même stratégie. Grâce aux puissants moyens financiers dont elle dispose, la firme multinationale n'hésite pas plus à changer l'implantation de sa production en France qu'à l'étranger. Au cours de ces dernières années, on a pu constater que des filiales françaises de firmes multinationales fermaient des usines dans une localité pour en ouvrir une nouvelle dans une autre, ceci en vue de modifier les processus de production et d'accroître celle-ci avec une main-d'œuvre moins nombreuse.

C'est de la firme multinationale que Sicco Mansholt disait en novembre 1972 : « Ni la Commission de Bruxelles, ni les gouvernements ne contrôlent l'Europe capitaliste. Les gouvernants des Etats nationaux sont maintenant chapeau bas devant les entrepreneurs, les multinationaux... Ils n'ont qu'un seul objectif : faire du profit. Et ils ont le droit de le faire. Je dis simplement qu'on doit modifier la société pour que ceux dont le seul mobile est le profit n'échappent pas au contrôle des gouvernements. » (III, 18).

Mais si la firme multinationale fait peser une menace sur le niveau d'emploi des femmes, elle en constitue également une pour leur qualification professionnelle. Ceci est particulièrement frappant dans le secteur tertiaire : banques, assurances, etc., partout où une nombreuse main-d'œuvre féminine est utilisée et où l'appareil de gestion est modernisé. Ce changement s'accompagne d'une polarisation des métiers masculins et féminins accentuée, car les firmes étrangères d'ordinateurs importent leurs méthodes d'organisation du travail en même temps que leur équipement. Tandis que les anciennes calculatrices sont transformées en perforatrices, les hommes se voient offerts par l'entreprise une formation de programmeur à tous les niveaux.

Pourtant, les quelques expériences positives en faveur des femmes révèlent que celles-ci sont très appréciées dans les postes d'analystes programmeurs et de programmeurs. A l'entreprise d'informatique Stéria, on recense 10 % de femmes dans les ingénieurs concepteurs et les ingénieurs d'études, 20 % chez les analystes programmeurs et 50 % chez les programmeurs. L'opinion de la direction est la suivante : « Les femmes réussissent très bien dans ces nouveaux métiers » ; alors pourquoi ne pas élargir l'expérience dans les grades supérieurs d'ingénieurs concepteurs et d'ingénieurs d'études ?

Ici, encore, en France et à l'étranger, la formation professionnelle féminine est sous-estimée et les étudiantes ne représentent que 20 % des élèves des sections d'informatique dans les instituts universitaires de technologie. La plupart des entreprises occidentales maintiennent les préjugés traditionnels en fonction desquels « les femmes n'ont pas l'esprit mathématique » et forment des hommes programmeurs tandis que les femmes restent perforatrices. Les exemples encore limités d'entreprises où les femmes ont accès aux qualifications supérieures révèlent que les firmes multinationales

dans le secteur informatique pourraient utiliser celles-ci sans compromettre la qualité de leurs services techniques. Mais, pour des raisons de rentabilité, on cherche à faire marcher l'ordinateur nuit et jour. Bien que l'interdiction du travail de nuit n'existe pas pour les femmes travaillant dans le tertiaire, l'égalité des chances entre sexes n'existe pas encore dans ce secteur, car on se heurte à la conception traditionnelle du double rôle de la femme : professionnel et domestique (III, 19).

D. EMPLOI FÉMININ ET ÉCONOMIE EUROPÉENNE

L'Europe des Neuf représente un immense marché pour l'écoulement de la production marchande mondiale. Le monde américain des affaires attendait impatiemment l'abolition des frontières économiques de l'Europe pour mieux pénétrer un marché de plus de 200 millions de consommateurs. Mais la création de conditions favorables à une meilleure pénétration de ce marché par les firmes multinationales ne va pas entraîner nécessairement l'amélioration du statut des travailleuses de l'Europe des Neuf.

On peut craindre au contraire que les firmes multinationales ne perfectionnent et n'étendent à l'ensemble des pays de l'Europe des Neuf les méthodes « d'organisation du travail » qui ont fait leurs preuves aux Etats-Unis. Car, celles-ci n'impliquent pas, on l'a vu, la disparition des discriminations entre main-d'œuvre masculine et féminine, mais d'abord une réorganisation du travail destinée à obtenir des prix plus compétitifs, laquelle s'appuie sur la discrimination des postes masculins et féminins et sur les bas salaires féminins. On peut craindre par conséquent que la ségrégation des emplois, des promotions et des salaires entre sexes, évidente dans toutes les statistiques du travail des pays membres de la Communauté économique européenne (III, 17), ne s'aggrave au cours des prochaines années. En même temps, s'accroîtra, avec le développement des firmes géantes, la précarité de l'emploi féminin, puisque la firme multinationale n'hésite pas à déplacer ses lieux de fabrication selon ses besoins. Mais si l'idée d'un « contre-pouvoir », opposé à ces firmes et émanant des syndicats, fait son chemin (III, 20), en revanche le pessimisme est souvent exprimé quant à l'efficacité immédiate de ce contre-pouvoir. R. Vernon écrit : « On verra se multiplier dans les années à venir les conférences internationales destinées à trouver les moyens de riposte, au niveau des Etats et des syndicats, à ces nouvelles formes d'aggression du capitalisme avancé que sont les manifestations de la puissance des firmes. On ne court pas un risque élevé en laissant prévoir que le résultat de ces délibérations restera mince. Les Etats-nations et les syndicats sont typiquement, en un tel domaine, en retard de plusieurs guerres (III, 21). On peut penser que, si telle est la situation dans les syndicats et les Etats-nations, les femmes européennes ont un retard encore plus accentué, elles qui n'ont pas encore organisé leur solidarité collective de travailleuses à l'échelle de l'Europe, exception faite de certains secteurs bien limités. Par conséquent, la croissance et la promotion de l'emploi féminin sont plus que jamais menacées.

E. MAIN-D'ŒUVRE FÉMININE ET DEMANDES D'EMPLOIS

Destefanis, Dumard et Vasseur considèrent que la main-d'œuvre féminine joue encore « un rôle de complément », autrement dit d'appoint qui la rend extrêmement vulnérable aux fluctuations de la conjoncture (III, 22). D'après ces auteurs, l'évolution de l'emploi féminin a une certaine indépendance par rapport à celle de l'emploi masculin. Les femmes seraient touchées par les premières décisions de restriction des effectifs et ne seraient recrutées en grand nombre qu'en cas de forte expansion » (III, 22). Ce rôle complémentaire de la main-d'œuvre féminine tient à l'existence d'un potentiel de main-d'œuvre féminine plus élevé que pour les hommes : en 1974, les femmes constituent encore la principale « ressource de main-d'œuvre », situation qui s'est aggravée depuis 1968. Les statistiques révèlent en effet que le pourcentage de femmes disponibles à la recherche d'un emploi n'a fait que croître depuis 1968 pour atteindre en 1971, 54 % de la population en quête d'emploi (ce nombre atteignait 452 000 personnes en octobre 1973) (III, 23).

Une recherche sur l'élasticité de la main-d'œuvre féminine « révèle que « l'accroissement de l'emploi... n'entraîne en chiffres absolus qu'une faible résorption du chômage féminin bien que plus de la moitié des emplois supplémentaires soit attribuée à des femmes ; la réduction du chômage masculin est plus élevée... Il existe donc à côté de la population active des réserves de main-d'œuvre susceptibles d'entrer sur le marché du travail en cas de forte croissance de l'emploi et d'en sortir lors d'une baisse de l'emploi » (III, 24). Autrement dit, les femmes constituent encore en 1974 une catégorie marginale au même titre que les jeunes ou les personnes âgées.

La réserve de main-d'œuvre féminine disponible peut faire l'objet de trois évaluations suivant que l'on considère les femmes qui se déclarent disposées à travailler, les opportunités qui s'offrent à elles ou le potentiel que représentent les non-travailleuses.

— D'après **l'évaluation étroite** qui est l'addition des femmes disponibles à la recherche d'un emploi (PDRE) et de la population féminine marginale disponible (PMDRE), cette réserve comprend environ un demi-million de femmes (484 000 en mars 1973), soit le double de la population masculine classée dans les mêmes catégories (III, 23).

— **L'évaluation large** envisage l'égalité potentielle des deux sexes et l'abolition des rôles traditionnels de la femme qui la cantonnent à la maison et la retranchent du foyer. Elle part aussi du fait que l'augmentation de la main-d'œuvre féminine au cours des dix dernières années porte surtout sur la population féminine âgée de 20 à 49 ans. En appliquant à cette population féminine, les taux d'activité masculins, on trouve une population féminine potentielle pour la vie active de 4 400 000 (sur 10 millions de femmes dans cette tranche d'âge, seulement 5 600 000 travaillent).

— **L'évaluation moyenne** applique à la population féminine française totale âgée de 20 à 49 ans, le taux d'activité des femmes dans la région parisienne (qui est le plus élevé de toute la France : 47 %) et considère que, si les mêmes opportunités étaient offertes en province, le taux d'activité féminine égalerait celui de la Région parisienne. Ce taux étant supérieur de 10 % à la moyenne nationale (37 %), c'est un million de femmes supplémentaire qui seraient susceptibles dans l'immédiat de prendre un travail si l'opportunité leur en était donnée.

Le traditionalisme de la société française se révèle dans la comparaison suivante : en 1968, la presque totalité des hommes âgés de 25 à 49 ans, à 200 000 près, était pourvue d'un emploi contre seulement une femme environ sur deux de la même tranche d'âge. Le rôle de « complément »

et « d'armée de réserve » que joue encore la main-d'œuvre féminine ne peut donc s'atténuer qu'avec la croissance du taux d'activité des femmes de 25 à 49 ans, ce qui suppose la création d'emplois pour les femmes, l'augmentation des dépenses publiques pour l'ouverture de crèches et de garderies pour enfants en bas-âge et une « révolution culturelle » caractérisée par l'abandon des rôles traditionnels des sexes dans le couple et le partage des tâches éducatives et domestiques entre conjoints. Toutes ces conditions sont difficilement compatibles avec la structure d'une économie orientée vers la recherche des bas salaires féminins et avec une politique de « la femme au foyer ».

Le Fonds national de l'Emploi (FNE), créé en décembre 1963 vise quatre objectifs : participer par des aides importantes à la reconversion des salariés licenciés, faciliter la mobilité des personnes à la recherche d'un emploi, pallier à la diminution des revenus des chômeurs qui retrouvent un poste de travail moins rémunéré que le précédent, et financer partiellement la mise en pré-retraite des personnes âgées faisant l'objet d'un licenciement collectif. En 1973, plus de 18 000 personnes ont participé à des stages créés pour favoriser leur adaptation à des postes industriels, mais, sur ce nombre, le pourcentage de femmes a été infime. Par ailleurs, l'Association pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) n'a reçu que 7 % de femmes sur la totalité des stagiaires qu'elle forme dans ces centres. La loi du 16 juillet 1971 portant organisation de la formation professionnelle continue donne des possibilités aux mères de famille ou ayant eu des enfants de se recycler pour reprendre une activité professionnelle interrompue par les années passées au foyer. Toutes ces possibilités ne seront utilisées à plein par les femmes que lorsque celles-ci, conscientes de leurs droits et de la nécessité d'abolir une division des rôles sexuels nuisible au développement individuel et social, s'organiseront pour bénéficier d'une législation sociale qui profite le plus souvent aux travailleurs déjà les plus avantagés.

emploi féminin et organisation étatique

Dans la politique générale de planification et de régulation de l'emploi, l'Etat joue à la fois un rôle d'équilibration et d'arbitrage. Tantôt l'Etat prend des décisions favorables aux représentants du capital industriel ou financier, tantôt, sous l'influence des luttes sociales et de l'action syndicale, il élabore des réglementations visant à la protection des travailleurs (IV, 1). Il est également amené à planifier dans différents domaines : planification globale, immigration, politique européenne, etc. Enfin l'Etat est le plus grand employeur de France et, sans aucun doute, celui qui fait travailler le plus grand nombre de femmes. Par suite, il est légitime d'analyser le comportement de l'Etat-planificateur, législateur, administrateur, dans l'adoption et la pratique de régulations pouvant se répercuter sur l'emploi féminin. Enfin, le comportement de l'Etat-employeur d'une nombreuse main-d'œuvre féminine fera l'objet d'un examen attentif.

EMPLOI FEMININ ET PLANIFICATION GLOBALE

En principe, le VI^e Plan s'était montré favorable à une augmentation de l'emploi féminin. Selon lui, « il existe en France une réserve considérable de main-d'œuvre féminine. Un nombre de plus en plus important de femmes voudront exercer une activité professionnelle et l'industrie pourra en bénéficier si les portes de l'enseignement technique s'ouvrent très largement aux jeunes filles et si les entreprises ont la volonté de valoriser le travail féminin » (IV, 2). Ces vœux auraient pu trouver un début de réalisation si des mesures effectives étaient proposées pour résoudre les problèmes de la garde des enfants, de la formation professionnelle des femmes et de la valorisation du travail féminin par le patronat. Or, en 1974, il manque toujours 150 000 places pour les enfants dans les crèches, soit la construction de près de 4 000 crèches. L'absence d'aménagement dans des centres d'apprentissage jusqu'ici réservés aux hommes empêche les femmes de se porter candidates à des formations professionnelles dont on les a exclues jusqu'ici. Il conviendrait enfin que le patronat brise la ségrégation de fait dans laquelle, on l'a vu, il a toujours relégué la main-

d'œuvre féminine. La situation actuelle expose la main-d'œuvre féminine, encore très vulnérable, malgré le dynamisme dont elle a fait preuve au cours des dernières années, aux vicissitudes de la conjoncture. Par ailleurs, il y a quelque paradoxe à souhaiter, comme le fait le Plan, l'augmentation de l'industrie, tout en prévoyant la suppression de dizaines de milliers d'emplois dans les industries utilisant un fort pourcentage de main-d'œuvre féminine (habillement, textiles, etc.) (IV, 2).

La planification française qui accorde une place importante au projet de réduction des inégalités entre classes paraît se désintéresser de celui portant sur la réduction des inégalités entre sexes dans le monde du travail. Pourtant, les inégalités d'embauche, de concours, de promotion, de salaires, basées sur le sexe, sont criantes dans les secteurs privé et public. On peut s'interroger sur l'origine de cette carence. La lecture des travaux du Commissariat général du Plan révèle que l'image et les rôles traditionnellement assignés à la main-d'œuvre féminine sont partagés par leurs auteurs. On pouvait espérer une conception moins archaïque du rôle des femmes dans le monde du travail de la part d'une planification qui se propose de faire de la France une société moderne par la réduction des inégalités les plus patentes. Cet objectif se trouve distancé par les impératifs de l'expansion rapide qui ont constitué jusqu'ici la finalité première de la planification française. Or, les faits montrent qu'une forte expansion peut être compatible avec le maintien, voire l'aggravation, des inégalités.

La planification devra tôt ou tard se prononcer entre une conception de la vie basée sur un progrès économique et technologique, générateur d'inégalités criantes et, par suite, de conflits sociaux, et une maîtrise de ce progrès en faveur d'une réduction des inégalités. L'action des femmes en vue de l'égalité devrait être favorisée par l'action planificatrice, en vue d'une plus grande efficacité et d'une amélioration de la qualité de la vie quotidienne, mais l'absence de femmes en proportion appréciable dans les organismes de planification laisse peu d'espoir à cette perspective.

EMPLOI FÉMININ ET IMMIGRATION

L'existence de l'immigration est-elle une menace pour l'emploi féminin ? On a déjà vu que le patronat français se proposait de remplacer la main-d'œuvre immigrée par une main-d'œuvre féminine jugée moins coûteuse à long terme. Mais l'enquête de l'automne 1973 signale que c'est plutôt la tendance inverse qui s'observe dans les entreprises : les usines décentralisées en province font appel à des immigrés alors que, dans la Région parisienne, elles utilisent des travailleuses. Il y a là des faits nouveaux qui devraient attirer la vigilance. Si on note le remplacement des femmes par des immigrés, il est peu probable que les femmes soient amenées à remplacer ceux-ci dans les postes qu'ils occupent actuellement. Cette opinion résulte de l'examen de la répartition comparée des immigrés et des travailleuses dans les différents secteurs d'activité (IV, 3). Le tableau 1 montre cette répartition.

Au 31 mars 1973, on recensait 917 225 immigrés de sexe masculin actifs et 278 000 femmes immigrées actives, représentant 5,7 % de la population active totale en France, tandis que les Françaises en constituaient 37 % environ. Les deux populations se répartissent différemment sur le marché de l'emploi : tandis que deux Françaises actives sur trois travaillent dans le tertiaire, plus de deux immigrés actifs sur trois travaillent dans l'industrie et les travaux publics. C'est, en particulier, grâce à l'introduction de travailleurs immigrés dans les travaux les plus pénibles de l'industrie que

TABLEAU 1

Secteur d'activité économique	Pourcentage (mars 1973)	
	Travailleuses	Actifs étrangers
Agriculture	10,1	4,8
Industrie	24,8	41,7
dont :		
— biens d'équipement	4,3	8,3
— biens intermédiaires	6,0	16,8
— biens de consommation	14,5	16,6
Bâtiment, T.P.	1,3	25,5
Tertiaire	63,8	28
dont :		
— transports	1,5	2,0
— services	22,0	10,7
— commerce	14,8	6,6
— administration	20,7	3,5
— services domestiques	4,8	5,2

Source : Les collections de l'INSEE, D 26.

les Françaises ont pu investir le tertiaire et les administrations, car, dans les pays privés de main-d'œuvre immigrée, les femmes sont encore présentes dans les travaux les plus durs du bâtiment et de l'industrie. Dans ces conditions, on ne voit pas comment les Françaises pourraient rem-

TABLEAU 2

Secteur d'activité économique	Effectifs (en milliers) en mars 1973	
	Actifs étrangers	Femmes actives
Industrie (sans bâtiment)	484	1 931
dont équipement	96	336
intermédiaire	95	447
consommation	193	1 124
Tertiaire	325	4 966
dont transport	24	119
services	124	1 711
commerce	77	1 153
administration	40	1 607
services domestiques	60	377

Sources : Les collections de l'INSEE, D 26.

placer les immigrés. Sur 100 Françaises actives, une seule travaille dans le bâtiment alors qu'un étranger sur quatre travaille dans ce secteur (soit environ 300 000 personnes). De même, dans l'industrie où travaillent 42 % des étrangers, ceux-ci sont concentrés avant tout dans les secteurs de l'industrie extractive et de l'industrie lourde. Ils sont environ 300 000 et ils représentent 17 % de l'effectif total de ce secteur. On ne pourrait envisager le remplacement éventuel des immigrés par des femmes que dans les industries de consommation où les premiers sont au nombre de 190 000. Toutefois, il convient de rappeler que, même dans ce secteur, main-d'œuvre masculine étrangère et main-d'œuvre féminine française ne travaillent pas dans les mêmes spécialités. On a vu précédemment que les femmes sont concentrées de préférence dans la construction électrique et électronique où elles représentent environ 36 % de la totalité de la main-d'œuvre de ce secteur, alors que les immigrés le sont surtout dans l'automobile. Dans la Région parisienne, ces derniers représentaient en 1973 environ 30 à 40 % de la main-d'œuvre travaillant dans l'automobile et 46 % des ouvriers spécialisés, tandis que les femmes ne constituaient que 17 % de l'effectif total employé dans ce même secteur. Dans l'automobile, les femmes étaient donc représentées deux fois moins que leur pourcentage général dans la population active, tandis que les étrangers y étaient représentés six fois plus. Par conséquent, il est difficile d'imaginer que les femmes pourraient prendre la place des immigrés dans les industries de consommation, étant donné la dichotomie des postes confiés à ces deux catégories de travailleurs. Mais la situation inverse est beaucoup plus probable, et s'observe plus fréquemment, en particulier dans la métallurgie. On a signalé le cas d'un industriel qui avait noté que, seuls, les immigrés, en l'occurrence des Marocains, étaient capables d'effectuer les cadences sur chaînes imposées aux femmes. Il y a là une situation potentielle de concurrence.

Plus sérieuse est la concurrence que la main-d'œuvre immigrée représente pour les femmes dans les professions intellectuelles (universités, Centre national de la Recherche scientifique, etc.). Un peu partout, les femmes qui désirent occuper une profession de ce type signalent qu'elles en sont évincées par suite de la concurrence des étrangers, soit membres de la Communauté européenne, soit en provenance d'autres régions du monde. L'ouverture des frontières, prônée par les syndicats, se traduit en fait, sur ce point par une intensification des discriminations à l'égard des femmes.

Une législation et une réglementation sociales sont plus que jamais nécessaires pour protéger les intérêts de tous, de telle sorte que le sexe et la race ne soient pas des obstacles à l'égalité d'embauche. Mais si le Parlement a élaboré une législation antiraciste qui interdit toute discrimination dans l'emploi fondée sur la race, il ne s'est pas encore préoccupé des discriminations basées sur le sexe puisque les Françaises, écartées de certains emplois en raison de leur sexe, n'ont pas obtenu un outil juridique leur permettant de s'y opposer. Les Américaines disposent pourtant d'un droit légal de recours et il est interdit au Canada de publier dans les journaux des offres d'emplois pour un seul sexe. La France ne connaît pas de législation de ce type.

EMPLOI FÉMININ, LÉGISLATION DU TRAVAIL, FAMILIALE ET SOCIALE

Judith Blair a montré que, dans la plupart des pays, la politique sociale avait pour effet indirect de renforcer les rôles traditionnels des sexes dans la famille en considérant le mari comme le chef de la famille et la femme

comme l'éducatrice des enfants et la responsable des tâches domestiques. Les pays scandinaves ont brisé avec ces schémas conventionnels et s'efforcent de promouvoir une législation familiale et sociale dans laquelle les deux époux sont considérés comme des égaux, ayant les mêmes rôles professionnels, éducatifs, domestiques et sociaux à jouer (IV, 4). En France, la législation familiale et sociale, élaborée dans le souci louable de protéger les familles et les intérêts des travailleurs, a le plus souvent comme conséquence indirecte le renforcement des rôles traditionnels des sexes dans la famille, au travail et dans la société.

Un progrès indéniable a été effectué lors du vote de la loi de 1970 supprimant (en partie) la prédominance paternelle dans la famille, mais aucune mesure n'a été prévue pour faire passer cette disposition légale dans les mœurs. Les services administratifs les plus divers, auxquels les individus des deux sexes s'adressent, continuent à exiger des autorisations ou des signatures du « chef de famille », au lieu d'appliquer les aspects égalitaires de la loi de 1970. D'autre part, pour que les enfants fréquentant l'école maternelle ou l'école primaire puissent bénéficier de la cantine scolaire, la plupart des établissements exigent de la femme un bulletin de salaire, prouvant qu'elle exerce bien une activité professionnelle, mesure discriminatoire qui n'est pas exigée de la part du père. Le fait de reprendre l'enfant à l'école aux heures des repas empêche la femme qui ne travaille pas, soit de chercher du travail, soit d'effectuer les stages professionnels lui permettant de trouver un emploi dans le futur. Dans les crèches, gérées par l'Assistance publique, les femmes n'ont plus le droit de confier leurs enfants lors de leur jour de congé en semaine, brimade qui n'est nullement appliquée aux hommes. La norme de l'administration apparaît bien ici : « la femme au foyer ». Encore ne s'agit-il là que de quelques exemples des multiples discriminations administratives à l'égard des femmes.

La législation sociale elle-même porte atteinte aux intérêts des femmes travailleuses. Ainsi, celles-ci se voient privées de « l'allocation de salaire unique », attribuée uniquement aux mères au foyer alors que le travail de la femme entraîne un surcroît de frais professionnels (garde des enfants, dépenses supplémentaires, etc.), qui grèvent lourdement le budget des travailleurs. A cela, s'ajoute le paiement d'impôts élevés puisque les salaires des époux assujettis à la surtaxe progressive sont additionnés. De plus, la femme travailleuse ne peut faire bénéficier de son droit à la Sécurité sociale son mari chômeur ou malade, alors que l'inverse existe ; enfin, sa pension de vieillesse n'est pas réversible au profit du conjoint, contrairement à ce qui existe pour le mari. Une réforme timide sur ce point ne concerne encore que les femmes fonctionnaires. Ce sont bien là des traits d'une conception traditionnelle et archaïque régissant la mentalité du législateur, et, encore plus, des administrateurs les plus divers auxquels les familles s'adressent.

Quant à la législation sociale égalitaire, elle souffre d'un grave défaut : celui de ne pas être assortie de sanctions efficaces. Depuis que la loi de décembre 1972, prévoyant que les femmes doivent recevoir un salaire égal pour un travail de valeur égale, a été votée par le Parlement, les ouvrières qui demandent l'application de la loi se heurtent à une direction récalcitrante et sont amenées à organiser des grèves, le recours à l'Inspection du Travail s'étant lui-même avéré inopérant et les sanctions légales prévues insuffisantes. On peut s'interroger à juste titre sur l'efficacité d'une loi qui contraint les femmes à la grève pour son application.

Signalons enfin la nocivité de mesures légales discriminatoires qui, sous prétexte de protéger les intérêts des travailleuses, visent à les enfermer un peu plus dans leur ghetto. On ne saurait par exemple considérer comme positive l'interdiction faite aux femmes seulement de travailler la nuit. Ou bien le travail de nuit est nuisible, comme sont unanimes à le reconnaître les médecins, et alors il faut l'interdire à la fois aux hommes

et aux femmes. Ou bien il ne l'est pas, et l'on voit mal pourquoi il serait interdit aux femmes. On ne se prive d'ailleurs pas de faire travailler les infirmières de nuit, puisque cette profession, de dévouement et de bas salaires, est considérée comme féminine. Mais on refuse la formation de programmeuse à des femmes sous prétexte que l'on ne pourra pas les faire travailler de nuit. Les mesures « protectrices », qui avaient sans doute un sens au siècle dernier, au début du machinisme industriel, remplissent souvent aujourd'hui une fonction non pas de protection des intérêts de la femme, mais de maintien du statut d'infériorité.

On ne peut donc considérer comme favorable à l'égalité des sexes une législation familiale, sociale ou du travail, basée sur des préjugés qui continuent d'enfermer chaque sexe dans des rôles traditionnels et des mesures sociales qui, visant à établir l'égalité entre les travailleurs des deux sexes, ne prévoient pas de sanctions suffisantes pour son application. Une meilleure participation des femmes au monde du travail et leur promotion professionnelle exigent au contraire le rejet de ces rôles pour faire place à des arrangements internes dans le couple où, en conformité avec des pratiques déjà en vigueur dans les jeunes ménages, les deux époux partageront équitablement les rôles professionnels, domestiques et éducatifs.

EMPLOI FÉMININ ET FONCTION PUBLIQUE

On aurait pu penser qu'employeur d'une nombreuse main-d'œuvre dans la fonction publique, l'Etat pour sa part ne modèlerait pas son comportement sur celui de l'entreprise privée. Or les aspects structurels les plus répandus de l'emploi féminin dans l'industrie privée : dichotomie des postes masculins et féminins, hiérarchie entre sexes, discriminations à l'égard des femmes, lenteurs ou absence de promotion, difficulté de formation, etc. se retrouvent chez les travailleuses de la fonction publique. On aurait pu espérer de l'Etat l'élaboration d'une conception de l'emploi féminin plus originale ; or, non seulement l'Etat français n'a pas innové, mais on peut dire qu'il est actuellement en retard sur l'idéologie moderniste nouvelle du patronat français.

Les auteurs d'un ouvrage portant sur « les agents du système administratif » écrivent : « les fonctionnaires des deux sexes se conforment à l'image traditionnelle de la femme, en accordant à celle-ci une carrière sûre, limitée mais souvent peu exigeante et en réservant aux hommes l'essentiel des responsabilités, répartition des fonctions qui satisfait les femmes, plus soucieuses de leur vie de famille que de leur carrière, et les hommes qui, au nom de valeurs supérieures, se sentent justifiés à bénéficier d'une carrière privilégiée » (IV, 5). Les faits révèlent que si les hommes s'accommodent fort bien des discriminations qui les avantagent, par contre les travailleuses s'élèvent souvent contre elles. On retrouve dans le jugement énoncé plus haut les préjugés formulés autrefois par le patronat ; le préjugé sur le soi-disant manque d'aspiration des femmes dans la fonction publique est une justification du manque d'aspiration de l'administration pour la promotion féminine.

Si une déclaration officielle qualifie la main-d'œuvre féminine « d'essentielle à l'économie française », les administrations publiques où travaillent les femmes n'ont pas encore adopté la position globale du CNPF

qui suggère de sortir cette main-d'œuvre du ghetto où elle est cantonnée, de lui attribuer un même salaire pour un travail de valeur égale et de la faire accéder aux postes de direction. S'il y a loin des positions officielles du patronat à l'application dans les ateliers, du moins la nouvelle position du CNPF présente l'intérêt de donner aux femmes un moyen de lutte : prendre à la lettre les suggestions patronales et recourir, là où cela s'impose, aux mécanismes d'intervention à la disposition des travailleuses (recours auprès de l'inspecteur du travail et des conseils de prud'hommes, etc.). Or, non seulement les grandes administrations où travaillent les femmes employées dans la fonction publique, ne se sont pas prononcées pour un programme en faveur de la promotion des femmes, mais encore la réglementation de la fonction publique refuse à celles-ci de faire appel aux moyens dont disposent leurs compagnes du secteur privé. Les femmes de la fonction publique n'ont de recours qu'auprès des commissions paritaires, composées de représentants des syndicats et de l'administration, commissions où l'on accepte comme allant de soi l'infériorité du statut des femmes dans l'administration et leur soi-disant « manque d'ambition professionnelle ». C'est pourquoi la lutte des travailleuses pour la plénitude de leurs droits est parfois plus difficile dans le secteur public que dans le secteur privé, le blocage de la promotion féminine s'effectuant aussi bien de la part de la hiérarchie administrative que de la bureaucratie syndicale masculine, jalouse de ses prérogatives. On présentera ici quelques éléments relatifs à la condition des femmes dans la fonction publique.

Si l'administration, dans ses emplois tertiaires, attire les femmes (en 1967, 43 % du personnel titulaire était féminin) (IV, 6), il n'en demeure pas moins qu'elles y sont reléguées dans les catégories inférieures. Premièrement, elles sont représentées plus fortement dans le personnel non titulaire (54 %) ou temporaire (57 %) qu'elles ne le sont dans la fonction publique tout entière (43 %) (IV, 6). Deuxièmement, les données révèlent que « la part des femmes est d'autant plus élevée que la catégorie statutaire est la plus basse et que le prestige du ministère est moins élevé. La part des femmes dans les administrations centrales est de 64,5 % dans la catégorie D, nombre d'emplois de cette catégorie étant traditionnellement réservés aux hommes, 70 % pour la catégorie C, 50,5 % pour la catégorie B, et 11,3 % pour la catégorie A. On voit que la féminisation rapide ne touche que les trois catégories inférieures » (IV, 5). Autrement dit, et pour illustrer ce propos, on accepte une majorité de femmes dans la fonction d'institutrices, mais pas comme professeurs d'université (si nous disposons des statistiques d'institutrices, les annuaires officiels ne mentionnent pas le pourcentage de Françaises professeurs dans l'enseignement supérieur, ce qui permet sans doute d'éviter les comparaisons internationales peu avantageuses pour la France). De même, les femmes sont infirmières, mais, sauf exception, elles ne sont pas médecins des hôpitaux.

Quant à celles qui ont réussi à obtenir la classification A, leur pourcentage dans les différents ministères « est d'autant plus fort que le ministère apparaît moins prestigieux. Il existe, en effet, une hiérarchie implicite, mais uniformément reconnue par tous, des différents ministères... Ainsi le ministère des Finances, de la Justice et des Affaires étrangères ont dans la catégorie A un taux de masculinité supérieur à 90 % ; il en va de même pour les ministères techniques, les uns pratiquement réservés à un corps exclusivement masculin (Ponts et Chaussées, Mines), les autres de tradition antiféministe (les PTT). Les ministères techniques (Agriculture, Equipement) ont un taux de masculinité légèrement inférieur, compris entre 80,4 % et 87 %, la part la plus élevée des femmes travaillant dans les ministères sociaux (55,3 % à 73,8 %) » (IV, 5).

A la ségrégation des postes féminins et masculins en fonction des catégories, à celle qui existe dans la catégorie A selon le prestige du ministère, il faut ajouter la répartition inégale des postes masculins et féminins entre l'administration centrale et les services extérieurs, qui s'ex-

plique selon la même logique : « les services extérieurs dont les salaires, le prestige, les responsabilités sont élevées — comme ceux du ministère des Finances, des PTT ou de l'Industrie — ont un taux de masculinité supérieur à celui des administrations centrales ; dans les ministères où les services extérieurs comprennent de nombreuses exécutantes, comme le ministère de la Santé publique, le taux de masculinité est plus faible que dans l'administration centrale ». La ségrégation des postes masculins et féminins est donc la caractéristique de la fonction publique et ne diffère pas de celle qui règne dans l'industrie privée. Elle se traduit par les bas salaires féminins avec leurs conséquences bien connues.

A cela s'ajoutent les discriminations pratiquées par l'administration à l'égard des femmes, soit dans l'accès à certaines fonctions, soit dans le déroulement de la carrière. Un rapport officiel en date de mai 1972 reconnaît que « les fonctions supérieures, celles d'autorité, s'ouvrent difficilement aux femmes, même si aucun règlement ne s'y oppose. Contrairement à ce qui existe dans d'autres pays, même dans des pays dont le développement culturel et économique est inférieur au nôtre, jamais la France n'a promu une femme au rang d'ambassadrice, ou de préfet ou d'inspectrice des finances et très exceptionnellement au rang d'inspectrice d'académie ou de recteur d'université, bien que les femmes appartiennent en grand nombre aux services de l'Education nationale. Dans quelques cas, les femmes sont exclues des concours de promotion par un règlement : c'est le cas pour la fonction d'inspecteur des lois sociales dans l'agriculture. Dans d'autres cas, une sorte de numerus clausus limite le nombre des femmes qui peuvent être admises à une haute fonction, ou même à une fonction de niveau moyen. On peut s'étonner que certaines règles discriminatoires gênent même la promotion des femmes dans des carrières qu'on se réjouit de leur voir embrasser : par exemple, la carrière d'enseignante » (IV, 7). Dans l'enseignement « la promotion de même que le niveau du traitement sont commandés par l'obtention du titre d'agrégé : fixer un nombre inférieur pour l'admission de candidats de sexe féminin au concours d'agrégation, c'est offrir aux femmes de moindres chances de promotion, tout en leur faisant accomplir le même travail avec un salaire inférieur, celui de licencié ou de certifié. Aux concours de 1971, cette discrimination a persisté pour les agrégations des disciplines scientifiques. Par exemple, en mathématiques, 134 postes d'agrégés étaient offerts aux hommes et 80 aux femmes. La justice voudrait que, comme cela se fait dans deux disciplines nouvelles, l'admission des candidats des deux sexes se fasse sur une liste unique de candidats » (IV, 7).

Depuis que ces lignes ont été écrites, quelques légers changements sont intervenus : une femme a été nommée ambassadrice à Panama, une autre recteur d'université, les ministères intéressés ont déclaré qu'une femme pouvait être préfet ou inspectrice des finances. Mais « une hirondelle ne fait pas le printemps » et l'exception peut aussi servir d'alibi (« a token woman »). Signalons enfin que bien qu'une femme ait piloté un vaisseau spatial autour de la Terre, la RATP refuse toujours aux femmes le droit de conduire les rames de métro.

L'étude de Darnel et de Schnapper révèle qu'en plus des discriminations concernant l'accès à tous les concours et à tous les postes de la fonction publique, les femmes subissent une seconde discrimination dans le déroulement de leur carrière : « une fois qu'elles y sont entrées, les femmes ne font jamais, dans la fonction publique, la même carrière que les hommes du même niveau universitaire ».

Si l'on considère l'ensemble de l'administration (administration centrale et services extérieurs), les femmes sont toujours, à niveau statutaire égal, titulaires d'un diplôme supérieur à celui des hommes. Dans la catégorie A, 44,7 % d'entre elles ont un diplôme d'enseignement supérieur contre 40,7 % des hommes ; dans la catégorie B, 44,7 % ont au moins le baccalauréat contre 23,6 % des hommes ; dans la catégorie C, 49 % des femmes

sont titulaires du BEPC et 10 % seulement des hommes ; dans la catégorie D, 66 % des femmes sont titulaires du CEP et 60 % des hommes. Les faits révèlent donc « que les femmes doivent être titulaires d'un diplôme plus élevé pour obtenir le même niveau statutaire que leurs collègues masculins ». De plus, « qu'elles soient également ou plus diplômées que les hommes, les femmes, dans les services extérieurs et les administrations centrales, font, à diplôme égal, une carrière inférieure à celle des fonctionnaires hommes. Les histogrammes cumulés représentant la carrière des femmes sont toujours situés au-dessous de ceux des hommes, ce qui signifie qu'à diplôme égal, les femmes accèdent moins nombreuses aux postes les plus élevés de la hiérarchie ». Cette situation se traduit par un pourcentage extrêmement bas de femmes qui atteignent les grades supérieurs (échelle lettres) : 2 % de toutes les femmes licenciées, alors que 19 % des hommes de ce niveau universitaire y parviennent, ainsi que 3 % des bacheliers » (IV, 5).

Si les femmes formaient 34,5 % de la totalité du personnel employé aux PTT au 31 décembre 1972, par contre, elles ne représentaient qu'un pourcentage beaucoup plus bas des employés de ce ministère classés dans la catégorie A. Mais au sein même de cette catégorie, des distinctions subtiles apparaissent qui révèlent que les femmes ne sont acceptées que lorsqu'elles sont en situation de subordination ou d'exécution. Si, en effet, 46,9 % des attachés et 74,9 % du personnel d'exécution de l'administration centrale sont des femmes, en revanche, le pourcentage de celles-ci ne dépasse pas 5 % dans les fonctions d'autorité et de responsabilité, comme les administrateurs, les chefs de division, les inspecteurs centraux, le personnel administratif supérieur, les receveurs hors série, exceptionnels, hors classe ou de première classe. L'administration des PTT limite étroitement, voire interdit aux femmes, l'accès à certains concours où elles pourraient se montrer aussi compétentes que les hommes. En 1972, on écrivait : « Dans le cadre A des inspecteurs des postes et télécommunications par exemple, le concours masculin comportait récemment 210 places et le concours féminin 55 places pour la branche exploitation. Le concours d'administrateur est réservé aux inspecteurs et, de ce fait, ne comprend pratiquement jamais de femmes » (IV, 8). Ce n'est que tout récemment que la situation s'est améliorée.

Par ailleurs, les femmes forment 83 % de la totalité des travailleurs des services médicaux publics et privés. On pourrait donc s'attendre à ce que le ministère de la Santé accorde un statut équitable à des femmes qui font un travail courageux et de plus en plus qualifié par suite de l'évolution des techniques médicales (on recense environ 163 000 infirmières et peu d'infirmiers). Or, les conditions de travail sont tellement désastreuses (surcharge de travail, horaires mal adaptés à la vie de famille, salaires dérisoires, comportement autoritaire de la part des médecins hospitaliers, etc.) que le taux d'abandon de la profession est de 25 % dans les trois premières années d'exercice et de 40 % environ au bout de 5 à 6 ans. La durée moyenne de la vie professionnelle d'une infirmière est de 15 ans, alors qu'elle est de 23 ans pour l'ensemble des femmes françaises actives (IV, 9). La condition professionnelle des infirmières s'est tellement dégradée que, faute de personnel, de nouveaux services hospitaliers n'ont pu s'ouvrir tandis que d'autres furent obligés de cesser leurs activités : à Lyon, cinq cents lits des hospices civils ont été mis hors de service ; à Elbeuf, le service de chirurgie a fermé provisoirement ses portes après la démission de cinq infirmières (IV, 9). On estime qu'il manque environ 50 000 infirmières pour l'ensemble de la France. La crise est certes générale dans les pays occidentaux, mais elle atteint son maximum en France où, à la différence des pays anglo-saxons et scandinaves, l'infirmière est totalement subordonnée au pouvoir médical, sans le droit de formuler opinion et desiderata. Tandis qu'à l'étranger, de nombreuses infirmières sont nommées à des postes de responsabilités dans les ministères de la Santé (en Grande-Bretagne, une cinquantaine ; en Finlande et en Suède, une dizaine ; au Danemark, l'association des infirmières fait presque office de ministère de la Santé), en France, « une seule infirmière siège dans

les services du ministère de la Santé publique. Aucune autre n'occupe un poste d'organisation, de conseil, de contrôle ou d'éducation, que ce soit au niveau national, régional ou départemental » (IV, 9).

Dans l'enseignement supérieur, la règle est la même qu'ailleurs : « plus le grade s'élève, moins les femmes sont nombreuses ». Si elles forment 33 % des maîtres-assistants en lettres et 50 % des maîtres-assistants en médecine, elles ne sont plus que 11 % de professeurs d'université en lettres et 0,9 % en médecine.

Quant aux institutrices et femmes professeurs du secondaire qui représentaient respectivement 66 % du nombre total des instituteurs et 53 % des professeurs, elles ne sont pas mieux considérées et elles sont écartées des organismes paritaires et des commissions ministérielles qui régissent les destinées de l'enseignement primaire ou secondaire, si ce n'est par l'intermédiaire de certains syndicats d'enseignants dont les représentants sont cependant également des hommes. A la lumière de toutes ces données, on mesure mieux la dévalorisation profonde des travailleuses dans un pays latin comme la France où les femmes sont encore maintenues dans un statut d'infériorité très accusé, même dans les professions où elles constituent la main-d'œuvre principale.

La situation des femmes agents contractuels n'est pas meilleure. L'exemple le plus typique est celui des femmes chercheurs du Centre national de la recherche scientifique qui, dans un milieu où seuls les critères scientifiques devraient l'emporter, répartit encore les promotions des chercheurs en fonction des routines traditionnelles. Les statistiques révèlent qu'à égalité d'ancienneté, il faut beaucoup plus de temps à une femme pour acquérir un grade supérieur » (**Lettre ouverte sur la condition des femmes au CNRS** en date de septembre 1973). En sociologie, il faut, en moyenne, treize ans pour une femme pour devenir Maître de recherche contre neuf ans pour un homme ; il faut respectivement treize ans pour une femme et dix ans pour un homme pour devenir Maître de recherche en psychologie. Encore faut-il signaler que ces statistiques sous-estiment les lenteurs de la promotion féminine au CNRS, car elles ne tiennent pas compte du nombre de Maîtres de recherche de sexe masculin recasés dans un grade équivalent ou supérieur soit dans l'Enseignement supérieur, soit à l'Ecole pratique des hautes études, situation exceptionnelle pour les femmes chercheurs. La carrière des chercheurs dépend de multiples facteurs : du Comité national, organisme paritaire composé de représentants nommés par l'administration et d'élus des syndicats de chercheurs, de l'attribution de locaux, de personnel et de crédits de recherche. Mais dans toutes les commissions chargées de ces attributions, les femmes sont quasi-absentes. Il est particulièrement typique que les syndicats de chercheurs qui affectent de se faire concurrence se signalent par leur unanimité dans l'acceptation et la justification des discriminations (IV, 10).

Le retard des carrières et des promotions des femmes fonctionnaires ou contractuelles, la sous-qualification de leur emploi, servent habituellement à masquer les différences de salaires qui existent entre hommes et femmes dans la fonction publique puisque le salaire est fonction du grade. De plus, dans les entreprises nationalisées, des salaires inférieurs sont encore attribués aux femmes pour un travail identique ou de même valeur que celui des hommes et ceci malgré la loi récente de 1972. Ainsi, le statut spécial de la Banque de France prévoit un cloisonnement de la carrière en fonction du sexe, qui permet d'imposer des décalages considérables au détriment des femmes : « par exemple, un ouvrier peut devenir titulaire après un an ou deux d'ancienneté et hors classe au bout de six ans, alors qu'une femme doit attendre cinq ans pour atteindre le premier échelon et neuf ans pour le second » (IV, 11).

La lenteur, pour ne pas dire l'absence de promotion féminine dans les banques nationalisées, avait déjà attiré l'attention, il y a plus de dix ans. Claudine Marengo observait en 1961 que sept sur dix des employés d'une

banque nationalisée n'escomptaient aucun avancement, alors que 84 % de ce personnel avait moins de quarante ans. Après dix ans d'ancienneté, deux employés seulement sur dix pensaient qu'ils étaient susceptibles d'avoir une promotion, proportion qui tombait à 7 % pour les employés ayant plus de quinze ans de présence. Le pessimisme s'aggravait chez les femmes : si 50 % des employés de sexe masculin avait l'espoir d'une promotion, ce pourcentage tombait au-dessous du quart pour les femmes. Pour Claudine Marenco, « cette différence d'attitude entre le personnel féminin et masculin semble bien fondé sur des possibilités objectives différentes. Il est certain que la politique de la Direction consiste à privilégier les hommes sur ce plan dans la mesure du possible (IV, 12).

Dans la fonction publique, la pratique quotidienne aboutit à survaloriser le travail masculin et à dévaloriser les performances féminines.

L'Etat employeur pratique les discriminations non seulement à l'égard des femmes « cols blancs », mais aussi à l'égard des femmes « cols bleus ». A la RNUR (Régie national des Usines Renault), les discriminations concernant les femmes sont nombreuses. A la sellerie-couture (usine O), à la suite de changements dans les techniques de fabrication, les anciennes mécaniciennes ont été classées ouvrières de fabrication avec un taux de salaire plus bas. Comme dans les entreprises du secteur privé, les femmes employées à la RNUR se plaignent d'être sous-qualifiées et sous-payées par rapport aux hommes : on ne reconnaît pas leurs diplômes éventuels et la qualification professionnelle qu'elles ont acquise au bureau n'est pas prise en compte dans leur classification effective. Par ailleurs, on a déjà signalé comment l'introduction de techniques nouvelles dans les administrations où travaillent les femmes (chèques postaux, PTT, etc.), s'accompagne de l'intensification du travail, de la dégradation de l'environnement (chaleur, éclairage violent, bruit, etc.), de la parcellisation des tâches effectuées et de la diminution de l'intérêt de l'employée pour son travail. Ceci bien entendu dans le cadre d'une « organisation du travail » où, comme dans le privé, les postes hiérarchiques d'encadrement et de commandement sont confiés exclusivement aux hommes.

Tous les faits cités révèlent que l'Etat-employeur n'a jamais cherché à créer un nouveau modèle de relations professionnelles concernant la main-d'œuvre féminine. Il s'est montré dépourvu d'imagination pour innover. Cette situation n'empêche pas deux auteurs d'écrire que « peu favorisées dans le monde du travail, c'est encore dans la fonction publique que les femmes sont le moins défavorisées, comme le montrent deux indicateurs : la part des femmes mariées est supérieure dans la fonction publique (58,4 %) à ce qu'elle est dans l'ensemble de la population active (53,2 %), la fécondité des femmes fonctionnaires est supérieure à celle des autres femmes actives » (IV, 5). Si les faits sont incontestés, leur interprétation est loin d'être partagée par les nombreuses femmes fonctionnaires, agents contractuels de l'Etat ou ouvrières d'entreprises nationalisées, qui, on le verra, conduisent des luttes très dures pour obtenir une qualification correspondant au travail effectué, ainsi que l'égalité des salaires et des promotions avec leurs collègues masculins. Si toute femme ne désire pas nécessairement avoir des enfants ou se marier, les femmes qui travaillent dans des administrations publiques et des entreprises nationalisées refusent les discriminations dès qu'elles prennent conscience de l'injustice qu'elles constituent.

Nous ne sommes plus au XIX^e siècle où « le capitalisme sauvage » faisait travailler les enfants de huit ans et imposait aux femmes des journées de travail interminables en les accablant d'un labeur épuisant. Au contrat individuel entre le travailleur et l'employeur, s'est surimposée la négociation collective entre de puissants syndicats ouvriers et l'entreprise capitaliste.

Par suite, des changements substantiels ont été obtenus dans la condition ouvrière, changements réclamés par les ouvriers et les syndicats et sanctionnés par la législation familiale et sociale. Toutefois, nous l'avons vu

la planification nationale reste encore prisonnière des schémas traditionnels relatifs au rôle d'appoint et de complément du travail des femmes, les dispositions des régulations légales justifient dans leur ensemble la dichotomie des rôles traditionnels des sexes, pénalisant la femme qui travaille en lui attribuant le monopole de la fonction domestique et éducative. Par suite, ces modèles archaïques se répercutent sur le statut professionnel des femmes dans le secteur privé comme dans le secteur public. Le « capitalisme sauvage » n'a été que partiellement maîtrisé en ce qui concerne l'emploi féminin et les travailleuses auront encore une longue marche à poursuivre avant d'atteindre l'égalité dans le travail entre sexes, et des conditions de travail plus humaines, d'autant plus que l'Etat n'a pas innové en tant qu'employeur d'une main-d'œuvre féminine et qu'il la maintient dans un statut d'infériorité. Signalons toutefois qu'un Comité du travail féminin, organisme paritaire de consultation, de réflexion et d'information, placé sous la tutelle du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Population, a été créé en 1971. Ce comité effectue des recherches sur la situation des travailleuses et émet des avis sur les textes qui lui sont soumis par le ministère du Travail. Il a montré son utilité en s'opposant à tout projet tendant à aggraver la dichotomie traditionnelle des rôles masculins et féminins, dichotomie dont la fonction latente aboutit, on l'a vu, à renforcer leur statut d'infériorité.

TABLEAU 3

Ministères	Pourcentage de femmes (1967) (%)
Equipement	12
Intérieur	14
Défense	24
PTT	37
Economie et Finances	46
Santé publique	63
Travail	64
Education nationale	58

Source : Comité du travail féminin.

TABLEAU 4

PTT (cadre A)	Effectif total	Personnel féminin	
		Nombre	% du total
Administrateur	249	9	3,6
Attaché d'administration centrale ..	98	46	46,9
Chef de division	275	8	2,9
Inspecteur et Inspecteur élève	4 993	528	10,6
Inspecteur central	6 276	229	3,6
Personnel administratif supérieur (services extérieurs)	3 728	122	3,3
Personnel d'exécution de l'administration centrale	323	242	74,9
Receveur hors série et classe exceptionnelle	268	—	—
Receveur hors classe	398	6	1,5
Receveur 1 ^{re} classe	841	47	5,5
Receveur 2 ^e classe	1 090	225	20,6

Source : Confédération française démocratique du Travail, Situation des travailleuses, décembre 1972.

emploi féminin et décentralisation des activités

Il reste à évaluer les incidences de la politique d'aménagement du territoire sur l'emploi féminin. La politique d'aménagement du territoire se propose de réaliser « une recherche d'harmonie entre les diverses régions qui composent la France » (V. 1). Elle implique un effort d'implantation volontaire d'industries et de services en province afin de décongestionner la région parisienne et d'accorder aux provinces la participation qui doit leur revenir dans le développement économique et social du pays. Cette politique s'est avérée efficace entre 1962 et 1968 puisque l'emploi dans la région parisienne n'augmenta que de 7,7 % au cours de cette période alors que ce pourcentage fut de 11,20 % pour l'ensemble du pays. Dans le secteur industriel, les gains furent nuls dans la région parisienne pour la même période, mais s'élevèrent à 7,7 % pour l'ensemble de la France (V, 1).

Entre 1968 et 1972, l'emploi dans le secteur industriel augmenta de 5,2 % pour l'ensemble de la France contre 3,6 % pour la seule région parisienne. Mais les difficultés de la décentralisation persistent dans le tertiaire, où les données confirmèrent l'attraction et la prédominance de la région parisienne : entre 1968 et 1972, cette région reçut en effet 280 000 des 1 100 000 emplois salariés supplémentaires apparus dans ce secteur : « en d'autres termes, pour dix emplois tertiaires supplémentaires en province, il s'en créa 3,5 en région parisienne (V, 1).

On examinera ici les relations entre la décentralisation de l'industrie et du tertiaire et l'emploi féminin. Les données suivantes présentent les points de vue des fédérations patronales d'industries et des syndicats de salariés, et reprennent les statistiques régionales relatives au changement de l'emploi féminin dans les différentes régions françaises.

A. POINTS DE VUE DES SYNDICATS PATRONAUX ET DE TRAVAILLEURS

L'enquête d'automne 1973 fit apparaître la complexité des relations entre l'emploi féminin et la politique d'aménagement du territoire, puisque la construction d'usines en province s'accompagne de l'introduction de

nouvelles machines automatisées. Par suite de cette conjonction de la décentralisation industrielle et de l'introduction massive de machines automatisées, il est difficile de faire la part des responsabilités entre ces deux facteurs dans les changements affectant la main-d'œuvre féminine. Il est toutefois intéressant de noter une certaine concordance des points de vue des fédérations patronales d'industries et des fédérations syndicales de travailleurs.

La **Fédération patronale des industries du textile** signale par exemple que « la décentralisation est faite en fonction de la main-d'œuvre masculine de l'entreprise, tandis que l'on ne considère pas les intérêts de la main-d'œuvre féminine ».

Il faudrait, d'après cette fédération, réaliser la décentralisation dans les endroits où existent des possibilités d'emplois pour les épouses des travailleurs. Par contre, l'ensemble des employeurs signale les avantages de la décentralisation en province en ce qui les concerne. Pour une entreprise pharmaceutique, installée à Courbevoie et qui prévoit de se déplacer bientôt dans la Somme, la décentralisation est considérée favorablement ; on envisage, en effet, de remplacer l'emploi des hommes dans certains postes de l'usine de Courbevoie par de la main-d'œuvre féminine recrutée sur place. « Les femmes se contentent d'un salaire plus bas, d'où économie. Avec elles, on n'a pas de problèmes syndicaux et moins d'absentéisme. Le plus bas salaire pour un homme est de 1 407 francs par mois, pour 40 heures tandis que le plus bas salaire est de 1 210 francs pour une femme ; c'est un salaire qu'il est difficile de proposer à un homme ». Dans une grande entreprise de radio-télévision de la banlieue de l'Est parisien, le patron menace ses ouvrières, jugées trop turbulentes à la suite d'une grève, de transférer son usine dans « une province tranquille ». Pour certains représentants du patronat français, l'implantation en province représente la déqualification de certains travaux effectués par des ouvriers professionnels, que l'on pourra faire exécuter à des ouvrières, classées O.S. et encore peu contaminées par les revendications syndicales.

D'après les organisations ouvrières, la décentralisation représente toujours « un très gros problème pour les femmes, même lorsqu'elle s'effectue dans un département limitrophe. Ceci est le cas, par exemple, de la Caisse primaire de Sécurité sociale de Paris, qui doit être déplacée vers la Seine-Saint-Denis ». Par ailleurs, il suffit de franchir la barrière de Paris pour que les femmes se voient offrir des salaires inférieurs, qu'elles soient ouvrières ou employées (V, 2).

Pour la **Fédération des travailleurs de la métallurgie**, l'industrie de l'électronique s'est d'abord décentralisée dans les départements limitrophes de Paris : l'Essonne, les Yvelines. Puis, l'électronique s'est installée dans la région Rhône-Alpes où le nombre des travailleurs a augmenté considérablement au cours des dix dernières années, en Bretagne (Finistère, Côtes-du-Nord, etc.) et dans le Centre (Cher, etc.). Aujourd'hui, l'électronique cherche à s'implanter dans le Sud-Ouest (Languedoc) et prévoit à long terme son installation dans le Limousin et l'Auvergne (V, 3). D'après cette fédération, « la main-d'œuvre féminine à laquelle l'électronique fait appel en province est une main-d'œuvre d'origine rurale qui ne peut plus s'employer dans les fermes et l'exploitation familiale. La création d'une usine neuve et la possibilité de gagner un revenu fixe exercent un grand attrait sur les femmes. Elles n'ont d'ailleurs pas d'autre choix et sont obligées d'accepter, au départ, les bas salaires offerts : « c'est ça ou rien ». Pour acquérir une formation professionnelle, il faudrait que cette main-d'œuvre féminine puisse partir : or, l'offre est inexistante ailleurs dans la région. Par suite, les femmes sont cantonnées dans les emplois d'ouvrières spécialisées (O.S.), avec de bas salaires, sans possibilité de promotion, c'est-à-dire dans une sorte de ghetto industriel ». Mais si la promotion professionnelle à long terme est absente pour les femmes, dans l'immédiat, le passage du statut de travailleuse rurale, œuvrant sans

arrêt dans l'entreprise familiale pour un revenu aléatoire, au statut de salariée ayant un revenu fixe « représente une sorte de promotion sociale ».

Pour la **Fédération syndicale des travailleurs de la chimie**, les problèmes de la décentralisation rejoignent ceux de la décentralisation des entreprises à l'échelle internationale. D'un côté, les ouvrières françaises sont privées d'emplois parce que Péchiney installe des usines en Grèce plutôt qu'en France ou que l'Oréal importe des perruques de Formose plutôt que de les faire confectionner dans son usine de l'Oise. De l'autre, Revlon a fermé ses usines dans la région parisienne pour s'installer à Seclin (Nord), Prodef s'est installé à Nemours, etc. Toutefois, les nouveaux emplois créés en province sont attribués aux Français ou aux immigrés, alors que la firme multinationale qui s'installe à l'étranger pèse irrémédiablement sur le travail féminin en France.

La **Fédération syndicale des travailleurs de l'habillement** est tout aussi hostile à la décentralisation que les autres fédérations. Pour cette fédération, la décentralisation est synonyme de licenciements avec parfois reclassement individuel dans d'autres branches. Dans la région parisienne, le nombre des travailleurs de l'habillement qui était de 80 000 avant-guerre est passé à 52 000. Des travaux sont donnés en sous-traitance dans de petites entreprises de province, établies dans le centre de la France. Bien qu'il y ait officiellement suppression de l'abattement de zone sur le SMIC, les salaires réels pratiqués en province sont nettement inférieurs aux salaires de la région parisienne.

La **Fédération syndicale des travailleurs des cuirs et peaux** signale que la chaussure qui employait 5 000 ouvriers dans la région parisienne, a maintenant disparu pour s'installer en province. Une partie des contre-maîtres ont accepté de se rendre en province. Ouvriers et ouvrières ont été licenciés. A Paris, ne subsistent que la maroquinerie et les petits ateliers de chaussures où s'effectuent l'étude et la fabrication des prototypes et des petites séries. Les grandes séries sont fabriquées en province. Les ouvrières embauchées sur place gagnent des salaires moins élevés qu'à Paris.

Si la décentralisation frappe avant tout les ouvrières de la région parisienne engagées dans les processus de production, les employées et cadres travaillant dans le tertiaire sont également touchés. C'est ainsi le cas d'une compagnie d'assurances installée dans le 10^e arrondissement, qui emploie 700 travailleurs, dont 60 % de femmes. La compagnie comprend deux services : la branche des assurances nationales et la caisse des retraites populaires. En 1976, cette dernière doit être décentralisée à Bordeaux, au niveau de la maîtrise et des cadres. D'après la déléguée syndicale de l'entreprise, « les femmes ressentent déjà une vive inquiétude car elles ne pourront suivre. Face à ce problème, la direction effectue déjà un reclassement par mutation au siège social du 9^e arrondissement. Mais il n'est pas sûr que toutes les femmes puissent être reclassées » (automne 1973). Ce fut la situation dans un laboratoire de recherche de la SCHELL, auparavant établi à Paris, et décentralisé depuis 1968 : « Les hommes se sont déplacés ou ont quitté la société avec indemnité. Les femmes n'ont pas suivi. Elles étaient reclassées au siège social, sans déqualification immédiate, mais en général, elles ont perdu une chance de promotion et une possibilité de carrière, bien qu'il n'y ait pas eu de conséquence directe sur les salaires » (interview en automne 1973).

B. STATISTIQUES D'EMPLOI FÉMININ RÉGIONAL

On admet généralement que la décentralisation dans le domaine industriel a augmenté le nombre des femmes salariées dans les différentes provinces françaises, sans pour autant se traduire par une meilleure qualification de la main-d'œuvre féminine. Il s'agit maintenant d'identifier les régions les plus dynamiques du point de vue de l'emploi féminin.

1) DONNÉES POUR LA PÉRIODE 1962-1968

TABEAU 1

Régions	Taux d'activité des femmes de plus de 15 ans	
	1962 (%)	1968 (%)
Région parisienne	45,5	45,7
Champagne	28,3	31,1
Picardie	26,7	30,0
Haute-Normandie	31,4	33,9
Centre	27,3	30,1
Basse-Normandie	24,5	27,8
Bourgogne	24,1	27,8
Lorraine	24,9	26,9
Nord	26,4	27,6
Alsace	29,2	30,5
Franche-Comté	27,5	30,9
Pays de la Loire	25,4	28,0
Bretagne	20,6	23,8
Poitou-Charentes	21,1	23,9
Aquitaine	24,0	26,5
Midi-Pyrénées	20,9	23,0
Limousin	21,2	24,3
Rhône-Alpes	32,1	32,9
Auvergne	23,1	26,2
Languedoc - Roussillon	18,6	20,3
Provence - Côte d'Azur	25,4	26,6
Ensemble	29,2	31,4

Dans toutes les régions considérées (sauf dans la Région parisienne), le taux d'activité des femmes âgées de plus de 15 ans a augmenté entre 1962 et 1968. Mais les taux d'activités sont très différents d'une région à l'autre. A une extrémité, on trouve la région parisienne avec environ une femme active sur deux (45,7 %), à l'autre extrémité, le Languedoc-Roussillon avec une femme active sur cinq (20 %). De plus, comme le note l'INSEE, « les femmes travaillent plus fréquemment dans le Nord-Ouest et l'Est que dans le Sud. Mais dans certaines régions, cette activité fémi-

nine est essentiellement agricole, en particulier en Bretagne (39,5 % de la population active féminine), en Basse Normandie (36,9 %), dans le Limousin (32,8 %) et dans les pays de la Loire (30 %), plus généralement dans le Centre et l'Ouest de la France » (V, 4).

« Les régions dans lesquelles les taux d'activité non agricole sont élevés sont la Région parisienne (45,7 %), la Haute-Normandie (33,9 %), le Rhône-Alpes (32,9 %), la Champagne (31,1 %), la Franche-Comté (30,9 %), l'Alsace (30,5 %) et les pays de la Loire (28 %). Les régions où les femmes exercent le moins fréquemment une activité non agricole sont le Languedoc et le Midi-Pyrénées » (V, 4).

L'enquête de l'INSEE note aussi que « dans toutes les régions, une part croissante des femmes travaille dans le secteur tertiaire ». Au niveau national et régional, les femmes se portent de préférence dans le secteur tertiaire : sur 100 femmes actives, quelle que soit la région, plus de 45 % sont occupées dans le secteur tertiaire (de 46 % en Franche-Comté à 77 % en Provence-Côte d'Azur). Néanmoins, entre 1962 et 1968, « on remarque que la part des femmes travaillant dans les commerces, banques et assurances est restée constante dans la Région parisienne et a diminué en Provence-Côte d'Azur » (V, 4). La stagnation dans la Région parisienne s'explique par les efforts de décentralisation.

Par contre, le pourcentage de femmes actives travaillant dans l'industrie a décliné sur le plan national. Mais les différences sont importantes suivant les régions. Ainsi le pourcentage de femmes travaillant dans l'industrie diminue dans huit régions : le Nord, la Lorraine, l'Alsace, la Champagne, le Rhône-Alpes, le Languedoc-Roussillon, la Provence et la Région parisienne (V, 4). L'enquête de l'INSEE note que ce sont là, « à l'exception du Languedoc et de la Provence, des régions déjà fortement industrielles et le pourcentage des femmes dans l'industrie y dépasse 25 % ». Une proportion importante de celles-ci travaille dans le textile dont les effectifs décroissent régulièrement.

En revanche, « dans toutes les autres régions, une part croissante des femmes est occupée dans l'industrie ». Dans certaines régions, un niveau très bas d'activité industrielle dans le passé explique cette croissance, car « le développement de l'activité féminine est d'autant plus fort que le niveau initial est bas ». Ailleurs, la part des femmes dans l'industrie atteint un niveau élevé : 36,2 % en Franche-Comté et 31,4 % en Picardie, régions dans lesquelles on note la croissance des effectifs féminins dans les industries mécaniques et électriques (V, 4).

Un mythe très répandu consiste à dire que l'augmentation du taux d'activité des femmes dans les professions non agricoles est liée au développement des emplois du tertiaire. Cependant, l'étude de l'INSEE aboutit à la conclusion que « plus la région est industrialisée, en l'occurrence plus le poids des ouvriers est élevé dans la population non agricole, plus le taux d'activité non agricole féminin est élevé ». Le développement de l'activité féminine est d'autant plus fort que le dynamisme industriel l'est et « la fréquence de l'activité non agricole des femmes dépend de l'existence d'un secteur industriel important ». On remarque toutefois deux exceptions à cette règle : « la Lorraine et le Nord, bien qu'ayant des pourcentages d'ouvriers les plus élevés, sont des régions où l'activité féminine non agricole est relativement peu développée ». D'après l'INSEE « on peut penser que, dans ces deux régions, d'autres facteurs interviennent et, en particulier, la fécondité élevée et la décroissance des emplois industriels entre 1962 et 1968 » (V, 4).

Une autre observation a été faite par l'INSEE : le taux d'activité féminine est lié à la répartition par sexe des emplois industriels et non à celle des emplois tertiaires : « plus la part des femmes parmi les personnes occupées dans l'industrie est importante, plus le taux d'activité non agricole des femmes est élevé. Cette liaison n'existe pas avec les emplois ter-

tières. L'industrialisation d'une région est donc d'autant plus créatrice d'emplois féminins que les industries implantées ont une structure d'emplois par sexe favorable aux femmes » (V, 4).

Par ailleurs, si l'on considère l'influence de l'urbanisation sur l'emploi féminin, celle-ci ne s'exerce que dans la mesure où elle est liée à d'autres facteurs agissant également sur l'activité féminine : industrialisation, développement des emplois tertiaires, niveau de diplômes. En général, on constate que « le taux d'activité non agricole des femmes croît avec la taille de l'agglomération urbaine. Dans les communes rurales, le taux d'activité des femmes des ménages non agricoles est très faible », ce qui se comprend par suite de la rareté des emplois.

Enfin, « dans les villes de moins de 20 000 habitants, une part très importante des femmes actives occupe des postes d'ouvrières. Au-dessus, cette part va en diminuant », car l'éventail des postes offerts aux femmes est plus large dans les agglomérations importantes (V, 4).

2) DONNÉES POUR LA PÉRIODE 1969-1972

Pour la période 1969-1972, on ne dispose pas encore de données identiques à celles fournies par l'INSEE pour la période 1962-1968, mais on peut utiliser les données publiées par l'UNEDIC sur l'évolution de l'emploi de 13 millions de salariés. Ces statistiques ne ventilent pas la progression de l'emploi par sexe mais, étant donné la concentration des femmes dans certains secteurs industriels de pointe (construction électrique, articles métalliques, etc.) et dans le tertiaire (santé, banques, assurances, commerces, etc.), on peut penser que toute augmentation de l'emploi dans ces secteurs a été favorable au développement de l'emploi féminin. Les statistiques de l'UNEDIC révèlent en effet que la progression des effectifs dans ces secteurs au cours des quatre dernières années explique celle de l'emploi féminin à l'échelon national pendant la même période.

Pour l'ensemble de la France, l'UNEDIC note qu'au cours de l'année 1972, le secteur tertiaire s'est développé rapidement dans toutes les zones tandis que le secteur industriel s'est élevé surtout dans l'Ouest (+ 5 %) et dans le Bassin parisien (+ 4,4 %) qui a bénéficié au premier chef de l'implantation d'entreprises provenant de la Région parisienne (V, 5). Les données sur l'évolution des effectifs salariés entre 1969 et 1972 révèlent plusieurs faits marquants :

- la croissance élevée des régions de l'Ouest et du Centre se confirme et s'amplifie. Au cours des quatre dernières années, le Poitou, la Bretagne, les Pays de Loire et le Centre ont augmenté leurs effectifs de plus 17 %. On note ensuite la Basse-Normandie (+ 16,5 %) et la Bourgogne (+ 16,3 %),

- par contre, l'Est (Alsace exceptée) et le Sud fournissent les évolutions les plus faibles (Provence, + 7,9 % en quatre ans),

- dans la Région parisienne, l'augmentation du nombre des salariés est générale, excepté à Paris et dans les Hauts-de-Seine mais, en valeur relative, elle est la plus faible des 21 régions (V, 5).

Pour la seule année de 1972, les données de l'UNEDIC révèlent que la main-d'œuvre féminine a augmenté dans tous les départements mais inégalement suivant les régions. Les taux d'expansion les plus élevés ont été enregistrés dans le Poitou, le Centre, la Basse-Normandie, la Picardie et la Bourgogne. Inversement, une croissance inférieure à la moyenne nationale a été observée dans la Région parisienne (+ 2 %) et en Provence (+ 2,8 %).

TABLEAU 2

Régions	Taux d'augmentation des salariées en 1972 (%)
France entière	4,3
Poitou	8,3
Centre, Basse-Normandie	7,4
Picardie	7,1
Bourgogne	6,9
Provence - Côte d'Azur	2,8
Région parisienne	2,0

Source : UNEDIC, n° 49 de sept. 1973.

La supériorité régionale du taux annuel d'augmentation de la main-d'œuvre féminine par rapport à la moyenne nationale résulte parfois du bas niveau antérieur de l'emploi féminin (ceci est le cas de la Bourgogne). Ailleurs, les taux élevés résultent non pas tellement du développement du secteur tertiaire commun à la fois aux régions de forte croissance et de faible croissance, mais de l'expansion des secteurs industriels favorables aux femmes : l'industrie électrique et électronique, les articles métalliques, l'habillement, etc., ce qui fut le cas en 1972 du Poitou, du Centre, de la Basse-Normandie et de la Picardie. Parallèlement, la faiblesse en 1972 du taux de croissance de l'emploi féminin dans certaines régions accompagne la stagnation des effectifs totaux du secteur industriel de ces régions (cas de la Région parisienne et de la Provence-Côte d'Azur). Ainsi se sont confirmées pour 1972 les tendances qui ont caractérisé l'augmentation de l'emploi féminin salarié entre 1962 et 1968. De plus, les craintes des syndicats relatives aux difficultés de l'emploi féminin dans la Région parisienne se trouvent justifiées dans la mesure où cette région a eu le taux le plus bas d'expansion de la main-d'œuvre féminine au cours de l'année 1972.

C. CONCLUSION

Des statistiques et de l'enquête d'automne 1973 auprès des syndicats patronaux et ouvriers, on peut tirer les conclusions suivantes :

- La décentralisation a eu pour résultat de freiner la croissance de l'emploi féminin dans la Région parisienne, mais elle l'a accélérée en province, certaines régions étant d'ailleurs plus favorisées que d'autres. Le bilan général s'est traduit par une hausse de l'emploi féminin en 1973, les femmes représentant 37 % de la population active total contre 34,6 % en 1962. Une première étape pour réduire l'inégalité entre Paris et la province a été franchie.
- Par contre, le bilan n'est pas positif sur le plan de la qualification professionnelle des femmes. Par suite de la conjonction dans le temps de la décentralisation et de l'introduction de l'automatisation, la décentralisation

ayant été l'occasion pour les employeurs de renouveler leur outillage et d'introduire des machines modernes, il est bien difficile d'imputer à la seule décentralisation la responsabilité de ce bilan. Les comptes rendus d'expérience de décentralisation collectés au cours de l'enquête d'automne 1973 révèlent la répétition des phénomènes suivants : la décentralisation est le plus souvent subie par les travailleuses de la Région parisienne ; quand elle est annoncée, elle engendre chez celles-ci la crainte du licenciement et du chômage. L'usine ou le bureau qui se décentralise ne compte pas sur la main-d'œuvre parisienne pour faire fonctionner ses usines ou bureaux de province, mais sur l'embauche d'une nouvelle main-d'œuvre féminine, aux salaires inférieurs à ceux de la Région parisienne ainsi que sur l'introduction de nouvelles machines automatisées. Les femmes cadres ou employées parisiennes qui ne sont pas licenciées sont recasées dans les sièges sociaux de l'entreprise, mais généralement elles perdent, avec leur ancienneté, des possibilités de promotion et d'avancement dans la carrière. La décentralisation des entreprises n'apporte aucun avantage aux travailleuses (ouvrières, employées, cadres) de Paris et de la Région parisienne. Par contre, pour les femmes de province, jusqu'ici cantonnées dans les tâches domestiques ou paysannes, l'embauche dans une usine nouvelle qui offre la garantie d'un salaire est perçue au début comme « une promotion sociale », mais après quelques années de travail, les ouvrières participent aux mouvements revendicatifs.

● Une autre conséquence de la décentralisation commence à apparaître. Là où la décentralisation se traduit par l'embauche d'hommes à l'exclusion de femmes, les uns et les autres demandent du travail pour les femmes : à l'instar des paysans, propriétaires de petites exploitations, les hommes risquent en effet d'être voués au célibat, la main-d'œuvre féminine étant amenée tôt ou tard à émigrer vers la Région parisienne ou vers une autre province lui offrant des emplois. Tel fut le cas des travailleurs de Fourmies. Par contre, il existe des villes en Bretagne ou en Champagne pour ne citer que ces deux exemples, où la décentralisation (l'électronique en Bretagne), le maintien d'industries traditionnelles féminines (la bonneterie) se traduisent par une distorsion inverse. Alors que les femmes sont fixées par l'implantation d'usines nouvelles ou d'industries traditionnelles, les hommes ne trouvent pas à s'employer et émigrent dans une autre région industrielle. Un livre blanc consacré à l'économie de la ville de Troyes affirme que « les jeunes filles y sont difficiles à marier et que le taux des naissances illégitimes y est particulièrement élevé » (V, 6).

Les faits relatés ci-dessus révèlent que la réglementation légale qui encourage la décentralisation des entreprises n'a pas prévu une protection suffisante des travailleurs des deux sexes. Les avantages accordés aux industries se décentralisant auraient dû s'accompagner d'exigences plus grandes concernant le statut des ouvriers, en particulier de la main-d'œuvre féminine. En fait, une décentralisation qui a été pensée plus en termes d'expansion régionale immédiate qu'en termes de promotion ouvrière aboutit à séparer un peu plus géographiquement et sociologiquement les cadres supérieurs des sièges sociaux et des laboratoires cantonnés à Paris des ouvriers de la production décentralisée en province, la main-d'œuvre masculine de la main-d'œuvre féminine ; le statut professionnel de celle-ci risque d'être un peu plus ségrégué et différencié du statut masculin. Enfin, la concentration des emplois masculins ou féminins selon les régions risque à long terme d'engendrer des groupements de célibataires masculins ou féminins séparés géographiquement.

Maintenant que l'augmentation de l'emploi féminin a profité surtout à la province, aboutissant ainsi à plus d'égalité entre la région parisienne et les départements, la politique d'aménagement du territoire devrait passer à une autre étape, à l'élaboration d'une réglementation suffisante interdisant aux employeurs qui s'installent en province, de « déqualifier » les tâches et postes occupés par les femmes et de pratiquer des discrimina-

tions entre sexes. Une action devrait viser à instaurer dans l'entreprise l'égalité de formation professionnelle, de postes, de promotion et de salaire qui paraît souhaitable tant du point de vue social que du développement individuel. Mais une action de cette envergure ne peut éluder le dilemme qui se pose au législateur tout autant qu'au directeur d'entreprise : comment abolir les discriminations de formation professionnelle, de poste, de promotion et de salaire entre sexes puisque c'est justement en maintenant les travailleuses dans leur propre ghetto que l'industrie peut être compétitive ? Faudra-t-il que l'entreprise sorte du cadre de la concurrence pour que l'objectif soit atteint ? Si une réponse était à donner à cette question, il appartiendrait aux citoyens des deux sexes à le fournir.

Il est possible que les hommes continuent à s'accommoder assez bien d'une situation inégalitaire où certains croient trouver des avantages. Mais les injustices dont souffrent les travailleuses en province comme à Paris les amènent déjà à contester les discriminations, même si elles ne se posent pas encore la problématique de leur condition dans toute son ampleur.

conclusion

Les données statistiques révèlent que si l'expansion s'est traduite par une augmentation du taux d'activité des femmes, particulièrement des femmes salariées et des femmes mariées ayant de jeunes enfants, en revanche, rien n'indique que cette progression se soit accompagnée d'une amélioration de la qualification des femmes par rapport à celle des hommes dans le secteur industriel et dans la plupart des professions du tertiaire.

Seules, ont augmenté, en proportion plus rapide que chez les hommes, les promotions de femmes cadres moyens, cadres supérieurs et de celles exerçant une profession libérale. Encore faut-il signaler que cette promotion s'est effectuée dans des limites très étroites, tant par le nombre absolu que par l'éventail des professions concernées. Et s'il est satisfaisant d'apprendre que le nombre des femmes augmente plus vite que celui des hommes dans ces professions, ceci ne saurait faire oublier le maintien de l'écart qui existe encore entre les pourcentages masculins et féminins. En 1968, les femmes cadres administratifs étaient représentées dans la totalité des cadres administratifs moyens par un pourcentage équivalent à celui de leur participation dans la population active totale (34,9 %) ; en revanche, en 1972, la proportion des femmes cadres supérieurs (22,3 %) était très inférieure au pourcentage général de femmes dans la population active totale de cette même année (37,1 %). A ceci doit s'ajouter la constatation que les femmes cadres administratifs moyens et cadres supérieurs n'ont pas le même statut que les hommes des mêmes catégories, et reçoivent des salaires encore très inférieurs à ceux de ces derniers. Enfin, si les femmes ont amélioré leur position dans ces professions, elles n'ont en rien progressé dans les fonctions d'autorité et elles sont quasi-absentes là où est impliqué un pouvoir de décision, y compris dans les professions qui sont fortement féminisées (enseignement, santé, etc.).

En réalité, le développement de la technique n'a en rien ébranlé la ségrégation traditionnelle des rôles masculins et féminins au travail qui n'est jamais qu'une forme particulière de l'oppression plus générale d'un sexe par l'autre. La technique par elle-même n'a pas diminué le clivage des professions, déterminé non d'après les préférences et les aptitudes personnelles, mais d'après le sexe. Au contraire, elle a permis l'aggravation de ces clivages dans la mesure où, grâce aux moyens de communication et à la consommation de masse, elle a conditionné les enfants des deux sexes à l'acceptation de ces rôles traditionnels.

La technique n'est ni bonne ni mauvaise en soi, ses conséquences dépendent de l'usage que l'on en fait, il n'y a aucune fatalité dans cette utilisation. Mais la technique dans les pays occidentaux agit sur l'emploi

féminin par la médiation de l'économie de marché, dans laquelle les impératifs d'expansion et de profits se traduisent à l'échelle de l'atelier par l'accélération du rythme de travail et les bas salaires féminins. Pour cela, il valait mieux adopter un comportement visant à maintenir les femmes dans les ateliers, dans des travaux dits féminins et ne pas les mélanger aux hommes. « L'organisation du travail » aidant, on pouvait justifier l'accélération des cadences de travail et les bas salaires des femmes. Puisqu'elles n'effectuaient pas les mêmes tâches que les hommes, on pouvait les déclarer ouvrières « manœuvres » ou « spécialisées » et leur refuser une qualification supérieure, même si elles déployaient des qualités d'habileté que les hommes ne pouvaient concurrencer. C'est pourquoi, le levier le plus sûr de la rentabilité de l'entreprise fut l'utilisation de la dichotomie traditionnelle des rôles des sexes dans la famille et la société. Il n'y avait qu'à transposer ces rôles sociaux archaïques en les adaptant à l'échelle de l'entreprise. Bousculer ces préjugés, les rejeter aurait compromis une rentabilité conçue à partir de cette stricte division des rôles des sexes dans l'entreprise. On peut donc comprendre le scepticisme qui accueillit les déclarations du patronat quant il déclara avoir changé son attitude à l'égard de la main-d'œuvre féminine : la réalité quotidienne dans les usines contredit le plus souvent ce changement. De plus, le pouvoir dans le système industriel moderne échappe à l'entreprise nationale au profit de la grande firme multinationale qui ne se donne même pas la peine de réviser ses préjugés relatifs aux femmes, mais qui, à l'instar de l'organisation américaine du travail, importe en France et en Europe ses méthodes d'accélération et de parcellisation du travail des femmes. Tout vise à creuser un peu plus, dans le secteur industriel comme dans le secteur tertiaire automatisé, l'écart entre la masse de femmes sous-classées et sous-payées et une minorité de cadres masculins, comme Claudine Marenco l'avait déjà observé dans les banques il y a plus de dix ans (VI, 1).

On pouvait penser que l'Etat, le principal employeur de France, moins motivé par le système économique de consommation, briserait ce schéma archaïque et accorderait aux travailleuses la place qui leur revient en fonction de leurs compétences et de leurs capacités. Il n'en est rien ; certains juristes estiment même que les dispositions de la loi de décembre 1972 prévoyant qu'à travail de valeur égale, les femmes doivent recevoir le même salaire que les hommes, n'ont guère de chances d'application dans le secteur public. L'Etat employeur partage la même idéologie qui assigne aux femmes un statut d'infériorité dans la famille et dans la société et une distribution rigide des rôles suivant le sexe.

La ségrégation et la hiérarchie des sexes étant une constante des structures de pouvoir dans la société d'aujourd'hui, il convient d'en retracer rapidement la genèse et le développement. Avant même la Révolution de 1789, l'idéologie de la femme au foyer se révèle naïvement dès 1392 dans les conseils adressés par un bourgeois anonyme dans le *Ménager de Paris*, à sa jeune épouse âgée de 15 ans : « Il faut une fille amoureuse, humble, obéissante, soigneuse pour sa personne, gardant ses secrets en silence, patiente, etc ». D'après le *Ménager*, le travail principal de l'épouse sera d'assurer le confort matériel de son époux ; elle devra lui retirer ses chaussures devant un bon feu de bois quand celui-ci revient à la maison, lui laver les pieds, lui fournir des chaussures et des bas bien propres, de la bonne nourriture, de la boisson, des draps bien blancs, des couvertures de fourrures et surtout lui confectionner de la bonne cuisine (VI, 2), toutes tâches dont elle ne pourrait s'acquitter si elle avait eu une activité extérieure.

Du XIV^e siècle à nos jours, l'éthique dominante à l'égard des femmes n'a pas changé ses exigences : procréer, éduquer les enfants, pourvoir au confort du mari, telles sont ses tâches. La famille paysanne avait besoin du travail de la femme pour survivre. L'éthique de l'aristocratie se bornait à exiger de la femme la chasteté afin de préserver la pureté de la lignée (VI, 2), mais la femme noble n'était pas cantonnée au foyer et pouvait

jouer un rôle politique. Avec l'ascension de la bourgeoisie et l'extension de la propriété privée, le désir d'accumulation et de confort, la volonté de maintenir et de transmettre des privilèges de fortune et de statut s'appuient sur la subordination des jeunes et des femmes : assurer la survie du capital privé, c'est assujettir dans la famille le jeune et la femme aux impératifs des règles successorales (VI, 3). D'où la limitation progressive de leurs droits. De plus, si la famille bourgeoise se conçoit comme l'instrument de conservation et de transmission du patrimoine familial (commercial, industriel ou artisanal), l'Etat naissant pour sa part perçoit la famille bourgeoise comme son soutien le plus efficace et comme l'élément stabilisateur de la société. Par suite, du Ménagier anonyme du XIV^e siècle à Molière, de Frédéric La Play à nos jours, l'éthique dominante, renforcée par les légistes d'abord, puis par le code Napoléon, n'a pas varié pendant sept siècles, si ce n'est pour gagner d'abord les milieux artisanaux et les ouvriers qualifiés à la fin du XIX^e siècle, sous l'influence de Proudhon, ensuite l'ensemble des classes populaires. Dans la société d'aujourd'hui, les messages des mass media et de la publicité sensibilisent chacun à cette conception du rôle féminin, réalisant dès l'enfance le plus grand conditionnement idéologique jamais effectué au cours de l'histoire.

La grande industrie et la technique moderne ne sont donc pas à l'origine de cette conception et de cette structuration traditionnelle des rôles masculins et féminins qui leur sont bien antérieures et qui apparaissent avec le développement de l'économie de marché et de la propriété privée. Mais, l'industrie naissante du XIX^e siècle utilisa ces préjugés — et le droit civil — pour les adapter et les ajuster aux besoins de l'entreprise. La place de la femme étant à la maison, son travail extérieur ne pouvait être qu'un travail d'appoint, son salaire qu'un supplément, etc. Et par suite, toutes les pratiques, les stratégies et les justifications de l'industrie aboutissent au constat suivant : dévalorisation systématique des qualifications professionnelles des femmes dans l'entreprise privée comme dans le secteur public, absence ou lenteur de leur promotion, différences de salaires, puisque les femmes sont presque toujours sous-classées par rapport à leur qualification réelle.

Aucune idéologie ou structure ne se maintient indéfiniment quand elle perd toute signification. Si les préjugés et stratégies de l'industrie naissante à l'égard de la main-d'œuvre féminine persistent encore aujourd'hui dans la pratique quotidienne des entreprises, malgré l'idéologie nouvelle adoptée par le patronat, c'est que l'impératif industriel, qu'il s'agisse de la firme multinationale comme de la petite entreprise familiale commerciale ou industrielle du XIX^e siècle, s'alimente dans la ségrégation des postes de travail entre sexes et dans les discriminations de salaires à l'égard des femmes.

L'Etat ne pouvait guère innover en la matière. Même soumis aujourd'hui au contre-pouvoir des syndicats, il fait lui-même appel à une main-d'œuvre féminine vis-à-vis de laquelle il est plus facile d'adopter les préjugés existants plutôt que d'élaborer une éthique de rechange. Faute de quoi, les femmes salariées du secteur public sont à peu de chose près aussi défavorisées que celles du secteur privé. On ne peut donc compter ni sur la technique ni sur les structures de pouvoir pour changer fondamentalement la condition des femmes dans le monde du travail. Celles-ci resteront certes une main-d'œuvre appréciée dans la mesure où elles joueront le rôle qui leur est assigné en fonction de cette ségrégation profonde des sexes.

Toute prospective ne peut s'appuyer que sur l'évaluation des variables diverses déjà à l'œuvre dans la réalité sociologique présente. La grande inconnue de l'évolution prochaine du travail féminin, ce n'est pas le changement technique, ce n'est pas l'industrie, ce n'est pas le pouvoir étatique, car ce sont là les trois grandes composantes d'une société

masculine qui a bâti son empire sur la ségrégation et la hiérarchie sexuelles. Par conséquent, ce ne sont pas ces deux pouvoirs (l'industrie et le pouvoir étatique), ce n'est pas l'outil technologique ou juridique qu'ils utilisent qui sont susceptibles d'entraîner le changement de statut des travailleuses. La variable déterminante, ce sera l'attitude des femmes elles-mêmes, leur acceptation ou leur rejet de traditions bien ancrées qui en font une main-d'œuvre d'appoint, à laquelle on fait appel en période de grand dynamisme et que l'on rejette en priorité en période de marasme des affaires. La grande inconnue, ce sera l'utilisation que les femmes feront des nouvelles techniques et la pression qu'elles exerceront sur les structures de pouvoir pour les infléchir dans le sens de leur émancipation. On objectera toutefois que le taux de participation des femmes au travail en France est l'un des plus élevés qui soient en régime d'économie libérale, et qu'après tout la situation des Françaises au travail n'est pas si mauvaise, quand on la compare à celle des femmes des pays voisins. Mais, outre la difficulté de comparaisons internationales entre différents pays ayant des modes différents d'établissement de statistiques, ce raisonnement peut être récusé, car la satisfaction d'un individu ou d'une minorité sociologique est fonction de son niveau d'aspiration. Le degré d'acceptation des Françaises par rapport à leur situation d'infériorité est fonction non pas de la situation des travailleuses d'un pays voisin mais de leur propre niveau d'aspiration. Ce niveau est-il si bas en France que les femmes se satisfont de la condition qui vient d'être décrite ? Ou bien, au contraire, peut-on prévoir qu'une insatisfaction profonde provoquera de leur part des attitudes et des comportements susceptibles d'introduire des changements structurels importants dans la dynamique sociale ?

DEUXIÈME PARTIE

travail et attitudes novatrices des femmes

*« La main-d'œuvre féminine est une mine d'or qui prend conscience »
(Interview d'un responsable syndical en automne 1973).*

L'impératif industriel conduit à utiliser au maximum les ressources du travail dont dispose l'économie française. Aujourd'hui, cette main-d'œuvre est recherchée par le patronat, demain elle sera peut-être invitée à rester chez elle parce qu'une main-d'œuvre encore moins chère lui fera concurrence hors de France. Ces craintes ne résultent pas d'un pessimisme excessif, mais sont fondées sur de multiples exemples. Dans l'industrie de l'habillement, où 90 % de la main-d'œuvre est féminine, la baisse des effectifs salariés a suivi le déplacement à l'étranger d'entreprises françaises. En automne 1973, un dirigeant de l'Union interfédérale des industries de l'habillement déclarait : « La fabrication à l'étranger concurrence la fabrication française et lui porte un préjudice certain. Les articles importés sont faits de la même façon qu'ils auraient été faits en France, sur les mêmes machines, selon les mêmes procédés, seule la main-d'œuvre est différente et moins chère. »

De plus, l'enquête d'automne 1973, confirmée par les statistiques, montra comment le concours de la décentralisation et du progrès technique provoque la baisse de la qualification des ouvrières et des employées et de l'intérêt que celles-ci portent à leur travail. Ceci a été explicitement reconnu par le président d'une fédération patronale d'industries employant une majorité de femmes : « Les nouvelles techniques permettent d'utiliser une main-d'œuvre non qualifiée, ce qui rend possible la décentralisation. » Il apparaît que la seule promotion évidente des travailleuses s'est produite au cours de ces dernières années chez les femmes cadres moyens, cadres supérieurs ou appartenant aux professions libérales, c'est-à-dire exerçant des professions non encore soumises à l'automatisation.

Il ne faut pas sous-estimer la résistance que l'ensemble des ouvrières oppose à la dégradation de leur situation. Bien que l'emploi féminin se soit développé plutôt en province que dans la région parisienne, qu'il ait touché une main-d'œuvre d'origine rurale, souvent étrangère aux traditions syndicales, employeurs et syndicats notent qu'on observe aujourd'hui un éveil de la conscience féminine, particulièrement aigu chez les travailleuses de l'industrie, de certains secteurs de la fonction publique et du tertiaire. De plus, loin de se limiter à la lutte pour l'emploi et pour de meilleures conditions de travail et de salaire, cette prise de conscience s'étend à d'autres aspects de la vie quotidienne des femmes. Ainsi à l'intensification du travail à l'usine et au bureau, correspond un autre phénomène : la dégradation de l'image de la femme, réduite dans les mass media et dans la publicité au rôle de consommatrice docile, ou à celui de symbole sexuel, ce qui provoque de multiples réactions dans le milieu féminin. Les unes luttent contre l'intensification croissante de la charge de travail, d'autres mettent en question les valeurs et les impératifs d'une société basée sur l'expansion rapide. Cependant, une

telle critique sociale ne peut s'effectuer sans qu'elle s'accompagne d'une idéologie de rechange, d'une sorte de mutation des valeurs plus centrées sur la qualité de la vie et sur l'humanisme.

On examinera ici les différents aspects de conduites novatrices de la part des femmes au travail : leur résistance dans l'entreprise à l'utilisation des techniques modernes qui nuisent à leur bien-être et à leur santé, leurs efforts pour s'affranchir des tâches domestiques, leur usage de la contraception pour mieux participer à la vie professionnelle, les changements qu'elles introduisent dans la famille et leur rejet des préjugés contre les mères qui travaillent, leur opposition aux bureaucraties syndicales ou politiques qui les ont toujours négligées, leur contestation des valeurs patriarcales, leur recherche de nouvelles valeurs et d'une éthique de rechange en faveur de l'humanisation de la société tout entière.

attitudes novatrices et progrès technique dans le travail

On a vu précédemment que les techniques nouvelles tendaient à déqualifier les agricultrices, le plus souvent aides familiales du mari, tout en aggravant la charge du travail. Il n'existe pas encore de recherche systématique pour identifier l'attitude de ces femmes devant un tel changement. Mais peut-être la réponse se trouve-t-elle dans le développement de l'exode rural féminin qui est sans doute la forme la plus catégorique de résistance que les paysannes, tout au moins celles de condition modeste, opposent à la dégradation de leurs conditions de vie. Dans les très grandes entreprises agricoles, les femmes déchargées de tâches professionnelles peuvent au contraire adopter le rôle de « maîtresse de maison » et adopter un mode de vie qui fut l'idéal de la bourgeoisie urbaine depuis plusieurs siècles.

Il est plus facile d'identifier les attitudes novatrices des femmes qui ont quitté l'exploitation agricole familiale pour l'usine décentralisée ou le bureau et qui se trouvent confrontées aux contraintes des nouvelles techniques industrielles et du tertiaire.

A. — DANS L'INDUSTRIE

L'intensification et la déqualification du travail des ouvrières n'aurait pas été possible sans leur accord plus ou moins implicite. Parmi les motifs qui ont été identifiés au cours de l'enquête, figurent en premier lieu la compétition, le désir d'atteindre un rendement maximum pour toucher le salaire maximum, attitude qui, nous l'avons vu, naît de l'organisation même de la concurrence entre travailleurs. D'ailleurs, l'artifice le plus souvent employé pour créer la compétition consiste à attribuer des salaires au rendement différents. Vient ensuite le désir de se montrer plus experte et plus habile que les autres, de montrer que l'on est jeune et forte. Enfin, certaines ouvrières ont déclaré que le travail était tellement mono-

tone et ennuyeux que l'on ne pouvait supporter cette monotonie qu'en accélérant la cadence ; pour elles, il s'agissait là d'une sorte de drogue pour chasser l'ennui.

Mais cette acceptation n'est pas l'attitude générale des ouvrières : les syndicats ouvriers (en particulier la CGT et la CFDT) signalent la résistance qu'elles organisent un peu partout contre des cadences qualifiées d'inhumaines (I, 1). Ces actions ne sont pas spontanées, comme on pourrait le penser : « Cette forme d'action demande beaucoup de détermination, de discipline et d'endurance » (I, 1). C'est par étape que les femmes, en particulier celles d'origine paysanne, récemment embauchées dans les usines de province, sont amenées à réagir contre les cadences. « Dans leurs premières années de travail, les femmes constituent souvent une main-d'œuvre docile. Pour ces gamines, le salaire représente presque un pactole. En plus, elles sont souvent des dizaines à postuler le même emploi. D'où la docilité. Et aussi le manque de solidarité : l'émulation des primes de rendement et des petites gratifications l'emportent sur le reste. Mais, passé une première étape, tout change. Elles s'aperçoivent que le travail est toujours aussi dur, elles ne voient pas l'espoir d'une promotion. Chez les nouvelles, le niveau intellectuel est de plus en plus élevé, beaucoup ont le B.E.P.C. ou le baccalauréat. Elles font chorus avec les anciennes et ne supportent plus les conditions de travail autrefois acceptées » (I, 1). Ce jugement est confirmé par le délégué syndical d'une grande usine de métallurgie de Caen (750 femmes ouvrières spécialisées sur 990). Des centaines d'actions ont eu lieu, au cours de ces dernières années, contre l'intensification des cadences de travail.

La lutte des ouvrières spécialisées contre les cadences n'est qu'un aspect très partiel des actions très nombreuses des femmes. Ces actions concernent l'hygiène des locaux, la lutte contre le bruit et la nocivité des produits chimiques manipulés, la création d'équipements collectifs (transports, crèches, cantines, toilettes). Mais, si l'opinion publique a été sensibilisée par les problèmes des ouvriers spécialisés à partir des conflits mis en exergue dans la grande presse, « celle-ci demeure très mal informée sur la vie des femmes ouvrières, sur les O.S. féminins » (I, 2). C'est que, dans un monde où les mass media sont contrôlées par les hommes, les femmes n'ont qu'exceptionnellement la possibilité de les utiliser pour faire connaître les conditions qui leur sont faites, exposer leurs revendications et témoigner de leurs luttes pour les faire aboutir.

B. — DANS LE TERTIAIRE

Comme celles de l'industrie, les femmes qui travaillent dans le secteur tertiaire, privé ou public, se plaignent de l'introduction de l'automatisation qui produit les mêmes conséquences sur leurs conditions de travail : parcellisation des tâches et intensification de la charge de travail, perte de contrôle de l'ensemble des tâches entraînant un désintérêt croissant, élargissement des horaires pour ne pas arrêter l'ordinateur, bruit, fatigue, etc. Contre ces conditions de travail, l'action s'est intensifiée et gagne progressivement l'ensemble des employées. Le témoignage des délégués syndicaux des Chèques postaux et des Télécommunications est particulièrement éloquent : « On peut dire qu'il y a une évolution de la prise de conscience des femmes en ce qui concerne la dégradation des conditions de travail ; cette évolution se fait environ après la troisième année d'embauche. On assiste à un développement des formes d'action pour

le ralentissement de cadences de travail trop rapides, pour l'augmentation des effectifs afin de diminuer l'intensité du travail exigée de la part des employées ». On note aussi dans ces secteurs la lutte des employées contre l'allongement de la journée de travail, imputée à l'introduction de l'automatisation, contre les obstacles à la promotion résultant de la suppression d'emplois, contre les nouvelles discriminations qui s'instaurent dans l'administration avec l'introduction de l'informatique. En avril 1972, un journal syndical signale : « Dans une note pour rechercher les candidatures, l'administration écrit tout tranquillement : trois programmeurs et deux pupitreurs seront choisis parmi les contrôleurs et les agents d'exploitation. Il est précisé qu'une seule candidature sera retenue parmi le personnel féminin » (I, 3).

Les employés de la fonction publique signalent enfin que pour régler plus facilement le problème de l'automatisation et des suppressions ou transferts d'emplois qui en résultent, l'administration embauche des auxiliaires de préférence à des titulaires, les premières étant démunies de contrat et de garantie. Face à cette situation, on enregistre des grèves importantes de femmes titulaires et auxiliaires dans les nombreux bureaux de postes, de chèques et du téléphone. Les interventions des employés à la conférence nationale sur les « femmes et jeunes filles des PTT face à l'automatisation » (mars 1972) ont mis en lumière les progrès incontestables de leur volonté d'agir « pour empêcher les licenciements d'auxiliaires, des déplacements d'office et obtenir la réintégration des disponibilités. Elles ont également marqué un progrès dans la liaison des actions entre les trois branches de l'exploitation : chèques, téléphone et service postal, ainsi qu'un intérêt toujours plus grand pour une participation plus massive et plus active aux actions générales des travailleurs » (I, 4).

A la Caisse primaire de Sécurité sociale où travaillent 18 000 personnes dont 80 % sont des femmes, on signale que « l'automatisation n'amène ni technicité nouvelle, ni qualification. Elle n'amène que tracasserie et travail en plus. Enfin, elle tend à aggraver la dichotomie des postes masculins et féminins. C'est le cas par exemple du département d'automatisation qui regroupe les services de paie, de prestations et l'établissement des mandats. Deux cents personnes, exclusivement des hommes, y sont employés, car le travail se fait sur ordinateur, loué à une compagnie (IBM) et, pour être rentable, il doit marcher 24 heures sur 24. Le travail se fait donc par équipe (les trois huit). C'est la raison invoquée pour exclure les femmes de ce travail, car elles ne peuvent travailler la nuit. Le concours est donc ouvert aux hommes seulement » (interview d'automne 1973). Les syndicats enregistrent une prise de conscience générale du secteur des employées : « Les femmes de la Sécurité sociale ne se laissent pas faire. Il y a souvent des mouvements spontanés contre les conditions de travail défectueuses (chauffage, etc.). Les syndicats sont écoutés. La CGT a obtenu 55 % des voix aux élections des délégués du personnel. Il y a très peu d'abstention. On note une progression de la syndicalisation. Les femmes ne sont pas opposées par principe à se syndiquer : certaines prennent le syndicat comme une assurance, d'autres par conviction. Le dernier mouvement a eu lieu en mai-juin 1973, avec une grève qui a duré trois semaines pour l'amélioration de la classification pour l'ensemble du personnel. Les femmes étaient les plus combattives et on note que les services intérieurs sont plus combattifs que les caisses locales. Il a été obtenu une reclassification (elle se fait en ce moment) mais ce n'est pas une vraie révision car elle se base sur les propositions patronales et non sur celles des syndicats » (interview d'automne 1973).

Femmes ou jeunes filles, ouvrières ou employées du secteur privé ou du secteur public, prennent conscience que l'automatisation est le plus souvent utilisée contre elles. Mais si l'informatique et l'automatisation sont perçues par les femmes comme liées à une aggravation de leur statut

professionnel, elles ne les considèrent pas comme la cause principale de celle-ci. Elles sont conscientes que c'est l'utilisation du progrès technique qui est responsable de cette aggravation. Par suite, loin d'avoir la réaction naïve des ouvriers du XIX^e siècle qui détruisaient les machines, les femmes ouvrières, ou employées s'organisent, souvent à l'intérieur des syndicats, pour demander qu'il soit fait du progrès technique une utilisation positive. Les employées des chèques postaux, par exemple, disent : « Nous amplifierons nos luttes afin que le progrès technique soit source aussi de progrès social » (I, 5). Cependant, tant que les ouvrières et les employées n'exigeront pas la suppression dans l'entreprise de la dichotomie des postes masculins et féminins, tant qu'elles ne parviendront pas à occuper en grand nombre des postes clés au sommet de la hiérarchie professionnelle ou syndicale, les victoires obtenues resteront limitées et précaires : « l'organisation du travail » ou celle du contre-pouvoir syndical restera aux mains d'une minorité masculine, épargnée par les plus dures contraintes de l'automatisation, et par suite peu motivée à en atténuer les rigueurs.

attitudes novatrices techniques électro-ménagères vie familiale

Pour que les femmes deviennent à part entière des travailleuses et des participantes à la vie sociale et politique, il convient qu'elles s'affranchissent du monopole des rôles éducatifs et domestiques, où, avec leur complicité, les hommes les ont cantonnées. Autrement dit, il convient que les femmes partagent à égalité avec les hommes les mêmes rôles aussi bien dans la famille que dans la vie professionnelle, sociale et politique.

Si, dans le passé, le mari bourgeois refusait ce partage car il était seul à assumer le rôle de pourvoyeur matériel de la famille, il ne peut plus invoquer cette justification quand sa femme contribue avec lui à gagner les ressources du ménage. Mais l'expérience prouve (et les statistiques le confirment) que l'homme oppose une puissante force d'inertie à ces changements et qu'il incombe à la femme de les demander, voire de les exiger.

Sur la contribution du mari aux tâches domestiques, deux théories s'affrontent suivant les pays, les classes sociales ou les partis politiques.

Les pays scandinaves, Suède en tête, estiment que, outre la création des équipements collectifs, tout doit être mis en œuvre par les pouvoirs publics pour que maris et femmes collaborent ensemble aux tâches éducatives et domestiques. A cet effet, un programme d'éducation a été conçu qui oblige garçons et filles à suivre pendant sept ans d'école primaire les mêmes cours de puériculture et d'éducation domestique. De plus, une commission inter-gouvernementale est chargée du contrôle des livres d'enfants mis à la disposition de ceux-ci dans les écoles primaires, pour éviter que l'enfant tout jeune soit conditionné par l'idée qu'il existe des rôles masculins ou féminins, ou des qualités spécifiques à chaque sexe. Cette législation peut être considérée comme la plus évoluée du monde (II, 1).

La seconde thèse est celle de l'Union soviétique où l'on estime que la libération de la femme doit se faire uniquement grâce à la création des équipements sociaux, mais qu'il ne faut pas demander l'égalité de participation du mari au rôle domestique traditionnel. Par contre, on admet et on prône la participation du mari aux tâches éducatives. Cette conception est explicitement mentionnée par Yankova : « le mode de vie communiste ne suppose pas une juste répartition des tâches » car mettre fin à l'esclavage domestique de la femme par des mesures sociales appro-

priées, ne signifie pas que l'homme doive contribuer au ménage (II, 2). Elle est reprise en France par le Parti communiste français. Cette conception maintient les privilèges masculins, car il est bien évident qu'il s'écoulera une très longue période avant que ne soient créés tous les équipements sociaux dispensant la femme de ses tâches domestiques.

Les femmes des pays occidentaux pour leur part semblent préférer la conception scandinave et souhaitent vivement bénéficier de l'aide du mari, non seulement dans les tâches éducatives, mais aussi dans les tâches ménagères. On examinera ici l'utilisation par les travailleuses de l'appareillage électro-ménager pour gagner du temps, enfin les changements qu'elles ont introduits dans la répartition des rôles traditionnels au sein du couple.

A. LES TRAVAILLEUSES ET L'UTILISATION DES APPAREILS ÉLECTRO-MÉNAGERS POUR ALLÉGER LEUR BUDGET - TEMPS

Une enquête récente, conduite auprès de 1 300 femmes représentatives de 6,6 millions de Françaises salariées, révèle que plus la femme est jeune, moins elle consacre de temps aux tâches ménagères, sans doute parce qu'elle utilise les appareils électro-ménagers pour s'en libérer et non pour s'en rendre un peu plus dépendante. Quand les femmes de 30 à 50 ans consacrent plus de 8 heures par semaine aux tâches ménagères proprement dites, ce nombre tombe à 6 h 48 mn pour les femmes de 25 à 29 ans, et à 5 h 15 mn pour les femmes de 21 à 24 ans (II, 3), alors que ce sont dans ces deux derniers groupes que se produit la quasi-totalité des naissances dans les familles françaises. La même tendance caractérise le budget-temps des travailleuses : elles consacrent moins de temps aux tâches ménagères que les femmes au foyer. Il y a dix ans, Betty Freidan notait déjà au sujet des Américaines : « moins une femme joue de rôles dans la société où elle vit, plus son travail de ménagère, de mère et d'épouse enflera, et plus elle rechignera à l'achever par peur de se trouver oisive » (II, 4). D'autre part, « le temps nécessaire pour accomplir les travaux ménagers est inversement proportionnel au temps qu'une femme consacre à tout autre travail qu'elle a choisi. Privée d'intérêts extérieurs, une femme est virtuellement obligée de consacrer chaque minute de son temps aux travaux fastidieux du ménage » (II, 5). La loi de Northote Parkinson : « le travail à faire s'accroît en fonction du temps dont on dispose » devient pour la femme au foyer : « le travail ménager s'accroît en fonction du temps dont elle dispose ». (II, 6). Les thèses de Betty Freidan ont été vérifiées chez les ménagères françaises des grands ensembles qui, empêchées par la distance de travailler à l'extérieur, multiplient les tâches domestiques pour passer le temps (II, 7). Un tel gâchis de la créativité féminine au profit d'activités superfétatoires apparaît comme un non-sens dans une société qui se targue par ailleurs de rentabilité et d'expansion. On signale en outre un développement critique des maladies mentales et des suicides chez les jeunes femmes des grands ensembles, condamnées, en raison des distances, à rester au foyer.

Par contre, les Françaises qui ont une activité professionnelle économisent de façon très appréciable le temps consacré aux tâches domestiques. Deux enquêtes, réalisées à dix ans d'intervalle, l'ont confirmé.

L'étude d'Alain Girard sur le budget-temps des femmes dans les agglomérations urbaines, permet d'établir la comparaison du temps hebdomadaire moyen consacré aux tâches domestiques par les Françaises des villes en fonction de leur statut professionnel et du nombre d'enfants (tableau 1) (II, 8) :

TABLEAU 1

Nombre d'enfants	Temps hebdomadaire consacré aux tâches domestiques (1958)		Différence A - B
	par les femmes au foyer (A)	par les travailleuses (B)	
0 enfant	54 h 18'	27 h 12'	27 h 06'
1 enfant	71 h 12'	39 h 06'	32 h 06'
2 enfants	77 h 30'	46 h 30'	29 h
3 enfants	75 h 30'	49 h 42'	27 h 48'

Source : *Population*, n° 4/1958.

A nombre égal d'enfants, les femmes travailleuses consacrent environ moitié moins de temps à effectuer les tâches domestiques que les femmes au foyer, sans doute parce que les premières ont appris à ne faire que l'essentiel et à utiliser les appareils électro-ménagers pour gagner du temps. Par contre, les ménagères auraient tendance à diluer leurs tâches domestiques, en se conformant sans le savoir à la loi de Parkinson.

Ces données ont été confirmées dix ans plus tard dans l'enquête sur les budgets-temps, conduits par l'INSEE auprès des familles françaises de Nîmes et de Paris, en février 1967. Yannick Lemel trouve que « les heures consacrées au ménage par les femmes inactives sont presque le double de celles que lui réservent les femmes actives » (II, 9). L'enquête internationale sur les budgets-temps effectuée en 1966 avait d'ailleurs montré que si la Française au foyer consacre environ 51 heures par semaine à l'ensemble des tâches domestiques, ce nombre se réduit à 25 heures pour la Française travailleuse (II, 10). On ne peut imputer le gain de temps des femmes actives à une aide domestique plus fréquente, car l'enquête conduite par l'auteur de cet ouvrage auprès de 450 Parisiennes et de 100 Bordelaises (constituant un échantillon représentatif) montra que le niveau de vie des femmes travailleuses reste légèrement inférieur à celui des femmes au foyer et qu'elles bénéficient moins souvent que les secondes d'une aide domestique (II, 11).

La loi de Parkinson a reçu une nouvelle illustration dans l'enquête récente d'E. Sullerot sur les travailleuses françaises. Cet auteur constate que le « temps consacré au ménage apparaît inversement proportionnel à la durée de la journée de travail » : les personnes travaillant moins de 4 heures par jour accordent 12 heures hebdomadaires à leur ménage. Celles qui travaillent moins de 6 heures dépassent encore les 8 heures un quart par semaine. Mais toutes celles qui ont des journées de travail professionnel de plus de 6 heures ne passent pas plus de 7 heures et demi par semaine à leur ménage. Cette durée tombe même à 4 heures 40' pour celles dont les journées de travail professionnel dépassent 9 heures (II, 12).

Le tableau 2 donne le pourcentage respectif de femmes au foyer et de travailleuses disposant d'un appareil électro-ménager en 1971 (échantillon national de 2 156 allocataires) (II, 13).

TABLEAU 2

Femmes allocataires	1971	
	Femmes au foyer	Femmes travailleuses
disposant de :		
— réfrigérateur	94 %	93 %
— machine à laver	73 %	83 %
— lave-vaisselle	5,9 %	7,5 %

Les femmes qui travaillent s'équipent un peu plus souvent que les femmes au foyer en appareils électro-ménagers (machines à laver, lave-vaisselle) susceptibles de leur faire gagner du temps pour les tâches domestiques les plus rebutantes.

Prises par le temps, les travailleuses des villes utilisent également plus souvent que les femmes au foyer les équipements extérieurs pour le lavage du linge et les plats cuisinés et potages tout préparés (II, 11).

L'enquête du CNRS de 1964 montre que 40 % des Parisiennes qui travaillaient donnaient souvent ou très souvent le linge à laver à une blanchisserie contre 30 % des ménagères ; une sur deux des premières contre une sur quatre parmi les secondes utilisaient les plats cuisinés et les conserves ; une sur deux environ parmi les premières contre une sur trois parmi les secondes utilisaient les potages tout préparés.

On peut penser que, dix ans plus tard, la proportion de travailleuses qui utilisent les blanchisseries, les plats cuisinés et les produits réfrigérés qui font gagner du temps, a plus que doublé, hypothèse appuyée par l'ouverture d'un grand nombre de boutiques à cet usage dans les zones résidentielles nouvelles.

L'enquête d'Alain Girard a révélé en outre que les plus grands changements dans le budget-temps s'effectuent non pas lorsque les femmes introduisent des appareils électro-ménagers à la maison, mais lorsqu'elles s'affranchissent de ces tâches en les confiant à des services extérieurs (II, 14).

TABLEAU 3

Gain de temps réalisé quotidiennement entre 1947 et 1958 sur l'exécution de trois tâches domestiques			
Nombre d'enfants	Ménage	Couture	Lessive
0 enfant	+ 25' 2"	+ 21' 36"	— 3' 36"
1 enfant	+ 18'	+ 25' 12"	+ 3' 36"
2 enfants	+ 3' 36"	+ 18'	— 3' 36"
3 enfants	+ 7' 12"	+ 14' 24"	—

Ces données font apparaître que, pour l'ensemble des femmes, quel que soit le nombre de leurs enfants, entre 1947 et 1958, un gain de temps quotidien substantiel fut acquis pour les travaux de couture, alors que le gain de temps pour la lessive et le ménage fut faible, voire négatif, malgré l'achat de machines à laver et de cireuses. Ceci peut s'expliquer par le fait qu'au cours de la même période, un grand nombre de magasins à grande surface (Prisunic, Monoprix, etc.) se sont ouverts et ont offert aux femmes des vêtements et des tricotés pour enfants à des prix abordables. On peut estimer que le transfert des tâches domestiques à l'extérieur du foyer constitue la principale solution au problème du budget-temps des femmes, et favorisera leur meilleure participation à la vie professionnelle. Mais si les femmes qui travaillent et les plus jeunes s'orientent dans cette voie, on constate encore beaucoup de résistance de la part des femmes au foyer pour lesquelles la mystique du rôle domestique traditionnel sert de justification au statu quo.

B. ATTITUDES NOVATRICES ET VIE FAMILIALE

Les conduites novatrices des femmes qui travaillent dans la vie familiale se révèlent à deux niveaux : restructuration de la répartition des rôles traditionnels dans le couple, enfin rejet des préjugés traditionnels qui opposaient vie familiale et vie professionnelle.

1) CHANGEMENT DES ROLES DANS LE COUPLE

L'étude déjà citée de la répartition comparée des rôles de décision et d'exécution des tâches domestiques dans 550 familles urbaines interrogées en 1964 selon un échantillon représentatif à Paris et à Bordeaux montre que le travail de la femme est, plus que toute autre variable, l'élément déterminant du changement de rôles à l'intérieur du couple. Ces rôles peuvent être divisés en deux catégories : les rôles décisionnels et les rôles domestiques proprement dits (II, 11).

Les femmes qui travaillent participent aux décisions ou même exercent un rôle prépondérant dans le couple plus souvent que les femmes au foyer. La restructuration de l'autorité s'effectue différemment suivant le type de décision ou l'activité de la femme. Les décisions plus particulièrement attachées au rôle traditionnel du mari (vie professionnelle du mari, décision relative au travail de la femme, à la fixation du budget mensuel, au choix des vacances) sont plus fréquemment partagées à égalité avec la femme et celle-ci a plus souvent la prépondérance quand elle travaille. Parallèlement, les décisions traditionnellement liées au rôle domestique de la femme (enfants, amélioration du logement, achat des appareils électro-ménagers, etc.) sont, dans de nombreux cas, résolues avec le mari quand la femme travaille. Il y a donc abandon partiel des rôles traditionnels des sexes dans les processus de décision. On note aussi que l'histoire du travail de la femme et le type de profession exercée sont liés à ces changements : les femmes qui ont cessé de

travailler ont un peu plus de pouvoir que celles qui n'ont jamais travaillé. Plus les femmes sont qualifiées et ont un salaire élevé, plus souvent elles prennent des décisions dans le couple (II, 11).

Le travail de la femme s'accompagne également d'une restructuration des tâches domestiques dans le couple et d'une plus grande participation du mari à ces tâches. Mais, là encore, l'impact du travail de la femme se différencie en fonction de la nature des tâches considérées et du type d'activité exercée par la femme. Les tâches ménagères considérées comme appartenant au rôle traditionnel de la femme (vaisselle, courses, nettoyage, etc.) sont plus souvent effectuées avec la participation du mari quand la femme travaille. Au contraire, les tâches domestiques considérées comme appartenant au rôle traditionnel du mari (déclaration d'impôts, petites réparations, etc.) sont plus souvent qu'auparavant effectuées par la femme quand celle-ci travaille. Plus la femme est qualifiée, plus son salaire est élevé, plus le mari participe à l'exécution des tâches domestiques et les femmes qui ont cessé de travailler reçoivent plus souvent que celles qui n'ont jamais travaillé une aide de la part du mari. La spécialisation des tâches domestiques selon le sexe diminue dans le couple avec le travail de la femme, et la répartition des rôles domestiques entre mari et femme devient plus flexible et interchangeable (II, 11).

L'enquête sur les relations entre le travail professionnel de la femme et la vie conjugale montre aussi que les travailleuses plus souvent que les femmes au foyer de même éducation réalisent les objectifs que le couple s'est tracés dans les trois domaines suivants : le nombre désiré d'enfants, l'équipement de la maison et les études des enfants (II, 11).

Des recherches diverses, françaises ou étrangères, ont montré que le développement intellectuel de l'enfant était plus rapide dans les familles où les femmes travaillent que dans celles où elles restent au foyer, que les filles des femmes travailleuses ont plus d'initiative que les filles de femmes au foyer et que les premières sont beaucoup mieux préparées à la vie professionnelle que les secondes (II, 15).

2) REJET DES PRÉJUGÉS

Le changement de mentalité le plus important depuis vingt-cinq ans concerne l'idéologie traditionnelle de la « mère au foyer » inculquée aux femmes, dès la petite enfance, par la famille, l'école, les Eglises et dans les millions de messages de la publicité et des mass media. Si la société tolérât en général, plus facilement que dans le passé, le travail des femmes mariées sans enfant, il persistait encore dans la bourgeoisie le préjugé selon lequel une femme ayant des enfants en bas âge ne pouvait pas travailler sans traumatiser ces derniers. On invoquait les travaux des psychologues de l'enfant (Spitz, Bowlby, Benjamin Spock, etc.). Toute société se donne toujours des psychologues et des sociologues à la mesure de ses ambitions. Une classe sociale qui souscrit à l'idéal proudhonien de la femme au foyer ne peut que vanter les mérites d'une psychologie qui traduit si bien ses désirs les plus intimes. Aussi, après avoir abandonné l'argument du mariage, on invoque donc la présence des enfants pour s'opposer au travail féminin. Cet argument devait échouer comme le premier. Les statistiques révèlent dans le monde du travail un pourcentage sans cesse croissant de femmes mariées ayant des enfants.

En 1968, les femmes mariées constituaient 58 % de la population féminine de plus de 14 ans, et sur 100 femmes mariées, 34 exerçaient une activité professionnelle. Certes, les taux d'activité demeuraient plus élevés pour

les femmes célibataires, les veuves et les divorcées que pour les femmes mariées, mais tandis que les taux d'activité des célibataires, des veuves et des divorcées diminuaient de 1954 à 1968 (pour les célibataires de 59 % à 50 %), les taux des femmes mariées progressaient au cours de la même période de 32,7 % à 34 %. Et, fait encore plus significatif, c'est entre 15 et 34 ans, période où les Françaises se marient et ont des enfants que la progression la plus forte fut enregistrée.

TABLEAU 4

Age des femmes mariées	Taux d'activité (%)		
	1954	1962	1968
de 15 à 19 ans	33,9	41,9	43,9
de 20 à 24 ans	36	45,2	51,2
de 25 à 29 ans	31,6	36,2	43,1
de 30 à 34 ans		32	37
de 35 à 39 ans	35,5	33,4	35,6
de 40 à 44 ans		35	37,4
de 45 à 49 ans	39,1	38,2	39,1
de 50 à 54 ans		38,4	38,4
de 55 à 59 ans	30,8	34,6	34,9
de 60 à 64 ans		26,7	25,3
	32,7	32,4	34,2

Source : Les collections de l'INSEE, D 25/1973.

Pour la première fois, en 1968, une majorité de Françaises mariées de 20 à 24 ans (51 %) n'ont plus perçu le mariage comme un obstacle au travail extérieur puisqu'elles ont exercé une activité professionnelle. C'est là une évolution d'autant plus importante à signaler que la tendance s'est encore renforcée entre 1968 et 1972. Toutefois, l'optimisme doit être tempéré, si l'on note que l'augmentation du taux d'activité des femmes mariées de 15 à 24 ans a pour contre-partie l'abandon de leurs études pour permettre au mari de continuer les siennes : c'est là une pratique de plus en plus répandue en France et aux Etats-Unis. Dans le passé, on sacrifiait les études de la fille au profit de celles du garçon ; aujourd'hui, ce sont les jeunes femmes, récemment mariées, qui sacrifient les leurs à celles de leur mari. Ainsi semble persister le préjugé selon lequel la poursuite des études du mari est plus importante pour l'avenir du couple que celle des études de la femme.

En 1968, le taux d'activité des femmes de 25 à 29 ans avait progressé, puisqu'il s'élevait à 43 % contre 32 % en 1954, et il en était de même pour les taux d'activité des femmes mariées de 30 à 49 ans. Le taux d'activité des femmes mariées atteignit un deuxième maximum chez les femmes de 45 à 55 ans (taux d'activité de 39 % entre 45 et 49 ans et de 38,4 % entre 50 et 54 ans) (II, 16).

Les femmes mariées ne déclarant aucun diplôme travaillent moins fréquemment et celles ayant un diplôme supérieur au baccalauréat ont le plus fort taux d'activité (II, 17). Par conséquent, la prolongation des études est un bon facteur d'accroissement de l'emploi des femmes mariées. « Cependant, le rôle de l'élévation du niveau de formation sur l'activité dépend de l'adéquation des diplômes acquis aux emplois créés sur le

marché du travail : les femmes ayant un diplôme professionnel (CAP ou brevet de technicien) travaillent plus fréquemment que celles qui n'ont qu'un diplôme général (BEP ou baccalauréat) » (II, 17).

Il ressort de ces données que l'accroissement de l'activité féminine, de 1954 à 1968, a été dû principalement au travail des femmes mariées, particulièrement des femmes jeunes appartenant aux tranches d'âge de 15 à 35 ans. Pendant la période de 1968-1972, la tendance s'est encore affirmée.

TABLEAU 5

Nombre d'enfants	Taux d'activité des femmes mariées (%)				
	15 à 24 ans	25 à 29 ans	30 à 34 ans	35 à 39 ans	Total
0 enfant : 1962 1968	64 72	68 76	64 71	58 63	36 36
1 enfant : 1962 1968	36 44	41 53	46 55	47 51	39 44
2 enfants : 1962 1968	16 18	21 27	26 32	29 33	26 29
3 enfants : 1962 1968	8,6 9	11 13	14 17	18 19	16 17
Total 1962 1968	44 50	35 43	31 36	33 35	32 34

Source : Les collections de l'INSEE, D 25/1973.

..

Notons également que ce ne sont pas les femmes mariées sans enfant qui sont responsables de la hausse du taux d'activité des femmes entre 1962 et 1968 (leur taux d'activité de 36 % était le même en 1962 et 1968), mais les femmes mariées ayant 1, 2 ou 3 enfants. La hausse est forte pour les taux d'activité des femmes mariées mères d'un enfant qui passent de 39 % en 1962 à 44 % en 1968 ; elle est encore significative pour celles qui sont mères de deux enfants et dont le taux d'activité passe de 26 % en 1962 à 29 % en 1968.

Avec plus de précision, les tendances suivantes caractérisent la période 1962-1968 :

- les femmes mariées de 15 à 24 ans avec un ou deux enfants ont augmenté fortement leur taux d'activité ;
- les femmes mariées de 25 à 29 ans et de 30 à 34 ans avec un, deux ou trois enfants, ont toutes augmenté leur taux d'activité ;
- enfin, les femmes mariées de 35 à 39 ans avec un ou deux enfants, ont augmenté leur taux d'activité. Au-delà de 40 ans, les variations sont faibles ;

enfin, de 25 à 40 ans, plus de la moitié des femmes avec un enfant exerçait une activité professionnelle en 1968.

Notons enfin que plus le nombre d'enfants augmente, plus le taux de participation des femmes mariées ayant des enfants diminue, ce qui atteste l'importance des « incompatibilités de fait » que la société oppose aux femmes. Les charges familiales résultant du nombre d'enfants sont perçues comme le principal obstacle à l'activité professionnelle des femmes mariées. Une enquête de l'INSEE conduite en 1969 auprès des femmes mariées inactives indiquait que 48 % d'entre elles avaient déclaré ne

pas rechercher d'emploi par suite de l'impossibilité de faire garder leurs enfants (II, 17). Par ordre d'importance, les autres raisons invoquées étaient l'absence d'emplois proches, correspondant à leur qualification (12 %), l'état de santé et l'âge (7 %), les conditions proposées (7 %) (II, 17). L'insuffisance des équipements collectifs permettant la garde des enfants est donc responsable de l'inactivité de la moitié environ des femmes mariées.

Le problème de la garde des enfants ne joue pas dans une égale mesure sur toutes les catégories socio-professionnelles. Elle ne joue pas sur les taux de participation des agricultrices pour lesquelles « le lieu de travail est aussi le lieu de la résidence. L'existence d'enfants, même en bas âge, n'empêche pas de continuer d'aider aux travaux de l'exploitation ; tout au plus peut-elle diminuer l'intensité de cette aide » (II, 16). Mais pour les femmes de salariés, l'influence de la charge familiale varie : elle est plus importante pour les femmes d'employés et d'ouvriers que pour celles des cadres moyens ou supérieurs (II, 16). Ceci se comprend aisément puisque les femmes cadres peuvent plus facilement payer une aide familiale pour leurs enfants. Cependant, en l'absence de charges familiales, ou quand celles-ci sont faibles (un enfant de plus de six ans), ce sont les femmes de cadres moyens et d'employés qui travaillent le plus fréquemment (II, 16).

TABLEAU 6

Nombre d'enfants	Taux d'activité des femmes mariées			
	de 25 à 29 ans		de 15 à 64 ans	
	(%)		(%)	
	1962	1968	1962	1968
1 enfant :				
— de 0 à 2 ans	42	54	40	49
— de 3 à 6 ans	38	51	36	45
— de 7 à 16 ans	51	62	40	42
2 enfants, le plus jeune a :				
— de 0 à 2 ans	21	27	21	26
— de 3 à 6 ans	22	28	24	29
— de 7 à 16 ans	31	35	29	31
3 enfants, le plus jeune a :				
— de 0 à 2 ans	10	12	12,7	13
— de 3 à 6 ans	12	15	16,5	17
— de 7 à 16 ans	15,7	15,9	21	22

Quel que soit l'âge de l'enfant, les femmes mariées étaient plus nombreuses à travailler en 1968 qu'en 1962. L'évolution est particulièrement frappante pour les femmes mariées de 25 à 29 ans dont les enfants avaient de 0 à 3 ans en 1968 : 54 % contre 42 % en 1962. Le changement est considérable pour toutes les mères ayant au moins un enfant.

Il est encore notable pour celles ayant deux enfants, mais il est plus faible pour celles ayant trois enfants, quel que soit l'âge du plus jeune des enfants.

Par leurs comportements, les femmes rejettent massivement les préjugés et les stéréotypes sur le danger du travail de la mère pour le jeune enfant que l'on tente vainement de leur inculquer. Si mettre un enfant au monde est une fonction spécifiquement féminine, rien n'indique en effet, dans la nature biologique de la femme, que l'éducation de l'enfant doive exclusivement lui incomber. Dans une famille égalitaire, on ne peut concevoir cette éducation qu'en fonction d'une œuvre commune des

deux époux, secondée par la société tout entière. En refusant de se considérer comme les éducatrices exclusives de l'enfant et en rejetant le postulat indiscuté (éducation de l'enfant = mère au foyer), les jeunes mères contestent aujourd'hui une idéologie qui a eu pour fonction principale dans le passé de les retrancher en partie ou totalement de la société. Dès lors, pouvoirs publics et partis politiques sont obligés de promettre aux femmes l'ouverture de crèches et de garderies.

CYCLE DE VIE ET TRAVAIL DES FEMMES

La courbe d'activité professionnelle des Françaises mariées peut se diviser en quatre périodes : première période de forte activité entre la fin des études et la naissance du deuxième enfant, baisse de l'activité lors de la naissance du deuxième enfant et tant que l'un des deux ou trois enfants qui viennent est en bas âge ; reprise de l'activité à partir de 45 ans et enfin, nouvelle baisse de l'activité à partir de 60 ans. Rien ne fait présumer toutefois que les femmes mariées de 20 à 30 ans, dont la majorité exerce aujourd'hui une activité professionnelle, cesseront leur activité dans la proportion d'une sur deux comme leurs aînées de 60 ans et plus. Pour la première fois, en 1968, et c'est là une grande nouveauté, ailleurs que dans l'agriculture, la majorité des mères de 25 à 40 ans (53 % entre 25 et 29 ans, 55 % entre 30 et 34 ans, et 51 % entre 35 et 39 ans) ayant au moins un enfant à charge exerçait une activité professionnelle. Ce n'est plus le premier enfant, mais le deuxième enfant qui, pour les femmes mariées, constitue aujourd'hui l'obstacle décisif au maintien de la vie professionnelle et c'est davantage le nombre d'enfants que leur bas-âge qui est en jeu. On peut comprendre facilement les raisons de cette situation.

En l'absence d'un équipement suffisant pour la garde des enfants, le salaire de la femme qui travaille peut permettre de payer une gardienne pour le premier enfant (prix moyen 500 à 600 F par mois), mais il n'est possible qu'à une petite minorité privilégiée de payer deux fois ce prix (soit environ 1 000 à 1 200 F par mois) pour la garde de deux enfants. L'incompatibilité entre travail professionnel de la femme et maternité ne se pose plus désormais en termes de préjugés traditionnels incarnés par les femmes dans leur comportement, mais d'obstacles matériels que celles-ci n'ont pas encore pu surmonter lors de la naissance du deuxième enfant du fait de l'organisation sociale.

LE MYTHE DU TRAVAIL D'APPOINT DES FEMMES MARIÉES

L'idéologie persistante qui tend à faire du travail et du salaire de la femme mariée un travail et un salaire d'appoint contraste étrangement avec le comportement professionnel des femmes mariées. Une enquête de l'UNEDIC entreprise en novembre 1968 auprès de 6 080 femmes chômeuses (personnes n'ayant pas d'emploi et déclarant en chercher un), toutes allocataires de l'UNEDIC, permet de tracer le profil du comportement au travail des femmes mariées (II, 18). Les statistiques mirent en évidence les faits suivants :

— « il ne semble pas y avoir une proportion plus forte de femmes mariées parmi les allocataires du chômage de l'UNEDIC que dans l'ensemble de la population active ». En effet, 52 % des chômeuses allocataires étaient mariées alors que les femmes mariées constituaient, en 1962, 59,4 % de la totalité des salariées ;

- 20 % seulement des femmes mariées chômeuses déclaraient rechercher de préférence un emploi à domicile (9 %) ou à mi-temps (11 %) contre 16 % de la totalité des femmes chômeuses (7 % pour le travail à domicile, 9 % pour le mi-temps) ;
- 10 % des femmes mariées chômeuses déclaraient avoir volontairement quitté leur emploi contre 9,6 % de l'ensemble des femmes chômeuses ;
- le même pourcentage (12 %) de femmes mariées chômeuses et de l'ensemble des femmes chômeuses déclarait ne plus rechercher d'emploi ;
- les femmes mariées ne restaient pas plus longtemps en chômage que les autres (II, 18).

En outre, trois faits significatifs doivent être signalés :

- elles étaient moins nombreuses que l'ensemble des chômeuses à avoir connu au préalable une première période de chômage indemnisé ou non (21 % au lieu de 24 %) ;
- elles étaient plus anciennes dans leur entreprise au moment de la mise en chômage que l'ensemble des femmes chômeuses (42 % contre 37 %) ;
- enfin, les femmes mariées avaient été salariées depuis le début de leur travail plus longtemps que l'ensemble des femmes (58 % étaient salariées depuis plus de 10 ans contre 55 % pour l'ensemble).

Ces données permettent d'affirmer que les femmes mariées ne se mettent pas plus souvent et ne restent pas plus longtemps au chômage que les autres et « rien ne semble indiquer un comportement spécifique des femmes mariées tant dans leur vie professionnelle passée que dans leur situation de chômage actuelle » (II, 18). Le mythe du travail d'appoint de la femme mariée est démenti par les données objectives.

Le mythe du travail d'appoint chez les travailleuses ayant des enfants ne résista pas plus à l'analyse que le précédent. Les chômeuses ayant des enfants ont les mêmes attitudes au travail et dans le chômage que l'ensemble des chômeuses de 25 à 44 ans. Ces deux catégories de chômeuses avaient eu, dans la proportion d'une sur cinq, une première période de chômage avant la période actuelle ; le tiers des femmes dans ces deux catégories s'était arrêté de travailler depuis plus de 6 mois ; 13 % seulement avaient quitté volontairement leur travail et 85 % avaient été licenciées. Une majorité dans les deux catégories recherchait un travail à plein temps (50 % et 55 %), un quart seulement dans les deux catégories préférait un emploi à domicile ou un emploi à mi-temps (respectivement 25 % et 24 %) ; enfin 6,5 % des chômeuses ayant des enfants renonçaient à chercher un emploi contre 3,4 % pour l'ensemble des chômeuses de 25 à 44 ans (II, 18). Il s'agit par conséquent, de deux populations homogènes où des différences de détail ne sauraient masquer la grande similitude de comportement vis-à-vis de l'emploi et du chômage.

Dans la famille, les travailleuses se révèlent novatrices dans tous les domaines : dans l'utilisation de certaines techniques ménagères pour comprimer leurs dépenses de budget-temps consacrées aux tâches domestiques, dans la restructuration des rôles masculins et féminins dans le couple, qui s'est traduite par une participation accrue du mari aux tâches domestiques et un pouvoir de décision plus grand de la femme. Les femmes mariées et les mères travailleuses rejettent les mythes traditionnels en fonction desquels leur activité professionnelle n'est qu'un travail d'appoint. Les conduites novatrices s'expriment dans le pourcentage croissant de femmes mariées et de mères ayant des enfants en bas-âge exerçant une activité professionnelle, dans leurs attitudes au travail et dans la situation de chômage en tous points comparables à celles de l'ensemble des travailleuses. Ces conduites concernent les travailleuses salariées. Mais on sait que le statut de salariées est celui de l'immense majorité des femmes mariées et ayant une activité professionnelle, et des travailleuses ayant des enfants ; par conséquent, les tendances signalées ci-dessus iront en s'accroissant au cours des années qui viennent.

attitudes novatrices et techniques contraceptives

On a déjà vu que la diffusion de la contraception par elle-même s'était avérée insuffisante à changer la condition des femmes et les préjugés qui pesaient sur elles. Les données démographiques depuis plus de vingt-cinq ans montrent toutefois qu'elles ont su utiliser les techniques contraceptives, dans les pays industrialisés, pour affirmer leurs droits à l'emploi et à l'indépendance économique, en planifiant le nombre de leurs enfants et en imposant un nouveau modèle de la famille, celui de la petite famille, quel que soit leur statut professionnel. Enfin, les faits révèlent que les femmes exerçant une profession libérale (médecin, avocat, professeur, etc.) ont été le moteur des mouvements qui, en l'espace de quinze ans, ont conduit le législateur à réviser la législation sur le planning familial, ou à envisager une réforme de la législation archaïque sur l'avortement.

A. PLANIFICATION DES NAISSANCES

On peut se demander si les femmes utilisent les techniques contraceptives pour mieux participer au monde du travail. Les démographes américains estiment que les relations entre techniques contraceptives et emploi féminin sont complexes (III, 1). Quand les couples sont stériles (stérilité de l'homme ou de la femme), l'absence d'enfants permet plus facilement à la femme de travailler à l'extérieur. Quand le couple n'est pas stérile et a déjà un ou deux enfants, l'intérêt que porte la femme à sa profession l'amène à avoir moins d'enfants que la femme au foyer. Ils notent que si « la femme mariée valorise fortement son activité professionnelle, le couple est spécialement motivé à user des méthodes contraceptives. Plusieurs femmes ont dit qu'elles prenaient soin de limiter le nombre de leurs enfants ou de ne pas en avoir parce qu'elles aimaient leur travail ou leur activité hors du foyer ou parce qu'elles voulaient un revenu supplémentaire » (III, 2).

Mais la description des faits observés aux Etats-Unis et en France ne suffit pas et il convient de savoir pourquoi les travailleuses ont moins

d'enfants que les femmes au foyer. Cette question a été l'objet d'une analyse approfondie de la part des chercheurs américains ; il apparaît que c'est généralement dans les pays développés, hautement industrialisés, que les femmes qui travaillent ont moins d'enfants que les femmes au foyer, alors que, dans les pays en voie de développement, les unes et les autres ont le même nombre d'enfants, à égalité d'information contraceptive (III, 3). Le travail féminin en soi n'est donc pas responsable d'un nombre inférieur d'enfants, mais les conditions dans lesquelles il s'exerce. Le concept explicatif des chercheurs américains fut le concept « d'incompatibilité des rôles domestique et professionnel de la femme ». Dans les pays en voie de développement où les grands-parents et l'aide domestique permettent à la femme qui travaille de trouver une solution au problème de la garde de l'enfant, il n'y a pas incompatibilité de ces rôles et la travailleuse n'est pas poussée à restreindre sa descendance. Par contre, dans les pays hautement industrialisés, elle trouve très difficilement une solution au problème de la garde de l'enfant : les grands-parents ne cohabitent qu'exceptionnellement avec le couple, l'aide domestique est rare ou trop chère. Dans ces pays, « l'incompatibilité » des rôles domestique et professionnel de la femme contraint celle-ci à avoir moins d'enfants que ceux qu'elle désire.

Les recherches françaises ont également montré que les femmes qui travaillent réussissent plus souvent que les autres à avoir le nombre d'enfants désiré : 69 % contre 59 % ; 10 % des premières contre 17 % des secondes eurent un nombre d'enfants plus élevé que le nombre désiré et à peu près la même proportion (21 % et 24 %) eurent moins d'enfants que prévu (III, 4). Aux Etats-Unis, 42 % des femmes qui travaillent avaient planifié entièrement la dimension de leur famille (nombre et espace entre les enfants), contre 22 % des femmes au foyer (III, 5). Ici encore, s'observe l'attitude novatrice des femmes qui travaillent : les premières plus souvent que les secondes utilisent les méthodes contraceptives de façon efficace et (environ deux fois plus souvent aux Etats-Unis) elles réussissent à avoir le nombre d'enfants souhaité selon l'intervalle désiré. Les démographes américains pensent que « la femme mariée qui travaille à l'extérieur a des contacts avec d'autres femmes dont les attitudes sont favorables à la contraception et qui peuvent lui communiquer des informations sur des pratiques contraceptives efficaces » (III, 5). L'hypothèse américaine fut confirmée au cours d'une recherche française effectuée il y a dix ans, dans les centres du Mouvement français du planning familial (III, 6).

Par ailleurs, dans les pays industriels, les méthodes contraceptives sont de plus en plus utilisées pour concentrer les naissances au début du mariage, de telle sorte que la femme se trouve très tôt libre de reprendre ses activités professionnelles. Dans les pays européens, on assiste partout à « une plus grande concentration de la fécondité au cours des premières années du mariage » (III, 7). Aux Etats-Unis, les statistiques de 1960 ont montré qu'en moyenne la mère avait eu son dernier enfant à 26 ans, et que la période des naissances s'était étalée sur 6 ans, alors qu'en 1890, cette durée avait été de dix ans (III, 8). Procréer les enfants au début du mariage, réduire ensuite les naissances peut être considéré comme un moyen de surmonter en partie les difficultés de la garde des enfants et d'interrompre au minimum la vie active : c'est là une attitude tout à fait nouvelle face à la difficile tâche de garder son emploi dans un monde compétitif où l'absentéisme est retenu à charge contre celui ou celle qui travaille.

Il semble bien que l'influence exercée par les femmes actives en faveur du modèle de la petite famille ait été déterminante et atteint maintenant toutes les catégories sociales (III, 9). Sans doute, les disparités s'observent-elles encore entre catégories extrêmes et l'on a pu parler d'une courbe en « J » renversé du nombre moyen d'enfants en fonction des caractéristiques socio-professionnelles du mari (III, 10). De plus, en comparant la descendance finale des mariages conclus en 1950 avec ceux

conclus en 1960, on observe que, parmi ces derniers, le nombre des ménages sans enfant ou de 3 enfants et plus, a diminué (III, 11). Il y a donc tendance générale à l'homogénéité du nombre moyen d'enfant par ménage et à la réduction de ce nombre à deux.

B. MOUVEMENTS EN FAVEUR DE LA PROCRÉATION VOLONTAIRE

Il convient enfin de rappeler brièvement que l'initiative des luttes qui agitent le pays depuis 1956 en faveur de l'information contraceptive, de la libéralisation de la contraception et de l'avortement revient aux femmes, en particulier à celles exerçant des professions libérales ou des fonctions de cadres. En cela, elles ont renoué avec l'action que leurs ancêtres engagèrent dès le XV^e siècle au sein d'un mouvement qualifié de « protomalthusianisme », mouvement de résistance à l'identification faite par l'Eglise catholique entre mariage et procréation. Selon les historiens, « ce mouvement est essentiellement féminin : non seulement, il connaît les pratiques contraceptives, mais il ne les confond plus avec les pratiques abortives : elles ne sont plus considérées comme criminelles, l'expression avouée de ce sentiment est un fait nouveau. Enfin, on devine à peine l'apparition du malthusianisme moderne, où le motif économique l'emporte et dont l'usage est démontré au cours du XVIII^e siècle (III, 12). En 1956, quand les techniques contraceptives firent leur apparition, les Françaises élevèrent une vive protestation contre l'ignorance dans laquelle les pouvoirs publics, l'Eglise catholique et les partis politiques cherchaient à les maintenir.

Autour de Marie-Andrée Weill-Hallé, des juristes, des professeurs, des universitaires, des médecins, des écrivains se regroupèrent pour fonder le Mouvement Français du Planning Familial et sa revue. On a écrit, il y a dix ans : « Une histoire du Mouvement français pour le planning familial reste à entreprendre : elle montrera la multiplicité des obstacles de tous ordres, la force des tabous sexuels que quelques femmes durent surmonter pour aborder le problème du « birth-control », la variété des luttes et des démarches qu'elles engagèrent pour démystifier l'opinion, utilisant les moyens les plus banals (distribution de tracts, réunions d'information, articles dans la presse) jusqu'à la recherche expérimentale la plus poussée, les sacrifices (de loisirs, d'argent, etc.) qu'elles s'imposèrent, les humiliations et les brimades qu'elles subirent dans leur réputation ou leur vie professionnelle. Si un petit nombre de femmes réussirent en quelques années à briser un tabou, à éclairer une opinion ignorante ou hostile, à présider à l'ouverture de nombreux centres de planning en France, c'est en fait parce qu'elles ont eu la complicité plus ou moins active, plus ou moins passive de milliers de femmes anonymes, dont personne ne connaîtra jamais, d'ailleurs, le degré de participation à l'œuvre commune » (III, 13). Cette action des femmes aboutit à l'ouverture d'une centaine de centres de planning familial en 1966 et au vote de la loi Neuwirth en décembre 1967 abolissant les dispositions de la loi de 1920 punissant l'information et l'utilisation des méthodes contraceptives. Cependant, elle ne représente encore qu'une étape dans l'œuvre d'information et de diffusion des méthodes contraceptives, qui reste à poursuivre.

Tant que ces dernières ne seront pas d'une sûreté absolue, la grande majorité des Françaises estiment qu'elles ne peuvent être à la merci d'une grossesse non désirée et qu'elles doivent avoir le moyen d'obtenir la maî-

trise complète de la procréation. Le Mouvement de Libération des Femmes, Choisir et le MLAC ont aujourd'hui pour objectif essentiel la liberté de l'avortement. Après avoir organisé d'innombrables réunions, distribué des journaux, signé le manifeste dit des « 343 », organisé un imposant meeting à la Mutualité et des manifestations de rues, parfois durement réprimées par la police, les femmes du Mouvement de Libération des Femmes firent du procès de Bobigny intenté à une jeune fille pour avortement (novembre 1972) une grande manifestation de solidarité féminine. Amorcée en automne 1970, la lutte des femmes en faveur de la liberté d'avortement aboutit non seulement à la prise de conscience par l'opinion publique du caractère caduc de la loi de 1920 et de la nécessité d'en modifier le contenu, mais également à la création un peu partout dans les villes de France, dans les arrondissements parisiens et dans la banlieue, de réseaux de femmes qui, avec le concours de médecins des deux sexes, assistèrent les femmes en danger, candidates à l'avortement clandestin. Ces réseaux agirent d'une double façon : soit en envoyant ces femmes dans des cliniques hollandaises ou anglaises, soit en accomplissant eux-mêmes des avortements avec le concours des praticiens compétents. Le dynamisme novateur des femmes aboutit au vote de la loi relative à la libéralisation de l'avortement. Défendue au Parlement avec courage et ténacité par Mme Simone Veil, ministre de la Santé, cette loi, selon les termes mêmes de son auteur, vise « à mettre fin à un désordre juridique, à une inégalité de fait devant la loi, à des risques inacceptables pour la santé de la femme. Faisant appel à la responsabilité individuelle des femmes concernées, elle cherche aussi à les dissuader d'en venir à ce qui doit rester un ultime recours... ». Malgré certaines modalités d'application dont l'avenir testera la viabilité, malgré la difficulté que peut représenter le non-remboursement de la Sécurité sociale pour certaines femmes, cette loi brise avec la morale de tabou, d'hypocrisie et de répression qui frappait jusqu'ici les Françaises dans leur comportement procréateur. En refusant de faire passer la femme devant une commission d'experts chargés de déclarer si elle a droit ou non à l'avortement, en refusant également de déterminer a priori la liste des motifs pour que la femme en bénéficie, la loi française montre ainsi aux individus des deux sexes qu'une morale fondée sur une sorte de masochisme féminin et sur la répression à l'égard des femmes n'est pas une véritable morale. Seule, une morale reposant sur la liberté et donc sur la responsabilité de l'individu est digne de ce nom.

Pour la première fois en France, dans une société où la raison d'Etat avait tablé jusqu'ici sur le mythe de l'expansionnisme démographique et économique, hérité de l'injonction biblique « Croissez et multipliez-vous », une morale basée sur la soumission et la « robotisation » de l'individu est mise en échec par une éthique qui fait de la femme un sujet de décision. On peut espérer que la loi sur la libéralisation de l'avortement, précédée de l'élargissement de la loi sur la contraception, permettra aux femmes de maîtriser progressivement la procréation.

Ressentie par les femmes comme un acte de justice et de reconnaissance de leur dignité, cette loi représente une première étape vers une démocratie authentique : on ne peut en effet imaginer une démocratie dans laquelle un sexe fixerait à l'autre le comportement qu'il doit adopter, droit que les hommes s'étaient jusqu'ici arbitrairement octroyé en refusant aux femmes la liberté de procréation.

Bien que sa finalité première soit le respect de l'autonomie de la femme et la recherche du bien-être du couple, on peut espérer que cette loi représentera un exemple pour les pays francophones du Tiers-Monde. Elle pourrait inciter ces pays à promouvoir une législation, soucieuse de maîtriser l'expansion démographique incontrôlée, génératrice de guerres et d'exterminations massives, « ces avortements différés », selon l'expression de Gaston Bouthoul. La défense de la paix paraît indissociable de la promotion féminine.

attitudes novatrices droit à l'emploi rapports sociaux dans l'entreprise

A. DROIT A L'EMPLOI

Le plein droit des femmes à l'emploi dans toute son extension est encore contesté aux femmes par suite de la structure de l'économie de marché, d'une législation familiale et sociale ambiguë et du rôle familial que leur attribue encore la tradition et les mœurs. Il n'est pas possible ici de faire l'historique des luttes que les femmes ont engagées depuis le début du XIX^e siècle pour obtenir le droit à l'emploi, dans une société où celui-ci leur était contesté non seulement par les employeurs mais aussi par les syndicats qui invitaient leurs adhérents à faire grève quand une femme était embauchée. Aujourd'hui, le patronat, le gouvernement et les grandes syndicales ouvrières reconnaissent enfin le droit des femmes à l'emploi, mais il reste beaucoup à faire pour que ce droit passe dans les pratiques quotidiennes.

Si l'Etat, par exemple, reconnaît aux femmes le droit à l'emploi, il le conteste implicitement dans la mesure où il élabore une législation familiale et sociale inadéquate. Plus grave même, un projet prévoyait de faire de la fonction de mère de famille « un métier » rétribué. Les mouvements féminins les plus divers se sont prononcés contre ce projet (IV, 1). Toute conduite novatrice des femmes consiste en effet à repousser toute mesure sociale qui leur paraît renforcer la discrimination et la division du travail entre sexes, dans la famille et la société. Elles savent en effet d'expérience que les mesures discriminantes de cet ordre leur sont opposées quand elles revendiquent le droit à l'emploi, s'opposent à l'interdiction d'exercer certains métiers, et refusent les fermetures d'entreprises qui les privent de leur emploi.

Pour l'accès à tous les métiers, la lutte des femmes ne s'est pas relâchée depuis le début du XIX^e siècle. Mais tout n'a pas été gagné, même dans ce domaine, puisque subsiste encore aujourd'hui une ségrégation de fait entre postes masculins et féminins dans les usines et les entreprises.

Au demeurant, les mentalités changent plus lentement que les lois. Par exemple, bien qu'une circulaire ministérielle ait ouvert les centres d'apprentissage aux femmes comme aux hommes, on constate encore beaucoup de réticences de la part des femmes à apprendre un métier masculin, peu assurées qu'elles sont de se faire embaucher quand elles se présenteront sur le marché de l'emploi avec une qualification professionnelle jusqu'ici réservée aux hommes. Cependant, là où le patronat s'est montré favorable à l'embauche des femmes dans un métier traditionnellement considéré comme masculin, les femmes sont entrées nombreuses dans l'apprentissage qui les y préparait. Par exemple, depuis dix ans, le patronat de Dunkerque a formé 500 femmes soudeuses (IV, 2) et, d'après le Comité du Travail féminin, on recense pour l'ensemble de la France 10 000 femmes soudeuses et 4 300 femmes marinières (IV, 3).

L'historique de l'introduction des femmes dans les métiers du tertiaire (institutrices, professeurs du secondaire, médecins, avocates, etc.) n'a pas encore été fait de façon systématique, mais les documents publiés font état de luttes féminines préalables longues et difficiles. Une recherche a rendu compte de l'hostilité que durent surmonter, au début de leur introduction dans l'enseignement primaire, les jeunes institutrices rurales qualifiées de « missionnaires » (IV, 4). Ou encore « une pionnière, Mademoiselle Daubié, affronta sous le Second Empire, l'opposition tenace du Recteur de Paris en posant sa candidature à l'inscription au baccalauréat. Pendant plusieurs années, le Recteur de Paris rejeta avec indignation cette demande qu'il jugeait « outrecuidante », ne voulant pas, s'il l'acceptait, couvrir de ridicule l'Université et sa propre personne. Mademoiselle Daubié répondit que pas une loi, pas un texte, n'interdisait aux femmes de se présenter à cet examen. Elle obtint finalement gain de cause et s'inscrivit à la Faculté de Lyon où elle passa son baccalauréat en 1861, âgée de 37 ans. Mais cette victoire ne signifiait pas pour autant l'accès à l'égalité des jeunes filles dans l'enseignement secondaire et supérieur. Timidement ouverts par Camille Sée au début de la III^e République, les lycées féminins ne durent leur succès qu'à la persévérance des jeunes filles, car, à cette époque, les parents préféraient envoyer celles-ci dans les pensionnats religieux » (IV, 5). Comme l'écrivait d'ailleurs Auguste Bebel : « La bourgeoisie française croit pouvoir accorder ses opinions voltairiennes avec l'éducation de ses filles au couvent, elle part de l'idée qu'une ignorante est plus facile à mener qu'une femme instruite » (IV, 6). Toutefois, « grâce à leur ténacité, les jeunes filles démontrèrent que les lycées féminins étaient une institution indispensable et bienfaisante dont on ne songea plus à contester l'existence. L'accès des jeunes filles dans l'enseignement secondaire rendit nécessaire la préparation des femmes aux fonctions de professeur : la création de l'Ecole normale supérieure de Sèvres fut décidée en 1881. Les femmes qui en sortirent pour enseigner durent lutter des années contre les préjugés et médisances de toutes sortes, visant à ruiner leur crédit et les représentant comme adonnées à une œuvre de perversion laïque auprès des jeunes filles » (IV, 5). Madeleine Morey, l'historienne de ces luttes féminines pour l'entrée dans l'enseignement secondaire, écrit : « On conçoit mal tout ce qu'il fallut d'habileté, de tact, de science, de désintéressement aux courageuses pionnières qui, sortant de Sèvres, enseignèrent dans les premiers lycées » (IV, 7). C'est peu à peu qu'elles arrachèrent les autres droits indispensables pour obtenir l'égalité avec les hommes dans les professions du secondaire : unification des enseignements masculins et féminins, des concours de recrutement, égalité des traitements et du nombre d'heures de service, droit d'être examinatrices au baccalauréat, ouverture du concours général aux jeunes filles en 1930, représentation des femmes enseignantes dans les conseils universitaires et au Conseil supérieur de l'Instruction publique, etc. ». Leurs droits ne sont d'ailleurs pas complets et de nombreuses injustices subsistent encore, en particulier l'inégalité du nombre des postes d'agrégés offerts aux deux sexes. L'accès des femmes à l'enseignement supérieur est aujourd'hui hérissé d'obstacles. Si elles fréquentent les Universités comme étudiantes, elles n'ont pas encore acquis les mêmes

chances que les hommes dans l'accès à la carrière universitaire et elles sont cantonnées de préférence dans les postes d'assistantes ou en province.

On rappellera enfin l'attitude persévérante de Mademoiselle Chauvin, licenciée en droit, licenciée ès lettres et bachelière ès sciences, qui dès 1897 engagea les actions pendant trois ans contre la Cour de Paris et le Conseil de l'Ordre des avocats, hostiles à son accession au barreau. Il fallut l'intervention du Président du Conseil pour qu'une loi, votée en 1900 par la Chambre des députés, accorde aux femmes le droit de devenir avocates. Cette rapide rétrospective montre à quel point l'entrée des femmes dans les professions du tertiaire a été difficile.

Aujourd'hui, la pression des femmes pour entrer dans les dernières professions qui leur sont refusées continue à s'exercer, particulièrement dans les bureaux d'informatique en secteur industriel où, pour des raisons de rentabilité et sous prétexte d'une loi interdisant le travail de nuit, les femmes sont éliminées des emplois de programmeurs sur ordinateurs pour être reléguées dans ceux de perforatrices qui ne leur procurent ni qualification, ni salaire décent, ni intérêt au travail (IV, 8). Si les dernières barrières opposées à l'emploi des femmes dans certaines professions tombent peu à peu, il reste que le droit même des femmes à l'emploi se trouve remis en question en raison des licenciements consécutifs aux fermetures d'entreprises, aux compressions de personnel suivant l'introduction de l'automatisation dans les bureaux et au déplacement, provoqué par la politique des firmes multinationales, des usines vers l'étranger. Contre cette menace, on assiste à une mobilisation des ouvrières. Parmi les centaines d'actions, qui ont eu lieu au cours de ces dernières années, citons celles des travailleuses des entreprises suivantes à majorité féminine :

- la société Celmans, au Mans en octobre 1971 (électronique) (IV, 9),
- Seducta-Jourdan et Salamander à Romans en juillet 1973 (chaussures) (IV, 10),
- « les 193 filles de chez Robin », à Lorient, juillet 1973 (habillement) (IV, 11),
- la firme Bouly à Fourmies, septembre 1973 (habillement) (IV, 10),
- Duceux à Saint-Dié, en septembre 1973 (bonneterie) (IV, 12),
- les établissements CSV à Cerisay, septembre-octobre 1973 (habillement).

Dans certaines de ces entreprises, l'action des femmes s'avéra efficace et les licenciements prévus furent annulés (cas de Seducta-Jourdan). Ailleurs, une formation professionnelle fut donnée aux ouvrières et leur reclassement pris en considération par les pouvoirs publics. Au Mans, on créa des « sections professionnelles féminines provisoires avec le concours du Fonds national de l'Emploi » et l'on demanda à la DATAR de prendre des dispositions en vue de la création d'emplois nouveaux (IV, 13). En même temps, les femmes qui participèrent aux mouvements durent aussi faire face à tous ceux qui s'opposaient à ce qu'elles fassent grève car il leur semblait qu'elles négligeaient leurs rôles traditionnels domestiques.

B. RAPPORTS SOCIAUX DANS L'ENTREPRISE

Dans l'entreprise contemporaine, les femmes subissent des discriminations de trois sortes : dans leur classification professionnelle dans les salaires et dans leur promotion. Lorsqu'elles sont conscientes de ces

discriminations, les femmes utilisent des formes d'actions novatrices pour s'y opposer. Même si ces actions ne sont pas toujours suivies de succès dans l'immédiat, elles doivent être considérées comme positives dans la mesure où elles ébranlent les certitudes concernant la validité de telles discriminations.

1) FACE AUX INÉGALITÉS DES CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES

Pour justifier la sous-classification des femmes, le patronat soutient que les tâches effectuées sur les chaînes ou les machines à coudre sont des tâches simples, répétitives qui ne nécessitent aucune qualification particulière et affirme que les femmes seraient particulièrement adaptées à l'exécution de ces tâches qui leur permet « d'avoir l'esprit ailleurs » (IV, 14).

Les ouvrières contribuent à démystifier ces thèses répandues dans le grand public, dans les syndicats et chez les travailleurs en faisant valoir que sur les chaînes d'électronique et dans la radio-électricité, on embauche de préférence les jeunes filles et femmes ayant déjà acquis un certificat d'aptitude professionnelle (CAP) dans la couture, la broderie, ou tout autre métier de l'habillement. Dans une ville de banlieue, le directeur d'une grande entreprise de télévision embauche directement les jeunes filles qui sortent avec un CAP de couture du centre technique de la même ville et l'on feint d'ignorer que les trois mois d'apprentissage sur le tas ont été précédés de trois ans d'apprentissage dans ce centre technique. Les qualités acquises au cours de cet apprentissage : habileté manuelle, dextérité, finesse du travail, rendement, permettent effectivement aux ouvrières de l'électronique et de la radio-électricité d'effectuer des tâches complexes à des cadences que les hommes ne peuvent atteindre.

L'analyse méthodique des postes de travail confiés aux ouvrières permet également de contredire l'argument selon lequel les tâches effectuées par les femmes seraient simples et répétitives. La réalité est plus complexe. Une étude faite dans une usine productrice de postes de télévision révéla que, sur deux postes étudiés, l'ouvrière avait été obligée de modifier l'ordre du travail prévu par le bureau des méthodes. On recensa 35 % d'incidents dans un cas et 37 % dans l'autre (IV, 15). « Le travail parcellaire, dit répétitif, ne peut se présenter comme la répétition strictement automatisée d'une tâche identique... Les exigences de la tâche et les incidents créent des conflits entre les mécanismes appris et ceux qu'il faut mettre en œuvre... Les répercussions sont d'autant plus importantes que les contraintes de temps sont rigides » (IV, 15). Par exemple, on identifia une fréquence moyenne de dix incidents sur trente opérations constituant un cycle de travail de une minute et demie sur des postes de montage de téléviseurs (IV, 15).

D'autre part, une recherche sur la charge de travail contenue dans les tâches confiées à des ouvrières spécialisées de l'habillement mit en évidence que, sous la monotonie apparente, se cachait en fait « une activité mentale importante ». Pour coudre avec une machine les boutons sur une manche de veston, l'ouvrière devra faire face à tous les micro-incidents qui se produisent à une fréquence importante... Les variations, pour minimes qu'elles soient, nécessitent de la part de l'ouvrière une attention, une adaptation incessante de ses gestes et un contrôle de leur efficacité qui constituent une charge mentale. Contrairement à ce que déclaraient des porte-parole autorisés du patronat, l'ouvrière n'a

pas tellement le temps de penser à autre chose en effectuant son travail et ce d'autant moins qu'elle est soumise à une autre caractéristique non moins impérative et fatigante : il s'agit de la pression du temps ». (IV, 15).

Ce n'est donc pas par hasard si la pseudo-simplicité et la pseudo-monotonie des tâches féminines aboutissent à des cadences excessives : les mythes de la simplicité et de la monotonie du travail féminin permettent de justifier l'accélération des cadences et les bas salaires. Les ouvrières sont en fait si peu adaptées aux tâches « monotones et répétitives » que tout leur corps proteste contre celles-ci. Les maux nombreux dont elles souffrent l'attestent (IV, 15). Une étude entreprise par la Fédération syndicale des travailleurs du textile, de l'habillement et des cuirs et peaux révéla que 40,5 % des ouvrières interrogées trouvaient excessives les cadences du travail auxquelles elles étaient astreintes tandis que 15 % les trouvaient insupportables (IV, 16).

Dénoncer les mythes ne suffit pourtant pas aux femmes. Il leur faut souvent aussi engager des actions pour s'opposer à la dégradation de leurs conditions de travail. A la SESCOSEM, les femmes refusèrent la classification des ouvrières spécialisées en douze catégories, proposée par la direction, car, même classées OS n° 12, elles étaient payées à un salaire différent et naturellement inférieur (IV, 16). Un grand pas en avant a été fait, quand la notion de « dextérité », proche de celle « d'habileté manuelle », réclamée par les syndicats ouvriers, fut acceptée par le syndicat patronal des industries métallurgiques (l'UIMM) en mai 1973, pour le passage d'ouvrière spécialisée à ouvrière qualifiée. Dans un document sur les classifications OS, en date du 1^{er} octobre 1973, on lit : « il nous faut saisir cette nouvelle brèche ouverte nous permettant une certaine promotion chez les travailleuses (notamment chez celles qui exécutent la polyvalence, les régleuses, les contrôleuses, les bobineuses). Recherchons rapidement dans les entreprises les travailleuses dont le poste correspond à ces critères » (IV, 17). L'action des femmes pour la reconnaissance de leur classification professionnelle d'ouvrière qualifiée aboutit aux recommandations de la Fédération CGT de la métallurgie en date de juin 1973 demandant à tous les responsables syndicaux et aux délégués de veiller à « la reconnaissance des diplômes notamment CAP, BEP, Bac, BTS, pour établir une correspondance entre le degré de qualification acquis et la classification ; à la reconnaissance des formations professionnelles et CAP de couture, coiffure, dactylographie et l'ouverture à la qualification correspondante ; ... au passage en P1 (ouvrier professionnel catégorie 1) d'une part des ouvrières possédant un CAP de la métallurgie ou de toute autre profession, notamment : dentellière, couturière, coiffeuse, dactylo, etc. et d'autre part, de toutes celles effectuant un travail qualifié : bobineuse, soudeuse, câbleuse, contrôleuse, vérificatrice, laborantine, fraiseuse ; à l'établissement d'un système de promotion à l'ancienneté permettant le passage systématique dans le coefficient supérieur au bout d'un certain nombre d'années d'ancienneté dans le coefficient » (IV, 18).

Dans les industries de l'habillement où 80 % de la main-d'œuvre est féminine, la même revendication pour une reconnaissance des qualifications s'exprime : « la formation acquise dans le travail n'est pas reconnue par le patronat qui ignore également tout diplôme (CAP). Seule, la lutte peut imposer le respect de la formation professionnelle acquise. La loi sur la formation professionnelle et continue du 16 juillet 1971 donne des droits aux travailleurs » (IV, 19). Les travailleuses des industries de l'habillement réclament aussi « la garantie d'un déroulement de carrière, une formation professionnelle continue et une amélioration de la qualification, la possibilité pour tous les O.S. qui en feraient la demande de changer de poste après un an d'ancienneté, la reconnaissance de la qualification réelle des OS et la promotion de ceux-ci après trois ans d'ancienneté » (IV, 19). Dans les industries du textile où 53 % des ouvriers et employés sont des femmes, celles-ci demandent une revalorisation des coefficients des ouvriers, des techniciens et agents de maî-

trise, qui tiennent compte « des changements intervenus dans les techniques, dans la nature et les charges de travail, et des connaissances acquises ; de l'existence des nouveaux postes de travail qu'il convient de classer ; de la nécessité de revaloriser plus fortement les branches et les postes sous-qualifiés » (IV, 20).

Le secteur public connaît lui aussi depuis plus de cent ans un recul progressif des discriminations de qualification à la suite des luttes féminines. On ne reviendra pas ici sur l'historique des luttes qui ont permis aux femmes d'accéder à certains concours réservés aux hommes, ouvrant droit à de meilleurs grades (IV, 5). On se bornera à signaler les actions récentes des employées des PTT. « Des succès viennent d'être remportés dans la dernière période, même s'ils sont parfois quelque peu symboliques, comme l'accès possible des femmes aux Recettes et Centres de niveau supérieur. Beaucoup plus sérieuse et importante est l'ouverture aux femmes et jeunes filles du concours de technicien, jusqu'alors jalousement réservé aux hommes. On nous disait : « Vous verrez, les jeunes filles ne s'intéressant pas à la technique, elles n'ont pas la formation requise ». Or, dès le premier concours mixte, si le premier reçu était un homme, la seconde était une jeune fille. Certes, on ne trouve encore que 15 à 20 % des femmes devenant techniciennes, mais la chose est toute récente et ce n'en est pas moins un acquis important. Victoire non négligeable, celle qui touche l'accès au cadre A., au grade d'inspecteur. L'administration n'hésitait pas à offrir 40 places aux femmes (représentant pourtant les deux-tiers du personnel concerné) pour 400 hommes. Cette discrimination vient d'être complètement abolie. Dorénavant, les concours sont mixtes et le pourcentage de femmes reçues qui était, on l'a vu, de l'ordre de 10 %, est monté tout de suite à 30 - 35 % » (IV, 21).

C'est le démarrage de la contestation par les ouvrières et par les employées de leur sous-qualification professionnelle systématique, qui a conduit les grandes organisations syndicales à prendre en compte dans leur programme d'action la revalorisation de leurs classifications. Mais l'action dans ce domaine se heurte à trois obstacles redoutables. On note d'abord l'opposition du patronat : la révision des idées du CNPF sur le travail féminin n'a pas entamé le désir du patronat de recruter des OS dans la masse ouvrière. « Le patronat continue à concentrer les femmes dans des ateliers spécifiques ; lorsqu'une femme remplace un homme à un poste de travail classé supérieur à celui qu'elle occupait, un élément minime de ce poste est supprimé pour justifier le maintien de la classification inférieure de la travailleuse (IV, 17). La ségrégation géographique des postes de travail entre sexes dans l'entreprise constitue le deuxième obstacle à surmonter : les militantes ont alors plus de difficultés à faire comprendre que les travailleuses subissent des discriminations dans des classifications ne prenant pas en compte leurs qualités professionnelles. A ces difficultés s'ajoute enfin, chez les hommes, le souci inconscient de conserver des privilèges et une certaine supériorité sur la main-d'œuvre féminine. Il n'est donc pas étonnant de constater combien peu de sections syndicales de la métallurgie utilisent « la brèche » ouverte par les dernières négociations patronat-syndicats dans la métallurgie. Il serait à coup sûr plus facile de s'engager dans cette voie si les syndicats réclamaient la suppression de la ségrégation des postes masculins et féminins en même temps que la revalorisation des classifications des ouvrières. Les hommes s'apercevraient alors qu'ils ne peuvent pas accomplir la plupart des tâches confiées aux femmes parce qu'ils n'ont pas subi l'entraînement nécessaire à la réalisation de travaux exigeant la dextérité demandée aux femmes.

Par suite, la « prédilection » des ouvrières pour les tâches monotones et répétitives apparaîtrait aux ouvriers des deux sexes comme un alibi destiné à justifier les discriminations et les sous-qualifications frappant les travailleuses.

2) FACE AUX INÉGALITÉS DE SALAIRES

D'énormes disparités existent encore entre les salaires masculins et les salaires féminins. Les données de l'INSEE sur les salaires annuels versés par les employeurs du secteur privé et du semi-public en 1969 révèlent que « le salaire moyen des hommes vaut une fois et demie celui des femmes ». L'égalité des salaires entre les deux sexes est encore une fiction.

Aujourd'hui, pas plus qu'au XIX^e siècle, les femmes n'acceptent ces discriminations. Mais les formes de lutte se sont améliorées. Beaucoup plus de femmes participent aujourd'hui à ces actions de façon organisée et persévérante ; ces luttes ont une origine ancienne.

Les institutrices furent les premières à engager des actions pour acquérir l'égalité des salaires avec leurs collègues masculins. Il leur fallut dix ans de 1898 à 1908, avant d'obtenir satisfaction (IV, 5). Ce ne fut que vingt ans plus tard que les employées des PTT obtinrent l'égalité avec leurs collègues masculins. « La lutte ne fut pas moins acharnée, pas moins difficile que dans l'enseignement primaire. Les 24 000 femmes des PTT lassées d'attendre vainement que leur syndicat réclame pour elles l'application du principe (à travail égal, salaire égal) inséré dans le traité de Versailles, résolurent, dès 1925, de passer à l'action. Elles décidèrent d'imiter les institutrices et d'adopter la méthode qui avait si bien réussi à ces dernières. Elles formèrent alors une ligue qui eut pour mission de mettre la question de l'égalité des salaires au premier plan des revendications du personnel. Elles organisèrent de vastes meetings qui réunirent chaque fois plusieurs milliers d'auditeurs, firent voter des ordres du jour qui eurent assez de retentissement dans la grande presse qui prit nettement fait et cause pour elles. Chaque semaine, pendant deux ans, elles firent des demandes auprès des pouvoirs publics, des grands directeurs des Finances, des PTT, virent des membres des Commissions des Finances, de la Chambre et du Sénat, intéressèrent un grand nombre de parlementaires à leur cause et laissèrent entre les mains de chacun des rapports où étaient résumées toutes leurs revendications. Elles réfutèrent ainsi tous les arguments présentés, gagnèrent à leur cause quelques tièdes et ébranlèrent les récalcitrants » (IV, 5). La lutte des femmes pour l'égalité des salaires provoqua la création d'une association de commis décidés à défendre les privilèges de l'homme dans le travail au nom de la devise proudhonienne suivante : « La morale est au-dessus de cette formule : à travail égal, salaire égal. Or, la morale veut que l'homme nourrisse sa femme » (IV, 5). Malgré l'hostilité des employés de l'administration des PTT et de nombreux ministres qui craignaient que l'égalité des salaires dans le secteur public n'entraîne celle-ci dans l'industrie, les femmes employées des PTT obtinrent enfin satisfaction en 1928. « De plus, les femmes étaient transformées en commis au même tarif que les hommes et le concours du surnumérariat fut désormais ouvert, sans discrimination, aux deux sexes (IV, 5). « Les dames des Dépôts et Consignations » suivirent bientôt les dames des PTT. « Ce ne fut pas sans mal non plus. Elles s'organisèrent entre elles et, après une lutte vive, intelligente et sans répit, enlevèrent la victoire. Les commis des Dépôts en furent tellement dépités qu'ils s'adressèrent au Conseil d'Etat pour faire annuler le décret » (IV, 5). Ce fut plus tard le tour des femmes professeurs de l'enseignement secondaire d'obtenir en 1927 de la Commission des Traitements l'égalité des salaires, sans qu'il fut tenu compte de la différence de recrutement entre les deux sexes (IV, 5). Par conséquent, les actions féminines pour l'égalité des salaires sont une ancienne tradition. Après la guerre de 1914, le premier outil juridique utilisé par les femmes fut le traité de Versailles qui incluait le principe « à travail égal, salaire égal ». Maria Vérone, avocate de la cause des femmes, écrivait : « Ce que nous n'admettons pas, c'est que les admi-

nistrations publiques qui dépendent de l'Etat puissent, sous une forme quelconque, se soustraire à l'application du traité de Versailles, qui a été ratifié par le Parlement » (IV, 5).

D'autres outils juridiques furent plus tard accordés aux femmes :

- le préambule de la constitution de 1946,
- le code du travail de la même année,
- la convention 100 de l'Organisation internationale du Travail, ratifiée en 1952 par le Parlement français,
- l'article 119 du Traité de Rome prévoyant l'abandon de toute discrimination entre salaires masculins et féminins pour des tâches égales,
- enfin plus récemment, la loi de décembre 1972 requérant que le salaire soit égal pour un travail de valeur égale.

Ce ne sont donc pas les outils juridiques qui manquent aux femmes pour faire valoir leurs revendications en faveur de l'égalité des salaires pour un travail identique, mais elles se heurtent à la force d'inertie de la société tout entière : patronat, entreprises nationalisées, administrations publiques, ouvriers et employés, syndicats de travailleurs, etc. Par suite, il a fallu et il faut toujours beaucoup d'opiniâtreté de la part des ouvrières et des employées pour obtenir satisfaction. En outre, on a déjà signalé que la loi de décembre 1972 obligeant les employeurs à payer les ouvrières aux mêmes tarifs que les hommes effectuant un travail identique, n'avait pas prévu de sanctions efficaces, susceptibles de garantir son application. Aussi, les ouvrières spécialisées et chefs d'équipe des usines Aspro qui gagnaient un salaire inférieur à celui des hommes classés au même coefficient et effectuant le même travail ; les ouvrières qualifiées et hautement qualifiées et les laborantines des établissements Prodef qui étaient dans la même situation entamèrent des grèves de longue durée en septembre 1973 pour obtenir la fin des discriminations. Le troisième obstacle à la lutte des femmes pour l'égalité des salaires résulte de la ségrégation des postes masculins et féminins, entretenue par les entreprises. Par suite de la dichotomie des postes, les ouvrières ont tendance à comparer leurs salaires non pas à celui des hommes faisant un travail identique mais à ceux des ouvrières et employées qui les entourent. Par un mécanisme psychologique identique, l'ouvrier compare ses revenus à ceux de ses camarades d'entreprise mais non à ceux des cadres directeurs de l'entreprise. Grâce à cette ségrégation des postes, les travailleuses peuvent perdre la vision d'ensemble de l'entreprise, publique ou privée, qui repose sur une discrimination systématique des salaires entre les deux sexes.

L'action contre les inégalités de salaires touche également les travailleuses du secteur tertiaire qui tolèrent de moins en moins les injustices qu'elles subissent. Dans les grands magasins (Galeries Lafayette, Printemps, etc.), les vendeuses touchent moins que les vendeurs classés dans la même catégorie, voire travaillant au même rayon. Cette inégalité est justifiée par les vendeurs « qui estiment normal de gagner plus pour une même valeur de travail et justifient cette différence par leur supériorité » (interview d'automne 1973). Mais les vendeuses ne l'entendent pas de la même façon. L'action est rendue difficile, par suite de la tactique patronale qui consiste, dans le tertiaire comme dans l'industrie, à diversifier les salaires en de très nombreuses catégories. C'est pourquoi, les plus conscientes parmi les salariées soutiennent les revendications des deux grandes centrales syndicales (CGT et CFDT) qui demandent l'attribution d'une « grille unique des salaires, du manœuvre à l'ingénieur, avec un seul salaire pour tous les ouvriers ou employés classés au même coefficient ».

Dans le secteur public où les femmes qui ont le même grade que les hommes reçoivent le même salaire, la discrimination ne s'opère donc pas comme dans le secteur privé par la multiplicité des salaires pour un même coefficient ou un même grade. Elle s'opère de façon beaucoup

plus subtile, la plus fréquente étant la lenteur de la promotion féminine comparée à la promotion masculine. Dans la fonction publique, tout se passe en fait comme s'il y avait deux carrières, l'une pour les hommes, rapide et sûre, l'autre pour les femmes, lente et privée de sécurité. La lettre ouverte des femmes chercheurs du Centre national de la Recherche scientifique, déjà citée, révéla le résultat des discriminations pratiquées à l'égard des femmes chercheurs dans le déroulement des carrières. Mais la discrimination peut être ouverte quand le statut même de l'entreprise publique contient deux carrières explicitement différentes en fonction du sexe des travailleurs. L'exemple le plus typique est celui des travailleuses de la Banque de France dont les statuts officiels prévoyaient jusqu'ici une carrière différente en fonction du sexe, pour les travailleurs effectuant des travaux égaux ou identiques. Dans cette banque, « la discrimination se fait au niveau du déroulement de carrières à tous les grades. Les femmes accèdent beaucoup moins vite à un grade supérieur que l'homme » (interview d'automne 1973). Par exemple, les pape-tières du service du matériel imprimé étaient recrutées avec un CAP de même valeur que les ouvriers papetiers du même service, passaient un concours d'entrée de même niveau, exécutaient des travaux analogues à ceux des hommes (coupure des registres et brochures, doigtage, assemblage, paquetage, encolage, foliotage, confection de répertoires, etc.). Cependant, il n'y avait pas égalité pour le recrutement et les affectations, ni égalité de rémunérations : sur une carrière moyenne calculée sur 32 ans, une ouvrière perdait environ 160 000 F et avait un retard de 1 450 points par rapport à l'homme, soit près de 14 %. Cette discrimination était uniquement basée sur le sexe. Quant aux lingères, si la comparaison avec les tâches effectuées par les ouvriers était difficile, car il n'existe pas de « linger », leur qualification était d'un haut niveau, puisque toutes étaient issues d'écoles professionnelles de couture, lingerie, broderie et il n'y avait aucune raison de leur attribuer des salaires inférieurs à ceux des hommes. Vingt années furent nécessaires pour que les travailleuses de la Banque de France atteignent leurs objectifs (IV, 22). Parmi les actions de ces dernières années, on peut signaler la grève effectuée par les 1 000 travailleuses de la Banque en 1969 qui se termina par une augmentation élevée des salaires. Enfin, après le vote de la loi de décembre 1972 sur l'égalité des salaires, elles conduisirent des actions revendicatives pendant six mois, jusqu'à la suppression du principe de la double carrière en fonction du sexe. On est en droit de s'interroger sur l'efficacité de la loi de décembre 1972 prévoyant des salaires égaux pour un travail de valeur identique, puisque la grève des ouvrières et des employées du secteur privé ou du secteur public s'avéra nécessaire pour son application.

3) FACE A L'ENCADREMENT HIÉRARCHIQUE AUTORITAIRE

Un peu partout aujourd'hui, on constate le refus des travailleuses d'accepter les brimades et vexations injustes qui leur sont encore imposées soit en ateliers, soit dans les bureaux, par des chefs peu soucieux d'exercer leur autorité à bon escient et qui maintiennent dans l'entreprise une discipline quasi militaire archaïque. Que le chef soit homme ou femme, il doit justifier aujourd'hui sa compétence et son autorité en l'exerçant dans les limites de l'équité et du respect de tous les travailleurs. Sinon, c'est la rébellion des ouvrières et des employées, réaction qui exprime la lutte des femmes pour la reconnaissance de leur dignité de travailleuses et de personnes humaines. Aux Nouvelles Galeries de Thionville, où de jeunes employées conduisirent une grève de plus d'un mois, l'objectif de la lutte fut, plus qu'une revendication de salaires, une pro-

testation contre la discipline excessive : « interdiction de fumer dans les toilettes, impossibilité d'utiliser celles-ci en dehors d'un laps de temps strictement fixé matin et après-midi, interdiction de s'asseoir pendant les heures de vente, interdiction de retourner au vestiaire après y avoir, le matin, déposé toutes ses affaires sans exception, cadences de travail très rapides au dépôt. Ce carcan étroit d'interdictions, qu'elles soient de droit ou bien plus souvent de fait, le comportement de certains de ceux qu'ils nomment les « cheffailons » sont considérés par les grévistes comme autant de brimades et de vexations. Tout cela implique pour une large part la détermination des grévistes farouchement décidés à aller jusqu'au bout » (IV, 23).

Même désir de se faire « respecter » chez les employées de la Garantie mutuelle des fonctionnaires qui conduisirent une grève pour s'opposer aux pratiques suivantes : « une discipline de caserne : surveillées à longueur de journée, interdiction de parler, même avant le travail, dès qu'on a franchi le seuil du bureau ; pas plus de cinq minutes pour aller boire. On vient nous chercher jusqu'aux toilettes... Les employées veulent être considérées comme des adultes responsables de leur travail ». Une employée de 53 ans qui travaille depuis 30 ans dans cette compagnie déclare au sujet des grévistes : « elles ont raison, ces jeunes. Elles défendent leur avenir et font ce que mes parents m'ont empêchée de faire dans le temps. Les jeunes femmes d'aujourd'hui sont différentes. Et c'est bien comme cela ».

Les ouvrières, de leur côté, ne restent pas inactives, et l'on enregistre aujourd'hui une « révolution des mentalités » très profonde chez les jeunes ouvrières qui refusent de la part de la maîtrise l'arbitraire et le mépris que leurs mères ont souvent acceptés en silence.

C'est parce que le patronat se rend compte d'une certaine difficulté des membres de la maîtrise masculine à comprendre cette évolution de la mentalité féminine et à en tenir compte dans leurs relations avec les ouvrières, que le CNPF projette d'ouvrir l'encadrement aux femmes en espérant que celles-ci seront plus habiles que les hommes. En octobre 1973, le CNPF suggéra l'idée de la promotion des femmes aux fonctions d'encadrement et de décision, y compris à la direction du personnel : « Placer une femme à la direction du personnel est un bon moyen d'assurer une meilleure participation, une intégration plus effective des femmes à la vie de l'entreprise. Ces nouveaux directeurs du personnel pourront veiller à la bonne information du personnel féminin, à leur intégration totale dans les plans de formation, à l'égalité de promotion, enfin à la mixité réelle du recrutement » (IV, 24). Il s'agit là de résolutions dont les travailleuses des bureaux et des usines attendent l'application. Mais on se heurte ici à un obstacle décrit ainsi par un représentant officiel du CNPF : « Aux postes de commandement, les femmes sont contestées. Les responsables sont leurs collègues masculins. Les hommes supportent mal le commandement des femmes et même les femmes le supportent mal. Cela évoluera quand on trouvera des femmes à tous les niveaux » (IV, 25). Toutefois ce n'est pas en maintenant des travailleuses dans la catégorie des ouvrières spécialisées, comme l'a par ailleurs prôné le CNPF, que l'on arrivera le mieux à éliminer les préjugés des hommes et des femmes contre l'encadrement féminin, car la concentration des secondes dans ces postes subalternes ne fera que maintenir l'image dévalorisante des travailleuses. Une véritable promotion des femmes dans les fonctions de décision et d'encadrement doit s'articuler à une politique générale de promotion de l'ensemble des femmes travailleuses, en particulier au relèvement de la qualification des ouvrières spécialisées, dont la plupart sont si injustement classées. Elle doit s'articuler à une participation de l'ensemble du personnel à la bonne marche de l'entreprise, bref à une démocratisation des relations de travail. Seules, ces conditions pourraient favoriser le succès de la promotion des femmes

à tous les échelons de l'entreprise, que celle-ci appartienne au secteur privé ou au secteur public. Inversement, l'accès des femmes en nombre suffisant aux postes de direction pourrait provoquer beaucoup plus de flexibilité dans les relations de travail et l'humanisation des conditions de vie quotidienne des travailleuses. Citons ce témoignage d'une directrice de personnel dans un grand laboratoire pharmaceutique de la Région parisienne qui a placé un nombre élevé de femmes aux fonctions d'encadrement : « Dans la maison, les femmes cadres ont entraîné un mouvement de promotion professionnelle : les médecins chefs de service étant souvent des femmes, la promotion des employées a été possible. Les femmes cadres (pharmaciennes, chercheuses, etc.) ont une influence certaine dans l'entreprise ; on utilise très bien leurs qualités de femmes : leur bon sens, leur intuition. A la veille de prendre une décision, on écouterait très attentivement les suggestions d'une femme. Le Président fait confiance au jugement du personnel féminin. Ceci également dans les services. Les femmes peuvent modifier les structures de travail plus que ne le feraient les idées ou la promotion masculines. Les hommes voient les grandes lignes mais pas le détail. Les femmes voient de façon beaucoup plus vaste. En tant que chef du personnel, il m'est arrivé d'avoir des problèmes avec des chefs de service hommes, je n'en ai pas avec les chefs de service femmes. Le grand nombre de femmes chefs de service influence le recrutement » (IV, 26). Il est utile de signaler ici l'humanisation de la condition des employées qui s'est produite par suite de cet encadrement féminin : les employées enceintes peuvent arriver un quart d'heure plus tard le matin et partir une demi-heure plus tôt le soir. Les femmes ayant au moins un an d'ancienneté dans la maison ont droit à dix jours d'absence payés en cas de maladie d'un enfant, sur présentation d'un certificat médical ; il y a tolérance d'un jour ou deux en cas de petite maladie». Et bien entendu, « les hommes ont droit aux mêmes avantages mais en profitent peu. Il faut du temps pour changer la mentalité » (IV, 26). Il est très symptomatique que, dans ce grand laboratoire, où l'accès en nombre de femmes aux postes d'encadrement a été expérimenté, on reconnaisse aux femmes, outre des qualités dites « féminines » (bon sens, intuition, etc.), des qualités que l'on attribuait jusqu'ici aux hommes (l'aptitude à l'autorité), mais aussi l'amélioration des relations hiérarchiques et des conditions de travail.

Il reste enfin à signaler les actions énergiques des ouvrières et des employées pour la défense des droits syndicaux dont la violation est le plus souvent le signe de la part des employeurs du refus de reconnaître que l'entreprise d'aujourd'hui ne peut plus se mener comme une caserne disciplinaire du XIX^e siècle. On ne rappellera que pour mémoire les cent neuf jours de conflits qui opposèrent à la direction les ouvrières d'une entreprise de Cerisy (79), à l'occasion du licenciement de leur déléguée syndicale. La grève sauvage des petites PIL (anagramme de LIP) se manifesta par une « production sauvage » de chemises qui furent fabriquées dans la ferme d'un paysan du village, transformée en usine, ceci afin de se procurer les moyens de vivre en attendant que la direction réintègre la déléguée syndicale.

Cet exemple n'est qu'une manifestation typique des conduites novatrices de plus en plus fréquentes que les ouvrières et les employées d'aujourd'hui multiplient contre la dégradation de leurs conditions de travail, des cadences jugées excessives par la majorité des ouvrières, la parcellisation des tâches, des discriminations de qualifications, de salaires et une discipline excessive dans l'entreprise. Aujourd'hui, jeunes ou vieilles, les ouvrières et les employées sont devenues l'un des ressorts du mouvement de contestation contre les excès d'une économie de marché dont la finalité première ne leur paraît pas le bien-être des travailleurs mais l'expansion sauvage.

Certains seront tentés de reprocher à la main-d'œuvre féminine sa vision « sectorielle » de la lutte. Il n'en est rien, comme l'a révélé récemment

en mars 1974 la longue grève des employés de banque où dominait une majorité de femmes. Ce que celles-ci ont avant tout contesté, c'est une hiérarchie excessive des statuts, des rôles et des salaires dans l'entreprise en fonction des professions et du sexe (IV, 27). Ce qu'elles ont attaqué de front, ce sont des structures archaïques où l'exécution est étroitement dissociée de la responsabilité et de l'initiative, où la ségrégation des femmes dans la première fonction et celle des hommes dans les secondes se traduit par des différences énormes de statut, de prestige et de salaires, bref une structure reposant sur la subordination d'un sexe à l'autre. C'est donc en définitive l'extension dans l'entreprise, de l'antique subordination de la femme à l'homme, née dans la famille patriarcale, qu'elles s'efforcent de détruire.

attitudes novatrices et syndicalisme

A. HISTORIQUE

Faire l'historique des relations entre les travailleuses et les syndicats ouvriers, c'est mettre en lumière la répression que ces derniers ont exercée à l'égard des femmes dès le début de la grande industrie, quand celles-ci, privées du métier artisanal par le machinisme industriel, prétendirent entrer en usine pour gagner leur vie et celle de leurs enfants. Les syndicats ouvriers entreprirent une offensive pour s'opposer à cette prétention. M. Guilbert signale que les Fédérations du syndicat du livre et des cuirs et peaux donnaient la consigne à leurs adhérents de faire grève chaque fois qu'une femme était embauchée. Cet auteur note que « la période qui s'étend jusqu'à 1914 apparaît toute entière comme marquée par des tensions dans les rapports entre main-d'œuvre masculine et féminine. Tout au long de cette période en effet, et jusqu'à la veille de la première guerre mondiale, se produisent, dans différents secteurs, des grèves masculines contre l'emploi féminin... Dans la presse et les congrès syndicaux, on relève des oppositions très nettement exprimées au travail des femmes, voire même à leur entrée dans les syndicats. D'autres signes non moins nets de stagnation peuvent être observés : si les effectifs féminins (au sein des syndicats) sont en progression, cette progression est minime puisqu'elle passe de 5,3 % en 1900, à 8,7 % en 1914 et reste très inférieure au pourcentage de femmes dans la population active. Il est encore plus caractéristique d'enregistrer, malgré quelques fluctuations, la persistance d'une très faible représentation de l'élément féminin dans les congrès fédéraux et confédéraux (V, 1). L'hostilité syndicale à l'égard des femmes reflétait celle des ouvriers. Les prétextes invoqués par les hommes et les syndicalistes étaient les suivants : la place véritable de la femme est au foyer, le travail de la femme est une cause de dégénérescence humaine, il est contraire à la santé publique, à l'hygiène et à la moralité ; il entraîne la prostitution ; dans la mesure où il apporte un appoint au salaire des hommes, il les détourne de l'action et brise la lutte ouvrière ; il n'est pas une émancipation de la femme, mais un esclavage supplémentaire qui s'ajoute à l'esclavage familial, etc. (V, 1). On comprend que peu de travailleuses aient été attirées par l'adhésion et la participation à des syndicats aussi farouchement opposés à leur droit élémentaire au travail. Les ouvriers craignaient avant tout la concurrence féminine et la première question qu'ils posaient dans les

syndicats était celle de la « suppression de l'emploi féminin » (V, 1). Mais s'il y avait « concurrence » féminine, c'était parce que les femmes étaient payées 50 % de moins que les hommes. Ceux-ci se gardaient bien de contester cette discrimination, eux qui voulaient trouver une solution à la « concurrence » des femmes tout en maintenant leurs privilèges. Avant 1914, la nécessité contraignit les syndicats à reconnaître le droit des femmes à l'emploi, les employeurs continuant à engager des femmes et l'action syndicale antiféministe s'avérant inefficace. Alors, seulement, on estima qu'il était préférable d'employer d'autres méthodes et qu'il fallait amener les femmes à lutter aux côtés des hommes (V, 1).

Toutefois, la faible participation des femmes à l'activité des syndicats avant 1914, résultat de l'antiféminisme de ces derniers, ne permet pas de conclure que « les femmes n'entrent en grève que lorsqu'elles y sont entraînées au côté des hommes : les grèves déclenchées et menées par les femmes ont été, au cours de cette période, relativement nombreuses » (V, 1). Ainsi se trouvent dégagés les aspects principaux de la relation travailleuses-syndicats au cours de cette période : antiféminisme des syndicats amenant leur désertion par les femmes, obstination des patrons à embaucher des femmes malgré l'opposition syndicale, révision contrainte de la stratégie syndicale à l'égard des femmes et dynamisme des luttes féminines en dehors des syndicats. On voit qu'avant 1914, se manifestait déjà un contre-pouvoir des travailleuses qui s'efforçait de tenir en échec à la fois l'exploitation intensive de la main-d'œuvre féminine par le patronat et l'antiféminisme des syndicats ouvriers. Luttres longues, difficiles qui aboutirent au vote de différentes lois sociales de protection, indispensables à une époque où l'automatisation n'existait pas et à un changement de mentalité dans les syndicats de travailleurs.

B. SITUATION PRÉSENTE

Il serait erroné de croire que l'on assiste aujourd'hui à un changement total d'attitudes de la part des syndicats à l'égard des travailleuses. Il convient d'ailleurs de distinguer l'attitude des sections d'entreprise de celle des grandes confédérations syndicales. D'après les travailleuses des usines et des bureaux, la plupart des ouvriers et des employés du secteur public et du secteur privé n'acceptent pas plus l'égalité des tâches, des salaires et des promotions avec les femmes que dans le passé. Cette attitude provoque de la part des sections syndicales d'entreprises une grande réticence à engager des actions pour l'égalité des salaires, des qualifications et des carrières entre hommes et femmes travaillant dans le même bureau ou dans le même atelier et effectuant des tâches de valeur égale. Si les Fédérations syndicales des travailleurs de la métallurgie réclament, sous la poussée des revendications féminines, la revalorisation des classifications professionnelles et des salaires des ouvrières, on ne trouve aucun enthousiasme dans les sections syndicales pour agir dans ce sens. Au contraire, on peut constater ici et là que les secrétaires du syndicat et les délégués du personnel ouvrier freinent cette revalorisation de crainte de se heurter à l'hostilité des ouvriers à l'égard de cette revendication. Aussi ne sera-t-on pas étonné d'apprendre que « des grèves sauvages » ou des « actions sauvages », qualifiées ainsi par les syndicats parce qu'elles échappent à leur contrôle, éclatent tous les jours, ayant des femmes pour instigatrices parce qu'elles sont lassées d'attendre la décision syndicale. Une autre tactique de la part des

travailleuses consiste à investir le syndicat et à y créer une commission féminine afin d'exprimer par ce canal les revendications de leurs compagnes. La dialectique de l'action des femmes passe par ces deux phases. Quant aux responsables syndicaux, ils se félicitent de plus en plus de la combativité des travailleuses dans le monde du travail.

Dans les syndicats d'employés des PTT, on vante l'attitude des « dizaines et des dizaines de milliers de femmes et de jeunes filles qui s'opposent pied à pied aux licenciements, aux déplacements d'office, à l'obligation de réapprendre, à tout âge, de nouvelles réglementations, dans de nouveaux services, à la perte d'avantages acquis, en matière d'horaires ou de durée du travail, à l'éloignement du domicile, aux difficultés accrues, et même à la perte de tout espoir en ce qui concerne l'avancement » (V, 2). A la RATP, bien que le taux de syndicalisation soit faible, les syndicats constatent « l'éveil d'une prise de conscience de la part des employées qui luttent pour plusieurs revendications communes aux deux sexes mais aussi pour l'ouverture aux femmes de tous les emplois de la Régie » (interview d'automne 1973). De même aux chèques postaux « où le taux de syndicalisation reste faible, dans les services à majorité féminine, ce sont les femmes qui sont dirigeantes syndicales alors qu'il y a une quinzaine d'années, c'étaient surtout les hommes ». Dans la métallurgie, on rend également hommage à l'action des femmes : « Les femmes prennent conscience de leur situation, elles veulent se faire respecter et tentent de s'organiser, elles sont tout aussi souvent syndiquées que les hommes. Les femmes demandent la création de commissions féminines au sein de ces syndicats. Des mouvements de grèves ont eu lieu récemment à la LMF (Laval), chez Thomson, à CIT (La Rochelle), chez Motorola (Toulouse), etc. Outre les revendications de salaire et de conditions de travail, elles demandent aussi la réorganisation du travail. Les syndicats insistent sur la nécessité d'avoir des stages de formation pour les femmes mais il n'y a pas encore de résultat tangible » (interview automne 1973). La section syndicale de l'Usine Renault à Boulogne-Billancourt déclare de son côté : « De plus en plus les travailleuses prennent conscience de leur condition et s'engagent dans la lutte aux côtés des hommes. Fait nouveau : les employées se réveillent. Par exemple, les perforatrices ont fait grève et ont obtenu le coefficient et le salaire demandés, elles bénéficient du recyclage sur le temps de travail ; elles ont obtenu le paiement d'une partie de leur temps de grève et le maintien de la prime. Revendications des travailleuses : aucun salaire au-dessous de 1 550 francs par mois, formation professionnelle sur le temps de travail, réduction du temps de travail à 40 heures, construction de crèches, aménagement des transports, automatisation de tous les travaux pénibles à caractère répétitif, modernisation du cadre de l'usine. Les femmes désiraient un syndicat unique. La CFDT est surtout implantée parmi les employées et surtout chez les dactylos, la CGT est implantée dans toutes les catégories » (interview d'automne 1973). On pourrait multiplier les déclarations de ce genre qui, toutes, concordent : la main-d'œuvre féminine est « une mine d'or » pour le syndicalisme qui y recrute non seulement des adhérentes, mais surtout des militantes dynamiques et jeunes. Et ce constat est fait non seulement par les syndicats mais aussi par la grande presse quotidienne : « C'est depuis deux ans que l'on peut observer un développement des conflits sociaux dans des secteurs traditionnellement calmes : textile, habillement, industrie alimentaire, cuirs, grands magasins, administration. Il se trouve que ce sont des secteurs à fort emploi féminin. Là, le gréviste-type est une jeune fille ou une jeune femme dont le salaire se situe autour de 1 000 francs par mois et qui travaille à la chaîne, selon des cadences difficiles à supporter. Les revendications de salaires sont alors souvent : une rémunération non liée au rendement, des primes en fin d'année ou de vacances, un treizième mois, la mensualisation, parfois même la fin du travail au rendement. Certaines grèves ont eu pour motif l'application de la loi de décembre 1972 sur l'égalité des salaires entre hommes et femmes. Celles-ci connaissent leur droit » (« Les femmes travaillent en plus grand nombre et conduisent des grèves », « France-Soir », 22 février 1974).

Les Fédérations nationales syndicales de travailleurs déploient une certaine activité pour attirer les travailleuses : publications de numéros spéciaux des journaux syndicaux, réunions d'informations, meetings, colloques, etc. On a vu comment la Fédération de la métallurgie CGT envisageait la revalorisation des classifications professionnelles des femmes, établies il y a vingt-cinq ans dans les conventions collectives, et avait obtenu la prise en compte de la « dextérité » des femmes pour leur reclassement comme ouvrières qualifiées. Ceci prouve que des progrès certains ont été effectués par les syndicats, depuis l'époque où ceux-ci invitaient leurs adhérents à protester quand les femmes étaient embauchées. Par suite de cette évolution, les travailleuses sont présentes dans les syndicats. Un secrétaire de la CGT écrit : « La CGT s'est considérablement renforcée parmi les travailleuses. Dans la plupart des élections professionnelles, elles accordent massivement leur confiance à nos organisations, majoritaires dans toutes les branches féminines. Les organisations CGT de ces branches sont celles qui ont le plus renforcé leurs effectifs ces dernières années. Chez les employées, nous sommes passés de 55 000 adhérents en 1965 à 85 000 en 1972 ; dans l'alimentation, de 58 000 en 1967 à 80 000 ; dans les PTT, de 73 000 à 90 000 ; dans l'habillement, nous avons plus que doublé : de 8 000 à 18 000. Au cours de ces derniers mois, de différentes unions départementales nous viennent des informations concordantes : les travailleuses représentent souvent près de la moitié des adhésions nouvelles et des nouvelles sections syndicales créées depuis le début de cette année. Dans les organisations CGT sont apparues et se sont développées des milliers de militantes de tous âges et particulièrement des jeunes femmes et des jeunes filles qui font preuve de dynamisme, de compétence et d'un grand dévouement. Elles sont de plus en plus nombreuses à occuper des responsabilités à tous les niveaux : élues du personnel, dirigeantes de syndicats, d'Unions départementales, de Fédérations, de la Confédération, etc. » (V, 3). Par ailleurs, on recenserait environ 400 000 femmes adhérentes à la CGT sur un total de 2 300 000 travailleurs affiliés à cette confédération — dont environ 2 millions d'actifs (V, 4). Ainsi, 20 % seulement des effectifs de la CGT seraient des femmes, ce qui est relativement peu, les femmes constituant 38 % de l'effectif total des salariés. Le bilan serait plus positif pour la CFDT qui déclare que les femmes constituent 40 % de ces effectifs (V, 5). On est donc amené à se demander les raisons de cette relative faiblesse du pourcentage féminin à la CGT, malgré les déclarations enthousiastes des dirigeants syndicaux.

Il semble que la CGT n'ait pas su rompre avec l'idéologie traditionnelle qui consiste à abandonner aux femmes le monopole des tâches domestiques et de l'éducation des enfants. Par suite, elle multiplie les demandes de mesures spécifiques qui ont pour but — directement ou indirectement — de maintenir les rôles traditionnels des sexes et d'enfermer la femme dans ses tâches domestiques. On en donnera pour preuve les exemples suivants. La Fédération CGT des postes et télécommunications se félicite d'avoir obtenu un « congé de trois jours supplémentaire accordé au chef de famille », concept qui, après la réforme de la loi sur l'autorité parentale, devrait être bannie du langage syndical car il ne peut que maintenir, chez les employés des PTT, l'idée qu'il existe encore un « chef de famille » dans le couple alors que cette notion périmée a disparu de la loi (V, 6). On y apprend aussi que la CGT a demandé que « le travail de nuit ne soit pas obligatoire pour les femmes » (V, 6). Mais on peut penser que, si ce travail présente des dangers pour la santé des travailleuses, il en est de même pour la santé et l'équilibre nerveux des hommes. Pourquoi alors ne pas demander qu'il ne soit obligatoire ni pour les hommes ni pour les femmes ? On rétorquera ici que ce n'est pas une question de santé, mais de rôle féminin dans la famille : la femme doit être présente la nuit au domicile familial tandis que l'homme est dispensé des tâches domestiques. Mais alors, c'est, de la part des syndicats, entériner une situation archaïque qui commence heureusement à disparaître dans les jeunes ménages d'aujourd'hui, et enfermer la femme

dans l'exclusivité du rôle domestique. L'ensemble des droits demandés pour les travailleuses paraissent légitimes à condition qu'ils n'aboutissent pas à renforcer l'idée qu'en dehors de la maternité, il existe des rôles masculins et féminins spécifiques. Or, ce n'est pas la fin de cette idéologie traditionnelle qui sera atteinte quand on multiplie les revendications de ce genre : « semaine de 35 heures dans les services féminins », « possibilités de prendre la retraite à 55 ans pour les femmes », etc. Ces mesures auraient un sens si elles étaient réclamées pour les deux sexes en même temps que la disparition d'une distribution des postes de travail basée sur le sexe. Mais on ne saurait vraiment obtenir l'égalité des carrières et des promotions et l'accès des femmes à tous les concours, en multipliant les demandes de mesures spécifiques pour les femmes, comme le fait la CGT. De même, à qui fera-t-on croire qu'à 55 ans, âge où elle n'a plus d'enfants à charge et, parfois aussi, plus de mari, une femme est déjà une vieille femme, trop fatiguée pour travailler et qu'il convient de la mettre au rancart ? Ne doit-on pas sauvegarder le droit des travailleuses à une retraite décente, qui, calculée en fonction du nombre d'années, est toujours plus faible pour les femmes que pour les hommes, puisqu'elles ont eu plus souvent que les hommes des interruptions à cause des maternités et des enfants et qu'elles sont victimes des discriminations patronales dans leurs salaires ? Pour sa part, la CFDT a compris que les mesures spécifiques en faveur des travailleuses, exception de celles relatives à la maternité, ne devraient pas dichotomiser un peu plus les rôles masculins et féminins dans la famille et dans la société, et que, sous prétexte que les femmes doivent assumer aussi le rôle domestique et familial, ces mesures aboutissent en fait à les cantonner dans ces rôles sans possibilité d'en sortir et sans espoir d'exiger la participation du mari. Jeannette Laot écrit : « Il est hypocrite de laisser croire aux femmes qu'elles peuvent jouer à part entière un rôle dans la vie professionnelle, la vie sociale et politique en continuant à jouer prioritairement et pratiquement seules les rôles familiaux traditionnels. Ou ce sont des êtres humains supérieurs ou ce n'est pas possible. Affirmer que leur vocation première est d'être mère, épouse et ménagère... est déjà porteur de discriminations... C'est pourquoi nous sommes contre toutes les mesures spécifiques dans la situation présente » (V, 7).

Il est souhaitable que ces perspectives qui correspondent aux aspirations des femmes inspirent tous les programmes des grandes centrales syndicales tout autant que les revendications de chaque section d'entreprise. Le rôle du syndicat ne doit pas être de se conformer aux routines mutilantes qui enferment chaque sexe dans des rôles préétablis en fonction de la tradition, mais d'offrir des alternatives aux éléments les plus novateurs du monde du travail. Il est en effet utopique de vouloir défendre le droit des femmes à l'emploi sans mener parallèlement une action contre la ségrégation des rôles masculins et féminins dans le travail et la famille. Car tout se tient : attribuer à la femme le rôle domestique, de garde et d'éducation des enfants, c'est privilégier le rôle de l'homme dans la profession et celui de la femme dans la famille. Il est alors impossible de défendre sans restriction le droit des femmes à l'emploi. On le voit bien aujourd'hui où, par suite des licenciements consécutifs à des restructurations d'usines, on se réfère encore à la qualité de « chefs de famille des hommes » comme critère de la sélection à effectuer pour les licenciements, critère que les sections syndicales d'entreprises acceptent sans sourciller.

On doit rapprocher de ces faits l'attitude des grandes centrales syndicales qui n'admettent que rarement des femmes aux instances supérieures de leurs organisations. Le prétexte invoqué est que les femmes syndicalistes ne sont pas assez disponibles pour accepter des responsabilités à l'échelon national, par suite de leurs charges familiales. Mais il est facile de voir le côté fallacieux de cette argumentation. Car cela signifie en clair que l'organisation syndicale est bâtie, comme toute or-

ganisation contemporaine, qu'elle soit de droite ou de gauche, sur la dichotomie des rôles sexuels : femmes cantonnées dans les tâches domestiques et familiales, hommes dispensés de ces tâches et consacrant leur temps plein à l'action syndicale ou politique. Le simple fait que les grands appareils syndicaux reposent sur cette dichotomie des rôles, sans jamais la remettre en question, révèle que les incompréhensions qui ont existé dès le début entre les syndicats et les travailleuses n'ont pas encore disparu.

Si les grandes fédérations syndicales de travailleurs manuels en sont encore à ce stade, que dire des fédérations syndicales de « cols blancs » ? L'absence de femmes à l'échelon confédéral de la Confédération générale des cadres (CGC), de Force ouvrière (FO) et de la Fédération de l'Education nationale (FEN), alors qu'elles représentaient 69 % des salariées du tertiaire en mars 1973 et 53 % des professeurs de l'enseignement secondaire en 1972, en dit long sur le traditionalisme des syndicats de cols blancs. Les femmes sont encore en nombre dérisoire au bureau du Syndicat national des instituteurs alors qu'elles constituent 66 % de la totalité de cette profession. L'absence des femmes aux échelons les plus élevés des syndicats de cols blancs et de la fonction publique (enseignement secondaire, supérieur, etc.) traduit, sauf exception, la mentalité du col blanc de la base, acceptant le statut d'infériorité professionnelle des femmes. Les exemples nombreux de ces attitudes abondent aussi bien dans les syndicats de chercheurs du Centre national de la Recherche scientifique que dans ceux de l'enseignement supérieur : les femmes y sont cantonnées dans les grades inférieurs et les syndicalistes qui sont dotés de responsabilités leur opposent des candidats masculins de leur choix chaque fois qu'une femme, disposant des qualités requises, présente sa candidature aux grades supérieurs (maîtres et directeurs de recherche au CNRS, maîtres de conférences et professeurs dans les universités, etc.).

Même, si une étape a été franchie depuis le XIX^e siècle où les syndicats faisaient grève pour s'opposer à l'emploi des femmes, des plus subtiles aux plus explicites, les discriminations sont encore présentes dans les syndicats, même quand ceux-ci prétendent défendre les droits des travailleuses. Elles culminent dans les syndicats de cols blancs tandis que la Fédération syndicale des travailleurs de la métallurgie apparaît la moins « sexiste ». Par suite, de nombreuses travailleuses, ayant perdu leur confiance aveugle dans les dirigeants syndicalistes, ont acquis la conviction que c'est seulement par la formation de mini-groupes féminins à l'extérieur ou à l'intérieur des syndicats existants qu'elles arriveront à faire entendre leurs revendications et à mettre au point la tactique propre à les faire aboutir. Malgré leur langage révolutionnaire, beaucoup de dirigeants syndicalistes restent encore trop attachés à la dichotomie traditionnelle des sexes dans la famille, l'entreprise et la société pour changer fondamentalement la condition féminine. Il appartiendra donc aux travailleuses de refuser cette ségrégation des rôles qui est l'obstacle principal à leur intégration professionnelle et sociale.

attitudes novatrices et partis politiques

Les résultats des élections législatives de 1973 ont confirmé la thèse classique « le vote masculin est plus à gauche que le vote féminin » (VI, 1). La problématique du vote féminin, c'est l'absence de motivations de la part des femmes, dont toutes les revendications révèlent par ailleurs la soif d'égalité et de liberté, à voter davantage pour des partis qui font profession de défendre ces valeurs. On ne peut apporter d'explication à ce fait sans un bref rappel des relations malheureuses entre la gauche et les femmes.

A. HISTORIQUE

Une tradition orale qui s'est transmise jusqu'à nous impute aux femmes une participation active à toutes les luttes populaires qui précédèrent la chute de la Monarchie, provoquèrent la Révolution française et l'avènement de la Première République (VI, 2). Par contre, on ignore ou l'on feint d'ignorer la répression dont les femmes furent victimes au cours de cette période, de la part des représentants d'une classe sociale dont l'objectif primordial était d'instaurer au pouvoir la République et non pas d'émanciper les femmes.

Cette répression revêtit plusieurs formes. D'abord écartées par suite de leur sexe de la rédaction des cahiers de doléance élaborés dans le cadre des paroisses, des quartiers et des métiers, les femmes décidèrent d'établir leurs propres cahiers et les firent circuler en province. A cette époque déjà, elles avaient conscience de faire partie d'une minorité discriminée au même titre que les esclaves noirs des colonies : « les femmes réclament leur affranchissement, le droit de rédiger leur propre cahier, celui de voter et d'être représentées par elles-mêmes ; puisque les représentants doivent avoir absolument les mêmes intérêts que les représentés, les femmes ne pourraient être représentées que par des fem-

mes. Pour ridiculiser cette tentative de cahiers féminins, un certain nombre de faux cahiers rédigés par des hommes ont circulé à cette époque » (IV, 3).

De multiples témoignages prouvent pourtant la participation de très nombreuses femmes dès 1789 à la prise de la Bastille, à la célébration de l'abolition des privilèges après la nuit du 4 août ; en octobre 1789, les femmes contraignent le roi à signer la Déclaration des Droits, vont le chercher à Versailles et le ramènent à Paris ; elles participent l'année suivante à tous les grands moments de la Fraternité. Durant cette période, elles tentent vainement de se faire reconnaître par l'Assemblée, réclament le droit au travail et celui de disposer d'elles-mêmes (VI, 3). Devant le refus de cette Assemblée, Olympe de Gouges rédige le texte de la Déclaration des Droits de la Femme et de la Citoyenne dans laquelle les femmes demandent les droits politiques égaux à ceux des hommes (« article 10 : la femme a le droit de monter à l'échafaud, elle doit avoir également celui de monter à la tribune ») et proposent de remplacer le mariage par un contrat social de l'homme et de la femme, incluant la possibilité du divorce (VI, 3). Puis se multiplièrent à Paris et en province les clubs de femmes où celles-ci tentèrent de s'organiser pour faire valoir leurs droits. Leur participation s'avéra efficace dès l'appel de 1792 et 1793 pour la défense des frontières et de la République.

Au printemps de 1793, « la République est un fait acquis mais, pas plus qu'avant, les femmes ne peuvent participer à la vie publique : exclues de l'armée, elles ne siègent pas à la Convention, n'ont pas voix délibérative au club des Jacobins, elles s'attirent les sarcasmes lorsqu'elles réclament le droit de vote dans les assemblées primaires... Elles se battent sur le seul terrain qui leur reste : la lutte contre les ennemis de l'intérieur, contre la vie chère, contre les accapareurs » (VI, 3). Mais, dès août 1793, « elles se heurtent à Robespierre et au Comité de Salut Public qui mènent la guerre aux « enragés ». Avec eux, elles réclament la possibilité pour le peuple de contrôler les actes de la Convention, les députés n'étant que les mandataires du peuple : elles exigent des mesures immédiates et efficaces contre les suspects et les accapareurs, la taxation des denrées. On leur refuse la parole ; elles exigent alors une loi claire sur la responsabilité des ministres, etc. » (VI, 3). « Une campagne de calomnie s'abat sur elles. On les accuse de tous les vices, on exploite le moindre incident... Trois questions sont posées aux députés : 1) les rassemblements de femmes à Paris doivent-ils être permis ?, 2) les femmes peuvent-elles exercer les droits politiques et prendre une part active aux affaires du gouvernement ?, 3) peuvent-elles délibérer, réunies en associations politiques ou sociétés populaires ? Aux trois questions, les Conventionnels répondent non. Un décret est pris, interdisant les clubs et sociétés populaires de femmes en novembre 1793, prélude à un contrôle plus étroit des sociétés populaires tout court » (VI, 3). La Convention thermidorienne prend « un décret obligeant toutes les femmes à se retirer chez elles, faute de quoi toutes les femmes trouvées en groupe supérieur à cinq, une heure après l'affichage, seraient dispersées par la force armée et arrêtées » (VI, 3). Le bilan que la Première République a apporté aux femmes est mince ; « elles ne sont plus exclues de la succession, le divorce est proclamé (il sera supprimé en 1816), le droit à l'instruction leur est reconnu. On crée des écoles primaires pour garçons avec instituteurs et des écoles primaires pour filles avec institutrices, ces dernières étant toutefois moins payées que leurs collègues masculins (1 000 livres par an pour les femmes et 1 200 livres pour les hommes). C'est tout » (VI, 3).

« Après le silence d'un quart de siècle, le mouvement reprendra avec le Saint-Simonisme » (VI, 4). Mais aux demandes d'émancipation des femmes, les socialistes de l'époque répondent par des sarcasmes inspirés de la doctrine antiféministe de Proudhon qui écrivait : « Supposons que la femme puisse exprimer dans l'Assemblée du Peuple un vote contraire

à celui de son mari : c'est les supposer en désaccord et préparer leur divorce. Supposer que la raison de la première puisse contrebalancer celle du second, c'est aller contre le vœu de la nature et dégrader la virilité » (VI, 5).

En 1848, les femmes furent présentes sur les barricades. Sous le gouvernement provisoire, elles travaillèrent à l'élaboration d'une nouvelle démocratie économique et sociale. Flora Tristan en donna la Charte dans son ouvrage sur l'Union ouvrière. Elle posa le principe que Marx devait reprendre dans le manifeste du Parti communiste : « Travailleurs de tous les pays, unissez-vous ». La libération des ouvriers, selon elle, ne pourrait se faire sans celle des femmes et inversement. Très actives dans les clubs mixtes ou exclusivement féminins, les femmes posèrent les revendications féministes : droits politiques, droit au travail, égalité des salaires entre les sexes, création de crèches pour les enfants des ouvrières dans les ateliers, organisation de l'enseignement professionnel par les femmes elles-mêmes, création de restaurants nationaux, de bibliothèques et de salles de réunions pour les ouvrières. De nouveau, comme sous la Révolution, tout le monde se ligua contre elles. Flora Tristan, que Proudhon traitait de folle, écrit lucidement : « J'ai presque tout le monde contre moi, les hommes parce que je demande l'émancipation de la femme, les propriétaires parce que je réclame l'émancipation des salariés ». La réponse du Gouvernement provisoire fut de nouveau celle de la Convention : sous l'instigation de la Commission des Lois de l'Assemblée, on décréta que les femmes et les mineurs ne pourront être membres d'un club ni assister aux débats, que les femmes ne pourraient ni voter, ni être éligibles (VI, 4).

En conséquence, la justice de la II^e République poursuivit, avec leurs amies, deux femmes socialistes bien connues de l'époque, Jeanne Deroin et Pauline Roland, anciennes saint-simoniennes, fondatrices de l'Union des instituteurs, institutrices et professeurs socialistes et d'une association incarnant les idées de Flora Tristan, regroupant tous les travailleurs sous le nom de « Contrat d'union des associations fraternelles » (VI, 6). Emprisonnées et déferées devant les tribunaux, elles furent accusées de se mêler « d'intrigues politiques ». L'avocat général de Pauline Roland déclara : « on dit que cette inculpée est une honnête femme, et je réponds : c'est un honnête homme peut-être, et, volontiers, je lui confierais ma bourse, mais une honnête femme, je dis non ». Pauline Roland protesta vigoureusement contre « cette orgueilleuse moitié du genre humain, qui, s'arrogeant le droit de régler seul les rapports sociaux, s'est généreusement adjudgée les plus monstrueux privilèges ». Il lui paraît impossible d'admettre que la morale ne soit pas la même pour les deux sexes » (VI, 6). Telle est la réalité des relations des femmes et de la II^e République. A cette époque, Fourier écrivait : « Rien de plus constant, de plus unanime que les Français quand il s'agit de ravalier, par le fait, le sexe qu'ils feignent d'indemniser en fumée d'encens ».

Sous le Second Empire, les mouvements féministes sont décapités, mais le « Querelle des Femmes » continue à opposer les femmes (Georges Sand, Juliette Lambert, Jenny d'Héricourt, etc.) aux « penseurs » de l'époque (Auguste Comte, Emile de Girardin, Proudhon) qui, tous, justifient par des arguments pseudo-scientifiques le statut d'infériorité des femmes. C'est Proudhon donnant à un jeune ouvrier ce conseil, digne d'un théologien du Moyen Âge : « Si tu as envie de te marier, sache d'abord que la première condition pour un homme est de dominer sa femme et d'être maître » (VI, 5). Des femmes engagèrent une longue polémique avec Proudhon, sur laquelle l'histoire officielle des idées fait le silence car elle n'honore pas le père des socialistes français que vénère encore l'Université française.

En 1868, le Second Empire accorda aux femmes le droit de réunion que les deux Républiques leur avaient si obstinément refusé. Alors les femmes firent des réunions, la tribune de leurs revendications. Maria De-

raïsme, Paule Minck, André Léo, journaliste, défendirent les droits politiques des femmes. Elles ne pouvaient pas compter sur l'opposition à l'Empire car « obnubilée par la situation ouvrière, la mentalité socialiste se désintéresse des autres formes d'injustices sociales. C'est là une attitude assez courante chez certains dirigeants des partis ouvriers, pour qui la Révolution n'est qu'une pratique vidée de tout contenu de vérité et de justice » (VI, 4).

Plus tard, les femmes dont Louise Michel, participent activement à la résistance contre les troupes de Thiers et à la formation de la Commune. Sous l'impulsion d'Elisabeth Dmitrieff, amie de Marx, certaines fondèrent l'Union des Femmes, section féminine française de l'Internationale (VI, 7). L'objectif de l'Union des Femmes fut d'organiser le travail des femmes, puis, lors de la Commune, de collecter des fonds pour acheter des canons. Une multitude d'autres clubs féminins s'ouvrirent pendant la Commune, dont les objectifs furent la laïcité de l'enseignement et la création de nouvelles écoles pour l'instruction des filles jusqu'ici négligée. Pour faciliter leur travail, les femmes créèrent des crèches pour la garde des enfants. Mais ce n'est pas durant les deux mois d'existence de la Commune que le projet féminin de réforme de l'enseignement put voir le jour. Il fallut attendre la chute de la Commune et le retour de la République de Thiers pour que les objectifs de laïcisation et d'organisation de l'enseignement des filles se réalisent (VI, 7). Au cours de la semaine sanglante, « l'Union des Femmes, sur l'ordre de la Commune, partit, drapeau en tête, défendre les Batignolles. Cent vingt femmes tiennent la barricade de la Place Blanche. Elles reculent... et celles qu'on saisit sont massacrées sur place. Les survivantes se replient place Pigalle, puis les dernières boulevard Magenta. Pas une ne survécut » (VI, 7). D'autres femmes, comme Louise Michel, furent arrêtées et envoyées en déportation. Une historienne écrit : « Hugo, Verlaine, Rimbaud, ont dressé des couronnes aux couturières, aux journalières, aux institutrices de la Commune. Quelles reines peuvent s'enorgueillir d'avoir réuni autour d'elles de tels poètes de cour ? » (VI, 7).

Mais aujourd'hui, un silence presque total entoure la participation des femmes à toutes ces luttes. D'après Edith Thomas, « cette histoire des femmes est, en général, considérée comme négligeable. Des historiens de la Commune écrivaient récemment : « Il y aura et c'est inévitable des manifestations féministes qui seront le fait de la petite bourgeoisie. Elles seront peut-être les plus tapageuses, mais l'essentiel n'est point là. Il est dans le fait que les ouvrières de la Commune ont secoué l'illusion selon laquelle l'émancipation de leur sexe se produirait en marge de la lutte des classes ». Or, cette émancipation n'est point une illusion. Les femmes d'aujourd'hui qui accèdent à des professions intellectuelles aussi bien dans les pays capitalistes que dans les pays socialistes, qui gagnent leur vie sans médiateurs, sont infiniment plus libres que n'auraient osé l'espérer être leurs aïeules. La libération de la femme ne se confond donc pas nécessairement avec celles du prolétariat. Elles ne marchent pas du même pas. Que des historiens marxistes rejoignent ainsi la plupart des historiens bourgeois, prouve seulement qu'ils sont aussi empêtrés que leurs confrères dans les préjugés masculins, encore qu'il s'agisse plutôt chez eux de tactique politique. Il faut convenir que l'histoire des mouvements de femmes va à contre-courant et qu'elle réunit tout le monde contre elle » (VI, 7). On la nie donc ou on la dénature sans aucun scrupule.

Avec l'avènement de la III^e République, consécutif à la chute du Second Empire, les mouvements féminins se reconstituèrent et, pendant plus de cinquante ans, multiplièrent les pétitions, délégations et manifestations de rues pour obtenir leurs droits : droits politiques refusés par les I^{er} et II^e Républiques, droits juridiques dans le mariage et dans la famille supprimés par le Code civil napoléonien — la femme étant considérée comme une mineure et une incapable dans les relations avec les enfants et dans l'administration des biens —, droit à l'accès à toutes les profes-

sions et à l'égalité des salaires. Là encore, les femmes se heurtèrent à la résistance obstinée des partis politiques, y compris des partis de gauche comme les radicaux. Discuté devant la Chambre des députés en 1919, 1922, 1929 et 1936, le projet de droits politiques des femmes fut chaque fois repoussé par le Sénat. Il fallut attendre l'ordonnance du 21 avril 1944 du Gouvernement provisoire du général de Gaulle pour que les femmes obtiennent les droits politiques réclamés dès 1789 et l'avènement de la Première République. Elles les obtinrent cinquante ans après les Autrichiennes, vingt-six ans après les Chinoises et vingt-quatre ans après les Américaines. Maurice Duverger souligna comment le parti radical fut « la principale victime » du vote féminin, parti qui, bien que se déclarant favorable au progrès, fut jusqu'en 1939 le leader de l'opposition sénatoriale au vote féminin (VI, 8). Quant au Gouvernement du Front populaire, présidé par un socialiste, il refusa aux femmes les droits politiques, même si, pour leur donner une satisfaction symbolique, il nomma trois femmes à des secrétariats d'Etat. On comprend mieux pourquoi les femmes qui ont aujourd'hui de 60 à 80 ans et qui sont beaucoup plus nombreuses que les hommes ne font pas pencher le vote féminin du côté de la gauche : elles n'ont contracté aucune dette morale à l'égard des partis de gauche qui, durant leur jeunesse, se montrèrent si acharnés à leur refuser leurs droits politiques et l'égalité des sexes dans la famille. Un seul point positif au crédit de la gauche de cette époque : l'arrêt du ministre du travail (Ambroise Croizat) en 1947 : « A travail égal, salaire égal ».

B. SITUATION PRÉSENTE

Une seconde question consiste à rechercher pourquoi la génération de femmes de 40 à 60 ans n'a pas plus de motivations que les hommes à voter pour les partis de gauche. La thèse féministe répond que ces partis ont été incapables de reprendre à leur compte les revendications les plus chères aux femmes ou à les satisfaire lorsqu'ils arrivèrent au pouvoir. Créée en 1956, l'association La Maternité heureuse qui précéda le Mouvement Français du Planning Familial engagea une action opiniâtre pour obtenir le droit des femmes à la maternité volontaire grâce à l'information et à la diffusion contraceptive. Elle se heurta aux interdits de la hiérarchie catholique aussi bien qu'à la condamnation de Jeannette Vermeersch, déclarant au nom du Comité central du Parti communiste en 1956 : « Le birth-control, la maternité volontaire est un leurre pour les masses populaires, mais c'est une arme entre les mains de la bourgeoisie contre les lois sociales » (VI, 9). Certes, à l'époque, le parti communiste déposait un projet de loi pour la libéralisation de l'avortement, mais les Françaises étaient en droit de souhaiter l'usage de méthodes contraceptives leur évitant de recourir à la solution extrême pour planifier les naissances. Quant aux partis socialistes et radicaux, unis dans le Front républicain, et parvenus au pouvoir en 1956, ils ne se préoccupèrent nullement de donner satisfaction aux femmes en révisant la loi de 1920 sur l'interdiction de l'avortement et de la contraception, de supprimer les dispositions du Code Napoléon si désastreuses pour les femmes, d'examiner le projet de loi sur le divorce consensuel. De plus, les femmes des milieux populaires qui avaient des fils en âge d'aller en Algérie se révoltaient contre la perspective de les perdre dans une guerre qui, disaient-elles, ne les concernaient pas (VI, 10). Il fallut attendre la fin de la guerre d'Algérie

pour que la loi Neuwirth supprime l'interdiction de l'information contraceptive, pour que l'autorité paternelle soit remplacée par l'autorité parentale et qu'un projet de libéralisation de l'avortement soit déposé.

Quand ils furent au pouvoir, les partis de gauche furent impuissants à créer chez les femmes des motivations à voter en leur faveur. Alors que ces partis sont dans l'opposition, ils font grief au pouvoir en place de ne pas accorder aux femmes leurs droits dans toute leur extension.

Un autre reproche des féministes à l'égard des partis de gauche, c'est qu'ils ne se distinguent en rien des partis de droite pour leur misogynie quand ils s'agit d'admettre des femmes aux responsabilités supérieures du parti ou de les présenter comme candidates aux élections. Sur ce point, les statistiques sont éloquentes. Aux élections sénatoriales de mars 1971, 14 femmes furent présentées comme candidates tandis qu'aux dernières élections législatives de mars 1973, 201 candidates le furent ainsi que 475 suppléantes. Enfin, aux dernières élections cantonales de 1973, 357 candidates furent présentées : les candidates féminines dans ces différentes élections constituèrent moins de 5 % de la totalité des candidats, alors que les femmes représentent 53 % du corps électoral.

En mars 1973, la répartition des candidates aux élections législatives en fonction des partis fut la suivante :

— Extrême-gauche (Ligue communiste, Lutte ouvrière, PSU)	81
— Parti communiste	28
— Parti socialiste	11
— Mouvement réformateur	13
— Majorité (UDR, CDP et autres)	6

Seule l'extrême-gauche présente un pourcentage de candidatures féminines (40 %) relativement proche de celui des femmes dans l'électorat français. Les grands partis traditionnels justifient leur misogynie par des préjugés qui sont du même ordre que ceux que l'on enregistre de la part des employeurs ou des syndicats pour barrer l'accès des femmes aux qualifications professionnelles ou aux responsabilités syndicales (VI, 11). Ils procèdent de la même logique et tendent à justifier les pratiques discriminatoires en vigueur. Ici comme ailleurs, « le préjugé est un phénomène dépendant d'un statut ».

Le résultat de ces préjugés se concrétise dans le bilan suivant :

- 8 femmes sur 478 députés siègent à la Chambre des députés,
- 4 femmes sur 283 sénateurs siègent au Sénat,
- 4 % des femmes sont membres des conseils municipaux pour les élections desquels les formations avaient présenté 8 % de femmes parmi leurs candidats,
- 693 femmes seulement sont maires sur 38 000 maires.

Il faut ajouter que les partis qui présentent des candidates ne sont pas décidés à leur confier vraiment des responsabilités. Aux dernières élections législatives par exemple, le nombre de femmes suppléantes fut supérieur à celui des candidates. Par ailleurs, les femmes candidates sont présentées dans les circonscriptions, départementales ou cantonales, où les chances d'élection sont faibles. Même le Parti communiste qui recense 100 000 femmes parmi ses membres n'a qu'un pourcentage dérisoire de femmes à son Comité central.

Si la misogynie est pratiquée dans tous les pays de la Communauté européenne, quel que soit leur régime politique, c'est en France qu'elle est la plus profondément ancrée, ainsi que l'attestent les statistiques suivantes sur le pourcentage de femmes parlementaires :

Pays de la CEE	Femmes parlementaires (députés + sénateurs)	
	Nombre	Pourcentage
Danemark	29	16,2
Allemagne	32	6,1
Pays-Bas	12	5,2
Italie	29	4,6
Irlande	6	4,1
Belgique	8	3,7
Luxembourg	2	3,6
Grande-Bretagne ..	21	3,3
France	12	1,5

Les Françaises en tirent la conclusion que, dans leur pays, la répression à l'égard des femmes est la même dans tous les partis politiques. La lutte des classes ne recoupe pas pour elles la lutte contre l'oppression générale dont elles sont victimes. La thèse féministe soutient qu'elles n'ont pas à apporter leur concours à des organisations hiérarchiques qui, de droite ou de gauche, perpétuent l'iniquité la plus totale à l'égard d'une moitié de la société. A ceux qui tentent de les convaincre que la propriété collective des moyens de production résoudra la question féminine, elles opposent les arguments suivants :

a) Si la société bourgeoise prélève une plus-value économique et sociale sur le travail domestique effectué par les femmes, surplus de production évalué en milliards d'heures, que les économistes se gardent bien d'incorporer dans le calcul de la production nationale brute (P.N.B.), la société socialiste, en U.R.S.S. ou en Chine, prélève la même plus-value et pratique la même « invisibilité » de la production domestique des femmes. Bien plus, les statistiques officielles des sociologues soviétiques sur les budgets-temps comparés des hommes et des femmes révèlent que les premiers jouissent de plus de temps libre que les secondes et que l'écart sur ce point des conditions masculines et féminines s'est aggravé au cours des dernières décennies (VI, 12). Par contre, en Chine, la socialisation massive d'une partie des tâches domestiques a bénéficié aux femmes (VI, 13).

b) Si l'égalité entre sexes concernant les tâches domestiques n'existe pas plus dans la famille socialiste que dans la famille capitaliste, elle est également absente du monde du travail. Dans les pays socialistes comme dans les pays capitalistes, un surplus économique est prélevé sur le travail des femmes en leur attribuant des salaires inférieurs à ceux des hommes. Parfois, comme en Chine, où les salaires des paysans sont calculés en fonction du nombre de points, la discrimination est ouverte : les femmes y reçoivent moins de points que les hommes (VI, 13), bien que des travaux pénibles et exigeant une qualification élevée (ensemencement du riz, etc.) leur soient attribués (dans la région de Shangaï, par exemple). (VI, 14). Ailleurs, la discrimination est plus subtile. La revue **Etudes Soviétiques** révèle que les travailleuses soviétiques sont cantonnées de préférence dans les secteurs traditionnels de l'industrie (textile, confection, alimentation, faïence et porcelaine, industrie chimique, etc.) (VI, 15) ; elles y perçoivent des salaires dont la moyenne est notoirement inférieure à la moyenne des salaires masculins (VI, 16).

La législation sociale de l'U.R.S.S. contient des mesures discriminatoires à l'égard des femmes, comme la retraite à l'âge de 55 ans, ce qui, sous prétexte de privilèges, enferme les Soviétiques dans une catégorie spéciale de travailleuses que l'on valorise autant pour leurs performances procréatrices que pour leur contribution capitale à la vie économique et scientifique de l'U.R.S.S. En France, le parti communiste demande aussi la retraite pour les femmes à 55 ans, mesure dont la fonction latente est d'écarter les femmes du marché du travail à un moment où elles ont tant de peine à s'y faire une place et à s'y maintenir à partir d'un certain âge. On peut d'ailleurs se demander pourquoi le parti communiste français déclare que l'égalité, ce n'est pas le partage égal des tâches domestiques avec le mari (VI, 17). Ce n'est pas en allant à contre-courant des aspirations les plus profondes des Françaises que ce parti pourra gagner du prestige auprès d'elles. Aujourd'hui, sur 100 femmes actives, 22 seulement travaillent dans l'industrie, 13 dans l'agriculture. La majorité travaille dans le tertiaire et elles souhaitent y garder, à 55 ans, une activité professionnelle car elles n'ont plus d'enfants à charge et souvent plus de mari (VI, 18).

c) Enfin pour les féministes, le socialisme n'a pas apporté l'égalité des sexes dans la politique et la société, égalité d'ailleurs incompatible avec les mesures particulières destinées aux femmes, en conséquence du « double rôle » que le socialisme leur attribue et dont il dispense l'homme. Pour s'en tenir à la politique, l'exemple de l'URSS révèle que si les femmes soviétiques constituent 31 % des membres du Soviet suprême et 47 % de ceux des Soviets des Républiques nationales et des Soviets locaux, par contre, elles sont quasiment absentes du gouvernement de l'URSS (5 % au Conseil des ministres de l'Union des Républiques fédérées de Russie, 1 % au Conseil des ministres de l'URSS, 0 % au Bureau politique du parti communiste) (VI, 16).

Tous ces faits justifient les appréciations des mouvements féministes, selon lesquelles les sociétés contemporaines, qu'elles soient capitalistes ou socialistes, sont encore patriarcales dans leur structure, la société socialiste ne supprimant pas l'oppression des femmes. La propagande intense, faite d'ailleurs dans les pays socialistes et communistes, aussi bien que dans les pays capitalistes pour détourner les femmes des objectifs féministes, renforce les mouvements féministes dans leur thèse : le pouvoir est encore ici et là exercé par les hommes qui entendent bien, pour le conserver, maintenir aussi longtemps que possible les rôles traditionnels des sexes et l'infériorité des femmes dans la profession et la politique.

Il est, par conséquent, logique que les féministes refusent de réduire leur combat à la lutte des classes et repoussent le postulat de la gauche selon lequel « la contradiction principale est celle des classes ». Répondant à cette thèse, une militante féministe écrit : « les femmes en révolte ont compris qu'il faut revoir la notion de « contradiction principale ». Quand on observe la réalité sociale de 1973, on constate qu'il y a, en fait, plusieurs types d'exploitation : celui des hommes sur les femmes, celui des bourgeois sur les prolétaires, celui des adultes sur les jeunes et les vieux, celui des blancs sur les gens de couleur, celui des hétérosexuels sur ceux qui ne le sont pas... C'est à chaque groupe d'opprimés d'analyser son oppression spécifique, il n'a aucune raison de la poser comme principale. Les prochaines révolutions seront la résultante des luttes de tous les opprimés contre l'exploitation qui caractérise les sociétés patriarcales. L'exemple désormais banal des tentatives socialistes ratées est une preuve que la révolution, pour être, doit être totale. Le même ouvrier qui milite à l'usine se fait sans scrupule servir par sa femme chez lui, sans se douter qu'il perpétue l'exploitation la plus « naturelle » du monde... Les femmes savent, car elles le vivent, qu'avant d'être prolétaires ou bourgeoises, elles sont femmes. « Avant de savoir quelle était ma classe sociale, j'ai tout de suite su que j'étais une fille ». Des réflexions telles que : « Tu

es un vrai garçon manqué », ou « ne pleure pas comme une fille », selon le sexe, vous mettent vite sur la voie. Ce n'est pas parce qu'on est exploité en tant que prolétaire que l'on n'est pas exploité, aussi, en tant que femme » (VI, 19). Après Flora Tristan, Lénine considérait l'ouvrière comme « la prolétaire du prolétaire » et avait écrit que « la libération des ouvrières viendra des ouvrières » (VI, 20). C'est là apparemment un message qui a été oublié depuis longtemps par les partis de gauche, qui, tout en prétendant s'inspirer de son enseignement, contestent aux femmes le droit de penser et d'agir par elles-mêmes, attitude qui s'inscrit bien dans la tradition antiféministe des Conventionnels de la Première République et des Socialistes de la Seconde.

L'attitude novatrice des femmes qui travaillent aujourd'hui sur le plan politique, c'est avant tout le refus de se laisser mystifier, la prise de conscience des limites véritables que pourront leur apporter, dans une société socialiste, des organisations et des structures patriarcales qui n'ont pas encore rejeté les préjugés archaïques sur la suprématie masculine et les rôles traditionnels des sexes et dont les membres exploitent encore les fonctions domestiques des femmes.

alternative féministe et nouveau modèle de développement

Un nouveau modèle de développement économique et social se caractérise d'abord par l'analyse qu'il fait de la nature des structures dans laquelle les acteurs sociaux s'affrontent et le rejet des analyses et des valeurs qui lui paraissent périmées ou insuffisantes, par l'adoption de valeurs nouvelles qui se définissent par rapport aux valeurs traditionnelles, enfin, par un programme d'action destiné à faire prévaloir les valeurs dont on se réclame. On examinera ici ces trois aspects de la nouvelle alternative féministe.

A. ANALYSE DE LA STRUCTURE DES SOCIÉTÉS CONTEMPORAINES

Pour les mouvements féministes nouveaux, le statut de subordination de la femme dans le travail n'est qu'un des aspects de l'oppression totale des femmes. Celle-ci a sa racine historique dans la division du travail dans la famille et l'exploitation du travail domestique des femmes, travail dont la valeur économique certaine n'est pas reconnue par la société dominée par les hommes. La critique de la société capitaliste s'est bornée à celle de l'oppression d'une classe par une autre, par la découverte de la plus-value perçue sur le travailleur par le capitaliste, de l'oppression des peuples colonisés et subjugués politiquement et économiquement par l'impérialisme. Mais, pour les mouvements féministes, aucun auteur marxiste, pas même Engels dans son ouvrage célèbre (VII, 1), n'a fait une analyse en profondeur de la plus-value économique et sociale que retire la société du travail domestique non rémunéré des femmes. Il y a là des milliards d'heures de travail effectué gratuitement par les femmes. En URSS, cette plus-value est estimée par les économistes à 100 milliards d'heures de travail, soit 12 milliards de journées de travail effectuées par 45 millions de personnes (VII, 2). En France, une enquête de l'INED révéla

que le travail domestique de la femme occupait par an autant d'heures de travail que l'ensemble des heures de travail professionnel (VII, 3). Aux USA, la Chase Manhattan Bank évalue à 100 heures par semaine le travail de l'Américaine. Mais, jamais, aucun auteur marxiste ne s'intéressa à l'analyse de la plus-value économique retirée ainsi par la société du travail domestique de la femme. La déclaration de Lénine : « La véritable libération de la femme... ne commencera que là et au moment où commencera la lutte des masses » contre cette petite économie domestique, ou, plus exactement, lors de sa transformation massive en grande économie socialiste » (VII, 4), n'a jamais été reprise comme base d'une analyse économique et sociale approfondie de l'oppression des femmes dans la famille et la société. De Cuba à Paris, de New York à Londres, l'analyse des mouvements féministes contemporains se porte sur les caractéristiques de cette « petite économie domestique », aussi importante par le nombre d'heures de travail que « la grande économie » qui a droit de cité dans les calculs et les statistiques officielles (VII, 5). Cette analyse est commune aux intellectuelles féministes des pays capitalistes industriels avancés et aux petites sociétés socialistes comme Cuba, qui ont su s'affranchir du dogmatisme. Pour ces mouvements féministes, une société qui repose sur la division du travail entre sexes et l'exploitation économique, idéologique et psychologique du travail domestique des femmes est une « société patriarcale » ; « l'invisibilité » du travail domestique des femmes a pour fonction de masquer le lien spécifique de servage qui définit encore la condition de la femme par rapport au mari dans la famille. Cette analyse rejoint l'analyse plus empirique des femmes des pays scandinaves qui ont réussi à faire admettre leurs perspectives dans la politique sociale officielle des gouvernements de leur pays. Dans **The Status of Women in Sweden**, on lit au sujet du travail domestique de la femme : « C'est le rôle soit-disant fondamental de la femme qui la prive de l'égalité dans la formation professionnelle et dans l'emploi et d'une représentation égale dans les organisations politiques et commerciales (VII, 6). Pour y remédier, les gouvernements scandinaves ont adopté une série de mesures visant à l'abolition de la dichotomie des rôles en fonction du sexe (éducation domestique et cours de puériculture communs aux garçons et aux filles, censure des livres scolaires présentant des images dévalorisantes et ségrégatives de la femme, etc.). Les analyses se rejoignent en ce sens que les mouvements ici et là refusent que la solution soit dans la rémunération du travail de la mère au foyer, car elle aboutira à condamner celle-ci au travail domestique. La solution résidera dans le partage égal des tâches domestiques entre les deux sexes, aussi longtemps que les équipements collectifs seront insuffisants. En attendant, dans les pays industriels avancés, les mouvements féministes constatent que l'oppression féminine est totale (VII, 7).

Les différents types d'oppression sont dénoncés par les nouveaux mouvements féministes qui mettent parfois l'accent sur un point plus que sur un autre. Parmi les mouvements les plus importants, signalons la Ligue du Droit des Femmes dont le manifeste parut en mars 1974 (VII, 8), le Front Féministe (VII, 9), Eco-Féminisme (VII, 10), toutes associations déclarées selon la loi de 1901. La particularité d'Eco-Féministe est de lier le problème de la subordination de la femme à celui de la destruction de l'environnement. Pour Eco-Féminisme, ces deux phénomènes ont la même origine historique. A une époque déterminée du développement des forces productives, les hommes se sont appropriés la fécondité des femmes en leur déniaient le droit à l'avortement, autorisé antérieurement dans les sociétés de chasse ; en même temps, ils se sont appropriés la fertilité de la terre. Les deux maux qui menacent aujourd'hui l'humanité : la démographie galopante et la destruction des ressources, sont les deux conséquences d'une double appropriation ayant la même origine : la naissance de la domination masculine (VII, 10).

Si l'on pouvait caractériser l'attitude de ces mouvements féministes, on pourrait dire qu'ils prennent systématiquement le contrepied des valeurs traditionnelles des sociétés patriarcales, capitalistes ou socialistes et des

postulats sous-jacents. Parmi les valeurs, ils contestent que l'homme soit la mesure de toute chose et qu'il soit supérieur à la femme, que les idéaux d'égalité et de démocratie soient réalisés dans les sociétés contemporaines. Le double postulat des sociétés patriarcales, capitalistes ou socialistes, où prédomine l'idée, jamais remise en question, que l'expansion est la clef du bien-être pour tous, d'une plus grande égalité entre classes ou strates sociales, entre peuples, entre sexes et entre races, est répudié par les féministes qui contestent que la croissance illimitée soit synonyme de bien-être et de bonheur puisqu'elle aboutit à ruiner l'environnement et la qualité de la vie et que l'expansion n'a pas permis la réduction des inégalités. Sur ces deux points, elles ont pour elles les statistiques les plus récentes. Elles ont aussi pour elles les avertissements des experts les plus qualifiés (Cousteau, René Dubos, René Dumont, etc.) et l'expérience quotidienne de millions d'individus qui subissent la pollution de l'eau, de la mer et de l'air, le bruit, les encombrements, l'entassement dans les villes, la croissance des déchets, tout cela en contrepartie d'une expansion industrielle et urbaine sans précédent.

Pour les mouvements féministes, la subordination des femmes aux hommes est antérieure à celle des ouvriers aux capitalistes, puisqu'elle existait déjà du temps de l'antiquité grecque et romaine, à une époque où l'esclavage était, avec la subordination des femmes, le résultat de structures sociales fondées sur le patriarcat, l'accumulation de la propriété par les familles puissantes et la division sociale du travail entre sexes. Par conséquent, il leur apparaît qu'attaquer à la racine le mythe de l'expansion et de la croissance incontrôlées et son origine : l'accumulation et la division du travail entre sexes, ruine beaucoup plus profondément le système patriarcal sur lequel est bâtie la subordination des femmes que le simple remplacement de la plus-value privée capitaliste par la plus-value collective socialiste. Refuser de fournir cette plus-value, c'est aussi refuser une division archaïque du travail entre sexes, amener les hommes à consacrer une partie de leur temps aux tâches domestiques et éducatives à égalité avec les femmes, tandis que celles-ci pourront participer à la vie politique et sociale.

B. LES NOUVELLES VALEURS DES MOUVEMENTS FÉMINISTES

Le rejet des impératifs de la société traditionnelle par les mouvements féministes nouveaux, de la croissance démographique et économique sans frein, leur méfiance de la productivité à tout prix, trouvent leur raison d'être dans la valorisation par les femmes de nouvelles valeurs qui n'ont pu encore s'incarner : égalité des sexes dans tous les domaines (famille, profession, société), qualité de la vie, bonheur et développement de l'individu par sa participation à la vie sociale, politique et professionnelle. Jusqu'ici, ces valeurs ont été reléguées au second plan par celles de productivité et de croissance démographique et les travailleuses ont payé le plus lourd tribut à cette priorité. Aussi, n'est-ce peut-être pas un hasard si le décryptage historique d'une mentalité traditionnelle toujours à l'œuvre dans la société contemporaine provient d'une femme sociologue. Germaine Tillion note que ces valeurs de croissance démographique et économique sont apparues au néolithique, il y a 4 à 5 000 ans, en réponse à une énorme croissance de la démographie et de l'économie, consécutive à l'invention des nouvelles techniques de l'agriculture et de la domestication des animaux. Alors, « le nouveau mot d'ordre est crois-

sance : croissance économique et croissance démographique. Croissons et multiplions, dit l'Ancien Testament, et cette phrase qui pourrait encadrer le blason du nouveau système est encore la devise de toutes nos entreprises industrielles » (VII, 11). Cette nouvelle mentalité requiert la création de la mystique de la famille patriarcale, assignant aux femmes le rôle de productrices d'enfants, eux-mêmes future force reproductrice des richesses et des biens, que l'on désirait plus nombreux. D'où l'interdiction du contrôle des naissances et de l'avortement qu'avant l'invention de l'agriculture, les femmes des tribus de chasseurs pratiquaient ouvertement pour ajuster la démographie aux nécessités de l'économie de chasse. Mais cette glorification biblique de la maternité qui survit encore aujourd'hui, sert à masquer la dégradation du statut de la femme, asservie aux tâches domestiques et à l'éducation des enfants dans les classes supérieures, ajoutant à ce rôle celui de travailleuse exploitée dans les classes inférieures (esclave dans l'Antiquité, serve au Moyen Age, ouvrière spécialisée dans les sociétés industrielles). Toutefois, selon les prédictions de Schumpeter il y a plus de trente ans, le rationalisme capitaliste engendre sa propre destruction en détruisant les cadres traditionnels dans lesquels il est né : d'abord l'entreprise capitaliste petite ou moyenne, ensuite la famille patriarcale elle-même. La révolution capitaliste en substituant le monopole à la petite entreprise privée « relâche l'emprise du propriétaire sur son bien, parce que le propriétaire d'un titre abstrait perd la volonté de combattre pour son usine, pour le contrôle direct de cette usine. L'appropriation dématérialisée, défonctionnalisée et absentéiste ne provoque pas, comme le faisait la propriété vécue, une allégeance morale » (VII, 12). D'autre part, la famille patriarcale qui était « le ressort de la passion du gain dans les milieux bourgeois » (VII, 12), se désagrège par le simple jeu de la concurrence et parce que la grande entreprise qui remplace l'affaire familiale a besoin du travail des femmes. Celles-ci, en quittant le cadre de la petite entreprise familiale à laquelle elles s'identifiaient, pour la grande entreprise où elles deviennent des salariés, découvrent que, dans une société où tous les services s'achètent, elles fournissent encore un travail domestique non rémunéré, analogue aux corvées gratuites qu'effectuaient les serfs pour leur seigneur et maître. Elles sont donc amenées à contester cette famille patriarcale. Après la « révolution démographique » qu'elles ont déclenchée en refusant d'avoir beaucoup d'enfants, la « révolution domestique et sociale » est en marche, une révolution où la femme se conçoit non plus comme un ensemble de rôles traditionnels : procréatrice, domestique, consommatrice et ouvrière spécialisée, mais un être humain à part entière, ayant droit au bonheur.

En quoi ces thèses accordant la primauté à la recherche du bonheur, au développement de l'individu et à la qualité de la vie, se différencient-elles des thèses des experts de la qualité de la vie ? Sicco Mansholt, ancien président de la Communauté économique européenne, n'a-t-il pas déclaré qu'il fallait remplacer une politique d'expansion et de production-consommation à tout prix par « une société en quête d'un bonheur véritable » (VII, 13) ? N'a-t-il pas ajouté que « la préservation de l'environnement, voire la raréfaction des matières premières et des sources d'énergie, ne sont pas seules en cause. C'est tout le problème de la réduction des inégalités dans le monde qui exige une solution urgente... Le fossé ne cesse de se creuser entre une minorité de riches et les quatre cinquièmes de l'humanité qui s'enfoncent dans la misère » (VII, 13). En France, les experts de la qualité de la vie ne dénoncent-ils pas également les méfaits de l'expansion et de la croissance excessive ? Dans **la Politique du bonheur**, Philippe d'Iribarne écrit : « Chaque fois que nous disons « la croissance permet d'augmenter le bien-être matériel », cela conduit à passer d'une proposition juste (la croissance permet aux hommes de disposer de plus d'objets) à une proposition souvent fausse (la croissance augmente le bien-être des hommes en leur procurant plus d'objets). On peut ainsi aboutir à des conclusions stupides » (VII, 14). Car, pour Philippe d'Iribarne, la croissance n'a entraîné ni la réduction des inégalités entre classes sociales, ni celle de la semaine de travail ; elle s'est au contraire

accompagnée d'effets néfastes : détérioration des relations interpersonnelles, consommation ostentatoire et développement du snobisme, bouleversements socio-culturels non maîtrisés par les individus, etc. (VII, 14).

Les théories des mouvements féministes ne sont pas une simple reprise en compte des thèses des experts de la qualité de la vie, car ceux-ci ne s'opposent pas aux inégalités entre sexes. Au contraire, pour les mouvements féministes, l'abolition des rôles masculins et féminins traditionnels et la pleine reconnaissance de la dignité des femmes constituent la condition sine qua non qui permettra les changements envisagés par les experts de la qualité de la vie. Pour les mouvements féministes, il est en effet naïf de penser, à l'instar de ces experts, que les hommes dont toute la psychologie et les comportements ont été modelés depuis 5 000 ans par la valorisation de l'agressivité, de la compétition et de la volonté de puissance, pourraient facilement réviser leurs conceptions et pratiquer une maîtrise plus grande de l'expansion, réductrice des inégalités. On ne pourra y parvenir qu'en remplaçant le système patriarcal par une société où les femmes, dont la psychologie et les comportements n'ont pas été modelés par la volonté de puissance, l'agressivité et la compétition à tout prix, auront un pouvoir au moins égal à celui des hommes. En résumé, les experts de la qualité de la vie proposent un nouveau modèle de développement social où le pouvoir pourrait rester aux mains des hommes. Les féministes récusent ce modèle ; pour elles, il ne peut y avoir « qualité de la vie », « bonheur de l'individu et de la société » que si la société patriarcale est remplacée par une société pluraliste où le pouvoir sera partagé à égalité entre les deux sexes, seul moyen, d'après elles, d'aboutir aux objectifs de contrôle de la croissance, de sauvegarde de la nature, d'égalité et d'une qualité de vie authentique.

Les objections ne manquent pas de la part de ceux qui avancent que « la contradiction principale » est celle des classes. Comment changer le sort des ouvrières, répondent les marxistes, si les femmes qui se partagent le pouvoir avec les hommes sont, ainsi que ces derniers, membres de la bourgeoisie et défendent leurs privilèges de classe ? A cette thèse, les féministes répondent que le partage du pouvoir à égalité entre les deux sexes représenterait une telle révolution économique, structurelle et mentale, une telle mutation d'habitudes et de mœurs bien ancrées depuis des millénaires, qu'une telle occurrence ne pourrait se réaliser dans le cadre de classes rigidement cloisonnées où l'une exploite l'autre. Tous les arguments, utilisés par le patriarcat, que ce soit de la part des tenants du libéralisme économique ou par ceux de la lutte des classes, ne peuvent convaincre les féministes que « l'alternative libérale » ou « l'alternative socialiste » est une solution suffisante aux revendications qu'elles posent. Ces deux alternatives ne peuvent pas répondre à leurs aspirations puisque, par définition, elles se centrent sur l'expansion au nom des intérêts de classe et non sur ceux des femmes dominées dans la famille et la société.

C. LE PROGRAMME D'ACTION DES MOUVEMENTS FÉMINISTES

Le programme des mouvements féminins part du constat de l'aliénation totale de la condition féminine dans la société contemporaine ; par suite, la lutte des femmes contre les structures et la culture patriarcales doit être totale et globale. Elle doit regrouper les femmes dans les associations, ligues, fronts, mouvements, qui tous auront pour but de faire prendre conscience à l'ensemble des femmes de l'oppression dans laquelle elles

se trouvent, et de les inciter à agir pour transformer leur condition. Suivant les mouvements, on met l'accent sur une action de préférence à une autre. Pour la Ligue du Droit des Femmes, il faut d'abord que les femmes se reconnaissent comme opprimées car « la domination des hommes est tellement enracinée dans nos esprits que bien des femmes la croient naturelle et ne la ressentent plus ». Ensuite, la Ligue se propose de dénoncer les discriminations de sexe sous toutes les formes où elles se présentent, de défendre les droits des femmes en les informant de leurs droits actuels et en exigeant l'application de ces derniers, enfin de promouvoir un droit nouveau des femmes, une loi anti-sexiste qui permettrait aux femmes d'avoir une base juridique contre les injures, violences verbales ou physiques et discriminations de toutes sortes dont elles sont l'objet dans la vie quotidienne (VII, 15).

Le Front Féministe vise également à regrouper les femmes et à élever leur niveau de conscience. Il vient de constituer un parti politique féminin, le PF, qui, à l'instar du parti belge, le parti féministe unifié (PFU), présentera des candidates à de prochaines élections législatives. Le but ultime est d'obtenir l'égalité de représentation féminine à tous les niveaux de l'organisation sociale, y compris dans les instances parlementaires et législatives (VII, 9).

Eco-Féminisme pense que toute lutte sectorielle en faveur de l'égalité des sexes est requise pour atteindre des objectifs plus vastes qui sont, avec la libération de la femme, celle de la société toute entière et la sauvegarde de la nature. Ce mouvement demande à ses adhérents de prendre la direction du contrôle de la démographie et à celles en âge de procréer, d'organiser une grève d'un an de la maternité afin d'entraîner les femmes des pays du Tiers-Monde à les imiter, enfin de s'opposer à la construction des centrales nucléaires, source de pollution future et de danger pour la survie de l'humanité (VII, 10).

Certains pourront s'interroger sur l'audience de ces mouvements. Leur impact psychologique sur les nouvelles générations de femmes est sans mesure avec leur importance numérique. Ils symbolisent pourtant la mobilisation des femmes pour leur émancipation. Signalons, au cours des douze derniers mois, la diminution des mariages (au nombre de 28 000), celle des naissances (environ 60 000) et l'augmentation des divorces. On peut y voir la traduction dans les actes de la nouvelle prise de conscience des femmes. Une société qui, à l'Ouest comme à l'Est, n'a pas voulu répondre aux légitimes revendications des femmes concernant l'allègement des tâches domestiques et éducatives, se trouve maintenant confrontée à un refus plus fréquent du mariage dans les nouvelles générations. On peut dire sans risque de se tromper que si « l'alternative féministe » avait les moyens de s'exprimer autrement que par les moyens dérisoires dont elle dispose, elle rencontrerait une audience très favorable dans l'ensemble de la population féminine.

conclusion

L'histoire officielle ignore les femmes en tant qu'acteurs sociaux, des acteurs qui se heurtèrent à la répression et furent réduits au silence chaque fois que, depuis la Révolution française, ils réclamèrent collectivement leur émancipation. Apparemment, après les deux dernières guerres, il semblait n'y avoir plus de problèmes : au cours des années 50 à 60, les femmes au foyer, aux Etats-Unis comme en France, donnaient l'impression de se complaire dans la production d'enfants et les fonctions ménagères grâce au concours des appareils ménagers, tandis que les travailleuses des usines et des bureaux collaboraient par leur productivité à une croissance sans précédent dans l'histoire de l'humanité. Mais les illusions les plus tenaces s'évanouissent un jour au contact des réalités. A mesure que les années passent, les femmes s'aperçoivent que leur contribution à la croissance démographique et économique se solde par l'absence de promotion civique, sociale, économique ou familiale. Non seulement, elles étaient privées de tout droit à la liberté de la conception, mais encore l'effort de productivité s'accompagnait d'une exploitation accrue, de cadences de travail très dures et de bas salaires ; enfin, en tant que citoyennes, leur représentation au Parlement ne cessait de se dégrader avec les années, passant de 5,4 % en 1956 à 1 % en 1974. Cinquante ans de luttes et d'efforts pour en arriver là leur démontrait qu'il n'y avait pas d'alternative pour elles dans une société de type patriarcal.

Les femmes ne constituent pas un bloc monolithique. A l'avant-garde, les femmes les plus instruites se réveillent au début de la décennie actuelle. Elles renouent avec les plus anciennes traditions du féminisme et créent des mouvements féministes dynamiques. Elles prônent « l'alternative féministe », la seule idéologie de rechange valable à leurs yeux. Elles repoussent aujourd'hui les mythes que la société patriarcale s'efforce depuis plus d'une génération de leur inculquer pour les maintenir dans la sujétion :

— le mythe du mariage et de la maternité présentée comme lieu d'épanouissement des femmes alors qu'à partir de 35 ans ou 40 ans, il leur reste encore une longue période d'années à vivre sans enfants, et bien souvent sans mari,

— l'illusion juridique en fonction de laquelle il suffit d'accorder des droits à une minorité opprimée (droits politiques, droits sociaux à l'égalité des salaires, etc.) pour que ceux-ci soient respectés. Il y a trop loin entre cette déclaration votée en 1950 par l'Assemblée générale des Nations Unies à Paris : « Toute personne a le droit de prendre part à la direction des affaires publiques de son pays... Toute personne a le droit d'accéder, dans des conditions d'égalité, aux fonctions publiques de son pays, etc. »

et la réalité des discriminations qui visent à écarter les femmes du pouvoir de décision dans la cité ; entre toutes les lois françaises sur l'égalité des salaires et la réalité quotidienne dans les entreprises, etc. ;

— le mythe de la technologie et du progrès qui doit aboutir à la libération des femmes, alors que l'utilisation de cette technologie s'est traduite à la fois par la sujétion sans précédent des travailleuses à la machine automatisée en atelier ou au bureau, et par la menace que fait peser sur l'humanité la pollution de l'eau et de l'air et la destruction des ressources naturelles,

— le mythe de la croissance économique et démographique, qui s'est traduite par la croissance toujours plus grande des écarts qui séparent pays riches et pays pauvres, le pouvoir des hommes de celui des femmes, etc.,

— le mythe d'une consommation sans cesse accrue qui aboutit, par le biais de la publicité, à réduire l'image féminine au rôle d'objet sexuel ou de ménagère,

— le mythe de la liberté d'expression qui recouvre l'interdiction faite aux femmes d'exprimer dans les mass media leur servitude et leur désir d'émancipation,

— le mythe d'une culture populaire, grâce aux mass media, qui n'est que la diffusion à des millions d'exemplaires d'images et de modèles cantonnant la femme dans des rôles dits « féminins »,

— le mythe du libéralisme économique à l'origine de la croissance dont nous avons vu les effets,

— le mythe de la qualité de la vie qui voudrait changer la société et assurer le bonheur, tout en maintenant intacte la hiérarchie des sexes,

— le mythe de « l'alternative socialiste », élaboré par les hommes qui, comme celui de l'alternative anarchiste ou libérale, maintient les hommes au pouvoir et en élimine les femmes.

Ayant repoussé tous ces mythes, il est plus facile aux femmes de trouver leur véritable identité en se concevant comme une minorité dont la seule alternative est « l'alternative féministe ». définie comme l'avènement d'une société où le pouvoir serait partagé à égalité entre les deux sexes et où serait totalement abolie la discrimination des rôles des hommes et des femmes.

Max Weber a montré comment le pouvoir trouvait sa légitimation dans l'une de ces quatre sources : la tradition, les qualités charismatiques du chef, l'existence « d'une loi naturelle », enfin la légalité reposant sur le consensus. Dans le passé, les femmes ont accepté l'autorité des hommes. Certaines leur ont attribué un pouvoir de type charismatique et ont fait de la supériorité de l'homme « une loi naturelle ». Elles sont trop instruites de cette expérience aujourd'hui, elles se mesurent trop souvent avec les hommes, dans la vie quotidienne de la famille, dans le travail ou dans l'organisation politique et syndicale, pour admettre la légitimité d'un pouvoir masculin qui reposerait sur de tels principes. Elles ne peuvent pas davantage admettre que « la légitimité » du pouvoir masculin soit fondée sur la légalité puisque les chartes nationales ou internationales proclament les droits égaux des deux sexes dans tous les domaines et que les pratiques discriminatoires auxquelles elles se heurtent leur apparaissent comme une violation de ces chartes et de ces lois. En refusant aujourd'hui d'accepter tout pouvoir qui repose sur la discrimination, les féministes s'engagent dans la légalité, légalité qu'elles sont seules à défendre.

Si les mouvements féministes ne regroupent qu'une minorité de femmes des villes d'un certain niveau d'éducation, il ne faudrait pas en conclure qu'ils sont isolés. Toute époque se caractérise par l'audience qu'une minorité active exerce sur les membres du groupe dont elle émane. Le mes-

sage des mouvements féministes français déborde largement les frontières étroites de leur milieu socio-professionnel d'origine. Même si elles s'ignorent, voire parfois se séparent sur le plan des tactiques et des stratégies, les femmes de différents milieux s'accordent sur bien des points.

Toutefois, malgré la convergence sans concertation des actions des ouvrières d'usine, des employées de bureau, des intellectuelles, il n'est pas sûr que, dans l'immédiat, « l'alternative féministe » soit encore très claire dans son aspect théorique, et que toutes les femmes puissent en tirer à court terme les conséquences tant du point de vue des comportements politiques que des actions à entreprendre. Il est probable que, sur le plan politique proprement dit, une majorité de femmes acceptera, non sans réserve, « l'alternative socialiste ». Pour les plus instruites, ce serait là une première étape au cours de laquelle les femmes découvriront la valeur des prévisions des mouvements féministes, selon lesquelles le remplacement d'une élite masculine par une autre ne saurait supprimer la nature patriarcale de la société, la subordination des femmes à ce pouvoir et « la plus-value économique et sociale » que les hommes perçoivent sur les travaux domestiques effectués par les femmes dans la famille et le ménage. La dialectique des rapports sociaux, grâce à l'alternance des équipes au pouvoir, devrait permettre aux Françaises d'identifier, à un moment ou à un autre, la nature d'un pouvoir socialiste qui aurait évincé le pouvoir capitaliste. Le contrôle du capitalisme par le biais des nationalisations ou de « l'appropriation collective des moyens de production » pourrait peut-être favoriser une réduction des inégalités entre classes sociales et entre sexes, mais il ne postule pas pour autant la suppression de l'écart existant entre le pouvoir masculin tout-puissant et l'inexistence du pouvoir féminin. Or, c'est l'avènement d'un pouvoir féminin, égal à celui des hommes dans tous les domaines, qui est le but ultime de « l'alternative féministe ». En l'exigeant, les mouvements féministes estiment que celui-ci doit être revendiqué non seulement par souci d'équité et de dignité des femmes, mais aussi parce qu'une société authentiquement nouvelle et la morale de rechange qu'elle requiert nécessitent la participation des femmes, c'est-à-dire de plus de 50 % de la population. Comment concevoir que l'on puisse stopper l'inflation démographique sans le concours des femmes des pays en voie de développement et comment s'assurer de ce concours si les femmes des pays dits développés n'obtiennent pas au préalable le contrôle de leur fécondité, donnant ainsi l'exemple aux femmes des pays en voie de développement ? Comment concevoir que, privées de tout pouvoir, les femmes puissent contribuer à l'éclosion d'une société plus juste où serait comblé le fossé entre riches et pauvres, entre pays développés et sous-développés, et travailler à l'avènement du bien-être et de la paix mondiale ?

De ces thèses féministes, on peut dire qu'elles ont le bon sens pour elles bien que le bon sens soit sans doute la chose la moins partagée du monde. On ne peut pas envisager une reconversion de la croissance en vue d'une finalité nouvelle sans le concours de plus de la moitié de l'humanité, puisque le maintien des femmes dans la subordination et l'oppression est le critère même de l'échec de la démocratie et de la justice sociale. On peut prévoir aussi que le pouvoir patriarcal, quelle que soit son étiquette politique, devra compter avec un nouveau courant de pensées et d'actions qui grossira dans les années qui viennent. Ce courant trop longtemps contenu emportera finalement des structures et des valeurs périmées que les femmes contribuent à miner depuis des générations. Avec l'élévation du niveau d'instruction des femmes, il sera de plus en plus difficile de réduire au silence, comme on l'a fait dans le passé, les revendications posées par « l'alternative féministe », d'autant plus qu'elle pose un certain nombre de problèmes qui intéressent aujourd'hui la survie de l'humanité.

Mai 1974.

**références
et
notes bibliographiques**

références

de la première partie

Introduction (*première partie*)
pp. 13 et 14

- (1) Burnham BECKWITH, **The Next 500 Years**. Exposition-University Book, 1968, 341 p.
- (2) Jessie BERNARD, **Academic Women**. New York, Meridian Press, 1966.
- (3) A. MICHEL et G. TEXIER, « La condition juridique de la Française mariée » chapitre I de la deuxième partie de **La Condition de la Française d'aujourd'hui**, vol. I. Genève, Gonthier, 1964.
- (4) « The Autonomy of Technology », **The Futurist**, vol. II, n° 5, octobre 1968.

Chapitre I (*première partie*)
pp. 17-40

- (I, 1) Henriette VANIER, **La mode et ses métiers. Frivolités et luttes des classes**. Paris, Armand Colin, 1960.
- (I, 2) Adolphe BURET, 1841, cité par Henriette VANIER, *op. cit.*
- (I, 3) Henriette VANIER, *op. cit.*, pp. 36 et 37.
- (I, 4) Henriette VANIER, *op. cit.*, p. 78.
- (I, 5) Henriette VANIER, *op. cit.*, p. 108.
- (I, 6) Henriette VANIER, *op. cit.*, pp. 217 et 235.
- (I, 7) Cité par Henriette VANIER, *op. cit.*, pp. 249 et 251.
- (I, 8) Voir l'analyse de la pensée de Flora Tristan dans Dominique DE-SANTI, **La femme révoltée, Flora Tristan**. Paris, Hachette, 1972.
- (I, 9) Marie-Christine BECOUARN, **L'évolution des techniques en agriculture et le travail des femmes**. CNRS-CES 1972 (rapport CORDES).
- (I, 10) Marie-Geneviève MICHAL, **L'emploi féminin en 1968** (Les collections de l'INSEE, D 25, novembre 1973).
- (I, 11) F. EYMARD DUVERNAY, P. LAULHE, **Enquête sur l'emploi de 1973. Premiers résultats** (Les collections de l'INSEE, D 26/1973).
- (I, 12) **Etude de démographie régionale** (Les collections de l'INSEE, R/4, sept. 1970).
- (I, 13) Madeleine GUILBERT, **Les fonctions des femmes dans l'industrie**. Paris, Mouton, 1966.

- (I, 14) R. POHL, P. LAULHE, R. LIONNET, **Enquête sur l'emploi de 1970. Résultats détaillés** (Les collections de l'INSEE, D 20).
- (I, 15) **Bulletin de liaison de l'UNEDIC**, septembre 1973, n° 49.
- (I, 16) **Bulletin de liaison de l'UNEDIC**, septembre 1973, n° 49, p. 7.
- (I, 17) **Bulletin de liaison de l'UNEDIC**, septembre 1973, n° 49, p. 9.
- (I, 18) CGT, **Les femmes salariées**. Paris, Editions sociales, 1973.
- (I, 19) CGT, *op. cit.*, p. 107.
- (I, 20) CGT, *op. cit.*, p. 108.
- (I, 21) Claudine MARENCO, « Une conséquence de la rationalisation du travail du bureau. Le problème de la promotion », **Bulletin du CERP**, 1961, X, n° 1, pp. 29-38.
- (I, 22) M. THIBERT, « Formation professionnelle et emploi » **Après-demain**, janvier 1972.
- (I, 23) John P. ROBINSON, « Historical changes in how people spend their time », **Family Issues of Employed Women in Europe and America**. Leiden, Brill, 1971 (A. MICHEL, éditeur).
- (I, 24) Alain GIRARD, « Le budget-temps de la femme mariée dans les agglomérations urbaines », **Population**, octobre-décembre 1958.
- (I, 25) Commentaire des données de l'INED dans l'article d'Andrée MICHEL, « Données sur le temps libre des Françaises », **Informations féminines européennes**. Paris, Maison de l'Europe, n° 7.
- (I, 26) PROUDENSKI, « L'analyse des budgets-temps et sa méthode », **La Sociologie en URSS**. Moscou, Editions du Progrès, 1966.
- (I, 27) Z.A. YANKOVA, « Rôles familiaux de la travailleuse », **Recherches sociales**, 1970, n° 4, pp. 76-87 (en russe). Moscou, Editions Naouka.
- (I, 28) Andrée MICHEL, **Activité professionnelle de la femme et vie conjugale**. Paris, CNRS, 1974.
- (I, 29) Vance PACKARD, **La persuasion clandestine**. Paris, Calmann-Lévy, 1958.

Chapitre II (*première partie*)

pp. 41 et 42

- (II, 1) Gérard CALOT, « Lueurs et ténèbres sur la fécondité », **Le Monde diplomatique**, novembre 1973.
- (II, 2) Philippe ARIES, **Histoire des populations françaises**. Paris, Ed. du Seuil, 1971.
- (II, 3) Edith THOMAS, **Les femmes de 1848**. Paris, PUF, 1948.
- (II, 4) Evelyne SULLEROT, **Histoire et sociologie du travail féminin**. Paris, Gonthier, 1968, p. 167.
- (II, 5) Evelyne SULLEROT, *op. cit.*, p. 174.

Chapitre III (*première partie*)

pp. 43-53

- (III, 1) Karl MARX, **Le manifeste du parti communiste**. Paris, Editions sociales.
- (III, 2) Louis CHEVALIER, **Classes laborieuses et classes dangereuses à Paris pendant la première moitié du XIX^e siècle**. Paris, Plon, 1958.
- (III, 3) Henriette VANIER, **La mode et ses métiers. Frivolités et luttes des classes**. Paris, Armand Colin, 1960, p. 78.
- (III, 4) Henriette VANIER, *op. cit.*, p. 87.
- (III, 5) Henriette VANIER, *op. cit.*, p. 88.
- (III, 6) Madeleine GUILBERT, **Les fonctions des femmes dans l'industrie**. Paris, Mouton, 1966, p. 61.

- (III, 7) Madeleine GUILBERT, *op. cit.*, pp. 61-62.
- (III, 8) Madeleine GUILBERT, *op. cit.*, pp. 132, 133.
- (III, 9) M. GUILBERT, *op. cit.*, p. 134.
- (III, 10) M. GUILBERT, *op. cit.*, p. 135.
- (III, 11) M. GUILBERT, *op. cit.*, p. 136.
- (III, 12) **Recherches en vue d'une organisation plus humaine du travail Industriel**. Paris, La Documentation Française, mars 1972, p. 78.
- (III, 13) Charles LEVINSON, **Industry's Democratic Revolution**. Londres, Allen et Unwin, 1973.
- (III, 14) CNPF, **Notes et arguments**, n° 33, février 1973, supplément au bulletin n° 335 de février 1973 de **Patronat**.
- (III, 15) Claude THELOT, « Mobilité professionnelle », **Economie et Statistique**, 51, décembre 1973.
- (III, 16) « Les dessous de la chemise », **Le Nouvel Observateur**, n° 424, 23-29 décembre 1972.
- (III, 17) **L'emploi des femmes et ses problèmes dans les Etats membres de la Communauté économique européenne**, rapport d'Evelyne SULLE-ROT, juillet 1970.
- (III, 18) Cité par **Le Nouvel Observateur** du 3-9 septembre 1973, n° 460 dans « ITT, un géant au-dessus de tout soupçon ».
- (III, 19) La réglementation légale interdit le travail de nuit des femmes employées dans l'industrie et les carrières, mais non pas dans les autres secteurs.
- (III, 20) Charles LEVINSON, **Les firmes multinationales**. Paris, Ed. du Seuil, 1973. **Le contre pouvoir multinational**. Paris, Ed. du Seuil, 1974.
- (III, 21) Raymond VERNON, **Les entreprises multinationales**. Paris, Ed. Calmann-Levy, 1973.
- (III, 22) DESTEFANIS, DUMARD et VASSEUR, « Incidences de la conjoncture économique sur l'emploi féminin », **Cahiers du CEE**, n° 2, 1973.
- (III, 23) F. EYMARD DUVERNAY, P. LAULHE, **Enquête sur l'emploi de 1973. Premiers résultats** (Les collections de l'INSEE, D 26/1973).
- (III, 24) Robert SALAIS, « Sensibilité de l'activité par sexe et âge aux variations du chômage », **Annales de l'INSEE**, n° 8, sept.-déc. 1971.

Chapitre IV (*première partie*)

pp. 55-56

- (IV, 1) Lettre d'Engels à Conrad Schmidt, **Etudes philosophiques**. Paris, Editions sociales, 1951.
- (IV, 2) « Le sixième Plan », numéro spécial de **Formation**, sept.-octobre 1973.
- (IV, 3) F. EYMARD DUVERNAY, P. LAULHE, **Enquête sur l'emploi de 1973** (Les collections de l'INSEE, D 26/1973).
- (IV, 4) **The Status of Women in Sweden**, Report to The United Nations. Stockholm, The Swedish Institute, 1968.
- (IV, 5) Alain DARDEL et Dominique SCHNAPPER, **Les agents du système administratif**. Paris, Mouton, 1969, pp. 50 et ss.
- (IV, 6) Documents communiqué par le Comité du Travail Féminin (Ministère du Travail).
- (IV, 7) Comité du Travail Féminin, **Formation professionnelle**, mai 1972.
- (IV, 8) Confédération française démocratique du travail, **Situation des travailleuses**, décembre 1972 (document ronéoté).
- (IV, 9) « Les infirmières », **Le Monde** du 16 janvier 1974.

- (IV, 10) **Lettre ouverte sur la condition des femmes chercheurs au CNRS**, oct. 1973.
- (IV, 11) CFDT, **Syndicalisme**, n° 1467 de novembre 1973.
- (IV, 12) Claudine MARENCO, « Une conséquence de la rationalisation du travail de bureau : le problème de la promotion », **Bulletin du CERP**, 1961, X, n° 1, pp. 29 à 38.
- (IV, 13) Statistiques indiquées par le Comité du Travail féminin (Ministère du Travail).

Chapitre V (*première partie*)
pp. 67-75

- (V, 1) Luc-Alexandre MENARD, **Administrations centrales et aménagements du territoire**. Paris, La Documentation Française, novembre 1973.
- (V, 2) Sylvie PIFFARA, « Le travail féminin dans les Yvelines », **Nouvelles de Versailles et de la Région parisienne**, 24 octobre 1973.
- (V, 3) Signalons aussi que le 13 janvier 1974, le Délégué à l'Aménagement du Territoire annonça l'implantation à Vannes, à Nantes et à Rieux de nouvelles usines de LMT qui fourniront 1 750 emplois nouveaux. A Lannion, les effectifs de LTT passeront de 1 300 à 1 700 personnes.
- (V, 4) Marie-Geneviève MICHAL, **L'emploi féminin en 1968** (Les collections de l'INSEE, D 25/1973).
- (V, 5) **Bulletin de liaison de l'UNEDIC**, n° 49 de septembre 1973.
- (V, 6) « Les ambitions secrètes de Troyes », **Le Journal du Dimanche**, du 21 octobre 1973.

Chapitre VI (*première partie*)
pp. 77-80

- (VI, 1) Claudine MARENCO, « Une conséquence de la rationalisation du travail du bureau. Le problème de la promotion », **Bulletin du CERP**, 1961, X, n° 1, pp. 29-38.
- (VI, 2) Nina EPTON, **The Love and The French**. Londres, Cassell, 1959.
- (VI, 3) M. BLOCH, **Feudal Society**, vol. I. The University of Chicago Press, Phoenix Books, 1961.

références

de la deuxième partie

Chapitre I (*deuxième partie*) pp .85-88

- (I, 1) **Syndicalisme**, n° 1467, novembre 1973.
- (I, 2) Christiane GILLES, « Les conditions de travail des ouvrières » in *Vérités-Solutions*, colloque organisé par **Antoinette**, 9 janvier 1973, p. 24.
- (I, 3) **Le militant des PTT**, 14^e année, avril 1972, n° 4, p. 3.
- (I, 4) **Le militant des PTT**, *op. cit.*, p. 16.
- (I, 5) **Perspectives-Paris-Chèques**, novembre 1973.

Chapitre II (*deuxième partie*) pp. 89-100

- (II, 1) **The Status of Women in Sweden**, Report to the United Nations. Stockholm, The Swedish Institute, 1968.
- (II, 2) Z. A. YANKOVA, « Rôles familiaux de la travailleuse », **Recherches sociales**, 1970, n° 4, pp. 76-87 (en russe). Moscou, Editions Naouka.
- (II, 3) Evelyne SULLEROT, **Les Françaises au travail**. Paris, Hachette, 1973.
- (II, 4) Betty FREIDAN, **La femme mystifiée**. Paris, Editions Gonthier, 1964. Collection Femmes, dirigée par Colette Audry, tome II, chapitre 2, p. 46.
- (II, 5) Betty FREIDAN, *op. cit.*, p. 46.
- (II, 6) Betty FREIDAN, *op. cit.*, p. 47.
- (II, 7) Brigitte GROS, **Les Paradisiennes**. Paris, Robert Laffont, 1973.
- (II, 8) Alain GIRARD, « Le budget-temps de la femme mariée dans les agglomérations urbaines », **Population**, n° 4, d'oct.-décembre 1958.
- (II, 9) Yannick LEMEL, « Eléments sur les budgets-temps des citadins », **Economie et Statistique**, n° 33, avril 1972, pp. 3-15.
- (II, 10) « Recherche comparative internationale sur les budgets-temps », **Etude et conjoncture**, septembre 1966, n° 9.
- (II, 11) Andrée MICHEL, **Activité professionnelle de la femme et vie conjugale**. Paris, CNRS, 1974.
- (II, 12) Evelyne SULLEROT, *op. cit.*, p. 208.

- (II, 13) Nicole TABARD, B. RIANDEY, L. LEBART, **Enquête sur les besoins et aspirations des familles et des jeunes**. Paris, CREDOC-CNAF, 1974, 512 pages.
- (II, 14) Ces données ont été calculées à partir des résultats de l'enquête d'Alain GIRARD (1966, n° 7).
Voir aussi Andrée MICHEL, « Données sur le temps libre des Françaises », **Informations féminines européennes**. Paris, Maison de l'Europe, n° 7.
- (II, 15) Le lecteur trouvera des notes bibliographiques sur ce sujet dans **Sociologie du mariage et de la famille** (Paris, PUF, 1973, coll. SUP) et **Sociologie de la famille** (Paris, Mouton, 1970) d'Andrée MICHEL.
- (II, 16) Marie-Geneviève MICHAL, **L'emploi féminin en 1968** (Les collections de l'INSEE, D 25, novembre 1973).
- (II, 17) Robert SALAIS et Marie-Geneviève MICHAL, « L'activité des femmes mariées », **Economie et statistiques**, n° 26 de septembre 1971.
- (II, 18) « Enquête sur le chômage des femmes », **Bulletin de liaison de l'UNEDIC**, juin 1969.

Chapitre III (*deuxième partie*)
pp. 101-104.

- (III, 1) R. FREEDMAN, P. WHELPTON, A. CAMPBELL, **Family Planning, Sterility and Population Growth**. New York, Mc Graw Hill, 1959, p. 303.
- (III, 2) *Ibidem*, p. 140.
- (III, 3) Robert WELLER, The impact of employment upon fertility, **Family Issues of Employed Women in Europe and America**. Leiden, Brill, 1971 (A. Michel, éditeur).
- (III, 4) Andrée MICHEL, « Travail féminin et vie du couple », **Economie et Humanisme**, n° 201 de sept.-oct. 1971.
- (III, 5) R. FREEDMAN, P. WHELPTON, A. CAMPBELL, *op. cit.*, p. 141.
- (III, 6) Andrée MICHEL, « The French woman's role in urban married life », **International Social Science Journal**, 1964, XVI, n° 1.
- (III, 7) France MARCHAL et Odile RABUT, « Evolution récente de la fécondité en Europe occidentale », **Population**, juillet-octobre 1972, vol. 27, n° 4-5, p. 843.
- (III, 8) Reuben HILL et al. **Family Development in Three Generations**. Cambridge (Mass.) Schenkman, 1970.
- (III, 9) INSEE, **Données sociales**, première édition de 1973.
- (III, 10) Gérard CALOT, « Lueurs et ténèbres sur la fécondité », **Le Monde diplomatique**, novembre 1973.
- (III, 11) H. LERIDON, note introductive au thème « Famille et Institution » (septembre 1973), Commissariat général du plan et de la productivité.
- (III, 12) André VENARD, Philippe ARIES, « Deux contributions à l'histoire des pratiques contraceptives », **Population**, 1954, n° 4, p. 682.
- (III, 13) Andrée MICHEL et Geneviève TEXIER, **La condition de la Française d'aujourd'hui**, t. 2, p. 202. Paris, Gonthier-Denoël, 1964.

Chapitre IV (*deuxième partie*)
pp. 105-116

- (IV, 1) Voir en particulier « La maternité, un métier ? » d'Odette THIBAUT dans **Témoignage chrétien** du 20-9-1973 et le journal **Evolution pour une bonne politique de la vie**, bulletin n° 1 de janvier 1974.
- (IV, 2) Lucie GUILLERAULT-DANIEL, « A propos du travail des femmes », **Femmes diplômées**, n° 89, 1^{er} trimestre 1974.
- (IV, 3) Comité du Travail Féminin, **Informations**, n° 1 de décembre 1972.

- (IV, 4) Préface aux **Lettres d'institutrices rurales d'autrefois**, présentées par Idà BERGER. Association des Amis du Musée pédagogique, s.d.
- (IV, 5) Andrée MICHEL et Geneviève TEXIER. **La condition de la Française d'aujourd'hui**, Paris, Gonthier-Denoël, 1964, p. 214.
- (IV, 6) Auguste BEBEL, **La femme et le socialisme**. Gand, Volksdrukkery, 1911.
- (IV, 7) Madeleine MOREY, « Les origines de l'enseignement secondaire féminin », **Femmes diplômées**, 1962, n° 43 (3^e trimestre).
- (IV, 8) La loi sur le travail de nuit n'interdit celui-ci aux femmes que dans l'industrie et les carrières.
- (IV, 9) **Ouest-France**, 23-24 octobre 1971.
- (IV, 10) Voir **Antoinette**, n° 112 de novembre 1973.
- (IV, 11) « Les filles de chez Robin », in **Le Nouvel Observateur**, n° 451, juillet 1973.
- (IV, 12) **Le Monde** du 12 septembre 1973.
- (IV, 13) **Ouest-France** du 30-31 octobre 1971.
- (IV, 14) Ministère du Travail, **Recherches en vue d'une organisation plus humaine du travail industriel**. Paris, La Documentation Française, 1972.
- (IV, 15) Marie-Rose PINEAU. **Les O.S.**, Paris, Editions sociales, 1973.
- (IV, 16) Christiane GILLES, « Les conditions de travail des ouvrières », in **Vérités-Solutions**, colloque organisé par **Antoinette**, janvier 1973.
- (IV, 17) Document sur les classifications O. S., **Courrier Fédéral**, n° 312 du 1^{er} octobre 1973 (Fédération des travailleurs de la métallurgie C.G.T.).
- (IV, 18) « Les travailleurs de la métallurgie accusent », le **Guide du militant de la métallurgie C.G.T.**, n° 89 de juin 1973.
- (IV, 19) **L'habillement**, Fédération C.G.T. de l'habillement, n° 25 de septembre 1973.
- (IV, 20) « Programme revendicatif et d'action adopté par le XXXVIII^e Congrès fédéral » de la Fédération CGT des employés et des ouvriers du textile.
- (IV, 21) C.G.T., **Les femmes salariées**. Paris, Editions sociales, 1973, p. 70.
- (IV, 22) Pour certaines étapes de la lutte, voir « **Nous les femmes** », Banque de France, Syndicat C.G.T., n° 8 de septembre 1970.
- (IV, 23) Bertrand AUDUSSE, « Cent soixante employées des Nouvelles Galeries de Moselle sont en grève depuis un mois », **Le Monde** du 17 mai 1972.
- (IV, 24) C.N.P.F., « **L'emploi des femmes. Propositions pour une nouvelle politique** », automne 1973.
- (IV, 25) Déclaration d'un représentant autorisé du C.N.P.F. en date d'octobre 1973.
- (IV, 26) Interview d'une femme, chef du personnel, dans un grand laboratoire pharmaceutique en automne 1973.
- (IV, 27) Voir en particulier « Les cols blancs ne veulent pas » de J. BENOIT, **Le Monde** du 1^{er} mars 1974.

Chapitre V (*deuxième partie*)
pp. 117-122

- (V, 1) Madeleine GUILBERT, **Les femmes et l'organisation syndicale avant 1914**. Paris, C.N.R.S., 1966, p. 432.
- (V, 2) **Le militant des P.T.T.**, 14^e année, n° 4, avril 1972 (C.G.T.).
- (V, 3) Henri KRASUCKI, « La femme des temps modernes », **Les femmes salariées**, C.G.T. Paris, Editions sociales, 1973.
- (V, 4) Déclarations de M. BERTHELOT, **Le Monde** du 22 mai 1973.
- (V, 5) Jeannette LAOT, **Syndicalisme**, n° 1467 de novembre 1973.

- (V, 7) **Les droits des femmes**, supplément au n° 133 d'octobre 1972 de la Fédération C.G.T. des P.T.T.
- (V, 6) Jeannette LAOT, « Action sociale et cadres de vie », **Tribune socialiste** du 16 novembre 1971. Voir aussi **Syndicalisme**, n° 1467 de nov. 1973.

Chapitre VI (*deuxième partie*)

pp. 123-132

- (VI, 1) Jean CHARLOT, **Quand la gauche peut gagner** (I.F.O.P.). Paris, Moreau, 1973.
- (VI, 2) Sur cette participation, voir en particulier **Le Club des Citoyens Républicains Révolutionnaires** de Marie CERATI. Paris, Editions sociales, 1966.
- (VI, 3) Monique BAUDOUIN, « Les femmes dans la Révolution française », **Le Peuple français**, n° 9 de janvier-mars 1973.
- (VI, 4) Edith THOMAS, **Les femmes en 1848**. Paris, P.U.F., 1948.
- (VI, 5) PROUDHON, **La pornocratie ou les femmes dans les temps modernes**. Paris, Rivière, 1939.
- (VI, 6) Madeleine MOREY, « Pauline Roland », **Femmes diplômées**, n° 89, 1974 (1^{er} trimestre).
- (VI, 7) Edith THOMAS, **Les Pétroleuses**. Paris, Gallimard, 1968.
- (VI, 8) M. DUVERGER, **La participation des femmes à la vie politique**. U.N.E.S.C.O., 1955, p. 148.
- (VI, 9) Voir **France nouvelle** de mai 1956 et **Le Monde** du 16 mai 1956.
- (VI, 10) Témoignages recueillis à cette époque par l'auteur auprès des femmes ouvrières.
- (VI, 11) Pour un inventaire des préjugés et des réponses qu'ils appellent, voir A. MICHEL, « Les Françaises et la Politique », **Temps modernes**, n° 23 de juillet 1965.
- (VI, 12) Andrée MICHEL, « Relations prémaritales et maritales dans les pays de l'Est », **Temps modernes**, août 1974.
- (VI, 13) Claudie BROUELLE, **La moitié du ciel**. Paris, Denoël-Gonthier, 1973.
- (VI, 14) Antoine GRISET et Marc KRAVETZ, **La famille en Chine**. Paris, Commissariat Général du Plan, p. 119.
- (VI, 15) **Etudes soviétiques**, n° 312 de mars 1974.
- (VI, 16) G.K. BARKER, « Women's Liberation and Socialism : Feminism's Second Wave and Soviet Society », communication présentée au XII^e Séminaire international de recherches familiales de l'A.I.S., Moscou, 17-23 avril 1972.
- (VI, 17) Mireille BERTRAND, **L'Humanité** du 9 mars 1974.
- (VI, 18) Marie-Geneviève MICHAL, **L'emploi féminin en 1968** (Les collections de l'INSEE, D 25/1973).
- (VI, 19) Anne ZELINSKI, « M L F et lutte des classes », **Le Nouvel Observateur**, n° 468, novembre 1973.
- (VI, 20) LENINE, « Des tâches du mouvement ouvrier féminin dans la République soviétique », **Œuvres**. Pravda, 25 septembre 1919, tome XXIV, pp. 467-479 (édition russe).

Chapitre VII (*deuxième partie*)

pp. 133-138

- (VII, 1) F. ENGELS, **L'origine de la propriété de la famille et de l'Etat**.
- (VII, 2) Z. A. YANKOVA, « Rôles familiaux de la travailleuse », **Recherches sociales**, 1979, n° 4, pp. 76-87 (en russe). Moscou, Editions Naouka.

- (VII, 3) Alain GIRARD, « Le budget-temps de la femme mariée dans les agglomérations urbaines », **Population**, n° 4 d'octobre-décembre 1958.
- (VII, 4) LENINE, **Œuvres choisies**, tome XXIV, pp. 343-344, éditions en langue étrangère, Moscou, 1947.
- (VII, 5) Pour Cuba, voir Isabel LARGUIA et John DUMOULIN, **Towards a Science of Women's Liberation** (Londres, Red Rag, s.d.) et Isabel LARGUIA, « Contre le travail invisible », in **Libération des femmes Année Zéro**, in **Partisans**, juillet-octobre 1970, pp. 54-55.
Pour la France, voir Christine DUPONT, « L'ennemi principal », **Partisans**, juillet-octobre 1970.
Pour les Etats-Unis, voir Sheila ROWBOTHAN, **Féminisme et Révolution** (Paris, Payot, 1972), Juliet MITCHELL, **L'âge de la Femme** (Paris, Editions des Femmes, 1974) et Wally SECOMBE, « The housewife and her labor under capitalism », **New Left Review**, n° 83, janvier 1973.
- (VII, 6) **The Status of Women in Sweden**, Report to The United Nations. Stockholm, The Swedish Institute, 1968.
- (VII, 7) L'ouvrage récent le plus démonstratif sur l'oppression par l'idéologie a paru aux Etats-Unis. Cf. Kate MILLETT, **Sexual Politics**, traduit en français sous le titre **La politique du Mâle** (Paris, Stock, 1971).
- (VII, 8) « La ligue du Droit des Femmes », **Le Monde** du 8 mars 1974.
- (VII, 9) Déclaration du Front Féministe en octobre 1973.
- (VII, 10) **Le féminisme ou la mort**, n° 1 de janvier 1974 (Eco-Féminisme).
- (VII, 11) Germaine TILLION, « Les femmes dans l'étau des structures », **Santé dans le Monde**, sept.-octobre 1969.
- (VII, 12) SCHUMPETER, **Capitalisme, Socialisme et Démocratie**. Paris, Payot, 1963 (traduction française).
- (VII, 13) Sicco MANSCHOLT, **Réalités** de décembre 1973.
- (VII, 14) Philippe d'IRLBARNE, **La politique du bonheur**. Paris, Ed. du Seuil, 1973.
- (VII, 15) **Le Monde** du 8 mars 1974.

table des matières

Préface de Jérôme MONOD, Délégué à l'Aménagement du Territoire et à l'Action régionale	3
Avant-propos	5
Plan de l'étude	11
 INTRODUCTION	13
 PREMIERE PARTIE : TRAVAIL FEMININ ET SOCIETE	15
 I. — EMPLOI FEMININ ET TECHNIQUES NOUVELLES	17
A. — Emploi féminin, techniques nouvelles dans la vie de travail	18
1) Dans l'agriculture	20
2) Dans l'industrie	23
3) Dans le tertiaire	30
B. — EMPLOI FEMININ, TECHNIQUES MENAGERES ET BUDGET-TEMPS	38
 II. — EMPLOI FEMININ ET TECHNIQUES CONTRACEPTIVES	41
 III. — EMPLOI FEMININ ET ECONOMIE DE MARCHE	43
A. — Stratégie patronale traditionnelle	44
B. — Stratégie patronale nouvelle	46
1) Changement de l'attitude patronale relative au travail féminin	46
2) La politique patronale au niveau de l'entreprise	47
3) L'emploi féminin et l'organisation du travail	49
C. — Emploi féminin et firmes multinationales	50
D. — Emploi féminin et économie européenne	51
E. — Main-d'œuvre féminine et demandes d'emplois	52
 IV. — EMPLOI FEMININ ET ORGANISATION ETATIQUE	55
Emploi féminin et planification globale	55
Emploi féminin et immigration	56
Emploi féminin, législation du travail, familiale et sociale	58
Emploi féminin et fonction publique	60
	155

V. — EMPLOI FEMININ ET DECENTRALISATION DES ACTIVITES	67
A. — Points de vue des syndicats patronaux et de travailleurs ..	67
B. — Statistiques d'emploi féminin régional	70
1) Données pour la période 1962-1968	70
2) Données pour la période 1969-1972	72
C. — Conclusion	73
VI. — CONCLUSION	77
 DEUXIEME PARTIE :	
TRAVAIL ET ATTITUDES NOVATRICES DES FEMMES	81
I. — ATTITUDES NOVATRICES ET PROGRES TECHNIQUES DANS LE TRAVAIL	85
A. — Dans l'industrie	85
B. — Dans le tertiaire	86
II. — ATTITUDES NOVATRICES, TECHNIQUES ELECTRO-MENAGERES, VIE FAMILIALE	89
A. — Les travailleuses et l'utilisation des appareils électro-ména- gers pour alléger leur budget-temps	90
B. — Attitudes novatrices et vie familiale	93
1) Changement des rôles dans le couple	93
2) Rejet des préjugés	94
III. — ATTITUDES NOVATRICES ET TECHNIQUES CONTRACEPTIVES	101
A. — Planification des naissances	101
B. — Mouvements en faveur de la procréation volontaire	103
IV. — ATTITUDES NOVATRICES, DROIT A L'EMPLOI, RAPPORTS SOCIAUX DANS L'ENTREPRISE	105
A. — Droit à l'emploi	105
B. — Rapports sociaux dans l'entreprise	107
1) Face aux inégalités des classifications professionnelles	108
2) Face aux inégalités de salaires	111
3) Face à l'encadrement hiérarchique autoritaire	113
V. — ATTITUDES NOVATRICES ET SYNDICALISME	117
A. — Historique	117
B. — Situation présente	118
VI. — ATTITUDES NOVATRICES ET PARTIS POLITIQUES	123
A. — Historique	123
B. — Situation présente	127
VII. — ALTERNATIVE FEMINISTE ET NOUVEAU MODELE DE DEVELOPPEMENT	133
A. — Analyse de la structure des sociétés contemporaines	133
B. — Les nouvelles valeurs des mouvements féministes	135
C. — Le programme d'action des mouvements féministes	137
VIII. — CONCLUSION	139
 REFERENCES ET NOTES BIBLIOGRAPHIQUES	143

TRAVAUX ET RECHERCHES DE PROSPECTIVE

Eléments pour des prospectives

Techniques et aménagement du territoire, n° 0.
Composantes de la fonction urbaine, n° 3.
Dictionnaire des projections 1985 et 2000, n° 4 (épuisé).
Scénarios d'aménagement du territoire, n° 12 (épuisé).
Prospective et analyse de système, n° 14.
Les centres de prospective et d'aménagement du territoire en Europe, n° 17.
Une image de la France en l'an 2000. Scénario de l'inacceptable, n° 20.
La transformation du monde rural, n° 26.
Prospective et société, n° 28.
Survol de la France, n° 29.
Une image de la France en l'an 2000. Documents de base. Méthode de travail, n° 30.
Technologie et aménagement du territoire, n° 33.
Les firmes multinationales, n° 34.
Survol de l'Europe, n° 37.
Approches de la réalité urbaine, n° 38.
Paris, ville internationale, n° 39.
Regard prospectif sur le Bassin méditerranéen, n° 41.
Le peuplement urbain français : aspects historiques, n° 43.
Régions urbaines, régions de villes, n° 44.
Questions à la société tertiaire, n° 45.
Industries en Europe, n° 46.
Scénarios européens, n° 47.
Scénarios pour les villes moyennes. Deux avenir possibles, n° 48.
Espace et emploi. Eléments pour un modèle de prévision, n° 49.
SESAME, année V, n° 50.
Transformations du travail industriel, n° 52.
L'Europe médiane. Diagnostic pour des avenir, n° 53.

Schémas d'aménagement

La façade méditerranéenne, n° 1 (épuisé).
Schéma d'aménagement de l'aire métropolitaine marseillaise, n° 5.
Aménagement de la Basse-Seine, n° 6 (épuisé).
Aménagement du Bassin parisien, n° 7 (épuisé).
Rapport du groupe de travail Paris-Nord, n° 8 (épuisé).
Schéma d'aménagement de la métropole lorraine, n° 9.
Schéma d'aménagement de la métropole Lyon - Saint-Etienne - Grenoble, n° 10.
Schéma d'aménagement de l'aire métropolitaine Nantes - Saint-Nazaire, n° 11.
Aménagement d'une région urbaine, le Nord - Pas-de-Calais, n° 19.
Vers la métropole jardin. Livre blanc pour l'aménagement de la Loire moyenne, n° 23.

L'espace nord-champenois, n° 24.
Schéma d'aménagement de la Corse, n° 32.
L'avenir de la Basse-Normandie, n° 36.
Bordeaux, ville océane, métropole régionale, n° 40.

Schémas de communications

Éléments pour un schéma directeur des télécommunications, n° 2.
Éléments pour un schéma directeur de l'informatique, n° 13.
Éléments pour un schéma directeur de l'équipement aéronautique, n° 25.
Les liaisons routières : histoire d'un schéma, n° 31.
Schéma directeur de l'équipement aéronautique, n° 35.
Les nouveaux services des télécommunications. Éléments pour un schéma directeur, n° 42.

Problèmes de l'eau

L'eau en Seine - Normandie. Projet du Livre blanc, n° 15.
Les problèmes de l'eau en Artois - Picardie, n° 16.
Bassin Rhin - Meuse. Eau et aménagement, n° 18.
L'eau en Adour - Garonne, n° 21.
Les problèmes de l'eau dans le Bassin Rhône - Méditerranée - Corse, n° 22.
L'eau dans le Bassin Loire - Bretagne, n° 27.

Délégation à l'Aménagement du Territoire et à l'Action Régionale
1, avenue Charles-Floquet — 75007 PARIS

Fondateur de la collection : Gérard WEILL †

Directeur de la publication : Jacques DURAND
Administrateur : Hélène ROGER-VASSELIN
Couverture : Cl. CAUJOLLE et D. COHEN

Imp. HUMBLLOT - NANCY

2^e trimestre 1975

Dépôt légal n° 2348

AMENAGEMENT DU TERRITOIRE

LA DOCUMENTATION FRANÇAISE

29-31, QUAI VOLTAIRE 75040 PARIS CEDEX 07
Tel. 2615010 - TELEX DOC FRAN PARIS 24826

AM 107