

COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

Direction générale des affaires sociales

LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES FEMMES SALARIÉES
DANS LES SIX ÉTATS MEMBRES
DE LA COMMUNAUTÉ EUROPÉENNE

Grand-Duché de Luxembourg

Rapport de Astrid LULLING
Octobre 1972

AVANT-PROPOS

Ce rapport a été établi dans le cadre de la réalisation d'une enquête communautaire, qui a pu être entreprise grâce à la collaboration intervenue entre la Commission des Communautés européennes, le Centre National de Sociologie du Droit social à Bruxelles et cinq magazines féminins (*).

L'enquête a été effectuée, dans chaque Etat membre, sous la responsabilité d'un expert national et par les soins d'un organisme de sondage, sur la base d'un questionnaire harmonisé.

La Commission des Communautés européennes a estimé utile de mettre les résultats des enquêtes nationales à la disposition des personnes intéressées. Elle appelle toutefois l'attention du lecteur sur le fait que les rapports des experts n'engagent que la responsabilité de leur auteur.

Afin de ne pas retarder la mise à disposition des données ainsi recueillies, les monographies nationales ont été reproduites dans la langue originale seulement. Par contre, la traduction du rapport de synthèse communautaire est prévue.

- | | |
|-------------------------|-------------|
| (*) "Amica" | - Italie |
| "Brigitte" | - Allemagne |
| "Femmes d'aujourd'hui" | - France |
| "Femmes d'aujourd'hui") | - Belgique |
| "Het Rijk der Vrouw") | |
| "Margriet" | - Pays-Bas |

S O M M A I R E

	<u>Page</u>
I. ETAT CIVIL, SITUATION DE FAMILLE ET AGE DES FEMMES AU TRAVAIL	1
II. LA REPARTITION DES FEMMES INTERVIEWEES PAR SECTEUR ET PAR FONCTION	4
III. ETUDES, FORMATION ET FONCTION	8
IV. LES CONVENTIONS COLLECTIVES	11
V. L'ANCIENNETE	12
VI. LE REGIME, L'ORGANISATION ET LA DUREE DU TRAVAIL	14
A) Le régime du travail	14
B) L'organisation du travail	14
C) La durée du travail	15
VII. LE TRAJET ENTRE LA MAISON ET LE LIEU DU TRAVAIL	21
VIII. LES CONGES	22
IX. L'ABSENTEISME	23
X. LE MODE, LES RAISONS ET LE NIVEAU DE LA REMUNERATION	26
A) Le mode paiement	26
B) Les facteurs de rémunération	26
C) Le niveau de la rémunération	27
XI. LA MOTIVATION DE TRAVAIL	33
XII. LES CONDITIONS MATERIELLES DE TRAVAIL ET LES INCONVENIENTS	38
A) Les inconvénients dans les bureaux et les magasins	38
B) Les inconvénients dans les ateliers	40
XIII. L'ORGANISATION FAMILIALE ET MENAGERE	43
A) Qui garde les enfants ?	43
B) L'équipement et l'organisation des ménages des femmes au travail	45

ANNEXE : Questionnaire

LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES FEMMES SALARIEES AU GRAND-DUCHE
DE LUXEMBOURG

L'enquête effectuée au Grand-Duché de Luxembourg sur les conditions de travail des femmes salariées porte sur 354 femmes qui ont été interviewées en respectant l'échantillon indiqué par l'Office des Statistiques des Communautés européennes, et cela aussi bien en ce qui concerne l'état civil que l'âge et les secteurs d'activité. Les femmes ont été choisies au hasard dans des entreprises industrielles, artisanales, commerciales et de services, situées dans toutes les régions du pays, comprenant toutes les branches d'activité et représentant toutes les tailles d'entreprises existant au Grand-Duché, ceci afin de garantir aux résultats de cette enquête un maximum de représentativité.

I. ETAT CIVIL, SITUATION DE FAMILLE ET AGE DES FEMMES AU TRAVAIL

184	femmes interviewées	ou	52 %	sont	célibataires
134	"	"	38 %	"	mariées
14	"	"	4 %	"	veuves
17	"	"	5 %	"	divorcées et
5	"	"	1 %	"	séparées.

Le pourcentage des femmes mariées de l'enquête est plus élevé que le pourcentage des femmes mariées du Grand-Duché qui travaillent, parce qu'il importait d'interviewer un nombre suffisant de femmes mariées afin de recueillir des réponses suffisamment nombreuses aux questions concernant les raisons de leur activité professionnelle et la manière dont elles règlent la garde de leurs enfants et leurs problèmes ménagers.

L'enquête a révélé que les Luxembourgeoises travaillent quand elles sont jeunes et quand elles n'ont pas encore ou plus de charge d'enfants.

Ainsi la moitié des femmes interviewées ont moins de 25 ans et 36 % ont plus de 30 ans. Ce sont surtout les femmes veuves, divorcées et séparées qui travaillent après 30 ans, et ce sont également elles qui travaillent même si elles ont plusieurs enfants. Aussi sur 36 femmes veuves, divorcées ou

séparées, 22 ont des enfants, 10 ont plus d'un enfant et la plupart de ces enfants posent des problèmes de garde puisqu'ils ne vont pas encore à l'école.

243 ou 69 % des femmes interviewées n'ont pas d'enfants. Seulement 16 (5 %) ont plus de deux enfants. Les 354 femmes interviewées ont ensemble seulement 180 enfants, dont seulement 28 (53 %) des enfants des mères ayant 1 enfant, vont à l'école et seulement 16 ont moins de 6 ans. Les autres enfants travaillent ou ne vont plus à l'école ou ne vivent plus avec la famille. 24 enfants de familles à deux enfants vont à l'école, seulement 9 de ces 24 enfants ont moins de 6 ans.

Sur 30 enfants provenant de familles à 3 enfants, 3 seulement ont moins de 3 ans et 5 moins de 6 ans, 11 sur 30 vont à l'école et 5 travaillent. En tout, 24 sur 30 vivent encore sous le toit familial.

4 des enfants de mères à 4 enfants ont moins de 6 ans, 7 vont à l'école et 6 travaillent.

Il en résulte que les mères travaillent très peu lorsqu'elles ont des enfants en bas âge. En effet, 16 seulement sur 180 enfants que totalisent les 108 mères ont moins de 3 ans, 29 ont moins de 6 ans et 71 vont à l'école. C'est-à-dire que 100 seulement sur 180 enfants peuvent poser des problèmes parce qu'ils ont moins de 6 ans ou parce qu'ils vont à l'école. Encore importe-t-il de noter que sur 71 enfants qui vont à l'école, 50 seulement ont moins de 14 ans, c'est-à-dire qu'au fond 79 seulement sur 180 enfants - moins que la moitié - posent un problème de garde. Les mères travaillent donc surtout quand leurs enfants ne posent plus de problèmes de garde.

Cependant, il faut relever une tendance plus accentuée à travailler des mères entre 21 et 35 ans, lorsqu'elles ont un seul enfant (38 sur 53 femmes à un enfant qui travaillent ont entre 21 et 35 ans), tandis que les mères plus âgées (entre 35 et 55) travaillent autant avec deux qu'avec un seul enfant (16 mères dans cette catégorie d'âge ont un enfant et 15 en ont deux). On a également pu constater que les jeunes mères travaillent moins lorsqu'elles ont trois ou quatre enfants, mais que celles ayant de 35 à 55 ans travaillent

davantage dans ce cas (9 sur 40 mères entre 35 et 55 ans ont 3 et 4 enfants). (Pour les chiffres détaillés, voir annexe statistique 1 : Corrélations Etat civil et âge).

Au Grand-Duché, les jeunes filles et mêmes les femmes seules vivent beaucoup avec leurs parents.

156 (44 %) des femmes interviewées ont répondu qu'elles habitaient avec leurs parents, 115 ou 32 % habitent avec leur conjoint et 55 seulement ou 16 % vivent seules. Sur 184 célibataires, 30 seulement vivent seules, alors que 96 ont atteint la majorité civile. Deux vivent en concubinage et 152 avec leurs parents.

Toutes les femmes seules interviewées ont plus de 21 ans et un tiers vivent encore avec leurs parents, les autres vivent seules.

334 ou 94 % n'ont aucune personne à charge, sauf leurs enfants. Les personnes à charge sont surtout les mères (7 %) et les belles-mères (3 %). Deux femmes déclarent avoir leur mari à charge. En tout 18 femmes déclarent avoir à charge d'autres personnes, dont 12 une personne, 5 deux, et une trois personnes.

./.

II. LA REPARTITION DES FEMMES INTERVIEWEES PAR SECTEUR ET PAR FONCTION

<u>Entreprises industrielles :</u>		<u>27 %</u>
	<u>Nombre</u>	<u>%</u>
Textile	12	3
Confection, vêtements	20	6
Alimentation, tabac, boissons	15	4
Industrie chimique	26	7
Imprimerie	1	-
Construction métallique mécanique et électrique	8	2
Construction et bâtiment	1	-
Divers	19	5
<u>Transports et communications :</u>		<u>2 %</u>
P.T.T.	3	1
Transports	4	1
<u>Entreprises commerciales, banques, assurances :</u>		<u>43 %</u>
Commerce de gros	16	5
Grands magasins	60	17
Alimentation (coopératives)	25	7
Commerce de détail	27	8
Banques et établ. financiers	14	4
Assurances	3	1
Autres entreprises commerciales	4	1
<u>Services :</u>		<u>26 %</u>
hôtellerie, restaurants	6	2
Sces médicaux, sanitaires, oeuvres sociales	30	8
Coiffure et soins de beauté	12	3
Associations diverses	26	7
Employeurs exerçant une prof. libér.	5	1
Autres services	4	1
<u>Services publics :</u>		
Ecoles	6	2
Administration	4	1
Divers	3	1
TOTAL		354
=====		

Dans les entreprises industrielles, les travailleuses interviewées exercent les fonctions suivantes :

Ouvrières de l'industrie	45
Ouvrières textiles	22
Personnel administratif	23
Techniciennes	2
Femmes de charge	6
Services	1
	<hr/>
	101

Les travailleuses interviewées dans le secteur des transports et communications se répartissent comme suit :

Personnel administratif	2
Téléphonistes	3
Services	2
	<hr/>
	7

Dans les entreprises commerciales, les femmes interviewées exercent les fonctions suivantes :

Personnel commercial	83
Personnel administratif	47
Techniciennes	6
Ouvrières	5
Femmes de charge	3
Services	1
	<hr/>
	145

Parmi les 83 femmes interviewées dans le secteur des services, l'on retrouve les fonctions suivantes :

Personnel administratif	41
Personnel infirmier	15
Femmes de charge	6
Techniciennes	2
	<hr/>
	83

Dans le secteur des services publics, seules les ouvrières et employées privées, et non les fonctionnaires, ont été interviewées. Elles se répartissent comme suit :

Personnel enseignant	3
" infirmier	1
" administratif	1
Services	1
Femmes de charge	7
	<hr/>
	13

Parmi le personnel enseignant, le personnel infirmier et les techniciennes, toutes les femmes interviewées ont la qualification employée. Les employées sont également majoritaires parmi le personnel administratif et commercial, ainsi que dans les secteurs des transports et des communications. Mais parmi les 214 femmes à qualification employée, seules 4 sont des cadres et 15 déclarent exercer une fonction dirigeante. 109 sur 214, donc plus de 50 % sont des employées qualifiées, 20 des employées surqualifiées et 66 (31 %) exercent une fonction d'employée non qualifiée. Donc 10 % seulement des employées s'attribuent une fonction dirigeante ou de cadre.

Pour les ouvrières, la situation est pire encore.

Aucune des 129 ouvrières déclare exercer une fonction dirigeante. 71 (52 %) se qualifient comme manoeuvre, 28 ou 23 % comme ouvrière spécialisée et 20 (15 %) comme ouvrière qualifiée, possédant en général le C.A.P.; 10 (7 %) sont des apprenties.

Il est à souligner que ce niveau de qualification relativement bas va de pair avec la "féminisation" de la fonction exercée. Ainsi, parmi les 213 femmes qui ont une fonction employée, 119 déclarent qu'elle est exercée par des femmes uniquement, 11 par des femmes dans la plupart des cas, 77 indifféremment par des hommes et des femmes et seulement 6 employées ont une fonction exercée par des hommes dans la majorité des cas. Il est à relever que seulement 8 sur 119 femmes qui déclarent que leur fonction est uniquement exercée par des femmes, sont des cadres ou des dirigeantes. 8 sur 77 femmes dont la fonction est indifféremment exercée par des hommes et par des femmes ont, elles, une fonction dirigeante et l'on a même trouvé une femme-cadre parmi les six dont la fonction est exercée par des hommes dans la majorité des cas, tandis que parmi les 11 femmes employées, dont la fonction est exercée par des femmes dans la plupart des cas, l'on ne retrouve qu'une seule à fonction dirigeante.

Est-ce la preuve que les femmes réussissent mieux dans un milieu mixte ? Tel semble effectivement être le cas pour les employées, dont le niveau de qualification augmente proportionnellement à la mixité, tandis que dans les fonctions uniquement ou essentiellement féminines, la promotion se fait très difficilement.

Pour favoriser la qualification et la promotion des femmes, il faut augmenter la mixité et réduire les ghettos féminins. Telle est en effet la conclusion à tirer de l'analyse des données en ce qui concerne les employées.

Pour ce qui est de la qualification ouvrière, 47 (73 %) sur 133 femmes ont des fonctions exercées uniquement par des femmes et 66 - donc plus des deux tiers, sont des apprenties ou des manoeuvres; 20 (15 %) sont des ouvrières spécialisées et 11 (8,3 %) seulement des ouvrières qualifiées. Ici encore il faut relever que, plus la fonction est mixte, plus le niveau de qualification des ouvrières est élevé. Ainsi, parmi les 25 ouvrières qui ont une fonction exercée indifféremment par des hommes ou par des femmes, 9 seulement sont manoeuvres, 6 spécialisées et 10 hautement qualifiées. Par contre, dans les fonctions exercées par des femmes dans la majorité des cas, l'on retrouve à nouveau plus de 50 % de ces ouvrières au niveau de manoeuvre et aucune au niveau d'ouvrière qualifiée. Vive donc la mixité, à l'école comme au travail.

Il faut encore noter que les employées ont des fonctions plus élevées dans les petites et moyennes entreprises, tandis que l'on retrouve davantage d'ouvrières hautement qualifiées dans les grandes entreprises que dans les petites ou moyennes entreprises.

194 (56 %) sur 344 femmes qui ont répondu à cette question, travaillent dans des entreprises à moins de 50 travailleurs, mais seulement 15 % dans des entreprises qui occupent moins de 5 travailleurs. L'on retrouve le pourcentage le plus élevé (79 = 22 %) dans des entreprises de 50 à 90 travailleurs et 72 (20 %) dans des entreprises de 20 à 49 travailleurs. Il s'agit surtout du commerce et des banques.

Dans les entreprises entre 100 et 200 travailleurs, l'on retrouve 7 % des femmes interviewées, dans celles entre 200 et 500 travailleurs également 7 %, entre 500 et 1000 3 % et dans les entreprises à plus de 1000 travailleurs 4 % des recensées.

A part les ouvrières de l'industrie, les femmes sont surtout occupées dans les petites et moyennes entreprises. Plus l'entreprise est grande, moins on retrouve de femmes exerçant une fonction qualifiée ou de cadre.

Aux femmes qui veulent réussir, il faut donc conseiller de choisir une fonction mixte dans une petite ou moyenne entreprise. Bien sûr, leur réussite dépendra de leur formation.

III. ETUDES, FORMATION ET FONCTION

Afin de bien interpréter les résultats concernant le niveau des études, le fait qu'elles soient sanctionnées ou non par un diplôme et la formation; il importe de rappeler que le secteur public national européen a été exclu de l'enquête et que beaucoup de femmes ayant fait des études supérieures recherchent le secteur public (enseignement surtout) et, en raison de l'implantation de services communautaires à Luxembourg, un travail dans les institutions européennes.

Malgré cela, il saute aux yeux que seulement 3 sur 354 femmes interviewées ont fait des études universitaires qu'elles ont menées à terme. Par contre, et c'est un fait réjouissant, 54 seulement, ou 15 % déclarent n'avoir fréquenté que l'école primaire. Les autres 85 % ont donc fait, ou au moins commencé, des études dépassant le primaire. 67 ou 19 % ont fréquenté des classes complémentaires et ménagères et même 158 ou 45 % ont été à l'école professionnelle. 31 ou 9 % ont fait des études de secondaire inférieur et 32 de secondaire supérieur. Mais, si 300 ou 85 % ont fréquenté des écoles dépassant le primaire, 200 ou 57 % seulement déclarent avoir terminé leurs études en les sanctionnant par un diplôme.

Parmi les ouvrières, ce sont bien sûr les manoeuvres qui, en majeure partie, n'ont pas terminé leurs études. Ainsi par exemple sur 31 ouvrières qui ont commencé des études de 4ème degré, seulement 4 les ont terminées. Sur 19 manoeuvres qui ont commencé à apprendre un métier dans une école professionnelle, 5 seulement ont achevé leur apprentissage, tandis que parmi les ouvrières spécialisées et qualifiées, il y en a environ 50 % qui ont terminé les études commencées. Au total, sur 129 ouvrières recensées, seulement 38 ont achevé les études commencées, c'est-à-dire un peu plus d'un tiers. Quel gaspillage de deniers publics si l'on pense qu'il faut construire des écoles pour accueillir toutes ces étudiantes qui ne terminent pas leur formation. Combien d'échecs et quelle frustration, à moins que les filles, auxquelles l'on ne cesse de dire qu'elles se marieront et qu'elles n'ont donc pas besoin de formation, n'aient pas le sentiment d'avoir échoué en interrompant une formation commencée. Mais aussi quel prolétariat réduit à se faire exploiter en effectuant des travaux dits féminins.

C'est une petite consolation que de constater que parmi les 210 employées recensées, 157 (75 %) ont terminé leurs études. Il est également réconfortant de voir que plus le niveau des études est élevé, moins il y a d'échecs.

Celles qui n'ont pas terminé leur formation se retrouvent naturellement dans la catégorie des employées non qualifiées, tandis que plus la qualification est grande, plus le pourcentage des diplômées augmente lui aussi. Il est étonnant de voir que sur 15 employées qui déclarent avoir une fonction dirigeante, 4 n'ont pas terminé leurs études, tandis qu'il n'y a aucun cadre sans diplôme.

La formation interrompue à l'école n'est guère compensée par une formation dans l'entreprise. A la question si elles ont reçu une formation dans l'entreprise, 257 ou 73 % ont répondu par la négative. Les apprenties ayant été comprises dans l'enquête et la formation professionnelle dans l'artisanat et dans le commerce se faisant au Grand-Duché en partie dans l'entreprise, il faut conclure des réponses qu'à part les apprenties de l'artisanat et du commerce, la formation dans l'entreprise n'est pas très répandue parce que 53 femmes seulement ont déclaré avoir reçu une formation de quelques jours à quelques mois dans l'entreprise. Les 38 autres qui ont répondu avoir reçu une formation de 2 et 3 ans dans l'entreprise sont en majeure partie des apprenties. Ici encore il faut souligner que le pourcentage des employées non qualifiées qui déclarent avoir reçu une formation dans l'entreprise est plus élevé que celui des ouvrières-manoevres. En effet, sur 65 employées non qualifiées, 15 ont encore reçu une formation dans l'entreprise: sur 78 ouvrières, les apprenties comprises, 13 seulement sont dans ce cas. Mais sur ces 13 il y a dix apprenties. Plus la qualification ouvrière augmente, plus il y a eu formation dans l'entreprise. Pour les employées, c'est l'inverse. Parmi les employées non qualifiées, le pourcentage de celles qui reçoivent une formation dans l'entreprise est plus élevé que pour les employées qualifiées et surqualifiées, qui, rappelons-le, terminent en majeure partie leurs études. Il est cependant étonnant de constater que sur 15 employées qui ont une fonction dirigeante, 4 déclarent avoir reçu en plus une formation dans l'entreprise.

Parmi les branches d'activité qui pratiquent le plus la formation dans l'entreprise, il faut citer en premier lieu les services où, sur 81 femmes, 21 déclarent avoir reçu une formation de deux ans dans l'entreprise. Ici encore, il s'agit en partie d'apprenties et surtout de coiffeuses qui font

leur apprentissage dans le salon de coiffure. En deuxième position se classent les entreprises commerciales et les banques. Sur 148 femmes occupées dans cette branche, 13 déclarent avoir reçu une formation de deux ans et 14 de quelques mois dans l'entreprise. C'est l'industrie qui se contente d'une formation de quelques semaines pour 14 % de sa main-d'oeuvre, tandis que 77 % ne reçoivent aucune formation dans l'entreprise.

Il est aussi intéressant de constater que plus l'entreprise est petite, plus il y a tendance de pratiquer une formation dans l'entreprise. A une exception près : les entreprises de plus de 1000 travailleurs, où, sur 13 femmes, 9 ont reçu une formation dans l'entreprise. Il s'agit ici d'entreprises industrielles qui assurent une formation de quelques semaines à leurs ouvrières.

La formation dans l'entreprise augmente avec l'âge, exception faite des femmes âgées de plus de 55 ans. Mais celles entre 35 et 55 ans sont formées dans une plus large mesure dans l'entreprise que celles entre 21 et 35 et surtout davantage que les jeunes en-dessous de 21 ans. Ainsi, sur 81 femmes entre 35 et 55 ans, 23 ont reçu une formation dans l'entreprise qui les emploie, tandis que sur 164 entre 21 et 35 ans, 42 ont reçu une formation et sur 92 en-dessous de 21 ans, 24 sont dans le même cas.

La formation favorise la stabilité. Sur 37 femmes qui ont reçu une formation de deux ans et plus dans l'entreprise, 18 (c'est-à-dire la moitié) ont une ancienneté de plus de 5 ans, dont 5 plus de 10 et 4 plus de 15 ans.

La formation la plus approfondie revient au personnel infirmier. 13 sur 15 ont une formation de plus de deux ans. Suivent les "services" avec 8 sur 23, puis les techniciennes où 2 sur 10 ont encore reçu une formation dans l'entreprise.

Si l'on rappelle que sur 351 femmes, deux cents (57 %) n'ont pas terminé des études commencées et que sur 344 réponses, 254 n'ont pas eu de formation à l'entreprise, l'on doit malheureusement conclure à un niveau de formation relativement bas d'où résulte un niveau de qualification lui aussi relativement bas et une prédominance de fonctions exercées uniquement par des femmes.

IV. LES CONVENTIONS COLLECTIVES

Dans cet ordre d'idées, il est significatif que 226 (64 %) des femmes ne bénéficient pas de conventions collectives du travail et 22 (6 %) ont déclaré ne pas savoir si une convention existait dans leur entreprise. En tout, 63 femmes (18 %) ont déclaré qu'il y a une convention collective dans leur entreprise. Cette absence de convention collective est à souligner, d'autant plus que 60 % des femmes interviewées travaillent dans des entreprises occupant plus de 20 travailleurs. C'est dans le secteur de l'industrie alimentaire boissons et tabac où la grande majorité des femmes - 10 sur 12 - déclarent avoir une convention collective et en possèdent le texte. Vient ensuite l'industrie chimique pour laquelle 15 femmes sur 20 déclarent bénéficier d'une convention, mais seulement 4 en ont le texte. Pour l'industrie en général, la situation est meilleure que pour le commerce, les services et même les services publics, pour lesquels il y a pratiquement absence complète de conventions collectives.

150 sur 194 femmes travaillant dans des entreprises en-dessous de 50 travailleurs n'ont pas de convention collective. La situation est identique pour 56 sur 77 femmes qui travaillent dans des entreprises de 50 à 100 travailleurs. La situation s'améliore nettement à partir des entreprises de 100 à 200 travailleurs, où 15 sur 26 femmes ont une convention collective. Dans les entreprises de 200 à 500, 16 sur 24 femmes en bénéficient. Il n'y a qu'une seule des femmes occupées dans les entreprises de 500 à 1000 - et aucune dans les entreprises à plus de 1000 travailleurs - qui ne tombe sous l'application d'une convention. Les grandes entreprises étant industrielles et la main-d'oeuvre y étant plus nombreuse, il s'ensuit que 170 sur 214 employées recensées, mais 55 sur 135 ouvrières seulement, n'ont pas de convention collective. Par contre, un nombre égal d'employées et d'ouvrières possèdent le texte de leur convention, c'est-à-dire que plus de la moitié des ouvrières qui bénéficient d'une convention n'en ont pas le texte, alors que seulement un cinquième des employées dont l'entreprise est sujette à convention collective en ignorent le contenu.

L'absence de conventions collectives est donc surtout à déplorer dans le secteur commercial et pour les employées.

V. L'ANCIENNETE

Les réponses à la question "combien de temps êtes-vous chez votre employeur?" indiquent une relative stabilité car, étant donné la structure d'âge des femmes interviewées, il est significatif que 138 femmes ou 39 % déclarent être plus de 5 ans chez le même employeur, dont 86 entre 5 et 10 ans, 24 de 10 à 15 ans, 15 de 15 à 20 ans et 11 de 20 à 30 ans.

Il est vrai que 60 ou 17 % avaient une activité de moins d'un an, 58 (16 %) moins de 2 ans et 43 (12 %) moins de 3 ans. Mais la structure d'âge nous indique que 42 des femmes interviewées avaient moins de 18 et 52 de 18 à 21 ans.

Plus les femmes ont d'enfants, moins elles ont d'ancienneté de service. A cette règle il y a cependant des exceptions. La moitié des femmes ayant une ancienneté de service de plus de 10 et même de plus de 15 ans, ont plus d'un enfant, d'où l'on peut conclure qu'à partir d'un certain nombre d'années d'activité professionnelle, un enfant de plus ou de moins n'empêche plus les femmes de travailler. Mais elles cessent généralement après le premier enfant.

Le niveau des études a également son influence sur l'ancienneté. Ainsi, les universitaires sont plus stables que celles n'ayant fréquenté que l'école primaire et dont 41 sur 54 n'ont pas plus de 5 ans de service. La situation est nettement meilleure pour celles qui ont fait des études secondaires. 19 sur 32 femmes ayant fait des études supérieures ont plus de 5 ans et 5 même plus de 15 ans de service.

Les femmes qui ont commencé ou qui ont fréquenté des écoles professionnelles sont à nouveau moins "stables", presque deux tiers des 158 ont moins de 5 ans de service.

La taille de l'entreprise semble avoir également une influence sur l'ancienneté. Les résultats démontrent la plus grande stabilité de la main-d'oeuvre dans les entreprises de plus de 200 travailleurs. La prudence est cependant de rigueur dans l'interprétation de ces résultats, comme d'ailleurs pour ceux concernant la branche d'activité où l'ancienneté est la plus accentuée

D'après la grandeur de l'entreprise la palme de l'ancienneté devrait revenir aux entreprises industrielles. Or, la corrélation branche d'activité/ancienneté fait ressortir la plus grande stabilité dans le secteur des services, suivi par les entreprises commerciales. Il est en tout cas à souligner que sur 353 femmes interviewées, 138 ont plus de 5 ans de service et seulement 60 moins d'un an, la plus grande partie se situant entre 1 et 5 ans.

Il faut encore signaler que l'ancienneté augmente avec la scolarité des enfants. Ainsi, 50 % des femmes à un enfant (et dont l'enfant va à l'école) ont plus de 5 ans de service, tandis que 11 sur 19 femmes dont l'enfant ne va pas encore à l'école ont moins de 5 ans d'ancienneté.

Si l'on met en corrélation la fonction et l'ancienneté, le résultat déjà indiqué, à savoir que les ouvrières de l'industrie sont moins stables, se confirme. Le personnel infirmier est, d'après les résultats obtenus, le plus stable : 11 sur 15 femmes de ce secteur ont plus de 5 ans, 8 même plus de 10 ans de service, ce qui prouve à nouveau que formation et stabilité vont de pair, car - rappelons-le - le personnel infirmier est également "formé". Ce résultat est confirmé du côté des techniciennes qui sont également stables, tandis que le personnel administratif et commercial accuse la même instabilité, instabilité cependant relative puisque sur 85 femmes occupées dans le secteur commercial, 32 ont plus de 5 ans de service et que sur 114 femmes du personnel administratif, 46 ont plus de 5 ans et même 19 plus de dix ans d'ancienneté.

Enfin, c'est la fonction qui a son influence sur l'ancienneté. Ainsi, parmi les ouvrières, les manoeuvres sont les moins "anciennes". Sur 81 manoeuvres, 5 ont plus de 10 ans de service, sur 31 spécialisées, 9 ont entre 10 et plus de 15 ans d'ancienneté, tandis que 7 qualifiées sur 21 travaillent depuis plus de 5 ans dans la même entreprise.

Du côté des employées, l'ancienneté augmente également suivant le niveau de la fonction : 50 à 60 % de celles qui ont une fonction dirigeante ont plus de 10 ans de service, tandis que 51 sur 66 employées non qualifiées ont moins de 5 ans d'ancienneté. Sur les 109 employées qualifiées, 53 ont plus de 5 ans et seulement 10 moins d'un an de service. Du côté des sur-qualifiées, on retrouve 14 sur 20 employées avec plus de 5 ans d'ancienneté.

VI. LE REGIME, L'ORGANISATION ET LA DUREE DU TRAVAIL

A) Le régime du travail

Parmi les secteurs sous enquête, le travail à mi-temps n'est pas très répandu. 318 ou 90 % des femmes interviewées travaillent à temps plein; 22 ou 6 % à mi-temps et seulement 12 ou 4 % de façon occasionnelle ou intermittente.

Comme il était à prévoir, la mi-temps va de pair avec le nombre d'enfants. Un tiers des femmes qui ont des enfants et qui travaillent à mi-temps ont deux enfants, mais seulement 17 mères sur 71 travaillant à temps plein ont également deux enfants. Le travail intermittent n'est pas recherché par les mères de famille. Si l'on analyse la situation scolaire en relation avec le régime de travail de la mère, l'on constate que le travail à mi-temps est davantage pratiqué lorsque l'enfant va à l'école. Notons encore que le travail à mi-temps se pratique surtout l'après-midi et dans le secteur commercial.

Il n'est pas surprenant que ce sont les femmes de charge qui pratiquent le plus la mi-temps, à savoir 9 sur 22. Il n'existe pas de travail à mi-temps pour les ouvrières de l'industrie. Par contre, un dixième du personnel commercial travaille à mi-temps. En ce qui concerne les différentes branches d'activité, on retrouve le régime de la mi-temps dans les services publics (mais là encore il s'agit de femmes de charge ou d'enseignants suppléants), très peu dans les services, et comme il a déjà été indiqué précédemment, dans les entreprises commerciales, les banques et les assurances, où 13 femmes sur 147 travaillent à mi-temps ou de façon intermittente. Il faut cependant rappeler que dans le secteur des "ménages privés" (non compris dans l'enquête) il y a un certain nombre de femmes de ménage travaillant à mi-temps.

B) L'organisation du travail.

Répondant à la question de savoir si le travail journalier était organisé selon un horaire normal, par équipes successives ou par horaire coupé (roulement), 300 (85 %) des femmes interviewées ont déclaré travailler selon un horaire normal. 43 (12 %) travaillent par équipes successives et seulement 10 (3 %) par horaire coupé.

Le travail par équipes successives est pratiqué par plus d'un quart des femmes occupées dans l'industrie (25 sur 102) et par 15 sur 82 dans le secteur des services. C'est le personnel infirmier qui est le plus touché par le travail d'équipe (14 sur 16) tandis que 18 sur 45 ouvrières de l'industrie travaillent de la même façon. Il est surprenant qu'un tiers des femmes travaillant par équipes successives ont des enfants (15), et la moitié d'entre elles même 2 et 4 enfants. Mais la grande majorité d'entre elles (71 sur 93) ayant des enfants sont occupées selon un horaire normal. Le travail par équipe est également peu répandu parmi les femmes dont les enfants vont à l'école. A peine 1/6ème des femmes dont les enfants vont à l'école travaillent par poste. Un dixième des femmes dont les enfants ne vont pas encore à l'école ont une telle organisation du travail.

Il n'est pas surprenant que des femmes travaillant par équipes successives ont l'horaire le plus irrégulier. 24 sur 43 femmes occupées par poste ont un horaire irrégulier, tandis que 4 seulement sur 298 à horaire normal déclarent que leur horaire n'est pas régulier. Pour les 10 femmes à horaire coupé, 7 déclarent qu'il n'est pas régulier. C'est le personnel infirmier qui subit l'horaire le plus irrégulier (13 sur 16 femmes exerçant cette fonction n'ont pas d'horaire régulier). Il est suivi par la fonction "services" et la fonction "ouvrière de l'industrie". C'est d'ailleurs dans le secteur des services (comprenant les hôpitaux) que 17 sur 83 femmes n'ont pas d'horaire régulier. Viennent ensuite les entreprises industrielles où 12 sur 101 femmes travaillent selon un horaire non régulier. Cependant, la régularité de l'horaire est la règle pour la grande majorité des mères. 11 mères sur 92 n'ont pas d'horaire régulier, dont 10 à un enfant et une à quatre enfants. Les enfants à l'école, les mères recherchent l'horaire normal et régulier. Or, seules 4 mères (dont les enfants ne vont pas à l'école) et 4 (dont les enfants fréquentent l'école) déclarent occuper un poste à horaire régulier. Les résultats montrent qu'une fois les enfants au travail eux-mêmes, les mères acceptent plus facilement un horaire non régulier.

C) La durée du travail

53 % ou 187 sur 354 femmes interviewées bénéficient de la semaine de cinq jours. Le fait que 124 ou 35 % travaillent 5 jours et demi et même six jours s'explique essentiellement par le genre d'activité. Il s'agit notamment

du personnel du commerce qui bénéficie cependant en général de la semaine de 40 heures, et horaire étant respecté ou bien par deux demi-journées libres ou par une durée de travail de moins de 8 heures par jour. 63 sur 146 femmes travaillent moins de 8 heures par jour dans le secteur commercial.

Ce sont les services et les entreprises industrielles qui connaissent encore les horaires les plus longs. 16 sur 92 femmes occupées par des entreprises industrielles et 7 sur 67 par les services travaillent jusqu'à 9 et 10 heures par jour.

Cadres et manoeuvres - les deux fonctions extrêmes - indiquent les horaires les plus longs. 50 % des cadres (2 sur 4) travaillent entre 9 et 10 heures par jour et 10 manoeuvres sur 75 travaillent plus de 8 heures par jour. Mais autant de manoeuvres (31) travaillent moins de huit heures. Parmi ces 31 travaillant moins de huit heures, il y a des femmes occupées à mi-temps (très peu). L'industrie ne connaît guère le travail à mi-temps au Grand-Duché.

D'une façon générale, on peut constater que les ouvrières ont des journées plus longues que les employées : 12 employées sur 194 contre 16 ouvrières sur 122 travaillent plus de huit heures par jour.

En conclusion, 60 % (194) des femmes interviewées bénéficient de la journée de huit heures; 29 % (94) travaillent moins de huit heures et 25 (8 %) plus de huit heures. Pour le personnel féminin à temps plein, la journée de huit heures, et moins, et la semaine de cinq jours ou de cinq jours et demi sont généralement respectées. Selon les nécessités de service et surtout dans le commerce, un certain nombre de femmes travaillent entre 7 et 8 heures par jour, afin de respecter la semaine de 40 heures - et cela au cas où elles travaillent 5 jours et demi ou 6 jours par semaine. 2 % des femmes interviewées (5 au total) travaillent plus de 9 et moins de 10 heures. Il s'agit des serveuses du personnel infirmier et de certains cadres. Notons dans cet ordre d'idées qu'aucune des femmes travaillant par équipes successives ne dépasse la journée de huit heures. Or 29 sur 293 femmes à horaire normal font plus de huit heures par jour.

La taille de l'entreprise ne semble guère avoir d'influence sur la durée du travail, encore que l'horaire de huit heures est plus facilement dépassé dans les petites entreprises. Mais parmi les 11 femmes qui travaillent dans des entreprises de 500 à 1000 travailleurs, 10 sont occupées plus de 8 heures. Il s'agit ici en partie d'ouvrières de l'industrie et encore du personnel de certains grands hôpitaux.

Bien sûr la plupart des mères qui travaillent ont une journée de huit heures et moins. Mais curieusement, une seule mère travaille moins de 4 heures par jour, tandis que 7 sur 82 travaillent plus de 8 heures. 50 % des mères travaillent moins de 8 heures (40 sur 82). On peut aussi déceler une tendance à un horaire réduit lorsque les enfants fréquentent l'école plutôt que lorsqu'ils sont en bas âge. Le nombre d'enfants n'a guère d'influence sur la durée de travail car les mères ayant deux, trois ou quatre enfants ne recherchent pas la mi-temps mais ont des horaires normaux.

L'étalement de la journée de travail au Grand-Duché est caractéristique pour l'organisation du travail qui, à première vue, ne semble pas être très rationnelle, car la journée est longue. Ainsi 47 % (168) des femmes interviewées commencent leur journée à 8,30 heures et 210 (59 %) la terminent après 18 heures mais avant 19 heures. 79 (22 %) ne commencent leur journée qu'à 9 heures et seulement 59 (17 %) avant 7,30 heures. Ces dernières sont en majeure partie les ouvrières des entreprises industrielles travaillant par équipes successives (43 = 12 %), mais selon un horaire régulier et normal.

Le système des listes de présence est peu répandu : 242 (68 %) des femmes ne pointent pas et ne signent pas de liste de présence. Ce sont évidemment les ouvrières qui doivent pointer le plus (64 sur 135), tandis que 46 sur 216 employées doivent pointer ou signer une liste de présence.

La journée dite continue, n'est pas très répandue non plus au Grand-Duché où - également pour les femmes - la journée de travail est coupée en deux par une interruption à midi qui, pour 166 (48 %) dure 1 heure et demie à 2 heures. 9 % (31) ont une pause de plus de deux heures et 9 % également bénéficient d'un arrêt de travail à midi qui varie entre $1\frac{1}{2}$ h et 1 heure.

42 femmes seulement (12 %) ont un arrêt d'une demi-heure et moins. Il s'ensuit que 29 % (104 femmes) seulement bénéficient d'autres arrêts de travail que ceux prévus pour les repas, tandis que 267 (67 %) des femmes interviewées n'ont aucune autre interruption.

En général, ces interruptions de travail sont de courte durée et se situent davantage le matin que l'après-midi. Ainsi, le matin, 25 femmes ou 22 % ont une pause, dite de café, de moins de 10 minutes et 49 = 43 % entre 10 et 15 minutes. L'après-midi 8 (11 %) déclarent avoir une pause de moins de 10 minutes et 36 (47 %) de 10 à 15 minutes.

La journée continue, avec un arrêt d'une demi-heure et d'une heure commence à faire son apparition dans l'industrie et dans certaines administrations. Abstraction faite des ouvrières travaillant par poste, la moitié des ouvrières restantes ont un arrêt de moins d'une heure. Parmi le personnel administratif, un quart s'arrête moins d'une heure et un tiers moins de deux heures. L'arrêt de deux heures à midi se fait en majeure partie pour le personnel commercial, mais également pour les services, ce qui résulte du fait que les magasins ferment presque exclusivement à midi au Grand-Duché. Il faut en outre, relever que celles qui ont la journée de travail la plus longue - 8 heures - ont l'arrêt le plus court à midi, tandis que la grande majorité qui travaille 8 heures, s'arrête deux heures à midi (128 sur 194).

Au Grand-Duché, le travail de nuit des femmes est interdit, ce qui explique que 5 % seulement ont déclaré qu'elles travaillaient entre 22 heures et 6 heures du matin. C'est le cas notamment pour certaines ouvrières de l'industrie chimique qui bénéficient d'une autorisation de dérogation à la convention de l'Organisation Internationale du Travail interdisant le travail de nuit des femmes et, bien sûr, pour le personnel garde-malades et les serveuses de café-restaurants. 93 % des femmes interviewées ne travaillent jamais la nuit.

Le travail du dimanche et des jours fériés est très peu pratiqué. 86 % (304) ont déclaré qu'elles ne travaillaient jamais les dimanches et jamais les jours fériés. C'est le personnel travaillant par équipes successives qui travaillent le plus régulièrement le dimanche, à savoir la quasi-moitié de celles qui ont cet horaire et même plus de 50 % de celles travaillant par roulement (6 sur 10). Les femmes à horaire normal ne travaillent

pratiquement jamais le dimanche. 8 sur 298 le font occasionnellement. Celles travaillant par équipes successives travaillent également occasionnellement les jours fériés (17 sur 43). Celles qui travaillent par roulement se trouvent dans la même situation (6 sur 10).

Ce sont les services (22 sur 83) et les entreprises industrielles (8 sur 102) qui pratiquent le plus le travail du dimanche, tandis qu'il est presque inexistant dans les autres branches d'activité comprises dans notre enquête.

Les femmes possédant des enfants travaillent très peu le dimanche ou les jours fériés. Mais sur 32 femmes dont les enfants fréquentent l'école, 5 travaillent régulièrement le dimanche et sur 19 femmes dont les enfants sont en bas âge, 2 travaillent régulièrement le dimanche. Il est curieux de constater que les femmes dont les enfants ne vont pas à l'école ou dont les enfants travaillent eux-mêmes, s'adonnent moins au travail du dimanche et des jours fériés. Les femmes possédant plus d'un enfant ne travaillent pas les jours fériés, à une exception près.

Pour ce qui est des heures supplémentaires, 31 % (109 femmes) déclarent en faire, mais occasionnellement seulement, tandis que 221 (62 %) ne pratiquent jamais d'heures supplémentaires. Parmi les femmes ayant déclaré faire des heures supplémentaires régulièrement, seulement 8 (2 %) en font toutes les semaines et 6 plus d'une fois par mois. 7 femmes en font à certaines époques de l'année, c'est-à-dire, lorsqu'il y a surcroît saisonnier de travail.

A la question de savoir pourquoi elles faisaient des heures supplémentaires, 66 % (86 femmes) ont répondu "selon les exigences du travail". Celles qui ont répondu qu'elles faisaient des heures supplémentaires selon les exigences de l'employeur ou pour les inventaires, sont à ranger dans la même catégorie. Car seulement 11 (8 %) ont répondu que des raisons personnelles les incitaient à faire des heures supplémentaires. Parmi ces raisons il faut remarquer celle de se faire compenser ces heures par du temps libre, arrangement qui ne fonctionne que dans les petites entreprises. Aussi, toutes les femmes ayant déclaré faire des heures supplémentaires pour des raisons personnelles, sont occupées dans des entreprises de moins de 50 travailleurs. C'est également dans les petites entreprises que le travail supplémentaire est le plus pratiqué. 68 sur 108 femmes qui font des heures supplémentaires

occasionnellement sont occupées dans des entreprises de moins de 50 travailleurs et 24 dans des entreprises de 50 à 99 travailleurs. Sur 8 femmes qui font des heures supplémentaires régulièrement, 4⁶ travaillent dans des entreprises de moins de 50 travailleurs.

Les branches d'activité pratiquant occasionnellement le plus grand nombre d'heures supplémentaires sont les services (34 sur 81 femmes), suivis par les entreprises commerciales (51 sur 149 femmes font occasionnellement des heures supplémentaires). C'est aussi dans les services où l'on trouve le pourcentage le plus élevé d'heures supplémentaires pratiquées régulièrement.

C'est à nouveau le personnel infirmier qui, parmi toutes les fonctions fait le plus grand nombre d'heures supplémentaires. 13 sur 16 femmes en font occasionnellement et une régulièrement. Vient en deuxième position le personnel commercial et en troisième le personnel administratif et les femmes de ménage. Parmi les ouvrières, ce sont celles du textile et de la confection qui font le plus grand nombre d'heures supplémentaires, davantage en tout cas que les ouvrières occupées dans l'industrie. Ce résultat n'est pas étonnant quand on pense que la branche de la confection connaît des pointes saisonnières. Le personnel commercial et le personnel administratif sont les seuls à rechercher des heures supplémentaires pour raisons personnelles. Dans la branche des services où il y a le plus grand nombre d'heures supplémentaires, on ne trouve personne les faisant volontairement. C'est bien dans les entreprises commerciales que 10 sur 56 femmes font des heures supplémentaires pour des raisons personnelles; d'autre part, 13 indiquent des raisons de surcroît saisonnier de travail.

Il est normal que les femmes qui ont la journée de travail la plus longue, c'est-à-dire plus de huit heures, font le moins d'heures supplémentaires, tandis que 2 sur 3 femmes travaillant plus de 9 heures en font régulièrement. Pour ce qui est des heures supplémentaires occasionnelles, presque la moitié des femmes travaillant moins de huit heures par jour en font (42 sur 93), tandis que 43 sur 194 femmes qui ont la journée de huit heures font occasionnellement des heures supplémentaires.

Il est intéressant de constater que les femmes qui déclarent travailler pour des raisons d'indépendance et de besoins non économiques, font le plus grand nombre d'heures supplémentaires (15 sur 35). Viennent ensuite celles qui travaillent par nécessité (59 sur 149). Celles qui travaillent pour économiser (13 sur 43) et dont le salaire du conjoint est insuffisant (6 sur 16) font des heures supplémentaires. Un tiers de celles qui déclarent travailler pour des raisons économiques en font également.

Les femmes ayant plus d'un enfant ne font pas d'heures supplémentaires régulièrement. Celles qui possèdent plus de deux enfants n'en font pas non plus occasionnellement, à une exception près. Mais 20 femmes sur 56 ayant un enfant font occasionnellement des heures supplémentaires et même 11 femmes sur 22 possédant deux enfants, en font également. Lorsque les enfants fréquentent l'école - et surtout lorsqu'ils travaillent eux-mêmes - les femmes font plus facilement des heures supplémentaires que lorsque l'enfant ne va pas encore à l'école.

Enfin, il faut encore signaler que les femmes dont le trajet pour se rendre au travail est le plus long, font le moins d'heures supplémentaires. Mais 4 sur 9 femmes qui n'ont pas de trajet, ainsi que 60 sur 151 dont le trajet est moins d'un quart d'heure, font occasionnellement des heures supplémentaires et 9 sur 15 en font régulièrement.

VII. LE TRAJET ENTRE LA MAISON ET LE LIEU DE TRAVAIL

Les Luxembourgeoises habitent en général assez près de leur lieu de travail et s'y rendent facilement à pied. Ainsi, 152 femmes, ou 43 % mettent moins d'un quart d'heure pour se rendre à leur travail et 121 (35 %) y vont à pied. 131 ou 37 % ont un trajet de moins d'une demi-heure. Seulement 13 ou 4 % ont un trajet de une à deux heures. 9 n'ont pas de trajet du tout. Il s'agit là e.a. de travailleuses à mi-temps qui sont occupées à domicile, mais également de garde-malades qui habitent dans l'hôpital où elles travaillent.

Il est significatif de voir que la marche à pied est le moyen de locomotion le plus utilisé (121 = 35 %). 86 (25 %) des femmes interviewées prennent le bus. Le train est moins utilisé que la voiture personnelle et

même moins que la voiture d'une tierce personne. Ainsi, seulement 22 (6 %) ont déclaré prendre le train et 19 (5 %) le train et le bus, tandis que 57 (16 %) utilisent leur voiture personnelle et 27 (8 %) la voiture d'une tierce personne. La bicyclette est délaissée : une seule femme a déclaré se rendre à son travail en vélo et 10 à vélomoteur. Une seule utilise le car de ramassage de la firme et deux la voiture de la firme.

Les femmes travaillant à temps partiel et moins de quatre heures, habitent près de leur travail. A deux exceptions près, les 94 femmes travaillant entre 4 et 8 heures ont moins d'une heure, 44 même moins d'un quart d'heure de trajet. La proportion de celles qui ont un trajet plus long est plus élevée parmi les femmes qui travaillent 8 et même jusqu'à 9 heures par jour.

Si l'on met en corrélation le trajet et l'ancienneté, on peut conclure que le trajet le plus court favorise l'ancienneté. Les femmes ayant des enfants ont très rarement un trajet de plus d'une heure. Aucune femme ayant plus de deux enfants n'a un trajet excédant une heure et les femmes ayant plus de deux enfants ont les trajets les plus courts. Parmi ces dernières, celles qui ont des enfants fréquentant l'école, ont des trajets encore plus courts que celles dont les enfants ne vont pas à l'école. Une seule des femmes interviewées dont les enfants vont à l'école a un trajet de plus d'une heure à parcourir.

VIII. LES CONGES.

La grande majorité des Luxembourgeoises ont plus de trois semaines de congé. 271 (77 %) ont répondu que leurs vacances annuelles dépassaient 18 jours ouvrables. Les autres - pourcentage faible - dont le congé est plus court, ou qui déclarent n'avoir pas pris de congé, s'explique par le fait qu'elles travaillent depuis peu de temps. Rappelons que 17 % des femmes interviewées travaillent depuis moins d'un an. Mais même 23 sur 57 femmes qui travaillent depuis moins d'un an, ont néanmoins pris un congé de 18 jours et 5 sur 12 ont pris 17 jours. En vertu des lois réglant le congé au Grand-Duché, le nombre de jours de vacances augmente avec l'âge, ce qui explique pourquoi l'ancienneté de service n'a guère d'influence sur le nombre des jours de congé, encore qu'aucune femme qui a plus de 5 ans d'ancienneté n'ait pris moins de 12 jours de congé.

Les femmes ayant des enfants prennent rarement moins de 18 jours de congé et la grande majorité des mères dont les enfants sont d'âge scolaire (26 sur 32)

ont bénéficié d'un congé continu de 18 jours, tandis que deux tiers des mères dont les enfants ne sont pas encore d'âge scolaire ont bénéficié de 18 jours ouvrables de congé et plus.

180 employées sur 214 et 90 ouvrières sur 129 avaient un congé de 18 jours et plus. Le congé des employées est plus continu que celui des ouvrières qui prennent plus facilement des périodes moins longues ou qui coupent leur congé en prenant quelques jours par-ci par-là.

Il est réconfortant de constater que pour seulement 10 % des femmes mariées ou des mères, le congé n'a pas coïncidé avec celui du mari, des enfants, ou des deux. Pour 85 femmes (55 %) ayant des charges familiales, le congé a été pris avec le conjoint ou le compagnon; 18 (12 %) avec les enfants et 32 (21 %) avec le mari et les enfants.

27 = 5 % sur 349 épouses indiquent avoir pris des vacances supplémentaires non payées, 324 n'en ont pas prises.

Ce sont les ouvrières du textile et de la confection qui ont pris le plus de congé non payé : 7 sur 23, suivies par les ouvrières de l'industrie (2 sur 43) et le personnel administratif (3 sur 106). Ce sont curieusement celles dont le congé est le plus long qui ont pris des vacances non rémunérées : 12 sur 266 ayant plus de 18 jours et 2 sur 38 ayant plus de 12 jours. Seules 2 femmes sur 91 ayant des enfants ont pris du congé non payé et aucune d'entre elles n'a plus de deux enfants. Aucune femme dont les enfants sont d'âge scolaire n'a pris de vacances supplémentaires et une seule dont les enfants ne sont pas encore d'âge scolaire en a prises.

IX. L'ABSENTEEISME

L'absentéisme des femmes est un mythe. C'est ce qui résulte des réponses à la question très intéressante : "Combien de jours avez-vous été absente le mois passé" ?

284 (80 %) ont répondu par la négative. Celles qui ont été absentes (4 = 1 %) une demi-journée; 19 (5 %) 1 à 2 jours; 10 (3 %) 2 à 3 jours; 20 (6 %) 1 à 2 semaines, l'ont été en majeure partie par cause de maladie (63 = 90 %). Aucune a déclaré avoir été absente en raison de la maladie d'un enfant et une

seule indique comme motif de son absence la maladie d'un membre de la famille. Par contre, les démarches administratives sont invoquées par 2 (3 %) des femmes absentes. Les absences prolongées avaient toutes un motif de maladie personnelle de la travailleuse, dont 19 sur 63 étaient en congé de maladie une à 2 semaines; 5 trois semaines et une seule tout le mois. Il est d'ailleurs intéressant de constater que celle qui était absente un mois exerce une profession sujette à maladie professionnelle et que 11 sur 40 femmes (donc plus de 25 % de celles exposées au risque de maladie professionnelle) ont déclaré des absences, tandis que 245 sur 301 non exposées à une maladie professionnelle n'avaient aucune absence à signaler.

C'est le personnel infirmier qui a déclaré les absences les plus fréquentes : 4 sur 16 avaient des absences à signaler, ce qui n'est pas étonnant quand on considère que c'est le personnel infirmier qui a la durée du travail la plus longue et la plus irrégulière. Ce sont ensuite les ouvrières de l'industrie (14 sur 45) et le personnel administratif (23 sur 114) qui signalent les absences les plus fréquentes.

Les absences diminuent en général avec la qualification. Aussi les manoeuvres sont-elles plus absentes (16 sur 80) que les manoeuvres spécialisées (6 sur 31) et les qualifiées (4 sur 21). Pour les employées, on constate un pourcentage assez égal d'absences chez les qualifiées (20 sur 110) que chez les non qualifiées (14 sur 66), mais une seule absence chez les cadres et celles ayant une fonction dirigeante.

L'ancienneté n'a que très peu d'influence sur l'absentéisme. Sur 60 femmes avec moins d'un an de service, 48 n'avaient aucune absence, sur 155 avec 1 à 5 ans d'ancienneté, 124 n'étaient pas absentes, sur 85 avec 5 à 10 ans, 78 étaient toujours présentes; sur 24 avec 10 à 15 ans 19, et sur 28 avec plus de 15 ans de service, 4 signalaient des absences.

A la question de savoir si la semaine de 5 jours réduisait les absences il faut répondre non, car 40 (21 %) sur 187 femmes travaillant la semaine de cinq jours, signalaient des absences, tandis que 20 (16 %) sur 123 femmes travaillant la semaine de six jours, déclaraient des absences. Il faut cependant souligner que celles qui ont la semaine de 5 jours déclarent des absences moins

longues : 24 sur 40 femmes étaient absentes moins de 3 jours. Celles travaillant à mi-temps ou à temps partiel n'étaient pas absentes, à une exception près sur 17.

Les femmes travaillant plus de 8 heures par jour ne signalent pas d'absences. Les absences sont les plus fréquentes pour celles travaillant moins de huit heures : 16 sur 78 travaillant moins de huit heures étaient absentes; 42 sur 151 avec une journée de huit heures, ont déclaré des absences. L'horaire normal réduit les absences et le travail par équipes successives les favorise : 14 sur 43 femmes travaillant par poste étaient absentes, mais 246 sur 299 à horaire régulier étaient toujours présentes. Celles qui travaillent par équipes successives signalent aussi des absences plus longues que celles à horaire normal.

Les femmes faisant le trajet le plus court sont plus absentes que les autres. Ainsi, celles dont le trajet est de moins d'un quart d'heure sont plus facilement absentes (36 sur 152) que celles dont le trajet va jusqu'à une heure (31 sur 179). Mais 2 sur 13 (15 %) des femmes dont le trajet est long (de 1 à 2 heures) étaient absentes.

Les femmes avec deux enfants sont plus absentes que celles avec un enfant, tandis que les mères à trois enfants ne déclaraient pas d'absences et les mères à quatre enfants sont également moins absentes. Mais lorsque l'enfant n'est pas encore d'âge scolaire, les absences sont un peu plus nombreuses que lorsqu'il fréquente l'école. Aucune absence était à signaler pour les mères dont les enfants travaillent eux-mêmes ou qui ont déjà dépassé l'âge scolaire.

On s'est enfin demandé quelle était l'influence de la rémunération sur les absences. Les résultats montrent que celles qui gagnent le moins (moins de 4.000 FB) et celles qui gagnent le plus (plus de 20.000 FB par mois) sont les plus régulières, avec 13 à 14 % d'absences. Les autres catégories démontrent entre 19 et 20 % d'absences, mais il faut signaler que celles-ci sont plus longues et un peu plus nombreuses pour les catégories entre 4 et 8.000 FB par mois que pour celles entre 16.000 et 20.000 FB.

Si l'on considère que l'enquête a été effectuée fin février et au mois de mars - que donc la période janvier/février était la période de référence pour les absences - les résultats sont encore plus significatifs. Ils prouvent en tous cas que le phénomène du soi-disant absentéisme féminin est nettement exagéré et que donc une des raisons souvent invoquées pour "justifier" la discrimination des femmes tant en ce qui concerne la rémunération que l'accès aux postes vacants ainsi que la promotion ne sont que préjugés aucunement fondés sur les réalités.

X. LE MODE, LES RAISONS ET LE NIVEAU DE LA REMUNERATION

A) Le mode de paiement

Les Luxembourgeoises sont des "mensuelles", payées en espèces. 5 % seulement des femmes interviewées sont en partie payées en nature (logement, nourriture ou pourboire). Il s'agit du secteur des services essentiellement.

83 % (294) déclarent être payées chaque mois, mais seulement 257 (73 %) indiquent que leur salaire de base est calculé au mois. Si on se rappelle que parmi les femmes interviewées il y a 136 ouvrières et 217 employées, il saute aux yeux que malgré le fait que 82 (23 %) déclarent être rémunérées à l'heure, elles ne touchent leur salaire qu'une fois par mois. Le salaire à la journée, à la semaine, au rendement individuel ou à la pièce, est très peu répandu. Il sur 354 femmes seulement sont payées selon un de ces modes et 4 déclarent qu'elles ignorent la base de calcul de leur salaire.

Aucune employée n'est payée à la semaine ou par quinzaine, mais sur 133 ouvrières, 4 sont payées chaque semaine et 52 chaque quinzaine. Parmi les 51 femmes payées par quinzaine, il y a 44 ouvrières de la confection et de l'industrie. Pour toutes les autres fonctions, à part les femmes de ménage et les services, le salaire ou traitement mensuel est la règle.

B) Les facteurs de rémunération

Les Luxembourgeoises ne sont pas d'avis que leur rémunération dépend du sexe. En effet, seulement 0,5 % ont répondu que tel était le cas, tandis que pour 56 % leur rémunération dépend de la qualification, pour 37 % de l'ancienneté, pour 33 % de l'âge et 14 (4 %) ont donné d'autres réponses.

Celles qui estiment que leur sexe joue un rôle déterminant dans la fixation de leur rémunération, travaillent dans la branche des services et dans les entreprises commerciales. Elles sont toutes occupées dans des entreprises de moins de 50 et moins de 100 travailleurs. Mais certaines femmes (13 sur 154) estimant que la qualification détermine le salaire, pensent cependant qu'en plus le sexe y joue un rôle. Les ouvrières de l'industrie représentent avec 9 sur 13 la majorité de celles-ci. Ce sont les femmes travaillant dans les plus grandes entreprises de plus de 200 et jusqu'à 1000 travailleurs pour lesquelles (9 sur 13) le sexe influence aussi le niveau de la rémunération.

La majorité de celles dont la rémunération dépend de la qualification travaillent dans les entreprises commerciales (82 sur 138). Vient ensuite la branche des services (34 sur 138) et en troisième position les entreprises industrielles (20 sur 138). Plus l'entreprise est petite, plus la rémunération dépend de la qualification : 76 sur 136 dans les entreprises de moins de 50 travailleurs; 46 sur 136 dans les entreprises de 50 à 100; 11 dans celles de 100 à 200; 2 dans les entreprises de 200 à 500 et 1 dans celles de 500 à 1000 travailleurs. Curieusement, aucune des femmes travaillant dans une entreprise à plus de 1000 travailleurs n'a indiqué que la rémunération dépendait de sa qualification.

C) Le niveau de la rémunération

Les réponses à la question : "Quel salaire touchez-vous ?" confirment malheureusement qu'également au Grand-Duché, pays qui a un niveau salarial des plus élevés dans la Communauté, on trouve la majorité des femmes travaillant à temps plein dans la catégorie des salaires nets, autour de 8.000 FB. Nous avons relevé 22 femmes à mi-temps et nous retrouvons 22 femmes qui gagnent moins de 4.000 FB par mois. Ce ne sont cependant pas uniquement des femmes travaillant à mi-temps, puisque 11 à mi-temps gagnent entre 4 et 8.000 fr et même 2 entre 8.000 et 12.000 F par mois. Dans la catégorie des moins de 4.000, on trouve les apprenties qui touchent une indemnité d'apprentissage se situant généralement en-dessous de 4.000 f par mois.

Les femmes bénéficiant de la semaine de cinq jours ont un niveau de rémunération plus élevé que celles qui travaillent encore six jours. Ainsi, 10 femmes sur 136 travaillant 5 jours gagnent entre 16 et 20.000 F,

tandis que seulement 2 sur 113 travaillant 6 jours se trouvent dans cette catégorie de rémunération.

La "féminisation" de la fonction influence indubitablement le niveau de rémunération. 128 (60 %) sur 212 femmes dont la fonction est uniquement exercée par des femmes, gagnent moins de 8.000 F net. 184 (87 %) sur 212 femmes à fonction exclusivement féminine gagnent moins de 12.000 F. Seulement 8 (4 %) sur 212 gagnent plus de 16.000 F. On trouve encore la majorité des 22 femmes dont la fonction est exercée par des femmes dans la majorité des cas, avec un niveau de rémunération en-dessous de 12.000 F (16 = 79 % sur 22). Même lorsque la fonction est exercée indifféremment par des hommes et des femmes, on trouve davantage de femmes (51) en-dessous de 12.000 F qu'au-dessus de 12.000 (45). Mais 2 sur 6, dont la fonction est exercée par des hommes dans la plupart des cas, gagnent plus de 16.000 F. 1 entre 12 et 16.000; 2 entre 8 et 12.000 et 1 seule moins de 8.000 F.

Les fonctions les mieux rémunérées sont le personnel administratif et, très justement, le personnel infirmier, dont la durée du travail est, rappelons-le, la plus longue et la plus irrégulière, mais dont 6 sur 14 gagnent plus de 16.000 et 6 entre 12.000 et 16.000 F. Aucune ouvrière ne dépasse les 16.000 et une seule femme de la fonction des services, tandis que pour le personnel administratif 40 (38 %) sur 108 gagnent plus de 12.000. Mais pour le personnel commercial, 9 (12 %) seulement sur 83 dépassent ce niveau.

Ce sont les ouvrières du textile et de la confection et le personnel des services qui ont le niveau de rémunération le plus bas : 69 % (textile) gagnent moins de 8.000 F, suivi par le personnel commercial - (63 % qui gagnent moins de 8.000 F) et par les ouvrières de l'industrie (55 % gagnent moins de 8.000 F).

C'est la branche "transports et communications" qui rémunère le mieux ses employées, suivie par les entreprises industrielles, dont 12 employées sur 22 gagnent plus de 12.000 et même 6 sur 22 plus de 16.000 F.

Les services paient leurs employés encore mieux que les entreprises commerciales et les banques : 28 sur 56 dans les services gagnent plus de 12.000 mais 21 sur 117 seulement dans les entreprises commerciales atteignent ce niveau.

Pour les ouvrières, la situation est différente : elles sont moins bien payées dans les services et on trouve même dans les entreprises commerciales un pourcentage plus élevé d'ouvrières à moins de 8.000 F (28 sur 79) que dans les entreprises industrielles (42 sur 73). Dans les entreprises industrielles, 12 ouvrières sur 73 dépassent 12.000 F net par mois, mais elles restent en-dessous de 16.000 F.

Les chances d'obtenir une rémunération plus élevée sont plus grandes dans les grandes entreprises pour les ouvrières que pour les employées. 12 sur 13 ouvrières d'entreprises à plus de 1.000 travailleurs gagnent plus de 12.000 F, mais seulement 2 sur 57 ouvrières des entreprises à moins de 50 travailleurs sont dans ce cas.

C'est dans les entreprises de 200 à 500 travailleurs que les employées ont les meilleures possibilités de rémunération (9 sur 14 gagnent plus de 12.000 F. Mais aussi 46 sur 125 femmes employées des petites entreprises gagnent plus de 12.000 et 21 sur 125 plus de 16.000 F.

Les résultats montrent également que la formation dans l'entreprise influence la rémunération. 54 % des femmes ayant reçu une formation de plus de 2 ans dans l'entreprise gagnent plus de 12.000 F, mais seulement 21 % de celles qui n'ont reçu aucune formation dépassent ce niveau de rémunération. Aussi plus de 50 % des femmes qui ont reçu une formation de quelques semaines et de quelques mois gagnent plus de 12.000 F.

Si, très justement d'ailleurs, la formation augmente le niveau de la rémunération, il en est de même pour l'âge et l'ancienneté. 8 sur 9 femmes âgées de plus de 55 ans gagnent plus de 8.000 F, tandis que seulement 23 sur 94 en-dessous de 21 ans sont dans ce cas.

En ce qui concerne l'ancienneté, il faut quand même relever que si la majorité des femmes qui ont plus de 15 ans de service (16 sur 26) gagnent plus de 12.000 F, la grande majorité de celles ayant entre 5 et 10 ans (47 sur 83) et entre 10 et 15 ans de service (13 sur 23), gagnent moins de 12.000 F.

5 sur 84 femmes qui gagnent moins de 8.000 F se rendent à leur travail en voiture personnelle. Plus la rémunération augmente, plus la voiture personnelle est utilisée (10 sur 55 entre 8.000 et 12.000 F et 7 sur 29 entre 12 et 16.000 F). Mais dans les catégories de salaires de 16 à 20.000 F, la marche, le bus et le train sont les moyens de locomotion les plus fréquents. Comme très peu de femmes se trouvent dans ces catégories, il peut par conséquent s'agir d'un hasard. On peut également déceler une tendance d'accepter un trajet plus long si la rémunération est plus élevée, mais cette tendance n'est pas très claire.

Si on met en corrélation la rémunération et le nombre d'enfants, on peut timidement, il est vrai, conclure que les mères à plus d'un enfant acceptent de travailler encore lorsqu'elles gagnent davantage. Ainsi sur 55 mères à un enfant, 12 = 22 % gagnent plus de 12.000 f et de 21 mères à deux enfants, 9 (45 %) se trouvent dans ce cas. Mais aucune mère à trois enfants ne gagne plus de 12.000, tandis que 2 sur 6 mères à quatre enfants ont une rémunération se situant entre 12 et 16.000 F.

A la question : "Quelle est la rémunération nette de votre mari ?", seulement deux femmes ont répondu qu'elles ne le savaient pas et 8 ont refusé d'indiquer le montant. Aucune n'a un mari qui gagne moins de 8.000 F. Les époux de 19 ou 14 % des cas gagnent entre 8 et 12.000; de 49 ou 36 % gagnent entre 12 et 16.000 F; de 38 ou 28 % gagnent entre 16 et 20.000 F; 14 ou 10 % ont un mari qui gagne entre 20 et 24.000 F; 2 maris gagnent entre 24 et 28.000; 1 entre 28 et 32.000 et les époux de deux femmes interviewées gagnent plus de 32.000 F/mois.

Si les maris gagnent peu, les femmes gagnent encore moins. Une seule des femmes dont le mari gagne plus de 20.000 déclare un salaire de moins de 8.000 F. Mais il y a des femmes qui gagnent autant - et quelques rares qui gagnent davantage - que leur mari.

Dans la catégorie où le mari gagne autour de 8.000 F, 13 sur 19 femmes gagnent moins de 8.000 et 6 plus de 8.000 F.

Sur 48 femmes dont le mari gagne entre 8 et 12.000, 20 gagnent moins, 18 se trouvent dans la même catégorie, encore que les femmes soient en général plus près de 8.000 et les hommes plus près de 12.000 F. Mais 10 sur 48 femmes gagnent plus que leur mari, dont 1 entre 16 et 20.000 F.

Lorsque le salaire du mari est plus élevé, le nombre de femmes qui gagnent autant et plus que leurs maris devient petit. Ainsi 29 sur 38 femmes dont le mari gagne entre 12 et 16.000 F, touchent moins que lui, 6 sont dans la même catégorie et 3 dépassent le salaire du mari.

A partir d'un salaire du mari de plus de 16.000 F, on trouve 3 femmes sur 14 qui gagnent autant que leur mari, mais aucune - dont le mari touche plus de 20.000 F - atteint son niveau de rémunération. Cependant, les femmes des maris qui gagnent plus de 16.000 F gagnent en grande majorité plus de 12.000 F.

Afin de compléter les renseignements sur la rémunération, il a été demandé s'il existait des avantages sociaux, extra-légaux complémentaires et des primes et si ces avantages dépendaient du sexe.

En ce qui concerne les avantages sociaux complémentaires, 140 ou 40 % n'en ont pas. 21 (6 %) ont des repas gratuits ou à tarif réduit; 1 % = 4 des colonies de vacances pour leurs enfants; 30 % ont un treizième mois; 2 % des indemnités de déplacement, 18 % - il s'agit des vendeuses - bénéficient d'une réduction de prix pour leurs achats chez leur employeur; 19 % ont des vêtements de travail ou uniformes gratuits et 28 = 8 % d'autres avantages.

Ces avantages sont cumulés par certaines. Les cumuls les plus fréquents sont le treizième mois et l'uniforme gratuit (19), le treizième mois et la réduction sur les prix (9), le treizième mois et d'autres avantages non spécifiés (13), les vêtements et les repas (9), le treizième mois et les repas.

58 femmes cumulent deux avantages sociaux complémentaires, 16 en cumulent trois et 2 en indiquent quatre.

Les avantages extra-légaux - c'est-à-dire les suppléments s'ajoutant en vertu d'une convention collective aux avantages de sécurité sociale prévus par la loi - sont très rares. 86 % = 306 femmes déclarent qu'elles n'en bénéficient pas. 7 = 2 % auront une indemnité de retraite extra-légale; 4 (1 %) bénéficient d'une indemnité complémentaire en cas de maladie; 3 = 1 % ont des allocations familiales extra-légales; 2 déclarent qu'elles bénéficient d'une sécurité d'existence et deux d'autres avantages. Seulement 4 femmes cumulent deux de ces avantages (la pension et la sécurité d'existence, la pension et les allocations familiales, les allocations familiales et l'indemnité de chômage supplémentaire). Une seule femme déclare avoir trois compléments extra-légaux; la pension, l'indemnité en cas de maladie et l'allocation familiale.

Il est rappelé que 63 ou 18 % des femmes seulement bénéficient d'une convention collective et il faut constater que 22 seulement déclarent des avantages extra-légaux. Aucune ne déclare que ces avantages dépendaient du sexe, mais 4 indiquent qu'ils dépendent de la situation familiale, de l'âge et d'autres raisons non spécifiées.

Le système des primes n'est pas très répandu non plus. 177 ou 50 % des femmes n'ont aucune prime. 130 = 37 % ont une prime de fin d'année; 28 = 8 % une prime d'ancienneté; 20 = 6 % une prime de rendement individuel et 4 = 1 % une prime de rendement collectif. 16 femmes (5 %) déclarent avoir une prime d'assiduité; 4 = 1 % une prime de qualification; 2 = 0,5 % une prime de productivité; 4 = 1 % ont une participation au bénéfice; 1 = 0,30 % une prime de travail par équipe. La prime syndicale n'existe pas.

75 % de celles qui reçoivent une ou plusieurs de ces primes indiquent qu'elle est la même pour tous les travailleurs; 16 affirment qu'elle dépend de l'ancienneté, mais aucune ne déclare que les primes dépendent du sexe, ce qui est réjouissant. Il faut cependant préciser que les secteurs féminisés bénéficient de très peu de conventions collectives, ce qui explique qu'à part la prime de fin d'année et la prime de rendement individuel (dont bénéficient p.ex. certaines vendeuses), le système des primes n'est pas très répandu

En ce qui concerne la composition et le niveau de la rémunération, il faut encore relever que le Grand-Duché connaît un système de double salaire minimum légal : le salaire minimum social brut qui est actuellement de 40,52 F. belges par heure et 8.103 F par mois, et le salaire minimum pour travailleurs qualifiés, qui est de 48,62 par heure et 9.723 par mois. Toutes les vendeuses p.ex. celles possédant le C.A.P., devront gagner au moins le deuxième salaire minimum légal. Souvent, pour elles, c'est un salaire maximum. Le salaire minimum légal est assurément pour les femmes une arme à double tranchant car, mal syndiquées, elles ne réussissent pas assez souvent à le dépasser.

XI. LA MOTIVATION DE TRAVAIL

Les réponses à la question : "Pourquoi travaillez-vous principalement ?" détruisent un autre mythe : celui que les femmes travaillent surtout pour la voiture, pour les besoins engendrés par la société de consommation. Les Luxembourgeoises travaillent surtout par nécessité (150 = 42 %). Il est vrai que 90 = 25 % ont répondu qu'elles travaillaient pour des raisons économiques précises (maison, études des enfants, voiture). Mais seulement 13 = 4 % le font pour avoir plus de confort, c'est-à-dire pour améliorer le niveau de vie. Celles qui travaillent parce que le salaire du conjoint est insuffisant sont encore plus nombreuses que ces dernières 17 = 5 %. La tendance à l'épargne est très nette : 43 = 12 % ont répondu qu'elles travaillaient pour épargner et parmi celles-ci il y en a surtout de jeunes filles vivant sous le toit familial et qui font des économies en vue d'un mariage. Est-ce que les jeunes filles luxembourgeoises seraient "vieillottes" ou ne faut-il pas se réjouir de cette mentalité très saine qui prouve le respect pour la famille et le mariage ?

24 femmes = 7 % ont répondu qu'elles travaillaient par besoin d'indépendance et seulement 11 = 3 % exercent une profession par goût et par intérêt, donc sans besoin économique. Lors des interviews il a pu être constaté que beaucoup de femmes voulaient, en ce qui concerne la motivation du travail, donner plusieurs réponses. Car nombreuses sont celles qui bien qu'elles aient répondu travailler pour des raisons économiques et par nécessité prennent également goût à leur travail et ont de l'intérêt pour leur profession.

./.

Ce sont, bien entendu, les femmes seules qui travaillent davantage par nécessité 48 (88 %) sur 54. 97 - 59 % sur 164 femmes vivant avec leurs parents travaillent également par nécessité.

Il est vrai que 5 (3,9 %) seulement des femmes mariées déclarent travailler par nécessité. Mais 11 = 8,8 % sur 130 le font parce que le salaire du conjoint est insuffisant. Le même nombre (11 = 8,8 %) indique comme raison un besoin non économique et aussi 11 = 8,8 % citent l'amélioration du niveau de vie, tandis que 5 = 3,9 % sur 130 femmes mariées déclarent travailler pour épargner. Mais si seulement 25 % sur 348 femmes ayant répondu à cette question travaillaient pour des raisons économiques précises (voiture, maison, études des enfants), 67 % = 87 sur 130 femmes mariées sont dans ce cas, tandis qu'aucune femme seule et seulement 3 femmes qui vivent sous le toit familial indiquent cette motivation de leur travail.

3 = 3,8 % sur 54 femmes seules travaillent par goût et aucune n'indique l'épargne comme motif du travail. La situation est toute différente pour celles qui vivent avec leurs parents : 38 = 23 % indiquent l'épargne et 21 = 12,8 % l'intérêt comme raison de leur activité professionnelle.

Les femmes travaillant à mi-temps indiquent en majeure partie des raisons économiques et l'amélioration de leur niveau de vie comme raison de travail (12 sur 22), tandis que 4 sur 22 travaillent parce que le salaire du conjoint est insuffisant et chaque fois 2 travaillent par nécessité, par intérêt et pour épargner. Le travail à mi-temps est donc principalement pratiqué pour apporter le salaire d'appoint qui permet un certain confort pour lequel le revenu du mari ou des parents ne suffit pas.

Parmi les femmes travaillant à temps plein, 143 (45 %) indiquent la nécessité comme motif; 79 = 25 % des raisons économiques; 39 = 12 % l'épargne; 31 = 9,9 % le besoin d'indépendance et l'intérêt et 12 = 3,9 % travaillent parce que le salaire du conjoint ne suffit pas.

L'analyse de la motivation du travail par fonction donne les résultats suivants :

11 = 70 % sur 16 femmes infirmières travaillent par nécessité; 3 pour des raisons économiques et 2 par intérêt.

./.

4 = 40 % sur 10 femmes techniciennes ou ayant des professions libérales travaillent par nécessité, 1 parce que le salaire du conjoint ne suffit pas; 2 par intérêt et une pour épargner.

45 = 40 % sur 110 femmes du personnel administratif travaillent par nécessité; 4 parce que le salaire du conjoint ne suffit pas; 25 = 23 % pour la voiture, la maison etc., 4 pour améliorer leur niveau de vie; 16 par intérêt et également 16 pour économiser.

Le personnel commercial travaille moins par nécessité et également moins par goût du travail, mais plus pour la voiture et la maison que le personnel administratif : 32 = 39 % par nécessité, 2 parce que le salaire du conjoint est insuffisant, 26 = 30 % pour améliorer le niveau de vie, 4 par intérêt et 15 pour économiser.

Dans les services et la confection, environ 50 % des femmes indiquent à nouveau la nécessité de travailler, tandis que 46 % des ouvrières de l'industrie déclarent travailler par nécessité.

C'est donc le personnel infirmier qui travaille le plus par nécessité. Ce sont les ouvrières de l'industrie (1/3) qui travaillent le plus pour le salaire d'appoint permettant la voiture, la maison. L'intérêt est le plus développé dans les services (5 sur 24), suivis du personnel administratif (16 sur 110), tandis que le goût pour l'épargne est aussi développé chez les femmes de ménage que parmi le personnel administratif.

Si on analyse les motifs de travail des manoeuvres, d'une part, et des employées peu qualifiées, d'autre part, il est pour le moins surprenant de constater que l'intérêt et les raisons non économiques sont plus développées chez les ouvrières que chez les employées. A peu près la même proportion (42-43 %) des ouvrières non qualifiées et des employées peu qualifiées travaille par nécessité. Mais davantage d'employées que d'ouvrières de cette catégorie de qualification travaillent pour la voiture, pour la maison etc., tandis que goût pour l'épargne est peu près le même.

Cette comparaison des motifs du travail des ouvrières spécialisées et des employées qualifiées fait apparaître une tendance moindre pour l'épargne que chez les non qualifiées. Par contre, l'intérêt est plus grand

dans cette catégorie de qualification chez les employées que chez les ouvrières spécialisées. La même proportion d'ouvrières spécialisées et d'employées qualifiées travaillent par nécessité (40 resp. 41 %), tandis que ce sont les ouvrières (catégorie en question) qui travaillent davantage pour la voiture etc. (35 %) que les employées (30 %).

47 % des employées, mais seulement 40 % des ouvrières hautement qualifiées travaillent par nécessité. Mais les ouvrières travaillant davantage pour se payer une voiture sont de 33 % comparées avec les employées (30 %). L'intérêt est plus développé chez les employées : 3 sur 19, travaillent par intérêt et 2 sur 21 ouvrières. Le même nombre d'ouvrières (2 sur 21) travaille pour économiser, mais aucune employée surqualifiée n'indique cette raison.

Notons encore que les cadres déclarent tous travailler par nécessité, tandis que parmi celles qui ont une fonction dirigeante, 43 % travaillent par nécessité, 29 % pour la voiture etc. et 21 % par intérêt ou par goût d'indépendance. Il n'est pas étonnant de voir que l'intérêt est davantage évoqué par celles qui exercent une fonction dirigeante que par toutes les autres catégories mentionnées dans le rapport.

On s'est demandé dans quelle mesure les motifs de travail peuvent influencer l'absentéisme. Rappelons cependant que la maladie personnelle a de loin été la principale cause de l'absentéisme qui n'est d'ailleurs pas aussi fréquent chez les femmes que l'on veut souvent le faire croire. Ceci dit, la corrélation motivation/absences indique que ce sont les femmes qui travaillent parce que le salaire du conjoint ou du chef de famille est insuffisant qui ont le taux d'absence le plus élevé (8 sur 17 = 47 %), suivies par celles qui travaillent pour le confort amélioré (4 sur 13 = 30 % d'absences). Les femmes travaillant pour économiser ont encore un taux d'absence de 23,3 %. Ce taux tombe à 18 % chez celles qui travaillent pour la voiture; à 17 % chez celles travaillant par intérêt et à 16 % enfin chez les femmes qui travaillent par nécessité. Une certaine prudence dans l'interprétation de ces résultats est cependant de rigueur, surtout parce que en général la moitié - et plus - des absences se situe à moins de 3 jours.

L'analyse du niveau de la rémunération et de la motivation du travail montre que parmi les femmes gagnant plus de 16.000 F, 17 sur 18 = 94,5 % travaillent par nécessité et une seule par goût.

Sur 29 qui gagnent entre 12 et 16.000 F, 23 = 80 % travaillent par nécessité, 3 pour économiser et 3 par intérêt.

36 sur 57 femmes gagnant entre 8 et 12.000 F travaillent par nécessité, 10 par intérêt et 9 pour économiser.

L'intérêt est moins développé parmi celles dont le salaire se situe entre 4 et 8.000 F. Sur 87, seulement 7 travaillent par goût ou par intérêt mais 48 = 55 % par nécessité, et 24 pour épargner, ce qui est une proportion très élevée.

Parmi les 16 femmes qui touchent moins de 4.000 F par mois, 10 = 62 % travaillent par nécessité, 3 par intérêt, deux pour économiser et une pour des raisons non économiques.

Il faut préciser qu'en ce qui concerne ces comparaisons, seules les personnes seules, celles vivant avec les parents ou avec d'autres personnes, ont été prises en considération. Les femmes mariées vivant avec leur conjoint ont été exclues de cette corrélation.

Le fait qu'à partir d'un salaire de 8.000 F par mois, le pourcentage des femmes qui travaillent augmente avec la nécessité de travailler, prouve qu'en cas de besoin, les femmes seules savent se qualifier ou faire des efforts afin de gagner davantage et assurer leur promotion. Ce stimulant est moins fort lorsqu'elles sont mariées. Celles qui travaillent moins par nécessité que pour d'autres motifs, se trouvent dans la catégorie de rémunération de 4.000 - 8.000 F par mois.

XII. LES CONDITIONS MATERIELLES DE TRAVAIL ET SES INCONVENIENTS

118 ou 33 % des femmes interviewées travaillent dans un bureau; 107 ou 30 % dans un magasin; 74 ou 21 % dans un atelier; 4 ou 1 % à domicile; 1 de manière itinérante et 50 = 14 % ont indiqué d'autres lieux, notamment les hôpitaux et salons de services qu'on ne peut ni ranger parmi les ateliers ni parmi les magasins ou bureaux.

Parmi les 222 femmes qui travaillent au bureau ou dans un magasin, 67 = 30 % travaillent assises; 61 = 27 % debout avec la possibilité de s'asseoir 10 = 5 % en circulant et 54 = 24 % assises avec la nécessité de circuler beaucoup. La majorité travaille debout ou en circulant.

Une majorité de 51 % des femmes dans les bureaux et dans les magasins travaille avec des femmes uniquement. 7 % travaillent avec une majorité de femmes; 14 % avec le même nombre d'hommes que de femmes et 22 % avec une majorité d'hommes, tandis que pour 4 % le nombre de personnes avec lesquelles elles travaillent dans la même pièce varie. Il est intéressant de signaler que dans les lieux où travaillent uniquement des femmes ou des femmes dans la majorité des cas, il n'y a jamais plus de 15 travailleurs, tandis que dans les magasins ou bureaux où il y a plus d'hommes que de femmes - ou le même nombre d'hommes que de femmes - il y a, rarement il est vrai, plus de 15 et même plus de 25 travailleurs par pièce. Mais 37 sur 47 femmes travaillant avec une majorité d'hommes, sont à moins de cinq personnes dans une pièce. 27 femmes travaillent seules dans leur bureau.

A) Les inconvénients dans les bureaux et les magasins

L'inconvénient le plus ressenti par les femmes travaillant au bureau ou dans un magasin est le contact avec les personnes extérieures à leur entourage (clientèle, informations diverses). 39 % se plaignent de cet inconvénient, qui est suivi de très près par la tension nerveuse qui est un inconvénient pour 30 %.

Pour 26 % la température ambiante est un inconvénient majeur,
" 22 % les courants d'air,
" 19 % le bruit,
" 5 % la saleté,
" 9 % l'inconfort mobilier,
" 11 % l'éclairage insuffisant,
" 18 % l'éclairage fatigant,
" 19 % le rythme de travail,
" 14 % la circulation intense dans les locaux,
et " 3 % d'autres inconvénients.

Il faut comprendre que ces pourcentages s'appliquent chaque fois à toutes les 222 femmes travaillant au bureau ou dans les magasins et que pour les pourcentages indiqués l'inconvénient existe, pour les autres il n'existe pas.

Il est étonnant que parmi le personnel infirmier, dont la durée du travail est si longue et si irrégulière, une seule signale des inconvénients. Toutes les techniciennes et les femmes qui travaillent pour des employeurs ayant une profession libérale et qui signalent des inconvénients, en déplorent plus que 5. Le personnel administratif signale beaucoup d'inconvénients. Sur 113, 109 déplorent plus de cinq inconvénients différents; 3 quatre et 1 un seul inconvénient. Sur 83 femmes du personnel commercial 81 signalent plus de cinq inconvénients et deux un seul. 12 sur 14 femmes de la fonction des services déplorent aussi plus de 5 et 2 d'entre-elles deux inconvénients. Cependant les divers inconvénients signalés (bruit, saleté, éclairage etc) ne se présentant pas un à un pour la majorité des femmes, il faut en conclure que certains bureaux et magasins sont très bien équipés et que d'autres le sont moins. Sur 214 femmes qui ont déclaré plus de 5 inconvénients, 179 n'ont pas signalé d'absences. Encore faut-il préciser que parmi celles qui ont été absentes, la majorité a signalé plus de 5 inconvénients. Notons encore que les inconvénients sont plus nombreux lorsqu'il y a davantage de personnes dans une seule pièce.

Les bureaux et les magasins ne sont pas surencombrés de machines. A part le téléphone (4 % en sont dépourvus), la machine à écrire (49 % des bureaux ou magasins n'en ont pas) et la machine à calculer (qui n'existe pas dans 43 % des locaux) ceux-ci sont dépourvus d'autres machines à raison de 71 à 100 %. Ainsi le télex n'existe que pour 4 %, la tabulatrice pour 2 %, l'ordinateur pour 2 %. Pour la répartition des machines voir le tableau à l'annexe statistique.

Enfin, il a été demandé aux femmes travaillant dans les magasins ou au bureau quelle était leur responsabilité.

12 % ont répondu qu'elles n'avaient aucune responsabilité et 48 % qu'elles étaient responsables de la surveillance des machines. 8 % déclarent

une responsabilité pour la qualité de la production, 6 % pour la quantité de la production; 16 % pour l'utilisation des marchandises, 14 % pour l'utilisation de l'argent (ce sont surtout des caissières), 8 % pour l'utilisation du matériel. 20 % ont donné d'autres réponses, car la question - telle qu'elle était posée - se prêtait mal à une réponse pour les employées de bureaux. Mais si la responsabilité "surveillance" l'emporte de loin, il faut quand même souligner que 50 sur 222 femmes qui ont répondu à cette question ont deux, trois ou même quatre responsabilités différentes. Le plus souvent elles cumulent la surveillance de marchandises avec l'utilisation des valeurs ou de matériels. Il reste néanmoins que les réponses indiquent un niveau de responsabilité relativement bas. Malgré cela, 43 % sur 196 femmes déclarent qu'en cas de faute, des amendes seraient appliquées comme sanction. Pour 7 = 4 % les sanctions revêtent la forme de dommages et intérêts; pour 3 = 2 % une perte de prime, pour 1, la perte de la journée de salaire. 5 % ont donné d'autres réponses et pour 32 % aucune sanction n'est appliquée.

B) Les inconvénients dans les ateliers

Les ouvrières travaillent encore davantage debout et en circulant que les employées.

Parmi celles qui exercent leur profession dans un atelier, seulement 22 % sont assises, 36 % debout avec la possibilité de s'asseoir; 26 % debout sans cette possibilité; 3 % travaillent en circulant et 9 % sont assises mais avec la nécessité de circuler beaucoup.

Dans les ateliers, les "ghettos féminins" sont moins nombreux que dans les bureaux ou magasins. On se rappelle que 51 % de celles occupées dans des bureaux et des magasins, travaillent avec des femmes uniquement. Ce n'est le cas que pour 19 % des femmes travaillant dans un atelier. Mais dans 30 % des ateliers, les femmes sont en majorité; dans 11 % il y a le même nombre d'hommes que de femmes et dans 22 % des ateliers il y a une majorité d'hommes. Dans 5 % des ateliers, le nombre des travailleurs varie.

Ce sont les petits ateliers de moins de dix travailleurs qui sont exclusivement féminins. Dans les ateliers occupant de 20 à 50 travailleurs, les femmes sont encore en majorité. Mais les hommes sont, eux, en majorité dans les ateliers de 10 à 20 travailleurs.

Pour 29 = 39 % des femmes qui travaillent dans un atelier, l'éclairage est artificiel par temps normal et pour 29 % il est insuffisant, fatigant ou les deux. C'est l'éclairage collectif que les femmes trouvent le plus fatigant. Les ateliers semblent donc plus mal éclairés que les bureaux et les magasins.

La réponse à la question concernant les inconvénients dans le travail, montre que les ouvrières sont beaucoup moins nerveuses que les employées ou les vendeuses. Seulement 12 % des femmes travaillant dans les ateliers (contre 30 % pour les bureaux et les magasins) se plaignent de tensions nerveuses. Mais dans les ateliers il y a davantage de courants d'air (29 contre 22 % pour les bureaux et les magasins), beaucoup de poussière (42 %), davantage de saleté (15 contre 5 %), plus de bruit (30 contre 19 %) et la cadence du travail est un inconvénient pour 23 % des femmes dans les ateliers, contre 19 % pour les bureaux et les magasins. Les trépidations sont un inconvénient pour 33 % des femmes, mais seulement 8 % se plaignent de produits toxiques et 15 % de radiations. 19 sur 170 femmes travaillant dans un atelier et qui déclarent plus de 5 inconvénients, ont été absentes, dont 11 d'une semaine à un mois. Ce sont les ouvrières de l'industrie et celles du textile-confection qui se plaignent de plus de 5 inconvénients existant à leur lieu de travail. Une technicienne se trouve dans le même cas.

81 % des femmes travaillant dans des ateliers se servent de machines et 16 % pas.

Dans les ateliers, la responsabilité des femmes ne concerne ni l'entretien des machines, ni le montage d'outils. Seulement deux femmes règlent les machines. Mais 55 % déclarent qu'elles sont responsables de la qualité de la production, 19 % de la quantité de la production, 16 % conduisent la machine et 3 % ont une responsabilité pour les matières utilisées.

En cas de faute, les femmes dans les ateliers subissent moins de sanctions que celles travaillant dans les bureaux ou magasins. Pour 17 % seulement contre 42 % au bureau et au magasin, les sanctions revêtent la forme d'amendes; 34 % doivent payer des dommages et intérêts en cas de faute et pour 17 % d'autres sanctions sont appliquées. 45 % de celles qui ont répondu à notre questionnaire ne subissent pas de sanctions du tout.

74 % des femmes travaillant dans les ateliers ne portent pas de vêtements protecteurs. Parmi celles qui en portent (15 sur 73), 3 % le font en guise de protection contre la saleté et 18 % en raison de l'exécution du travail.

Pour 74 % également, l'exécution du travail n'exige pas de moyens spéciaux de protection contre les accidents de travail. Une seule utilise des vêtements spéciaux. Des dispositifs de sécurité se trouvent sur les machines de 7 %, et 14 % exécutent des manoeuvres spéciales de protection. Ce sont uniquement les ouvrières qui utilisent des moyens de protection contre les accidents. Deux sur 43 ouvrières de l'industrie portent des vêtements de protection et 9 ont des dispositifs de sécurité à leur machine. 4 ouvrières du textile utilisent également des dispositifs de sécurité, mais même pour ces deux catégories d'ouvrières, les moyens de protection ne sont employés que par une infime minorité.

Les ateliers dans lesquels sont occupées des femmes ne sont donc nullement dangereux. Aussi 86 % sur 351 femmes interviewées ont-elles répondu que l'exécution de leur travail ne les exposait pas aux risques de maladies professionnelles. Pour 40 = 11 % des femmes c'est le cas, et on peut rappeler ici que l'analyse des réponses concernant les absences a montré que celles-ci étaient plus fréquentes chez les femmes exposées aux risques de maladies professionnelles. C'est dans les services où les femmes déclarent être le plus exposées aux maladies professionnelles. 10 = 43,4 % sur 24 travaillant dans ce secteur pensent l'être. Il faut souligner qu'il s'agit en majeure partie de coiffeuses. 38 % du personnel infirmier déclare être exposé aux dangers d'une maladie professionnelle, mais seulement 27,7 % des ouvrières de l'industrie. 1/10ème des techniciennes, 7,3 % du personnel administratif mais seulement 3,6 % du personnel commercial pensent être exposés aux risques de maladies professionnelles. Une seule femme de ménage et une seule ouvrière du textile déclarent ce risque.

En ce qui concerne les installations sanitaires pour les bureaux, magasins et ateliers, seulement 2 = 0,6 % sur 352 femmes ont répondu qu'il n'y en avait pas. 98 % disposent d'un W.C.; 95 % d'un lavabo, 90 % d'un robinet, mais seulement 23 % d'une douche.

Pour 19 % ces installations sont communes aux hommes et aux femmes; 1 % des femmes déclare que leurs installations sont moins bien équipées que celles réservées aux hommes et 6 % l'ignorent.

XIII. L'ORGANISATION FAMILIALE ET MENAGERE.

A) Qui garde les enfants ?

Ah! vivent les grands-parents ! Sans eux, la garde des enfants des mères travaillant au Grand-Duché ne serait pas assurée, ni pour ceux en bas âge, ni pour ceux d'âge scolaire.

Les crèches sont rares !

Une seule sur 33 mères dont les enfants ne sont pas encore d'âge scolaire confie son enfant à une crèche. Elle gagne moins de 8.000 F par mois.

Trois mères dont les enfants ne sont pas d'âge scolaire ont engagé du personnel pour la surveillance. Elles gagnent entre 12 et 16.000 F. Une autre femme paie une voisine, encore qu'elle-même ne gagne que 8.000 F.

27 % des mères dont les enfants n'ont pas l'âge scolaire les confient à des grands-parents. 45 % les font garder par un grand-parent à leur domicile. 6 % les confient à un autre membre de la famille.

La garde des enfants d'âge scolaire est encore assurée le matin (avant les classes) par la mère elle-même qui ne commence son travail qu'à 8 h 30, 9 h et même plus tard. Il s'agit de 65 % des cas). Dans un seul cas le père assure la garde de l'enfant le matin. Mais ici encore les grands-parents interviennent dans 14 % des cas, alors que pour 11 % des enfants il n'existe pas de garde (la majorité de ceux-ci sont âgés de plus de 12 ans). 9 % des mères qui travaillent et qui possèdent des enfants d'âge scolaire les ont placé au pensionnat.

Après la classe les grands-parents gardent les enfants de 36 % de mères (14 % le matin). Ceci s'explique par le fait que les classes de l'école primaire finissent à 16 heures, alors que la plupart des femmes terminent leur travail et même plus tard. Dans 21 % des cas ce sont les mères qui gardent

leurs enfants après les classes, contre 12 % gardés par les pères. Ce sont surtout les maris qui travaillent par postes et dont la journée de travail va de 6 h du matin à 14 heures. Ils sont donc présents à la maison l'après-midi. 19 % des enfants (les plus grands, l'obligation scolaire au Grand-Duché allant jusqu'à 16 ans) ne sont évidemment pas gardés après les cours.

Durant les après-midi libres, (ainsi que les jours de congé), les grands-parents sont encore plus indispensables. 53 % des mères font garder leurs enfants par les grands-parents, 10 % les gardent elles-mêmes. Les pères semblent s'en décharger pendant les jours de congé scolaire, étant donné qu'un seul père déclare également assurer la garde dans ce cas. 17 % des enfants ne sont pas gardés les après-midi libres et pour 11 % des mères un autre membre de la famille ou plusieurs personnes se chargent successivement de la garde des enfants.

Curieusement, aucune femme ne mentionne que dans les garderies scolaires, les mouvements de jeunesse, la plaine de jeux, leurs enfants sont gardés l'après-midi. Le Grand-Duché semble - tout comme pour les crèches - souffrir d'un sous-développement prononcé dans ces domaines.

Même pendant les vacances, les services collectifs (à savoir notamment les colonies de vacances) n'assurent que la garde des enfants de 5 (9 %) sur 57 des mères qui travaillent. Pour 53 % des mères ce sont les parents qui s'occupent eux-mêmes des enfants pendant leurs vacances et 12 % sont gardés dans le milieu familial. Pour 7 % il n'y avait pas de garde et 2 % ont adopté une autre solution. 16 % des mères ont utilisés plusieurs possibilités (surtout les colonies de vacances et le milieu familial) pour assurer la garde de leurs enfants pendant les vacances scolaires qui sont au Grand-Duché beaucoup plus longues (deux mois en été) que les congés payés des salariés.

Les enfants se trouvant malades, ce sont les membres de la famille qui les gardent autant que les mères (en congé), 38 %. Les pères n'assurent la garde des enfants en cas de maladie que dans 2 % des cas. Aussi 2 % des mères seulement ont eu recours aux hôpitaux, tandis que 12 % des mères se sont "débrouillées" avec plusieurs personnes successivement ou ont trouvé une autre solution.

B) L'équipement et l'organisation des ménages des femmes au travail

Les ménages des femmes au travail sont assez bien équipés. 346 femmes donc pas seulement les femmes mariées mais également celles habitant encore avec leurs parents, ont répondu à la question "De quels appareils ménagers disposez-vous ?" 61 % sur 346 femmes ont un frigidaire; 25 % un congélateur; 80 % une lessiveuse; 77 % un aspirateur; 12 % une cirreuse; seulement 8 % une machine lave-vaisselle et 84 % d'autres petits appareils ménagers. Bien sûr tout un nombre dispose de plusieurs de ces appareils.

Ainsi 147 femmes ou 43 % ont 4 appareils différents; 1 seule en a 5; 46 ou 13 % en possèdent 3; 14 (3 %) en possèdent deux. Pour le détail (De quels appareils s'agit-il ?) voir l'annexe statistique.

Au Grand-Duché aucun mari fait seul le ménage (dans le cas des femmes qui travaillent) 37 % n'aident pas du tout. 51 sur 134 femmes sont aidées dans leur ménage par le mari.

110 femmes ou 31 % sur 353 font le ménage toutes seules; 11 = 3 % sont aidées par une personne rétribuée; 31 = 9 % sont aidées par un membre de la famille et dans 128 cas = 36 %, le ménage est entièrement fait par un membre de la famille, en général par la mère (pour les célibataires qui vivent sous le toit familial et qui ont également répondu à cette question).

Nous avons déjà souligné que sur 137 réponses, 37 % des maris ou des compagnons n'aident pas à faire le ménage. Ceux qui le font, préfèrent s'occuper des courses, de la vaisselle et du nettoyage. Ainsi 29 (21 %) font le nettoyage, 29 (21) les courses, le même nombre fait ou aide à faire la vaisselle. Encore 22 = 18 % font la cuisine; 13 seulement font la lessive; 12 donnent des soins aux enfants et seul repasse.

Il y a des maris qui aident leurs femmes dans plusieurs de ces domaines. 6 aident dans trois domaines et 17 dans deux. 15 = 11 % des femmes indiquaient que leurs maris les aidaient dans tous les domaines.

Les femmes seules font également, dans la plupart des cas, leur ménage seule (49 sur 53). Une le fait faire par un membre de la famille et trois par une aide rétribuée.

Plus d'un tiers des femmes ayant des enfants font leur ménage seules.

21 sur 55 qui ont un seul enfant ne sont pas aidées; 17 sont aidées par leur mari; 3 par une aide rétribuée; 9 par un membre de la famille. 5 mères ayant un enfant se font aider par un membre de la famille également.

4 sur 22 mères à deux enfants font le ménage seules, 7 sont aidées par leur mari, 4 par une personne rétribuée, 2 par un membre de la famille et le ménage de 5 est fait par un membre de la famille.

Cette amélioration de la situation au foyer de la mère qui travaille cesse quand elle a trois enfants. Car 6 sur 8 mères qui ont trois enfants font leur ménage seules et une est aidée par son mari. Deux des mères à 4 enfants font le ménage seules, 1 est aidée par le mari, 1 par une aide rétribuée et 2 par un membre de la famille.

Les femmes travaillant moins de 4 heures ne sont pas aidées dans le ménage. Lorsqu'elles travaillent au-delà de 8 heures elles sont mieux aidées. Ainsi seulement 7 sur 22 femmes qui travaillent entre 8 et 9 heures font leur ménage toutes seules. 29 % de celles qui travaillent 4 à moins de 8 heures et 24,4 % travaillant 8 heures, ne sont pas aidées au foyer.

Moins le trajet entre la maison et le travail est long, plus les femmes font leur ménage seules. 57 = 40 % sur 144 qui ont un trajet de moins de 15 minutes ne sont pas aidées dans le ménage; 46 = 27 % sur 168 qui ont un trajet de plus d'un quart d'heure à moins d'une heure, font seules tous les travaux ménagers. Seulement deux = 15 % sur 13 femmes qui ont un trajet de 1 à 2 heures n'ont personne pour les aider. Mais 5 sur 6 femmes qui n'ont pas de trajet à faire font elles-mêmes leur ménage.

On peut conclure de ces résultats que la répartition du travail dans les ménages où les deux partenaires exercent une profession, n'est pas encore très équilibrée au Grand-Duché. Le droit de la femme au travail va encore, dans de trop nombreux cas, de pair avec l'obligation d'assumer la double charge de travailleuse et de ménagère. Une démocratisation de la famille pourrait largement contribuer à résoudre les problèmes de la femme au travail qui a des charges familiales. Il est surtout à déplorer que les maris s'occupent trop peu des enfants lorsque les femmes travaillent.

Malgré le fait que plus d'un tiers des femmes font seules leur ménage, elles ont très peu recours à des services. Ainsi, seulement 7 = 2 % sur 354 vont au salon-lavoir; 26 = 7 % à la blanchisserie; 5 = 1 % ont recours à une repasseuse où à une aide-familiale, 2 % s'assurent le service d'une entreprise de nettoyage; 5 = 1 % vont chez le traiteur et 7 = 2 % ont recours à d'autres services. Seul le nettoyage à sec des vêtements est beaucoup utilisé : 177 = 50 % des femmes font habituellement appel à ce service qui est d'ailleurs indispensable pour certains vêtements.

Un petit nombre de femmes utilisent certains de ces services, p.ex. le nettoyage à sec et le salon-lavoir, le nettoyage à sec et le traiteur etc.. Seulement 2 = 1 % des femmes ont déclaré faire habituellement appel à 5 services différents, 1 à 4, 5 à 3 et 19 à deux services différents.

Les femmes au travail font également en majeure partie leurs achats alimentaires elles-mêmes, quand elles travaillent à temps plein.

Aucune des femmes vivant seules ne fait faire ses achats par d'autres personnes.

64 = 56 % sur 114 vivant sous le toit conjugal, ou seules ou après d'autres personnes, font les courses elles-mêmes, mais pour 33 = 29 % sur 114, c'est le mari ou la femme, selon le cas, qui s'occupe de cette besogne. 9 maris se chargent seuls des achats et 8 couples les font ensemble.

Au Grand-Duché, très peu d'achats sont faits à midi (et cela malgré les interruptions de travail très longues). 2 % de toutes les femmes interviewées déclarent faire régulièrement leurs achats à midi. 12 % en font parfois, le reste jamais à l'heure du midi. Il faut préciser que les magasins ferment en général à midi et que même si les femmes le voulaient, elles ne pourraient faire leurs achats à midi, où d'ailleurs la plupart d'entre elles sont obligées de faire à manger pour le mari et les enfants qui rentrent généralement à midi quand la famille luxembourgeoise est réunie pour le repas en commun.

Si le mari s'occupe peu du ménage et des courses, par contre, il s'occupe plus des démarches administratives. 65 = 49 % sur 134 maris se chargent de ces démarches; 27 = 20 % des femmes mariées s'en acquittent et pour 40 = 30 % c'est l'un ou l'autre suivant les cas.

Les personnes vivant seules font évidemment elles-mêmes leurs démarches administratives. Seulement 3 femmes seules ont déclaré qu'un membre de leur famille s'en chargeait.

Pour celles vivant sous le toit familial, ce sont, dans 56,9 % des cas les parents et dans 45,5 % les femmes elles-mêmes qui font les démarches administratives. Ces résultats s'expliquent du fait que les parents font les démarches aussi longtemps que leurs enfants n'ont pas encore atteint leur majorité civile.

**CENTRE NATIONAL DE SOCIOLOGIE
DU DROIT SOCIAL**

A.S.B.L.

1050 BRUXELLES,
Avenue Jeanne, 44

ANNEXE

ENQUETE SUR

LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES FEMMES SALARIEES

AU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG

1. Quel est votre état civil ?

Sans réponse.	0
Célibataire	1
Mariée.	2
Veuve	3
Divorcée.	4
Séparée de corps et de biens.	5
Ne sait pas	9

E : situation juridique telle que sur la carte d'identité.

2. Quel âge avez-vous ?

Sans réponse.	0
14 à moins de 18 ans.	1
18 à moins de 21 ans.	2
21 à moins de 25 ans.	3
25 à moins de 30 ans.	4
30 à moins de 35 ans.	5
35 à moins de 40 ans.	6
40 à moins de 45 ans.	7
45 à moins de 50 ans.	8
50 à moins de 55 ans.	9
55 à moins de 60 ans.	X
60 ans et plus.	Y

E : Cocher la case de la tranche d'âge correspondante à la réponse donnée.

3. Avez-vous des enfants et combien au total (à charge ou non) ?

Il s'agit du nombre d'enfants dont la répondante est la mère biologique ou qu'elle a adoptés personnellement.

Sans réponse.	0
Non	1
Oui 1 enfant.	2
Oui 2 enfants	3
Oui 3 enfants	4
Oui 4 enfants	5
Oui 5 enfants	6
Oui 6 enfants	7
Oui 7 enfants	8
Oui 8 enfants et plus	9

4. Si vous avez des enfants vivant sous votre toit, veuillez spécifier leur sexe, leur âge, s'ils vont ou non à l'école.

Il s'agit de tout enfant vivant dans le même logement que la répondante, que ce soit ceux de la répondante, de son conjoint ou ami, ou des deux, légitimes, naturels ou adoptés.

E : Remplir le tableau d'après les indications reçues : noter l'âge et mettre une croix dans la colonne correspondant au sexe et à la situation sociale.

Si la répondante a plus de quatre enfants, ne retenir que les 4 plus jeunes, et indiquer le nombre total d'enfants au bas du tableau.

A L'ECOLE					1e enf.		
Garçon	Fille	âge	n'y vont pas encore	y vont	n'y vont plus	travaillent	2e enf.
			(a)	(b)	(c)	(d)	
1er enf.							
2 enf.							
3e enf.							3e enf.
4e enf.							
etc...							4e enf.

1ère colonne		2e colonne		Colonne 12	
S.R.	0	SR	0	5 ES	0
G.(a)	1	moins 3	1	6 ES	1
G.(b)	2	3-6 ans	2	7+	2
G.(c)	3	6-14ans	3		
G.(d)	4	14-18ans	4		
F.(a)	6	18-21ans	5		
F.(b)	7	21 ans +	6		
F.(c)	8				
F.(d)	9				

5. Avec qui vivez-vous ?

Sans réponse	0
Seule.	1
Avec le conjoint seul.	2
Avec le conjoint chez d'autres personnes	3
En concubinage	4
Avec les parents	5
Avec d'autres personnes.	6
Autres réponses.	7

6. Parmi les personnes qui vivent avec vous (autres que vos enfants), y en a-t-il à votre charge?(celle de votre mari ou de votre ménage)

Par "personnes à charge" il faut entendre toute personne dont les besoins sont financièrement satisfaits par le ménage dans lequel elle vit (ne pas retenir les domestiques internes).

Sans réponse	00
Votre mère	01
Votre père	02
Votre belle-mère	04
Votre beau-père.	08
Votre mari	16
D'autres membres de la famille (nièce, oncle, cousin	32
D'autres personnes	64
Aucune	99

E : Plusieurs réponses possibles.

7. *E : A ne poser qu'en cas de réponse à la question précédente.*

Combien de personnes cela fait-il au total ? (sans compter les enfants).

Sans réponse	0
1 personne	1
2 personnes.	2
3 personnes.	3
4 personnes.	4
5 personnes et plus.	5

8. Quelles études avez-vous faites ?

E : Noter seulement les dernières études faites et/ou le plus haut niveau atteint.

PRESENTER LA LISTE Nr. 1.

- 0
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 9
- X
- Y

9. Avez-vous terminé les études ?

études sanctionnées par un diplôme, certificat ou brevet.

- Sans réponse 0
- Oui. 1
- Non. 2
- Ne sait pas. 3

10. Avez-vous reçu une formation dans l'entreprise ?

- Sans réponse 0
- Non. 1
- Oui.

Si OUI : pendant combien de temps ?

- Sans réponse 2
- Quelques jours 3
- Quelques semaines. 4
- Quelques mois. 5
- De l'ordre de 2 ans. 6
- De l'ordre de 3 ans. 7
- De l'ordre de 4 ans. 8
- Plus de 4 ans. 9
- Ne sait pas. X

11. A quel secteur appartient votre entreprise et quel-
est son activité principale ?

Par exemple : produits chimiques, bonneterie, com-
merce d'alimentation, banque, pharmacie, etc...

E : Noter la réponse donnée

MONTRER LA LISTE Nr. 2

1

1-0

1-1

1-2

1-3

1-4

1-5

1-6

1-7

2

2-1

2-2

3

3-0

3-1

3-2

3-3

3-4

3-5

3-6

4

4-0

4-1

4-2

4-3

4-4

4-5

4-6

4-7

5

5-0

5-1

5-2

6

00

12. Combien de travailleurs votre entreprise occupe-t-elle habituellement ?

il s'agit du lieu où vous travaillez : siège d'exploitation, ou succursale...

Sans réponse	0
Moins de 5 travailleurs.	1
De 5 à 9 travailleurs.	2
De 10 à 19 travailleurs.	3
De 20 à 49 travailleurs.	4
De 50 à 99 travailleurs.	5
De 100 à 199 travailleurs.	6
De 200 à 499 travailleurs.	7
De 500 à 999 travailleurs.	8
1.000 travailleurs et plus	9
Ne sait pas.	X

13. Depuis combien de temps êtes-vous chez votre employeur actuel ?

Sans réponse	0
Moins d'un an.	1
De 1 à moins de 2 ans.	2
De 2 à moins de 3 ans.	3
De 3 à moins de 5 ans.	4
De 5 à moins de 10 ans	5
De 10 à moins de 15 ans.	6
De 15 à moins de 20 ans.	7
De 20 à moins de 30 ans.	8
30 ans et plus	9

14. Quelle fonction exercez-vous dans l'entreprise ?

Par exemple : cardeuse, assembleuse, sténo-dactylo, comptable...

Indiquez la nature de votre travail et définissez de la manière la plus précise les tâches que vous accomplissez dans l'exercice de vos fonctions.

E : Noter la réponse intégralement (à codifier ultérieurement). Demander un maximum d'informations.

15. Dans votre entreprise, cette fonction est-elle exercée :
- | | |
|--|---|
| Sans réponse | 0 |
| Par des femmes seulement | 1 |
| Par des femmes dans la majorité des cas. | 2 |
| Indifféremment par des hommes et des femmes. | 3 |
| Par des hommes dans la majorité des cas. | 4 |
| Ne sait pas. | 9 |
16. Y a-t-il une(des) convention(s) collective(s) de travail dans votre entreprise (ou votre secteur).
- Convention collective de travail :
- Accord conclu entre les représentants des organisations syndicales et les employeurs dans le but de fixer les principales conditions de travail et de salaires.
- | | |
|------------------------|---|
| Sans réponse | 0 |
| Oui. | |
| Non. | 1 |
| Ne sait pas. | 2 |
- Si OUI : En possédez-vous le texte ?
- | | |
|------------------------|---|
| Sans réponse | 3 |
| Oui. | 4 |
| Non. | 5 |
| Ne sait pas. | 6 |
17. Quel est votre niveau de qualification professionnelle ?
- E : MONTRER LA LISTE Nr. 3*
- a) Si vous êtes ouvrière ?
- | | |
|--|---|
| Sans réponse | 0 |
| Apprentie. | 1 |
| Manoeuvre. | 2 |
| Ouvrière spécialisée | 3 |
| Ouvrière qualifiée | 4 |
| Ouvrière hautement qualifiée | 5 |
| Autre réponse. | 6 |
| Ne sait pas. | 9 |

b) Si vous êtes employée :

Sans réponse	0
Employée non qualifiée	1
Employée qualifiée	2
Employée surqualifiée.	3
Cadre.	4
Fonction dirigeante.	5
Autre réponse.	6
Ne sait pas.	9

18. Travaillez-vous à temps plein, à mi-temps, de façon intermittente ?

De façon intermittente = travail saisonnier, intérimaire, occasionnel, irrégulier.

Sans réponse	0
A temps plein.	1
A mi-temps	2
De façon intermittente	3
Autre système.	4

Précisez

19. Combien de jours travaillez-vous par semaine ?

Sans réponse.	0
Semaine de 5 jours.	1
Semaine de 6 jours (5 jours 1/2).	2
Mi-temps : tous les matins.	3
Mi-temps : tous les après-midi.	4
Mi-temps : 3 jours entiers par semaine. ,	5
Autre régime.	6

Précisez

20. Le travail journalier est-il organisé selon un horaire normal, par équipes successives ou par horaire coupé ?

a) équipes successives : répartition du travail de 24 heures entre 2 ou 3 groupes d'ouvriers.

Le travail "à pauses" est du travail par équipes.

b) Horaire coupé ou par roulement : répartition individuelle du travail sur une durée plus longue que 24 heures (une ou 2 semaines).

Sans réponse	0
Selon un horaire normal.	1
Par équipes successives.	2
Par horaire coupé (ou par roulement)	3
Ne sait pas.	9

21. Travaillez-vous selon un horaire régulier ?

Horaire régulier : tous les jours d'une semaine se présentent de la même façon. Si un jour par semaine est différent, à considérer comme régulier.

Sans réponse	0
Oui.	1
Non.	2
Ne sait pas.	3

E : Si NON, ne pas poser les questions 22, 23, 24.

22. Quelle est la durée normale de votre journée de travail ?

"Normale" : ne pas retenir le travail exceptionnel, les heures supplémentaires... Il s'agit des horaires fixés ou habituels.

Sans réponse	0
Moins de 4 heures.	1
De 4 heures à moins de 8 heures.	2
8 heures	3
Plus de 8 heures et moins de 9 heures.	4
9 heures	5
Plus de 9 heures et moins de 10 heures	6
De 10 heures à moins de 11 heures.	7
Plus de 11 heures.	8
Ne sait pas.	9

23. A quelle heure commencez-vous habituellement le travail ?
 Sans réponse 0000
 Heures. minutes.
24. A quelle heure terminez-vous habituellement le travail ?
 Sans réponse 0000
 Heures. minutes.
25. Devez-vous pointer ou signer une liste de présence ?
 Sans réponse 0
 Oui. 1
 Non. 2
26. *E : Pour celles qui travaillent le jour :*
Vous arrive-t-il de travailler occasionnellement la nuit ?
 la nuit : entre 22 heures et 6 heures occasionnellement : sans aucune fréquence, aucune régularité.
 Sans réponse 0
 Oui. 1
 Non. 2
27. De combien de temps disposez-vous habituellement pour votre repas de midi ?
 Sans réponse 0
 Une demi-heure et moins. 1
 Plus d'1/2 à 1 heure 2
 Plus d'1 à 1 heure 1/2 3
 Plus d'1 heure 1/2 à 2 heures. 4
 Autre réponse : précisez 5

28. Au cours de la journée de travail avez-vous des intervalles de repos en dehors de ceux destinés au repas ?

il s'agit des repos réels et non théoriques

Sans réponse	0
Oui.	1
Non.	2
Autre réponse.	3

29. *Si OUI à la question précédente.*

Quelle est la durée de ces intervalles ?

Matin

Sans réponse	00
1er intervalle : moins de 10 minutes	01
10 min. à moins de 15 min..	02
15 min. et plus	04
2e intervalle : moins de 10 minutes	08
10 min. à moins de 15 min..	16
15 min. et plus	32

Après-midi

Sans réponse	00
1er intervalle : moins de 10 minutes	01
10 min. à moins de 15 min..	02
15 min. et plus	04
2e intervalle : moins de 10 minutes	08
10 min. à moins de 15 min..	16
15 min. et plus	32

30. Faites-vous régulièrement ou occasionnellement des heures supplémentaires ?

qu'elles soient payées ou non.

Sans réponse	0
Non.	1
Oui.	

Si OUI

Occasionnellement (c'est-à-dire accidentellement, sans régularité)	2
Régulièrement (c'est-à-dire selon une certaine fréquence)	

Si REGULIEREMENT : Selon quelle fréquence ?

Moins d'une fois par mois	3
Une fois par mois	4
Plus d'une fois par mois, mais pas toutes les semaines.	5
Toutes les semaines	6
A certaines époques de l'année.	7
Autres réponses	8
Ne sait pas	9
Sans réponse.	X

31. E : Si OUI à la question précédentePourquoi faites-vous des heures supplémentaires ?

Sans réponse.	0
Raisons personnelles.	1
Selon exigences de l'employeur.	2
Selon exigences du travail.	3
Inventaires-bilan	4
Surcroît saisonnier de travail.	5
Autres réponses	6
Ne sait pas	9

32. Combien de temps mettez-vous en moyenne pour vous rendre à votre travail ?

Sans réponse.	0
Moins d'1/4 h	1
1/4 h à moins d'une demi-heure.	2
1/2 h à moins d'une heure	3
De 1 h à 2 h.	4
Plus de 2 h	5
Pas de trajet	6

33. Comment vous rendez-vous habituellement à votre travail ?

Sans réponse	0
A pied exclusivement	1
En tram ou en bus.	2
En train	3
En train et tram ou bus.	4
En voiture personnelle	5
Avec la voiture d'une autre personne	6
Avec une voiture de la firme	7
Par car de ramassage de la firme.	8
A vélomoteur, moto	9
A vélo	X
Autres réponses.	Y

34. Travaillez-vous occasionnellement ou régulièrement le dimanche ?

Sans réponse	0
Non.	1
Occasionnellement (c'est-à-dire accidentellement, sans régularité.	2
Régulièrement (c'est-à-dire selon une certaine fréquence.	
<u>Si REGULIEREMENT : Selon quelle fréquence ?</u>	
a) pendant une certaine période de l'année	
tous les dimanches.	3
plus d'un dimanche par mois	4
un dimanche par mois.	5
moins d'un dimanche par mois.	6
b) Au cours de toute l'année	
tous les dimanches.	7
plus d'un dimanche par mois	8
un dimanche par mois.	9
moins d'un dimanche par mois.	X
Sans réponse.	Y

35. Travaillez-vous occasionnellement ou régulièrement les jours fériés ?
- Sans réponse 0
- Non. 1
- Occasionnellement (accidentellement) 2
- Régulièrement (avec une certaine fréquence).
- Si REGULIEREMENT : selon quelle fréquence ?
- Tous les jours fériés. 3
- Un jour férié sur deux 4
- Un jour férié sur trois. 5
- Moins d'un jour sur trois. 6
- Autre réponse. 7
- Sans réponse 8
36. Combien de jours ouvrables payés avez-vous pris comme vacances annuelles l'an dernier ?
- jours ouvrables = jours travaillés c'est-à-dire tous les jours excepté les dimanches, jours fériés ou autre jour habituellement chômé en vertu d'une convention collective ou de l'usage.
- Sans réponse 0
- Période continue de 18 jours ouvrables (ou plus) 1
- Période continue de 12 à 17 jours ouvrables. . . 2
- Période continue de 6 à 11 jours ouvrables . . . 3
- Quelques jours par-ci, par-là. 4
- Pas pris de vacances cette année 5
- Autre réponse. 6
- Ne sait pas. 9
37. Avez-vous pris des vacances non payées supplémentaires ?
- Sans réponse 0
- Oui. 1
- Non. 2
- Ne sait pas. 3

38. E : A NE PAS POSER AUX PERSONNES SEULES ET SANS ENFANT.

La période de vos vacances coïncide-t-elle avec celles de votre mari (ou compagnon) et/ou de vos enfants ?

Sans réponse	0
Coïncide avec le mari ou le compagnon.	1
Coïncide avec les enfants.	2
Coïncide avec les deux	3
Ne coïncide avec aucun des deux.	4
Autre réponse.	5

39. Combien de jours avez-vous été absente le mois passé ?

E : Ne pas retenir les jours de vacances.

Sans réponse	0
Un demi-jour	1
1 jour à moins de 2 jours.	2
2 jours à moins de 3 jours	3
3 jours à moins de 4 jours	4
4 jours à moins de 5 jours	5
5 jours à moins de 6 jours	6
1 semaine à moins de 2 semaines.	7
2 semaines à moins de 3 semaines	8
3 semaines à moins d'un mois	9
Tout le mois	X
Aucun.	Y

40. Quel(s) a(ont) été le(s) motifs(s) de cette(ces) absence(s) ?

Sans réponse	00
"petits congés".	01
Maladie personnelle.	02
Maladie (ou congé) d'un enfant	04
Maladie d'un membre de la famille.	08
Obligations ménagères.	16
Démarches administratives.	32
Autres motifs (précisez)	64

E : "Petits congés" = congés pour événements familiaux (naissance, mariage, décès, fête de la jeunesse laïque, communion...), obligations civiques (être juré, témoigner, voter...)

41. Etes-vous payée en espèces, en nature, au pourboire?

Sans réponse 0
 En espèces (C.C.P.-banque) 1
 En espèces et en nature (logement, nourriture) . 2
 Au pourboire ou service (fixe et pourboire). . . 3
 Pourboire uniquement 4

42. *E : Pour celles dont une partie de la rémunération est payée en nature.*

Quel est le montant de votre salaire en nature ?

E : essayer de connaître la proportion du salaire total brut qui est payé en nature.

Indiquer les réponses fournies :

Sans réponse 0
 1/5 de la rémunération 1
 2/5 de la rémunération 2
 1/2 de la rémunération 3
 Autre réponse. 4
 Ne sait pas. 5

43. Quand êtes-vous payée ?

Sans réponse 0
 Chaque semaine 1
 Chaque quinzaine 2
 Chaque mois. 3
 Autre réponse. 4

"Une avance dans le mois, le solde à la fin" = payée par quinzaine.

44. Comment est calculé votre salaire de base ?*E : LIRE LES ITEMS*

Sans réponse	0
A l'heure	1
A la journée	2
A la semaine	3
Au mois	4
Au rendement individuel	5
Au rendement collectif	6
A la pièce	7
Au pourcentage	8
Ne sait pas	9
Autres réponses	X

Rendement individuel : production calculée selon l'unité de temps.

Rendement collectif : production calculée au niveau de l'atelier.

45. Quel salaire touchez-vous ?

Salaire net : salaire moins les cotisations pour sécurité sociale et précompte fiscal.

E : Noter la réponse ci-dessous en précisant la périodicité du paiement (semaine, quinzaine, mois).

Montant Période

E : Si la personne ne répond pas, PRESENTER LA LISTE DES CATEGORIES DE REVENU MENSUEL.

Sans réponse	0
Moins de 4.000 F	1
4.000 à moins de 8.000 F	2
8.000 à moins de 12.000 F	3
12.000 à moins de 16.000 F	4
16.000 à moins de 20.000 F	5
20.000 à moins de 24.000 F	6
24.000 F et plus	7
Ne sait pas	9

46. *E : Pour les femmes mariées ou vivant en concubinage.*

Quelle est la rémunération nette de votre mari ou compagnon ?

E : Noter la réponse ci-dessous en précisant la périodicité du paiement (semaine, quinzaine, mois).

Montant. Période.

E : Si la personne ne répond pas, PRESENTER LA LISTE DES CATEGORIES DE REVENU MENSUEL.

Sans réponse	0
Moins de 8.000 F	1
De 8.000 à moins de 12.000 F	2
De 12.000 à moins de 16.000 F.	3
De 16.000 à moins de 20.000 F.	4
De 20.000 à moins de 24.000 F.	5
De 24.000 à moins de 28.000 F.	6
De 28.000 à moins de 32.000 F.	7
32.000 F et plus	8
Ne sait pas.	9

47. Dans votre entreprise, la rémunération dépend-elle de l'âge, de la qualification, du sexe, de l'ancienneté ?

Sans réponse	00
Age.	01
Ancienneté	02
Sexe	04
Qualification.	08
Autre réponse.	16
Ne sait pas.	99

E : plusieurs réponses possibles.

48. Existe-t-il des avantages sociaux complémentaires ?

E : Montrer la liste n° 4

000	004	032	256
001	008	064	999
002	016	128	

E: Plusieurs réponses possibles

49. Existe-t-il des avantages complémentaires extra-légaux ?

(Supplément pécuniaire s'ajoutant en vertu d'une convention collective de travail aux avantages de sécurité sociale prévus par la loi.)

E: Montrer la liste n° 5

,00
01
02
04
08
16
32
64
99

E : Plusieurs réponses possibles !

50. Tous les travailleurs bénéficient-ils de ces avantages ?

E: Si c'est une ouvrière demander si tous les ouvriers en bénéficient, si c'est une employée, demander si tous les employés en bénéficient.

Sans réponse 000
Oui 001
Non
Ne sait pas 002

SI NON : le bénéfice de ces avantages dépend-il de l'ancienneté, de l'âge, du sexe, de la situation familiale ?

Sans réponse 004
Ancienneté 008
Sexe 016
Situation familiale 032
Age 064
Autre réponse 128
Ne sait pas 256

51. Existe-t-il des primes ?

E: Montrer la liste n° 6

- 0000
- 0001
- 0002
- 0004
- 0008
- 0016
- 0032
- 0064
- 0128
- 0256
- 0512
- 1024
- 2048
- 9999

E : Plusieurs réponses possibles !

(Prime de productivité: prime fonction de l'accroissement de production de l'entreprise)

52. Le montant de ces primes est-il le même pour tous les travailleurs ?

E: Si c'est une ouvrière, demander si tous les ouvriers en bénéficient, si c'est une employée, demander si tous les employés en bénéficient.

- Sans réponse 000
- Oui 001
- Non
- Ne sait pas 002
- SI NON: Le montant dépend-il de l'ancienneté, l'âge, le sexe, la situation familiale ?
- Sans réponse 004
- Ancienneté 008
- Age 016
- Sexe 032
- Situation familiale 064
- Autre 128
- Ne sait pas 256

E: Plusieurs réponses possibles !

53. Pourquoi travaillez-vous principalement ?

Sans réponse	0
Par nécessité (chef de famille, seule) . .	1
Salaire du conjoint ou du chef de famille insuffisant	2
Raisons économiques précises (voiture, mai- son, études enfants)	3
Améliorer niveau de vie (avoir plus de confort)	4
Besoin non-économique (par goût, intérêt).	5
Pour épargner	6
Par besoin d'indépendance	7
Autres réponses (précisez)	8

CONDITIONS MATERIELLES DE TRAVAIL54. Travaillez-vous :

Sans réponse	0
A domicile	1
En bureau	2
En atelier	3
De manière itinérante	4
En magasin	5
Autres (à préciser)	6

(De "manière itinérante"= personnes ne tra-
vaillant pas dans un lieu fixe, par exemple:
représentante de commerce, vendeuse à domicile,
transports, infirmière itinérante, assistan-
te sociale itinérante . . .)

E: a) Si travaille en bureau ou en magasin

voir p. 22 puis passer à la
p. 31 - question 66

b) Si travaille en atelier : passer à la p.26

c) Pour tous les autres cas : passer direc-
tement à la page 31 - question 66

SI TRAVAILLE EN BUREAU OU EN MAGASIN55. Travaillez-vous :

Sans réponse	0
Assise	1
Debout avec possibilité de s'asseoir	2
Debout sans possibilité de s'asseoir	3
En circulant	4
Assise avec nécessité de circuler beaucoup	5
Autres	6

56. Combien d'autres personnes travaillent dans la même pièce que vous ?

Nombre :

E: Catégories à codifier ultérieurement

Sans réponse	0
Nombre variable	1
Ne sait pas	9

57. Combien d'hommes et combien de femmes travaillent dans la même pièce que vous ?

Nombre d'hommes :

Nombre de femmes:

Sans réponse	0
Seulement des femmes	1
Majorité de femmes . . . ,	2
Majorité d'hommes	3
Même nombre d'hommes et de femmes	4
Nombre variable	5
Ne sait pas	9

58. Votre travail présente-t-il un des inconvé-
nients suivants ?*E : Lire tous les items*

Température ambiante	Oui	0
	Non	1
Courants d'air	Oui	0
	Non	1
Bruits	Oui	0
	Non	1
Saleté	Oui	0
	Non	1
Inconfort mobilier	Oui	0
	Non	1
Eclairage insuffisant	Oui	0
	Non	1
Eclairage fatigant	Oui	0
	Non	1
Rythme de travail	Oui	0
	Non	1
Contacts avec personnes extérieures . . (clientèle, informations diverses)	Oui	0
	Non	1
Nombre de personnes dans la même pièce	Oui	0
	Non	1
Circulation intense dans les locaux . .	Oui	0
	Non	1
Tension nerveuse	Oui	0
	Non	1
Autres : précisez	Oui	0
	Non	1
.		
.		
Sans réponse :		3

59. Y-a-t-il dans votre bureau ou magasin une des machines ou un des appareils suivants ?

Indiquer lesquels et combien.

E: Lire tous les items

Machine à écrire	Oui/non	31
	Nombre	
Machine à calculer	Oui/non	33
	Nombre	
Machine comptable	Oui/non	34
	Nombre	
Téléphone	Oui/non	35
	Nombre	
Télex et/ou pneumatique	Oui/non	37
	Nombre	
Perforatrice ou/et vérificatrice	Oui/non	38
	Nombre	
Tabulatrice	Oui/non	40
	Nombre	
Trieuse	Oui/non	41
	Nombre	
Sortie ordinateur	Oui/non	42
	Nombre	
Radio	Oui/non	43
	Nombre	
Machine à imprimer, photocopies, stencils	Oui/non	44
	Nombre	
Autres	Oui/non	45
	Nombre	
Sans réponse	0	47
Non, aucune machine ou appareil	1	
Ne sait pas	9	

60. Dans l'exercice de votre profession, êtes-vous responsable de :

E: Lire les items

Sans réponse	00
Qualité de la production	01
Quantité de la production	02
Utilisation :	
a) des marchandises, matières	04
b) de valeurs telles que argent, devises, titres	08
c) matériel (machines, appareils)	16
Surveillance :	
a) de marchandises, matières	32
b) de valeurs, documents, etc.	64
Ne sait pas	99
Autres réponses	XX
Aucune responsabilité	YY

SI OUI : En cas de faute de votre part quelles sont les sanctions qui vous sont appliquées ?

E : Lire tous les items

Sans réponse	00
Des amendes	01
Des dommages et intérêts	02
Des pertes de primes	04
des pertes de journées de salaire	08
Autres réponses	16
Ne sait pas	99

SI TRAVAILLE EN ATELIER55. Travaillez-vous :

Sans réponse	0
Assise	1
Debout avec possibilité de s'asseoir	2
Debout sans possibilité de s'asseoir	3
En circulant	4
Assise avec nécessité de circuler beaucoup	5
Autres	6

56. Combien d'autres personnes travaillent dans la même pièce que vous ?

Nombre :

E: Catégories à codifier ultérieurement

Sans réponse	0
Nombre variable	1
Ne sait pas	9

57. Combien d'hommes et combien de femmes travaillent dans la même pièce que vous ?

Nombre d'hommes

Nombre de femmes

(voir page suivante)

Sans réponse	0
Seulement des femmes	1
Majorité de femmes	2
Majorité d'hommes	3
Même nombre d'hommes et de femmes	4
Nombre variable	5
Ne sait pas	9
58. <u>L'éclairage est-il suffisant pendant la journée?</u> (Suffisant: ne nécessitant pas un éclairage artificiel par temps normal)	
Sans réponse	0
Oui	1
Non	2
Ne sait pas	9
59. <u>L'éclairage artificiel est-il individuel ou collectif ?</u>	
Sans réponse	0
Individuel (par poste de travail)	1
Collectif (réparti dans l'atelier)	2
Les deux	3
Ne sait pas	9
60. <u>Cet éclairage artificiel est-il insuffisant et/ou fatigant ?</u>	
Sans réponse	0
Insuffisant	1
Fatigant	2
Les deux	3
Non (aucun des deux)	4
Ne sait pas	9

61. Votre travail présente-t-il un des inconvénients suivants :

E: Lire tous les items

Température ambiante	Oui	0
	Non	1
Variations climatiques	Oui	0
	Non	1
Courants d'air	Oui	0
	Non	1
Eau, humidité, buées	Oui	0
	Non	1
Produits toxiques et/ou caustiques (gazeux ou solides)	Oui	0
	Non	1
Poussières	Oui	0
	Non	1
Salissures	Oui	0
	Non	1
Bruit	Oui	0
	Non	1
Trépidations	Oui	0
	Non	1
Eclairage éblouissant	Oui	0
	Non	1
Cadence de travail	Oui	0
	Non	1
Radiations (rayons X, radium, subs- tances radio-actives, etc...)	Oui	0
	Non	1
Tension nerveuse	Oui	0
	Non	1
Autres: précisez	Oui	0
	Non	1
.		
.		
Sans réponse		9

62. Y-a-t-il des machines dans votre atelier ?

Sans réponse	0
Oui	1
Non	2

Si OUI : Lesquelles et combien ?

.

.

.

.

.

*E : A codifier ultérieurement*63. Dans l'exercice de votre profession, êtes-vous responsable de :*E: Lire les items*

Sans réponse :	00
Matières ou fournitures utilisées	01
Qualité de la production	02
Quantité de la production	04
État des machines, machines-outil, outillage, en ce qui concerne :	
a) le réglage	08
b) l'entretien	16
Conduite de la machine	32
Montage d'outils	64
Ne sait pas	99
Autres réponses	XX
Aucune responsabilité	YY

SI OUI: En cas de faute de votre part, quelles sont les sanctions qui vous sont appliquées ?*E: Lire les items*

Sans réponse	00
Des amendes	01
Des dommages et intérêts	02
Des pertes de primes	04
Des pertes de journées de salaire	08
Autres réponses	16
Ne sait pas	99

64. Devez-vous porter un vêtement (ou partie de vêtement) protecteur pour exécuter votre travail ?

(Partie de vêtement = p.ex. casque, lunettes, visière, gants, ...)

- Sans réponse 0
- Non 1
- Oui

Si OUI : pour quelle raison :

- Protection contre la saleté 2
- Protection contre les radiations 3
- En raison de l'exécution du travail 4
- Sans réponse 5
- Ne sait pas 9

65. L'exécution de votre travail exige-t-elle des moyens spéciaux de protection contre les accidents de travail.

- Sans réponse 0
- Non 1
- Oui

Si OUI : Quelles mesures ?

- Sans réponse 2
- Vêtements spéciaux 3
- Dispositif de sécurité sur les machines 4
- Manoeuvres spéciales à exécuter par l'ouvrière 5
- Interventions extérieures 6
- Autres précisez 7

.
.

("Interventions extérieures", par.ex.sifflets, coupures de courant, compteurs de radiations, arrêts de travail obligatoires.)

POUR TOUTES LES REpondantes, quel que soit leur lieu de travail. (Bureau, atelier, etc...).

66. L'exécution de votre travail vous expose-t-elle au risque de maladies professionnelles ?

Sans réponse	0
Oui	1
Non	2
Ne sait pas	9

67. Disposez-vous des installations sanitaires suivantes ?

Sans réponse	00
W.C.	01
Lavabo	02
Robinet	04
Douche	08
Pas d'installation	16
Ne sait pas	99

68. Les installations sont-elles aussi bien équipées que celles réservées aux hommes ?

Sans réponse	0
Oui	1
Non	2
Communes aux hommes et aux femmes	3
Ne sait pas	9

ORGANISATION FAMILIALE ET MENAGERE

E: POUR LES REpondANTES SANS ENFANT PASSER
DIRECTEMENT A LA QUESTION 74

E: *Pour les répondantes ayant des enfants en
bas âge*

69. A qui confiez-vous habituellement votre(vos)
enfant(s) qui ne va (vont) pas encore à l'école?

Sans réponse	0
Un grand-parent chez lui	1
Un grand-parent chez vous	2
Un autre membre de la famille (tante, cousine..) 3	
Une voisine bénévole	4
Une voisine payée	5
Une gardienne d'enfants	6
Une crèche	7
Une personne engagée par vous (femme de ménage, puéricultrice, gouvernante)	8
Plusieurs personnes successivement	9
Autre	X

70. E : *Pour les répondantes ayant des enfants à
l'école*

Qui assure habituellement la garde de vos enfants
avant le début de la classe le matin ?

Sans réponse	0
Vous-même	1
Le père	2
Un grand-parent	3
Une voisine	4
Garderie scolaire	5
Un membre de la famille	6
Une personne engagée par vous	7
Pas de garde	8
Pensionnat	9
Plusieurs personnes successivement	X
Autre solution	Y

E: Pour les répondantes ayant des enfants à l'école

71. Qui assure habituellement la garde de vos enfants après la classe ?

Sans réponse	0
Vous-même	1
Le père	2
Un grand-parent	3
Une voisine	4
Garderie scolaire	5
Un membre de la famille	6
Une personne engagée par vous	7
Pas de garde	8
Pensionnat	9
Plusieurs personnes successivement	X
Autre solution	Y

E: Pour les répondantes ayant des enfants à l'école

72. Qui assure habituellement la garde de vos enfants les après-midi et jours de congé?

Sans réponse	00
Vous-même	01
Le père	02
Un grand-parent	03
Une voisine	04
Garderie scolaire	05
Un membre de la famille	06
Une personne engagée par vous	07
Plaine de jeux	08
Mouvements de jeunesse	09
Pas de garde	10
Pensionnat	11
Plusieurs personnes successivement	12
Autre solution	13

E: Pour les répondantes ayant des enfants à l'école.

73. Qui a assuré la garde de vos enfants pendant les dernières vacances scolaires ?

Sans réponse	00
Les parents	01
Milieu familial	02
Services collectifs	04
Travail	08
Pas de garde	16
Autre solution	32

E: plusieurs réponses possibles !-

(Services collectifs: garderie scolaire, plaine de jeux, colonies, mouvements de jeunesse)

E : Pour les répondantes ayant des enfants

74. Qui a assuré la garde lors de la dernière maladie d'un de vos enfants ?

Sans réponse	0
Vous-même (en congé)	1
Le père (en congé)	2
Un membre de la famille	3
Une voisine	4
Une infirmière garde-malade	5
Une aide-familiale	6
Une personne engagée par vous	7
L'hôpital	8
Pas de garde	9
Plusieurs personnes successivement	X
Autre solution	Y

75. Disposez-vous d'un ou plusieurs des appareils ménagers suivants ?*E : Montrer la liste 7*

000
001
002
004
008
016
032
064
999

*E: Plusieurs réponses possibles*76. Votre ménage est-il fait :

Sans réponse 0
Par vous seule 1
Par vous et votre mari 2
Par vous aidée d'une personne payée 3
Par vous aidée par un membre de la famille. 4
Par un membre de la famille 5
Par votre mari seul 6
Autre solution 7

*E: Pour les répondantes mariées ou vivant en concubinage*77. Votre mari participe-t-il habituellement :

Sans réponse 00
Au nettoyage 01
A la lessive 02
Au repassage 04
A la vaisselle 08
A la cuisine 16
Aux courses ménagères 32
Aux soins des enfants 64
Aucune XX

E: Plusieurs réponses possibles

78. Faites-vous habituellement appel aux services suivants :

Sans réponse	000
D'un salon-lavoir (wasserette)	001
D'une blanchisserie	002
D'une repasseuse	004
D'une ravaudeuse	008
D'une aide-familiale	016
D'un teinturier	032
D'une entreprise de nettoyage	064
D'un traiteur et/ou plats tout préparés .	128
Autres services	256
Aucun	999

E: Plusieurs réponses possibles

("Ravaudeuse" = personne qui répare les vêtements)

79. Les achats alimentaires sont-ils habituellement faits :

Sans réponse	0
Par vous-même	1
Par votre mari	2
Par l'un ou l'autre selon les cas	3
Par tous les deux ensemble	4
Autre solution	5

80. Faites-vous des achats pendant le temps libre de midi ?

Sans réponse	0
Oui régulièrement	1
Oui parfois	2
Non jamais	3

81. Qui fait habituellement les démarches administratives et officielles ?

E: maison communale, poste, mutuelle.....

Sans réponse	0
Vous-même	1
Votre mari	2
L'un ou l'autre selon les cas	3
Un membre de la famille	4
Autre réponse	5