

NATIONS UNIES

CONSEIL  
ECONOMIQUE  
ET SOCIAL



Distr.  
GENERALE  
E/CN.6/SR.161  
20 avril 1954  
FRANCAIS  
ORIGINAL : ANGLAIS

COMMISSION DE LA CONDITION DE LA FEMME

Huitième session

COMPTE RENDU ANALYTIQUE DE LA CENT SOIXANTE ET UNIEME SEANCE

Tenue au Siège, à New-York  
le mardi 30 mars 1954, à 15 heures 15.

SOMMAIRE

- Accès de la femme à la vie économique : a) rapport sur les travailleuses âgées (E/CN.6/251); b) rapports supplémentaires sur le travail à temps partiel pour les femmes (E/CN.6/236 et 238, E/CN.6/L.127, L.128 et L.130) (suite)

54-09753

189

PRESENTS

<u>Présidente</u> :	Mlle BERNARDINO	République Dominicaine
<u>Rapporteur</u> :	Mme FIROUZ	Iran
<u>Membres</u> :	DAW NGWE KHIN	Birmanie
	Mlle GONZALEZ	Chili
	Mlle YANG	Chine
	Mlle MANAS	Cuba
	Mme HAHN	Etats-Unis d'Amérique
	Mme LEFAUCHEUX	France
	Mme GUERY	Haïti
	Mme TABET	Liban
	Bégum ANWAR AHMED	Pakistan
	Mme DEMBINSKA	Pologne
	Mme NOVIKOVA	République socialiste soviétique de Biélorussie
	Mme WARDE	Royaume-Uni de Grande- Bretagne et d'Irlande du Nord
	Mme ROSSEL	Suède
	Mme FOMINA	Union des Républiques socialistes soviétiques
	Mme SANCHEZ de URDANETA	Venezuela
	Mme MITROVIC	Yougoslavie
<u>Egalement présentes</u> :		
	Mme FLOURET	Argentine
	Mlle MORALES	Costa-Rica
	Mme HARMAN	Israël
	Mme de CALVO	Commission interaméricaine des femmes
<u>Représentantes d'institutions spécialisées</u> :		
	Mme FIGUEROA	Organisation internationale du Travail
	Mme CRUZ SANTOS	Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture

Représentants d'organisations non gouvernementales :

<u>Catégorie A :</u>	M. THORMANN	Confédération internationale des syndicats chrétiens
<u>Catégorie B et Registre :</u>		
	Mlle GUTHRIE ) Mme MAHON ) Mme WOODSMAN )	Alliance internationale des femmes
	Mlle ARNOLD ) Mlle FORSYTH )	Alliance universelle des Unions chrétiennes de jeunes filles
	M. MANUILA	Association internationale de droit pénal
	Mlle Mc GILLICUDDY ) Mme ROBERTS )	Comité de liaison des grandes associations internationales féminines
	M. LONGARZO	Conférence internationale catholique de charité
	Mme BARNEY ) Mlle FREEMAN ) Mme PARSONS )	Conseil international des femmes
	Mme RUSSELL	Fédération démocratique inter- nationale des femmes
	Mme SCHWARTZENBACH	Fédération internationale des amis de la jeune fille
	Mme EYMER ) Mlle RANDALL )	Fédération internationale des femmes de carrières libérales et commerciales
	Mlle Mc GILLICUDDY Mlle ROBB	Fédération internationale des femmes diplômées des universités
	Mme MAKINEN-OLLINEN ) Mlle SMITH )	Fédération internationale des femmes juristes
	Mlle PEZZULLO	Jeunesse ouvrière chrétienne
	Mme WHISENER ) Mme WOLLE-EGENOLF )	Ligue internationale des droits de l'homme

Catégorie B et Registre (suite) :

Mme GIROUX

Union catholique internationale  
de service social

Mme ROBERTS

Union mondiale des femmes rurales

Mlle SCHAEFER

Union mondiale des organisations  
féminines catholiques

Secrétariat :

Mme TENISON-WOODS

Chef de la Section de la  
condition de la femme

Mme GRINBERG-VINAVER

Secrétaire de la Commission

ACCÈS DE LA FEMME A LA VIE ECONOMIQUE : a) RAPPORT SUR LES TRAVAILLEUSES AGEES (E/CN.6/251); b) RAPPORTS SUPPLEMENTAIRES SUR LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL POUR LES FEMMES (E/CN.6/236 et 238, E/CN.6/L.127, L.128 et L.130) (suite)

Mme HAHN (Etats-Unis d'Amérique) déclare que les statistiques les plus récentes montrent qu'en novembre 1952, il y avait approximativement 6 millions de travailleurs à temps partiel aux Etats-Unis, dont 5.500.000 environ préféraient cette forme d'emploi pour des raisons de commodité personnelle. La majorité de ces travailleurs, soit plus de 3.500.000, étaient des femmes.

Diverses méthodes ont été élaborées pour permettre aux femmes de trouver des emplois à temps partiel. A Madison, dans le Wisconsin, par exemple, une organisation bénévole, le Women's Service Exchange, a pris une importance accrue et travaille maintenant en collaboration avec les écoles professionnelles de cet Etat. Cette organisation, qui a son siège dans une école et dont le personnel est composé de membres du corps enseignant, aide les femmes à trouver un emploi, en coopération avec le Service de l'emploi de l'Etat. Elle organise également à leur intention des cours de perfectionnement de brève durée. Un programme analogue a été mis sur pied dans une autre ville du Wisconsin, et plusieurs groupes ont manifesté le désir de suivre cet exemple.

Il faut se garder de conclure, du fait que la plupart des travailleuses à temps partiel ont choisi cette forme d'emploi, que la semaine normale de travail pour les femmes est anormalement longue aux Etats-Unis. La loi des Etats fixe pour le travail féminin un nombre d'heures maximum qui est généralement de huit heures par jour et de 48 heures par semaine. Certains Etats interdisent le travail des femmes au delà du maximum prévu, sauf en cas de circonstances exceptionnelles ou pendant les périodes de pointe saisonnières. De plus, en vertu de la Federal Wage and Hour Law (Loi fédérale sur les salaires et les heures de travail), la semaine normale est de 40 heures pour les personnes qui travaillent dans les industries manufacturières et autres, soumises à la juridiction fédérale, et les employeurs sont tenus de donner pour chaque heure supplémentaire un salaire égal à une fois et demie le salaire normal. On voit donc que ce n'est pas la crainte d'horaires épuisants qui incite les femmes à accepter des emplois à temps partiel. La plupart des employeurs des Etats-Unis ont adopté des horaires de travail raisonnables non seulement parce qu'ils y sont tenus par

la loi, mais aussi parce qu'ils favorisent de bons rapports entre la direction et le personnel.

Que beaucoup de femmes mariées cherchent à travailler à temps partiel ne veut pas dire qu'elles soient obligées de le faire. L'économie américaine est heureusement assez saine pour que les femmes mariées puissent, à leur gré, rester chez elles ou chercher un emploi. Bien que plus de la moitié de toutes les travailleuses des Etats-Unis soient des femmes mariées qui vivent avec leur mari, 26 pour 100 seulement de toutes les femmes mariées du pays font partie de la population active. Lors du recensement de 1950, trois sur quatre des femmes mariées ont indiqué comme occupation celle de ménagère. La plupart des femmes mariées ont eu un emploi rétribué à un moment ou à un autre et en chercheront probablement un nouveau le jour où elles voudront augmenter le revenu du ménage, en particulier lorsque leurs obligations familiales ne seront plus aussi absorbantes. C'est à ce groupe que le travail à temps partiel peut être le plus utile. La plupart des femmes préfèrent travailler pendant les heures où leurs enfants ne sont pas à la maison, pendant les heures de classe par exemple. L'intérêt que le Gouvernement des Etats-Unis porte au travail à temps partiel est donc étroitement lié à son désir de préserver la vie de famille.

Les rapports de l'OIT et du Secrétaire général montrent que la vie de famille s'organise selon les mêmes conceptions dans d'autres pays. Les femmes ont besoin de temps pour s'occuper de leur foyer. Ces rapports peuvent aider à créer de nouvelles possibilités d'emploi pour les femmes qui doivent mener de front des activités rétribuées et leurs tâches familiales.

Dans le rapport qu'elle a présenté à la septième session de la Commission, l'OIT a indiqué les principales questions que soulève le travail à temps partiel : premièrement, les conditions d'emploi des travailleurs à temps partiel sont-elles comparables à celles des travailleurs à temps complet et le travail à temps partiel constitue-t-il un danger pour les travailleurs à temps complet ? Deuxièmement, le développement de l'emploi à temps partiel dévalorisera-t-il

le travail féminin en général? Dans le rapport qu'il a présenté à la huitième session de la Commission, le Secrétaire général a fait à cet égard un certain nombre de suggestions utiles. Ces suggestions aideront à élaborer des normes et des procédures en matière de main-d'oeuvre. La bibliographie que le Secrétaire général a fait établir est également utile. Les documents et les délibérations de la Commission donnent une assez bonne idée de l'expérience des divers pays dans ce domaine. La délégation des Etats-Unis espère d'autre part que l'OIT fournira des renseignements sur l'emploi à temps partiel des femmes concernant l'industrie à domicile et les travaux agricoles saisonniers.

La Commission a appris que, dans de nombreux pays, le travail à temps partiel n'est pas pratiqué par les femmes. Il incombe donc à la Commission de faire connaître aux femmes les avantages de cette forme d'emploi qui peut leur permettre, le cas échéant, d'augmenter le revenu du ménage sans que la vie familiale en souffre. Il faut aussi encourager les employeurs et les syndicats à modifier les horaires de travail de manière à créer des possibilités d'emploi à temps partiel ; Mme Hahn sera heureuse d'avoir connaissance des observations qui pourront être formulées sur les moyens d'arriver à ces fins.

Mme ROSSEL (Suède) est également d'avis que pour éviter toute discrimination, le travail à temps partiel et les conditions générales de travail concernant les femmes ne doivent pas, en principe, faire l'objet d'une réglementation différente de celle qui s'applique aux hommes. Cela ne doit cependant pas empêcher la Commission de discuter de ce problème, car elle est l'organe compétent en la matière.

Lorsqu'il y a pénurie de main-d'oeuvre, il est très facile de trouver du travail à temps partiel ; mais en période de chômage, une pression psychologique peut être exercée sur les femmes mariées pour les amener à accepter des heures de travail réduites afin que les hommes puissent trouver à s'employer. Au cours des premières années qui ont suivi la crise de 1930, le Parlement suédois a été saisi à cet effet de plusieurs motions qu'il a rejetées. Lorsqu'après 1940

la main-d'oeuvre s'est trouvée insuffisante, on a de nouveau soulevé la question du travail à temps partiel et des opinions diamétralement opposées ont été exprimées. Le Parlement a rejeté une motion visant à étudier la question du travail à temps partiel des femmes dans l'administration. A la session suivante, l'auteur de la motion a judicieusement modifié le texte de sa proposition et demandé que la question du travail à temps partiel des fonctionnaires soit étudiée dans son ensemble et non pas seulement du point de vue des travailleuses. Une Commission d'enquête a été créée à cet effet et les conclusions qu'elle a formulées sont encore valables en principe en Suède.

Se fondant sur les renseignements que les membres suédois du Comité de correspondance pour le travail féminin de l'OIT - dont elle-même fait partie - ont fournis en réponse au questionnaire envoyé par l'OIT à la demande de la Commission de la condition de la femme, Mme Rössel déclare que la Commission suédoise d'enquête sur le travail à temps partiel s'est efforcée de savoir si l'on pouvait créer dans les services publics des possibilités plus nombreuses d'emploi à temps partiel, sans porter atteinte à l'entreprise privée. Son rapport devait porter sur toutes les catégories de salariés afin d'éviter que les femmes, et en particulier les femmes mariées, ne fissent l'objet de mesures discriminatoires en matière de recrutement, d'avancement, etc. On a souligné que la question de l'emploi à temps partiel devait être réglée d'un commun accord entre l'employeur et l'employé.

La Commission a défini l'emploi à temps partiel comme étant un emploi à temps complet dont l'horaire est fractionné, ou un emploi à horaire plus court que celui qu'effectuent normalement les travailleurs chargés de tâches analogues dans la même entreprise.

Les propositions de cette Commission, en partie incorporées au règlement de l'administration, concernent les fonctionnaires et non les travailleurs et travailleuses en général. La Commission a distingué deux catégories possibles de travailleurs à temps partiel : les fonctionnaires employés à plein temps et qui préféreraient un horaire de travail plus court, et les personnes qui ne font pas partie de l'administration et que l'on peut employer à temps partiel.



En 1945, sur quelque 175.000 fonctionnaires, on comptait environ 600 travailleurs à temps partiel. En 1951, après la modification du règlement visant à permettre l'emploi à temps partiel, 1.828 fonctionnaires sur environ 183.000 travaillaient à temps partiel. Sur ce nombre, on comptait 1.070 employés à plein temps (dont 940 femmes) qui avaient demandé un horaire de travail réduit. En 1945, environ un pour cent de la main-d'oeuvre employée dans les entreprises privées travaillaient à temps partiel. En 1951, ce chiffre était passé à 1,6 pour 100. Les travailleurs à temps partiel sont employés principalement à certains travaux dans les hôpitaux, dans les services postaux, téléphoniques et télégraphiques, dans l'industrie textile, dans celle de l'habillement et dans d'autres branches d'activité moins spécialisées. D'une façon générale, on considère que les postes de direction ou les tâches impliquant d'importantes responsabilités ne se prêtent pas à l'emploi à temps partiel.

Dans certaines branches de l'industrie nécessitant un outillage coûteux, on a estimé que cet outillage ne pouvait être confié à différentes personnes et l'on a employé à d'autres travaux les travailleurs à temps partiel. Cependant, afin d'utiliser leur équipement au maximum et de se procurer la main-d'oeuvre supplémentaire nécessaire, d'autres industries ont eu recours à l'emploi d'équipes de travailleurs à temps partiel dont l'horaire va de 17 heures à 22 heures. Cet horaire, peu satisfaisant du point de vue familial, est souvent la seule solution possible pour les femmes qui ne peuvent quitter leurs enfants pendant la journée mais qui disposent le soir, pour s'occuper d'eux, d'autres membres de la famille.

On a instauré différents systèmes pour la garde des enfants dont les mères travaillent à temps partiel le matin ou l'après-midi. En pratique, par suite du chevauchement des horaires, il y a au milieu de la journée un trop grand nombre d'enfants dans les garderies, ce qui fatigue le personnel, nuit à la bonne marche des établissements et aussi au bien-être des enfants. Le Gouvernement de la Suède estime que les garderies devraient être multipliées pour faire face aux besoins des mères qui travaillent.

Environ 90 pour 100 des travailleurs à temps partiel dans les entreprises privées et dans l'administration sont des femmes, les 10 pour 100 restants étant pour la plupart des étudiants.

Les employeurs ont eu recours à l'emploi à temps partiel principalement pour utiliser de façon complète leur équipement et leur outillage. Dans les périodes où le marché du travail est stable, il est rare qu'ils envisagent la création d'installations où des travailleurs à temps partiel effectueraient une partie importante du travail, vraisemblablement en raison du risque d'un rapport insuffisant de leurs investissements. Ils le font quelquefois cependant, lorsque la demande de certains articles est exceptionnellement forte. De temps en temps, et dans des cas spéciaux, un employeur permet à certains travailleurs employés à plein temps de travailler à temps partiel. Cela lui permet de ne pas se priver de l'expérience de ce travailleur et facilite le retour ultérieur de celui-ci à un horaire de travail normal.

Du point de vue des employeurs, les désavantages du travail à temps partiel sont les suivants : travaux administratifs et frais d'administration accrus; manque de continuité dans le travail; besoins de locaux plus grands; frais de formation professionnelle du personnel plus élevés; rendement des travailleurs à temps partiel réduit; resserrement des possibilités de travail pour le personnel de réserve; difficultés techniques, notamment en ce qui concerne les horaires des équipes de travailleurs à temps partiel. En revanche, il y a moins d'absentéisme; le rendement général est meilleur; il est plus facile de conserver le personnel formé; les disponibilités en main-d'oeuvre sont plus grandes et le besoin de recourir aux heures supplémentaires est moindre.

Du point de vue des employés, le travail à temps partiel a l'inconvénient de ne procurer qu'un salaire net relativement faible et d'imposer parfois, en périodes d'activité intense, un rythme de travail trop grand pendant l'horaire réduit. Il est difficile de fixer des horaires commodes; il existe un risque de voir confier aux employés à temps partiel des tâches non spécialisées, ce qui compromet leur avancement; en outre, les autres travailleurs risquent d'être obligés de passer de l'emploi à plein temps à l'emploi à temps partiel. Le travailleur à temps partiel est moins favorisé en ce qui concerne les heures de travail et les congés. On lui demande de satisfaire aux normes de production fixées pour les travailleurs à plein temps et, si c'est une femme,

son travail est dévalorisé. Les employés reconnaissent cependant certains avantages à cette forme d'emploi. Elle permet en particulier de combiner plus facilement les tâches ménagères et les travaux rémunérateurs; elle assure de plus grandes facilités en matière d'études aux personnes peu fortunées; elle fournit une source de revenu aux femmes ayant des enfants à charge ou aux étudiants et elle a pour résultat une meilleure division du travail.

Les travailleurs à temps partiel reçoivent un salaire proportionnel au nombre d'heures de travail effectué. Des congés leur sont octroyés conformément à la législation pertinente et, après avoir accompli seize jours de service, ils ont droit à au moins un jour et demi de congé par mois pour chaque mois de travail, ces congés étant payés au taux des jours ouvrables. Dans l'administration publique, les travailleurs à temps partiel bénéficient, proportionnellement à leur horaire de travail, d'un salaire, de congés de maladie, de congés sans solde et de prestations retraite, dans les mêmes conditions que les employés à temps complet. Eu égard au fait que l'emploi à temps partiel entre 17 et 22 heures est très répandu dans certaines industries, des dispositions ont été insérées dans les contrats de travail aux termes desquelles le salaire horaire du travailleur à temps partiel est majoré de 15 pour 100 pour chaque heure de travail accomplie après la fin de la journée de travail normale de l'employé à temps complet.

Pour ce qui est du système d'assurances sociales, chaque travailleur affilié à un syndicat disposant d'une caisse de chômage reconnue a droit aux allocations de chômage, qu'il soit employé à temps partiel ou à temps complet. D'après la loi, la réparation des accidents du travail est due à tous les travailleurs en fonction de leur salaire, quel que soit le nombre d'heures effectué.

D'une manière générale, les organisations d'employeurs préfèrent les travailleurs à temps complet. Elles estiment que ceux-ci font un meilleur usage des biens d'investissement et qu'ils sont plus assidus au travail. Dans certains cas, les employeurs prétendent que le coût de l'heure de travail, y compris

les frais d'administration et de direction, est plus élevé pour la main-d'oeuvre à temps partiel que pour la main-d'oeuvre à temps complet. D'autre part, les employeurs reconnaissent l'importance de l'emploi à temps partiel en tant que moyen d'utiliser l'expérience acquise et de conserver à la main-d'oeuvre féminine une place sur le marché de l'emploi.

De son côté, la Fédération suédoise des syndicats souligne la nécessité d'un accord entre l'employeur et le travailleur à temps partiel concernant les conditions de travail, ainsi que d'une campagne d'information à l'intention des travailleurs à temps partiel pour que ceux-ci s'organisent.

Les organisations féminines suédoises et les syndicats estiment que les femmes qui exercent une activité rémunérée, que ce soit à temps partiel ou à temps complet, devraient être considérées comme des travailleuses indépendantes, dont les gains ne devraient pas avoir le caractère d'un supplément au revenu familial et dont le salaire et les conditions de travail devraient être fixés, comme pour la main-d'oeuvre masculine, en tenant compte de la nature et de la valeur du travail fourni, ce qui rendrait inutile la promulgation d'une législation spéciale. Elles estiment en outre que les femmes peuvent trouver des emplois à temps partiel convenables, de nature à procurer des avantages aux employeurs aussi bien qu'à elles-mêmes, et qu'un accord volontaire, conclu entre les parties intéressées, est le meilleur moyen de protéger les travailleuses à temps partiel dans leur emploi.

Avant d'organiser l'emploi à temps partiel pour les femmes, il conviendrait de réduire le soin du ménage à l'ampleur d'une occupation à temps partiel en améliorant les facilités d'approvisionnement, en créant un plus grand nombre de garderies, en répartissant les tâches entre les membres de la famille et en prenant d'autres mesures collectives. Dans certains cas, l'emploi à temps partiel pour les femmes doit être considéré comme l'ultime recours, tandis que dans d'autres circonstances, il revêt un caractère d'urgence, en particulier pour les femmes âgées.

La délégation suédoise a estimé que les études rédigées par le Secrétaire général et par le Bureau international du Travail au sujet du travail à temps partiel pour les femmes sont extrêmement utiles. Le problème du travail à temps partiel pour les femmes doit être étudié de manière approfondie si l'on veut éviter d'ouvrir la voie à des mesures discriminatoires à l'égard des femmes en matière d'emploi.

La Suède, conjointement avec le Pakistan, a introduit un projet de résolution sur cette question (E/CN.6/L.127). Le projet de résolution du Royaume-Uni (E/CN.6/L.128) semble avoir le même objectif; toutefois, il se borne à demander que le BIT poursuive ses études dans ce domaine; peut-être le Comité des résolutions pourrait-il réunir les deux propositions en un seul texte.

Mme WARDE (Royaume-Uni) retire son projet original (E/CN.6/L.128). Elle indique qu'elle l'a remplacé par une nouvelle proposition (E/CN.6/L.130) et que les dispositions de ce texte et celles du projet présenté conjointement par la Suède et le Pakistan pourraient fort bien être réunies par le Comité des résolutions.

Mme HYMER (Fédération internationale des femmes de carrières libérales et commerciales) analyse le problème des possibilités d'emploi pour les femmes âgées et fait la revue des résultats auxquels ont abouti les études entreprises par la Fédération internationale et par les Fédérations nationales en partant du principe que les aptitudes, la formation professionnelle et l'expérience des femmes âgées devraient être utilisées dans chaque pays pour l'accomplissement de tâches qui s'y prêtent le mieux. Les Fédérations ont constaté que, dans plusieurs pays, les femmes de plus de quarante ans ne peuvent que difficilement trouver du travail, même pendant les périodes de plein emploi, particulièrement en raison du fait que les employeurs doutent de la valeur de la contribution qu'elles peuvent apporter au commerce et à l'industrie. Ces études ont également fait ressortir qu'il est nécessaire d'établir des programmes de formation à l'intention des femmes âgées et qu'il est indispensable d'inciter les gouvernements, les autorités locales, les syndicats et les organisations

d'employeurs et d'employés à s'intéresser à ce problème. Les résultats des études entreprises par quatorze Fédérations ont été portés à la connaissance du Secrétaire général et sont reproduits dans le document du Secrétariat consacré à l'accès de la femme âgée à la vie économique (E/CN.6/251). On pourrait utilement mettre ce document à la disposition des Fédérations nationales.

Lors du sixième Congrès de la Fédération internationale, qui s'est tenu à Stockholm en juillet 1953, une résolution a été adoptée, invitant les Fédérations nationales à encourager les femmes à recevoir une orientation et une formation professionnelles appropriées; à insister pour que celles qui quittent leur emploi ne cessent pas pour autant de développer leur formation; à aider les femmes qui veulent travailler à garder leur emploi jusqu'à l'âge de la retraite et à provoquer, dans toutes les communautés, la création de facilités de formation professionnelle pour les femmes.

On a suggéré que le compte rendu des débats qui doivent avoir lieu à Genève lors de la réunion du BIT au mois de mai, au sujet de la question des travailleurs salariés et professionnels - dans la mesure où ils se rapporteront au problème des travailleuses âgées - ainsi que toutes recommandations que pourrait formuler le BIT, soient communiqués à la Commission de la condition de la femme à sa neuvième session, afin que les organisations non gouvernementales puissent s'en inspirer pour poursuivre l'étude de cette question.

M. THORMANN (Confédération internationale des syndicats chrétiens) déclare qu'à la suite d'un recensement effectué en Belgique parmi ses membres, la CISC a constaté qu'un tiers de la main-d'oeuvre féminine est constitué par des femmes de plus de quarante ans, la proportion variant selon la situation économique de la région et les possibilités d'avancement; la CISC a également constaté que l'âge auquel il devient difficile aux travailleuses manuelles de trouver un emploi est plutôt cinquante ans que quarante, alors que pour d'autres catégories de travailleuses, c'est trente cinq ans; elle a observé que dans un même emploi, la durée de la période de chômage des femmes de plus de quarante ans est à peu près la même que celle des hommes et elle a constaté que de nombreuses femmes continuent de travailler après l'âge de retraite, qui est fixé à soixante ans.

Un système de pensions mieux adapté à la main-d'oeuvre féminine aurait une grande influence sur la situation des femmes âgées qui travaillent. La CISC a également procédé, concernant les facteurs psychologiques et sociologiques qui déterminent cette situation, à une enquête dont les conclusions sont reproduites dans le rapport du Secrétaire général (E/CN.6/251).

La Confédération des syndicats chrétiens de Belgique a accepté que l'âge de la retraite, pour toutes les travailleuses, soit fixé à soixante ans, ou plus tôt, en vue de faciliter l'avancement des femmes plus jeunes; que des pensions plus importantes soient accordées aux femmes célibataires; que les méthodes de production soient adaptées de façon à alléger l'effort physique soutenu exigé de la main-d'oeuvre féminine et que les horaires de travail des femmes soient réduits. Bien que son enquête n'ait qu'un caractère préliminaire, la CISC a conclu qu'il est nécessaire d'assurer l'égalité de rémunération pour un travail égal entre la main-d'oeuvre masculine et féminine; qu'il convient d'établir deux normes - l'une pour les femmes et l'autre pour les hommes - en vue de mesurer la productivité des travailleurs employés dans certaines branches d'activité, et enfin, qu'il y a lieu de concilier la participation des femmes à la vie économique de la collectivité avec leur tâche primordiale de mères de famille.

Mlle ROBB (Fédération internationale des femmes diplômées des universités) note que l'enquête entreprise par les sections nationales de la Fédération les ont conduites à la même conclusion que l'OIT, à savoir qu'il n'existe pas encore de statistiques exactes sur le travail des femmes à temps partiel; à son avis, l'attitude des employeurs et celle des travailleuses à cet égard varient d'un pays à l'autre suivant les conditions économiques et notamment suivant la situation du marché du travail et le niveau du revenu familial. En Finlande par exemple, les femmes diplômées des universités voient l'emploi à temps partiel d'un oeil favorable tandis qu'en Norvège, comme les femmes de ce pays l'ont signalé, la législation fiscale supprime presque totalement pour la femme mariée les avantages économiques de l'emploi à temps partiel; la Fédération belge est arrivée de son côté à la conclusion que le système de l'emploi à temps partiel réduirait encore les possibilités de travail des femmes diplômées des

universités alors que la situation du marché de l'emploi est déjà défavorable.

Les problèmes qui préoccupent au premier chef la Fédération sont ceux de l'emploi à temps partiel des étudiantes, des possibilités offertes aux femmes d'un certain âge dans les carrières professionnelles et, éventuellement, celui de la nécessité pour les femmes diplômées des universités qui possèdent des connaissances spéciales de ne pas perdre contact avec le marché du travail.

La Fédération internationale des femmes diplômées des universités apprécie vivement la documentation rassemblée par le Secrétaire général et par l'OIT sur l'accès des femmes âgées à la vie économique et sur le travail à temps partiel pour les femmes. A son sens, beaucoup d'associations féminines pourraient tirer profit d'un grand nombre des documents qui ont été établis pour la présente session de la Commission et il serait utile de les joindre au rapport de la Commission à titre d'annexes et, soit de les mettre en vente à un prix légèrement majoré, soit de les diffuser à bas prix sous forme de documents miméographiés. La Fédération est prête à examiner de concert avec le Comité des publications de l'Organisation des Nations Unies comment certains documents pourraient être diffusés et à remettre une liste au Secrétariat à cette fin.

Mme GUERY (Haïti) annonce qu'elle présentera son projet de résolution (E/CN.6/L.129) à nouveau lorsque la Commission examinera le point 11 de son ordre du jour.

Mlle RANDALL (Fédération internationale des femmes de carrières libérales et commerciales) dit que son organisation considère le travail à temps partiel comme un moyen d'utiliser les compétences et les capacités de femmes qui n'ont pas la possibilité de travailler à temps complet.

Les documents E/CN.6/213 et E/CN.6/236 donnent les conclusions des études entreprises dans différents pays par les sections de la Fédération; Mlle Randall désire à cet égard appeler l'attention de la Commission sur les points suivants : 1) nombre de femmes qui, en raison des tâches qui les attendent au foyer, ne peuvent travailler à temps complet, recherchent un emploi à temps partiel soit sous l'effet des nécessités économiques, soit parce qu'elles craignent de perdre les compétences qu'elles ont acquises; 2) dans certaines catégories d'emplois,



il serait possible de réduire la durée de la journée de travail; 3) il faut protéger les travailleuses à temps partiel contre l'exploitation et les travailleuses à temps complet contre toute baisse de salaire ou toute réduction de la journée de travail que risquerait de provoquer l'introduction du travail à temps partiel. Les conditions du travail à temps partiel doivent être réglées entre les parties d'un commun accord.

La Fédération internationale de femmes de carrières libérales et commerciales estime que le travail à temps partiel ne doit ni remplacer l'emploi à temps complet ni servir à dissimuler des situations de sous-emploi. A son avis, il conviendrait de poursuivre l'étude de la question du travail à temps partiel sans envisager uniquement le cas des femmes mariées et de s'attacher à la création de possibilités permanentes d'emploi à temps partiel afin de donner le plus possible aux femmes qui possèdent des aptitudes l'occasion de les utiliser sur le marché du travail. L'OIT qui est l'institution spécialisée compétente dans ce domaine pourrait élaborer certaines normes internationales pour l'emploi à temps partiel, en tenant compte des intérêts de toutes les parties intéressées. On pourrait inviter les gouvernements à charger des commissions nationales d'examiner le problème plus à fond et demander aux organisations non gouvernementales de s'efforcer d'accroître encore les possibilités qui sont ouvertes aux femmes pour leur permettre d'utiliser intégralement leurs aptitudes et l'expérience qu'elles ont acquise.

Mme SCHWARZENBACH (Fédération internationale des amies de la jeune fille) dit que dans de nombreux pays les possibilités d'emploi qui s'offrent aux étrangères sont très restreintes et qu'en conséquence, les jeunes filles qui désireraient trouver un emploi temporaire dans un pays étranger dont elles veulent apprendre la langue s'engagent fréquemment comme domestiques. Elles peuvent soit travailler à temps complet avec des gages de débutantes soit travailler à temps partiel en recevant de l'argent de poche et le privilège d'être accueillies dans une famille. En France et en Belgique, les contrats qui régissent cette deuxième forme d'emploi à temps partiel sont réglementés par l'Etat et sont particulièrement favorables aux travailleuses; ils stipulent quelles sont les obligations de l'employeur et de l'employée et comportent

certaines avantages comme la délivrance d'un permis temporaire de travail et la reconnaissance du droit aux prestations de la sécurité sociale. La Fédération internationale des amies de la jeune fille s'est efforcée, depuis un certain temps, d'obtenir que d'autres pays concèdent également ces avantages et elle s'est mise en rapport à cet égard avec l'OIT.

Dans son rapport sur l'emploi à temps partiel (E/CN.6/238) l'OIT signale que le travail à temps partiel, notamment en des emplois de domestique du type qui vient d'être décrit, risque de donner lieu à certains abus contre lesquels il y a lieu de protéger les travailleuses, aussi bien dans leur propre intérêt que dans celui d'autres travailleuses, en définissant soigneusement les conditions d'emploi. Cette forme de travail à temps partiel rend service à la fois aux jeunes filles et à leurs employeurs et la Fédération internationale des amies de la jeune fille demande à la Commission de la condition de la femme d'appuyer les efforts entrepris par l'OIT pour encourager les pays qui n'ont pas encore légiféré en la matière à promulguer des lois appropriées.

La PRESIDENTE propose de renvoyer les différents projets de résolution au Comité des résolutions en lui demandant de s'efforcer de rédiger un projet unique dont la Commission puisse être saisie à la séance suivante.

Il en est ainsi décidé.

La séance est levée à 16 heures 55.