

İ.Ü. İktisat Fakültesi
Maliye Araştırma Merkezi Konferansları
Prof. M.Orhan Dikmen'e Armagan

**LES PROBLEMS DES FEMMES DANS LA
PAPULATION ACTIVE ET DANS L'EMPLOI
DANS LES PAYS DE L'OCDE(*)**

Prof.Dr. Nusret EKİN
Université d'Istanbul

() Ce document a été préparé pour la conférence internationale sur le thème "Améliorer les perspectives d'emploi des femmes dans une société en mutation: les années à venir" organisée conjointement par le gouvernement turc et l'OCDE, à Istanbul les 7 et 8 novembre 1989.*

I. INTRODUCTION

1. L'évolution de l'emploi des femmes suscite de vives discussions en raison des facteurs sociaux, technologiques et juridiques qui sont en jeu. Dans le présent document, nous nous attacherons principalement à présenter les changements structurels qui devraient se produire dans les prochaines années sur les marchés du travail des pays de l'OCDE en cherchant à discerner les stratégies qui pourraient aider la population active féminine à s'y adapter et à en tirer profit. Il va sans dire que la solution de ce qu'on appelle "le problème des femmes" réside essentiellement dans l'indépendance économique que procure l'emploi salarié.

2. Aujourd'hui encore, beaucoup de femmes dans le monde n'ont pas d'autres perspectives que de donner le jour à de nombreux enfants tout en travaillant comme aides familiales non rémunérées et, de surcroît, elles sont souvent battues. Pour désigner la condition d'une femme, on dit souvent qu'elle est "l'épouse d'un homme, la mère de ses enfants" ou tout simplement "une femme au foyer".

3. Les tendances qui se dessinent dans l'emploi féminin sont étroitement liées à la croissance relative de différents secteurs. A la suite de la contraction du secteur traditionnel, la condition de la femme active s'est modifiée: d'aide familiale non rémunérée, elle est devenue une salariée mal payée dans l'industrie. Dans la plupart des pays d'Europe occidentale, l'industrie textile ayant été le premier secteur touché par l'essor industriel du dix-neuvième siècle, les femmes représentaient la plus grande partie de la population active totale. Le développement de la métallurgie, de l'industrie automobile et de la chimie vers la fin du siècle n'a pas ouvert beaucoup de nouvelles possibilités aux femmes; ce qui explique que la population active masculine se soit plus que proportionnellement accrue vers 1950. L'étape suivante a été marquée par l'arrivée des femmes dans le secteur des services qui leur offrait des emplois comparativement moins bien rémunérés que ceux des hommes. Eu égard à l'essor de la fonction publique et du secteur tertiaire qui a suivi la deuxième guerre mondiale, la proportion de femmes dans la population active totale a progressé. Plus récemment, cette tendance s'est encore accentuée, avec l'apparition de nouveaux domaines comme l'électronique et l'application de nouvelles méthodes dans l'organisation du travail et de nouveaux procédés de production.

4. La tertiarisation des économies qui permet aux femmes mariées d'être plus actives, s'est traduite par un accroissement rapide de la population active féminine. Dans les pays européens membres de l'OCDE, par exemple, le taux d'activité féminine est passé de 46 pour cent en 1975 à 50 pour cent en 1988; les chiffres sont encore plus élevés dans les pays non-européens de l'OCDE. Les perspectives d'emploi toujours plus nombreuses ouvertes aux femmes ont accéléré ce processus, de même que les dispositions législatives et les mesures prises en vue d'aider et de protéger les femmes au travail. L'accueil plus favorable que la société réserve à la participation des femmes et l'accrois-

sement des possibilités d'instruction y ont également une part importante. D'autres facteurs y ont contribué comme le développement de formes nouvelles et atypiques d'emploi, la contraction du noyau familial, la chute du taux de nuptialité, le recul de l'âge au premier mariage, le nombre croissant de familles sans enfant, la multiplication des divorces. Ces mouvements ont été suivis d'un assouplissement toujours plus marqué des horaires et des conditions de travail et d'une amélioration des structures d'accueil pour les enfants et autres services.

5. Le "problème des femmes" semble se dissiper lorsque la société moderne leur donne accès aux avantages que procure l'industrialisation, l'urbanisation, des revenus plus élevés et mieux répartis et le progrès technologique; à mesure que les femmes deviennent plus instruites et acquièrent des qualifications, elles participent davantage à la vie active et accèdent à l'indépendance économique. Le changement structurel a mis en évidence la discrimination à l'encontre des femmes et amené des mesures visant à promouvoir l'égalité de chance dans l'emploi.

II. CROISSANCE ECONOMIQUE: CONSEQUENCES POUR L'EMPLOI DES FEMMES

6. On s'accorde généralement à reconnaître que la croissance économique ininterrompue qu'ont connue les pays de l'OCDE depuis 1983 devrait se poursuivre au-delà de 1990. Les salaires devraient progresser de quelque 4,5 pour cent chaque année, alors que les profits devraient rester stables. Bien que ces indicateurs donnent à croire à une certaine uniformité entre les pays de l'OCDE, les perspectives d'emploi peuvent être très différentes d'une région à l'autre au sein d'un même groupe. Au cours des dix dernières années, la croissance de l'emploi a été très forte en Océanie, aux Etats-Unis et au Japon, alors qu'en Europe les taux restaient particulièrement faibles ou stagnants. Les variations de l'élasticité à court terme de l'emploi par rapport à la production et les retards enregistrés dans l'ajustement entre l'évolution de la production et celle de l'emploi peuvent expliquer cette disparité.

7. Le plus frappant lorsque l'on observe le pourcentage féminin de la population active totale est la perte d'élasticité cyclique de l'offre de main-d'oeuvre devant les fluctuations de la croissance économique. En d'autres termes, on constate que les femmes actives ont adopté un nouveau comportement face à la croissance économique.

8. Le taux d'activité s'élève quand l'économie est en plein essor. Lorsque la tendance s'inverse et que le chômage domine, on observe alors deux types de comportement opposés chez les femmes. Le premier, qui trouve son expression dans le concept du "travailleur découragé", voudrait que la population active se contracte en période de récession. Le second comportement qui correspond à l'effet du "travailleur ajouté" part du principe que la population active totale doit s'accroître en période de chômage aigü.

L'expérience a montré que le taux d'activité féminine continue à progresser en dépit des fluctuations économiques. Autrement dit, il semble que les femmes soient toujours plus nombreuses à opter pour l'emploi rémunéré même lorsque la conjoncture du marché du travail n'est pas favorable.

III. FACTEURS INFLUANT SUR L'EMPLOI FEMININ

9. Il est très généralement reconnu que l'esor des services est à l'origine de l'accroissement du volume global de l'emploi. Au regard du sujet qui nous intéresse, il est plus étonnant par contre de constater que la croissance de la population active féminine dépasse celle de la population active masculine. Les femmes ont accédé à des emplois dans presque tous les domaines et à des postes de responsabilité au fur et à mesure que leur taux d'activité croissait. On ne saurait néanmoins négliger le fait que les femmes continuent à occuper des emplois que l'on estime plus particulièrement adaptés à leur sexe. Que la proportion de femmes employées à plein temps soit plus ou moins élevée, le travail à temps partiel tend à plein temps soit plus ou moins élevée, le travail à temps partiel tend à dominer là où la main-d'œuvre est essentiellement féminine.

10. De nos jours, le mariage n'est plus un obstacle à l'emploi. En Europe, les femmes mariées représentent 61 pour cent du total de la population active féminine; le taux d'activité des femmes mariées dépasse même celui des femmes en général. Une forte proportion des femmes mariées ne travaillent cependant qu'à temps partiel.

11. Pour les femmes ayant des enfants en bas d'âge, le taux d'activité est nettement moins élevé. L'âge du plus jeune enfant joue un rôle déterminant dans leur décision d'occuper un emploi. Les femmes mariées sans enfant sont plus disposées à travailler du fait qu'elles n'ont pas à assumer les frais de garde et de scolarité.

12. D'autres facteurs peuvent favoriser l'entrée des femmes dans la vie active comme le niveau d'instruction et les qualifications professionnelles, la conjoncture économique et sociale, la structure et la diversité des emplois disponibles. Au cours des vingt dernières années, l'évolution des structures familiales et du statut de la femme dans la société a modifié leur comportement à l'égard de l'emploi.

IV. COMPOSITION DE LA POPULATION ACTIVE FEMININE SELON L'AGE

13. Les données concernant la structure par âge de la population active féminine d'activité global des femmes soit à la hausse, la proportion des moins de vingt ans ou des jeunes adultes dans la population active féminine totale a tendance à diminuer.

14. Cette évolution tient à divers facteurs. La proportion des moins de vingt ans dans la population active totale diminue alors que la part des femmes adultes s'est considérablement accrue. De plus, le fait de vouloir poursuivre ses études contribue, notamment chez les hommes, à faire baisser le taux d'activité. Enfin, l'évolution de la demande de main-d'oeuvre s'est non seulement manifestée par une contraction de la demande dans le secteur industriel qui emploie principalement des jeunes mais aussi par une baisse généralisée de la demande des jeunes travailleurs de sexe masculin dans toute l'économie.

V. LE CHOMAGE DES FEMMES

15. Devant l'emploi, les femmes sont défavorisées par rapport aux hommes. Le taux de chômage féminin est d'ailleurs généralement plus élevé que la situation des travailleuses sans emploi a tendance à s'améliorer plus rapidement que celle de leurs homologues masculins.

16. Il ressort des statistiques internationales que dans les pays de l'OCDE en 1983 le taux de chômage des femmes dépassait, à quelques exceptions près, celui des hommes; le premier étant même dans certaines caractéristiques de l'emploi féminin, il est difficile de quantifier le chômage des femmes. Il s'agit, entre autres, de l'emploi non rémunéré, occasionnel ou à temps partiel, et des "travailleuses à temps partiel tout en continuant à chercher un emploi à plein temps. Un autre facteur qui mérite d'être souligné est le "critère de recherche d'emploi". En d'autres termes, il existe une catégorie de travailleurs découragés qui souhaiteraient travailler mais renoncent à chercher un emploi, jugeant trop maigres leurs chances d'en trouver. Dans les pays de l'OCDE, ces travailleurs comptent une majorité de femmes.

17. Le troisième critère a trait à la "non disponibilité pour travailler", à savoir la situation dans laquelle se trouvent beaucoup de femmes qui ont été "obligées avant d'accepter un emploi rémunéré, de prendre des dispositions pour la garde de leurs enfants et risquent donc de ne pouvoir se déclarer immédiatement disponibles". Les recherches effectuées dans cette direction ont montré que ce critère affectait davantage les femmes que les hommes.

18. Dans la plupart des pays de l'OCDE le chômage de longue durée est plus fréquent chez les hommes que chez les femmes, ce qui tend à prouver que les femmes sans emploi sont dans leur ensemble des travailleuses découragées. Un autre corollaire est le fait que les hommes sont davantage poussés à la recherche d'emploi par des pressions économiques et sociales que les femmes.

19. Les observations qui précèdent doivent nous mettre en garde contre les conclusions hâtives que nous pourrions tirer d'une comparaison des taux de chômage fondée sur le sexe.

VI. EVOLUTION DE L'OFFRE DE MAIN-D'OEUVRE FEMININE

20. Les études effectuées sur l'évolution prévisible de l'offre totale de main-d'oeuvre d'ici à l'an 2000 dans les pays de l'OCDE ont abouti à certaines conclusions intéressantes quant à la double dimension du problème. La première dimension tient aux différences entre les sexes non seulement en ce qui concerne les taux prévisibles de croissance de la population active, mais aussi l'origine de ces différences. La seconde dimension est donnée par les projections établies pour chaque sexe relativement à l'évolution récente.

21. De 1987 à l'an 2000, la croissance de la population active féminine dépassera celle de la population active masculine en raison d'une progression constante du taux d'activité des femmes. Le taux d'activité masculine devrait rester stable ou même fléchir légèrement.

22. Le taux d'activité des femmes a augmenté notamment après 1967. Différentes raisons ont été invoquées pour expliquer cette progression parmi lesquelles la transformation de l'économie, les nouvelles formes d'emploi qui en résultent et l'effondrement des taux de fécondité. Quoi qu'il en soit, l'accroissement de la population active féminine n'implique pas "nécessairement que l'expérience professionnelle moyenne de la population ait augmenté. Lorsque la croissance des taux d'activité féminine est due surtout au fait que les femmes d'âge moyen entrent dans la population active après avoir élevé leurs enfants, l'expérience moyenne des femmes peut être réduite".

23. Les changements survenus sur les marchés de l'emploi se sont traduits à court terme dans les pays de l'OCDE par un taux de croissance de l'emploi de 1 pour cent. L'expansion de l'emploi ne s'accompagnera pas d'un recul significatif du chômage, dont le taux devrait se situer à environ 7,5 pour cent. Par ailleurs, la proportion de femmes âgées de 25 à 44 ans dans le total de la population active féminine a tendance à s'accroître. Enfin, l'emploi à temps partiel augmente chez les travailleuses de tous les groupes d'âge. Les femmes pâtissent du chômage, quoique dans une moindre mesure que les jeunes.

24. La population active totale continuera à augmenter à moyen terme mais la croissance de la population en âge de travailler sera relativement faible en raison de la chute des taux de natalité. Un autre point qui mérite d'être souligné est la part toujours plus importante des femmes dans la force de l'âge au sein de la population active totale. Cette évolution nécessitera des aménagements plus souples du temps de travail.

VII. NOUVELLES FORMES D'EMPLOI ADAPTEES AUX BESOINS DE LA POPULATION ACTIVE FEMININE

25. Le progrès économique a donné naissance à de nouvelles formes d'emploi adaptées aux besoins des femmes actives, comme les emplois à temps partiel ou temporaires. Plusieurs formes atypiques d'emploi sont également apparues qu'il est difficile de décrire. Par exemple, grâce à l'ordinateur, il est possible de s'adonner au "télétravail" chez soi pendant certaines heures de la journée ou certains jours de la semaine.

26. Ces emplois, le plus souvent monotones et peu qualifiés ont la préférence des groupes de personnes qui éprouvent de la difficulté à trouver un emploi. Le travail à domicile attire les femmes qui ont des enfants et des responsabilités familiales. Ces travaux effectués à la maison et mal rémunérés ne leur permettent guère d'améliorer leurs qualifications, et les isolent de la société en les privant d'une protection adéquate en matière de salaires et d'aide sociale.

27. A l'opposé, la proportion d'hommes travaillant à temps partiel est insignifiante. A mesure que s'ouvrent de nouvelles possibilités d'emploi à temps partiel et que les femmes sont choisies de préférence aux hommes pour occuper ce type d'emplois, leur part dans la population active totale augmente. Indépendamment des femmes, les jeunes et les travailleurs âgés de sexe masculin s'intéressent eux aussi à l'emploi à temps partiel. Cette formule convient aux jeunes qui entrent dans la vie active. Quant aux travailleurs âgés, elle leur facilite la transition vers la retraite. Ces emplois sont les plus prisés par les femmes, quel que soit le groupe d'âge auquel elles appartiennent.

28. Le fait que la femme active soit plus souvent "le travailleur ajouté" de la famille que "l'apporteur de revenu" suscite des discussions et des recherches dans une foule de domaines. Les problèmes principaux portent notamment sur les variations de l'offre de main-d'oeuvre féminine en fonction du niveau d'instruction et du revenu du mari et le degré de variation du comportement des femmes devant l'emploi selon leur âge, leur état civil et le nombre d'enfants qu'elles ont à élever.

29. Pour la femme, l'âge de procréer coïncide pour ainsi dire avec l'âge de travailler. Elle se trouve de ce fait devant la difficulté de concilier ses obligations familiales avec ses tâches professionnelles de salariée. Naturellement, l'emploi à temps partiel apparaît comme la solution en ce qui concerne l'offre de travail féminin.

30. Du côté de la demande, le secteur des services où l'emploi à temps partiel est prédominant enregistre une très forte croissance dans les sociétés post-industrielles. En outre, la fraction de la population active aspirant et disposée à occuper des emplois à temps complet est parfois contrainte d'accepter des à temps partiel en période de stagnation. Il va sans dire qu'il n'y a pas de distinction très nette entre l'emploi à temps partiel librement consenti, involontaire et l'emploi de courte durée. La définition du travail à temps partiel n'est pas uniforme dans les pays européens. Quelle que soit la définition, les emplois à temps partiel se développent beaucoup plus rapidement que les emplois à temps complet. Cette évolution s'accompagne d'une contraction de la journée et de la semaine de travail et d'un allongement des congés payés et autres jours clômés.

31. Il ressort des études conduites par l'OCDE que, dans la plupart des cas, l'emploi à temps partiel est inférieur à l'emploi à temps complet parce qu'il offre moins de perspectives de carrière et une protection sociale réduite. Pour certaines tâches, les employeurs préfèrent occuper des travailleurs à temps partiel parce que les coûts de main-d'oeuvre non salariaux sont alors moins élevés.

32. En ce qui concerne les emplois temporaires, la représentation féminine est en général la même que dans les emplois à temps partiel. Indépendamment des femmes, l'emploi temporaire est également répandu chez les jeunes travailleurs. Il va sans dire qu'il s'agit d'emplois mal rémunérés offrant peu de perspectives de carrière.

VII. LE STATUT DES FEMMES DANS L'EMPLOI

33. Le travail indépendant constitue un autre aspect intéressant de l'emploi féminin. Les études effectuées par l'OCDE ont montré que la proportion de travailleurs indépendants percevant des gains relativement faibles a tendance à augmenter. Quoi qu'il en soit, les femmes travaillant à titre indépendant comptent également un grand nombre de dirigeantes d'entreprise.

34. Leur niveau d'instruction s'étant amélioré, le nombre des femmes occupant des postes de rang élevé a lui aussi augmenté. Les faibles taux de natalité enregistrés en Europe depuis 1965 se sont répercutés sur les marchés du travail. Par ailleurs, le nombre des femmes exerçant des fonctions d'administration ou de gestion a rapidement progressé. L'offre de cadres supérieurs ne parvenant pas à satisfaire la demande des entreprises, les femmes sont venues combler cette lacune.

35. Et pourtant, dans les pays industrialisés, la proportion de femmes occupant des postes de direction n'est que de 3,8 pour cent. Les cadres supérieurs, comptent un pourcentage particulièrement faible de femmes (2,5 pour cent). Comme le fait observer un auteur à propos de la situation actuelle: "aux postes de responsabilité, les femmes se font aussi rares que la neige au mois de mai".

IX. REPARTITION DE LA POPULATION FEMININE SELON

LA BRANCHE D'ACTIVITE ET LA PROFESSION

36. Malgré la progression rapide du taux d'activité des femmes, celles-ci occupent encore en moyenne des emplois différents de ceux des hommes au regard de la profession, de la branche d'activité et de leur situation l'emploi. Par rapport aux hommes, les femmes sont en général occupées à des tâches moins intéressantes, moins bien payées et plus monotones comme le travail de bureau et autres activités de service. L'emploi féminin s'accroît lorsque ces emplois sont principalement à temps partiel.

37. Les professions d'infirmière, de secrétaire, de vendeuse, d'aide ménagère et de garde d'enfant sont principalement, sinon exclusivement, féminines. Dans certains pays,

ces emplois occupent une forte proportion du total de la population active féminine.

38. De nos jours, les hommes et les femmes sont généralement affectés à différents types d'emploi. Avec le progrès technologique, la structure des emplois et des professions s'est modifiée, et le passage à des méthodes rationnelles de gestion favorise l'emploi féminin. Cette évolution s'est traduite principalement par une concentration de femmes dans certains emplois et l'apparition de formes nouvelles et atypiques de travail.

39. Parallèlement aux changements observés dans le secteur privé, le développement des "services non marchands" dans le secteur public s'est lui aussi répercuté sur l'emploi féminin. Le secteur public a offert aux femmes de nombreuses possibilités de travailler à temps partiel. Etant donné que le secteur des services, qui est une meilleure source d'emploi pour les femmes, se développe plus rapidement que l'industrie, qui recrute surtout des hommes, les femmes se trouvent avantagées. En effet depuis 1973, l'emploi dans le secteur industriel n'en est plus au stade de la croissance modérée mais à celui du déclin. Dans la quasi-totalité des pays de l'OCDE, l'emploi féminin a progressé plus que l'emploi masculin.

X. ECARTS DE SALAIRES EN FONCTION DU SEXE

40. Dans les pays de l'OCDE, les salaires moyens des femmes sont moins élevés que ceux des hommes même lorsqu'ils sont corrigés pour tenir compte de leur durée de travail réduite. Il n'est plus besoin de rappeler combien le manque de données rend difficile les comparaisons de salaires à l'échelle internationale. On observe néanmoins dans certains pays de l'OCDE pour lesquels des informations fiables existent, que le revenu relatif des femmes a augmenté depuis 1960.

41. Il a continué à s'accroître tout au long des années 80. "La progression totale de ce rapport de gains entre femmes et hommes a souvent dépassé 20 pour cent". C'est parmi les travailleurs manuels du secteur manufacturier que l'écart entre les salaires est le plus marqué. Dans nombre de pays de l'OCDE, le rapport entre les gains des femmes et ceux des hommes est moins élevé chez les travailleurs non manuels que chez les manuels.

42. Les salaires horaires moyens sont plus faibles pour les emplois à temps partiel que pour les emplois à temps complet. L'inclusion des travailleurs à temps partiel dans les statistiques contribuerait à abaisser encore les salaires horaires des femmes, tant donné qu'elles sont plus nombreuses à travailler à temps partiel que les hommes. Le plus difficile dans ce domaine est de déterminer le nombre moyen d'heures travaillées par les femmes.

43. Chez les travailleurs à temps complet employés dans les pays de l'OCDE le rapport entre la semaine de travail des femmes et celle des hommes est environ de 90 pour cent. Lorsque des statistiques améliorées tiendront compte des travailleurs à temps par-

tiel, le report des gains entre femmes et hommes sera encore moins élevé. On peut s'attendre à ce que dans certains pays, il s'abaisse jusqu'à 70 pour cent.

44. Ainsi, des gains horaires plus faibles, des horaires de travail à plein temps plus courts, une plus forte proportion de femmes occupées à temps partiel et un faible taux d'emploi féminin contribuent au faible niveau des gains totaux perçus par les femmes.

45. Dans les pays de l'OCDE pourtant la loi interdit à un employeur de verser des salaires différents aux hommes et aux femmes occupés à une même tâche. Les écarts entre les gains moyens reflètent donc les différences qui existent entre les conditions d'emplois réservés aux hommes et aux femmes. Les écarts de salaires devraient donc être analysés selon la profession, la branche d'activité, l'entreprise et la situation dans l'emploi. Il ressort d'une étude consacrée à cette question que si les mêmes conditions d'emploi étaient appliquées aux hommes et aux femmes, il n'y aurait plus d'écart de salaire.

46. Les proportions respectives d'hommes et de femmes à l'intérieur de chaque tranche de revenu sont des indicateurs objectifs de la répartition des emplois entre les sexes en fonction du revenu. Les études réalisées montrent que les femmes entrent seulement pour 10 pour cent dans la catégorie des travailleurs les mieux rémunérés. Ces statistiques permettent d'évaluer le pouvoir de la femme dans les institutions économiques de l'appareil social.

47. Les inégalités observées dans les salaires et dans l'accès à certaines professions ont conduit à l'adoption de politiques destinées à améliorer la situation des femmes. En 1980, l'OCDE a adopté la Déclaration sur les politiques en faveur de l'emploi des femmes. L'OIT, la Commission des Communautés européennes et le Conseil de l'Europe ont aussi pris des initiatives allant dans le même sens. Tous ces efforts obéissent au désir d'offrir aux femmes et aux hommes des chances égales dans l'emploi et de supprimer les écarts de salaire entre les sexes.

XI. EGALITE DE REMUNERATION ET DE CHANCES

DANS L'EMPLOI

48. Des mesures destinées à promouvoir l'égalité de rémunération et de chances dans l'emploi ont été introduites pour lutter contre la discrimination à l'égard des femmes qui peut prendre diverses formes. Il y a discrimination directe lorsque les femmes se voient refuser, en raison de leur sexe, l'accès à certains emplois et le bénéfice de certains avantages comme la possibilité de suivre des cours ou de recevoir une aide financière. La discrimination indirecte est plus subtile; elle se manifeste dans certains cas où des systèmes de recrutement, d'avancement et des barèmes de salaires apparemment "neutres" tendent à défavoriser un sexe par rapport à l'autre. Dans beaucoup de pays de l'OCDE, le principe directeur est l'égalité des droits et les textes de loi disposent souvent

expressément que "toute discrimination est interdite".

49. La législation sur l'égalité de rémunération s'oppose à la discrimination en matière salariale. Le nouveau concept de "valeur égale" a permis de lutter efficacement contre la discrimination indirecte dans les salaires. Vers la fin des années 70, tous les pays de l'OCDE s'étaient ralliés au principe "à travail égal, salaire égal". Certains lui ont consacré des lois spéciales, alors que d'autres l'inscrivaient dans leur code du travail. Ces instruments ont contribué, pendant cette période, à atténuer l'écart entre les gains des femmes et ceux des hommes mais les dispositions actuellement en vigueur ne parviennent pas à supprimer complètement les différences de salaires.

50. "Allant au-delà du principe de l'égalité des salaires pour un même emploi, le principe 'à travail de valeur égale, salaire égal' concerne les cas où des catégories de travailleurs effectuant des tâches différentes reçoivent des salaires inégaux bien que leur travail soit perçu comme d'égale valeur par l'employeur." Ce principe a d'ailleurs été inscrit dans la Constitution de l'OIT et inspire les textes de la convention n° 100, ratifiée par quinze pays, et de la Recommandation n° 90 qui la complète.

51. Le principe de l'égalité de rémunération est facile à appliquer quand deux emplois sont identiques. Par contre, lorsqu'il s'agit de comparer la valeur respective d'emplois différents, il faut recourir au concept de "valeur égale" qui prend en considération plusieurs facteurs. Il s'agit du plus récent principe adopté pour traiter du problème complexe qui consiste à déterminer la valeur d'un emploi. Ces deux principes sont tous deux largement appliqués dans les pays de l'OCDE.

52. Diverses mesures "correctives" ou "positives" ont été prises pour promouvoir l'égalité de chances dans l'emploi; elles varient aussi d'un pays de l'OCDE à l'autre. Les programmes d'action "corrective" ne sont toutefois pas si largement appliqués dans la Communauté européenne. Celle-ci a adopté certaines directives et recommandations à cet égard, notamment la Directive de 1976 relative à l'égalité de traitement entre hommes et femmes, la Recommandation de 1984 relative à la promotion des actions positives à entreprendre en faveur des femmes et le Programme d'action sur la promotion de l'égalité des chances pour les femmes, approuvé pour la période 1986-1990. Ces mesures positives visant à promouvoir l'égalité de chances entre hommes et femmes viennent compléter les lois promulguées par les différents pays.

XII. PROTECTION DE LA POPULATION ACTIVE FEMININE

53. Dans presque tous les pays européens, les femmes souffrent sur le plan professionnel de formes de discrimination similaires. "Elles se trouvent cantonnées dans un petit nombre de secteurs et de branches d'activité où elles sont occupées à des emplois mal rémunérés et relativement peu qualifiés. Comme les hommes, elles doivent affronter tous les risques et les pressions inhérents aux conditions de travail. Elles sont également

victimes de discrimination en matière de protection sociale.

54. Depuis que la société existe, d'innombrables mesures et dispositions législatives ont été prises pour protéger les salariés, hommes ou femmes. Les femmes ont cependant encore davantage besoin de protection car, plus que les hommes, elles sont appelées à pâtir de la qualité des emplois qui leur sont réservés. Une certaine proportion de la population active féminine est soumise à des systèmes de rémunération qui les exposent au stress et à une cadence de production très élevée.

55. L'adoption de nouveaux systèmes de production devrait permettre de rompre la monotonie des tâches et se traduire par des conditions de travail plus souples, plus variées et plus humaines. Le passage à ces nouvelles techniques de production profitera d'abord à la population active féminine. Selon les dispositions de protection traditionnelles, il est interdit d'occuper des femmes à des travaux souterrains, dangereux et pénibles. Par ailleurs, la sécurité sociale et les mesures de santé générale offrent aux femmes l'accès à certains services comme des nurseries ou des jardins d'enfants ainsi que des congés de maternité et parentaux.

56. Les mesures visant à assurer aux femmes une protection sociale se font plus nombreuses. Elles couvrent des domaines aussi divers que la sécurité sociale, l'assurance maladie, l'assurance invalidité, l'assurance vieillesse, les accidents du travail, les maladies professionnelles, le chômage, l'aide aux familles, et l'abaissement de l'âge de la retraite.

57. Lorsque le système de sécurité sociale a été mis en place, les femmes vivaient principalement des ressources de leurs maris et ne faisaient pas encore partie de la main-d'œuvre rémunérée. Le système de sécurité sociale a, par conséquent, dû s'adapter à l'évolution due à l'essor de la population active féminine. Il existe encore des différences de traitement entre les bénéficiaires, selon qu'il s'agit d'hommes ou de femmes mariés. De plus, il arrive qu'une mesure soit appliquée différemment selon que l'intéressée est une femme au foyer ou travaille hors de son domicile, selon qu'elle est mariée ou célibataire.

XIII. TENDANCES GENERALES

58. Dans les pays de l'OCDE, l'emploi féminin se distingue par les caractéristiques suivantes:

- Dans la plupart des pays de l'OCDE, les femmes participent davantage à l'activité économique; en dépit d'une conjoncture marquée par des périodes d'inflation, de dépression et de chômage, le taux d'activité des femmes est constamment à la hausse. Et pourtant, sur le marché du travail, les femmes ne bénéficient pas des mêmes conditions que leurs homologues masculins.

- L'accroissement de l'emploi féminin peut être imputé à différents facteurs: la régulation des naissances, la chute du taux de nuptialité, la hausse du taux des divorces, et l'évolution de la structure familiale. En conséquence, une plus forte proportion de la population active féminine accumule de longues périodes d'emploi ininterrompu sur le marché du travail, ce qui leur permet d'atteindre et de maintenir un plus haut niveau de qualifications professionnelles.
- Le taux de chômage féminin est supérieur au taux de chômage masculin. Les chiffres du chômage féminin sont encore plus élevés si l'on tient compte des travailleuses découragées et des femmes occupées à temps partiel qui cherchent des emplois à plein temps.
- La population active féminine est concentrée dans certains secteurs et professions: le secteur des services attire les femmes surtout parce qu'il leur offre de grandes possibilités d'emploi. Le travail à temps partiel est une des principales caractéristiques de l'emploi des femmes. Tout en leur facilitant l'entrée sur le marché du travail, cette forme d'emploi nuit à leurs rémunérations et à leur statut.
- Les gains moyens des hommes sont supérieurs à ceux des femmes.
- A mesure que la proportion de femmes parmi les travailleurs manuels diminue, le pourcentage de femmes cadres augmente, ce qui tend à prouver que les femmes progressent dans l'échelle sociale.
- Dans les pays de l'OCDE, des initiatives sont prises en vue de renforcer la position de la femme sur le marché du travail. Le passage du critère traditionnel de non-discrimination fondé sur l'égalité des droits aux critères de "valeur comparable" ou d' "égalité des chances dans l'emploi" a amené une amélioration des conditions d'emploi. Les programmes "d'action positive" ou "corrective" s'inscrivent dans la même perspective.
- L'impact anticipé du progrès technologique sur le marché du travail a été perçu comme une menace pour l'emploi féminin; les faits ont démenti cette prévision. La formation professionnelle et les programmes de recyclage permettent de remédier au chômage provoqué par les mutations technologiques.
- Le fait que le taux d'activité féminine augmente ne signifie pas que les femmes bénéficient d'un traitement égal à celui des hommes dans les pays de l'OCDE. La discrimination à l'égard des femmes subsiste en matière de rémunération, d'instruction et de protection sociale.
- Les formes atypiques d'emploi comme le travail à temps partiel ou temporaire sont devenues des caractéristiques de l'emploi féminin qui incitent davantage de femmes à postuler aux emplois. Bien que ces formes d'emploi constituent une solution de second ordre qui permet aux femmes d'échapper au chômage ou d'accéder à un premier emploi, ces formes de travail contribuent à creuser

l'écart entre les hommes et les femmes.

- Depuis les années soixante dix, le Conseil de l'Europe a promulgué plusieurs lois qui visent à garantir un traitement égal aux hommes et aux femmes. Etant donné que l'élimination de toute discrimination ne relève pas seulement de la législation mais du tissu social tout entier, les progrès sont lents.
- La croissance rapide de l'emploi féminin dans les pays de l'OCDE tient à plusieurs facteurs. L'offre de main-d'oeuvre est sensible à l'évolution démographique, alors que les changements survenus dans la demande de main-d'oeuvre féminine peuvent être imputés à la croissance du secteur tertiaire et du service public ainsi qu'à une organisation plus souple de l'emploi.
- Le taux d'activité des femmes augmente à mesure que leur niveau d'instruction s'élève. Par ailleurs, l'introduction de nouveaux services et de nouveaux appareils a permis à la femme de consacrer moins de temps aux travaux ménagers. A mesure enfin que les salaires des femmes augmentent, le coût de l'alternative qui consiste à rester à la maison en renonçant à toute activité rémunérée augmente aussi. En conséquence le taux de l'activité féminine progresse.
- En période de récession ou de stagnation, il est plus facile aux femmes qu'aux hommes de trouver un emploi. C'est une des raisons pour lesquelles leur taux d'activité ne cesse d'augmenter, en dépit des cycles économiques. Quoiqu'il en soit, lorsque le marché du travail ne parvient plus à absorber l'offre de main-d'oeuvre, le chômage frappe alors plus sévèrement les femmes que les hommes.
- Dans tous les pays de l'OCDE, les jeunes sont plus touchés par le chômage que les adultes. Parmi les moins de vingt ans, les jeunes filles sont plus exposées au risque de chômage que les jeunes gens. Il y a davantage de femmes célibataires au chômage que de femmes mariées.

XIV. ÉVOLUTION DE LA POPULATION ACTIVE

FEMININE EN TURQUIE

59. La configuration démographique de la Turquie se caractérise par un taux de croissance rapide (2,4 pour cent), des taux de mortalité en forte régression, des taux de natalité relativement élevés, et une population rurale particulièrement importante en dépit de l'urbanisation galopante.

60. Contrairement à ce qui se passe dans les autres pays de l'OCDE, le taux d'activité féminine a tendance à rester stable ou même à diminuer légèrement. L'explication réside dans l'urbanisation. Les femmes qui exerçaient une activité dans le secteur rural deviennent des "travailleuses découragées" lorsqu'elles arrivent dans les villes. Autre-

ment dit, avec la réduction des possibilités importante de la population active féminine totale. Alors que la proportion de femmes occupées dans l'industrie est modeste, dans le secteur des services, elle a tendance à s'accroître.

61. La population active féminine est essentiellement occupée à des activités familiales non rémunérées car l'agriculture se pratique à l'échelle de la famille, l'emploi salarié est peu courant dans ce secteur et la population active masculine est plus prompte à se déplacer vers les villes. Bien que, dans les secteurs non agricoles, le travail des femmes soit le plus souvent rémunéré, il arrive qu'il ne le soit pas par exemple dans le commerce de détail et certains secteurs marginaux. Les femmes s'engagent alors comme aides familiales non rémunérées pour maintenir la production.

62. Nous ne disposons d'aucune statistique pour illustrer la répartition des femmes dans les emplois atypiques. A mesure que le secteur des services s'étend, les emplois à temps partiel, temporaires ou de durée limitée gagnent progressivement du terrain. L'effet du "travailleur découragé" sur la main-d'oeuvre féminine contribue activement au chômage.

63. Sur les 80 000 femmes venues demander du travail à l'Agence officielle pour l'emploi, 50 000 environ ont été placées. L'Agence s'efforce d'offrir des emplois aux femmes handicapées et de résoudre les problèmes de femmes qui travaillent à l'étranger. D'après les chiffres obtenus auprès de l'Agence en août 1989, la Turquie comptait 186 000 femmes au chômage.

64. Cette institution organise des programmes de formation professionnelle dans des domaines comme la couture, les arts décoratifs, la coiffure et les soins aux personnes âgées. Pour faciliter aux jeunes l'entrée dans la vie active, des services d'orientation sont assurés par six universités.

65. Dans les secteurs non agricoles, les femmes sont représentées dans toutes les branches et professions et peuvent bénéficier des conventions collectives. La législation du travail existe déjà depuis 50 ans en Turquie. La loi interdit aux femmes les tâches dangereuses ou pénibles ainsi que le travail dans les mines et prévoit que certains services doivent être mis à leur disposition comme des nurseries et des jardins. Certains services doivent être mis à leur disposition comme des jardins d'enfants. Au cours de ces dernières années, des mesures ont été prises en faveur de la santé de la mère et de l'enfant, de l'avortement et de la planification familiale.

66. Le principe "à travail égal, salaire égal" a été inscrit dans le droit du travail turc, conformément aux normes de la Communauté européenne. La Turquie fait partie des premiers pays de l'OCDE à avoir promulgué une législation sur cette question. Par ailleurs, le système de sécurité sociale assure une protection aux femmes sous forme de congés de maternité, d'aide financière à la naissance, d'un abaissement de l'âge de la retraite, et autres mesures similaires.

67. Il va sans dire que l'appareil juridique ne saurait à résoudre le problème des femmes. Il est indispensable que les femmes accèdent à l'indépendance économique et

elles y parviendront puisque l'emploi rémunéré commence à se répandre. Cette évolution doit aller de pair avec l'adoption de nouvelles valeurs et de nouvelles attitudes vis-à-vis de la femme dans la famille et dans la société tout entière. Comme le montrent les études de l'OCDE, il est difficile de venir à bout de la discrimination dont souffrent les femmes en matière salariale. La Turquie, qui approuve les Conventions et Recommandations de l'OIT a déjà inscrit dans sa Constitution des dispositions visant à protéger les femmes et s'efforce de restructurer l'appareil politique, social, juridique et économique dans la ligne des normes de la Communauté européenne: la situation des femmes devant l'emploi ira donc s'améliorant.

XV. CONCLUSION

68. Analyser les problèmes auxquels se heurtent les femmes ou, plus précisément, l'emploi féminin suppose que l'on tienne compte de toute l'infrastructure socio-économique d'un pays. Les problèmes des femmes au travail qui ont fait leur entrée sur la scène sociale avec la révolution industrielle, restent d'actualité, même s'ils sont moins aigus. On se trouve devant une situation complexe où divers facteurs s'entremêlent, et qui peut prendre des tournures différentes d'une société à l'autre. Le problème de l'emploi féminin suscite de vives controverses: par exemple certains se sont déclarés hostiles à l'adoption de mesures de protection spécialement destinées aux femmes.

69. Bien que la réforme sociale et les autres formes de progrès remontent à 150 ans, les femmes sont toujours exposées à des pratiques discriminatoires dans les sociétés industrielles modernes. La discrimination et l'inégalité dans les chances accordées aux femmes découlent davantage de traditions, de préjugés et de comportements que de dispositions juridiques. La solution du problème réside semble-t-il dans le passage à une société d'abondance.

70. Par le passé, l'urbanisation et les plus grandes possibilités d'instruction et d'emploi ont permis aux femmes de se libérer. Aujourd'hui, les femmes préfèrent avoir un emploi rémunéré parce que la routine des travaux domestiques les ennue et qu'elles ont toutes les raisons de vouloir s'affranchir de leur statut inférieur de femme au foyer pour conquérir leur indépendance économique, épanouir leur personnalité et découvrir de nouveaux milieux. Ce n'est pas parce que les hommes le leur permettent que les femmes travaillent mais parce que l'emploi est devenu leur style de vie. Nous devrions nous préoccuper pour l'avenir de trouver une solution aux problèmes de l'emploi des femmes dans nos sociétés industrielles avancées qui prennent place sur une longue période.

REFERENCES

- Conseil de l'Europe, **L'emploi des femmes dans les pays européens: problèmes courants**. Comité directeur pour l'emploi et le travail, 5ème session, Strasbourg, 18-21 avril 1989.
- Conseil de l'Europe, **Rôle et fonctionnement des instruments de la politique du travail**, Comité directeur pour l'emploi et le travail, 5ème session, Strasbourg, 18-21 avril 1989.
- Ekin, Nusret: "Labor force and Employment Problems in Turkey" **Problems of Turkey's Economic Development** (dir. publ. M. Hiç) Vol. I, İstanbul, 1972, pp. 463-481.
- Ekin, Nusret: "Dünyada ve Türkiye'de Çalışan Kadınların Sorunları" (Les problèmes des femmes au travail dans le monde et en Turquie); **İksitas Fakültesi Mecmuası**, vol. 40, n° 1 à 4, pp. 81-90.
- Ekin, Nusret: "Unemployment Problems in Turkey", **İksitistat Fakültesi Mecmuası**, vol. 44, n° 1 à 4; İstanbul 1988; pp. 39-49.
- Hacettepe University: **1988 Turkish Population and Health Survey**, Ankara, 1989.
- BIT: "L'égalité de chances et de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'emploi", rapport VII, 71ème session de la Conférence internationale du travail, Genève, 1985.
- OCDE: **L'intégration des femmes dans l'économie**, Paris, 1985.
- OCDE: **Perspectives de l'emploi**, Paris, 1988.
- OCDE: **L'emploi et le chômage des femmes dans les pays de l'OCDE**, Paris, 1984.