

COMMISSION DES COMMUNAUTES EUROPEENNES

Direction générale des affaires sociales

**LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES FEMMES SALARIEES
DANS LES SIX ETATS MEMBRES
DE LA COMMUNAUTE EUROPEENNE**

Belgique

Rapport de M^{me} Eliane VOGEL-POLSKY

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. (x)

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

L'enquête belge a servi d'enquête pilote pour la réalisation des six enquêtes nationales. C'est la raison pour laquelle nous avons estimé indispensable d'exposer l'ensemble du processus de la recherche menée en Belgique, dans la mesure où il sous-tend l'investigation réalisée dans les autres pays.

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.

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

TABLE DES MATIERES

	<u>Page</u>
AVANT-PROPOS	
<u>INTRODUCTION</u>	1
- Présentation de la recherche	1
<u>CHAPITRE I</u> : CARACTERISTIQUES SOCIO-PROFESSIONNELLES DE LA TRAVAILLEUSES	14
<u>CHAPITRE II</u> : LA SITUATION DE LA FEMME DANS SON MILIEU DE TRAVAIL	50
Section I - L'enquête du Centre National de Sociologie du Droit Social	50
Section II - Analyse de certains résultats du programme	166
<u>CHAPITRE III</u> : ORGANISATION FAMILIALE ET MENAGERE	207
Section I - Examen des données préalables fournies par les enquêtes préparatoires	207
Section II - Garde des enfants	210
Section III - Aide au ménage	221
<u>ANNEXE</u> : Questionnaire	

I N T R O D U C T I O N

L'objet de la recherche porte sur l'étude des conditions réelles de travail des femmes salariées en Belgique et tend à fournir une image concrète de la réalité vécue du travail féminin.

Une recherche de cette importance portant sur ce thème n'a jamais été réalisée en Belgique. Nous espérons qu'elle favorisera l'élaboration d'une politique sociale visant à développer et à orienter le travail professionnel des femmes.

PRESENTATION DE LA RECHERCHE

On sait que les données recueillies pour une recherche peuvent être qualitatives, quantitatives ou les deux simultanément. Nous avons choisi de suivre cette dernière solution.

Aussi étrange que cela puisse paraître, les matériaux statistiques permettant une connaissance approfondie des conditions objectives et réelles du travail des femmes salariées ne sont pas disponibles. Cette lacune a déterminé notre décision d'entreprendre une recherche sociologique sur ce thème précis.

Les sources principales de notre recherche peuvent être classées de la façon suivante. Ce classement correspond chronologiquement à notre démarche :

1. Sources officielles

Collecte des informations statistiques résultant :

- du recensement de la population
- des statistiques sociales nationales (I.N.S. - O.N.S.S.)

2. Analyse documentaire

Elle porte sur le dépouillement de la littérature sociale récente concernant les problèmes du travail féminin en Belgique et en Europe occidentale et réalise une synthèse des résultats disponibles dans cette matière.

3. Observation directe du milieu sous la direction du Centre National de Sociologie du Droit Social.

Celle-ci a été pratiquée par un noyau d'étudiants en Sciences sociales ou en études sociales qui ont consacré leur mémoire de fin d'étude à une enquête approfondie menée sur les conditions de travail des femmes dans des entreprises déterminées. Ces entreprises ont été choisies en fonction des caractéristiques spécifiques qu'elles présentaient du point de vue du travail féminin.

a) Deux études ont pris la forme d'une "Observation participante" et en ont suivi les méthodes de travail. Cela signifie que deux jeunes filles ont travaillé et vécu parmi les ouvrières de deux entreprises appartenant respectivement au secteur de l'alimentation et au secteur de la verrerie. Elles ont partagé les conditions de vie et de travail de leurs compagnes; elles ont tenu un journal de bord, procédé à des entretiens directs non structurés avec leurs collègues, réuni une documentation précise sur les conditions de travail dans l'entreprise: règlement de travail, organisation des horaires, tâches et fonctions liées aux différents procédés de fabrication ou de production, conventions collectives en vigueur, avantages extra-légaux, service social dans l'entreprise, etc...

L'analyse des résultats apportés par ces deux mémoires nous a beaucoup aidé dans l'interprétation des résultats de l'enquête nationale.

b) Quatre études ont pris la forme d'une "Observation extérieure". Elles sont fondées sur une enquête bâtie d'après un schéma identique dont la ligne de force est constituée par l'étude de la qualification du travail mise en relation avec les salaires.

Les secteurs choisis ont été une entreprise de transports en commun, une importante usine de fabrication métallique, une entreprise moyenne de transformation du tabac (cigares-cigarettes), un établissement hospitalier.

Cette observation extérieure fut complétée par une analyse de l'ensemble des conditions de travail concrètes et réelles et une recherche portant sur les attitudes des travailleuses à l'égard des problèmes résultant de l'exercice de leur profession.

Ces matériaux fournissent un support inédit à l'analyse des résultats de l'enquête nationale.

4. Entretiens et pré-enquêtes

La phase préliminaire de toute recherche exige qu'un plan de recherche soit établi. Celui-ci doit notamment délimiter le champ de la recherche, construire un modèle théorique, formuler des hypothèses à valider et établir un questionnaire.

Afin de délimiter le champ de la recherche et de déterminer les hypothèses de travail sous leurs différents aspects, la technique la plus appropriée est celle des entretiens approfondis avec des individus appartenant à la population de la recherche envisagée. Cette méthode d'approche permet d'éclairer les problèmes, de découvrir la manière dont ils sont concrètement vécus beaucoup mieux que par tout autre mode d'interview mené par questionnaire standardisé.

Nous avons procédé, selon une méthode sociologique qui sera exposée ci-après, à une série d'interviews préparatoires auprès d'une centaine de travailleuses; militantes ou responsables syndicales d'une part, ouvrières de la base et donc choisies au hasard d'autre part. Les résultats de cette pré-enquête ont fourni la base sociologique servant à la formulation des hypothèses de travail et à l'élaboration d'un questionnaire destiné à un échantillon représentatif de l'ensemble de la population féminine salariée travaillant en Belgique.

5. Hypothèses de travail

Notre hypothèse principale est la suivante: les conditions réelles dans lesquelles s'exerce le travail salarié des femmes sont très mal connues. Certes, il est possible d'avoir une représentation superficielle de l'image de la femme au travail, mais les informations

sont trop générales, elles découlent de statistiques habituellement établies pour des groupes plus vastes de la population active et ne reprennent les femmes comme sous-groupes que pour très peu de variables: par exemple les moyennes salariales. Par ailleurs, si la législation du travail généralement applicable à tous les salariés et les règlementations spécifiques, (soi-disant protectrices de l'emploi féminin) sont fort bien connues, leur mise en relation avec les conditions concrètes de travail n'a jamais été faite par une enquête approfondie dont les résultats seraient valables au plan national.

Les études de sociologie du travail ont mis l'accent sur l'importance de la qualification, tant pour le destin personnel et individuel du travailleur que pour le développement de l'activité économique au niveau national. Les études concernant la qualification des femmes salariées en Belgique font défaut. Une fois encore, il faut se contenter de généralités et accepter comme acquis le fait que les travailleuses sont habituellement peu éduquées, mal formées et mal orientées professionnellement, sous-occupées par rapport à leur qualification professionnelle réelle lorsqu'elles ont une qualification.

Le bas niveau des salaires féminins par rapport aux salaires masculins est un phénomène général et bien connu. Des études juridiques et économiques nous ont démontré que le problème de la détermination des salaires selon les sexes déborde largement le cadre juridique et économique et touche directement au conflit des rôles: professionnel et familial de la femme dans la société.

Parmi les raisons généralement invoquées à l'origine des discriminations salariales pratiquées entre les hommes et les femmes, une des causes principales serait la discrimination pratiquée en matière de formation et d'accès à l'emploi, une autre serait le clivage entre professions masculines et féminines.

Les discriminations disparaissent progressivement des textes juridiques, mais sans entraîner de résultats positifs appréciables. On dit fréquemment que la main-d'oeuvre féminine reste encore cantonnée dans un nombre limité d'emplois subalternes et mal rétribués. Tout se passe comme si les femmes étaient considérées (et elles ont souvent tendance à l'accepter elles-mêmes)

comme une main-d'oeuvre de seconde classe, comme une réserve à laquelle on ne fera appel qu'en cas de nécessité, plutôt que comme une ressource et un élément de base du développement national.

Ici, également, nous avons voulu, par des questions concrètes et précises, livrer une image objective, rigoureuse et non dramatisée de la condition de la femme au travail.

Ce que nous voulions obtenir à la fin de cette recherche, c'est un constat indéniable, une manière de "flagrant délit" de l'élaboration matérielle de l'ensemble des conditions de travail des femmes salariées.

La tendance progressive des femmes à quitter les emplois du secteur secondaire pour s'engager dans le secteur tertiaire, a déterminé le choix de mener deux investigations parallèlement: conditions de travail en usines et conditions de travail en bureaux-magasins. En outre, les conséquences différentes de la distinction profonde de statut juridique et économique entre les catégories sociales des ouvrières et des employées ont également servi de motivation à des investigations séparées mais parallèles pour la population de chacune de ces catégories.

Il est avéré que l'emploi des femmes ayant des responsabilités familiales pose des problèmes graves et cruciaux aux familles et à la collectivité.

Il est certain également que l'absence ou le nombre insuffisant d'infrastructures sociales et d'équipements collectifs limite et freine l'accès des femmes à la vie professionnelle.

Afin d'orienter le développement du travail féminin, notre recherche à voulu concrètement observer les solutions adoptées par les femmes exerçant une profession et ayant des responsabilités familiales, c'est-à-dire examiner leur organisation familiale et ménagère. L'investigation est principalement axée sur les problèmes de la garde des enfants, sur l'aménagement des horaires de travail et sur l'organisation familiale des tâches domestiques.

6. Choix des instruments de la recherche

En fonction de la nature des informations que nous voulions rassembler, nous avons choisi de procéder à une enquête par questionnaire administré à un échantillon représentatif de la population mère: c'est-à-dire l'ensemble des femmes salariées de Belgique.

ELABORATION DU QUESTIONNAIRE DEFINITIF.

Le questionnaire définitif a été structuré selon les hypothèses de travail que nous avons exposées et a été établi en tenant compte des résultats obtenus lors des pré-enquêtes et par le pré-test. Ajoutons quelques précisions sur son contenu, d'un point de vue méthodologique.

Pour l'élaboration des questions, nous avons pris comme cadre de référence, les prescriptions de la législation sociale applicable tant au travail en général qu'au travail des femmes en particulier et nous avons dépouillé un grand nombre de conventions collectives de travail en vigueur dans les branches d'activité réputées occuper un taux important de femmes (textile, constructions métalliques, vêtements, alimentation, personnel employé, etc...)

Nous avons dit précédemment que le type de questionnaire adopté est un questionnaire fermé et précodifié. Ce choix est justifié par la population de l'enquête et par la volonté d'éviter les difficultés d'interprétation et d'analyse de contenu des réponses spontanées telles qu'elles sont apparues lors de la pré-enquête pour les questions ouvertes et l'entretien non-directif.

Nous avons cherché à formuler les items de réponse le plus concrètement possible. Les questions ont été rédigées avec un souci constant de ne comporter aucun élément susceptible d'influencer involontairement la réponse. Elles prévoient de manière générale un ensemble de caractéristiques objectives et quantifiables.

Nous avons écarté les questions d'attitudes ou portant sur des réactions psycho-sociales. Les mémoires d'études, menés sous la direction du Centre National de Sociologie du Droit Social dans différentes entreprises, nous permettent d'approcher ces problèmes d'une manière beaucoup plus vivante et beaucoup plus approfondie. Nous avons pensé que la mesure des attitudes des travailleuses à l'égard du travail professionnel ne pouvait se pratiquer dans notre enquête factuelle. Nous recherchons les faits et non les opinions. Ceci est notre "credo" de base.

De même, nous avons cherché à établir une image de la femme au travail, prise dans son instantanéité; population saisie sur le vif comme le ferait la caméra d'un reporter.

Les conditions de travail sont examinées dans leur "actualité" car nous voulons fournir une vision objective et concrète.

Plusieurs autres recherches seront indispensables pour compléter notre travail. Par exemple, un problème aussi important que la recherche des causes de l'interruption du travail féminin et des conditions favorisant la reprise d'une activité professionnelle nous paraît à lui seul mériter une recherche d'une ampleur comparable à la nôtre, mais justifier sans doute d'autres méthodes d'investigation sociale.

Certaines questions ont été post-codifiées. Il s'agit notamment des branches d'activité et de la fonction réellement exercée. Nous avons adopté les critères recommandés par les Nations-Unies, le B.I.T. et l'O.S.C.E.

Notre questionnaire s'adressant à l'ensemble des femmes salariées en Belgique, a été rédigé et administré dans les deux langues nationales.

DETERMINATION DE L'ECHANTILLON.

1. Taille de l'échantillon.

La population soumise à l'enquête porte sur les travailleuses salariées, assujetties à l'O.N.S.S. au 30 juin 1968, en vertu de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944. Elle s'étend à toutes les travailleuses liées par un contrat de louage de service (contrat de travail - contrat d'emploi).

Nous avons basé le calcul de la taille de l'échantillon sur une valeur donnée de l'intervalle de confiance de la moyenne arithmétique de l'échantillon par rapport à celle de la population-mère. En effet, nous nous sommes fixés une erreur aléatoire maximale que ne peut dépasser l'écart entre les deux moyennes. La formule statistique appliquée fut (8) :

$$n > \left(z \frac{\sigma_m}{\varepsilon} \right)^2$$

n = taille de l'échantillon recherchée

z = écart réduit de la distribution des moyennes d'échantillon

σ_m = écart-type de la population-mère.

ε = erreur aléatoire choisie

\bar{x}_m = moyenne arithmétique de la population-mère.

Pour un seuil de probabilité de 99,5 , $z = 3$

ε fut fixé à 8,5 % de \bar{x}_m

Ainsi
$$n > \left(\frac{3\sigma_m}{\epsilon} \right)^2$$

La taille de l'échantillon a été calculée sur base de la répartition de la population salariée féminine totale selon les variables suivantes :

- branches d'activité (regroupées en neuf rubriques)
- taille entreprise (neuf rubriques).

Cette répartition nous était donnée par le rapport annuel de l'O.N.S.S.(9). Voir en annexe les calculs effectués pour la variable la plus contraignante.

2. Technique de l'échantillonnage.

La méthode choisie fut celle du "sondage probabiliste avec tirage systématique". Selon ce procédé, le choix des personnes à interroger est laissé au hasard mais il s'effectue à partir de listes, et découle de l'application à ces listes, d'une certaine raison de sondage systématiquement reproduite.

La C.G.E.R. (Caisse Générale d'Epargne et de Retraite) (10) a pu nous apporter sa collaboration en mettant à notre disposition son fichier. Elle était le seul organisme possédant une liste complète des adresses des travailleurs salariés. Ces adresses sont retranscrites sur bandes mécanographiques remises à jour annuellement.

Le procédé d'échantillonnage décrit ci-dessus était le plus commode puisque les unités de la base de sondage étaient déjà numérotées et classées suivant un ordre déterminé, le numéro de pension (11).

Le tirage en soi a pu se faire mécanographiquement à partir de la "bande-adresses" de l'année 1968 (12) . Le programme établi en vue du tirage par ordinateur demandait les renseignements suivants :

- sexe féminin,
- nom et prénoms,
- adresse complète,
- code linguistique de la commune,
- code linguistique préférentiel.

Ces divers renseignements furent présentés sur listings.

Quant à la raison de sondage, elle fut calculée à partir de la population salariée féminine totale (donnée fournie par l'O.N.S.S.).

Réserve.

Lors du tirage systématique, nous avons constitué des "groupes" de trois noms et adresses, pour avoir une réserve. Celle-ci comprenait donc 2.600 personnes.

LE DEROULEMENT DE L'ENQUETE

Ainsi que nous avons eu l'occasion de l'exposer au sujet du pré-test, l'administration de l'enquête a été confiée, d'une part à des étudiants des écoles de Service Social de six établissements francophones et de quatre établissements néerlandophones du pays, et d'autre part, des enquêteurs professionnels. Il a déjà été expliqué comment nous avons préparé les étudiants à l'administration de l'enquête. En ce qui concerne les enquêteurs professionnels, de nombreux briefings furent organisés afin de leur dispenser toutes les informations nécessaires.

Chaque enquêteur recevait un dossier contenant le questionnaire, un mode d'utilisation du questionnaire, un memento d'instructions aux enquêteurs, une liste d'adresses, des lettres de contact et des cartes de réponse timbrées à envoyer à la femme à interroger, une note de frais à remplir par l'enquêteur.

Le Centre, de son côté, établissait une fiche au nom de chaque enquêteur, où se trouvaient notées toutes les indications susceptibles de faciliter le contrôle de l'enquête : numéros des enquêtes, répartition géographique de celles-ci, dates de rentrée des questionnaires, motifs des retours, etc...

Quelques problèmes se sont posés à nous, tels qu'il s'en présente couramment au cours d'une enquête et spécifiquement liés à la mobilité géographique de la population belge : il est bien connu que tous les cinq ans environ un Belge change de domicile.

Il a déjà été indiqué que l'échantillon de l'enquête avait été tiré au sort sur des listes fournies par la C.G.E.R., datant de 1968, cet organisme ne disposait pas de source plus récente.

Il s'en est suivi deux conséquences importantes :

1° l'inexactitude d'un grand nombre d'adresses nous a obligés à utiliser entièrement la liste des réserves.

2° L'échantillon comportait une sous-représentation des très jeunes travailleuses, puisqu'il ne pouvait inclure les jeunes filles entrées dans la vie active après 1968.

La période d'administration des enquêtes s'étendit de janvier 1971 à la fin du mois de mars 1971. Mille quarante-sept questionnaires exploitables furent rassemblés, au lieu de mille trois cents, chiffre déterminé lors du calcul de l'échantillon. La raison de cette différence tient aux difficultés rencontrées par les enquêteurs à contacter certaines personnes (il avait été admis de limiter les essais de contact à trois), aux refus de certaines personnes qui ne désiraient pas se laisser interroger, aux nombreux déménagements.

Ce résultat de mille quarante sept est cependant valable puisqu'on considère de manière générale que lorsqu'on recourt à une technique d'échantillonnage telle que le sondage probabiliste, la taille de mille est représentative de la population-mère.

Trois cent quarante-sept questionnaires ont été administrés dans la région flamande du pays, deux cent septante-huit dans la région francophone et quatre cent vingt-deux dans la région bruxelloise et le Brabant.

La codification des questionnaires a été réalisée par trois collaboratrices du Centre National de Sociologie du Droit Social. Leur transcription a été effectuée sur cartes perforées par le personnel du Centre de Calcul de l'Université Libre de Bruxelles.

Dépouillement des questionnaires.

Deux opérations de dépouillement ont été successivement entreprises.

A. Comptages simples. Ceux-ci consistent à effectuer le décompte des réponses fournies à chaque question. Tous les items de réponse sont repris par l'ordinateur y compris les "sans réponse" et "ne sait pas".

B. Le dépouillement de ces comptages simples a contribué à établir le schéma d'exploitation de l'enquête et à mettre en corrélation plusieurs questions différentes. L'examen du taux de réponses obtenues pour certaines variables, nous a aidé à choisir nos tableaux de corrélation.

Etant donné le but poursuivi par l'enquête, à savoir fournir une image objective et précise des conditions réelles de travail des femmes, nous avons choisi la formule de tableaux simples à double entrée mettant en relation deux questions distinctes, afin d'étudier leur influence réciproque; ou encore de tableaux croisés comprenant deux variables, l'une indépendante et l'autre dépendante. La variable indépendante est celle qui est utilisée pour grouper la population (exemple : groupes de base de notre schéma, catégories sociales ouvrières, employées, etc...) de telle sorte que les effets de ce groupement sur la variable dépendante puissent être étudiés attentivement (13).

Pour analyser les relations causales qui seront obtenues, il faudra, bien entendu, tenir compte des données documentaires antérieures; peser également soigneusement le taux des refus et les incohérences internes, avant de se livrer à des conclusions définitives.

Notre schéma d'exploitation a été programmé par un collaborateur du Centre de Calcul de l'Université Libre de Bruxelles, Monsieur Loris, et il a été ensuite testé et expérimenté.

On trouvera, en annexe, la table analytique et systématique des thèmes traités et des tableaux de corrélation que comportait notre programme.



CHAPITRE I : CARACTERISTIQUES SOCIO-PROFESSIONNELLES DE LA TRAVAILLEUSE

I. Sources documentaires et statistiques disponibles.

1. Les recensements nationaux de la population.

Si nous désirons présenter la situation actuelle des femmes exerçant une activité professionnelle et étudier certaines données démographiques telles que l'état civil, l'âge et le nombre d'enfants, il nous faut bien constater l'inexistence de sources statistiques récentes et nous référer, en attendant que soient publiés les résultats du recensement de 1971, aux recensements de la population datant de 1947 et de 1961 (1), sources assurément très complètes mais déjà fort anciennes.

2. Office Statistique des Communautés Européennes (O.S.C.E.)

Des informations partielles nous sont également dispensées par l'O.S.C.E., qui depuis 1960, en utilisant des méthodes et définitions uniformes et dans un effort d'harmonisation des statistiques nationales, relève des données sur la population et l'emploi dans la communauté à l'aide d'enquêtes par sondage.

Les résultats de ces enquêtes communautaires fournissent des bases aux études comparatives portant sur l'emploi, le chômage, et domaine qui nous intéresse particulièrement, sur les problèmes propres à certains groupes de la population tels que les femmes.

C'est ainsi que le volume des statistiques sociales portant sur l'année 1968 et paru en juin 1969 sous le titre "Population et forces de travail", consacre un chapitre à l'emploi féminin en faisant la distinction entre l'ensemble des femmes et les femmes mariées. Des tableaux établissent la répartition des femmes ayant un emploi suivant leur âge et leurs charges familiales.

Nous trouvons là des données qui nous permettront de situer les résultats de notre enquête dans un contexte statistique.

II. Les résultats de l'enquête.

Tableau A.I : Répartition de la population active féminine selon l'état civil.

Source : Enquête

Etat civil	Chiffres absolus	%
Mariées	687	65,62
Célibataires	260	24,83
Veuves	34	3,24
Divorcées	50	4,47
Séparées	16	1,53

Près des deux tiers des interviewées (65,6 %) sont mariées et la plupart d'entre elles habitent un domicile qui leur est propre avec leur mari. Les autres sont célibataires (25 %), veuves, divorcées ou séparées (près de 10 %). Si l'on compare ces chiffres aux données statistiques que nous possédons pour l'ensemble de la population féminine active belge de 14 ans et plus, notre échantillon compte un nombre sensiblement plus élevé de femmes mariées (cf. tableau A.II).

Tableau A.II : Données comparatives sur la répartition de la population active féminine selon l'état civil.

Source : R.P.A. + enquête.

	31/12/47 Rec.	31/12/61 Rec.	Enquête 1971
Mariées	39,9	52,8	65,6
Célibataires	49,1	39,4	24,83
Veuves	8,7	4,9	3,24
Divorcées	2,3	2,9	6,32
Séparées			

Il est vrai que les chiffres du recensement de 1961 donnent un pourcentage plus élevé de femmes mariées que celui de 1947 : 52,8 contre 39,9 %. Le nombre de femmes actives mariées a crû considérablement depuis 1947, tandis que les célibataires qui représentaient près de la moitié de la population active féminine à cette époque est tombé à 39,4 en 1961 et ne constitue plus qu'un quart de l'échantillon de l'enquête de 1971.

La proportion des autres femmes seules, veuves, divorcées ou séparées, s'est réduite en 1961 (8,8 % contre 11 % en 1947), tandis qu'une femme sur dix appartient à cette catégorie dans l'échantillon de l'enquête.

Notons cependant que ces pourcentages globaux ne représentent que des indices d'appréciation assez grossiers car une partie de ces écarts peut être influencée par des facteurs autres que l'état civil pris isolément - tels que les différences d'âge propres aux divers groupes, par exemple.

Il est certain que la moyenne d'âge des célibataires est beaucoup plus basse que celle de la population féminine mariée tandis que les veuves appartiennent souvent aux classes d'âge élevées.

Si l'on établit une corrélation entre l'état civil et l'âge des interviewées, on constate en effet que 70 % des célibataires se situent dans la classe d'âge de 14 à moins de 21 ans, contre 2,4 % de femmes mariées et 1 % de femmes seules (veuves, divorcées ou séparées) tandis que 63 % des femmes de cette dernière catégorie ont de 35 à moins de 55 ans contre 44,3 % de femmes mariées et 18,1 % de célibataires.

Tableau A.III : Enquête 1971. Répartition de la population activé féminine selon l'état civil et l'âge.

Etat âge civil	14 à moins de 21 ans %	21 à moins de 35 ans %	35 à moins de 55 ans %	55 à moins de 60 ans %	Total %
Célibataires	27	51,8	18,1	3	99,9
mariées	2,4	49	44,3	4,3	100
seules (veuves, divorcées, séparées)	1	20	63	16	100

Il n'en reste pas moins vrai que l'augmentation du pourcentage des femmes mariées dans la population active est une tendance qui apparaît réellement dans la plupart des études sur le travail professionnel de la femme, tendance de l'échantillon de l'enquête qui est confirmée par la répartition selon l'état civil et par les données relevées en 1968 par l'O.S.C.E. indiquant un pourcentage de 62 % de femmes mariées sur l'ensemble de la population active féminine (2).

Tableau A.4. : Répartition de la population active féminine selon l'âge.

Sources : R.P.A. (1961) - O.S.C.E. (1968) - Enquête.

	31/12/61 Recensement %	O.S.C.E. 1968 %	Enquête 1971
moins de 15	1,2	14 à moins de 25	14 à moins de 18
15 à moins de 20	16,4	28,2	1
20 à moins de 25	16,3		18 à moins de 21
			7
			21 à moins de 25
			21
25 à moins de 30	10,5	11	15
30 à moins de 35	8,1	11	11
35 à moins de 40	9,9	12	11
40 à moins de 45	9,7	11,8	12
45 à moins de 50	8,7	10,3	10
50 à moins de 55	7	6,3	7
55 à moins de 60	5,3	5,7	4
60 et plus	6,9	3,8	1
	100	100,1	100,1

Graphique I : courbe de répartition de la population active féminine selon l'âge.

29 % des femmes de l'échantillon de l'enquête nationale avaient moins de 25 ans en 1971. La courbe de répartition par âge fait nettement apparaître que le taux d'activité maximale des femmes se situe avant l'âge normal du mariage et de la première maternité.

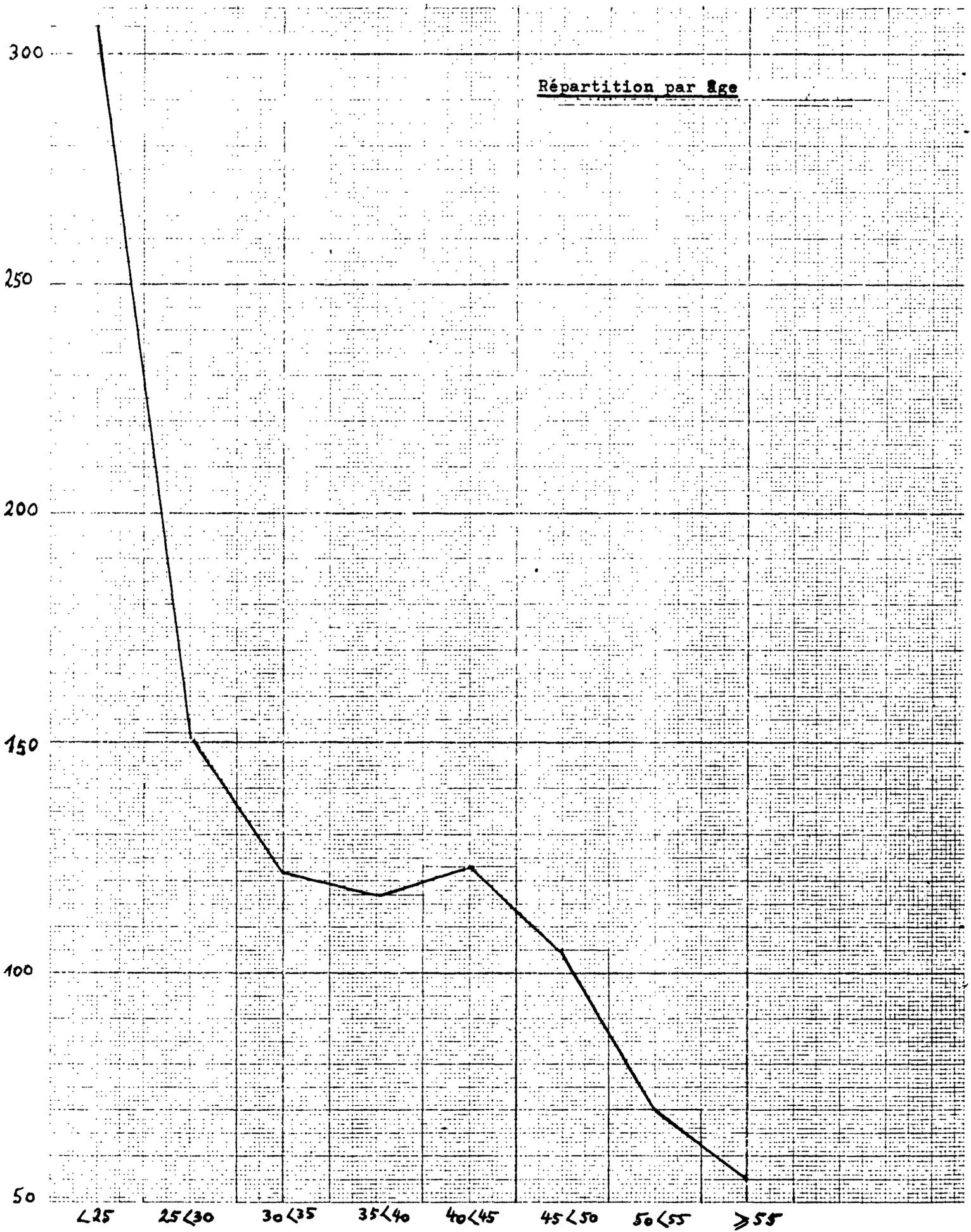
Les indications fournies par l'I.N.S. nous montrent que les filles se marient surtout entre 20 et 24 ans et que la statistique des premières naissances situe celles-ci dans la première année pour 43 % des cas, dans les années 1 à 2 pour 69 % et 1 à 5 pour 89 % des cas.

C'est à partir de 25 ans qu'on constate une diminution progressive de l'activité avec cependant une tendance à la stabilisation entre 30 et 55 ans.

On a souvent répété qu'un grand nombre de femmes mariées et ayant des charges familiales interrompaient à un moment donné leur activité professionnelle pour la reprendre plus tard, lorsque les enfants avaient atteint un certain âge. Et si l'on examine le tableau de répartition selon l'âge établi par l'échantillon de l'enquête (voir tableau A.4), on aperçoit en effet un léger redressement du taux d'activité pour la classe d'âge de 40 à moins de 45 ans. Notons cependant qu'il n'y est pas fait de distinction entre les femmes mariées et non mariées.

Il peut être intéressant de signaler que lors du recensement de 1961, cinq courbes provinciales préservaient la même caractéristique (3).

La répartition des femmes mariées actives selon l'âge, avancées par l'O.S.C.E. accuse un léger sommet pour la classe d'âge des 35 à 40 ans, ce qui pourrait faire croire à un avancement de l'âge de la reprise du travail après la maternité (voir tableau A.5).



Les indications fournies par l'I.N.S. nous montrent que les filles se marient surtout entre 20 et 24 ans et que la statistique des premières naissances situe celles-ci dans la première année pour 43 % des cas, dans les années 1 à 2 pour 69 % et 1 à 5 pour 89 % des cas.

C'est à partir de 25 ans qu'on constate une diminution progressive de l'activité avec cependant une tendance à la stabilisation entre 30 et 55 ans.

On a souvent répété qu'un grand nombre de femmes mariées et ayant des charges familiales interrompaient à un moment donné leur activité professionnelle pour la reprendre plus tard, lorsque les enfants avaient atteint un certain âge. Et si l'on examine le tableau de répartition selon l'âge établi par l'échantillon de l'enquête (voir tableau A.4), on aperçoit en effet un léger redressement du taux d'activité pour la classe d'âge de 40 à moins de 45 ans. Notons cependant qu'il n'y est pas fait de distinction entre les femmes mariées et non mariées.

Il peut être intéressant de signaler que lors du recensement de 1961, cinq courbes provinciales préservaient la même caractéristique (3).

La répartition des femmes mariées actives selon l'âge, avancées par l'O.S.C.E. accuse un léger sommet pour la classe d'âge des 35 à 40 ans, ce qui pourrait faire croire à un avancement de l'âge de la reprise du travail après la maternité (voir tableau A.5).

Tableau A.5 : Répartition des femmes mariées ayant un emploi selon l'âge(4)

	%	Femmes actives (5)
14 à moins de 25 ans	9,8	273.800
25 à moins de 30 ans	12,5	106.700
30 à moins de 35 ans	15,1	106.500
35 à moins de 40 ans	16,2	116.100
40 à moins de 45 ans	15,4	114.200
45 à moins de 50 ans	13,7	100.100
50 à moins de 55 ans	7,6	61.000
55 à moins de 60 ans	6,6	55.400
60 ans et plus	3,0	(57.300)

Cette considération exceptée, si l'on établit un rapprochement entre le recensement de 1961, les résultats de l'enquête communautaire de 1968 et de l'enquête nationale de 1971, on est frappé par une répartition relativement uniforme des classes d'âge se situant entre 25 et 55 ans (voir tableau A.4).

Par ailleurs, nous pouvons constater qu'au cours de la décade qui sépare 1971 de 1961, le pourcentage des classes d'âge de moins de 21 ans a diminué de plus de la moitié.

Sans doute faut-il rappeler ici que l'échantillon de l'enquête nationale ne porte que sur la population féminine salariée alors que le recensement englobe l'ensemble de la population féminine active, mais il n'est pas douteux que la prolongation obligatoire et spontanée de la scolarité exerce ici une influence décisive.

Nous devons cependant insister sur le fait que le pourcentage des jeunes filles de 14 à moins de 18 ans mises au travail a peu varié de 1961 à 1971 et que c'est la classe d'âge des 18 à moins de 21 ans qui a connu une réduction sensible du taux d'activité.

Cette diminution ne compense cependant pas le fait qu'une proportion beaucoup plus grande de jeunes filles que de jeunes gens commencent à travailler prématurément (voir chapitre II: la situation de la femme dans son milieu de travail) (6).

D'autre part, on assiste, à la pointe de la pyramide, à une réduction extrêmement importante de la participation à la vie active dès plus de 60 ans (1 % dans l'enquête nationale contre 3,8 % dans l'enquête communautaire et 6,9 % en 1961).

Selon F. Rogiers (7), on ne peut toutefois pas parler d'un rajeunissement de la population active. Cependant, il prévoit dans son étude sur "les prévisions de la population active et de l'emploi dans le cadre de la programmation économique" (8), que le groupe des personnes âgées de moins de 29 ans augmentera de 77 % entre 1961 et 1975, tandis que celui des 30 à 44 ans restera quasi constant, avec une répartition différente selon le sexe. En effet, l'évolution des groupes, ascendante pour les hommes et les femmes jusqu'en 1965, sera relativement constante par la suite pour les femmes, alors qu'elle sera marquée par une baisse sensible et continue pour les hommes jusqu'en 1975.

Quant au groupe des personnes âgées de 45 à 59 ans, il connaîtra, entre 1965 et 1975, une augmentation de 90.000 personnes (environ 55.000 hommes et 35.000 femmes), après avoir été en diminution.

F. Rogiers pense qu'on peut s'attendre à une augmentation de la population active totale, dont 75 % de femmes, ce qui signifie que dans l'élaboration d'une politique de l'emploi, plus des deux tiers des emplois additionnels seront destinés aux femmes.

Tableau A.6 : Répartition des travailleuses selon le nombre d'enfants (9)

Source : enquête 1971.

	Chiffres absolus	%
Pas d'enfants	487	47
1 enfant	296	28
2 enfants	158	15
3 enfants	58	06
4 enfants	17	02
5 enfants	9	01
6 enfants	5	00
7 enfants	3	00
8 enfants et plus	4	00
TOTAL	1.037	99

La présence d'enfants au foyer exerce une influence prépondérante sur les conditions de vie des femmes qui travaillent à l'extérieur. Les problèmes de garde, qu'il s'agisse de petits enfants ou d'enfants allant à l'école, ont été traités dans le dernier chapitre du questionnaire et seront étudiés en détail à la fin de ce rapport.

Précisons dès à présent, qu'un peu plus de la moitié des femmes interrogées (52 %) ont des enfants. Parmi ces femmes, la majorité n'a qu'un enfant (28 % de l'ensemble de l'échantillon) et un peu moins d'une femme sur trois a deux enfants (15 %). Les mères de trois enfants rassemblent 6 % de la population de l'échantillon, celles de quatre enfants en représentent 2 %, celles de cinq enfants et plus totalisent également 2 %.

Un peu plus de 85 % des répondantes ayant des enfants sont des femmes mariées, 11 % d'entre elles sont veuves, divorcées ou séparées et 3 % de célibataires ont reconnu avoir un enfant.

Tableau A.7 : Répartition selon l'âge de la travailleuse et le nombre d'enfants

Source : enquête 1971.

Age	1 enfant	2 enfants	3 enfants	4 enfants	5 enfants et plus	Total
14 à moins de 21 ans	5	0	C.A. 0	C.A. 0	C.A. 2	7
21 à moins de 35 ans	139	60	11	3	7	220
35 à moins de 55 ans	122	77	38	10	8	255
Moins de 55 ans	14	2	1	0	2	19
TOTAL	280	139	50	13	19	501

50 % des mères de un enfant ont entre 21 et 35 ans, 44 % appartiennent à la classe d'âge suivante. Ce sont ces deux classes d'âge qui rassemblent le plus grand nombre de mères quelle que soit la dimension des familles.

19 femmes seulement se trouvent dans la classe d'âge de 55 ans et plus, ce qui peut s'expliquer par le fait que les enfants de cette catégorie de travailleuses sont plus âgés et ne vivent pas toujours sous leur toit.

Si les enfants ne constituent pas un réel obstacle à l'accession des mères au monde du travail, puisque 50 % des répondantes ont des enfants, il n'en est pas moins vrai que les mères qui travaillent sont celles qui ont peu d'enfants et que les familles de un et deux enfants l'emportent de loin sur les autres.

Tableau A.8 : Répartition des femmes mariées selon le nombre d'enfants : %.

	Enquête 1971(10)	Recensement 1961(11)	Enquête O.S.C.E. 1968 (12)
Sans enfant	37,11 %	35,7 %	43,9 %
1 enfant	36,53 %	34,4 %	35,8 %
2 enfants	17,3 %	17,9 %	15 %
3 enfants	6,7 %	6,7 %	4 %
4 enfants	1,6 %	2,8 %	-
5 enfants et plus	1, %	2,5 %	-
TOTAL	100	100	100

Si l'on compare les charges familiales des femmes mariées de l'échantillon à celles des femmes mariées figurant dans le recensement de 1961 et dans l'enquête de l'O.S.C.E., on constate que les pourcentages n'ont pas beaucoup varié (voir tableau A. 8).

Sans doute y a-t-il une légère augmentation des femmes sans enfants et des familles de un enfant entre 1961 et 1971. Par contre, le nombre de familles de quatre enfants et plus a diminué. Rappelons que ces comparaisons sont relatives en raison du fait que les unités statistiques ne sont pas identiques dans chacune des sources utilisées.

Les pourcentages indiqués dans les tableaux pour l'enquête de 1971 sont ceux des femmes mariées ayant des enfants vivant sous leur toit.

Les données avancées par l'O.S.C.E. sont limitées aux femmes mariées salariées âgées de moins de 45 ans et aux enfants de moins de 14 ans faisant partie de leur ménage, ce qui peut expliquer une plus grande distorsion des chiffres en ce qui concerne cette source statistique.

Tableau A.9 : Répartition des travailleuses selon le nombre d'enfants vivant sous leur toit et leur ancienneté dans l'entreprise.

Source : enquête 1971.

Ancienneté	1 enfant	2 enfants	3 enfants	4 enfants	5 enfants et plus	Total
Nombre Enfants						
Moins d'un an	24	12	9	3	1	49
D'un an à moins de cinq ans	89	44	15	6	10	164
De 5 ans à moins de 10 ans	83	45	16	3	4	151
De 10 à moins de 15 ans	37	23	6	0	3	69
15 ans et plus	48	14	4	0	1	67
TOTAL	281	138	50	12	19	500

Le tableau fait apparaître qu'un nombre à peu près égal de femmes ayant des enfants au foyer se partagent en classes d'ancienneté de un an à moins de cinq ans, et de cinq ans à moins de dix ans, soit respectivement 33 % et 30 % de travailleuses.

Près de 10 % des mères ont moins d'un an d'ancienneté dans l'entreprise et un peu plus de 13 % se trouvent dans les classes d'ancienneté de dix à moins de quinze ans et de quinze ans et plus.

Il semble donc que le facteur "enfant" ait une incidence particulière sur l'ancienneté des mères qui travaillent si l'on compare ces résultats au tableau X.16 relatif à l'ancienneté des travailleuses dans l'entreprise (52 % de la population totale de l'enquête a une ancienneté de cinq ans et plus).

Jetons un regard sur la situation scolaire des enfants qui sont au foyer des répondantes. Nous voyons que la grande majorité d'entre eux fréquentent l'école (environ 63 %). Par contre, on compte près de 18 % d'enfants en bas-âge n'allant pas encore à l'école, tandis que 4 % ont quitté l'école et que 16 % travaillent.

Plus de 90 % des enfants qui ne vont pas encore à l'école appartiennent aux familles de un enfant (près de 60 % des cas), puis de deux enfants, et trois enfants de ces familles sur quatre ont moins de trois ans. Les mères de ces jeunes enfants se situent dans la classe d'âge de 21 à moins de 35 ans, tandis que celles des enfants fréquentant l'école se répartissent de façon à peu près égale entre cette classe d'âge et la classe d'âge suivante.

Personnes à charge.

En dehors de leurs enfants, très peu de répondantes assument, dans leur foyer, la charge d'un parent, d'un membre de la famille ou d'une autre personne. A cette question, 76 % ont répondu négativement et 18 % n'ont pas donné de réponse, car il semble que la question, qui cependant avait reçu des réponses positives lors du pré-test, n'a pas toujours été clairement comprise.

Tableau A.10 : Répartition des travailleuses selon les personnes à charge.

Source : enquête 1971.

Personnes à charge	Chiffres absolus	%
Aucune personne	789	76 %
Un parent ou un beau-parent	31	3 %
Le mari	7	1 %
Les deux parents	11	1 %
Autres personnes (membres ou non de la famille)	7	1 %
1 ou 2 parents + 1 ou 2 autres personnes	3	
Sans réponse	190	18 %
TOTAL	1.047	100 %

Aucune des travailleuses vivant seules n'a de personne à charge. Parmi les célibataires, celles qui assurent l'entretien d'une autre personne, généralement un quart, habitent chez elle et les plus nombreuses d'entre elles ont entre 35 et 55 ans.

Par contre, c'est dans leur propre foyer que les femmes mariées prennent soin des personnes dont elles ont reconnu avoir la charge. La grande majorité d'entre elles se situe en nombre égal dans les classes d'âge de 21 à moins de 35 ans et de 35 à moins de 55 ans.

Parmi les travailleuses ayant reconnu avoir quelqu'un à charge, trente-six d'entre elles ont une personne à charge, seize en ont deux, trois travailleuses ont respectivement trois et quatre personnes à charge et une seule femme affirme avoir cinq personnes à sa charge.

On peut donc remarquer, non sans tenir compte du nombre élevé d'absences de réponses à cette question, que les charges débordant le cadre de la famille nucléaire sont très peu nombreuses pour l'ensemble des travailleuses.

Tableau A.11 : Répartition des travailleuses selon leur situation familiale.

Source : enquête 1971.

	Chiffres absolus	%
Seule	119	11 %
Avec le conjoint	600	57 %
Avec le conjoint et d'autres personnes	73	7 %
En concubinage	20	2 %
Avec les parents	181	17 %
Avec d'autres personnes	32	3 %
Autres solutions	15	1 %
TOTAL	1.040	99 %

57 % des personnes interrogées vivent avec leur conjoint chez elles, 7 % avec leur conjoint chez d'autres personnes, 17 % habitent chez leurs parents et 11 % ont affirmé vivre seules.

Parmi les célibataires, un peu plus de 78 % vivent chez leurs parents ou d'autres personnes et 18 % vivent seules. Les femmes mariées habitent presque toutes avec leur mari (98 %), tandis que les veuves, divorcées ou séparées se répartissent selon la situation familiale de la manière suivante : 68 % d'entre elles vivent seules, 17 % habitent avec un concubin, 15 % avec des parents ou d'autres personnes.

Les études.

L'inégalité qui existe entre garçons et filles en matière d'instruction représente un handicap qui grève lourdement l'avenir professionnel des filles.

Lorsqu'on examine la répartition de la population scolaire totale de plein exercice pour la période 1955-1966 (dernières statistiques disponibles), on constate que si le taux de scolarité des garçons et des filles a crû progressivement d'environ 30 % pendant cette décade, l'écart entre l'effec-

tif masculin et féminin a augmenté et atteint, en 1966, près de 10 % (environ 100.000 garçons que de filles en 1966 contre près de 70.000 en 1956).

Tableau A.12 : Répartition de la population scolaire totale de plein exercice.

Source : Annuaire statistique de l'Enseignement. I.N.S. année scolaire 1965-1966 - Bruxelles 1967 - tome 10, p. 415.

	Garçons	Filles
1956-1957	871.873	802.729
1957-1958	896.382	821.454
1958-1959	928.585	849.011
1959-1960	964.320	880.584
1960-1961	995.234	907.454
1961-1962	1.014.675	922.952
1962-1963	1.048.988	960.054
1963-1964	1.073.234	983.543
1964-1965	1.099.712	1.005.892
1965-1966	1.123.474	1.025.385

Notons que cette augmentation de la population scolaire totale du pays se réalise chaque année dans une proportion plus grande que celle de la population elle-même grâce à la prolongation volontaire de la scolarité.(13)

Un deuxième handicap s'ajoute au premier, il constitue une des causes importantes de l'absence de qualification des femmes dans le monde du travail et de la place qu'elles occupent au bas de l'échelle des salaires et des positions hiérarchiques : c'est l'interruption prématurée des études par les filles et leur orientation traditionnelle.

En effet, la majorité des femmes ne poursuivent pas leurs études au delà de l'âge de la scolarité obligatoire, ce qui les pousse à aborder précocement la vie active. En outre, elles sont orientées vers des professions traditionnellement féminines souvent dévalorisées.

Tableau A.13 : Evolution de la population scolaire : filles.

Source : Annuaire statistique de l'Enseignement. I.N.S. année scolaire 1965-66. Bruxelles 1967 - tome 10.

Niveau d'enseignement	1956-57	1957-58	1958-59	1959-60	1960-61	1961-62	1962-63	1963-64	1964-65	1965-66
Enseignement gardien	173.671	178.261	185.326	193.820	199.263	203.040	207.549	211.232	217.589	217.488
Enseignement primaire	420.776	428.253	431.778	445.488	445.408	449.973	453.689	461.092	469.221	475.726
<u>Enseignement secondaire</u>										
4e degré primaire	46.993	42.883	38.522	33.585	29.408	24.363	19.940	17.033	14.071	11.132
Ens. moyen degré inférieur	50.921	58.458	67.704	76.411	86.209	88.926	91.634	93.401	92.518	92.772
Ens. moyen degré supérieur	10.427	11.138	12.837	15.361	18.929	21.870	25.740	29.392	32.115	34.200
Ens. technique degré inférieur	57.533	63.660	72.943	81.613	83.448	83.095	98.759	101.454	105.346	112.387
Ens. technique degré supérieur	15.321	15.231	16.858	18.169	18.158	20.695	26.556	30.858	33.524	37.618
Enseignement normal gardien	4.131	3.676	3.365	3.452	4.233	5.930	6.674	7.097	6.816	6.447
Eseignement normal primaire	7.597	7.457	6.951	7.418	8.194	8.797	9.618	9.987	9.886	9.473
Enseignement artistique	-	322	399	419	464	440	560	540	544	619
<u>Enseignement supérieur</u>										
Universitaire	4.590	4.919	5.177	5.539	5.855	6.456	7.203	7.999	9.411	11.688
Technique supérieur	1.805	1.997	2.138	2.286	2.239	2.888	4.865	5.868	7.531	8.765
Normal moyen	1.392	1.727	1.900	2.052	2.472	3.138	3.686	3.965	3.788	3.595
Normal technique moyen	3.118	2.983	2.789	2.644	2.796	2.995	3.225	3.250	3.133	3.027
Artistique	519	463	324	327	372	351	356	375	399	448

En 1965-66, 46 % de la population scolaire féminine se trouvait dans l'enseignement primaire, environ 20 % dans l'enseignement secondaire du degré inférieur, un peu plus de 8 % seulement dans l'enseignement secondaire de degré supérieur et dans l'enseignement normal gardien et primaire et 26 % dans l'enseignement supérieur (voir tableau A.13).

Les pourcentages de la population scolaire masculine sont très semblables sauf en ce qui concerne tous les niveaux de l'enseignement supérieur où l'on trouve 5 % de garçons, c'est-à-dire près du doublé de la population féminine. Une nouvelle évolution de la population scolaire féminine de 1956 à 1966 semble se dessiner, elle indique une progression beaucoup plus marquée dans les niveaux supérieurs de l'enseignement : si les chiffres absolus sont faibles, la progression enregistrée en dix ans est cependant importante : près de cinq fois plus d'élèves dans le technique supérieur, trois fois plus d'élèves pour l'enseignement moyen du degré supérieur. Les enseignements universitaire, normal et moyen et technique secondaire du degré supérieur ont doublé leurs effectifs (2,5 fois plus d'élèves). Il y a donc là les signes d'une évolution lente mais favorable de la scolarisation des jeunes filles.

Tableau A.14 : Répartition des travailleurs selon le niveau d'études suivies.

Etudes primaires	273	26 %
4e degré	97	9 %
Etudes secondaires du degré inférieur	147	14 %
Etudes secondaires du degré supérieur	78	7 %
Etudes secondaires professionnelles et techniques inférieures	186	18 %
Etudes secondaires professionnelles supérieures	35	3 %
Etudes secondaires techn. supérieures	74	7 %
Etudes normales gardiennes primaires	17	2 %
Etudes Normales moyennes (régentat-régentat technique)	24	2 %
Etudes techniques supérieures	81	8 %
Etudes universitaires	22	2 %
Sans réponses	13	1 %
TOTAL	1.047	100

Si l'on considère le niveau des études suivies par les femmes interrogées, on constate que les études primaires obtiennent le pourcentage le plus élevé, soit 26 %. Une travailleuse sur quatre n'a donc pas dépassé le niveau des études primaires. Les études secondaires professionnelles et techniques du degré inférieur occupent la seconde position avec 18 %, suivies d'assez près par les études secondaires du degré inférieur (14 %) : études moyennes.

Une travailleuse sur onze a suivi le quatrième degré, une femme sur douze des études techniques supérieures et une travailleuse sur quatorze, des études secondaires du degré supérieur (humanités) et des études secondaires techniques supérieures.

Les travailleuses qui ont accompli des études universitaires sont très rares dans la population de l'échantillon : 2 % et ce même pourcentage est obtenu dans les études normales, qu'elles soient du niveau gardien et primaire ou moyen (voir tableau A.14).

En tout cas, il convient de remarquer que 67,1% de la population de l'enquête n'a pas dépassé les niveaux inférieurs d'éducation qui correspondent d'ailleurs à l'âge limite de la scolarité obligatoire.

Si l'on veut comparer les résultats de l'enquête de 1971 aux chiffres obtenus pour les femmes exerçant une activité professionnelle, on doit s'en référer au recensement de 1961 (tableau A.15).

Tableau A.15 : Données comparatives entre le recensement de 1961 et l'enquête de 1971.

Niveaux d'enseignement		
Enseignement primaire	58,4 %	26 %
Enseignement moyen - humanités	14,9 %	30 %
Enseignement professionnel technique et secondaire	15 %	28 %
Enseignement technique supérieur	2 %	8 %
Enseignement artistique	0,2 %	-
Enseignement normal primaire	5,7 %	2 %
Enseignement normal moyen et technique	2,2 %	2 %
Enseignement universitaire	1,1 %	2 %
Enseignement inconnu	0,6 %	1 %
TOTAL	100	100

On constate qu'une évolution s'est produite en faveur d'études plus poussées. En effet, depuis 1961, le pourcentage des études primaires a baissé en faveur de l'enseignement secondaire du degré inférieur et supérieur et de l'enseignement professionnel et technique secondaire. Les jeunes filles semblent par contre moins nombreuses à fréquenter les cours de l'enseignement normal primaire mais les enseignements techniques supérieurs et universitaires ont également accru leur population.

Tableau A.16 : Répartition des travailleuses selon la sanction des études par un diplôme, certificat ou brevet.

Source : enquête 1971.

Fin des études	Chiffres absolus	%
Etudes terminées	752	72 %
Etudes non terminées	267	26 %
Ne sait pas	8	1 %
Sans réponse	20	2 %
TOTAL	1.047	100

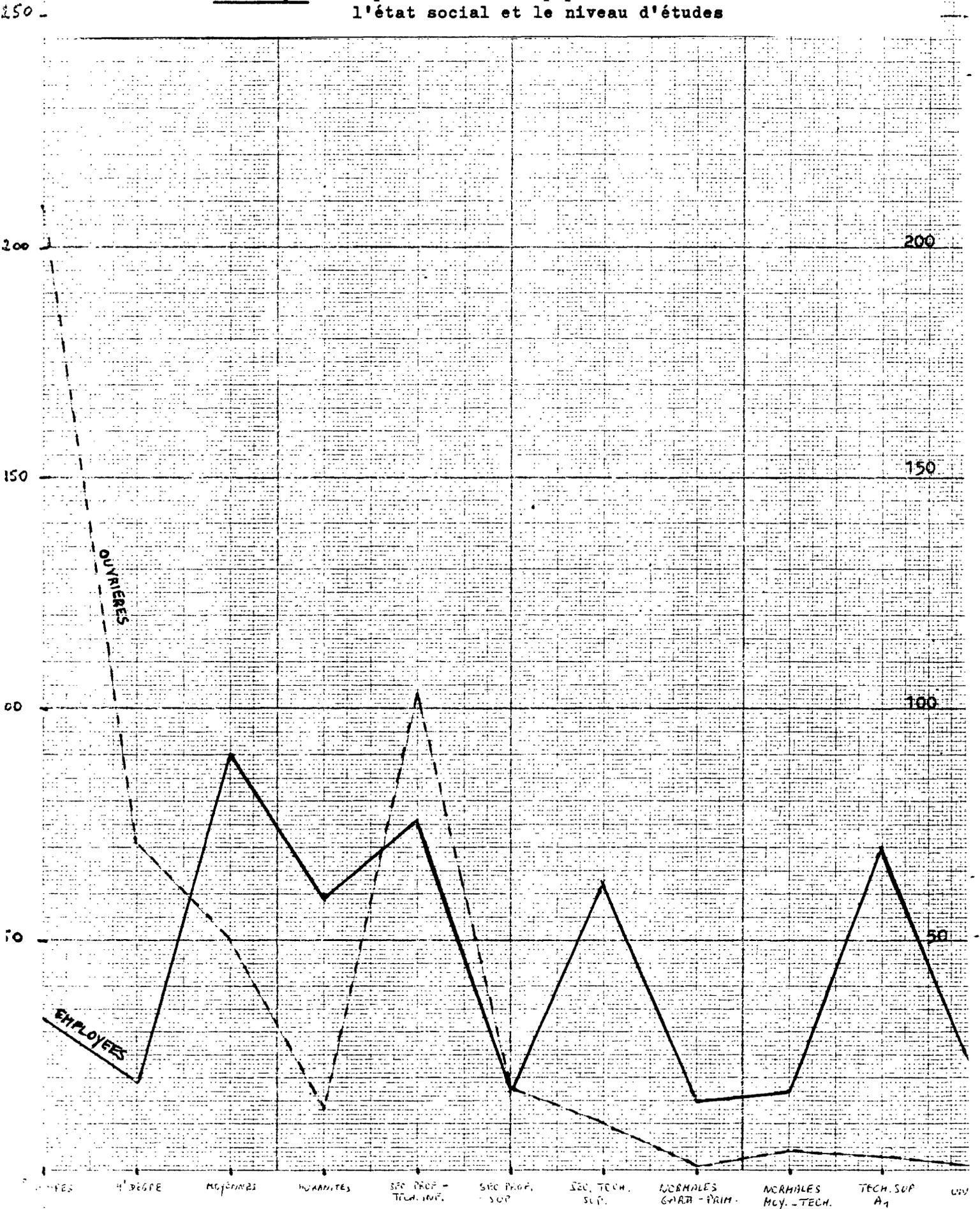
Trois travailleuses sur quatre ont achevé des études sanctionnées par un diplôme, un certificat ou un brevet (voir tableau A.16). Les chances de réussite sont d'autant plus fortes que le niveau d'études est plus élevé car c'est au niveau des études normales moyennes, des études universitaires ou des études à caractère technique du degré supérieur qu'on trouve le pourcentage le plus élevé de réussites (de 90 à 85 %). Les pourcentages les plus bas se situent au niveau des études moyennes, professionnelles ou techniques inférieures et des primaires.

Tableau A.17 : Pourcentage des travailleuses qui ont terminé des études selon le niveau d'études.

Source : enquête 1971.

Etudes primaires	70 %
Quatrième degré	73 %
Etudes moyennes	66 %
Humanités	80 %
Professionnelles et techniques inférieures	68 %
Professionnelles supérieures	85 %
Techniques secondaires supérieures	85 %
Etudes normales gardiennes et primaires	77 %
Etudes normales moyennes	90 %
Etudes techniques supérieures	85 %
Etudes universitaires	86 %

GRAPHIQUE : Répartition de la population selon l'état social et le niveau d'études



A. Les ouvrières.

Près de la moitié des ouvrières non qualifiées, manoeuvres et apprenties ont accompli des études primaires (47 %). 19 % d'entre elles ont poursuivi des études jusqu'au quatrième degré et le même pourcentage a continué dans des sections professionnelles ou techniques du degré inférieur. Cependant ces dernières études n'ont été terminées que dans la moitié des cas. La proportion de celles qui ont poursuivi des études ultérieures est nettement inférieure : 11 % pour les études moyennes (dont moins de la moitié sont terminées) et un très faible pourcentage pour les autres niveaux d'études.

On trouve peu de différences dans la répartition des ouvrières spécialisées qui sont cependant représentées en plus grand nombre dans les sections techniques et professionnelles du degré supérieur mais avec un pourcentage de réussite moindre.

Les ouvrières qualifiées ont fait des études plus poussées que les ouvrières non qualifiées ou spécialisées. Elles se répartissent de manière plus égale entre les différents niveaux d'études et sont moins représentées dans le quatrième degré. Si 30 % d'entre elles n'ont pas été au-delà du niveau primaire, à peu près la même proportion l'a dépassé dans des sections professionnelles ou techniques du degré inférieur.

Environ une ouvrière qualifiée sur dix a accompli des études moyennes et des études secondaires professionnelles supérieures alors qu'une sur quatorze a fait des humanités.

On trouve moins d'ouvrières qualifiées que spécialisées dans les études techniques secondaires supérieures mais un petit nombre d'entre elles a terminé des études normales moyennes et des études techniques A1.

Il convient de remarquer que quel que soit le niveau de qualification, une très grande majorité d'ouvrières, soit quatre cent trente-trois travailleuses sur un total de quatre cent quatre-vingt-trois, n'a pas dépassé le niveau du cycle inférieur des études secondaires et n'a donc pas poursuivi des études au-delà de l'âge légal.

B. Les employées.

De façon générale, nous pouvons constater que le niveau d'instruction des employés est nettement supérieur à celui des ouvrières. Le pourcentage de réussite dans les études est également beaucoup plus élevé (dans 50 à 70 % des cas pour les employées non qualifiées et dans 75 à 95 % des cas pour celles qui sont qualifiées).

Les employées non qualifiées sont les plus nombreuses à avoir fait des études secondaires professionnelles ou techniques de degré inférieur et 67 % d'entre elles les ont terminées.

Le pourcentage rencontré pour les écoles primaires est plus bas que parmi les ouvrières, même qualifiées (20 %) avec une meilleure proportion de réussite (63 %), tandis que 20 % d'entre elles ont poursuivi leur formation dans la section moyenne, avec 53 % de réussite. Environ une employée non qualifiée sur dix a fait des humanités, des études techniques secondaires supérieures. 3 % d'entre elles ont terminé des études universitaires.

Peu d'employées qualifiées ont arrêté leurs études aux niveaux primaires ou de quatrième degré. Elles montrent une tendance à une formation plus générale que les autres travailleuses : 23 % d'entre elles ont fait des moyennes et 12 % des humanités. En ce qui concerne les sections techniques, elles sont mieux représentées dans les sections du secondaire supérieur (15 %) et le niveau A1 (13 %).

Il n'est pas étonnant que le niveau des études augmente avec le niveau de qualification.

30 % d'employées surqualifiées et de cadres sont représentées dans l'enseignement technique A1 et 16 % à l'université. Les humanités et les études secondaires techniques supérieures rassemblent 18 % des employées surqualifiées, tandis que les cadres et les employées exerçant une fonction

dirigeante ont une répartition inférieure dans ces niveaux d'étude. Seulement 9 % de ces dernières ont fait des études universitaires et leur proportion dans les études supérieures est plutôt inférieure à celle des employées surqualifiées et des cadres.

Cela s'explique sans doute par le fait qu'une grande partie des travailleuses a tendance à se situer dans des classes supérieures de qualification, surtout les employées ayant affirmé occuper une fonction dirigeante, qui, dans la réalité, ne font souvent qu'exercer une autorité sur d'autres employées subordonnées.

Tableau A.19 : Répartition des travailleuses selon leur niveau d'études et leur ancienneté dans l'entreprise.

Source : enquête 1971.

Ancienneté	Moins d'1 an	1 an à moins 5 ans	5 à moins de 10 ans	10 ans à moins de 15 ans	15 ans et plus	Total
Etudes primaires, 4e degré, études secondaires degré inférieur	69	250	190	82	103	694
Etudes secondaires et études secondaires professionnelles supérieures	29	71	63	20	18	201
Régentat + études supérieures	17	46	29	20	12	124
TOTAL	115	367	282	122	133	1.019

Ainsi que nous l'avons vu précédemment, 67 % de la population étudiée n'a pas dépassé le degré inférieur du niveau secondaire moyen ou professionnel et technique. Parmi ces travailleuses, un peu plus d'un tiers ont une ancienneté dans l'entreprise qui varie de un an à moins de cinq ans, ce qui représente exactement le pourcentage atteint par l'ensemble des travailleuses qui se trouvent dans cette classe (36 %). 27 % ont travaillé dans la même entreprise de cinq à dix ans, un peu moins de 15 % ont une ancienneté considérable puisqu'elle dépasse quinze ans et

près de 12 % sont dans l'entreprise depuis une période de dix à moins de quinze ans. 10 % de ces travailleuses ont une ancienneté inférieure à un an. Les répondantes qui ont accompli des études secondaires supérieures ou des professionnelles supérieures, c'est-à-dire dont la scolarité s'est prolongée jusqu'à 18 ans et qui représentent 20 % de l'échantillon, se répartissent selon les classes d'ancienneté de la façon suivante : près de 15 % ont moins d'un an d'ancienneté dans l'entreprise, 35 % y travaillent depuis un à cinq ans, 30 % ont une ancienneté qui varie de cinq à dix ans, 10 % travaillent depuis dix à quinze ans, et un peu moins de 10 % ont une ancienneté supérieure à quinze ans. Les 12 % des travailleuses qui ont suivi des études supérieures ou de régentes, ont une répartition suivant l'ancienneté qui diffère peu des catégories précédentes. Près de 15 % sont depuis moins d'un an dans l'entreprise, 37 % travaillent depuis une période variant de un à cinq ans, 24 % sont dans l'entreprise depuis cinq à dix ans, 16 % ont une ancienneté de dix à quinze ans et une répondante sur dix se trouve dans la classe supérieure à quinze ans d'ancienneté.

Les travailleuses qui ont fait des études supérieures se trouvent cependant en proportion plus grande dans la classe d'ancienneté de dix à quinze ans que les autres travailleuses, ce qui confirme l'hypothèse que la stabilité dans l'emploi est liée au niveau élevé des études mais, dans l'ensemble, la répartition des travailleuses selon leur niveau d'études dans les classes d'ancienneté reflète fidèlement la répartition de l'ensemble des travailleuses dans ces classes.

La formation dans l'entreprise.

L'insuffisance de la formation scolaire est encore aggravée par le manque de formation dans l'entreprise.

Tableau A.20 : Répartition des travailleuses selon la fonction dans l'entreprise.

Source : enquête 1971.

	Chiffres absolus	%
Pas de formation	833	80 %
Une formation (sans précision de durée)	7	1 %
Quelques jours	41	4 %
Quelques semaines	35	3 %
Quelques mois	60	6 %
De l'ordre de deux ans	15	1 %
De l'ordre de trois ans	15	1 %
De l'ordre de quatre ans	4	0 %
Plus de quatre ans	5	0 %
Ne sait pas	7	1 %
Sans réponse	25	2 %
TOTAL	1.047	100

Il est frappant de constater que la grande majorité des travailleuses, soit 80 %, n'a pas reçu de formation dans l'entreprise. 18 % seulement ont reconnu avoir bénéficié d'une formation. Celle-ci a duré quelques mois pour 6 % des ouvrières, quelques jours pour 4 % d'entre elles, et quelques semaines pour 3 %. Ce sont donc les formations d'une durée moyenne qui sont les plus répandues puisque les formations de deux ans et plus n'ont, elles aussi, recueilli que 3 % des réponses. 3 % des travailleuses n'ont pas répondu ou ne se rappelaient plus si elles avaient reçu une réponse.

Tableau A.21 : Répartition des travailleuses selon la formation dans l'entreprise et la taille de celle-ci.

Source : enquête 1971.

Formation Taille entre- prise	Aucune formation	Formation (sans in- dication de durée)	Quelques jours	Quelques semaines	Quelques mois	2 ans et plus	Total
Moins de 50 travailleuses	363	3	13	8	20	24	431
50 à 99 travailleuses	77	1	3	5	8	2	96
100 à 199 travailleuses	76	0	7	7	7	3	100
200 à 499 travailleuses	87	1	4	2	6	5	105
500 à 999 travailleuses	64	0	6	3	1	1	75
1000 travail- leuses et plus	74	1	5	9	10	2	101
TOTAL	741	6	38	34	52	37	908

43 % des travailleuses sont regroupées dans une entreprise de moins de cinquante travailleurs. Il n'est donc pas surprenant que ce soit dans cette classe que soient condensés les pourcentages les plus importants des travailleuses considérées du point de vue de leur formation dans l'entreprise. Près de la moitié de celles qui n'ont reçu aucune formation se retrouve dans cette catégorie d'entreprises et 43 % des travailleuses qui ont bénéficié d'une formation s'y retrouve également, quelque soit la durée de leur formation. Près des deux tiers des 37 travailleuses qui ont connu une formation d'au moins deux années se classent également dans les entreprises de petite taille, alors que trois répondantes seulement travaillent dans des entreprises de plus de 500 travailleurs.

La proportion d'une travailleuse sur dix n'ayant reçu aucune formation se rencontre dans chacune des autres catégories d'entreprises.

Le nombre peu élevé de réponses possibles ne nous permet pas d'infirmier l'hypothèse selon laquelle ce sont les entreprises d'une dimension importante qui dispensent une formation aux travailleuses qu'elles occupent.

Tableau A.22 : Répartition des travailleuses selon leur âge et la formation reçue dans l'entreprise.

Source : enquête 1971.

Formation Age	Aucune formation	Formation (sans indication de durée)	Quelques jours	Quelques semaines	Quelques mois	2 ans et plus	Total
Moins de 21 ans	71	0	4	5	4	1	85
21 à moins de 35 ans	377	2	20	21	32	16	468
35 à moins de 55 ans	331	5	14	8	23	8	399
Plus de 55 ans	45	0	3	1	1	3	53
TOTAL	824	7	41	35	60	38	1.005

La répartition selon les classes d'âge des travailleuses qui n'ont pas reçu de formation reflète fidèlement celle de l'ensemble de la population dans ces classes. En effet, 9 % de ces répondantes n'ont pas 21 ans, 46 % ont entre 21 et 35 ans, 40 % sont âgées de 35 à 55 ans et 5 % ont plus de 55 ans.

La répartition des travailleuses qui ont eu une formation montre la même tendance. Nous pouvons nous étonner de ne pas trouver une proportion plus grande de jeunes travailleuses ayant bénéficié d'une formation car celle-ci aurait utilement complété une formation scolaire peu poussée en raison de leur âge et pallié leur inexpérience.

Tableau A.23 : Répartition des travailleuses selon la qualification et la formation reçue dans l'entreprise.

Source : enquête 1971.

Qualification	Ouvrières.			Employées				Total	
	Non qualifiée	Spécialisée	Qualifiée	Non qualifiée	Qualifiée	Surqualifiée	Cadre		Fonction dirigeante
Formation									
Aucune formation	248	67	78	62	224	33	22	16	750
Formation sans durée	1	1	0	1	2	0	0	0	5
Quelques jours	13	4	7	5	4	2	1	2	38
Quelques semaines	5	3	4	3	12	0	1	1	29
Quelques mois	3	5	12	5	18	5	5	1	54
2 ans et plus	2	4	11	2	8	4	2	2	35
TOTAUX	272	84	112	78	268	44	31	22	911

A. Les ouvrières.

Un peu plus de 16 % des ouvrières a reçu une formation dans l'entreprise. Les ouvrières qualifiées sont les plus nombreuses (41 % de l'ensemble de ces ouvrières) à avoir bénéficié d'une formation. Celle-ci s'est étendue sur quelques mois pour douze d'entre elles et a atteint deux ans et peut-être plus, pour onze ouvrières.

Les ouvrières non qualifiées sont plus nombreuses à avoir reçu une formation très courte (13 ouvrières ont été formées pendant quelques jours) et les ouvrières spécialisées sont très peu nombreuses à avoir bénéficié d'une formation, quelle qu'en soit la durée.

B. Les employées.

Un pourcentage un peu plus élevé d'employées que d'ouvrières a reçu une formation (près de 20 %). Parmi celles-là, ce sont également les employées qualifiées qui sont les plus nombreuses (50 %) à avoir été formées dans l'entreprise, la durée de formation de quelques mois étant la plus souvent citée.

Une fois dépassé le niveau des ouvrières qualifiées, à mesure qu'on s'élève dans la qualification, les périodes de formations reconnues sont de moins en moins fréquentes.

Tableau A.24 : Répartition des travailleuses selon la fonction et la production.

Source : enquête 1971.

Fonction	Formation Aucune formation	Formation sans in- cation de durée	Quelques jours	Quelques semaines	Quelques mois	2 ans et +	Total
Personnel enseignant	10	1	1	0	0	0	12
Personnel infirmier	32	0	3	3	3	6	47
Professions libérales, techniciennes	36	2	2	3	8	1	52
Personnel administratif	221	2	7	12	21	6	269
Personnel commercial	92	0	4	1	7	4	108
Transports-communications	16	0	1	1	1	1	20
Femmes de ménage	96	0	0	1	1	1	99
Services	74	0	1	1	5	3	84
Ouvrières textile, vêtement, confection	106	1	9	3	7	5	131
Autres ouvrières de l'industrie	132	1	12	10	6	6	167
TOTAL	815	7	40	35	59	33	989

28 % de celles qui ont reçu une formation se classent parmi le personnel administratif, la durée de formation la plus citée étant celle de quelques mois. Cette proportion correspond au pourcentage détenu par le groupe de fonctions relativement à l'ensemble des travailleuses et n'a donc aucune signification en elle-même.

De la même façon, on trouve les pourcentages les plus élevés de travailleuses formées dans l'entreprise dans les groupes de fonctions les mieux représentés après celui que nous venons de citer, à savoir les ouvrières de l'industrie en général (20 %) et les ouvrières du textile, vêtement et confection (14 % des ouvrières ayant reçu une formation).

Sans doute convient-il de terminer cette analyse de facteur "formation" en insistant sur la lacune représentée par l'absence de formation dispensée par la plupart des entreprises aux travailleuses et la nécessité

absolue d'opérer dans ce domaine de profonds changements aptes à favoriser l'intégration dans le monde du travail des femmes exerçant une activité professionnelle et à permettre d'accroître leurs chances de promotion par l'acquisition d'une qualification plus élevée. C'est dans ce sens que le Centre International de Perfectionnement Professionnel et Technique a tenu à Turin, en été 1971, un séminaire sur la formation de la main-d'oeuvre féminine en fonction des possibilités d'emplois en Europe. Ce séminaire a notamment fait apparaître que les systèmes de formation professionnelle de la plupart des pays sont mal adaptés à leurs besoins d'emploi (14).

Plusieurs handicaps ont été mentionnés en ce qui concerne les jeunes filles et les femmes. Ce sont :

1. Restriction de la part des employeurs qui répugnent à assurer la formation des jeunes filles de peur qu'elles n'abandonnent trop vite leur emploi. On peut penser qu'ils sous-estiment le bénéfice économique qu'ils pourraient retirer à long terme d'une meilleure formation générale des jeunes filles qu'ils emploient et il faudrait les convaincre qu'il va de leur intérêt de la leur fournir.
2. Conception erronée des systèmes d'éducation et de formation professionnelle des adultes qui ne correspondent pas aux besoins de recyclage des femmes qui se remettent au travail après une interruption plus ou moins longue.
3. Difficulté pour les femmes de fréquenter les cours du soir ou les cours de recyclage, dans la mesure où le cumul des obligations professionnelles et ménagères les prive de la disponibilité nécessaire.

Des méthodes d'enseignement plus efficaces devraient permettre d'élargir le champ de la formation de base et une formation complémentaire assurée par l'amélioration des systèmes de formation devrait être accessible à un plus grand nombre de femmes grâce à l'aménagement des horaires de travail et au renforcement de l'infrastructure sociale.

Le rapport du séminaire insiste par ailleurs sur la nécessité "de disposer de plus d'informations sur le coût et le rendement de la formation des femmes, y compris de la mesure dans laquelle elle peut, entre autres, accroître le relèvement du salaire, diminuer l'absentéisme, augmenter la sécurité et la satisfaction dans le travail"(15).

CHAPITRE I : ANNEXE a - REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES ET ANNOTATIONS.

1. Recensement de la population au 31 décembre 1947 (I.N.S. Bruxelles 1947) et recensement de la population au 31 décembre 1961 (I.N.S. Bruxelles 1961).
2. Office Statistique des Communautés Européennes (O.S.C.E. Statistiques sociales) vol. 1/1969 - p. 110 - 111.
3. R.P.A. 1961.
4. Opus cité - Statistiques sociales. O.S.C.E.
5. Ibidem.
6. Voir tableau X.2 : Répartition de la population selon l'âge et le sexe pour certaines classes d'âge, dans le chapitre : la situation de la femme dans son milieu de travail.
7. F. ROGIERS "Les prévisions de la population active et de l'emploi dans le cadre de la programmation économique" dans la Revue belge de sécurité sociale, n° 12, Bruxelles 1965. p. 1589.
8. Ibidem.
9. Chiffres de l'enquête de 1971.
10. Il s'agit des enfants vivant sous le toit des travailleuses mariées.
11. R.P.A. 1961 : il s'agit de l'ensemble des femmes mariées actives.
12. Statistiques sociales : volume : Population et Forces de Travail. O.S.C.E. 6/1969. p. 118-119. Il s'agit de femmes mariées actives salariées.
13. E. BRUNFAUT : Rapport sur "La Formation professionnelle des jeunes filles et des femmes en Belgique" établi pour la F.G.T.B. en août 1966.

CHAPITRE II : LA SITUATION DE LA FEMME DANS SON MILIEU DE TRAVAIL

Section I : L'enquête du Centre National de Sociologie du Droit Social.

Notre enquête vise à rassembler le plus grand nombre d'informations de type factuel, couvrant la situation concrète et quotidienne des femmes salariées dans leur milieu de travail.

Les questions posées ont été choisies dans le but de livrer la photographie immédiate d'une population, en soi fort mal connue. Dans la section I nous avons vu que tant les statistiques nationales qu'internationales nous apportaient fort peu d'éléments dans ce domaine et qu'en fin de compte l'apport statistique du R.P.A. et des études de l'O.N.S.S. éclairaient globalement le travail féminin sans nous permettre une analyse en profondeur.

Les volets II et III de notre enquête s'intitulent respectivement "*l'entreprise*" (ou le milieu de travail) et "*les conditions de travail*". Ils comprennent trente-neuf questions. Ces questions ont été structurées autour d'un axe connu et fourni par les statistiques nationales et internationales à savoir :

1. la répartition des femmes par secteur d'activité (question 11)
2. la dimension des entreprises (question 12)
3. la catégorie sociale : ouvrières (question 17)
employées
4. la durée moyenne du travail (question 19 et question 22)
5. le niveau moyen des rémunérations (question 45).

En nous assurant un échantillon représentatif, comme nous l'avions fait, nous devons nécessairement obtenir aux questions posées des réponses dont nous pouvons contrôler l'exactitude par comparaison aux données globales nationales connues. Cette méthode nous donnerait l'assurance ultérieure que les données originales de notre enquête, incontrôlables

celles-là par l'inexistence de toute information statistique et toute référence sérieuses les concernant, présenteraient, elles aussi, toute garantie de valabilité.

Le questionnaire a été conçu et rédigé pour cette partie de notre investigation, de manière à grouper un certain nombre d'éléments considérés comme essentiels, capables de s'éclairer réciproquement et de nous fournir, grâce notamment aux croisements réalisés lors du traitement de l'information par l'ordinateur, une image beaucoup plus complète et beaucoup plus affinée des conditions de travail des femmes que celle dont nous disposions jusqu'à présent.

Il nous a paru indispensable de rechercher deux questions séparées, *la répartition des femmes salariées par branches d'activité et la fonction exercée*. Cette manière de procéder est la seule qui puisse nous apporter une connaissance précise de la situation professionnelle de la femme dans son milieu de travail. On a vu que les recensements nationaux et les études de l'O.N.S.S. ne nous informent pas sur cette situation concrète, puisque les critères retenus pour opérer la classification des travailleurs sont le secteur d'activité de l'employeur ou de l'entreprise et les catégories sociales ouvriers ou employés.

L'information relative à ces catégories sociales devait être absolument plus poussée, c'est la raison pour laquelle la question 17 porte sur le niveau de qualification professionnelle.

La question a été posée séparément aux ouvrières et aux employées, elle établit une échelle classique de qualification correspondant aux niveaux généralement admis dans les échelles de salaire fondées sur la qualification du travail. Les ouvrières pouvaient se classer dans les cinq catégories suivantes :

- apprenties
- manoeuvres
- ouvrières spécialisées
- ouvrières qualifiées
- ouvrières hautement qualifiées.

Enfin, une rubrique "autre réponse" permettait d'y inclure les autres cas.

Les employées se classaient dans les cinq catégories suivantes :

- employées non qualifiées
- employées qualifiées
- employées surqualifiées
- cadres
- fonctions dirigeantes.

La rubrique "autre réponse" avait également été prévue.

Cette information relative à la qualification devait être complétée et enrichie par la question 14 qui demandait aux femmes interrogées de déclarer *la fonction réellement exercée par elles*. Il s'agit d'une des rares questions ouvertes du questionnaire d'enquête, car nous cherchions à connaître, de la manière la plus précise, les tâches accomplies par les femmes indépendamment du secteur et de la branche d'activité ou du niveau de qualification reconnu.

Le regroupement et le croisement de ces trois informations distinctes doit nous fournir une image concrète du travail féminin. Or, nous savons, et c'est une hypothèse de travail de notre recherche, qu'il existe un certain nombre de mécanismes par lesquels s'établissent et se maintiennent les différences entre rémunérations masculines et féminines. L'un de ces mécanismes consiste précisément à attribuer des salaires réels différents aux hommes et aux femmes qui exercent des travaux de même dénomination ou de qualification identique, en justifiant cette différenciation par des différences supposées dans le contenu de la tâche. M. Guilbert l'a démontré dans une enquête effectuée dans les industries des métaux (10).

D'après cette enquête, on peut distinguer plusieurs cas :

Le cas où l'opération principale à accomplir est identique mais où les postes masculins comportent des opérations annexes, confiées seulement aux hommes et qui leur valent un supplément de rémunération ou de qualification.

Dans les travaux sur machine par exemple, il est fréquemment observé des différences de salaire attribuées au fait que les hommes ont appris des opérations de réglage simple (qu'ils ne sont pas toujours appelés à

effectuer) les opérations ne sont ni apprises ni permises aux femmes travaillant dans la même équipe sur des machines identiques.

C'est pour débusquer ce premier type de cas que nous avons prévu dans le chapitre des conditions matérielles en atelier, la question 63 qui recherche les responsabilités supplémentaires de la fonction exercée et qui demande notamment aux ouvrières si elles sont responsables :

- du réglage de leur machine
- de son entretien.
- du montage d'outils.

B. Le cas où le travail était le même, le supplément de salaire ou de qualification est justifié par l'attribution au travailleur masculin d'une responsabilité dans l'équipe. Dans les travaux de magasinage par exemple, c'est souvent en confiant aux hommes la tenue des fiches qu'on justifie de telles différences.

La question 63 cherche à établir l'éventualité de responsabilités de ce genre attribuées aux travailleurs.

C. Le cas où, les opérations à accomplir étant les mêmes, les pièces travaillées par les hommes sont plus onéreuses. Cet exemple se rencontre souvent dans les ateliers de nickelage et de chromage. La première opération étant confiée exclusivement aux hommes, la seconde aux femmes. Ou encore, les pièces confiées aux hommes sont plus lourdes. Dans ce cas, les travaux effectués par les femmes sont des pièces ou des machines plus petites exigeant davantage de dextérité et surtout une production plus importante, donc une plus grande célérité. Dans ce cas, la dextérité et la rapidité féminine sont rémunérées par rapport à la force physique masculine.

C'est la raison pour laquelle nous avons cherché à établir si les tâches accomplies étaient mixtes, ou parfois exercées par les hommes (question 15) et s'il existait une responsabilité sur les matières utilisées

sur la qualité de la production

sur la quantité de la production.

M. Guilbert insiste sur ce dernier mécanisme et constate que la rationalisation du travail, la division des tâches, la spécialisation des machines, ont eu pour conséquence de multiplier le nombre des postes légers, à forte exigence de rapidité (question 61 : colonne 32) dans lesquels les femmes se trouvent cantonnées. Ce processus contribue à favoriser la discrimination salariale des travailleurs.

La même étude a fait apparaître l'influence sur les salaires de l'existence de branches ou de secteurs à prédominance féminine.

Des variations importantes apparaissent dans les salaires suivant l'homogénéité ou la mixité des ateliers.

A qualification égale, les salaires féminins atteignent le taux le plus bas dans les ateliers où les équipes sont exclusivement composées de femmes, ils sont supérieurs lorsque ceux-ci sont mixtes.

M. Guilbert a même observé l'incidence défavorable sur les salaires masculins de la présence des femmes : pour les hommes O.S.₂ et P.₁, les salaires sont plus élevés dans les équipes homogènes d'hommes que dans les équipes composées d'hommes et de femmes (11).

Ce sera également vrai pour les employés qui exercent des métiers à majorité ou exclusivement féminins. On y trouve un éventail de salaires peu ouvert. La convention collective de la métallurgie de la région parisienne prévoit pour les dactylos une carrière de sept échelons dont la limite inférieure est à 123 points et la limite supérieure à 185 points.

On peut également mettre en évidence le cas du personnel des services sanitaires et sociaux. Ces travailleurs se recrutent essentiellement parmi des femmes. Ils occupent des postes qualifiés à un niveau élevé de responsabilités, pourtant leur rémunération ne correspond pas à ces exigences (12).

Dans la phase préliminaire de notre recherche, nous avons entrepris une série d'études de la qualification du travail et des conditions de travail dans des secteurs féminisés ou occupant des femmes en ateliers séparés pour certaines tâches. Ces monographies ont été réalisées pour

le secteur tertiaire : dans les banques et les hôpitaux; pour le secteur secondaire : dans les industries du tabac, de l'alimentation (chocolaterie); du verre, des fabrications métalliques et des transports (tramways bruxellois). Ces études approfondies nous ont permis de dégager certains thèmes importants de notre enquête notamment quant au chapitre des conditions matérielles de travail et des salaires. Leurs conclusions nous serviront également à interpréter les résultats de l'enquête nationale.

x

x

x

Dans la section suivante, nous allons procéder à la présentation détaillée des résultats concernant la travailleuse dans son milieu de travail selon la méthode suivante :

- 1° Exposé des résultats tels qu'ils sont fournis par le comptage simple des données quantitatives.
- 2° Analyse des tableaux du programme d'exploitation.
- 3° Interprétation des données.

Section II. B : La travailleuse salariée dans son milieu de travail.

A. L'emploi dans l'entreprise.

Les emplois occupés par les travailleuses de notre enquête se répartissent de la manière suivante au sein des branches d'activité reprises par la question 11.

Secteurs d'activité principale de l'entreprise	Chiffres absolus	%
Entreprises industrielles		
Industrie textile	80	8 %
Industrie du vêtement et confection	85	8 %
Industrie denrées alimentaires,boisson,tabac	65	6 %
Industrie chimique	29	3 %
Imprimerie,arts graphiques, journaux	15	1 %
Constructions métalliques,mécaniques,électr.	108	10 %
Industrie de la construction et du bâtiment	12	1 %
Industries autres que celles reprises ci-dessus	55	5 %
	Total 449	Total 40 %
Transports et communications		
P.T.T.	6	-
Transports	16	1 %
	Total 22	Total 2 %
Entreprises commerciales et de crédit		
Commerce de gros	26	2 %
Grands magasins	61	6 %
Magasins d'alimentations à succursales multiples	17	1 %
Commerce de détail indépendant	39	4 %
Banques	32	3 %
Assurances	22	2 %
Entreprises commerciales autres que ci-dessus	53	5 %
	Total 250	Total 25 %
Services		
Hôtellerie	15	1 %
Services médicaux et sanitaires	82	8 %
Oeuvres sociales	36	3 %
Coiffure et soins de beauté	8	-
Associations diverses	8	-
Employeurs exerçant une profession libérale	20	2 %
Services autres que ceux désignés ci-dessus	46	4 %
	Total 215	Total 21 %
Salariées des services publics		
Enseignement	50	5 %
Administration publique	35	3 %
Autres services d'intérêt général	23	2 %
	Total 108	Total 10 %
Sans réponse	3	-
	Total 1.047	

Il est intéressant de comparer cette répartition avec celle qui apparaît dans les statistiques disponibles de l'O.N.S.S., arrêtées en juin 1968, sur les bases desquelles avait été effectué le calcul de notre échantillon.

Tableau X.12 :

Source : annuaire statistique de l'O.N.S.S. 1968-Enquête C.N.D.S. 1971.

Secteurs d'activité	Population		Echantillon	
	A	%	A	%
Industrie textile	57.197	9,65	80	7,93
Vêtement	67.942	11,46	85	8,34
Industrie métallique	52.782	8,90	108	10,78
Industrie alimentaire, tabac	28.161	4,75	65	6,01
Industrie chimique	13.856	2,33	29	2,64
Industrie imprimerie	9.012	1,52	15	1,42
Autres industries manufacturières	35.700	6,02	55	5,39
Total	264.650	44,63	437	42,51
Transports/commun.	5.340	0,90	22	2,03
Industrie bâtiment/ construction	5.051	0,85	12	1,11
Assurances/finances	26.125	4,40	54	4,78
Commerce-autre	117.556	18,14	196	17,90
Hôtellerie	12.663	2,13	15	1
Services sanitaires/ médicaux	37.068	6,25	82	8
Enseignement	27.779	4,68	50	4,27
Autres services publics et d'intérêt public	96.359	15,92	176	16,78
Total	592.589	97,90	1.044	98,93

Nous avons soumis cette répartition à un test statistique (²) et les résultats peuvent être acceptés compte tenu de la différence chronologique existant entre les chiffres publiés en 1968 par l'O.N.S.S. et notre échantillon de 1971.

La structure par branche d'activité de notre échantillon nous permet de relever certaines concentrations caractéristiques.

Dans le secteur secondaire, les trois branches qui rassemblaient le plus de femmes interrogées sont :

l'industrie des constructions métalliques	: 10,78 %
l'industrie du vêtement	8,34 %
l'industrie textile	7,93 %

on trouvera une concentration moindre mais néanmoins importante dans l'industrie alimentaire et du tabac : 6,01 %.

Dans le secteur tertiaire.

Dans les activités commerciales, la présence des travailleuses est confirmée avec un maximum par rapport à toutes les autres branches puisque nous trouvons dans le commerce et autres (banques et finances exceptés) 17,90 %.

Dans le secteur des services privés, le secteur des services sanitaires, nous trouvons une proportion relativement élevée de travailleurs (8 %), tandis que dans le secteur des services publics et d'intérêt général, la participation des femmes est très importante (16,75 %).

La répartition des femmes dans l'enseignement appelle une remarque. Il est bien connu que le secteur de l'enseignement en Belgique est organisé par deux réseaux : l'enseignement public et l'enseignement libre. Dans la majorité des cas, les enseignants relevant du premier système se trouvent dans une situation statutaire et ne sont pas repris dans la population de notre enquête. Seules les salariées sous contrat d'emploi ou de travail de ce secteur ont été reprises. Ceci explique le faible taux d'occupation (4,27 %) accusé par ce secteur dans notre enquête.

En comparant la répartition sectorielle de la population active (hommes et femmes) en Belgique, au 31 décembre 1961 telle que l'a établie le dernier R.P.A. disponible, on peut opérer un classement des activités selon l'importance relative de leur utilisation de main-d'oeuvre féminine.

Tableau X.13 : Branches occupant les femmes de manière majoritaire.

Source : R.P.A. 1961. Tome 8.

Services domestiques privés	88,3 %
Oeuvres sociales	83,4 %
Blanchisseries, teintureries	70,6 %
Hôtels, cafés, restaurants	68,8 %
Confection et chaussures	66,8 %
Tabac	62,9 %
Médecine et services sanitaires	62,2 %
Enseignement (public et libre)	58,8 %
Commerce de détail	52,6 %

C'est dans ces branches que nous allons retrouver les plus forts pourcentages relevés (vêtements, commerce, services et tabac).

Deux exceptions toutefois, les textiles en 1961 occupaient 42,8 % de femmes et l'industrie des constructions métalliques n'en occupait que 7,3 %. Il s'est avéré que cette dernière industrie a connu depuis dix ans des transformations importantes et que l'emploi féminin s'y est fort développé.

Graphique X.0 TAILLE DE L'ENTREPRISE

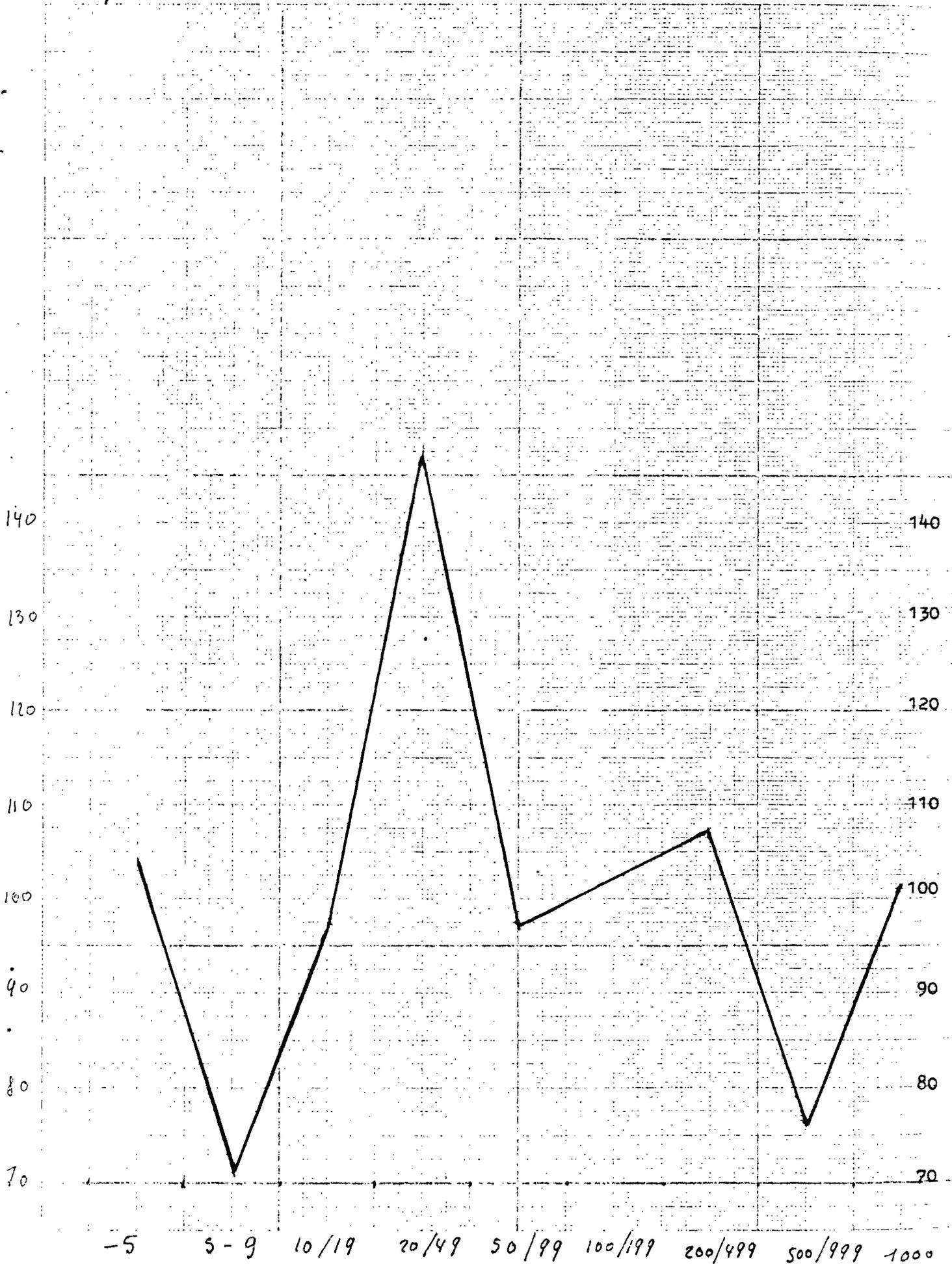


Tableau X.14 : Taille de l'établissement.

Cf. Graphique : X.0

Sans réponse	2 %
Moins de 5 travailleurs	13 %
De 5 à 9 travailleurs	7 %
De 10 à 19 travailleurs	9 %
De 20 à 49 travailleurs	14 %
De 50 à 99 travailleurs	9 %
De 100 à 199 travailleurs	10 %
De 200 à 499 travailleurs	10 %
De 500 à 999 travailleurs	7 %
1.000 travailleurs et plus	10 %
Ne sait pas	9 %
Variable selon la saison	3 %

Constatons d'abord un nombre assez élevé de "sans réponse" et de "ne sait pas" (11 %). Cela s'explique par la différence qu'éprouve un individu à évaluer la dimension de son entreprise. Toutefois, les instructions aux enquêteurs précisait qu'il fallait poser la question aux femmes interrogées en soulignant qu'il s'agissait de leur lieu de travail (siège d'exploitation ou succursale) et non de la dimension juridique de l'entreprise lors du pré-test, la question formulée de cette manière n'avait pas soulevé de difficultés.

On peut en inférer que les répondantes qui ont révélé leur ignorance de la taille de leur entreprise appartenaient surtout aux grands établissements occupant plus de 100 personnes. Il est peu vraisemblable que l'on ne puisse évaluer le nombre de ses compagnons de travail dans des ateliers ou des bureaux occupant moins de 50 personnes.

La répartition de l'échantillon selon la taille de l'établissement paraît très équilibré. Aucune catégorie n'accuse une majorité sensible par rapport aux autres. Cependant, on constate deux sommets dans les établissements occupant un nombre peu élevé de personnes.

La comparaison relative aux entreprises de petite taille démontre la validité de notre échantillon^(x). En effet, il est assuré que pour les établissements de moins de 5 à moins de 50 travailleurs, qui rassemblent 43 % des travailleuses de l'enquête, les unités statistiques prises en considération par l'O.N.S.S. seront les mêmes que celles qui auront été envisagées par les répondantes. En effet, pour l'O.N.S.S. l'unité de base est l'employeur ressortissant à l'O.N.S.S. et immatriculé à ce titre, qu'il soit personne physique ou morale. Cependant, depuis l'exercice 1969, la méthode de dénombrement a varié pour les grandes entreprises. En effet, l'unité "établissement" a remplacé l'unité "employeur" dans le cas de tous les employeurs qui possèdent au moins deux sièges d'exploitation, succursales ou unités techniques distincts et (ou) qui exercent des activités différentes. Cette nouvelle classification se reflète dans les pourcentages de 1969.

Tableau X.16 : Ancienneté dans l'entreprise.

Sans réponse	1 %
Moins d'un an	11 %
De un à deux ans	<u>10 %</u>
De deux à trois ans	10 %
De trois à cinq ans	<u>16 %</u>
De cinq à dix ans	27 %
De dix à quinze ans	12 %
De quinze à vingt ans	6 %
De vingt à trente ans	5 %
Trente ans et plus	2 %
Total	52 %

Ce tableau permet de constater que la population interrogée fait preuve d'une assez grande stabilité dans l'entreprise, au service du même employeur.

(x) Il faut également tenir compte du pourcentage élevé de non-répondantes (11 %) qui est de nature à affecter la répartition au sein de certaines classes et vraisemblablement les classes relatives aux moyennes entreprises (moins de 50 à moins de 500).

C'est à dessein que nous n'avons pas posé la question relative à la durée de la carrière professionnelle totale car, nous le répétons, l'investigation poursuivie cherche à donner une image instantanée de la situation de la femme dans son milieu de travail.

Or, dans la mesure où l'ancienneté constitue un facteur intervenant dans le calcul de la rémunération directe ou dans l'octroi d'avantages conventionnels, il s'agit uniquement de l'ancienneté dans l'entreprise.

De même, dans le cadre légal de la protection et de la réglementation du contrat de travail ou d'emploi, c'est l'ancienneté au service du même employeur qui entre en ligne de compte pour le calcul de l'indemnité de préavis en cas de licenciement individuel ou de règles protectrices applicables en cas de licenciement collectif.

52 % des femmes interrogées travaillent chez leur employeur depuis plus de cinq ans.

26 % d'entre elles sont à la même place depuis plus de deux ans.

Ces résultats fournissent une image objective de la stabilité des travailleuses qui va à l'encontre des reproches assez généralement formulés portant sur l'instabilité des femmes et qui apparaissent comme non fondés. (Cf. graphique X.1).

GRAPHIQUE no. X.1 - Ancienneté

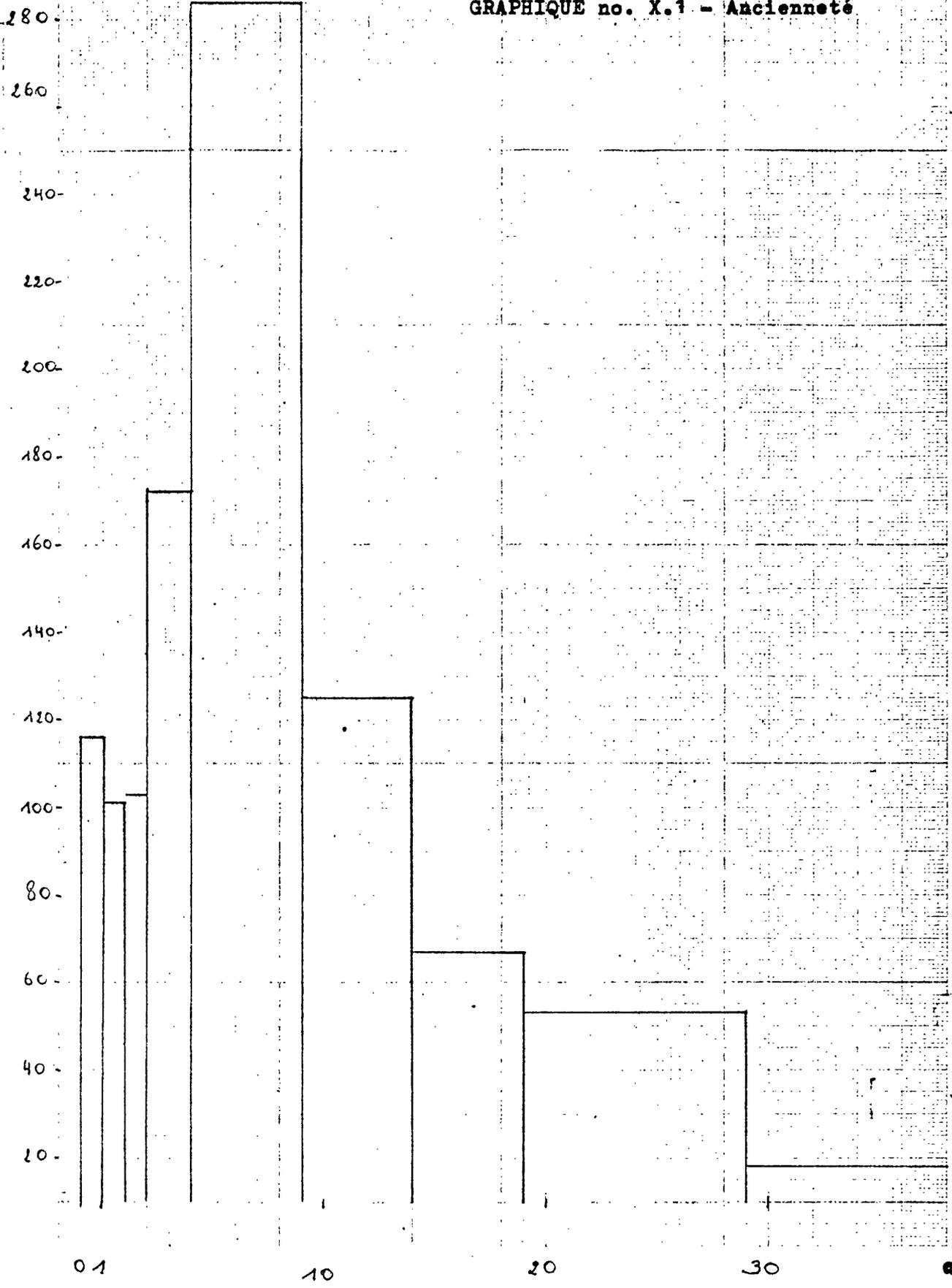


Tableau X.17: Fonctions réellement exercées dans l'entreprise

A. FONCTIONS DU SECTEUR TERTIAIRE

1.	Professions libérales, personnel enseignant artistes, techniciens et assimilés	Nb abs.	%
1 - 0	Médecins, chirurgiens, dentistes, pharmaciens	1	0
1 - 1	Assistantes médicales, dentistes assistantes, pharmaciennes assistantes	7	01
1 - 2	Infirmières diplômées, sages-femmes diplômées	28	03
1 - 3	Kinésithérapeutes, ergo... etc.	10	01
1 - 4	Personnel infirmier non classé ailleurs	12	01
1 - 5	Personnel enseignant	13	01
1 - 6	Travailleurs sociaux: auxiliaires sociales, animatrices culturelles	13	01
1 - 7	Bibliothécaires, archivistes	2	00
1 - 8	Artistes: peintres, étalagistes, décoratrices	5	00
1 - 9	Dessinatrices, techniciennes du niveau secon- daire, assistantes de labo et assimilées	11	01
1 - X	Personnel des professions libérales non classé ailleurs: comptables, économistes, avocats,...	12	01
1 - Y	Artistes et techniciens non classés ailleurs	5	00
Total :		119	10%

2	Personnel administratif et travailleurs assimilés	Nb. Abs	%
2 - 0	Sténo-dactylos	20	02
2 - 1	Dactylos, télétypistes	26	02
2 - 2	Rédactrices	7	01
2 - 3	Secrétaires	51	05
2 - 4	Secrétaires de direction	18	02
2 - 5	Autres employés de bureau	64	06
2 - 6	Opératrices sur machines perforatrices de cartes et rubans	9	01
2 - 7	Aides-comptables, caissières, employées de comptabilité	48	05
2 - 8	Opératrices sur machines à traiter l'information (machines comptables, à calculer,...)	8	01
2 - 9	Réceptionnistes de cabinet médical, hôtesses d'accueil	5	00
2 - X	Employées d'approvisionnement : magasiniers, employées de services d'expédition et de réception	7	01
2 - Y	Autre personnel administratif et travailleuses assimilées non classés ailleurs	20	02
Total		283	28%

3.	Personnel commercial et vendeurs	Nb. Abs	%
3 - 0	Gérantes de commerce de gros et de détail	16	02
3 - 1	Chefs de rayon	5	00
3 - 2	Vendeuses	61	06
3 - 3	Aides-vendeuses	4	00
3 - 4	Démonstratrices	2	00
3 - 6	Acheteuses	1	00
3 - 7	Agents d'assurance	1	00
3 - 8	Agents de vente	1	00
3 - 9	Déléguées et représentantes de commerce	6	01
3 - X	Personnel commercial et non classé ailleurs	11	01
Total		108	10%
4.	Travailleurs des transports et communications		
4 - 0	Conductrices de tramways, autobus, taxis	8	01
4 - 1	Receveuses de tramways, autobus et autres transports	4	00
4 - 2	Téléphonistes, télégraphistes	9	01
Total		21	2%
5.	Travailleurs spécialisés dans les services		
5 - 0	Gérantes d'hôtels, restaurants, cafés	4	00
5 - 1	Cuisinières	12	01
5 - 2	Serveuses et travailleuses assimilées	13	01
5 - 3	Gardiennes d'immeubles, concierges	10	01
5 - 4	Employées de maisons (gouvernantes, femmes de chambre, aides-familiales, bonnes à tout faire)	17	02
5 - 5	Femmes de ménages ou nettoyeuses	102	10
5 - 6	Coiffeuses, spécialistes des soins de beauté et travailleuses assimilées (manucures-esthéticiennes)	8	01
5 - 7	Blanchisseuses, dégraisseuses, presseuses, repasseuses	21	02
5 - 8	Personnel employé pour les activités sportives et de spectacle	1	00
5 - 9	Autres travailleuses spécialisées dans les services	3	00
Total		191	18%
TOTAL DU SECTEUR TERTIAIRE :		722	68%

B. FONCTIONS DANS L'INDUSTRIEVêtement

6 - 0	Tailleuses, couturières	19	02
6 - 1	Coupeuses	11	01
6 - 2	Couseuses, brodeuses	10	01
6 - 3	Piqueuses	42	04
6 - 4	Tailleuses, couturières, tapissières et ouvrières assimilées non classées ailleurs	17	02
<hr/>			
	Total	99	10%
<hr/>			

Textile

6 - 5	Préparatrices de fibres (trieuses, piqueuses de fibres)	9	01
6 - 6	Fileuses, bobineuses	27	03
6 - 8	Autres tisserands et ouvrières assimilées (stoppeuses, tisseuses)	4	00
6 - 9	Ouvrières de la bonneterie (tricoteuses)	3	00
6 - X	Finisseuses de produits textiles	2	00
6 - Y	Ouvrières du textile non classées ailleurs	7	01
<hr/>			
	Total	52	5%
<hr/>			

Cuir

7 - 0	Tanneuses, poussières, mégissières et ouvrières de la pelleterie	1	00
7 - 1	Ouvrières de la chaussure	3	00
7 - 3	Autres ouvrières sur cuir	5	00
<hr/>			
	Total	9	0%
<hr/>			

Tabac - alimentation

7 - 4	Cuiseuses et ouvrières assimilées de la conserve	1	00
7 - 5	Autres ouvrières de l'alimentation et des boissons	6	01
7 - 6	Préparation de tabac (trieuses de feuilles de tabac)	3	00
7 - 7	Cigarières et ouvrières de la fabrication des cigarettes	8	01
<hr/>			
	Total	18	2%
<hr/>			

Divers

7 - 8	Ouvrières de la première préparation des bois et de la fabrication du papier	2	00
7 - 9	Coupeuses et tailleuses de diamant	2	00
7 - X	Tailleuses de verre et décoratrices sur verre	4	00
7 - Y	Conductrices de machines-outils (rectifieuses)	8	01
<hr/>			
	Total	16	1%
<hr/>			

Construction métallique

8 - 0	Ouvrières de presse (poinçonneuses...)	3	00
8 - 1	Soudeuses	5	00
8 - 2	Autres ouvrières du façonnage et de l'usinage des métaux (câbleuses)	11	01
8 - 3	Ajusteuses, monteuses	6	01
8 - 4	Electriciennes, électroniciennes et travailleuses assimilées	5	00
<hr/>			
	Total	30	2%
<hr/>			

Divers

8 - 5	Autres ouvrières à la production non classées ailleurs	26	02
8 - 6	Relieuses et travailleuses assimilées	2	00
8 - 7	Assortisseuses	4	00
8 - 8	Vérificatrices - contrôleuses	16	02
8 - 9	Manutentionnaires	8	01
8 - X	Emballeuses	40	04
8 - Y	Conditionneuses	3	00
<hr/>			
	Total	99	9%
<hr/>			

TOTAL DU SECTEUR SECONDAIRE : 323

9 - 0 Chefs d'entreprises et cadres supérieurs 1 00

Une première remarque s'impose à la lecture du tableau X. 17. La classification des professions et fonctions réellement exercées a été opérée de la manière suivante.

Afin de ne pas influencer les répondantes, la question leur a été posée sous la forme d'une question ouverte: "Quelle fonction exercez-vous dans l'entreprise?". L'enquêteur avait pour instruction de demander à la travailleuse d'indiquer la nature de son travail et de définir de la manière la plus précise les tâches accomplies par elle dans l'exercice de ses fonctions. L'enquêteur devait ensuite noter la réponse intégralement en y incluant le maximum d'informations fournies spontanément par la répondante.

Un travail de classification était indispensable ultérieurement afin de permettre la codification des données et leur regroupement en catégories susceptibles de faire l'objet de croisements et de tris lors de l'exploitation mécanographique du programme.

Cette classification a été opérée par le Centre National de Sociologie du Droit Social en se basant principalement sur la "Classification internationale type des professions" (14) établie par le B.I.T. telle qu'elle a été approuvée par la Onzième Conférence Internationale des statisticiens du travail à Genève en 1966.

La structure s'étage, en ordre croissant de précision, sur quatre niveaux:

- dix grands groupes
- quatre-vingt-trois sous-groupes
- deux cent quatre-vingt-quatre groupes de base
- mille cinq cent six professions.

Le Centre National de Sociologie du Droit Social a repris, compte tenu de ce que la population de l'enquête n'était pas constituée par la totalité de la population active civile, mais par l'ensemble des travailleuses salariées, les dix grands groupes de la C.I.T.P.

Grand groupe 1 : Personnel des professions scientifiques, techniques, libérales et assimilées

D'après le B.I.T., ce grand groupe englobe la majeure partie du personnel qui a reçu un enseignement et une formation professionnelle de niveau supérieur et qui assume des fonctions de caractère intellectuel dans le domaine des sciences, de la technique, de la médecine, du droit, de l'enseignement et dans d'autres disciplines.

Il comprend également les techniciens qui travaillent sous la surveillance de spécialistes des professions scientifiques et libérales plus hautement qualifiés et s'acquittent de tâches apparentées à celles qu'accomplissent ces spécialistes. En outre, ce grand groupe comprend des professions telles que celles d'artistes créateurs, d'artistes exécutants.

Les sous-groupes que nous avons retenus dans le plan de codification ont été choisis parmi les dix-neuf sous-groupes établis par la C.I.T.P., compte tenu du dépouillement manuel d'un tiers de nos enquêtes.

A la lecture du tableau X.17, il apparaît que 10% de la population de l'enquête appartient à ce groupe qui réunit les professions les plus qualifiées. Il importe de noter que l'exercice de certaines des professions retenues dans ce groupe peut être subordonnée, en vertu des législations en vigueur, à la possession d'un titre universitaire, d'un diplôme ou d'autres qualifications déterminées. Dans la C.I.T.P. cependant, les qualifications (notamment le niveau des études accomplies) n'ont pas été retenues comme critère pour la classification par profession. L'accomplissement réel de fonctions et de tâches particulières l'emporte sur la possession de qualifications sanctionnées par des titres.

On pourra cependant par des croisements ultérieurs vérifier si la travailleur se possédait les qualifications répondant aux normes légales établies pour l'exercice de sa profession.

Grand groupe 2 : Personnel administratif et travailleurs assimilés

Il correspond au grand groupe 3 de la C.I.T.P. et comprend les professions que l'on désigne communément comme "emploi de bureau" et qui, pour la plupart, se rapportent essentiellement à l'établissement et à la tenue de registres et dossiers de toute sorte concernant des transactions financières, des opérations commerciales et industrielles, des questions de

personnel, la correspondance, les travaux administratifs courants.

Il englobe également les professions qui sont en rapport avec le traitement et l'acheminement de messages verbaux ou enregistrés, ainsi que des emplois relatifs à la manipulation de fonds qui comportent souvent la tenue de livres ou de registres.

Parmi ce grand groupe, le Centre National de Sociologie du Droit Social, après le dépouillement préalable du tiers des enquêtes, a retenu les sous-groupes qui comprennent le plus de professions féminines :

- sténographes, dactylographes
- opératrices sur machines perforatrices de cartes et de rubans
- employées de comptabilité, caissiers, de banque, etc...
- opératrices sur machine à traiter l'information : machines comptables, à calculer, etc...

Parmi le personnel administratif et travailleurs assimilés non classés ailleurs ont été distingués:

- les employées d'approvisionnement - cf. 3.91 C.I.T.P.
- les employées de bureau - cf. 3.93 C.I.T.P.
- les employées de services administratifs dont les réceptionnistes, hôtesse d'accueil et employées de bureaux de voyages - cf. 3.94 C.I.T.P.

Ce grand groupe comprend 28% de la population de l'enquête.

Grand groupe 3 : Personnel commercial et vendeurs

Il correspond au grand groupe 4 de la C.I.T.P. et comprend les travailleurs qui s'occupent de l'achat et de la vente de toute sorte de biens, de marchandises et de services, ou remplissent des fonctions directement liées à ces activités, ou encore gèrent des commerces de gros ou de détail pour le compte d'autrui.

Les emplois de commerce sont nombreux mais la gamme des activités qui y sont exercées est relativement limitée. Ce groupe reprend les catégories qui ont été le plus fréquemment rencontrées lors du dépouillement partiel préliminaire.

Les femmes forment surtout les catégories d'employées de commerce et vendeuses

Nous y trouvons 10% de la population de l'enquête.

Grand groupe 4 : Travailleurs des transports et communications

Ce groupe n'existe pas en tant que tel parmi les dix grands groupes de la C.I.T.P. Il est classifié dans le grand groupe 3, de 3-5 à 3-8.

Les conditions de travail des travailleuses occupées dans les transports sont très différentes des conditions de travail du personnel occupé en usines ou en magasins-bureaux. Cela apparaît surtout en ce qui concerne l'organisation des horaires et la durée du travail. En effet, les travailleuses des transports sont souvent itinérantes. Les travailleuses des "communications" (téléphonistes, standardistes, télégraphistes) connaissent également des conditions de travail spécifiques. C'est la raison pour laquelle nous avons choisi d'isoler ce groupe, encore qu'il ne comprenne que 2 % de la population de l'enquête.

Grand groupe 5 : Travailleurs spécialisés dans les services.

Ces travailleurs correspondent au grand groupe 5 de la C.I.T.P. et ils dirigent, organisent, contrôlent ou assurent eux-mêmes des services de restauration, de logement, des services domestiques, des services personnels, des services de protection et de sécurité et des services analogues.

On ne sera pas surpris de trouver un nombre réduit de travailleuses dans les fonctions dirigeantes. En revanche, un fort pourcentage d'entre elles sont des employées de maison ou des travailleuses assimilées. Ce groupe de base comprend les femmes de ménage et nettoyeuses, il constitue numériquement le groupe le plus important de l'enquête (10 %), tandis que le grand groupe des services réunit 18 % de la population totale.

Grand groupe 6/7/8 : Ouvriers et manoeuvres de l'industrie.

Il correspond partiellement au grand groupe 7/8/9 de la C.I.T.P. et comprend les travailleuses occupées ou directement associées à des travaux du secteur secondaire. Il est le plus vaste de la classification par le nombre de sous-groupes et de groupes de base qu'il comprend, et pour notre enquête, par la proportion élevée de la main-d'oeuvre qu'il occupe (32 %).

Les activités générales dans lesquelles s'exercent les métiers qu'il englobe sont essentiellement le traitement et la transformation des matières, ainsi que la fabrication et la réparation des produits. Y sont inclus les métiers correspondant aux opérations que l'on pourrait désigner comme étant des "professions de fabrication et de montage". Il s'agit notamment de couper, façonner, coudre, monter, assembler, fabriquer ou confectionner des produits complets ou des composants de produits, opérations auxquelles il convient d'ajouter la réparation de ces mêmes produits.

Nous avons choisi de définir les sous-groupes en tenant compte de caractéristiques communes et d'y inclure les groupes de base les plus fréquemment observés lors du dépouillement partiel. De manière générale, les rapports existant entre les professions comprises dans un sous-groupe donné se reflètent dans certains facteurs, tels que l'utilisation des matières identiques au cours du travail (par exemple fibres, tissus à la pièce, cuir, métaux), ou l'application d'une qualification ou d'une formation similaire (par exemple dans la fabrication et le montage d'équipements électriques et électroniques et dans le câblage électrique). Par conséquent, les travailleuses groupées ensemble sont généralement familiarisées avec des types particuliers d'outils et de machines ou avec des techniques particulières de fabrication. C'est la méthode recommandée par la C.I.T.P., elle ne correspond pas nécessairement aux branches d'activité au sens où elles sont définies dans la classification internationale type, par industrie, de toutes les branches d'activité économique, des Nations-Unies.

Ce grand groupe comporte cinq sous-groupes divisés en vingt-trois groupes de base. Un petit nombre de sous-groupes de moindre importance y ont été joints, ils apparaissent sous l'appellation "Divers" et comprennent onze rubriques.

Grand groupe 9 : Chefs d'entreprise et cadres supérieurs

Il se retrouve partiellement dans le grand groupe 2 de la C.I.T.P.. Il s'agit des travailleurs qui prévoient, organisent, coordonnent et dirigent les activités d'entreprises ou d'institutions privées, que ces activités s'exercent dans le secteur industriel ou commercial.

Les résultats obtenus sont éloquentes puisqu'une seule personne pour toute la population de l'enquête déclare exercer cette fonction.

Le tableau X.17 fournit une image éloquente de la diversité des fonctions exercées par les travailleuses de l'enquête.

Pour les besoins de l'exploitation du programme, nous avons regroupé ces fonctions en 10 groupes (numériquement d'importance fort variable) mais présentant en leur sein une certaine homogénéité dans les conditions de travail. Ce sont les groupes de professions suivants :

	C.A.	%
1 Personnel enseignant	13	1%
2 Personnel infirmier et sanitaire	50	5%
3 Professions libérales et techniciennes	56	5%
4 Personnel administratif	283	28%
5 Personnel commercial	108	10%
6 Transports et communications	21	2%
7 Femmes de ménage	102	10%
8 Services	89	8%
9 Ouvrières textiles, vêtement, confection (Métiers traditionnels)	151	15%
10 Autres ouvrières de l'industrie	172	17%

Mixité des fonctions.Tableau X.18 : Votre fonction est-elle exercée ?

Sans réponse	2 %	17
Par des femmes seulement	50 %	525
Par des femmes dans la majorité des cas	19 %	198
Indifféremment par des hommes et des femmes	25 %	260
Par des hommes dans la majorité des cas	4 %	40
Ne sait pas	1 %	7
		<u>1.047</u>

Ce tableau apporte une confirmation objective à une hypothèse souvent formulée, à savoir que même dans les métiers et les fonctions qui ne constituent pas des secteurs féminisés, tels que les métiers d'infirmières, dactylographes, de vendeuses, il existe une forte ségrégation des hommes dans la fonction exercée (69 %). Cette information est renforcée par les réponses données à la question 57. Elles révèlent que 66 % des femmes qui travaillent en bureaux et magasins sont seulement entre femmes (33 %) ou avec une majorité de femmes (30 %), tandis que 79 % des femmes qui travaillent en usine sont groupées avec des femmes seulement à raison de 32 % et avec une majorité de femmes à raison de 47 %.

Les études récentes publiées par les experts de l'Organisation Internationale du Travail sur l'égalité des rémunérations ont mis en évidence que les discriminations salariales sont très souvent dues à la ségrégation des emplois selon le sexe; ces mêmes études soulignent que cette ségrégation n'est pas le fait du hasard mais est maintenue volontairement par et dans les entreprises (13).

Nous analyserons cette donnée en relation avec les variables rémunération et qualification dans notre commentaire ultérieur.

A l'inverse, il apparaît avec une netteté frappante que très peu de femmes exercent, dans leur entreprise, une fonction qui est dévolue aux hommes dans la majorité des cas (4 %). Ce taux dérisoire souligne l'immense retard que les femmes subissent dans leur intégration dans le monde du travail.

Car si un quart d'entre elles seulement déclare exercer une fonction mixte (information qui sera croisée ultérieurement avec leur qualification pour en retirer toute sa signification) cela met incontestablement en cause l'orientation et la formation professionnelle des travailleuses mais également la répartition des femmes selon les professions, c'est-à-dire en fin de compte toute l'organisation du travail.

Niveau de qualification professionnelle.

Cette investigation présente une importance primordiale. Nous avons souligné dans la section I du présent chapitre que tant les R.P.A. que les statistiques de l'O.N.S.S. ne nous fournissent aucune information approfondie sur la qualification des travailleurs. Le critère retenu se limite à la distinction entre travailleurs manuels (ouvriers) et travailleurs intellectuels (employés). Or ces deux catégories constituent plutôt des catégories juridiques, notamment sous l'angle de l'application de lois diversifiées en matière de réglementation des conditions de travail et des lois de sécurité sociale. Il existe également de fortes différences de régime dans les méthodes conventionnelles de fixation des salaires, dont la base sera souvent horaire pour les ouvriers et mensualisée pour les employés. Nous commenterons ces effets juridiques dans une section ultérieure. Il est bien certain que la différence de catégorie sociale (ouvrier/employé) ne nous apporte aucune information valable quant au niveau de qualification professionnelle des travailleurs.

La seule information statistique disponible nous est fournie par l'enquête de l'O.S.C.E. sur la structure et la répartition des salaires de 1966 que nous avons citée dans la section I du présent chapitre. Cette référence n'est valable que pour les ouvriers, mais une comparaison est impossible compte tenu des critères totalement différents de la classification.

GRAPHIQUE X-2 : Répartition de la population selon le niveau de qualification

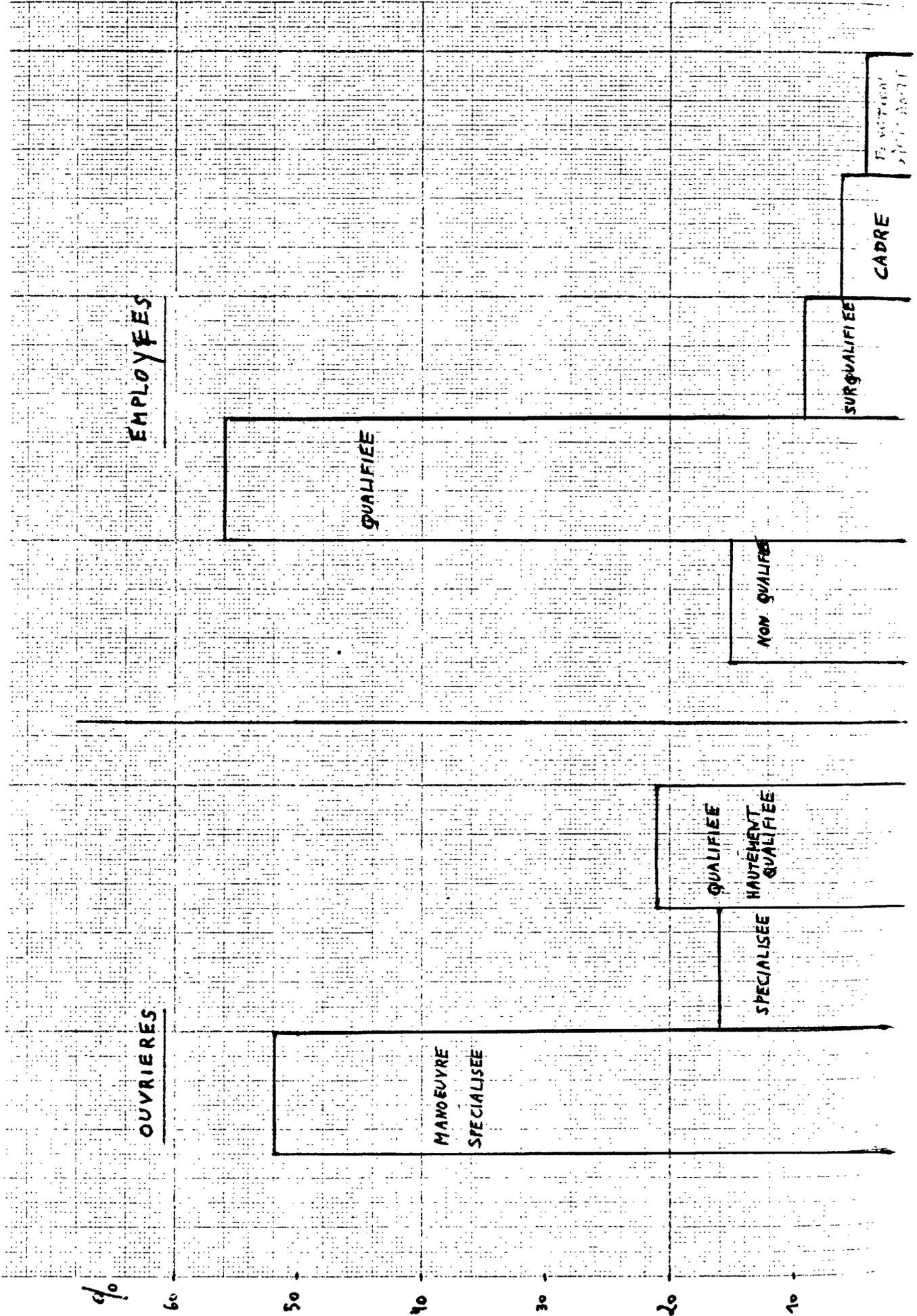


Tableau X.19 : Qualification professionnelle des ouvriers.

(Cf. graphique X.2.)

	%	Chiffre absolu
Sans réponse	2 %	9
Apprentie	2 %	9
Manoeuvre	50 %	271
Ouvrière spécialisée	16 %	87
Ouvrière qualifiée	20 %	107
Ouvrière hautement qualifiée	1 %	7
Autre réponse	2 %	10
Ne sait pas	7 %	38
TOTAL	100	538 ou 50,43 % de la population de l'enquête

Ce tableau appelle les commentaires suivants. L'échelle de classification des qualifications n'a pas été reprise des statistiques de l'O.S.C.E. qui regroupe uniquement trois niveaux; elle a été établie par le Centre National de Sociologie du Droit Social lors de nos travaux préparatoires et après avoir dépouillé un grand nombre de conventions collectives de travail actuellement en vigueur en Belgique.

Ces catégories recouvrent, dans la réalité, les situations suivantes :

1. Apprenties: les travailleuses occupent une position spéciale au sein d'une profession puisqu'elles apprennent telle ou telle profession et qu'elles ont conclu, en règle générale, un contrat formel avec leur employeur. Ce sont de jeunes travailleuses.
2. Manoeuvres : les travailleuses classées dans cette région exécutent des travaux manuels de caractère simple et courant, demandant essentiellement un effort physique et n'exigeant que peu ou pas d'expérience antérieure.
3. Spécialisées : travailleuses accomplissant de simples travaux de routine ne nécessitant qu'une faible formation professionnelle en général les ouvrières spécialisées ont des tâches et des fonctions limitées

qui consistent à utiliser un type particulier de machine ou d'équipement mécanique, automatique ou semi-automatique, parfois répétant sans cesse la même opération. Elles acquièrent généralement leur formation en cours d'emploi et peuvent passer assez souvent d'un travail à un autre.

4. Ouvrières qualifiées : ces travailleuses accomplissent généralement une plus grande gamme de tâches et de fonctions et le caractère typique de leur travail consiste à utiliser leurs connaissances professionnelles et leurs aptitudes personnelles dans la conduite de leur activité.
5. Ouvrières hautement qualifiées : cette catégorie englobe des travailleuses qui exercent un métier correspondant à un haut degré de formation et d'aptitudes professionnelles.

x

x

x

Taux des ouvrières.

Le tableau X.19 montre que 50,43 % de la population de l'enquête appartient à la catégorie des ouvrières.

Or, on sait que depuis 1958, l'évolution de la population salariée féminine accuse une tendance progressive et constante de l'abaissement du taux des ouvrières par rapport à celui des employées. Ce

taux atteignait 66,20 % en 1958 et ne s'élevait plus qu'à 56,18 % en 1969. La comparaison avec les chiffres disponibles au 30 juin 1970 de l'O.N.S.S. n'est pas admissible car, depuis cette année, les critères servant à établir le champ d'application de la sécurité sociale ont subi d'importantes modifications. L'extension a été faite à de nouvelles catégories de travailleurs qui ne sont pas engagés dans les liens d'un contrat de louage de travail (cadre de référence juridique de notre enquête) et qui ont été

assimilés aux ouvriers et aux employés selon que la nature de leur occupation est principalement manuelle ou intellectuelle. Il s'ensuit que le volume de l'emploi tel qu'il est analysé par l'O.N.S.S. s'est considérablement élargi en 1970 : 2.780.326 travailleurs au 30 juin 1970 contre 2.192.376 au 30 juin 1969. Pour les femmes seules, cet accroissement se porte à 203.415 unités. Il n'est donc pas possible de comparer la répartition ouvrières et employées de notre enquête avec les statistiques de l'O.N.S.S. La population de notre enquête étant, elle, exclusivement composée de personnes travaillant dans les liens d'un contrat de louage de travail et non des travailleuses assimilées.

Cependant la diminution constante observée depuis 1958 laisse supposer que le taux des ouvrières en 1971, au moment des enquêtes devait se porter à plus ou moins 54 %.

Niveau de qualification des ouvrières.

L'observation du niveau de qualification de la population de l'enquête nous a conduit à dresser un constat défavorable de la formation des ouvrières. 50 % des ouvrières interrogées sont des manoeuvres, c'est-à-dire des travailleuses qui accomplissent leurs tâches sans la moindre préparation professionnelle et sans que soit requise aucune qualification. Elles constituent le sous-prolétariat du monde professionnel et dans toutes les branches qui les occupent, si on y ajoute 16 % d'ouvrières spécialisées, c'est-à-dire de femmes occupées uniquement à des tâches d'exécution, sans responsabilité ni initiative, le tableau prend une coloration encore plus sombre.

2 % de la population déclare exercer une fonction qualifiée, 1 % seulement prétend appartenir à la catégorie des hautement qualifiées.

Ces informations demandent à être enrichies et approfondies puisqu'elles constituent le noyau central d'une image de la femme au travail, qui va se dessiner pour la première fois sans ambiguïté et en toute objectivité. Nous le ferons dans les sections suivantes de ce chapitre.

Tableau X.20 : Qualification des employées.

Sans réponse	2 %	11
Employée non qualifiée	15 %	78
Employée qualifiée	56 %	283
Employée surqualifiée	9 %	44
Cadre	6 %	33
Fonction dirigeante	4 %	22
Autres réponses	3 %	14
Ne sait pas	5 %	24
TOTAL	100	509 = 49,57 % de l'enquête

La même remarque s'impose pour notre échelle de classification des niveaux de qualification des employées. Elle a été établie compte tenu des conventions collectives en vigueur en Belgique. Elle permet de distinguer clairement les employées accomplissant un simple travail de routine; les employées accomplissant un travail qualifié et les employées accomplissant un travail très qualifié combiné avec la possibilité de prendre des initiatives.

49,57 % de la population de l'enquête est constituée par des employées. Les remarques précédentes relatives à la comparaison du pourcentage de l'enquête avec les statistiques de l'O.N.S.S. sont également valables.

Niveau de qualification des employées.

Les niveaux de qualification des employées apparaissent sous un jour plus favorable. En effet, si 71 % d'entre elles sont des employées subalternes, 56 % d'entre elles accomplissent néanmoins un travail qualifié.

L'analyse de ces réponses doit se faire en tenant compte de la subjectivité des répondantes et de leur ignorance réelle de leur qualification. Cette ignorance se rencontrera surtout chez les ouvrières. Nous avons, en effet, parallèlement à l'enquête nationale, procédé à plusieurs études approfondies portant sur les méthodes de qualification du travail et de classification des salaires dans une importante industrie de constructions métalliques et dans des entreprises de l'alimentation, du verre et du tabac (14).

Dans l'entreprise des constructions métalliques, un secteur de la production a été plus spécialement étudié. Ce département occupait 409 hommes et 526 femmes, soit 935 salariés. Les femmes travaillant dans ce secteur ont des attributions propres et un statut particulier. Elles ont leur propres catégories de salaires, différentes de celles des travailleurs pour lesquels une échelle de qualification détermine le salaire perçu.

Les bases de salaires des ouvrières sont déterminées par des coefficients fixés de la manière suivante : les travaux sont classés par ordre croissant de valeur et sont groupés en trois catégories principales :

Catégorie A et A1
Catégorie B2 et B1
Catégorie C2 et C1

ayant pour valeur correspondante : A : 2,5 à
B2 : 2,75 à 3
B1 : 3,25 à 3,50
C2 : 3,75 à 4
C1 : 4,25 et plus

Les catégories salariales se répartissent de la manière suivante :

- 1) Catégorie A : après apprentissage, toutes les travailleuses de catégorie A sont payées en A1.
- 2) Catégorie B : les travailleuses sont classées en catégories B2 et B1 et payées selon les bases B2 et B1 selon les postes de travail qu'elles occupent.
Les ouvrières qui, ayant été occupées à trois opérations principales, ont prouvé leurs aptitudes à effectuer convenablement tous les travaux de la catégorie B du groupe, sont payées à la base B1, après six mois de présence dans le département.
- 3) Catégorie C : le principe d'application est le même qu'en catégorie B.

Il existe cependant des ouvrières dites "polyvalentes" capables d'effectuer tous les travaux du groupe B et du groupe C et dont le salaire demeure fixé en catégorie C1. 10 % environ de l'effectif féminin du département se situe dans ce groupe.

La distribution en catégories dépend essentiellement de la conjoncture économique. Une demande plus ou moins grande détermine l'attribution d'un poste. C'est le poste qui détermine la catégorie salariale de l'ouvrière et non sa qualification personnelle.

Si l'on veut examiner la classification des hommes et des femmes salariées de ce département selon leur qualification, on s'aperçoit qu'il est impossible d'établir une comparaison entre les hommes et les femmes. Les postes masculins se répartissent entre trois niveaux de qualification auxquels correspondent de plus hauts salaires et les femmes sont réparties en catégories subalternes.

Répartition des hommes et des femmes dans le département selon la qualification.

Qualification	Hommes	Femmes
Ouvriers qualifiés	36,67	-
Ouvriers spécialisés	43,76	-
Manoeuvres	16,38	-
C2	3,17 ^x	20,72
C1		14,25
B2		7,79
B1		42,20
A2		0,57
A1		3,61
Débutantes		1,33
Autres		9,50
TOTAL	100	100 %

x garçons de moins de 21 ans.

Une enquête a été menée auprès d'un petit groupe de travailleurs du département (21 ouvrières et 8 ouvriers) afin de tester leur connaissance du milieu de travail et leur attitude à l'égard des méthodes de qualification et de fixation des salaires.

Les résultats de cette enquête permettent de constater que le niveau de connaissances des travailleuses est très insuffisant. Environ deux tiers des femmes ignorent à quelle catégorie elles appartiennent. Nous avons comparé les réponses fournies avec la situation réelle de l'ouvrière dans la classification.

Parmi les 21 réponses fournies, cinq ouvrières ont bien répondu et connaissent leur situation réelle. Trois se faisaient une idée fautive de leur catégorie soit en la surestimant (deux), soit en la sous-estimant (une). Treize d'entre elles étaient incapables de répondre ou ont fourni des réponses tout à fait imprécises.

Même si la connaissance de leur situation personnelle n'apparaît pas, on a cherché à établir la connaissance du système par les ouvrières. Ont été considérées comme :

1. Bonnes, les réponses contenant l'idée que c'est le poste de travail qui est coté et non l'ouvrière, et que ce poste est coté selon qu'il s'agit d'un travail plus ou moins lourd;
2. Très bonnes, celles qui ont en outre évoqué un des critères suivants : formation professionnelle, responsabilité, effort, influence du milieu.
3. Mauvaises, toutes autres réponses.

Les résultats sont les suivants :

Très bonnes réponses	:	3
Bonnes réponses	:	8
Mauvaises réponses	:	7
Ne sait pas	:	<u>3</u>
TOTAL	:	21

Ces quelques éléments nous permettent de montrer la réelle difficulté que peut éprouver une travailleuse à connaître sa qualification et l'influence que celle-ci exerce sur la détermination de son salaire.

L'étude approfondie que nous avons menée dans une entreprise bruxelloise de tabac en 1970 nous confirme cet état de choses.

Dans l'entreprise considérée, il existe 27 classes de salaires différentes: 7 pour les femmes et 20 pour les hommes. Elles sont établies en fonction du degré de qualification nécessaire pour l'exercice d'un poste de travail. La main-d'oeuvre féminine y est cantonnée au bas de l'échelle salariale. Les catégories supérieures exigent une spécialisation ou une qualification que l'entreprise ne favorise pas à l'égard des femmes.

Il ressort de l'enquête menée auprès de ces travailleuses qu'elles ignorent le contenu de la classification professionnelle et leur échelle salariale.

L'examen des fiches de salaires a permis de constater que 71,3 % des femmes occupées dans cette entreprise font partie de la classe des manoeuvres, sans aucune qualification, et gagnent le salaire minimum établi par l'entreprise.

Dans l'ensemble, les femmes interrogées étaient incapables de se situer professionnellement mais elles décrivaient très clairement leurs tâches.

Ce sont ces recherches préalables qui nous ont conduits à formuler les questions relatives à la profession en les situant à trois niveaux différents :

1. Branche d'activité principale de l'entreprise ou de l'employeur.
2. Description de la fonction réellement exercée permettant un classement objectif.
3. Evaluation personnelle du niveau de qualification.

Conditions de travail.

A. Durée du travail.

Nous avons réuni sous cette rubrique un ensemble d'informations relatives à la durée journalière et hebdomadaire de travail ainsi qu'à l'organisation des horaires; nous avons cherché à établir l'existence et la fréquence d'intervalles de repos, le recours aux heures supplémentaires et au travail de nuit. Enfin, nous y avons inclus la détermination du trajet de travail car il complète le budget-temps que la travailleuse réserve exclusivement à sa vie professionnelle.

Rappelons brièvement le régime légal général s'appliquant à la durée du travail des salariés au service de tous les employeurs privés ou publics.

Principes: la durée du travail des salariés soumis à la loi du 16/3/1971 est limitée par un double maximum; elle ne peut excéder ni huit heures par jour ni quarante-cinq heures par semaine. La semaine est considérée comme une série de sept jours consécutifs commençant le lundi. Il y a infraction dès qu'une des deux limites est dépassée. La journée de travail est comprise entre 6 et 20 heures. La loi établit deux catégories de dérogations.

A. Les dérogations de plein droit.

a) Dérogations ne portant que sur la durée journalière du travail.

1) Semaine de cinq jours ou cinq jours et demi.

La limite journalière de la durée du travail peut être portée à 9 heures.

2) Semaine de quatre jours et demi.

La limite journalière peut être portée à 10 heures pour ces travailleuses.

3) Personnel paramédical.

La durée du travail hebdomadaire peut être répartie inégalement sur les sept jours de la semaine. En un jour, la durée du travail ne peut dépasser 11 heures. Cette réglementation vise les infirmières, les laborantines, etc... occupées par des établissements dispensant des soins de santé.

b) Dérogations à charge d'entière compensation.

1) Equipes successives.

La limite journalière est portée à 10 heures; la limite hebdomadaire est remplacée par une moyenne: durée moyenne de 45 heures établie sur une période maximum de quatre semaines.

2) Travaux inintermittibles.

Les travailleurs chargés de l'exécution de ces travaux ont un régime tout à fait particulier mais les femmes ne pratiquent pas ces travaux.

3) Inventaires et bilans.

Les limites journalières et hebdomadaires peuvent être dépassées sept jours par année civile au maximum. Des repos assurant une compensation complète doivent être accordés dans les quatre mois. En un jour, la durée du travail ne peut dépasser 11 heures.

c) Dérogations sans compensation.

Nécessités imprévues.

En cas de nécessités imprévues, des dépassements sans limitation ni compensation sont autorisés.

B. Dérogations dépendant d'une autorisation préalable.

I. Dérogations à charge d'entière compensation.

1. Limites normales inapplicables.

Dans le cas où les catégories d'entreprises ne peuvent appliquer les limites normales de 8 heures par jour et 45 heures par semaine, le Roi pourra autoriser des dépassements mais au cours d'une période qu'il doit déterminer, les travailleurs ne peuvent être occupés en moyenne plus de 45 heures par semaine et en un jour la durée du travail ne peut dépasser 11 heures.

2. Travaux préparatoires ou complémentaires.

Ces travaux doivent également être déterminés par arrêté royal puisqu'ils doivent nécessairement être affectés en dehors du temps assigné au travail général de production. En cas de dépassement, l'employeur doit accorder des repos compensatoires.

3. Travaux de transport, de chargement, de déchargement.

Ces travaux doivent également être déterminés par arrêté royal

puisque'ils doivent nécessairement être effectués en dehors du temps assigné au travail général de production. En cas de dépassements, l'employeur doit accorder des repos compensatoires.

II. Dérogations sans compensations.

1. Temps de travail non déterminable avec précision (industrie de l'électricité, industrie du livre) et matières susceptibles d'altération très rapide (industrie alimentaire, glaciers, soie artificielle). Les dépassements doivent être fixés par arrêté royal.

2. Surcroûts extraordinaires de travail dans une branche d'activité.
Les dépassements peuvent être autorisés par une décision de commission paritaire rendue obligatoire par arrêté royal.

3. Surcroûts extraordinaires de travail dans une entreprise.

Cette autorisation n'est accordée que moyennant accord entre l'employeur et le ou les syndicats représentés dans l'entreprise.

Réduction de la durée du travail.

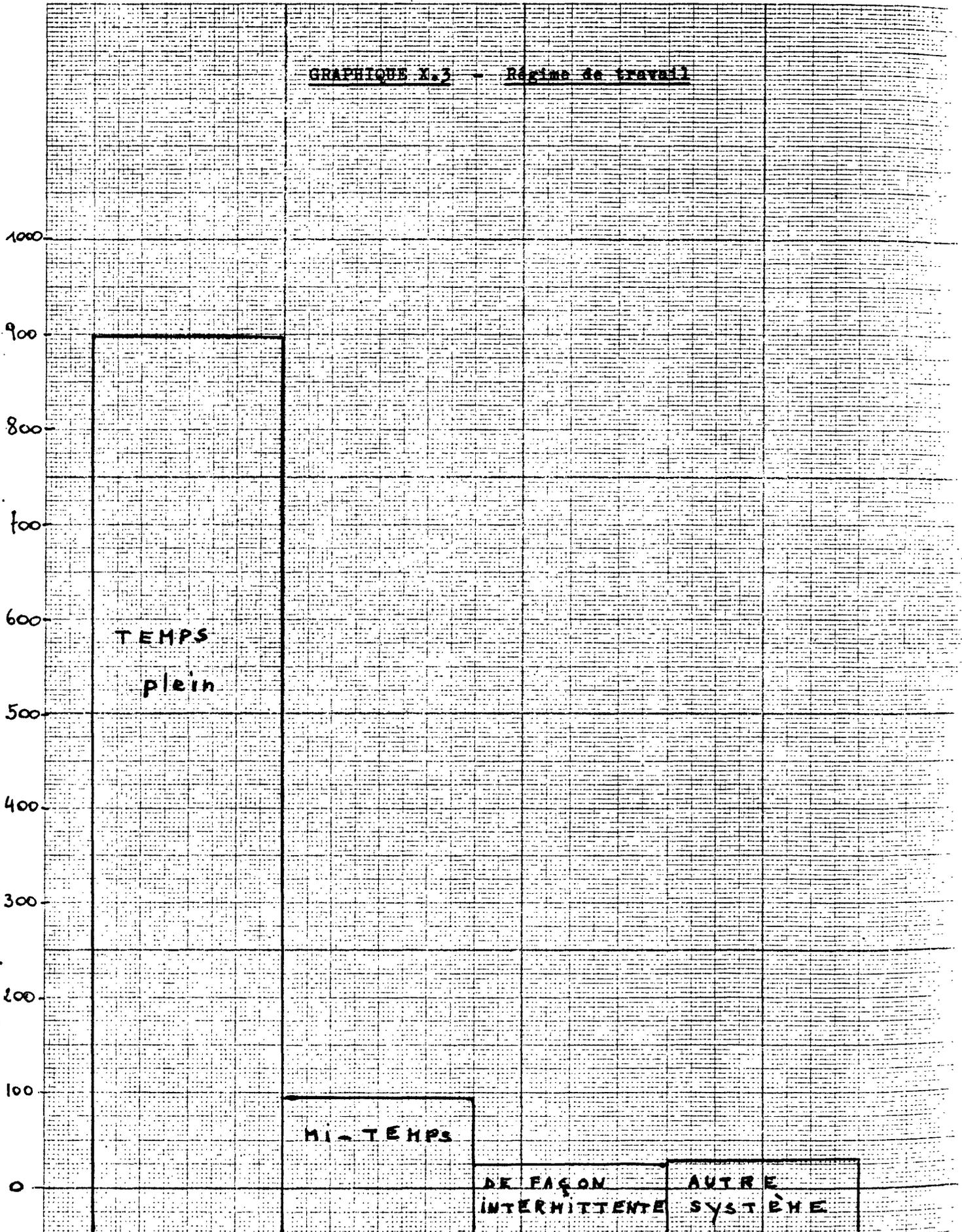
Les limites maxima de la durée du travail peuvent être réduites soit par décision de commission paritaire rendue obligatoire par arrêté royal, soit à défaut de commission paritaire, par arrêté royal sur proposition du Conseil National du Travail.

De nombreuses conventions collectives en vigueur en Belgique ont réduit la durée du travail dans leurs secteurs d'activité et ont abouti à 40 heures actuellement dans beaucoup d'entreprises.

Réglementation des sursalaires.

Lorsque les dépassements ne sont pas compensés par un repos, l'accomplissement du travail supplémentaire implique l'obligation pour l'employeur d'augmenter la rémunération prévue au contrat.

GRAPHIQUE X.3 - Régime de travail



Il y a lieu de considérer comme travail supplémentaire, tout travail effectué au delà de 8 heures par jour ou de 45 heures par semaine. Cependant, pour certains cas de dérogations, seul le travail effectué en dehors des limites fixées par le régime dérogatoire doit être considéré comme travail supplémentaire.

Sera considéré comme travail supplémentaire :

- en cas de semaine anglaise ou semaine de cinq jours : le travail effectué au-delà de 9 heures par jour ou de 45 heures par semaine;
- pour le personnel paramédical : même règle;
- dans les entreprises où le travail est organisé par équipes successives, le travail effectué soit au-delà de 10 heures, soit au-delà de la durée hebdomadaire de 45 heures calculée sur une période maximale de quatre semaines.
- etc..., etc...

Nous n'avons indiqué ici que les réglementations les plus fréquemment appliquées au personnel féminin. Il est patent que le système des régimes dérogatoires permet aux entreprises d'occuper leur personnel sans paiement d'heures supplémentaires, dans les limites fixées par ce régime. En pratique, peu de femmes bénéficient du paiement des heures supplémentaires alors qu'une proportion non-négligeable (42 %) des travailleuses de notre enquête travaillent plus de 8 heures par jour (cf. infra tableau X.23).

Paiement des heures supplémentaires.

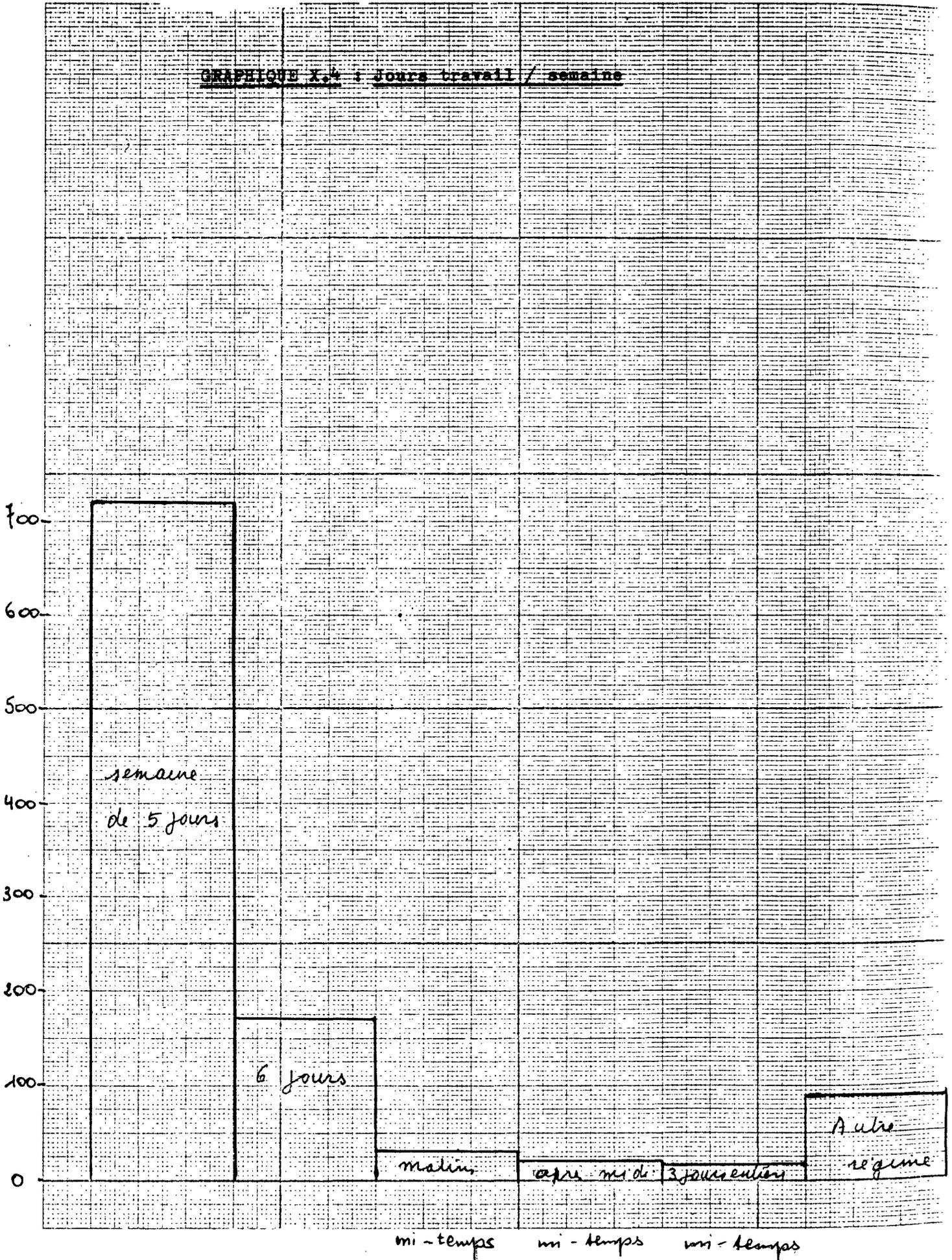
Le travail supplémentaire est rémunéré à un montant qui dépasse de 25 % au moins celui de la rémunération ordinaire. Cependant, la majoration est fixée à :

- 50 % au moins pour les heures supplémentaires qui dépassent de plus de deux heures la limite journalière ou hebdomadaire;
- 100 % au moins pour les heures supplémentaires effectuées un dimanche ou pendant les jours de repos accordés en vertu de la législation sur les jours fériés.

Durée du travail : résultats. - Cf. Graphique X.3 : Régime de travail

Le dépouillement des réponses nous révèle que 86 % des femmes interrogées travaillent à temps plein. 9 % seulement travaillent à mi-temps. 2 % travaillent irrégulièrement soit qu'elles pratiquent un travail salarié saisonnier, soit qu'elles l'exercent temporairement ou occasionnellement.

GRAPHIQUE X.4 : Jours travail / semaine



GRAPHIQUE X.5 : Organisation du travail

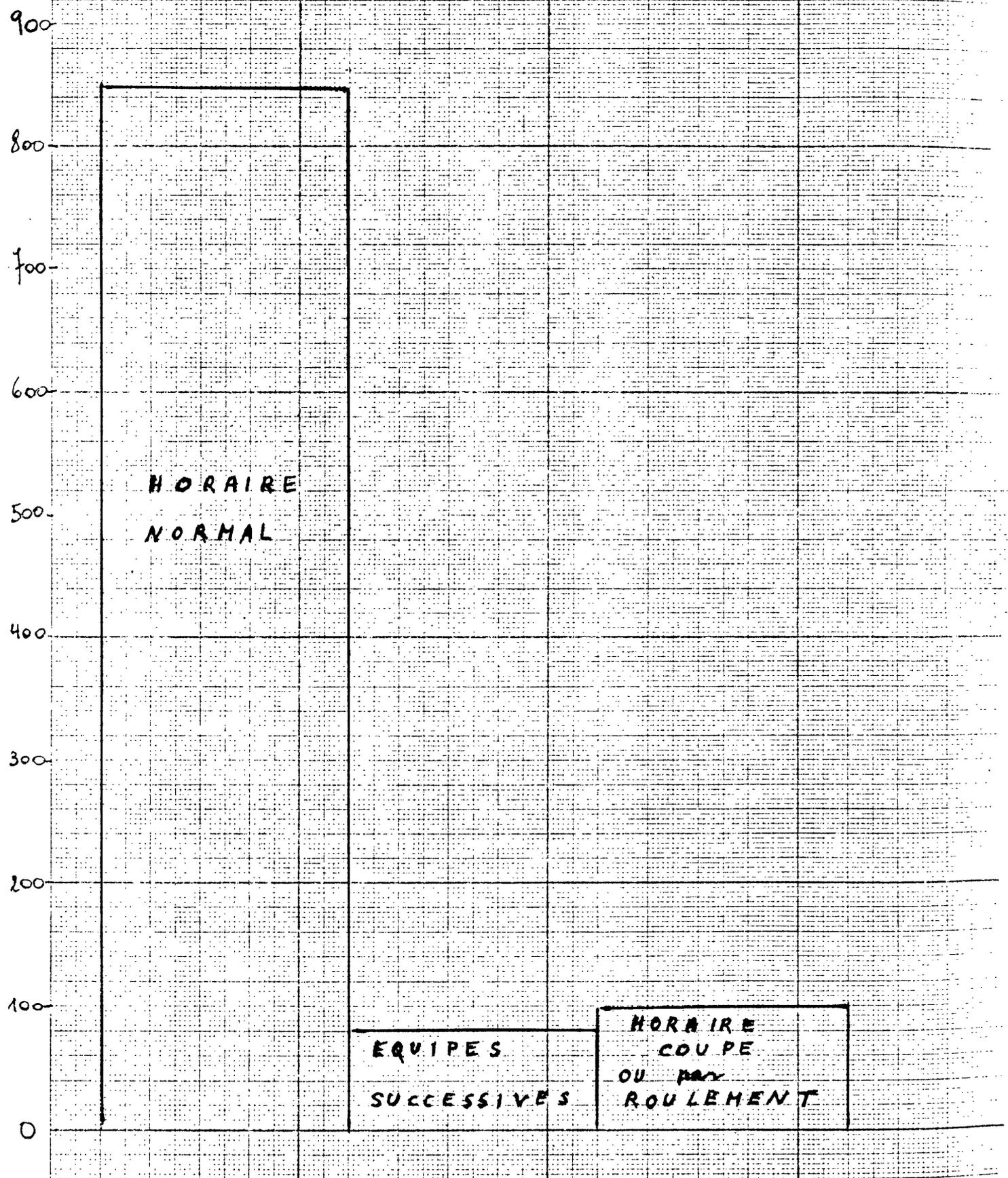


Tableau X.21 : Répartition hebdomadaire du travail.

Cf. Graphique X.4.

Sans réponse	0 %
Semaine de 5 jours	69 %
Semaine de 5 1/2 jours ou 6 jours	16 %
Mi-temps (tous les matins)	3 %
Mi-temps (tous les après- midi	2 %
Mi-temps (3 jours entiers par semaine)	2 %
Autre régime	8 %

On constate que 85 % de femmes travaillent à temps plein dans un régime de semaine anglaise en forte majorité (69 %) ou de semaine plus longue (16 %). Il reste 1 % de femmes ayant déclaré travailler à temps plein qui se trouvent dans la rubrique : autre régime.

De même, sur les 9 % de femmes ayant déclaré travailler à mi-temps, 7 % recourent à une formule régulière d'organisation de la durée du travail et 2 % recourent à un autre régime.

Tableau X.22 : Répartition du travail journalier selon des formules horaires. - cf. Graphique X.5

Sans réponse	1 %
Selon un horaire normal	81 %
Par équipes successives	8 %
Par horaire coupé ou par roulement	9 %
Ne sait pas	1 %

Cette information est très intéressante car elle nous permet d'affirmer que même si plus de quatre femmes sur cinq travaillent à temps plein, elles parviennent à exercer leur activité professionnelle selon un horaire normal, c'est-à-dire en restant à la disposition de l'employeur sur les lieux du travail pendant la durée légale journalière (entre 6 et 20 heures) pendant un certain nombre d'heures d'affilée.

GRAPHIQUE X.6 - Durées jour travail

Moins de 4 heures

De 4 à moins de
8 heures

8 heures

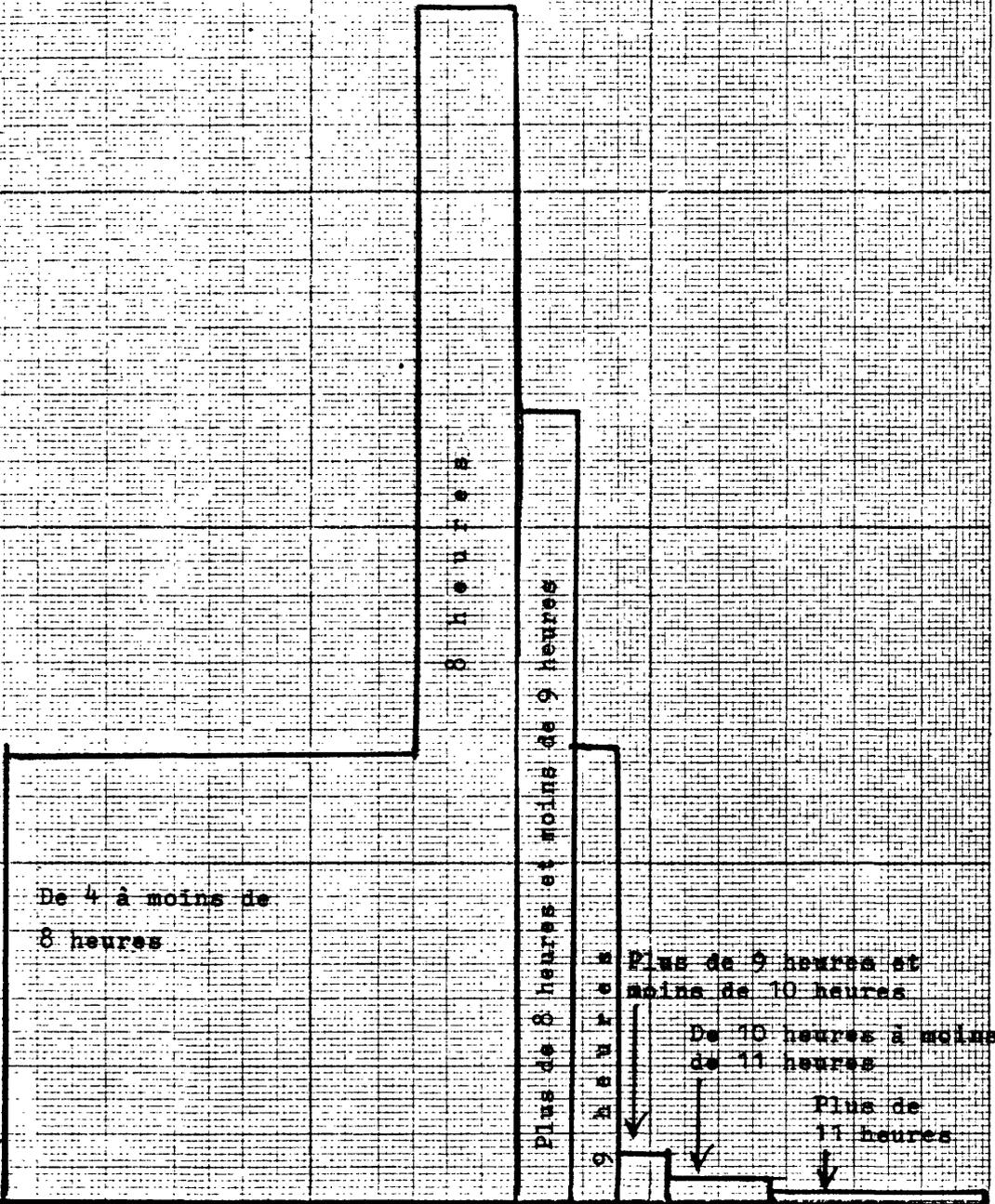
Plus de 8 heures et moins de 9 heures

9 heures

Plus de 9 heures et
moins de 10 heures

De 10 heures à moins
de 11 heures

Plus de
11 heures



Cette formule présente l'avantage de permettre à la travailleuse d'organiser et d'aménager son temps de repos en fonction des responsabilités familiales et ménagères qui sont les siennes.

Nous avons également cherché à apprendre si la physionomie de l'horaire du travail présente une régularité constante.

Sachant que 52 % de la population de l'enquête avaient des enfants à charge ou avaient eu des enfants à charge, il faut en déduire que beaucoup d'entre elles travaillent à temps plein. L'horaire régulier est de nature à faciliter l'organisation de leur existence. 83 % des répondantes ont d'ailleurs répondu qu'elles travaillaient selon un horaire régulier, c'est-à-dire que tous les jours de la semaine se présentent de la même façon.

Tableau X.23 : Durée journalière du travail.

Cf. Graphique X.6

Il s'agit d'une durée normale, c'est-à-dire des horaires fixés ou habituels sans tenir compte des heures supplémentaires ou du travail exceptionnel

Sans réponse	3 %
Moins de 4 heures	2 %
De 4 à moins de 8 heures	14 %
8 heures	37 %
Plus de 8 heures et moins de 9 heures	25 %
9 heures	14 %
Plus de 9 heures et moins de 10 heures	1 %
De 10 heures à moins de 11 heures	1 %
Plus de 11 heures	2 %
Ne sait pas	-

76 % des travailleuses ont une durée journalière de travail s'étendant entre 8 heures et moins de 10 heures. Ce pourcentage recouvre les pleintemps du tableau X.21.

Tableau X.24 : Répartition des heures de début de travail.

Inférieur à 7 heures 30	30 %	Inférieur à 13 heures	-
Inférieur à 8 heures	- 12 %	Inférieur à 14 heures	1 %
Inférieur à 8 heures 30	27 %	Inférieur à 15 heures	1 %
Inférieur à 9 heures	17 %	Inférieur à 16 heures	-
Inférieur à 10 heures	10 %	Inférieur à 17 heures	-
Inférieur à 11 heures	1 %	Inférieur à 18 heures	1 %
Inférieur à 12 heures	-	Inférieur à 24 heures	-

Tableau X.25 : Répartition des heures de fin de travail.

Inférieur à 11 heures	- 18 %	Inférieur à 18 heures	- 40 %
Inférieur à 12 heures	1 %	Inférieur à 19 heures	- 15 %
Inférieur à 13 heures	- 2 %	Inférieur à 20 heures	3 %
Inférieur à 14 heures	2 %	Inférieur à 21 heures	2 %
Inférieur à 15 heures	1 %	Inférieur à 22 heures	1 %
Inférieur à 16 heures	3 %	Inférieur à 24 heures	1 %

Il est fort important de remarquer que pour la majorité de l'échantillon, la fixation des heures de début et de fin de travail concorde avec les horaires habituels des entreprises des secteurs secondaire et tertiaire.

Un tiers des travailleuses doivent se trouver sur les lieux du travail avant 7 heures 30 et 12 % d'entre elles doivent arriver avant 8 heures.

Au total, 69 % des femmes commencent leur travail avant 8 heures 30. Ceci confirme les préoccupations et les soucis d'horaires dont les pré-enquêtes avaient démontré l'intensité pour les femmes ayant des responsabilités familiales. Il est clair que pour la majorité d'entre elles, le problème de la garde des enfants avant l'école va se poser, de même que se posera celui de conduire les enfants en bas âge dans les crèches, garderies, jardins d'enfants et écoles primaires.

Pour la fin du travail, 12 % seulement des femmes terminent leur activité avant 17 heures, c'est-à-dire à une période de la journée qui concorde avec les horaires de fermeture des écoles ou lorsque les magasins sont encore ouverts au public. 40 % terminent leur journée de travail avant 18 heures et 15 % avant 19 heures.

Pour cette importante fraction de l'échantillon, le retour à la maison s'effectuera soit dans la cohue des transports en commun, soit dans la circulation plus intense en milieu urbain, il posera, à la fois, des problèmes d'approvisionnement ménager et suscitera des difficultés quant à la garde des enfants.

Le travail de nuit.

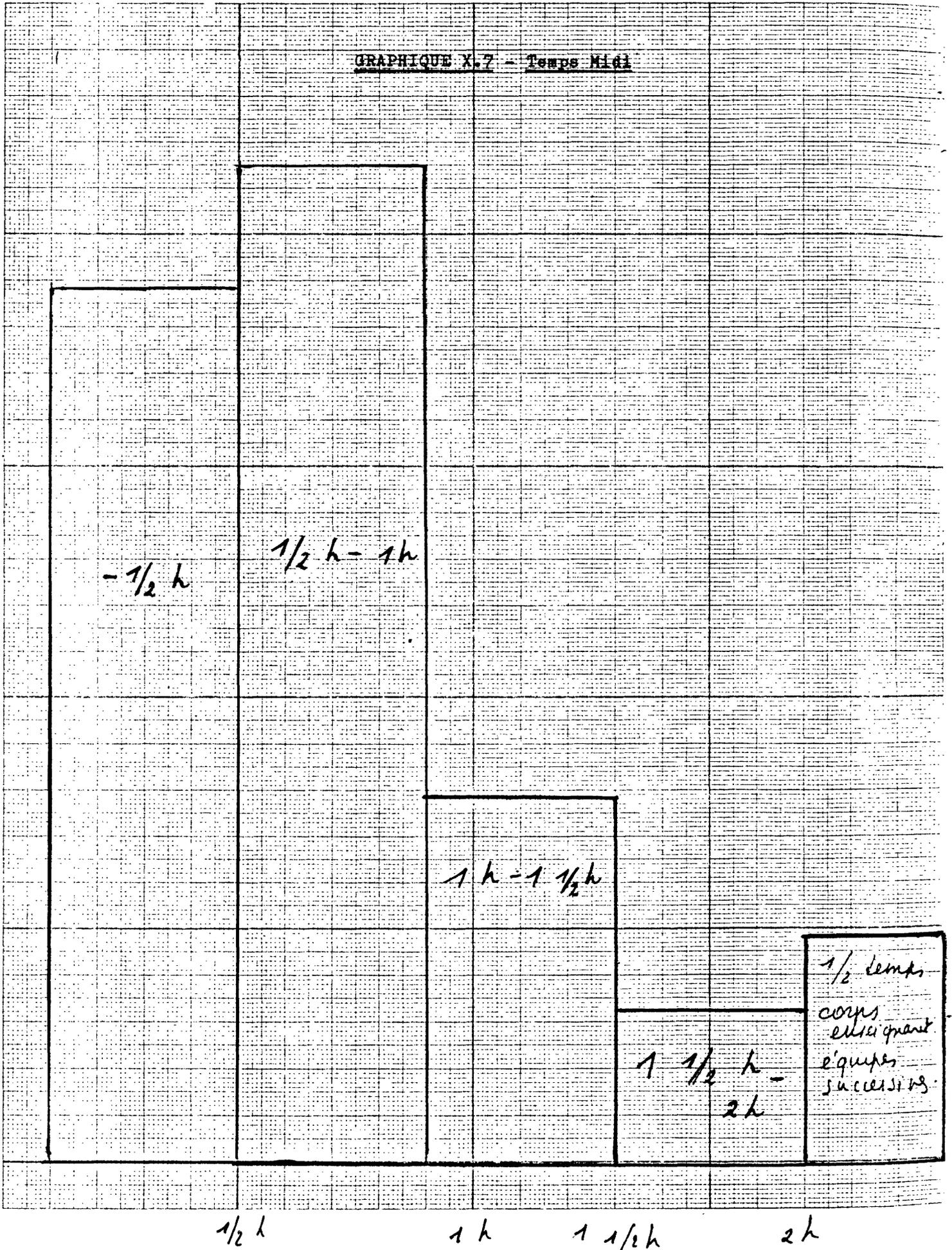
La nuit, au sens de la loi, est la période qui s'étend entre la vingtième heure et la sixième heure avec certains aménagements nécessaires dans certains cas dérogatoires.

Les femmes ne peuvent pas travailler la nuit, sauf les travailleuses au-dessus de 18 ans dans certains cas déterminés par arrêté royal et la commission paritaire compétente. Dans ce cas, l'employeur doit respecter un intervalle de repos de 11 heures pour les travailleuses.

Les secteurs pour lesquels ces dérogations existent sont principalement les suivants : établissements hospitaliers, cliniques (sans limitation d'heure) spectacles, cinémas, télévision, radio : jusqu'à 24 heures (l'arrêté royal du 24 décembre 1968 (Moniteur Belge du 31/12/68) fixe l'ensemble des dérogations autorisées pour certaines catégories de travailleuses).

En pratique, cette protection joue plutôt défavorablement à l'égard des travailleuses et limite leur liberté de travail. Dans tous les secteurs où il est nécessaire que la femme travaille la nuit, les dérogations sont accordées mais entraînent rarement des suppléments de salaires importants. Les dépassements sont généralement compensés par des repos, exemple : les infirmières.

GRAPHIQUE X.7 - Temps Midi



Les réponses obtenues au comptage simple révèlent le taux très peu élevé de travailleuses qui travaillent occasionnellement la nuit (6 %). Cette réponse est conforme à l'application de la législation en vigueur, puisque le travail de nuit n'est autorisé pour celles qui travaillent dans la journée que dans un nombre de cas fort restreint.

Tableau X.26 : Durée des intervalles de midi.

Cf. Graphique X.7

Sans réponse	2 %
Une demi-heure et moins	30 %
Plus d'une demi-heure à une heure	35 %
Plus d'une heure à une heure trente	13 %
Plus d'une heure trente à deux heures	7 %
Autres réponses ^x	7 %

x nous y avons regroupé les travailleuses à mi-temps, les membres du corps enseignant dont l'horaire est calqué sur les horaires scolaires et se répartissent différemment selon leurs charges pédagogiques, les travailleuses en équipes successives.

Une travailleuse sur trois ne dispose pas de plus d'une demi-heure pour le repos et le repas de midi. 35 % peuvent disposer d'un intervalle de plus d'une demi-heure à une heure. Une travailleuse sur cinq peut disposer de plus d'une heure à deux heures. Cet ensemble de réponses montre que la pratique de la journée continue n'est pas encore entrée dans l'organisation des horaires du travail. Viola Klein a souligné combien la longueur habituelle de l'interruption de midi présente une importance pour la femme qui travaille et qui a des responsabilités familiales (si l'interruption dépasse une heure, et si la maison n'est pas trop éloignée du domicile (hypothèse confirmée par la longueur du trajet, cf. tableau X. 28)), la travailleuse peut rentrer chez elle et vaquer à certaines tâches ménagères. Nous observerons ultérieurement l'influence du repos de midi sur l'organisation familiale et ménagère.

Autres intervalles de repos que ceux de midi.

Nous avons cherché à apprendre si la travailleuse pouvait régulièrement bénéficier d'autres intervalles de repos en dehors de ceux destinés aux repas.

Deux cinquièmes des travailleuses bénéficient d'un intervalle de repos supplémentaire. 44 % d'entre elles peuvent disposer d'un repos de 10 à moins de 15 minutes le matin, et 43 % bénéficient d'un repos d'une durée équivalente dans l'après-midi.

Il n'existe de manière générale qu'un intervalle par matinée ou par après-midi. Les décomptes des réponses fournies à cette question s'établissent comme suit.

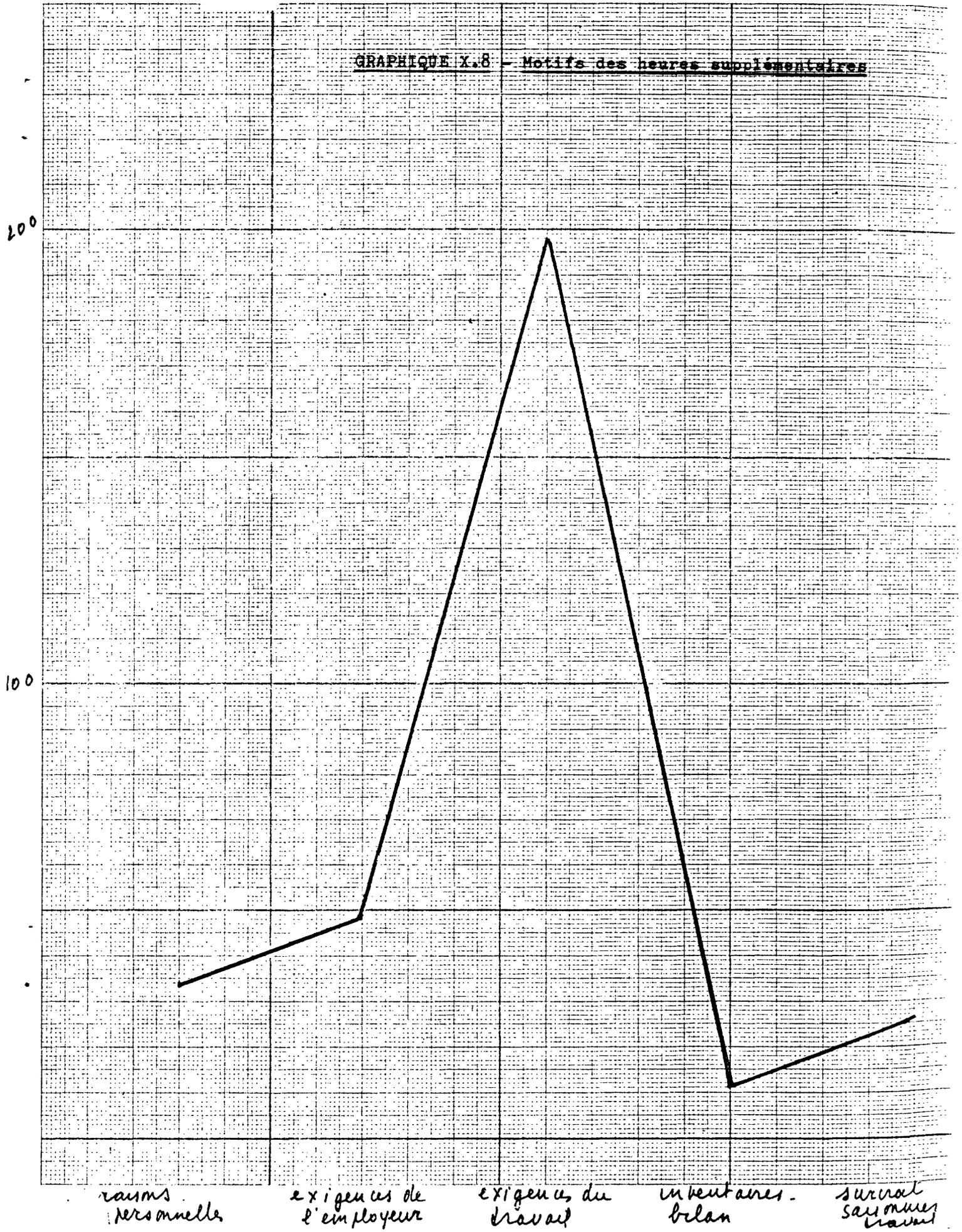
Tableau X. 27

<u>Matin</u>		<u>Après-midi</u>	
<u>Premier intervalle</u>		<u>Premier intervalle</u>	
Sans réponse	4 %	Sans réponse	5 %
Moins de 10 minutes	19 %	Moins de 10 minutes	19 %
10 min. à moins de 15 min.	44 %	10 min. à moins de 15 minutes	43 %
15 minutes et plus	19 %	15 minutes et plus	17 %
Variable	6 %	Variable	6 %
<u>Deuxième intervalle</u>		<u>Deuxième intervalle</u>	
Moins de 10 minutes	2 %	Moins de 10 minutes	2 %
10 min. à moins de 15 min.	3 %	10 min. à moins de 15 minutes	2 %
2 intervalles variables	3 %	2 intervalles variables	4 %
	100		100
Total des répondantes	395	Total des répondantes	325

Les heures supplémentaires.

67 % des répondantes déclarent ne jamais faire d'heures supplémentaires que ce soit régulièrement ou occasionnellement.

GRAPHIQUE X.8 - Motifs des heures supplémentaires



Les 32 % qui déclarent faire des heures supplémentaires se répartissent à raison de 20 % occasionnellement et de 13 % régulièrement.

Ce pourcentage - très faible - de travail supplémentaire régulièrement effectué, s'accomplit selon les fréquences suivantes :

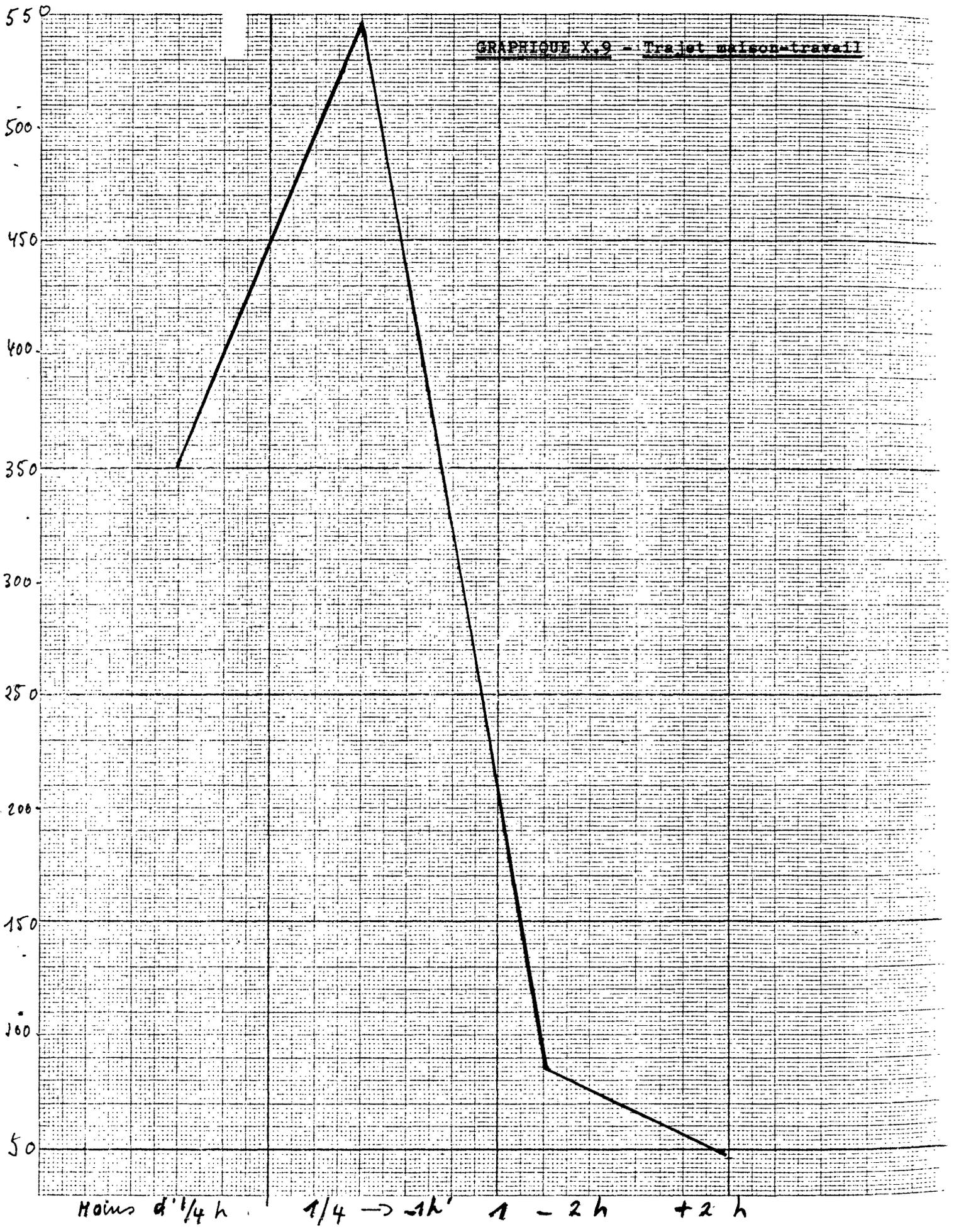
	<u>Pourcentage</u>	<u>Chiffres absolus</u>
Toutes les semaines	4 %	38 travailleuses
A certaines époques de l'année	3 %	34 travailleuses
Plus d'une fois par mois, mais pas toutes les semaines	2 %	22 travailleuses
Une fois par mois	1 %	10 travailleuses
Moins d'une fois par mois	1 %	10 travailleuses
Autres	-	2 travailleuses

Les chiffres sont peu élevés, ils ne permettent pas de tirer des conclusions pertinentes si ce n'est que ces résultats confirment le fait que les travailleuses salariées ne font pas habituellement des heures supplémentaires et que cette circonstance aura nécessairement une influence sur la détermination de leurs salaires réels.

Motifs des heures supplémentaires (cf. graphique n° X.8)

Plus de la moitié des répondantes (58 %) accomplissent des heures supplémentaires selon les exigences du travail, 14 % obéissent aux exigences de l'employeur, 10 % seulement déclarent s'y prêter pour des raisons personnelles c'est-à-dire des raisons économiques.

Les travaux extraordinaires constituent la motivation de 11 % des travailleuses.



GRAPHIQUE X.10 - Moyens de locomotion

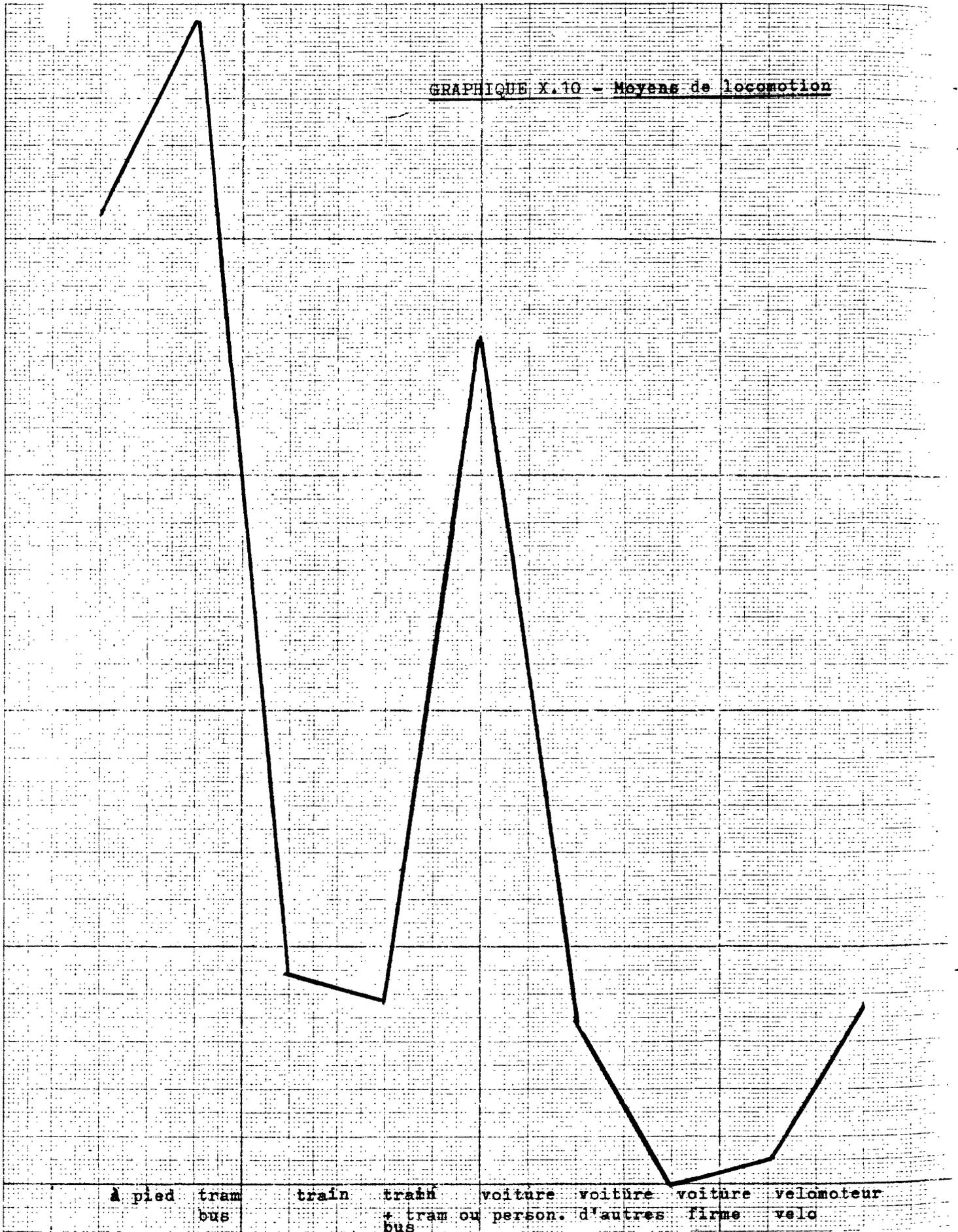


Tableau X.28 : Le chemin du travail : durée du trajet (cf. graphique X.9).

Sans réponse	1 %
Moins d'1/4 d'heure	34 %
1/4 d'heure à moins d'1/2 heure	29 %
1/2 heure à moins d'une heure	23 %
De 1 heure à 2 heures	8 %
Plus de 2 heures	-
Pas de trajet	4 %
Variable	1 %

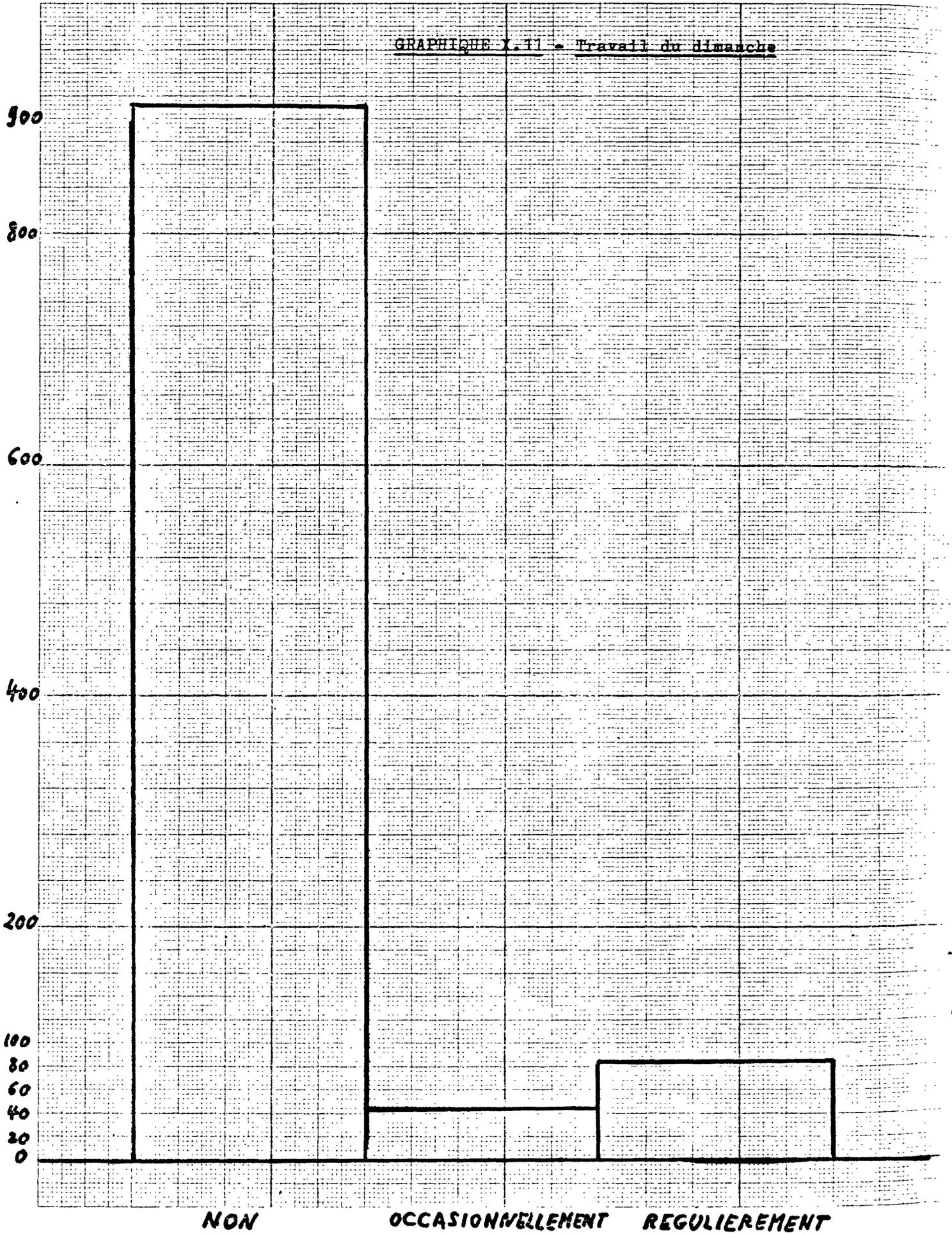
Le temps du trajet du foyer au lieu de travail peut alourdir considérablement la charge physique et nerveuse du travail professionnel proprement dit.

On constate qu'un très fort pourcentage de la population de l'enquête déclare habiter très près du lieu de travail (67 %), puisque 4 % d'entre elles habitent sur le lieu du travail ou dans la même rue. Ce taux est à rapprocher du le pourcentage de femmes qui déclarent travailler à domicile (3 %), 34 % des femmes mettent moins d'un quart d'heure à accomplir leur trajet et 29 % mettent un quart d'heure à moins d'une demi-heure. Ces chiffres doivent être éclairés par le tableau suivant qui nous indique les moyens de locomotion utilisés par les travailleuses de notre enquête

Tableau X.29. - Moyens de locomotion - Cf. Graphique X.10

Sans réponse	-
A pied exclusivement	21 %
En tram ou bus	26 %
En train	5 %
En train + tram ou bus	5 %
En voiture personnelle	18 %
Avec la voiture d'une autre personne	4 %
Avec la voiture de la firme	1 %
A velomoteur, moto, vélo	5 %
En metro	1 %
Autres réponses	3 %

GRAPHIQUE X.11 - Travail du dimanche



Une femme sur quatre se rend à son travail en tram ou en bus et une femme sur cinq se rend exclusivement à pied à son travail. On peut en inférer que ce sont les mêmes qui déclarent accomplir un trajet relativement court. Il faut ajouter les 23 % qui viennent en voiture, ce moyen de locomotion étant relativement rapide. Le vélo rencontre peu d'adeptes. Le vélomoteur ou la moto n'atteignent pas non plus un très haut pourcentage. Les longs trajets proviendront sans doute des moyens de locomotion par train ou par tram et autre moyen de transport.

Nous avons cherché à croiser les moyens de transport regroupés selon le coût et les catégories de salaires en prenant comme contrainte les motivations de travail suivantes.

Les transports en commun sont le plus fréquemment utilisés par les trois catégories les plus faibles de revenus (de moins de 4.000 francs à moins de 12.000 francs) qui recourent également aux moyens de transport individuels économiques (à pied et à vélo). Dès que la tranche de revenus dépasse 12.000 francs, le moyen le plus fréquemment utilisé sera principalement le transport individuel indépendant (à pied, à vélo) et la voiture personnelle.

B. REPOS ET CONGES.

a. Travail du dimanche.

Le travail du dimanche est rarement pratiqué par les femmes (87 % ne l'accomplissent jamais). 7 % l'accomplissent selon une fréquence régulière, soit pendant une certaine période de l'année (3 %), soit au cours de toute l'année (6 %). La fréquence la plus grande rencontrée étant celle de plus d'un dimanche par mois (3 %). 4 % déclarent l'effectuer de manière accidentelle (cf. graphique n° X.11).

b. Travail des jours fériés.

Les mêmes indications se dégagent de la question relative au travail accompli les jours fériés. 86 % de la population de l'enquête ne l'accomplit jamais, 5 % déclare le faire occasionnellement et 8 % régulièrement.

Rappelons que la loi du 16 mars 1971 interdit d'occuper des travailleurs salariés le dimanche. Selon les méthodes appliquées pour la réglementation de la durée du travail, le législateur a également prévu des cas de dérogations totales ou partielles.

1. Les dérogations totales sont valables dans toutes les entreprises mais ne s'appliquent qu'à l'exécution de certains travaux (ex. : travaux de nettoyage s'ils sont nécessaires à la continuation régulière de l'exploitation, travaux nécessaires pour empêcher la détérioration des matières premières ou des produits, notamment dans l'alimentation (fruits, légumes, poissons). Dans ce cas, l'employeur doit accorder un repos compensatoire.

Il existe également des dérogations totales valables pour certaines catégories d'entreprises tels les hôtels, restaurants, traiteurs, débits de boisson, entreprises de spectacles, de journaux, agences de voyage, établissements sanitaires, pharmacies, les entreprises ayant pour objet la vente au détail de comestibles ou de denrées alimentaires, les entreprises de radiodiffusion et télévision, les débits de tabac et les magasins de fleurs naturelles, etc, etc...

Les travailleurs qui auront été occupés le dimanche par ces entreprises auront droit à un repos compensatoire.

2. Des dérogations partielles peuvent être obtenues pour les magasins de détail en général, mais surtout dans les stations balnéaires et climatiques et les centres touristiques.

Dans ces stations et centres, les travailleurs peuvent être occupés au travail le dimanche pendant les périodes de vacances (de Pâques jusqu'au 30 septembre), durant les vacances de Noël et, en dehors de ces périodes, pendant treize dimanches au maximum par année civile.

Le travail s'accomplit contre un repos compensatoire.

Les 13% des travailleuses de l'enquête qui ont déclaré travailler le dimanche ne bénéficient donc généralement pas de suppléments de salaires. En outre, on comprend aisément qu'elles préfèrent ne pas recourir à cette formule car les horaires journaliers de travail les plus lourds (8 h et plus) se retrouvent pour une très grande proportion (81%) dans presque toutes les professions, que ce soit chez les ouvrières ou chez les employées

c) Les vacances annuelles

La question relative aux vacances annuelles a été posée conformément aux règles légales commandant le régime des vacances payées organisé pour les ouvriers et pour les employés en Belgique. La loi impose un principe fondamental qui interdit aux travailleurs de faire abandon des vacances auxquelles ils ont droit.

La durée des vacances est déterminée par la durée des prestations fournies par le travailleur au cours de l'année antérieure au sein de l'entreprise. La durée des vacances des travailleurs manuels et intellectuels doit être de 18 jours au moins pour douze mois de travail, y compris les jours d'inactivité qui sont assimilés par la loi à des jours de travail effectifs.

Les Commissions paritaires peuvent proposer l'octroi de vacances complémentaires sous forme de conventions collectives. Les jeunes travailleurs bénéficient de vacances supplémentaires. Les ouvriers touchent leur pécule de vacances par l'intermédiaire de la Caisse Nationale de vacances annuelles ou de Caisses spéciales.

Les employeurs doivent payer aux employés leur rémunération normale à la date habituelle, sans aucune réduction, pour le mois au cours duquel les vacances sont prises. En outre, l'employeur leur paye un pécule de vacances, prévu par la loi, et destiné à financer les dépenses spéciales de vacances (1/16e de la rémunération normale multiplié par le nombre de mois durant lesquels il a travaillé).

Des accords interprofessionnels conclus par les Confédérations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs ont organisé l'octroi progressif d'une 3e semaine de vacances et, dans certains cas, d'une 4e semaine de vacances. Ces accords interprofessionnels constituent des conventions-cadres qui sont mises en application au niveau des branches d'activité par des conventions collectives sectorielles. Ceci peut expliquer que d'un secteur à l'autre les travailleurs ne bénéficient pas d'une égalité de traitement quant à la durée de leurs vacances.

Il existe dans certains secteurs des régimes de vacances complémentaires attribués selon l'ancienneté dans l'entreprise.

TABLEAU X.30 : Répartition des travailleuses selon la durée de la période de vacances

Sans réponse	2%
Période continue de 18 j. ouvrables ou plus	50%
Période continue de 12 à 17 j. ouvrables	26%
Période continue de 6 à 11 j. ouvrables	5%
Quelques jours de façon intermittente	3%
Pas de vacances cette année	5%
Autres réponses	6%
Ne sait pas	1%

Complétons cette observation par l'examen des réponses fournies à la question portant sur les vacances supplémentaires non payées.

Tableau X. 31 : Répartition des travailleuses selon les vacances supplémentaires

Sans réponse	3%
Oui	10%
Non	86%
Ne sait pas	1%

Il apparaît avec netteté que peu de femmes peuvent bénéficier de vacances supplémentaires non payées, soit que leurs moyens financiers ne le leur permettent pas, soit que leur entreprise ne soit pas disposée à leur accorder cette liberté en maintenant la relation contractuelle de louage de travail.

Dans l'ensemble, la moitié des travailleuses seulement a bénéficié des vacances légales.

Compte tenu du fait que 78% de la population de l'enquête a déclaré travailler depuis plus de deux ans dans la même entreprise, nous aurions dû retrouver ce pourcentage de travailleuses ayant bénéficié d'une durée légale minimum de vacances. En effet, il vient d'être rappelé que la durée de vacances se calcule sur l'exercice écoulé. Notre enquête s'étant déroulée durant les mois de janvier à mars 1971, l'investigation a porté sur les vacances d'été de 1970 dont la période de référence s'étalait sur les douze mois précédents.

La moitié de la population de l'enquête n'a pas bénéficié d'une période continue de 18 jours et plus. Ceci paraît être un lourd pourcentage si l'on tient compte, en outre, de ce que 5% de travailleuses ont répondu ne pas avoir bénéficié du tout de vacances et que 3% d'entre elles ont déclaré n'avoir pris que quelques jours de façon intermittente.

On sait assurément que la période de vacances n'est pas toujours un repos pour les travailleuses. Le principe légal selon lequel la période de vacances est obligatoire repose sur la volonté d'accorder aux travailleurs un repos indispensable à leur santé physique et à leur équilibre nerveux. Pour les femmes, et spécialement pour celles qui ont des responsabilités familiales, les vacances sont loin de constituer un repos de cette nature. Il ne pourrait l'être, en fait, que si ces travailleuses pouvaient bénéficier de vacances organisées hors du foyer: maisons de repos, de cure, hôtels, campings, etc... Plusieurs pays de l'Est l'ont bien compris et organisent ces vacances véritables pour les travailleuses.

En Belgique, des statistiques récentes nous apprennent que plus de 60% de Belges ne quittent pas leur foyer pendant la période de vacances. Les vacances, même sous la forme de tourisme social, sont encore un luxe pour bon nombre de travailleurs.

Une autre remarque s'impose. La moitié de nos travailleuses a déclaré n'avoir pas bénéficié d'une période continue de 18 jours ouvrables ou plus. Ceci signifie que la plupart d'entre elles ont fractionné leurs vacances et que souvent elles l'ont fait pour des raisons familiales ou ménagères.

Dans les monographies d'entreprise, il est apparu que les travailleuses demandaient fréquemment des congés pour le "grand nettoyage"; pour préparer le repas et la fête de communion d'un enfant; pour entretenir le jardin ou le potager.

La lecture du tableau X.30 montre combien le conflit de rôles est tenace et subsiste pour les travailleuses dans l'exercice d'un droit du travail qui leur est garanti et dont le droit à la santé est le corollaire. Sans doute est-il l'image de ce sentiment de culpabilité qui pèse souvent sur la femme qui exerce une activité professionnelle tout en gardant le culte des valeurs traditionnelles de la femme au foyer.

Il est bien connu également que le samedi de congé organisé par le régime de la semaine anglaise (et qui n'est possible, rappelons-le, que parce que les travailleurs ont un horaire journalier plus lourd durant cinq jours) est consacré en majorité par les travailleuses à leur "grand ménage". "Faire son samedi" est une expression populaire courante qui traduit cette réalité.

On examinera dans le chapitre III consacré à l'organisation familiale et ménagère, la participation du mari ou des membres de la famille à l'accomplissement des tâches ménagères. Dès à présent, il convient de signaler que cette participation est faible et que le poids du ménage et des enfants pèse lourdement sur les femmes qui travaillent. Cette situation est le reflet du schéma culturel traditionnel.

Notre enquête aura permis, nous l'espérons, de mettre clairement en évidence cette discrimination réelle dont les travailleuses salariées sont les victimes et dont les conséquences peuvent être fort graves au niveau de la santé physique et de l'épanouissement mental.

Pour conclure, nous voudrions citer une enquête, ancienne sans doute puisqu'elle date de 1956, qui a été menée par Madame Vosse-Smal auprès des ouvrières de l'agglomération namuroise.

Une question portait sur les occupations des travailleuses pendant les vacances annuelles payées. Celles-ci ont répondu de la manière suivante:

<u>Genre d'occupation</u>	<u>%</u>
Travaux ménagers	86,9%
voyages	29,1%
visites de famille	10,3%

Total: plus de 100% car réponses multiples possibles.

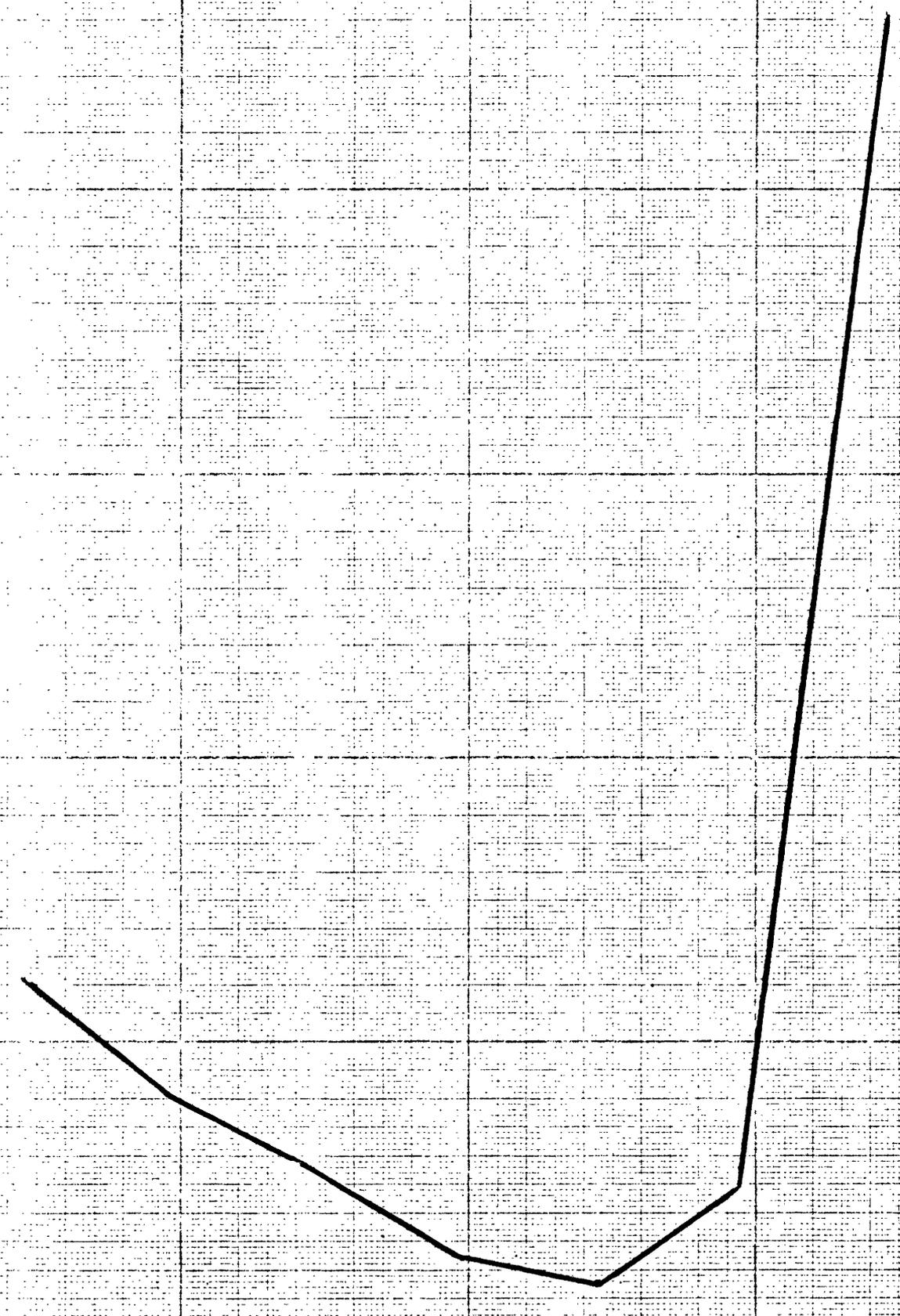
Tableau X.32 : Simultanéité des vacances de la travailleuse avec celles des membres de sa famille

Sans réponse	10%
Simultanéité avec le mari ou le compagnon	41%
Simultanément avec les enfants	9%
Simultanément avec le mari et les enfants	27%
Ne coïncide avec aucun d'eux	10%
Autre réponse	3%

100% Total des réponses: 721

La question portant sur la simultanéité des vacances de la travailleuses avec celles de son mari ou de ses enfants n'a pas été posée aux femmes vivant seules et sans enfant. Elle a uniquement été posée, soit aux femmes vivant avec leur mari ou un compagnon, soit à celles qui vivent avec leur mari, compagnon et leurs enfants, soit enfin à celles qui vivent avec leurs enfants seulement.

GRAPHIQUE X.12 - absentéisme



1/2 - 3 jours	3 - 6 jours	1 - 2 semaines	2 - 3 semain.	3 sem. - d'1 mois	1 mois	pas d'absence
---------------	-------------	----------------	---------------	-------------------	--------	---------------

Cet échantillon comporte 721 travailleuses dont 76,28% (550 femmes) ont déclaré avoir des enfants à charge ou vivant sous leur toit. 23,72% des femmes de cet échantillon n'ont pas d'enfant. Or nous voyons que la période de vacances coïncide avec les vacances du mari à raison de 41% et avec les vacances du mari et des enfants à raison de 27%. 9% des femmes prennent leurs vacances en même temps que leurs enfants seulement. 10% de femmes prennent leurs vacances indépendamment de toute considération familiale, soit par goût ou suivant la nécessité de l'organisation des congés de leur entreprise.

Nous verrons ultérieurement comment interpréter ces données avec d'autres variables.

Moins de la moitié des femmes qui ont des enfants prennent leurs vacances en même temps qu'eux. Ce qui va poser de graves problèmes de garde pour les enfants en âge scolaire.

Les maris semblent un peu plus favorisés puisque 68% de femmes font coïncider leurs vacances avec celles de leur époux.

d) L'absentéisme - Cf. Graphique X.12

Sans réponse	8%
1/2 jour	1%
1 jour à moins de 2 jours	3%
2 " 3 jours	1%
3 " 4 jours	1%
4 " 5 jours	1%
5 " 6 jours	2%
1 semaine à moins de 2 semaines	3%
2 " 3	1%
3 " de 1 mois	1%
Tout le mois	2%
Aucun	76%

La question posée sur les journées d'absence avait pour période de référence le mois précédent le moment de l'enquête (sans tenir compte des journées de congé ou des jours habituellement chômés).

Les enquêtes se sont déroulées pendant une période continue de trois mois, au hasard des jours de la semaine. La travailleuse pouvait sans difficulté se rappeler un passé très récent et dénombrer ses jours d'absence avec exactitude. D'autant plus que pour les ouvrières, dont le calcul de la rémunération se fait sur une base horaire, cette absence aurait eu des conséquences pécuniaires qu'elles pouvaient mesurer sur leur feuille de paye.

La formulation de cette question a fait l'objet d'un examen attentif lors du dépouillement du pré-test. Nous voulions éviter soigneusement de la part de la répondante, toute rétractation défensive due à un sentiment de culpabilité et éviter la peur du jugement d'autrui. C'est la raison pour laquelle nous avons localisé la question dans le chapitre consacré au repos et aux vacances.

Nous ne sommes d'ailleurs pas les auteurs de la formulation de la question. Nous avons, au cours de l'enquête documentaire, analysé une série d'enquêtes portant sur le travail féminin et ayant abordé le problème de l'absentéisme. Parmi toutes les formulations utilisées, nous avons choisi celle qui paraissait présenter la moindre possibilité de réaction défensive de la part de la personne interrogée.

76% des femmes interrogées déclarent ne pas s'être absentes de leur travail pendant la période de référence. 24% en revanche l'ont fait. Ces absences ne sont pas également réparties puisque 9% d'entre elles ont une très courte durée et comportent un sommet entre un demi jour et moins de 3 jours, la courbe diminue régulièrement pour les absences de durée moyenne (+ de 3 jours à moins d'un mois) et accuse une très légère hausse (2%) pour une période d'absence ayant duré tout le mois. (cf. graphique X.12).

La maladie personnelle de la travailleuse semble jouer un rôle important dans les motifs d'absence. En revanche, la maladie d'une personne à charge (enfant ou membre de la famille) et les obligations ménagères

paraissent avoir une influence moins déterminante.

Motifs de ces absences

Sans réponse	31%
Petits congés	5%
Maladie personnelle	43%
Maladie ou congé d'un enfant	5%
Maladie d'un membre de la famille	2%
Obligations ménagères	1%
Démarches administratives	2%
Autres motifs	11%

100%

Les croisements que nous ferons ultérieurement avec un certain nombre de variables nous éclaireront plus complètement sur le phénomène absentéisme.

C. LA REMUNERATION

Nous allons d'abord exposer les résultats des comptages simples afin de dessiner le profil des salaires des travailleurs de notre enquête.

Comme nous pouvons nous y attendre étant donné la composition de notre échantillon, la rémunération est payée en espèces dans la presque totalité des cas (96%). Nous trouvons seulement 3% de personnes payées en espèces et en nature et 1% au service ou au pourboire.

La période de paiement suit assez fidèlement les catégories sociales de notre enquête et la législation en vigueur dans ce domaine.

Tableau X.32 : Période de paiement

Sans réponse	0%
Chaque semaine	13%
Chaque quinzaine	27%
Chaque mois	58%
Autres réponses	2%
	100%

La mensualisation est la règle légale pour les employées qui constituent 49,57% de l'échantillon, mais cette formule peut être également utilisée pour certaines ouvrières, des travailleuses à domicile (3%), des représentants de commerce (4%).

Ceci explique le taux de 58%.

Parmi les ouvrières qui constituent 50,43% de notre population, 13% sont payées hebdomadairement et 27% toutes les deux semaines.

Tableaux X. 33 : Calcul du salaire de base

Sans réponse	1%
à l'heure	42%
à la journée	3%
à la semaine	2%
au mois	44%
au rendement individuel	1%
au rendement collectif	-
à la pièce	2%
Au pourcentage	2%
N.S.P.	2%
Autres réponses	1%
	100%

La lecture de ce tableau révèle une grave méconnaissance des mécanismes de fixation des salaires de la part des personnes interrogées.

La question précédente portait, en effet, sur la périodicité des paiements (par semaine, quinzaine ou mois). La question présente porte sur les méthodes de fixation des salaires dont nous savons, et c'est une des hypothèses de travail les plus importantes de notre recherche, qu'elles sont généralement défavorables aux travailleuses et plus spécialement aux ouvrières.

44% des femmes répondent que leur salaire de base est calculé sur une base mensuelle. Cette réponse est exacte pour l'ensemble des employées qui fournissent régulièrement un travail au service d'un employeur et qui bénéficient de la protection des lois coordonnées relatives au contrat d'emploi. Celles-ci prévoient notamment le maintien de la rémunération, à raison de 80%, même en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie, d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, mais de nombreuses conventions collectives prévoient le maintien de la rémunération normale pendant le premier mois de la maladie.

Le salaire de base est donc fixé sur une base mensuelle fixe établie généralement d'après la classification salariale indiquée dans la convention collective de travail ou le contrat individuel d'emploi.

En revanche, il paraît aberrant de trouver un taux de 42% de réponses indiquant que le calcul du salaire de base est uniquement calculé sur une base horaire. En effet, si pour beaucoup d'ouvrières l'unité de calcul est fixée par l'heure de travail, chaque heure de travail n'est pas nécessairement payée selon un taux uniforme. La politique de fixation des salaires dans les entreprises du secteur secondaire cherche à développer le rendement et la productivité des travailleurs par différents stimulants qui pèsent directement sur le calcul du salaire de base.

Cette ignorance des ouvrières en ce qui concerne les méthodes de calcul de leur salaire de base est confirmée par les réponses fournies à la question 16 demandant aux travailleuses : "Y-a-t-il une convention collective de travail dans votre entreprise ? Dans l'affirmative en possédez-vous le texte ?".

Tableau X.34 : Conventions collectives

Sans réponse	3%
Non	35%
N.S.P.	23%
Oui	39%

| | 100% |

Ces réponses démontrent une connaissance très relative de l'existence des conventions collectives par les travailleuses(39%). Or, cette ignorance (61%) peut paraître d'autant plus surprenante que la majeure partie des conditions de travail, salaires et accessoires du salaire y compris est fixée en Belgique par voie de conventions collectives négociées et conclues soit au niveau du secteur d'activité au sein des commissions paritaires professionnelles, soit au niveau de l'entreprise, par des conventions collectives d'entreprise.

Depuis la loi du 5 décembre 1968, les conventions collectives du travail doivent être obligatoirement déposées au Département compétent du Ministère de l'emploi et du travail. Les conventions collectives du travail approuvées par arrêté royal (c'est-à-dire celles qui réalisent l'extension de leurs dispositions à l'ensemble des travailleurs du secteur considéré) sont publiées au Moniteur officiel. Malheureusement, la loi n'organise pas la publicité directe de la convention collective du travail auprès des travailleurs comme le font les législations de certains Etats membres de la C.E.E. qui prévoient l'affichage obligatoire de la convention collective du travail sur les lieux du travail.

Les journaux professionnels et les journaux syndicaux publient régulièrement la teneur des conventions collectives et accompagnent cette publication de commentaires. La presse syndicale tient ses lecteurs scrupuleusement au courant de l'ensemble des variations salariales, des avantages complémentaires, des systèmes des primes, etc...

On sait que le taux de syndicalisation des travailleurs salariés en Belgique, est fort élevé. L'appartenance au syndicat leur donne automatiquement droit à un abonnement gratuit à la presse syndicale publiée par leur Centrale professionnelle. Il n'est pas possible cependant d'apprécier l'influence de cette diffusion massive des informations syndicales, pratiquée à une fréquence hebdomadaire, sur la connaissance réelle qu'ont les travailleuses du contenu des conventions collectives de travail les concernant. Il serait également intéressant de rechercher si les travailleurs masculins ont une connaissance plus approfondie des règles régissant leur vie de travail que les travailleurs féminins.

Tableau X.35 : Possession du texte de la convention.

	Chiffres absolus	Pourcentage
Sans réponse	8	1,98 %
Oui	122	30,20 %
Non	241	59,65 %
Ne sait pas	33	8,17 %
TOTAL	404	100 %

Une personne sur trois seulement déclare connaître l'existence d'une convention collective et en posséder le texte. Pour les deux tiers restants, la connaissance de l'existence de la convention collective du travail est affirmée mais l'intérêt manifesté à l'égard de ce contrat collectif ne va pas jusqu'à sa possession.

Il est probable que la connaissance du contenu de la convention collective du travail par ces personnes ne sera qu'approximative et superficielle.

Les salaires nets.

Tableau X.36 : Répartition des travailleuses par catégories de salaires.

Sans réponse	6 %
Moins de 4.000 frs	5 %
4.000 à moins de 8.000 frs	38 %
8.000 à moins de 12.000 frs	36 %
12.000 à moins de 16.000 frs	11 %
16.000 à moins de 20.000 frs	2 %
20.000 à moins de 24.000 frs	1 %
24.000 frs et plus	-
Ne sait pas	1 %
	<u>100 %</u>

Compte tenu du coût de la vie en Belgique et des moyennes des salaires masculins, on remarque immédiatement que les salaires des femmes se situent à un niveau peu élevé puisque 43 % de la population interrogée gagne moins de 8.000 francs net, et que 36 % se situent entre 8.000 francs et moins de 12.000 francs net. Ceci signifie que quatre cinquièmes de notre population se situent dans les trois échelons les plus bas des catégories de salaires.

Tableau X.37 : Salaires du mari ou du compagnon.

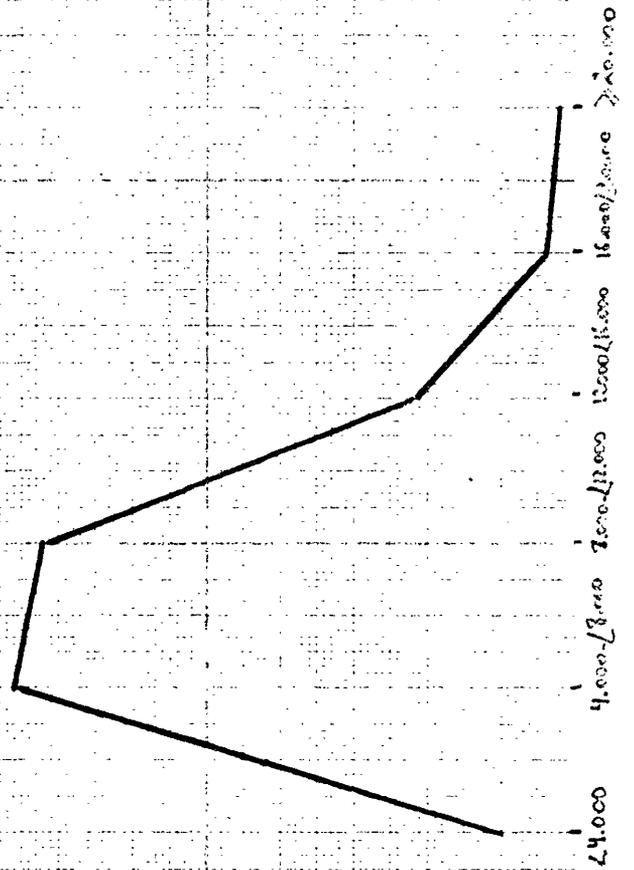
Sans réponse	14 %
Moins de 8.000 frs	9 %
8.000 à moins de 12.000 frs	33 %
12.000 à moins de 16.000 frs	26 %
16.000 à moins de 20.000 frs	8 %
20.000 à moins de 24.000 frs	3 %
Plus de 24.000 frs	2 %
Chômeurs-maris ne travaillant pas	1 %
Ne sait pas	4 %
	<u>100 %</u>

GRAPHIQUE X.13 : REMUNERATIONS

SALARIES

5%

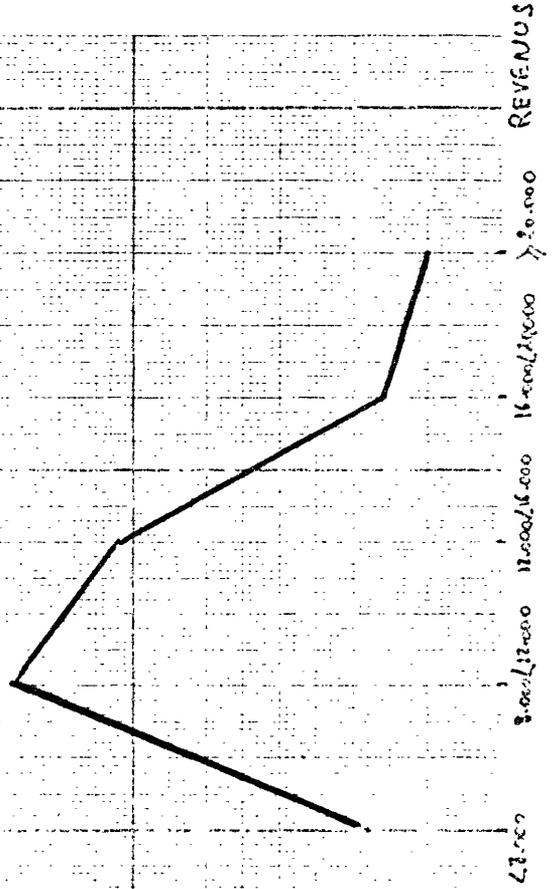
25%



MARIS DU CONGO ZAIRE

5%

25%



Le graphique X.13 dessine les deux courbes des niveaux comparés des salaires des travailleuses de l'enquête et des salaires des maris.

La lecture du tableau X.37 fait apparaître la supériorité évidente mais relative des salaires des époux. En effet, la plus grande concentration se trouve également réunie aux trois échelons les plus bas de la classification, avec cette différence primordiale que le premier échelon de la classification masculine correspond à la deuxième catégorie de la classification féminine, laquelle réunissait le plus grand nombre de répondantes (38%).

Nous avons établi ce classement différencié en tenant compte des statistiques comparées des gains mensuels moyens, établies selon la catégorie sociale (ouvrier-employé) et le sexe, par les services du Ministère de la Prévoyance Sociale.

Tableau X.38 : Répartition des salaires mensuels moyens

Cf. Graphique X.13	Ouvriers		Employés	
	H	F	H	F
4.000 et moins	0,69%	8,74%	0,52%	3,20%
de 4.000 à moins de 8.000	12,59 %	75,56%	5,23%	35,66%
de 8.000 à moins de 12.000	62,64%	15,10%	36,40%	41,19%
de 12.000 à moins de 16.000	21,29%	0,55%	25,84%	15,31%
de 16.000 à moins de 20.000	2,41%		18,47%	2,69%
Plus de 20.000	0,38%	0,05%	23,54%	1,95%
	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Sources: Annuaire Statistiques de la Sécurité Sociale - 1968 -
Bruxelles 1970.

Ce tableau fournit des indications relatives à la comparaison des niveaux des salaires moyens bruts masculins et féminins. L'unité statistique servant de base au mode de calcul est la rémunération brute possible du calcul des cotisations de sécurité sociale.

Il révèle cependant des concentrations comparables aux mêmes échelons des catégories salariales. Les rémunérations moyennes brutes des ouvrières sont concentrées à raison de 75,56% dans la deuxième catégorie (4.000 à 8.000), on trouve 35% d'employées dans la deuxième catégorie également, mais la plus forte concentration des employées se trouve en troisième catégorie.

La pré-enquête et les enquêtes d'entreprises nous avaient appris que peu de personnes étaient en mesure de déclarer le montant de leur salaire brut et qu'il leur était plus aisé de se souvenir du montant net de leur traitement.

Nous savions, en outre, qu'un certain nombre de femmes refuseraient de répondre à la question portant sur le montant du salaire de leur mari et on observe, en effet, un taux élevé de "sans réponse" (14%) ainsi qu'un certain pourcentage de femmes déclarant ignorer les gains de leurs époux!

Tableau X. 39 : Répartition des ouvrières selon la branche d'activité et les tranches de rémunération.

	moins 4000	de 4000 à < 8000	de 8000 à < 12000	12000 à < 16000	16000 à < 20000	plus de 20000	Total
Entreprises industrielles	19 6%	184 59%	103 33%	3 1%	1 0%	1 0%	311 63%
Transports et Communications	0	5 41%	7 59%	0	0	0	12 2%
Entr.Commerciales et crédit	6 12%	34 62%	9 18%	1 2%	0	0	50 10%
Services	13 16%	50 62%	15 18%	2 2%	1 1%	0	81 16%
Services publics	4 10%	23 60%	11 29%	0	0	0	38 8%
	42 8%	296 60%	145 30%	6 1%	2 0%	1 0%	492

Source: enquête 1971

1. Répartition des ouvrières par tranches salariales

492 ouvrières réparties dans cinq grandes branches d'activité ont répondu à la question posée sur le montant de leurs rémunération.

60% d'entre elles; soit une majorité déjà importante, gagnent entre 4000 et 8.000 F - 30% gagnent de 8.000 à 12.000 F par mois - 8% d'ouvrières gagnent moins de 4.000 F et 1 % d'ouvrières (soit 6 personnes au total) gagnent entre 12 et 16.000 F par mois - Deux ouvrières seulement ont déclaré gagner de 16 à 20.000 F et 1 ouvrière gagne plus de 20.000F

2. Examen par branches d'activité

- a) 63% des ouvrières sont réparties dans les entreprises industrielles - parmi elles 59% gagnent de 4000 à 8000 F par mois; 33% gagnent de 8000 à 12000 F par mois et 6% moins de 4000 F par mois. 3 ouvrières gagnent de 12.000 à 16.000 F et une ouvrière gagne respectivement de 16.000 à 20.000 et plus de 20.000 F par mois.
- b) 12 ouvrières seulement appartiennent aux transports et communications et sont réparties dans les classes de salaires les plus fréquentes (de 4.000 à 8.000 F et de 8.000 à 12.000 F par mois).
- c) 10% des ouvrières travaillent dans des entreprises commerciales et de crédit et leur répartition pour ces catégories de salaire semble moins favorable que celle des ouvrières des entreprises industrielles: en effet, 12% d'entre elles gagnent moins de 4.000 F - 68% gagnent de 4.000 à 8.000 F et 18% seulement gagnent de 8.000 à 12.000 F.
Une ouvrière gagne de 12.000 à 16.000 F
- d) Si 62% des ouvrières occupées par les Services gagnent de 4.000 à 8.000 F par mois, 16% gagnent moins de 4.000 F (ce qui est un pourcentage élevé, sans doute s'agit-il de femmes de ménage travaillant à mi-temps) et 18% seulement gagnent de 8.000 à 12.000 F - Deux ouvrières gagnent plus de 12.000 F

- e) 40% des ouvrières des Services Publics gagnent de 4.000 à 8.000 F
 - 29% gagnent de 8.000 à 12.000 F et 10% gagnent moins de 4.000 F.

En conclusion, les catégories des travailleuses les moins favorisées sont les ouvrières occupées par les entreprises commerciales et de crédit d'une part, et dans les Services de l'autre.

Tableau X. 40 : Répartition des employées selon la branche d'activité et les tranches de rémunération.

en milliers de francs							
	4	de 4 à 8	de 8 à 12	de 12 à 16	16 à 20	+ de 20	Total
Entreprises industrielles	1	21	52	21	4	3	103/22%
Transports et communications	0	1	5	2	1	0	9/2%
Entr. Commerciales et de crédit	3	58	76	35	5	2	179/38%
Services	3	14	65	27	7	1	117/25%
Services Publics	0	7	31	17	4	4	63/13%
	7	101	229	102	21	10	470

Source: Enquête 1971

1. Répartition des employées par tranches salariales

Près de la moitié des employées (49%) se classent dans la tranche de salaires supérieure à celle où l'on retrouve la plus grande proportion d'ouvrières (c'est-à-dire la tranche de 8.000 à 12.000 f). La proportion est donc inverse de celle des ouvrières. Il n'y a que 21% d'employées qui gagnent de 4.000 à 8.000 F et par contre on en trouve un pourcentage beaucoup plus élevé que chez les ouvrières dans la classe de 12.000 à 16.000 F. 1% seulement d'employées gagnent moins de 4.000 F- 4% (21 employées au total) gagnent de 16.000 à 20.000 et 2% (soit 10 employées) gagnent plus de 20.000 F par mois.

2. Examen par branches d'activité

a) 38% des employées travaillent dans des entreprises commerciales ou de crédit, (42% d'entre elles gagnent de 8000 à 12.000 F - 32% gagnent entre 4.000 et 8.000 F - 18% gagnent de 12.000 à 16.000 F et sept employées gagnent davantage, tandis que 3 employées ont affirmé gagner moins de 4.000 F).

b) 25% des employées sont occupées dans les Services et 22% dans les entreprises industrielles.

Leur répartition dans les différentes catégories de salaires est assez semblable pour les tranches de 8.000 à 12.000 et de 12.000 à 16.000 F, mais il y a proportionnellement plus d'employées d'entreprises industrielles que des Services qui sont classées dans la deuxième catégorie.

La comparaison entre les rémunérations des employées et des ouvrières confirme les constatations relevées dans le tableau X.38.

Facteurs jouant sur la rémunération

Nous avons voulu apprendre des travailleuses elles-mêmes quels étaient les facteurs propres à leur personne qui exerçaient une influence sur la fixation de leur rémunération.

La question prévoyait quatre facteurs classiques; l'âge de la travailleuse; son ancienneté dans l'entreprise; sa qualification, le sexe.

Un item "autres réponses" était prévu et le cumul des réponses autorisé.

Le tableau globalisant les réponses obtenues nous apprend que :

1. La qualification joue le rôle le plus important dans la détermination de la rémunération:

- 47% des femmes interrogées ont cité la qualification comme un facteur influençant la rémunération dans leur entreprise
- 13% ont cité la qualification seule, sans l'accoler à d'autres facteurs.

2. L'ancienneté prend la seconde place.

- 39% des femmes interrogées ont cité ce facteur comme influençant leur rémunération
- 9% ont cité l'ancienneté seule

3. L'âge vient ensuite :

- 33% des femmes interrogées considèrent qu'il est tenu compte de leur âge pour fixer leurs salaires
- 8% ont cité l'âge seulement

4. Le sexe - Ce facteur vient en très dernière place, puisque 15% seulement des femmes le citent comme un critère de fixation des salaires.

- 1% seulement l'ont cité comme facteur pris isolément

Cette information ne laisse pas de surprendre. Elle peut s'expliquer aisément pour l'ensemble des professions "dites féminines" ou pour les fonctions non-mixtes. Dans les deux cas, nous trouvons un groupe homogène de femmes exerçant le même métier ou la même fonction. Les travailleuses considèrent alors que la fixation du salaire ne dépend pas du sexe puisqu'il s'agit d'un secteur d'activité ou d'un groupe d'activités dans lesquels on ne trouvera pas de travailleurs masculins.

Les avantages sociaux complémentaires

Nous avons voulu dénombrer les avantages sociaux accordés par les entreprises à leur personnel et dont la caractéristique commune consiste à fournir des prestations sous la forme d'avantages en nature, de services ou d'espèces.

Juridiquement, ces prestations sont analysées comme des compléments de salaires. Elles font partie de l'évaluation de la rémunération et sont protégées comme telles. Economiquement, elles peuvent avoir leur importance. Ajoutons que les travailleurs acquièrent un véritable droit de créance à l'égard de ces avantages sociaux et que l'employeur ne peut y renoncer unilatéralement.

L'inventaire de ces avantages éclaire assez bien la politique sociale menée dans les grandes et moyennes entreprises. Il paraît évident que la plupart de ces avantages (hormis le 13e mois) peuvent difficilement être organisés par de petites entreprises.

Les avantages que nous avons indiqués comme items de réponse ont été dénombrés dans les conventions collectives de travail en vigueur au moment de l'enquête.

Sous la forme d'avantages en nature : sont repris les repas gratuits ou à tarifs réduits; les vêtements, uniformes fournis gratuitement. Sous la forme de Services : sont groupés le service social de l'entreprise; les colonies de vacances. Sous la forme d'espèces: sont repris le 13e mois, les réductions dans les grands magasins, les indemnités de déplacement.

La question a été posée comme la question précédente et prévoyait des réponses multiples codifiables géométriquement.

a) Vêtements-uniformes fournis gratuitement

30% des femmes interrogées déclarent bénéficier de la fourniture gratuite de vêtements de travail ou d'uniformes cumulée avec d'autres avantages.

9% déclarent bénéficier de cet avantage uniquement.

b) Service social

22% des femmes déclarent pouvoir recourir au service social de leur entreprise .

17% l'ont cité comme un avantage isolé .

c) Repas gratuits ou à tarifs réduits

22% également de femmes peuvent bénéficier de cet avantage en nature qui présente à la fois une aide pécuniaire appréciable mais également une aide matérielle soulageant la travailleuse du souci de se préparer un repas pendant ou après la journée de travail.

d) Treizième mois

22% des travailleuses touchent un 13e mois. Cet avantage est appréciable pécuniairement et est, en général, réservé aux employées. 5% déclarent bénéficier uniquement du 13e mois sans aucun autre avantage.

e) Indemnités de déplacement

22% des travailleuses bénéficient d'une indemnité de déplacement. Ce pourcentage est explicable par la législation en vigueur qui organise une intervention financière des employeurs dans le prix de l'abonnement social délivré aux ouvriers et aux employés par la S.N.C.B. (Loi du 28 juillet 1962). Le taux relativement peu élevé de bénéficiaires est dû au fait que fort peu d'entre elles ont déclaré utiliser comme moyen de locomotion le chemin de fer (10%).

Les 12% restants bénéficient donc vraisemblablement d'une intervention financière dans le coût de leur déplacement (soit par voiture personnelle, soit transports en commun -trams et métros).

4% déclarent bénéficier de cet avantage isolément.

f) Réduction dans les grands magasins

12% des femmes interrogées bénéficient de réduction dans les grands magasins.

1% d'entre elles ont déclaré ne recevoir que cet avantage isolément.

g) Colonies de vacances

90% des travailleuses peuvent envoyer leurs enfants dans les colonies de vacances de l'entreprise. Aucune n'a déclaré que cet avantage existait seul. Cela est d'autant plus compréhensible que ce dernier avantage suppose l'existence d'oeuvres sociales de l'entreprise et ne peut s'envisager que dans le cadre d'une grande entreprise.

Rappelons qu'un tiers des femmes interrogées a déclaré ne bénéficier d'aucun avantage social complémentaire.

Nous avons recherché pour quelles tranches de salaires le 13e mois se rencontrait le plus fréquemment. Le tableau X. 41 nous fournit la réponse.

Tableau X.41 : Répartition du 13e mois selon les tranches de salaire.

	Nomb.	%
Moins de 4.000 F	3	1%
de 4.000 à moins de 8.000 F	56	25%
de 8.000 à moins de 12.000 F	112	49%
de 12.000 à moins de 16.000 F	44	19%
de 16.000 à moins de 20.000 F	8	4%
plus de 20.000 F	4	2%
	227	100%

227 répondantes jouissent d'un 13e mois. Parmi elles, 49% (près de la moitié) se situent dans la 3e tranche de salaire, celle de 8.000 à 12.000 F, qui est la classe où se situe la plus grande proportion d'employées ainsi que les travailleuses occupant une fonction exercée indifféremment par des hommes et des femmes ou par des hommes dans la majorité des cas.

25% d'entre elles sont dans la 2e tranche de laire, 19% dans la 4e tranche de salaires et 6% dans les deux tranches supérieures.

Nous avons également recherché pour quelles fonctions les indemnités de déplacement étaient les plus fréquemment accordées.

Tableau X. 42 : Fonctions/indemnités de déplacement

Personnel enseignant	2	1%
Personnel infirmier	5	2%
Professions libérales et techniciennes	15	7%
Personnel administratif	71	32%
Personnel commercial	16	7%
Transports et communications	12	5%
Femmes de ménage	10	5%
Services	9	4%
Ouvrières textiles - vêtement - confection	31	14%
Ouvrières industrie	49	22%
	220	100%

220 répondantes ont déclaré bénéficier d'indemnités de déplacement.

La plus grande proportion d'entre elles appartient au personnel administratif (32%), aux ouvrières de l'industrie (22%) et aux ouvrières du textile, vêtement et confection qui totalisent 14%.

Le groupe des personnes exerçant d'autres fonctions que celles mentionnées ci-dessus atteint une proportion variant de 1 à 7%.

Les avantages complémentaires extra-légaux

Ce sont les suppléments pécuniaires qui viennent s'ajouter, en vertu d'une convention collective de travail, aux avantages légaux distribués par les différents régimes de sécurité sociale.

Le développement des régimes complémentaires en Belgique est assez important, mais délicat à évaluer, car la plupart de ces régimes ont un statut professionnel lié à une convention collective d'entreprise

ou de secteur et ne sont par conséquent pas connus et répertoriés.

La sécurité d'existence organisée au niveau interprofessionnel existe dans trois branches d'activité qui comprennent un pourcentage peu élevé de femmes: la construction, les ports et l'industrie diamantaire.

Pour les employés, une discrimination liée au sexe existe très souvent dans le régime des pensions complémentaires, organisé le plus souvent sous la forme juridique d'une "Assurance de groupes" contractée par l'entreprise au bénéfice de son personnel.

Dans la plupart des cas, cette assurance-vieillesse est obligatoire pour le travailleur masculin qui doit participer à son financement (par des cotisations beaucoup moins importantes que celles de l'employeur) car l'assurance fait partie intégrante de son contrat d'emploi. En revanche, dans un nombre élevé d'entreprises, l'assurance-groupe est facultative pour les employées; la part capitalisée de leurs cotisations ne leur est même pas restituée si elles quittent l'entreprise avant l'âge de la retraite. Ce système de discrimination est le reflet d'une mentalité fort ancrée chez les employeurs qui considèrent qu'une travailleuse n'accomplit que rarement une carrière complète la menant jusqu'à l'âge de la retraite. Il est défavorable aux femmes puisque les bénéficiaires d'une assurance complémentaire dans le secteur privé pourront bénéficier d'une pension représentant une part importante de leur dernier traitement qui s'ajoutera à leur pension légale.

Pour les ouvriers: les régimes les plus fréquents d'avantages extra-légaux que nous avons dépouillés dans les conventions collectives de travail sont ceux qui organisent des suppléments aux allocations familiales, aux indemnités d'incapacité de travail (A.M.I.), aux allocations de chômage.

Plus de la moitié des femmes interrogées déclarent ne bénéficier d'aucun avantage complémentaire extra-légal. Cela ne nous paraît pas surprenant compte tenu de leur ignorance de la teneur des conventions collectives de travail que nous avons déjà soulignée, et de la mentalité des employeurs à l'égard des femmes.

Les indemnités complémentaires pour maladie ou accident du travail

rencontrent le taux le plus élevé, quoique faible en réalité.

18% des femmes interrogées déclarent pouvoir bénéficier de ces indemnités avec d'autres avantages et 7% déclarent cet avantage seul.

Régime de pension complémentaire - assurance-groupe

9% de la population de l'enquête y sont assujetties.

5% bénéficient de cet avantage seul.

Allocation complémentaire de chômage

7% de la population peuvent y prétendre, dont 2% ne connaissent que cet avantage isolément.

Allocation familiale complémentaire

Le même pourcentage de la population (7%) en bénéficient et 2% bénéficient de cet avantage seul.

Le tableau des avantages extra-légaux est mince, il paraît d'autant plus sombre que la politique patronale belge dans le domaine social cherche à lier les travailleurs à leur entreprise. Le petit pourcentage de travailleuses bénéficiant de ces avantages est certainement dû à la faible mixité des fonctions et au maintien des travailleuses dans des secteurs d'activité très féminisés pour lesquels ces régimes ne sont pas organisés.

Nous avons voulu rechercher si l'octroi de ces avantages sociaux contractuels ou conventionnels étaient liés à d'autres facteurs que l'appartenance à l'entreprise.

Tableaux X.43 : Egalité de traitement pour l'octroi des avantages

Sans réponse	12%
N.S.P.	14%
Oui	64%
Non	10%

Un pourcentage appréciable de femmes (64%) considèrent que l'égalité de traitement est acquise entre les travailleurs de la même catégorie sociale. L'enquêteur, en effet, avait reçu comme instruction de poser la question de manière à distinguer le sort des ouvrières et des employées, puisque leurs statuts légaux respectifs ne sont pas égaux. 14 % ignorent ce qu'il en est et 12 % ne donnent pas de réponse, ce qui élimine de notre échantillon plus d'un quart des répondantes. Il serait fort hasardeux de se livrer à un commentaire statistique des 10 % de réponses affirmant que l'égalité de traitement ne leur est pas acquise.

Il faut bien constater que 10 % constitue un taux inacceptable car le principe de l'égalité de traitement dans les conditions de travail constitue un fondement du droit social et ne peut être enfreint sauf si des critères objectifs constituent le fondement d'un traitement différencié, par exemple, la situation familiale, l'âge, l'ancienneté. Or ce sont ces critères qui ont été cités par les interrogées. Le sexe n'a été cité que par deux femmes.

Les primes.

Les primes constituent un stimulant fréquemment utilisé par les employeurs pour accroître le rendement ou la productivité de leur personnel.

44 % de la population déclare ne pas bénéficier de primes. Le système de primes étant beaucoup plus répandu pour les ouvriers que pour les employés, cette réponse négative ne doit pas nous surprendre et la prime de qualification et la prime de fin d'année sont le plus fréquemment citées. (Cf. annexe : dépouillement de la question 52).

Quant à la question de savoir si ces primes sont les mêmes pour tous les travailleurs, il apparaît que les ouvrières sont assez conscientes des discriminations établies en matière de primes et dont nous avons pu démontrer les mécanismes dans nos monographies d'entreprises. 35 % seulement de la population interrogée pense que les montants des primes sont les mêmes pour tous les travailleurs. 12 % ignorent la réponse et 7 % n'ont pas répondu. 56 % des travailleuses déclarent que les montants des primes sont différenciés, mais 7 % ignorent les critères justifiant la différenciation

Ancienneté : critère choisi par 25 % des interrogées
Sexe : critère choisi par 10 % des interrogées
Age : critère choisi par 10 % des interrogées
Situation familiale : critère choisi par 6 % des interrogées
Autres critères : choisis par 6 % des interrogées.

Plusieurs réponses sont possibles, ce qui explique la répartition que nous venons d'indiquer qui ne peut être d'ailleurs qu'un indicateur de l'opinion des femmes interrogées sur ce problème.

Tableau X.44 : Motivations du travail.

Sans réponse	0 %
Par nécessité (chef de famille, seule)	22 %
Salaire du conjoint insuffisant ou chef de famille	17 %
Raisons économiques : voiture, maison, études, enfants	12 %
Amélioration du niveau de vie	28 %
	69 %
Besins non économiques (goût, intérêt)	6 %
Epargne	5 %
Besoin d'indépendance	4 %
Autres réponses	6 %
	31 %
TOTAL	100 %

Les motivations de travail sont fondées, dans une très importante proportion, par des préoccupations d'ordre économique (69 %).

Peut-on, devant cette constatation, continuer à prétendre que les salaires féminins sont des salaires d'appoint thèse qui a justifié dans bien des cas une politique salariale défavorable aux femmes? Cette rémunération lui est tellement indispensable que la population de notre enquête travaille à temps plein (à raison de 86 %) selon des horaires souvent fort lourds qui ont pour effet de porter à plus de 9 heures ou de 10 heures la durée

moyenne de l'absence quotidienne de la travailleuse de son domicile. 25 % des réponses groupent les préoccupations qui ne sont pas principalement d'ordre économique, mais elles n'excluent pas une motivation financière au second degré. On peut déclarer travailler principalement par goût ou par vocation professionnels; la rémunération acquise par ce travail n'en remplira pas moins sa fonction économique.

Lorsque l'épargne est invoquée comme motif principal du travail, cette préoccupation se fait l'écho d'un souci d'assurer l'avenir par des garanties financières.

Enfin, 6 % "d'autres réponses" ne peuvent être interprétées comme appartenant à l'une ou l'autre catégorie. Cette rubrique comprenait les réponses spontanées et individuelles, non classifiables dans les items prévus par le schéma de codification.

D. Les conditions matérielles de travail.

Tableau X.45 : Lieu de travail.

	Chiffre absolu	%
A domicile	32	3 %
En bureau	316	30 %
En atelier/usine	338	32 %
En magasin	114	11 %
De manière itinérante	38	4 %
Autres	198	19 %

Ces réponses nous ont permis de constituer deux groupes de travailleuses pour lesquelles il sera possible de dresser le tableau des conditions matérielles de travail. Le premier groupe comprend toutes les femmes qui travaillent en bureau ou en magasin.

Un second groupe comprend toutes les femmes qui travaillent en usine ou à l'atelier. Ce groupe compte 32 % de notre échantillon.

19 % de l'échantillon a regroupé des lieux de travail hétérogènes tels que cliniques, hôpitaux, dispensaires, classes et écoles, réfectoires, restaurants, cafés, hotels, etc...

Nous avons recherché par un croisement la relation existant entre la fonction véritablement exercée et le lieu de travail.

Il apparaît de manière évidente que, dans les bureaux, on trouve 92,80 % du personnel administratif; 66 % des professions libérales et techniciens et 90 % du personnel des communications.

Dans les magasins et les bureaux sont réparties 92 % des femmes de ménage. 50 % du personnel des services déclare travailler en magasin (coiffure, soins de beauté, etc...)

Dans les ateliers ou usines, nous trouvons évidemment 97 % des ouvrières du textile et 90,50 % des ouvrières de l'industrie. Cette corrélation justifie le choix que nous avons fait de traiter séparément l'examen des conditions matérielles de travail des deux groupes homogènes de l'enquête.

Conditions matérielles de travail en bureau ou en magasin.

Tableau X.46 : Position du travail.

Assise	50 %
Debout avec possibilité de s'asseoir	16 %
Debout sans possibilité de s'asseoir	10 %
En circulant	6 %
Assise avec nécessité de circuler beaucoup	17 %

La moitié des travailleuses de ce groupe adopte la position assise. Il s'agit surtout du personnel administratif dont nous avons décrit les fonctions dans le grand groupe 2.

Tableau X.47 : Nombre de personnes travaillant dans le même local.

Sans réponse	2 %
Nombre variable	10 %
Aucune	17 %
1 à moins de 5	35 %
5 à moins de 10	13 %
10 à moins de 15	8 %
15 à moins de 20	1 %
20 à moins de 25	3 %
25 à moins de 50	6 %
Plus de 50	3 %
Ne sait pas	1 %

On sait que les conditions matérielles de travail peuvent être influencées grandement par la densité humaine rassemblée dans un local. L'énerverment et la tension nerveuse seront accrus par le cliquetis des machines à écrire, les sonneries de téléphone, la circulation dans le local, les incomptabilités éventuelles de caractères.

Dans l'ensemble, la répartition des travailleuses de l'échantillon se fait plutôt dans des locaux qui ne réunissent pas un nombre fort élevé de personnes.

17 % des travailleuses bénéficient d'un local privé, 35 % des travailleuses partagent leur lieu de travail avec moins de cinq personnes.

Tableau X.48 : Nombre d'hommes et de femmes travaillant dans le même local.

Sans réponse	3 %
Seulement des femmes	33 %
Majorité de femmes	30 %
Majorité d'hommes	14 %
Même nombre d'hommes et de femmes	13 %
Nombre variable	6 %
Ne sait pas	1 %
	<hr/>
	100 %

Cette indication confirme un aspect important de la physionomie du travail féminin dans le secteur tertiaire. Ce travail s'accomplit pour plus des deux tiers entre femmes seules ou avec une forte majorité de femmes.

Nous classerons ci-après les inconvénients d'après un ordre décroissant des plaintes des travailleuses.

Tableau X.49 : Inconvénients du travail.

1. Tension nerveuse	44 %	= plus de 40 %
<hr/>		
2. Bruits	39 %	
3. Température ambiante	34 %	
4. Eclairage fatigant	31 %	= plus de 30 %
<hr/>		
5. Rythme de travail	25 %	
6. Circulation intense dans les locaux	24 %	
7. Contacts avec personnes extérieures	23 %	
8. Courants d'air	23 %	= plus de 20 %
<hr/>		
9. Nombre de personnes dans la même pièce	16 %	
10. Inconfort, mobilier	12 %	
11. Saleté	10 %	= 10 % et plus
<hr/>		
12. Autres inconvénients	9 %	= moins de 10 %

Ce tableau reflète assez complètement les aspects concrets du travail exécuté dans des bureaux ou des magasins. Le caractère pénible du travail provient en majeure partie de facteurs extérieurs à l'exécution même du travail. Taper sur un clavier de machine à écrire, perforer des machines ou des rubans, opérer des transactions bancaires courantes aux guichets des banques, ne constituent pas des travaux lourds et pénibles. Mais c'est l'environnement du travail et ses conditions d'exercice qui peuvent le rendre épuisant.

La tension nerveuse est mise en accusation de manière très nette et il suffira de se référer aux études de physiologie nerveuse pour mettre en évidence les conséquences néfastes que cet inconvénient peut avoir sur la santé des travailleurs.

La nuisance citée à un fort pourcentage, immédiatement après la première, sera le BRUIT. Fatigue, nervosité, surdité temporaire sont parmi les risques encourus par les personnes exposées dans leur travail à des bruits. On note, en effet, une plus grande nervosité allant jusqu'à l'agressivité dans un lieu de travail bruyant que dans un endroit calme. Ceci peut même mener à la dépression nerveuse souvent combinée alors à d'autres troubles, particulièrement de l'audition et même de la mémoire. Il semble que le bruit apporte une dégradation sournoise et progressive des qualités intellectuelles des individus (17). La crispation due au bruit peut aussi provoquer des malaises d'ordre digestif, de type brûlures, dyspepsie, qui peuvent entraîner une gêne importante dans la vie professionnelle courante.

Enfin, la fatigue, cette entité mystérieuse et à la fois réelle, ce phénomène qu'on ne peut mesurer mais que chacun peut ressentir, peut également provenir d'une exposition constante au bruit. Il est évident qu'un travail égal semble plus pénible à effectuer en atmosphère bruyante qu'en atmosphère calme (18).

D'autres nuisances provoquées avec une fréquence importante sont la température ambiante et l'éclairage fatigant. Une température trop élevée, telle qu'elle est généralement maintenue dans les bureaux, a également des effets sur l'organisme et l'état général des travailleurs. Enfin, un éclairage inadéquat, c'est-à-dire un éclairage qui peut être aveuglant, gênant, inconfortable, aura une influence néfaste sur l'appareil oculaire.

Les spécialistes de la médecine du travail estiment que le premier devoir de l'employeur, dans ce domaine, réside dans l'obligation de réduire ou de supprimer progressivement toute technique susceptible d'entraîner, par sa répétition, une fatigue visuelle anormale ou une usure prématurée de l'appareil visuel du personnel affecté à certains postes. Cette protection

doit être organisée rationnellement sur le plan du travail de bureau où la modernisation a fait entrer des techniques industrielles. L'apparition des machines électroniques et de leurs corollaires obligés que sont les fiches perforées entraînent, pour les programmeurs, les perforatrices et les vérificatrices, des efforts visuels difficiles à soutenir de façon continue lors des opérations d'établissement de vérification et de lecture de ces cartes.

L'installation d'un éclairage adapté au travail constitue, dans bien des cas, une solution très valable à ces problèmes de fatigue visuelle. Mais on est frappé de constater la résignation des travailleuses à l'égard des inconvénients de travail et leur acceptation d'une organisation déficiente des conditions matérielles de travail, conditions cependant aisément améliorables.

Apparaissent ensuite avec une fréquence comparable, des plaintes liées au rythme du travail, à la circulation intense dans les locaux, aux contacts avec des personnes extérieures au service, aux courants d'air. Ces inconvénients sont indéniablement de nature à accroître la fatigue et la tension nerveuse des travailleuses.

Nombre de machines et d'appareils dans les bureaux/magasins.

1) Téléphones. Peu d'employés échappent à la sonnerie du téléphone (08 %).. 20 % subissent le bruit de deux téléphones dans un même local. 09 % subissent le bruit de trois téléphones dans un même local. 20 % travaillent dans des locaux équipés de trois appareils et plus.

2) Machines à écrire.

Pour les machines à écrire, les proportions sont quelque peu différentes. 36 % de répondantes travaillent sans machine à écrire. Cette proportion, de loin inférieure à celle déclarée pour les téléphones, s'explique par le fait qu'une partie de notre échantillon travaille dans des magasins. 22 % travaillent dans un bureau équipé de deux machines à écrire, 14 % de trois machines à écrire, 25 % subissent le bruit de trois machines et plus.

3) Machines à calculer.

64 % travaillent dans des bureaux ou magasins équipés d'au moins une machine à calculer. Elle se répartissent de la façon suivante :

31 % : une machine à calculer

13 % : deux machines à calculer

18 % : trois machines à calculer et plus.

En ce qui concerne ces dernières, 6 % d'entre elles ont déclaré un équipement de dix machines à calculer et plus. Il s'agit sans doute de vendeuses de grands magasins.

Même si l'on ne tient pas compte de cette catégorie de travailleuses, il reste que 12 % des femmes interrogées travaillent dans des locaux équipés d'au moins trois machines à calculer, indépendamment du nombre de téléphones et de machines à écrire qui s'y trouvent.

4) Machines à imprimer-photocopier.

La grande majorité des employées ne se servent pas de machines de ce type (78 %). 15 % en ont signalé une dans leur bureau et 04 % deux.

Remarquons cependant que l'utilisation de ces machines n'est pas aussi intense que celle des téléphones ou d'une machine à écrire, sauf, bien entendu s'il s'agit d'une employée préposée à l'impression, la photocopie ou la fabrication de stencils.

Responsabilité dans l'exercice de la profession.

La qualification du travail a l'ambition de répondre aux diverses exigences d'une structure moderne rationnelle des salaires. Elle permet, dit-on, de fixer des taux de salaire "équitables, plutôt que de déterminer la "valeur d'un emploi". Le système est surtout appliqué par priorité aux travaux manuels qui se prêtent plus facilement à la qualification du travail que les autres catégories d'emplois.

Les emplois administratifs et les emplois de commerce suivent généralement un système d'évaluation totalement différent.

Lorsqu'on procède à l'analyse des postes de travail, on consulte généralement les supérieurs immédiats des intéressés et, dans les établissements les plus importants, des commissions sont généralement instituées dans chacun des départements et des techniciens syndiqués interviennent dans l'évaluation des postes.

Nous avons examiné la classification professionnelle établie par la Commission Paritaire Nationale auxiliaire pour employés dans la convention collective du travail du 11 mai 1970 qui était en vigueur au moment de notre enquête (19).

Il apparaît que les fonctions sont classées en quatre catégories que définissent les critères généraux que nous allons examiner. Ces catégories sont les suivantes :

Première catégorie: personnel auxiliaire

Exemples: employés au courrier, aux machines à adresser (estampage et impression de plaques adresses) et/ou à polycopier (préparateur de machines offset exclu).

Employé au classement

Extractrice de cartes perforées (employée retirant des fiches sans l'aide d'aucune machine)

Employé non expérimenté débutant aux diverses machines de bureau ou de mécanographie.

Opératrice débutante.

Employé aide-magasinier et employé aide-réceptionnaire (travaux administratifs auxiliaires)

Dactylo copiste

Employé aux écritures exécutant en ordre principal des travaux simples d'écritures, de chiffrage, d'enregistrement et de relevés, d'établissement d'états ou autres travaux élémentaires du même niveau, sans interprétation.

Titreur (laboratoire).

Calqueur : calque des croquis et plan de détails sans interprétation, doit pouvoir former convenablement des lettres et chiffres pour que ceux-ci soient lisibles.

Deuxième catégorie : commis (21 ans).

Exemples : Perforateur, vérificateur, aide-opérateur aux machines à statistiques.

Mécanographe ayant l'expérience des machines Elliot-Fischer, Burroughs ou similaires à clavier complet.

Comptométrice expérimentée.

Opératrice expérimentée.

Employé magasinier.

Employé réceptionnaire.

Dactylographe expérimentée dont le travail est bien présenté et l'orthographe correcte.

Sténo-dactylo non expérimentée et qui débute dans la fonction.

Téléphoniste préposé à un service nécessitant une occupation à temps plein, etc...

Troisième catégorie : Commis qualifié (âge de départ normal 23 ans).

Exemples : Opérateur de machines à statistiques.

Mécanographe ayant l'expérience des machines Elliot-Fischer, Burroughs ou similaires à clavier complet, et possédant en outre de bonnes notions de comptabilité industrielle ou commerciale.

Employé responsable de magasin, de stock, réserve et entrepôt.

Dactylo chargée d'un secrétariat.

Sténo-dactylo expérimentée, capable de prendre en sténo 80 à 100 mots/minute et de dactylographier 40 mots/minute avec présentation correcte du travail.

Employé chargé du calcul des salaires et/ou des appointements

Aide-comptable chargé de composer, au moyen de pièces comptables de départ, une partie de la comptabilité ou des écritures courantes représentant néanmoins un ensemble homogène préalable à la centralisation, que ces travaux soient effectués à la main ou à la machine.

Caissier opérant sous la direction d'un caissier principal ou d'un chef.

Quatrième catégorie : commis surqualifié (âge de départ normal 25 ans).

Exemples : Moniteur mécanographe.

Sténo-dactylo, secrétaire assurant un secrétariat à un échelon de direction.

Employé ayant la responsabilité de la mise en application de toute disposition d'ordre salarial et/ou social.

Comptable, c'est-à-dire employé chargé de traduire en comptabilité toutes opérations, de les assembler et composer pour en établir les balances générales préalables aux prévisions, bilan, résultats.

Employé ayant la responsabilité de la réception qualitative et en concordance avec les exigences des bons de commande et cahiers des charges.

Caissier principal.

Traducteur technique.

Employé principal de mouvement, chargé des rapports avec les différents transporteurs, pour l'entrée ou la sortie des marchandises (notamment surveillance du chargement, du déchargement et de l'emploi du matériel de transport, constatation des litiges, manquants, avaries).

L'analyse du contenu de la classification établie par la convention collective de travail de la Commission Paritaire Nationale auxiliaire pour employés met en évidence l'adoption de quatre critères fondamentaux dont la réunion ou la combinaison commande l'accession aux différents échelons des salaires et d'un critère accessoire.

Critère N° 1.

Niveau des études faites.

En première catégorie : études primaires.

En deuxième catégorie : quatrième degré ou les trois premières années du degré moyen

En troisième catégorie: études moyennes complètes ou études moyennes du degré inférieur complétées par des études professionnelles spécialisées - ou l'acquisition par des stages, ou l'exercice antérieur d'autres emplois identiques.

En quatrième catégorie: études moyennes complètes + études professionnelles spécialisées - formation pratique par des stages/ expérience professionnelle antérieure.

Il convient de noter que la convention collective de travail, en son article 4, dispose que la notion des études accomplies intervient comme élément d'appréciation au début de la carrière uniquement.

Critère n° 2.

Subordination absolue dans l'exécution du travail.

Première catégorie : exécution d'un travail simple et d'ordre secondaire.

Deuxième catégorie : exécution de travaux simples et peu diversifiés dont la responsabilité est limitée par un contrôle direct et constant des supérieurs.

Critère n° 3.

Responsabilité de l'exécution du travail.

La troisième catégorie sera accessible aux personnes qui accomplissent un travail d'exécution autonome, diversifié, exigeant habituellement de l'initiative, du raisonnement de la part de celui qui l'exécute et comportant la responsabilité de son exécution.

Cette combinaison d'éléments, on l'a vu précédemment parmi les exemples de la troisième catégorie, implique soit des responsabilités matérielles : marchandises, stock d'un magasin, soit la surveillance sur des machines, soit des responsabilités professionnelles : charge d'un secrétariat, vitesse minimum en sténo ou en dactylo, présentation correcte de textes, établissement et surveillance de documents, etc...

Critère n° 4.

Responsabilité plus vaste et plus complète.

Travail autonome plus diversifié, demandant de la part de celui qui l'exécute le sens des responsabilités, de l'initiative et une valeur professionnelle au dessus de la moyenne ainsi que la possibilité d'exécuter tous les travaux inférieurs de sa spécialité, de rassembler tous les éléments des travaux qui lui sont confiés, aidé éventuellement des employés des échelons inférieurs.

Les exemples nous aident à mieux comprendre ces exigences complexes. Il est indéniable qu'il s'agit de fonctions non dirigeantes mais impliquant une grande gamme d'interventions.

Critère N° 5.

On a vu que l'âge intervient également dans la classification.

On trouvera, en annexe, le barème établi par la convention collective de travail de la Commission Paritaire Nationale auxiliaire des employés et applicable en tant que barème minimum à l'ensemble du personnel de ces catégories occupé dans les entreprises industrielles et non industrielles.

C'est après avoir dépouillé plusieurs conventions collectives que nous avons élaboré la question portant sur les responsabilités assumées par les travailleuses de notre enquête dans l'exécution de leurs travaux.

Tableau X.50 : Répartition des travailleuses selon les critères de responsabilité.

Aucune responsabilité	29 %
Sans réponse	7 %
Ne sait pas	1 %
1) <u>Responsabilité dans l'exécution du travail.</u>	
Qualité de la production	10 %
Quantité de la production	8 %
2) <u>Surveillance</u>	
a) de marchandises, matières	17 %
b) de valeurs, documents	6 %
3) <u>Responsabilités matérielles</u>	
Utilisation a) de marchandises, matières premières	8 %
b) de valeurs: argent, devises, titres	19 %
c) de matériel (machines, appareils)	12 %
Autres responsabilités	9 %

Les réponses pouvaient être cumulées, il convient donc de ne pas additionner les pourcentages obtenus.

Dans ce tableau, nous avons réparti les critères pouvant intervenir dans les responsabilités selon les trois premiers niveaux de la classification de la convention collective de travail de la Commission Paritaire Nationale auxiliaire.

Ce tableau appelle les remarques suivantes :

1° 29 % de travailleuses ont déclaré n'avoir aucune responsabilité alors que 15 % seulement s'étaient rangées dans la catégorie employée non qualifiée. Or, il est manifestement certain que les personnes n'ayant aucune responsabilité font partie du personnel auxiliaire de la première catégorie.

Si nous opérons un croisement entre la fonction exercée et le niveau de qualification, il apparaît que la majorité du personnel administratif de l'enquête se déclare qualifiée (66,91 %) et que 14,87 % déclare ne pas être qualifiée.

Le personnel commercial se répartit d'une manière plus étale puisque 22,78 % se considèrent comme employées non qualifiées tandis que 49,37 % déclarent appartenir à la seconde catégorie : qualifiée.

Ce croisement dont nous ne reprenons ici que les relations propres aux deux groupes qui sont concentrés dans les "bureaux-magasins" confirme ce que nous avons écrit à propos des difficultés qu'éprouve une travailleuse à procéder à l'auto-évaluation de sa qualification.

A l'examen du tableau X.50, il apparaît clairement que plusieurs travailleuses ont eu la tentation de se surévaluer dans l'échelle de qualification et que leur affirmation ne correspond pas à leur qualification réelle, puisque, en fait, elles n'exercent aucune responsabilité.

Si l'on tient compte, en outre, qu'un des critères intervenant dans l'appréciation de leur compétence et de leur appartenance à une catégorie est le niveau des études accomplies, ce diagnostic se confirme. Il suffit de se référer au tableau A.18 pour voir que 29 % des employées non qualifiées ont seulement accompli des études primaires et de quatrième degré. Cependant, on trouve également parmi elles des personnes qui ont terminé leurs études secondaires professionnelles ou techniques de degré inférieur (23 %). Cette indication confirme le fait que les études ne constituent pas un critère unique dans la qualification de la travailleuse et qu'il est tenu compte des autres facteurs composant le critère général de chacune des catégories.

2° Le tableau X. 50, examiné dans son ensemble, révèle le très bas niveau des responsabilités confiées aux travailleuses des "bureaux-magasins," le plus haut pourcentage déclaré concerne la responsabilité sur des valeurs (argent, titres) : 19 %. Il concerne les travailleuses du grand groupe 3 dont on retrouvera le décompte détaillé au tableau X.17. La grande majorité des travailleuses de cet échantillon exercent des fonctions auxiliaires et subalternes.

Tableau X.51 : Sanctions appliquées en cas de faute.

Sans réponse	29 %	
Ne sait pas	25 %	
Autres réponses	30 %	84 %

Pas de sanction	9 %	
Dommages et intérêts	4 %	
Pertes de primes	5 %	
Amendes	2 %	
Pertes de journées de salaire	2 %	
Multiplés réponses possibles		

Le pourcentage de réponses obtenues est beaucoup trop peu important pour justifier un commentaire fondé sur une approche quantitative. Le tableau X.51 est surtout révélateur d'une méconnaissance certaine des mécanismes applicables puisque 25 % des travailleuses ignorent la réponse alors que 9 % seulement de l'échantillon déclare qu'il n'existe pas de sanction.

Les conditions matérielles de travail en milieu industriel.

Tableau X.52 : Répartition des travailleuses par position de travail.

Sans réponse	1 %
Assise	41 %
Debout avec possibilité de s'asseoir	17 %
Debout sans possibilité de s'asseoir	33 %
Circulent	04 %
Assise avec nécessité de circuler beaucoup	03 %
Autres	1 %

La différence existant entre les travailleuses des magasins-bureaux et celles des ateliers de travail est assez nette. 59 % des femmes ne travaillent pas assises et parmi elles, 33 % doivent rester "debout sans possibilité de s'asseoir" pendant les 8 heures à 8 heures 30 qui constituent leur durée de travail moyenne journalière.

Ce sont des conditions plus dures et moins favorables au niveau de la fatigue physique quotidienne que celles des travailleuses des bureaux/magasins.

Tableau X.53 : Répartition des travailleuses par nombre de personnes travaillant dans le même local.

Moins de 10	21 %
10 à moins de 20	16 %
20 à moins de 50	20 %
50 à moins de 100	15 %
100 à moins de 200	8 %
200 à moins de 300	3 %
300 et plus	3 %
Nombre variable	7 %
Sans réponse	2 %
Ne sait pas	3 %

Ce tableau nous indique, qu'indépendamment de la taille de leurs entreprises, les travailleuses de l'industrie se trouvent réparties assez également dans des ateliers de petite et moyenne dimension, à raison de 56 % de leurs effectifs.

15 % des travailleuses restantes sont localisées dans les ateliers de dimensions immédiatement supérieures (50 à moins de 100) et 14 % sont réparties dans les hangars et des halles de travail réunissant de 100 à 300 postes de travail ou plus.

Tableau X.54 : Mixité des postes de travail dans les ateliers.

Sans réponse	4 %
Seulement des femmes	32 %
Majorité de femmes	47 %
Majorité d'hommes	8 %
Même nombre d'hommes et de femmes	6 %
Nombre variable	1 %
Ne sait pas	2 %
	<hr/>
	100 %

La ségrégation des femmes dans des secteurs totalement féminisés apparaît ici avec une netteté absolue (79 %) avec toutes les conséquences qui en découlent sur la structure de leur salaire et l'évaluation de la valeur de leur travail.

On peut ainsi se rendre compte combien le principe "travail égal, salaire égal" trouve difficilement une application pratique. Les travaux industriels véritablement mixtes dans leur exercice sont très rares. Envisageons même les cas où les femmes déclarent qu'un même nombre d'hommes que de femmes (6 %) que les hommes qui travaillent dans leur atelier, cela ne signifie pas pour autant qu'ils exercent les mêmes fonctions et qu'ils sont affectés à l'exécution des mêmes tâches.

La ségrégation des femmes dans les fonctions de l'industrie constitue une barre - un peu semblable à la Colour Bar de l'apartheid - qui agit comme une frontière difficilement surmontable. La disparition de cette ségrégation apparaît comme une condition indispensable à l'instauration d'une véritable égalité de traitement dans les conditions de travail entre les hommes et les femmes.

Inconvénients matériels de travail.

Les études de physiologie et de médecine du travail nous ont largement informé sur les dangers qu'un mauvais éclairage fait courir à la santé des travailleurs. Le confort visuel est non seulement important pour l'hygiène de l'oeil des travailleurs, mais il est rigoureusement nécessaire à l'exécution de nombreuses tâches dans l'industrie.

La vision en position de travail a une incidence sur la performance visuelle, et toute gêne due à l'éclairage sera ressentie dans l'exécution même de la tâche. Des règles strictes ont été établies par des chercheurs qui ont consacré leurs travaux à ce problème, elles prévoient notamment qu'il faut veiller à établir une coordination entre l'éclairage naturel et l'éclairage artificiel. Contrairement à l'opinion la plus courante, l'éclairage naturel n'est pas un éclairage de travail normal, commode. Pour les tâches visuelles délicates, la variabilité de l'éclairage naturel devient un élément de gêne. De là, la nécessité de se protéger de la lumière naturelle et surtout de la pénétration solaire pour certaines activités. Les travaux visuels délicats effectués à poste fixe et les travaux moins fins avec possibilité de variation dans la position de travail nécessitent des éclairages différents et adaptés.

Dans les usines textiles, il est courant que l'on travaille dans des locaux aveugles. Cette méthode pose des problèmes particuliers et doit assurer aux ouvriers une connaissance parfaite des outils qu'ils manipulent. Nous avons voulu apprendre des ouvrières interrogées quelles étaient leurs conditions matérielles d'éclairage. Nous relevons que 53 % des travailleuses déclarent que l'éclairage naturel est suffisant pendant la journée.

Eclairage artificiel.

L'éclairage artificiel est distribué à raison de 20 % individuellement, c'est-à-dire par poste de travail, et à raison de 66 %, collectivement, c'est-à-dire pour tout l'atelier. 12 % bénéficient de la combinaison des deux formules.

Tableau X.55 : Tolérance à l'éclairage artificiel.

Aucune plainte	66 %
Eclairage fatigant	22 %
Eclairage insuffisant	3 %
Les deux	2 %
Sans réponse	6 %
Ne sait pas	<u>1 %</u>
	100 %

27 % de travailleuses se plaignent de la qualité de l'éclairage artificiel et y voient une cause de fatigue. C'est un taux important étant donné qu'il s'agit d'une nuisance dont les effets sont bien connus.

Poursuivons la recherche des inconvénients matériels du travail en milieu industriel. Nous avons classé par ordre décroissant les plaintes enregistrées par notre enquête.

Tableau X. 56 : Inconvénients de travail en milieu industriel.

1. Bruit	61 %	= plus de 60 %
2. Poussières	46 %	
3. Tension nerveuse	44 %	
4. Température ambiante	42 %	= plus de 40 %
5. Variations climatiques	33 %	= plus de 30 %
6. Courants d'air	29 %	
7. Salissures	25 %	= plus de 20 %
8. Trépidations	19 %	
9. Produits toxiques ou caustiques	16 %	
10. Eau, humidité, buées	13 %	
11. Eclairage éblouissant	10 %	= 10 % et plus
12. Fumées	9 %	
13. Radiations	1 %	= moins de 10 %
14. Autres	5 %	

Ce tableau dénonce avec une extrême vigueur le caractère pénible du travail exécuté en milieu industriel.

Les nuisances les plus graves et les plus dangereuses pour l'état physique des travailleurs sont malheureusement celles qui sont reprises avec une fréquence importante par les femmes interrogées. Les quatre premiers inconvénients cités font courir de véritables risques à la santé des travailleuses. Les poussières, notamment, peuvent être à l'origine de maladies professionnelles affectant les voies respiratoires, les appareils oculaires et digestif.

Nous avons déjà évoqué les conséquences nuisibles du bruit (6 %) et de la tension nerveuse (44 %) sur la santé physique et mentale des travailleurs. Il faut ajouter que ces facteurs, défavorables à l'exécution des

tâches professionnelles, viennent, pour les travailleuses, s'ajouter à la tension et la fatigue qu'elles ressentent au foyer, surtout lorsqu'elles doivent supporter seules le fardeau du travail domestique.

D'autres agents nocifs interviennent dans une proportion de cas non négligeable : les variations climatiques, les courants d'air et les salissures.

Vient ensuite l'énumération d'inconvénients qui présentent un moindre caractère de généralité car ils sont directement liés à la nature ou à l'ambiance de certaines tâches industrielles. C'est le cas des produits toxiques, des eaux, buées, etc..., des fumées et des radiations. Il est donc normal qu'ils soient cités avec une moins grande fréquence puisqu'ils ne surgissent qu'au cours de certaines activités professionnelles spécifiques : tannerie, buanderie, industrie chimique, etc...

Dans l'ensemble, la lecture du tableau permet d'affirmer objectivement que les conditions matérielles de travail des femmes dans l'industrie ne sont pas satisfaisantes.

Comme il fallait s'y attendre, étant donné la composition de l'échantillon, 92 % des femmes qui le composent déclarent travailler dans leur atelier avec un nombre variable de machines.

Responsabilité: dans l'exercice de la profession.

Les critères généralement retenus dans les méthodes de qualification du travail des fonctions à prédominance manuelle sont :

1. Responsabilité envers les matières et les produits.
2. Responsabilité envers les outillages.

Ce sont ces facteurs dont nous avons retenu les modalités diverses dans la question 63 recherchant les responsabilités exercées par les travailleuses en milieu industriel.

Tableau X.57 : Responsabilités/usines-ateliers.

<u>I. Responsabilité envers les matières et les produits.</u>	
- Matières ou fournitures utilisées	9 %
- Qualité des produits	32 %
- Quantité de la production	25 %
<u>II. Responsabilité envers les outillages et machines.</u>	
A. Etat des machines en ce qui concerne :	
<u>le réglage</u>	8 %
<u>l'entretien</u>	17 %
B. <u>Conduite de la machine</u>	21 %
C. <u>Montage d'outils</u>	0 %
Pas de responsabilités	33 %
Autres réponses	16 %
Ne sait pas	2 %
Sans réponse	3 %

N.B. Multiples réponses possibles.

Ce tableau révèle le faible niveau de responsabilités accordées aux travailleuses de l'industrie.

Pour le commenter, il faut se référer au tableau X.19 qui indique 50 % de manoeuvres et 16 % d'ouvrières spécialisées pour lesquelles, en effet, les responsabilités sont peu nombreuses et peu spécifiées, les tâches exécutées étant de simples travaux de routine n'exigeant qu'une formation limitée ou peu d'expérience.

Cependant 34 % ont déclaré se classer dans les catégories d'ouvrières qualifiées. Pour celles-là, en tout cas, le niveau des réponses aurait dû être beaucoup plus important quant à la détermination des différents éléments entrant dans leur qualification.

Les modalités les plus fréquemment retenues sont la responsabilité envers la qualité des produits et la quantité de production fournie. Ce sont des niveaux peu élevés dans l'échelle des responsabilités professionnelles.

Tableau X.57 : Sanctions éventuelles en cas de faute dans l'exercice du travail.

Amendes	7 %
Domages et intérêts	2 %
Pertes de prime	8 %
Pertes de salaires	6 %
Autres réponses	25 %
Pas de sanction	17 %
Ne sait pas	16 %
Sans réponse	<u>19 %</u>
	100 %

Les travailleuses ignorent apparemment les sanctions éventuelles, 17 % affirment qu'aucune sanction ne peut leur être appliquée. Le cas le plus fréquemment cité sera la perte de primes (8 %).

Tableau X.58 : Port de vêtements protecteurs de travail.

Pas de vêtements protecteurs	61 %	<u>Motifs de la protection</u>	
Port de vêtements protecteurs	37 %	Saleté	17 %
Ne sait pas	<u>2 %</u>	Exécution du travail	<u>20 %</u>
	100 %		30 %

x En effet, des ouvrières, simples vérificatrices dans une verrerie, peuvent être considérées comme responsables de la qualité du produit. Elles vérifient en effet les flacons ou les gobelets qui viennent de l'atelier de fabrication. En outre, cette vérification doit comporter un nombre minimum de pièces à la fin de la journée. Il s'agit d'un travail peu qualifié et mal payé.

Cet exemple provient d'une monographie que nous avons établie sur les conditions de travail des femmes dans une verrerie.

Un peu plus d'un tiers des travailleuses portent des vêtements ou des accessoires protecteurs pour exécuter son travail. Ce pourcentage relativement important confirme le tableau des inconvénients du travail, dans lequel nous avons pu voir que certains comportaient des risques éventuels pour les travailleuses.^x

Tableau X.59 : Utilisation de moyens spéciaux pour se protéger des accidents du travail.

<u>Pas de recours aux moyens spéciaux</u>	78 %
Vêtements spéciaux	5 %
Dispositifs de sécurité sur les machines	8 %
Manoeuvres spéciales à exécuter par l'ouvrière	3 %
Interventions extérieures : sifflets, coupures de courant, arrêts de travail obligatoire	1 %
Autres	2 %
Sans réponse	3 %

Les trois dernières questions ont été posées à l'ensemble de l'échantillon, quel que soit son lieu de travail.

Exposition aux maladies professionnelles.

Un faible pourcentage (14 %) s'estime exposé aux maladies professionnelles. 80 % nient y avoir un risque de cette nature, 2 % l'ignorent.

Installations sanitaires.

L'équipement sanitaire peut s'évaluer comme suit : 59 % des travailleuses déclarent bénéficier de W.C., lavabo et robinets séparément. 15 % des travailleuses, outre cette installation, peuvent utiliser une douche. 11 % des travailleuses déclarent disposer d'un W.C. et d'un lavabo. 3 % ne peuvent disposer que d'un W.C. seulement.

63 % des travailleuses estiment que les installations sanitaires qui leur sont réservées sont aussi bien équipées que celles des travailleurs de leur entreprise. 17 % déclarent que ces installations sont communes aux travailleurs, 4 % seulement déclarent être défavorisées par rapport à leurs collègues masculins en matière d'équipement sanitaire.

CONCLUSION DE LA SECTION I.

Cette section constitue l'exposé des données statistiques de l'enquête mené selon une méthode principalement analytique, orientée vers l'examen des résultats quantitativement appréciables.

En effet, nous avons amplement souligné dans l'introduction du présent rapport que notre recherche de base est factuelle, qu'elle vise à approfondir certains problèmes spécifiquement liés à l'exercice d'une activité professionnelle par les femmes. Nous avons voulu améliorer la connaissance de l'emploi féminin salarié. Cette seconde section est donc un procès-verbal dans toute sa sécheresse et dans toute sa rigueur. Il ne comporte aucune prise de position subjective ou orientée. L'attitude scientifique exige du chercheur qu'il livre l'ensemble des éléments qu'il a rassemblés au cours de son travail d'enquête de la manière la plus objective et la plus neutre. Cette première démarche permettra de décrire et de classer dans le temps et l'espace les phénomènes observés.

Cependant, cette recherche empirique ne constitue qu'un des instruments de la connaissance globale du phénomène étudié. On ne peut accorder aux résultats dégagés par les statistiques un crédit absolu. Le véritable problème du chercheur consiste à transformer les données quantitatives en observations qualitatives. Ceci ne peut se faire qu'en mettant en relation plusieurs variables suivant des hypothèses de travail initiales.

Il le fera en isolant certaines relations fonctionnelles et causales selon les objectifs qu'il poursuit.

On en doit jamais oublier que si les méthodes scientifiques utilisées en sociologie sont les mêmes que celles utilisées par les sciences dites exactes : réalité du monde extérieur, autorité absolue de la preuve empirique, confiance en des observations contrôlées et vérifiées, conversion des classifications en données numériques; elles ne seront jamais suffisantes, car le sociologue travaille dans l'humain. Et comme l'écrit

Théodore Caplow, "les problèmes spécifiques les plus importants de la sociologie sont l'impossibilité d'observer directement l'expérience subjective, la résistance des humains à être traités en objets d'étude, la distorsion du comportement par l'observation elle-même, le penchant qu'ont les sujets à infléchir les pronostics quand ils en ont connaissance, et l'influence que possède inévitablement le chercheur en tant qu'acteur social" (20)

Il convient, au terme de cette première observation statistique, d'essayer d'atteindre les aspects humains et vécus de la réalité du travail féminin.

Section II - L'analyse du programme

INTRODUCTION

Le schéma d'exploitation du programme a été établi de manière à prévoir un très grand nombre de corrélations entre les différentes données observées à partir du travail féminin.

Le dépouillement des corrélations est fondé sur la recherche de caractéristiques propres à certains groupes ou sous-groupes.

Nos investigations portent donc :

- 1° soit sur l'échantillon total de la population;
- 2° soit sur des groupes de base établis selon l'âge et l'état civil des femmes interrogées;
- 3° soit a) sur la population travaillant en milieu industriel
b) sur la population travaillant dans les entreprises non industrielles : bureaux-magasins;
- 4° soit sur les catégories sociales : a) ouvrières
b) employées

Les problèmes relatifs aux travailleuses ayant des responsabilités familiales ont été traités à deux niveaux successifs :

- 1° en tenant compte de la répartition des travailleuses selon la dimension de toutes les familles;
- 2° en tenant compte des familles de un ou de deux enfants, puisque ce sont nos deux familles-type.

Nous avons observé certains problèmes au niveau de chacun de ces groupes familiaux.

Les résultats du programme sont consignés dans un listing de 100 pages et comportent plus de 300 tableaux. Il serait absolument fastidieux et inutile de les énumérer ici. On en trouvera l'inventaire analytique et systématique dans l'annexe.

L'analyse de certains de ces tableaux est décevante et ne nous apporte aucune information neuve ou originale. C'est une conséquence obligée de cette méthode d'information. Lorsque les corrélations établies confirment purement et simplement les données statistiques, nous ne les reprendrons évidemment pas. En revanche, lorsque les tableaux nous fournissent des éléments intéressants d'observation, nous les analyserons et tenterons d'en tirer les conclusions.

Afin de ne pas alourdir le texte, nous reproduisons les tableaux principaux avec leurs commentaires statistiques dans une annexe qui leur est réservée. Le lecteur pourra aisément les consulter sans être freiné dans sa lecture par une accumulation de tableaux rébarbatifs.

L'enquête nationale a mis en évidence plusieurs thèmes pour lesquels apparaissent sans ambiguïté les difficultés et l'état de sous-développement du travail salarié féminin.

Ces thèmes se retrouvent avec une grande fréquence dans les trois chapitres de l'enquête. On peut les systématiser sous trois rubriques principales:

1. Insuffisance de la préparation à la vie professionnelle
2. Situation inférieure des femmes dans le monde du travail
3. Difficultés propres au cumul et au conflit des rôles

I - Insuffisance de la préparation à la vie professionnelle

L'importance de la formation professionnelle est capitale pour les femmes comme pour les hommes.

L'absence de formation, une formation insuffisante ou mal adaptée obéreront la carrière professionnelle de la travailleuse sa vie durant. Les effets en sont bien connus : sous-paiement, sous-emploi.

La formation d'un individu dépend à la fois de son niveau d'éducation générale et de sa spécialisation professionnelle.

Les résultats de notre enquête démontrent les très bas niveaux d'éducation dans lesquels les femmes sont concentrées. Cette infériorité grave dans le domaine de l'enseignement en dit long sur la condition de la femme dans la société ..

Ce n'est évidemment pas un hasard si la majorité des femmes de notre échantillon n'ont pas poursuivi leurs études au delà de l'âge de la scolarité obligatoire. Les femmes de notre enquête sont majoritaires dans l'ensemble de l'enseignement scolaire du second degré et plus de la moitié de ce groupe n'a fait que l'école primaire.

L'orientation des filles vers un enseignement professionnel ou technique est peu marquée.

Un tiers de la population seulement a fréquenté l'enseignement professionnel et technique.

En outre, les filles se retrouvent en nombre beaucoup plus grand dans les cycles courts que dans les cycles longs. Et nous avons vu, dans le Chapitre I, que ce phénomène, valable aussi pour les garçons, est très fortement accentué pour les filles.

Les femmes qui ont poursuivi des études accusent une préférence relative pour l'enseignement secondaire général. Cette orientation peut constituer un problème car elle canalise l'expansion de l'activité féminine vers certains secteurs d'activité traditionnels: emplois administratifs, enseignement, secrétariat, mais elle restreint les possibilités d'expansion vers d'autres activités.

Les données concernant la sanction des études par un diplôme démontrent que plus d'un quart des femmes interrogées n'a pas terminé le cycle entrepris. La signification de cette indication est d'autant plus grave que nous venons de voir que les niveaux d'éducation sont bas, pratiqués dans des cycles courts.

Les études normales moyennes, qui préparent aux carrières de l'enseignement, constituent le secteur pour lequel le plus grand taux de succès est observé, tandis que les études moyennes sont abandonnées

par plus d'un tiers des jeunes filles qui les ont entreprises.

Les femmes bénéficient-elles d'un sort meilleur quant à une formation qui leur sera dispensée par leurs employeurs? Hélas, l'insuffisance de la formation scolaire n'est pas compensée par une formation dans l'entreprise.

Pour 4 femmes sur 5, rien n'est fait par l'entreprise dans ce domaine. Celle-ci ne leur fournit donc aucun remède à leur insuffisante préparation à la vie professionnelle.

Une politique aussi négative est de nature à maintenir un grand nombre de femmes dans une situation sociale subordonnée et à leur faire occuper des postes de travail peu qualifiés.

Mais cette affirmation peut-elle être confirmée par certaines corrélations que nous avons établies?

La corrélation établie entre le niveau d'études et la qualification, fait apparaître clairement les éléments suivants :

Si l'on examine la qualification des ouvrières, il existe un lien manifeste entre le niveau des études et le niveau de qualification des travailleuses. Pour les ouvrières, la plus forte concentration des femmes n'ayant accompli que des études primaires se trouve chez les manoeuvres et les spécialisées. Dès que le niveau d'éducation augmente, la qualification s'accroît. Cette première constatation est du domaine de l'évidence. Cependant, l'examen de ce tableau nous permet de confirmer une de nos hypothèses de travail: la sous qualification des travailleuses par rapport à leur qualification réelle.

En effet, parmi les manoeuvres, nous retrouvons 53% des femmes qui ont dépassé le niveau des études primaires. Un tiers d'entre elles ont fréquenté l'enseignement moyen général secondaire professionnel inférieur. Il paraît donc extrêmement surprenant de retrouver ces femmes à l'échelon le plus bas de la qualification, à l'exécution de tâches totalement subalternes exercées sans aucune formation. C'est pourquoi nous avons cherché à approfondir cette information et avons mis en relation le niveau d'éducation et le critère des études terminées pour la catégorie manoeuvres.

Nous constatons en premier lieu que 63% des manoeuvres ont terminé leurs études avec succès. Au niveau des études moyennes, des études professionnelles techniques secondaires et des professionnelles supérieures, la moitié d'entre elles ont terminé leurs études avec succès. Pour une moitié seulement l'interruption des études aura été le facteur ayant maintenu la travailleuse au bas niveau de sa qualification. Pour l'autre moitié, la mauvaise orientation professionnelle est manifeste et tragique. Il est courant, en effet, de rencontrer parmi les manoeuvres d'usine des jeunes femmes ayant terminé une section secondaire professionnelle de coupe-couture ou d'économie-ménagère.

Il suffit de se rappeler qu'en 1965-1966 les inscriptions des jeunes filles au degré inférieur du cycle secondaire de l'enseignement technique et professionnel se répartissait comme suit :

-coupe-couture	51%
-économie-ménagère	25%
-commerciales	18%
- autres sections	6%

Il ne faut pas oublier non plus que ce sont ces autres sections qui dispensent des enseignements techniques et scientifiques: électricité, mécanique, chimie, etc...

La formation que l'on continue à prodiguer aux filles, non seulement reste "hors du temps" et est imprégnée fortement d'une mentalité traditionaliste, mais elle entretient un sous-emploi permanent des femmes, elle accentue la féminisation de secteurs, elle dévalorise les professions et fonctions exercées par les femmes. Elle est la cause, enfin, d'un chômage plus prononcé de la main-d'oeuvre féminine.

Les ouvrières spécialisées se trouvent-elles dans une situation semblable?

Elles ont, dans l'ensemble, réussi leurs études dans une proportion importante (61%). Plus de la moitié d'entre elles a dépassé le niveau des études primaires. Nous les retrouvons principalement dans le 4e degré et les professionnelles pour lesquels les succès se chiffrent également à la moitié des cas.

Cette indication confirme également une forte inadaptation de la formation féminine aux réalités économiques.

Nous avons cherché à déterminer si les employées bénéficient, dans la vie professionnelle, d'une position plus conforme à leur éducation.

Les employées non qualifiées ont en général fait des études d'un niveau supérieur à celui des ouvrières-manoevres et des spécialisées. 80% d'entre elles ont dépassé le niveau des études primaires. Dans l'ensemble, elles ont réussi leurs études aux deux tiers. Elles se concentrent dans les niveaux d'études secondaires professionnelles et moyennes et leur taux de réussite dépasse la moitié.

Les employées qualifiées ont fréquenté dans des proportions comparables les établissements du secondaire professionnel supérieur et inférieur, le secondaire technique supérieur et les niveaux d'enseignement A₁. En outre, près d'un quart d'entre elles ont fait des études moyennes.

Il s'agit d'une excellente répartition par rapport à la situation générale des travailleuses quant aux niveaux d'éducation atteints. Les employées qualifiées ont réussi leurs études dans une très bonne proportion (91% de réussite dans les techniques secondaires supérieures - 86% de réussite dans les études moyennes).

Mais cette observation nous confirme également une nette tendance à la sous-qualification des femmes, car de telles études sanctionnées par un diplôme méritent le classement dans la catégories des employées surqualifiées ainsi que nous l'avons vu dans la classification de la convention collective de travail de la Commission paritaire nationale pour employés (Cf. Section II, p. 109 et 110).

La comparaison du niveau des études accomplies et terminées et de la position occupée dans l'échelle des qualifications montre que les femmes sont systématiquement déclassées par rapport à leur niveau d'études et éclaire d'un jour totalement neuf l'article 4 de la convention collective du travail qui stipule que "la notion d'études accomplies n'intervient que comme élément d'appréciation au début de la carrière et en l'absence d'autres facteurs composant le critère général de chaque catégorie".

Le niveau des études faites et leur réussite sont, en effet, incontestablement des facteurs dont dépend la position de la travailleuse dans la hiérarchie professionnelle. Le tableau A.18 démontre avec une absolue netteté que l'élévation dans la qualification dépend de l'élévation du niveau d'éducation.

Mais notre enquête démontre surtout que les études seules ne suffisent pas à assurer aux travailleuses une position conforme à leurs exigences légitimes en matière d'emploi et que pour grand nombre d'entre elles existe une sous-évaluation de la valeur des études qu'elles ont accomplies.

La preuve est faite également qu'il faut mettre en accusation les systèmes d'éducation et d'orientation professionnelles des filles. La mixité systématique des secteurs d'enseignement est indispensable à tous les niveaux, du primaire jusqu'à l'enseignement supérieur. Les établissements techniques et secondaires doivent prodiguer une formation polyvalente mieux adaptée aux besoins de l'économie et permettant d'aboutir à des métiers diversifiés.

"On pourrait rechercher des formations nouvelles en tant compte d'une conception prospective de l'emploi". Seulement, l'expérience nous apprend qu'il ne suffit pas de créer des écoles mixtes, mais qu'il faut également lutter contre les traditions et les préjugés.

Une dernière remarque s'impose. De nombreux auteurs ont souligné qu'une autre discrimination frappait fréquemment les femmes: il s'agit du manque de promotion professionnelle. On constate très souvent que la carrière des travailleuses est plane, ou tout au moins se nivèle aux échelons inférieurs de la hiérarchie professionnelle.

Les travailleuses exercent des métiers et des fonctions très diversifiées, mais elles exercent rarement des postes de conception, de responsabilité, de direction. Leur grand troupeau reste confiné dans les fonctions auxiliaires et d'exécution.

Notre enquête ayant décidé de chercher à saisir une image des conditions de travail de la femme, prise dans son instantanéité, nous n'avons prévu aucune question concernant les différentes étapes de la vie professionnelle de la travailleuse interrogée. Cependant, une corrélation que nous avons établie entre l'ancienneté et la qualification va nous fournir des indices probants sur cette question.

Nous avons établi ces corrélations selon deux catégories sociales : ouvrières et employées.

Parmi les ouvrières qui sont dans les entreprises depuis moins d'un an, une proportion importante (près des deux tiers) est composée d'apprenties et de manoeuvres.

Cependant, et ceci confirme le poids écrasant d'une absence de formation adéquate, nous constatons que, quel que soit le nombre d'années d'ancienneté, il reste toujours quelque 50% de travailleuses qui ne dépassent pas la catégorie manoeuvre (48% ont plus de 15 années d'ancienneté).

Le taux des ouvrières spécialisées double avec l'ancienneté. Et cela s'explique par le fait qu'il existe un certain pourcentage de manoeuvres et d'apprenties qui passe dans cette catégorie après quelques années d'expérience dans l'entreprise.

Le taux des ouvrières qualifiées et hautement spécialisées s'accroît très faiblement au long des années (18 à 20%).

Cette analyse justifie le reproche de manque de promotion professionnelle des femmes. Il semble pratiquement n'exister aucune mobilité catégorielle des qualifications. Le constat est d'autant plus irréfutable qu'il s'agissait de déclarer son ancienneté au sein de la même entreprise ou au service du même employeur.

Pour les employées des deux niveaux inférieurs qui, rappelons-le, comprennent 71% de notre échantillon, la situation est impitoyablement la même. On ne constate aucune mobilité dans la hiérarchie des fonctions. 15% des employées ayant moins d'un an d'ancienneté ne sont pas qualifiées, on en retrouve 14% après 10 à 15 ans d'ancienneté. Quant à l'armée des employées qualifiées, leur ancienneté n'exerce aucune influence sur leur carrière. 63% des employées ayant moins d'un an d'ancienneté sont qualifiées et nous en trouvons une moyenne de près de 60%, quelle que soit la tranche d'ancienneté.

La monotonie de telles carrières est de nature à n'éveiller que peu d'intérêt chez les femmes à l'égard de leur travail. On peut se demander d'ailleurs si la politique patronale à l'égard des femmes est la seule cause de ce nivellement par la base des fonctions des travailleuses. Leurs attitudes propres devant le travail doivent également intervenir.

Pour résoudre le conflit des rôles que posent leur rôle professionnel et leur rôle familial, beaucoup de femmes ne font preuve d'aucune ambition professionnelle par soumission à leur modèle culturel.

Dans l'introduction du Chapitre III, nous avons expliqué qu'elles parvenaient le plus souvent à résoudre ce conflit en réalisant insuffisamment leur rôle professionnel.

L'enquête factuelle, dans son essence, ne permet pas d'apporter une réponse à ce problème.

Telles qu'elles nous apparaissent, toutefois, les conditions d'accès à la vie professionnelle sont fort défavorables pour la majorité de la population de l'enquête. L'insuffisance et la non-adaptation des travailleuses à l'exercice d'une activité productrice exigent une impérieuse remise en cause des systèmes d'éducation et d'orientation non moins que des mentalités traditionnelles, si l'on souhaite développer le taux et la qualité de l'emploi féminin.

Ajoutons qu'une telle réflexion n'est valable que pour l'avenir et que des solutions apportées dans ce domaine ne porteront pas leurs effets pour la cohorte de femmes qui sont actuellement engagées dans la vie professionnelle, avec de lourds handicaps.

Pour elles aussi, il faut songer à trouver des remèdes: ceux-ci s'inscrivent notamment dans l'organisation de systèmes de formation professionnelle accélérée destinés aux adultes et tenant compte du lourd budget-temps des travailleuses: enseignement à "temps partiel"; octroi d'allocations de formation et de conversion professionnelles en faveur des travailleuses, soutien financier de l'Etat aux systèmes de formation ou de recyclage organisés par les entreprises.

Un dernier aspect devra être envisagé : la réadaptation à la vie professionnelle. Beaucoup de femmes interrompent leur travail pendant plusieurs années pour élever leurs enfants ou parce qu'elles estiment que la situation du mari leur permet de rester au foyer. Dans de nombreux cas, elles sont contraintes de reprendre une activité productive sous la force des pressions économiques.

Ce problème est spécifiquement féminin car l'interruption prolongée de la vie active sera rarement le fait des hommes. Or, les moyens de réadaptation et de réentraînement sont limités en nombre et surtout

dans les domaines d'enseignement. Quand ils existent, en effet, ces cours sont surtout organisés pour des secrétaires, sténo-dactylos et les Services. Cela signifie qu'ils continuent à perpétuer l'orientation traditionaliste vers des métiers féminins et n'orientent pas les femmes vers des domaines techniques où elles pourraient avoir une activité intéressante et utile à la collectivité.

Dans ce domaine, les Communautés Européennes ont un rôle à jouer. Elles peuvent, par l'intermédiaire du Fonds Social Européen, étudier le problème sous toutes ses faces; organiser, par une action communautaire, des expériences-pilotes; stimuler enfin les initiatives nationales des Etats membres.

II - Infériorité de la femme dans le monde du travail

La situation de la femme salariée dans le monde du travail apparaît avec une grande clarté dans le long commentaire analytique que nous avons fait dans la Section II du présent chapitre. Dans son ouvrage "La politique du mâle", Kate Millet affirme que *"les emplois offerts aux femmes dans les sociétés patriarcales modernes sont, à quelques exceptions près, mal payés, sans prestige social"* (21) et elle poursuit : *"Dans le domaine de l'industrie et de la production, la situation des femmes est comparable sur bien des points à celle des peuples colonisés et pré-industriels. Bien qu'elles aient obtenu pour la première fois l'autonomie économique pendant la révolution industrielle et qu'elles constituent à présent une fraction importante et sous-payée de la population ouvrière, elles ne participent directement ni à la technologie ni à la production. Ce qu'elles produisent habituellement au foyer (services domestiques et personnels) n'a aucune valeur de marché et relève du pré-capitalisme. Et, quand elles jouent effectivement un rôle dans la production de biens par l'emploi, elle ne gèrent, ne contrôlent, ne comprennent même pas le processus dans lequel elles sont engagées"* (22)

Nous pensons que les conditions de travail révélées par notre enquête sont assez proches de ce qu'écrit K. Millet. Nous procéderons à l'examen de différents éléments propres à nous éclairer plus complètement sur la situation concrète des femmes dans le monde du travail.

Plus que les hommes, les femmes subissent leurs conditions de travail. En outre, elles n'ont pas le choix. Elles sont demandeurs d'emploi sur le marché du travail. Mais ce marché a ses lois rigoureuses et discriminatoires. Il n'accepte, en grande majorité, les femmes travailleuses que dans certains secteurs, dans certaines professions et pour certaines fonctions. Il ne s'agit pas d'un obstacle philosophique ou idéologique. Aucune loi n'est inscrite au fronton des ateliers, des usines, des bureaux, proclamant l'infériorité du travail féminin.

Mais c'est un obstacle réel et concret; les frontières et les lignes de démarcation sont nettement établies entre les métiers masculins et les métiers féminins.

Le principe de la division du travail entre les deux sexes se retrouve dans la vie économique. Et lorsque des secteurs d'activité mixtes se développent, les femmes y accèdent en grand nombre mais restent nivelées aux catégories inférieures des fonctions.

Non, elles n'ont pas le choix et nous pouvons le démontrer puisqu'elles travaillent par nécessité économique.

Nous allons successivement aborder les thèmes suivants qui surgissent comme des leit-motiv tout au long de l'enquête :

1. Les motivations de travail
2. Bas niveau des rémunérations
3. Ségrégation des travailleuses
5. Inadaptation des conditions de travail
(horaires-repos-vacances-pénibilité du travail).

1. Les motivations de travail

Dans une très importante proportion, les motivations de travail de la population sont fondées sur des préoccupations économiques, en ordre principal (69%).

Si nous affinons cette information en procédant au croisement entre les motivations de travail et la catégorie sociale des ouvrières (cf. annexe tableau C. 63), nous constatons que cette préoccupation économique est affirmée par elles avec encore plus de force.

En effet, pour chacune des catégories des ouvrières, manoeuvres, spécialisées et qualifiées, il apparaît que plus des trois quart affirment travailler pour des raisons principalement économiques; un cinquième de chacune de ces catégories déclare travailler par nécessité absolue.

Le salaire insuffisant du conjoint ou du compagnon est allégué dans une proportion encore plus forte par les manoeuvres (22%) et les spécialisées (27%). L'amélioration du niveau de vie est invoquée comme raison importante (1/3) par les ouvrières qualifiées. Les besoins non-économiques sont allégués à un taux très faible (minimum 2% pour les spécialisées et maximum 7% pour les qualifiées et hautement qualifiées).

L'épargne, elle non plus, ne constitue pas une part significative des motivations de travail des ouvrières.

Les motivations de travail des employées apparaissent dans le tableau X.64, mais d'une manière différenciée par rapport aux ouvrières. Plus le degré de qualification augmente, plus la nécessité économique absolue est invoquée (40% par les cadres).

L'insuffisance du salaire du mari est moins souvent alléguée par les employées que par les ouvrières (en moyenne 12%), sauf en ce qui concerne les non-qualifiées qui en font état plus fréquemment.

Un tiers des employées sur-qualifiées déclare travailler par besoin d'indépendance et un tiers des employées qualifiées travaillent pour améliorer leur niveau de vie.

Les motivations de travail des employées paraissent plus souples et plus diversifiées que celles des ouvrières. Les raisons économiques priment mais sont plus nuancées.

Nous avons examiné la relation existant entre la motivation de travail et le régime de travail (Tableau X.65).

Toutes celles qui travaillent à temps plein invoquent les nécessités économiques, en citant en ordre décroissant d'importance : les raisons économiques précises et l'amélioration du niveau de vie; la nécessité pure et le salaire insuffisant du conjoint.

Les travailleuses à mi-temps ne font pas preuve d'une plus grande indépendance économique. Une travailleuse sur cinq seulement se rattache aux motivations non-économiques.

Il apparaît clairement que plus de la moitié de celles qui travaillent de façon intermittente le font pour des raisons économiques précises: achats - équipements ménagers, etc... Cependant, un quart d'entre elles justifient leur travail par un besoin d'indépendance, ce qui les place bien au dessus du profil moyen des travailleuses.

Nous avons vu qu'un tiers de notre population vit seule ou avec des parents et d'autres personnes. Parmi elles, plus de la moitié travaille par nécessité absolue et les 3/4 de leurs effectifs travaillent pour des raisons purement économiques.

Il était intéressant de rechercher dans quelles branches salariales elles se situaient (cf. tableau X.66).

Or, nous constatons que leur niveau de salaire est extrêmement bas compte tenu de leur situation personnelle et de leur dépendance économique complète à l'égard de leur travail.

Plus des trois quarts de ces travailleuses se situent dans les catégories inférieures de salaires. Une proportion à peu près égale d'entre elles (plus d'un tiers) se situe dans les tranches salariales de 4.000 à moins de 8.000 F et de 8.000 à moins de 12.000 F. Cette information en dit long sur les possibilités économiques et le niveau de vie des

travailleuses. Vivre seule dans notre type de société est une entreprise coûteuse: les frais de loyer, gaz, chauffage ne croissent pas en proportion des personnes qui occupent un logement. Certains frais de consommation courants sont individuels (vêtements, soins personnels, etc...) mais en revanche le coût de l'équipement ménager ou récréatif d'un foyer son fixes et l'achat d'un réfrigérateur, d'une cuisinière électrique, d'une télévision ou d'une radio poseront à ces travailleuses de réelles difficultés budgétaires. Si les incitants de la publicité les poussent à consommer au delà de leur capacité financière, il s'ensuivra le double engrenage du crédit et de l'assujettissement à l'entreprise qui les occupe. C'est pourquoi il est intéressant de chercher les motivations de travail des femmes qui vivent absolument seules. On ne sera pas étonné de découvrir que 91% d'entre elles déclarent travailler par nécessité économique pure.

Lorsque nous observons l'incidence de l'état civil et de l'âge sur les motivations de travail, on redécouvre l'affirmation de cette soumission des femmes aux motivations économiques quels que soient leur âge et leur état civil. Une seule exception, dans le groupe des femmes célibataires de moins de 21 ans, on trouve un quart de travailleuses qui déclarent exercer une activité professionnelle par besoin d'indépendance.

L'examen du croisement que nous avons opéré révèle par ailleurs que les célibataires évoquent, dans la plus forte proportion, les raisons économiques pures et que les femmes mariées se rattachent à la formule : raisons économiques précises.

En conclusion, il se confirme que le travail des femmes ne pourra jamais être considéré comme la source d'un salaire d'appoint. Les nécessités économiques des travailleuses salariées sont aussi graves et pressantes que celles de leurs collègues masculins. Les inégalités salariales apparaissent donc comme une discrimination très grave et injustifiable.

2. Les rémunérations

Nous avons longuement décrit dans la Section II de ce chapitre, les mécanismes de fixation des salaires. La méthode de qualification du travail permet de procéder à la classification des fonctions en échelles barémiques. Les critères intervenant dans l'évaluation des postes de travail sont la préparation et la formation professionnelles (études accomplies); l'aptitude à exercer une tâche décrite dans toutes ses modalités matérielles d'exécution; la subordination dans l'accomplissement ou les responsabilités attribuées au travailleur; le caractère auxiliaire ou principal de l'activité exercée.

Nous avons vu que différents facteurs relevés par notre enquête :

- 1° formation insuffisante ou inadaptée,
- 2° bas niveaux de qualification
- 3° féminisation des secteurs
- 4° ségrégation des femmes à certains postes de travail
- 5° absence de responsabilités

vont jouer cumulativement en défaveur des travailleuses et contribuer à leur situation d'infériorité dans le monde du travail.

Nous avons décrit les bas niveaux de salaires rencontrés dans notre enquête. Nous avons voulu vérifier si cette situation pouvait se justifier par certains critères objectifs: l'âge, l'ancienneté, la fonction exercée, le régime du travail, constituent autant d'éléments entrant dans l'évaluation des salaires.

a) l'âge (cf. tableau X. 67)

Or, nous constatons que l'âge de la travailleuse n'exerce pas une influence décisive sur le niveau de la rémunération.

Au total, 38% de notre population gagne entre 4.000 à moins de 8.000 F et une tranche à peu près égale de travailleuses gagne entre 8.000 à moins de 12.000 F. Or, à partir de 21 ans,

quels que soient les groupes d'âge, nous retrouvons dans la tranche inférieure une proportion égale de femmes se situant dans cette catégorie (une constante de 40%).

Les jeunes travailleuses en dessous de 21 ans sont beaucoup plus nombreuses dans cette catégorie.

Cette indication nous permet d'affirmer que l'âge joue défavorablement sur la rémunération de la travailleuse. En dessous de 21 ans, les jeunes travailleurs sont toujours dans des catégories inférieures. Et cela est vrai pour les garçons comme pour les filles. Mais à partir de 21 ans, l'âge ne paraît pas contribuer à l'élévation des travailleuses dans l'échelle des salaires.

Pour la troisième catégorie salariale (8.000 à moins de 12.000 F) une évolution légèrement meilleure semble se dessiner. Les femmes de 21 à 35 ans se trouvent dans cette tranche à raison de 41%; au delà de 35 ans, on assiste à une lente régression de leurs effectifs et à une accession relative aux tranches supérieures.

b) L'ancienneté (cf. tableau 68)

Nous avons vu que 80% de la population de l'enquête se situe dans les trois tranches inférieures des catégories salariales. Pourtant le taux d'ancienneté de la population est élevée; plus de la moitié des travailleuses a une ancienneté de 5 à 15 ans au service de la même entreprise.

Nous constatons que l'ancienneté dans la même entreprise n'exerce pas d'influence sur l'élévation ou l'amélioration du niveau des salaires de notre population.

c) La fonction (cf. tableau X. 69)

Les fonctions les moins bien rémunérées se trouvent chez les femmes de ménage, les travailleuses spécialisées dans les Services, les ouvrières du textile et les autres ouvrières de l'industrie. En effet, la plupart des salariées appartenant à ces catégories de fonctions ne dépassent pas les deux tranches inférieures.

Dans les fonctions du personnel commercial la situation est plus mitigée. On trouve également une tranche importante de travailleuses se situant dans la catégorie inférieure. Cependant le nivellement des salaires est moins important que pour le premier groupe de fonctions citées, puisqu'on trouve un tiers de ces travailleuses dans la tranche salariale suivante (8.000 à moins de 12.000 F).

Les fonctions qui assurent les meilleurs revenus aux travailleuses sont celles qui se rattachent aux techniciennes et salariées qui exercent une profession libérale ainsi que celles du personnel administratif.

Les travailleuses occupées à ces fonctions sont classées, pour près de la moitié de leurs effectifs, dans la troisième tranche salariale (8.000 à moins de 12.000 F).

L'influence de la fonction et de la qualification sur le niveau de la rémunération apparaît nettement, tout comme il apparaît que ces fonctions, féminines pour la plupart, ne donnent pas accès aux hautes catégories de salaires.

d) Le régime du travail (cf. Tableau X. 70)

Nous avons vu qu'un très important pourcentage de la population travaille à temps plein. Leur régime de travail: semaine anglaise ou semaine de 6 jours, n'apporte aucune modification à l'examen de leur position dans les catégories salariales.

En conclusion de cette investigation, il est permis de dire que les facteurs classiques intervenant dans l'évaluation de la rémunération dans le monde du travail, ne paraissent jouer aucun rôle significatif sur la fixation des rémunérations féminines, la "fonction" exceptée. La qualification liée à la fonction exercée a incontestablement une influence, même si elle est systématiquement sous-évaluée.

En somme, les réponses données par notre population à la question lui demandant d'indiquer les facteurs jouant sur sa rémunération paraissent très proches de la réalité vécue des méthodes de fixation des salaires féminins.

Rappelons que la population de l'enquête a répondu fort négativement à l'investigation relative aux compléments de salaires octroyés aux travailleurs par leur entreprise, sous la forme d'avantages sociaux, d'avantages extra-légaux ou de primes. La population féminine interrogée ne paraît pas bénéficier de manière appréciable de ces politiques sociales patronales.

3. Ségrégation des fonctions et des postes de travail.

A plusieurs reprises, nous avons rencontré cette ségrégation. Les femmes sont cantonnées dans certains secteurs d'activité, dans certaines fonctions dites féminines, et surtout dans les sous-niveaux de qualification.

Nous avons vu que près des trois quarts de la population observée exerçaient des fonctions réservées uniquement aux femmes (51%) ou aux femmes dans la majorité des cas (20%).

L'importance de cette ségrégation des fonctions sur l'importance de leur rémunération est manifeste.

Lorsque les fonctions sont exercées par des femmes seulement, la majorité d'entre elles se situe dans la tranche inférieure de salaire (4.000 à moins de 8.000 F). On en trouvera encore un tiers dans la catégorie supérieure (8.000 à moins de 12.000 F).

Lorsque les fonctions sont exercées par des femmes dans la majorité des cas, une proportion un peu plus élevée d'entre elles, par rapport aux précédentes, se situe dans la tranche des salaires de 8.000 à moins de 12.000 F. Une travailleuse sur dix de cette catégorie accède à la tranche salariale supérieure.

Dès que la fonction devient mixte, la situation salariale de la travailleuse s'améliore. Cela se dégage nettement de nos observations.

L'influence négative de l'absence de mixité des emplois s'observe également de manière frappante sur les niveaux de qualification ouvrière et employée.

Nous avons observé que 84 % des apprenties et manoeuvres exercent des fonctions qui sont réservées aux femmes seulement (67 %) et ceci dans la majorité des cas. La même indication s'observe pour les ouvrières spécialisées (80 %) des cas. Les ouvrières qualifiées sont encore très nombreuses à n'exercer que des fonctions féminines.

Dans le nombre des "cols blancs" la ségrégation sexuelle est moins rigide qu'en milieu ouvrier : près d'un tiers des employées occupent des fonctions accomplies indifféremment par des hommes et par des femmes, alors que cette proportion, nous venons de le voir, n'est que d'un cinquième pour les ouvrières.

Il apparaît même que la distribution des fonctions est indépendante du sexe à mesure que la qualification s'accroît.

Toutefois, pour les fonctions dirigeantes, on retrouve une distribution sexuée des fonctions, puisque 59 % des femmes qui ont déclaré atteindre ce niveau de qualification, nous apprennent que leur activité est réservée aux femmes dans leur entreprise.

4. Inadaptation des conditions de travail.

Les conditions de travail de la population salariée féminine apparaissent en définitive assez pénibles. Les trois quarts des travailleuses ont une durée de travail s'étendant entre 8 heures et moins de 10 heures par jour.

La durée hebdomadaire de travail est également comparable à celle des hommes dans les secteurs secondaire et tertiaire.

La durée hebdomadaire du travail atteint, pour la majorité également, la formule de la semaine de cinq jours ou de six jours (85 % de la population). Les horaires de travail suivent les horaires généralement pratiqués dans les différents secteurs de l'activité économique. 42 % des travailleuses doivent se trouver sur les lieux du travail avant 8 heures du matin.

Les intervalles de midi et les temps de repos paraissent très nettement suivre les exigences du travail dans l'entreprise et ne s'adaptent certainement pas aux besoins des travailleuses ayant des responsabilités familiales. Deux tiers des travailleuses n'accomplissent jamais d'heures supplémentaires et à moins d'exigences liées à l'exercice de la profession, elles ne travaillent pas le dimanche et les jours fériés.

La durée des trajets nécessaires pour se rendre sur les lieux de travail est peu élevée en moyenne.

Plus d'un tiers des travailleuses cependant met plus d'une demi-heure pour se rendre à son travail. Les vacances ne dépassent pas, en général, la durée légale.

On peut en conclure que dans l'ensemble la charge-temps des travailleuses est fort lourde.

Les conditions matérielles le sont-elles moins ? Il est apparu que les conditions de travail des ouvrières étaient plus pénibles que celles des employées. Le tableau des différents inconvénients rencontrés dans le travail, établi de façon objective, est incontestablement assez sombre (position, nombre de personnes travaillant dans le même local, inconvénients des machines et de l'ambiance).

Il semble donc légitime d'affirmer en conclusion que les conditions de travail des femmes ayant une activité professionnelle les place dans une situation nettement défavorable par rapport à leurs compagnons de travail masculins.

En effet, si, au niveau des exigences qui leur sont imposées dans l'exercice même de leur profession, elles se trouvent le plus souvent placées sur le même pied que les travailleurs masculins, le cumul de leur métier et des tâches qui leur incombent du fait de leurs responsabilités familiales et domestiques les place dans une situation de discrimination et de surexploitation difficilement tolérable.

Si l'on ajoute le fait de la sous-qualification et de l'inégalité de salaire qui, malgré tous les traités et tous les textes légaux, restent leur lot, on peut rejoindre l'appréciation de Kate Millet que nous citons plus haut. Dans la société contemporaine le sort de la femme qui travaille est, en bien des points, comparable à celle du colonisé.

Notre enquête nous aura, en tout cas, permis de donner à cette affirmation une vérification partielle mais objective.

CHAPITRE II - ANNEXE a - REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES.

1. Répartition de la population d'après l'activité, la profession et l'état social. Recensement national de 1961. Volume 8. Ministère des Affaires Economiques. Institut National de Statistiques, 1966.
2. Classification Internationale type, par industrie. Etudes statistiques, série M., n° 4, New York, ONU, 1958.
3. F. PONTANUS : Un demi siècle d'évolution de la population active en Belgique : 1910-1961. Extrait de Population et Famille, n° 15, p. 39 à 86 + annexe : 90 pages.
4. Principes et recommandations concernant les recensements nationaux de population, New-York, Organisation des Nations-Unies, document ST/STAT/SER.M./27.
5. Introduction. Section I, p. 4.
6. MORSA : Travail des femmes et natalité, Revue de l'Institut de Sociologie. Editions de l'Institut de Sociologie. Bruxelles. Université Libre de Bruxelles, 1959, n° 2, p. 252.
- Une enquête sur la fécondité. Population et Famille, Bruxelles, décembre 1967, cahier n°13.
7. Cf. CLARK : Les conditions du progrès économique, Paris. P.U.F., 1960
J. FOURASTIE : Le grand espoir du XXe siècle, Paris, P.U.F., 1958.
N. FOOTE et P. HATT : Social mobility and Economic Advancement, in America Economic Review, vol. XLIII, 2, May 1953 - papers pp. 364-378.
8. O. N.S.S. Rapports annuels. Bruxelles.
9. O.C.D.E. Statistiques de la Population active. Statistiques de base. de 1959 à 1971. Paris.
10. M. GUILBERT, Les fonctions des femmes dans l'industrie, Paris, Mouton et Cie, 1966.
11. Ibidem. p. 142.
12. Cf. Revue française des Affaires Sociales. 23e année. Juillet/septembre 1969. "Problèmes du travail féminin". Les disparités entre salariés masculins et féminins. p. 17 à 33.
13. Classification internationale type des professions. Edition révisée, 1968. Bureau International du Travail. Genève, 1969, 415 pages.
14. Classification internationale type, par industrie, de toutes les branches d'activité économique. Nations-Unies. Etudes statistiques, série M, n° 4, rév. 2 (New-York, 1968).

15. Mémoires réalisés sous la direction du Centre National de Sociologie du Droit Social par des étudiantes en sociologie ou par de futurs assistants sociaux.
16. Viola KLEIN. L'emploi des femmes. Horaires et responsabilités familiales. O.C.D.E. Paris. 1965. p. 40.
17. Dr. S. HOULLEGATE. Oto-Rhino-Laryngologiste-Ophtalmologiste. La protection de la tête in Organisation rationnelle de la sécurité dans l'industrie. Tome I : L'individu. Paris. AFTIM. 1967.
18. Ibidem.
19. Convention collective de travail de la Commission Paritaire Nationale auxiliaire pour employés. 11 mai 1970. Document n° 127/CO/62. Ministère de l'emploi et du travail.
20. Théodore CAPLOW. L'enquête sociologique. Librairie A. Colin. Paris. 1970. p. 242.
21. K. MILLET. La Politique du Male. **Ed. Stock, Paris**
22. Ibidem.

Tableau X/60 : Qualification ouvrières/ancienneté.

Qualifica- tion ouvrières	Ancienneté					%
	Moins d'1 an	1 à moins 5 ans	5 à moins 10 ans	10 à moins 15 ans	Plus de 15 ans	
Apprenties et manoeu- vres	64	56	55	41	48	
Ouvrières spécialisées	13	16	12	29	19	
Ouvrières qualifiées et hautement quali- fiées	18	18	26	20	32	
Ne sait pas	5	9	8	10	1	
TOTAL	100	100	100	100	100	100

Tableau X.61 : Qualification employées/ancienneté.

Qualification employées	Ancienneté					%
	Moins 1 an	1 à moins 5 ans	5 à moins 10 ans	10 à moins 15 ans	Plus de 15 ans	
Employées non qualifiées	15	17	18	14	13	.
Employées qualifiées	63	57	59	64	51	
Employées surqualifiées	13	13	6	3	8	
Cadres	0	6	3	14	16	
Fonctions dirigeantes	6	3	7	2	5	
Ne sait pas	4	3	7	3	7	
TOTAL	100	100	100	100	100	100

Tableau X.62 : Répartition des catégories de fonctions selon la branche d'activité

	Entr. Indust.	Tansp. et com- munications	Entr. Comm. et crédit	Ser- vices	Ser- vices Publics	TOTAL
Personnel enseignant					13	13
Personnel infirmier	2	-	1	42	5	50
Professions libérales et techniciennes	8	-	13	24	11	56
Personnel admi- nistratif	90	7	100	51	33	281
Personnel commercial	11	-	95	2	-	108
Transports et com- munications	4	12	1	-	3	20
Femmes de ménage	16	2	17	39	26	100
Services	13	-	5	51	18	87
Ouvrières textile Vêtement-confection	129	1	1	1	-	132
Ouvrières de l'industrie	154	-	13	1	1	169
TOTAL	427	22	246	211	110	1016

42,86% des techniciennes et salariées exerçant une profession libérale appartiennent à la branche d'activité des Services. Un pourcentage moins élevé relève des entreprises commerciales (23,21%).

Un nombre à peu près égal travaillent dans des entreprises industrielles (14,29%) et dans les services publics (19,64%).

Plus d'un tiers du personnel administratif relève d'entreprises commerciales (35,59%), un autre tiers d'entreprises industrielles (32,03%).

Il faut noter le faible pourcentage de salariées appartenant au personnel administratif qui travaillent dans des services publics. Ce résultat provient de ce

que les salariées relevant des services publics ne représentent que 10% de la population interrogée, pourcentage logique si l'on s'en réfère à la définition de la population de l'enquête.

Quant aux femmes de ménage qui ne constituent que 9,83% de la population, elles relèvent principalement des Services Publics ou autres services (26%) (services médicaux et sanitaires - oeuvres sociales...)

Les entreprises commerciales et de crédit qui occupent 20% des salariés interrogées, emploient un pourcentage à peu près égal de personnel administratif (41%) et de personnel commercial.

Tableau X.63 : Motivation au travail/qualification ouvrière.

Motivation au travail	Qualification ouvrières	Apprenties et manoeuvres	Ouvrières spécialisées	Ouvrières qualifiées et hautement qualifiées	Ne sait pas	%
Pas nécessité (chef de famille, seules)		20	26	19	33	
Salaire du conjoint, chef de famille insuffisant		22	27	18	22	
Raisons économiques précises (voiture, maison...)		15	13	17	11	
Améliorer niveau de vie		31	27	31	28	
Besoins non économiques (goût, intérêt) et besoins d'indépendance		5	2	7	6	
Pour épargner		7	4	8	0	
TOTAL		100	100	100	100	

Tableau X.65 : Régime travail/Motivation de travail.

	Par nécessité	Salaire conjoint insuf- fisant	Raisons économi- ques pas nécessaires Améliora- tion niveau de vie	Besoins non économiques	Epargne	Total
Temps plein	24,46	17,87	41,97	9,47	6,24	100
Mi temps	19,54	19,54	39,08	12,64	9,2	100
De façon intermittente	9,52	14,29	52,38	23,81	-	100
TOTAL	23,67	17,94	41,93	10,08	6,37	100

Tableau X.66 : Motivation travail/Rémunération travail/situation familiale (1 + 5,6,7).

	< 4.000	4.000 à 8.000	8.000 à 12.000	12.000 à 16.000	16.000 à 20.000	20.000 et plus	Total
Par nécessité	8	66	63	31	6	4	178 57%
Revenus chef de famille insuffisants	1	12	7	0	0	0	20 6%
Raisons économiques	0	4	5	0	0	0	9 3%
Améliorer niveau de vie	2	19	15	1	0	0	37 11%
Besoins non économiques + indépendance	0	14	22	4	1	1	42 14%
Epargne	2	10	9	3	0	0	24 8%
TOTAL	13	125	121	39	7	5	310

Parmi les 310 répondantes vivant seules ou avec leurs parents ou d'autres personnes, 57 % travaillent par nécessité. Une proportion à peu près égale d'entre elles se situent dans les tranches salariales de 4.000 à moins de 8.000 francs et de 8.000 à moins de 12.000 francs et totalisent 72 % de cette catégorie de la population.

Tableau X.67 : Age/rémunération.

	< 4.000	4.000 < 8.000	8.000 < 12.000	12.000 < 16.000	16.000 < 20.000	> 20.000	Total
Moins de 21 ans	4	49	30	1	0	0	84
21 à moins de 35 ans	15	179	187	55	12	3	451
35 à moins de 55 ans	21	151	146	44	9	7	378
55 ans et plus	9	20	10	8	2	1	50
TOTAL	49	399	373	108	23	11	963

Tableau X.68: Influence de l'ancienneté sur la rémunération.

Rémunération	Ancienneté	<1 an	1 < 5 ans	5 < 10 ans	10 < 15 ans	15 ans et +	Total
Moins de 4.000		5	17	16	5	6	49 - 5 %
4.000 à moins de 8.000		47	155	114	38	42	396 - 41 %
8.000 à moins de 12.000		45	143	91	49	46	374 - 39 %
12.000 à moins de 16.000		5	34	31	15	22	107 - 11 %
16.000 à moins de 20.000		1	6	8	5	3	23 - 23 %
20.000 et plus		1	1	1	2	6	11 - 1 %
TOTAL		104	356	261	114	125	960

37 % des travailleuses se situent dans la classe d'âge de 1 à moins de 5 ans. L'ancienneté la plus citée est ensuite celle de 5 ans à moins de 10 ans dans 27 % des cas. Bien que un quart de la population de l'enquête reconnaisse avoir une ancienneté importante, puisque supérieure au moins à 10 ans, il ne semble pas qu'il y ait une corrélation manifeste entre le degré d'ancienneté et le niveau des salaires. Cela est sans doute dû au faible pourcentage de salaires élevés et au cantonnement de 80 % de la population de l'enquête dans des tranches de salaire inférieures à 12.000 francs.

En effet, les répondantes qui se situent dans les deux classes correspondantes à ces salaires se répartissent dans les catégories d'ancienneté d'une façon qui reflète la répartition de l'ensemble de la population dans ces classes. Si on analyse les chiffres relevés dans les classes d'ancienneté élevée, on est frappé de leur petit nombre. 20 % de celles qui gagnent de 12.000 à 16.000 francs ont cependant une ancienneté supérieure à 15 ans mais le nombre absolu de ces répondantes est trop faible pour qu'on puisse en tirer quelque conclusion.

Tableau X.69 : Rémunération selon les catégories de fonctions.

	24.500	4.000 à <8.000	8.000 à <12.000	12.000 à <16.000	≥16.000	TOTAL
Personnel enseignant	0	2	5	2	2	11
Personnel infirmier	0	5	17	20	5	47
Professions libérales et techniciennes	1	7	24	10	7	49
Personnel adminis- tratif	2	51	141	55	13	262
Personnel commercial	3	44	38	11	3	99
Transports et communications	0	2	14	3	0	19
Femmes de ménage	18	57	20	1	0	96
Services	7	51	18	3	1	80
Ouvrières textiles vêtement-confection	7	89	30	1	1	128
Ouvrières de l'industrie	9	82	65	1	1	158
TOTAL :	47	390	372	107	33	949

La plupart des salariées (80%) ont un salaire mensuel se situant entre 4.000 et 12.000 F. Les 5% des répondantes qui bénéficient d'une rémunération inférieure à 4.000 F sont probablement des travailleuses mi-temps.

Parmi les 3,48% des salariées bénéficiant d'un salaire supérieur à 16.000 F, un quart font partie du personnel administratif.

Le personnel enseignant ainsi que le personnel des transports et communications ne sont pas suffisamment représentés pour être retenus.

Les fonctions qui semblent être les moins bien rémunérées sont celles exercées par les femmes de ménages, les travailleuses spécialisées dans les services, les ouvrières du textile et les autres ouvrières de l'industrie. En effet, la plupart des salariées appartenant à ces catégories de fonctions ont leur salaire se situant entre 4.000 et moins de 8.000 F. Les pourcentages pour chacune de ces catégories sont respectivement les suivants : 59,38% - 63,73% - 69,53% et 51,9%

Par contre, la majorité des techniciennes et des salariées qui exercent une profession libérale (48,98%) et la majorité du personnel administratif (53,82%) se situent dans une tranche de revenus supérieure (de 8.000 à moins de 12.000 F).

Un pourcentage élevé du personnel commercial (44,44%) ont un salaire qui varie de 4.000 à moins de 8.000 F. Une proportion presque aussi importante (38,38%) des salariés appartenant à cette catégorie de fonctions, touchent un salaire se situant entre 8.000 et 12.000 F.

Tableau X.70 : Rémunération selon le régime de travail.

	4.000	4000 à <8000	8000 à <12000	12000 à <16000	16000 à <20000	> 20000	TOTAL
Sem. 5 jours	15	230	270	75	18	9	617 = 76%
Sem. 6 jours	7	69	44	15	4	1	140 = 17%
Tous les matins Tous ^{ou} les après- midi	6	28	4	2	0	1	41 = 5%
3 jours entiers par semaine	2	9	0	1	0	0	12 = 1%
	30	336	318	93	22	11	810 =

76% des répondantes travaillent 5 jours par semaine, quelle que soit leur rémunération; 17% exercent leur métier pendant 5 jours et demi à 6 jours sans que leur appartenance à une tranche salariale en semble affectée. 6% seulement des femmes interrogées travaillent à mi-temps, soit une cinquantaine de femmes dont 70% se classent dans la tranche de salaire la plus fréquemment citée; 15% d'entre elles gagnent moins de 4.000 F. Les chiffres obtenus pour cette catégorie de travailleuses sont trop faibles pour qu'on puisse établir une relation entre leur rémunération et le nombre de jours prestés par semaine.

Tableau X. 71 : Influence de la mixité des fonctions sur la rémunération.

Mixité Fonction	Rémunération < 4.000	4.000< 8.000	8.000< 12.000	12.000< 16.000	16.000< 20.000	20.000 et +	Total
Femmes seulement	34	224	169	45	9	3	484 - 51 %
Femmes dans majorité des cas	6	89	72	19	2	1	189 - 20 %
Hommes et femmes également	4	71	110	10	10	5	236 - 25 %
Hommes dans la ma- jorité des cas	1	4	19	6	2	2	34 - 4 %
TOTAL	45	388	370	106	23	11	943

Sur 943 travailleuses, 51 % occupent des fonctions exercées uniquement par des femmes, 46 % d'entre elles se situent dans la seconde tranche de salaires, 34 % d'entre elles, un tiers environ sont dans la troisième tranche, 9 % gagnent de 12.000 à 16.000 francs par mois, et 7% de femmes gagnent moins de 4.000 francs par mois. Douze travailleuses gagnent plus de 16.000 francs (2 % environ). 20 % des répondantes occupent des fonctions exercées par des femmes dans la majorité des cas. 47 % d'entre elles appartiennent à la seconde tranche de salaires et 38 % (soit une proportion un peu plus élevée que les femmes de la classe citée ci-dessus, gagnent de 8.000 à 12.000 francs par mois). 10 % gagnent de 12.000 à 16.000 francs par mois, six femmes gagnent moins de 4.000 francs et trois ouvrières gagnent plus de 16.000 francs.

25 % des travailleuses occupent une fonction exercée indifféremment par des hommes et par des femmes. Contrairement aux deux autres catégories de travailleuses, 47 % d'entre elles se situent dans la troisième tranche (8.000 à 12.000 francs par mois) et un pourcentage élevé (15 %) gagnent de 12.000 à 16.000 francs. Quinze travailleuses représentent respectivement 4 et 2 % et sont dans les cinquième et sixième tranches de salaires.

4 % des répondantes occupent une fonction exercée par des hommes dans la majorité des cas : leur nombre absolu est faible : 34 travailleuses, mais leur répartition entre les tranches de salaires est proportionnellement plus favorable que celle des autres travailleuses : 55 % dans la troisième tranche, 17 % dans la quatrième tranche et 10 % dans les deux tranches supérieures réunies.

Tableau X.72 : Fonctions/qualifications des ouvrières.

	Apprentie manoeuvre	ouvrière spécialisée	Ouvrière qualifiée - hautement qualifiée	Ne sait pas	TOTAL
Personnel enseignant	-	-	-	-	-
Personnel infirmier	-	-	2	-	2
Professions libérales et techniciennes	3	2	4	-	9
Personnel admi- nistratif	2	1	1	-	4
Personnel commercial	12	2	5	3	22
Transports et communications	1	2	-	5	8
Femmes de ménage	79	5	3	7	94
Services	29	19	12	7	67
Ouvrière textile vêtement, confection	58	20	43	8	129
Ouvrières de l'in- dustrie	94	30	33	8	165

Comme nous l'avons déjà signalé (voir Tableau X. 19), le niveau de qualification des ouvrières est très bas puisque 55,60% des ouvrières interrogées sont des manoeuvres et seulement 20,60% d'entre elles accomplissent une fonction qualifiée. Il faut encore souligner le fait que 7,60% des répondantes appartenant à cette catégorie sociale n'ont pas pu se situer dans l'échelle de qualification.

Certaines catégories de fonctions ne sont pas exercées par un nombre suffisamment élevé d'ouvrières pour que l'on puisse en tenir compte dans l'analyse du niveau de qualification (personnel infirmier, professions libérales et techniciennes, personnel des transports et communications).

44,96% des ouvrières du textile, vêtement et confection et 56,97% des autres ouvrières de l'industrie sont des manoeuvres ou des apprenties.

Les ouvrières du textile ont, d'une manière générale, un niveau de qualification un peu plus élevé que celui des autres ouvrières de l'industrie puisque ces dernières exercent une fonction qualifiée dans 20% des cas, contre 33,33% parmi les ouvrières du vêtement et de la confection. En ce qui concerne les travailleuses

spécialisées, les pourcentages restent inférieurs à 20%, quel que soit le type d'industrie ou travaillent ces salariées.

La situation n'est pas plus favorable en ce qui concerne le personnel spécialisé des Services, dont 43,28% est composé de manoeuvres, un peu moins d'un tiers de spécialisées. Le pourcentage des qualifiées s'élève à 10,45%

Tableau X.73 : Fonctions/qualification des employées.

	Empl. non qual.	Empl. qual.	Empl. sur- qual.	Cadre	Fonc. diri- geante	Ne sait pas	TOTAL
Personnel enseignant	-	7	1	-	1	2	11
Personnel infirmier	2	24	11	1	3	2	43
Professions libé- rales et techniciennes	3	19	8	6	5	4	45
Personnel admi- nistratif	40	180	19	19	4	7	269
Personnel commercial	18	39	3	3	8	8	79
Transports et com- munications	1	7	2	-	-	-	10
Services	9	5	-	-	-	1	15
Ouvrières de l'industrie	4	-	-	-	-	-	4
TOTAL	77	281	44	29	21	24	476

Le niveau de qualification des employées est nettement plus élevé que celui des ouvrières. En effet, plus de la moitié des employées sont qualifiées.

Le personnel enseignant, le personnel des transports et communications ainsi que le personnel des Services ne seront pas retenus, étant donné le faible pourcentage qu'ils représentent dans la population "employée"

Le personnel infirmier a un niveau de qualification relativement élevé, puisque plus de la moitié (55,81%) se compose d'employées qualifiées qui sont probablement des infirmières brevetées. Un quart regroupe des employées surqualifiées. Il s'agit sans doute d'infirmières diplômées (A¹).

Les employées exerçant une profession libérale et les techniciennes ont également un niveau de qualification assez élevé. - 42,22% sont qualifiées pour 6,67% seulement de non qualifiées.

Enfin, un quart sont des cadres ou exercent une fonction dirigeante. Ce pourcentage s'explique par le caractère même de la profession exercée par ces employées (médecins, avocats, économistes, dessinatrices..., fonctions qui entraînent des responsabilités).

La majorité du personnel administratif est qualifié (66,91%) (14,87% ne le sont pas). Le personnel commercial compte, proportionnellement, moins d'employées qualifiées (49,37%); 22,78% de ce personnel n'est pas qualifié.

Par contre, le nombre de salariées exerçant une fonction dirigeante ou travaillant comme cadre, est plus élevé dans le commerce (13,92%) que parmi le personnel administratif (8,55%).

CHAPITRE III : ORGANISATION FAMILIALE ET MENAGERE

Section I. : Examen des données préalables fournies par les enquêtes préparatoires.

Cette partie de notre enquête constitue une investigation originale. En effet, nous ne disposons d'aucune donnée statistique établie au niveau national qui fournisse un cadre de référence objectif à l'analyse des informations qui ont été ici recueillies.

Il convient de souligner que ce volet de notre recherche est celui qui a fait l'objet du plus grand intérêt, témoigné subjectivement par les travailleurs lors des interviews préparatoires (1). En effet, les femmes interrogées ont beaucoup insisté sur les problèmes que leur posait le cumul de leurs activités professionnelles et de leurs responsabilités familiales et ménagères. Il est nettement apparu de l'analyse de contenu des entretiens préparatoires qu'un nombre élevé de travailleuses portaient un jugement - favorable ou défavorable - sur leur métier en l'envisageant principalement sous l'angle des facilités ou difficultés éventuelles qu'il offrait pour la réalisation de leurs tâches domestiques; et subsidiairement sous l'angle de ses valeurs professionnelles intrinsèques.

Une telle réaction est frappante. Elle met en évidence que le travail professionnel des femmes soulève un grave conflit de rôles.

D'une part, l'évolution sociale actuelle va dans le sens d'une participation accrue des femmes au monde du travail. La famille, elle aussi, évolue et l'opinion qui commence à se dégager dans les ouvrages récents de psychologie familiale est que la femme qui s'isole dans sa famille n'est plus en état de préparer adéquatement ses enfants à la vie en société.

Cependant cette insertion de la femme dans le monde du travail se déroule, à l'heure actuelle, dans des conditions extrêmement pénibles qui doivent être vues comme le résultat d'un conflit de rôles : le rôle professionnel général - c'est-à-dire celui qui est créé et admis pour l'homme entre en conflit avec le rôle familial de la femme. Historiquement, on peut constater une quasi-professionnalisation du rôle maternel et conjugal. Le plus

vieux métier du monde" n'est pas celui que l'on croit, c'est celui d'épouse et de mère. Toute l'éducation des filles est orientée vers ce but, justification du rôle de la femme dans la société. Et cette image pèsera autant sur le destin de la jeune fille, avant son mariage, avant que naissent ses responsabilités familiales et ménagères - notamment dans son orientation professionnelle - que dans sa vie de femme.

Résoudre ce conflit peut se faire de plusieurs manières... On peut encore pendant longtemps parquer les femmes dans le ghetto des métiers féminins traditionnels ou les diriger vers des activités "féminines" nouvelles (mannequins, hôtesse d'accueil, réceptionnistes, etc...). Cette solution a l'avantage de lier la profession au rôle de la femme dans la société. A l'opposé, une solution radicale de ce conflit consiste à renoncer à un des rôles en conflit : ce sera l'abandon par la femme du rôle professionnel après le mariage ou la survenance d'enfants. Le troisième solution, la plus fréquente d'après notre enquête, consiste en la réalisation insuffisante d'un des deux rôles : c'est-à-dire en l'exercice d'une fonction peu qualifiée et peu valorisée professionnellement.

Tout se passe encore comme si le travail accompli par la femme hors de son foyer devait être considéré comme une circonstance spéciale désagréable dont la famille retire néanmoins des avantages sur le plan économique.

Cette activité professionnelle est encore considérée comme un fait provisoire et cette précarité justifie et explique la carence des pouvoirs publics, le désintérêt des entreprises et des employeurs, le manque de combativité des organisations syndicales dans la recherche de solutions collectives et socialisées permettant d'aménager le travail professionnel des femmes et leurs responsabilités familiales et ménagères.

Lors des entretiens préparatoires nous avons fait l'inventaire de ces problèmes. Les femmes interrogées en parlent toutes. Sans doute, avec des colorations personnelles subjectives, mais fondamentalement, il s'agit toujours du même noyau profond : enfants-ménage-mari, dont elles se sentent extrêmement responsables en même temps que transparaissent, en filigrane, la fatigue et le surmenage qui en découlent.

On peut énumérer la liste des difficultés évoquées par les femmes et qui amènent certaines d'entre elles à regretter de n'être pas au foyer. Il faut faire le ménage en rentrant chez soi après le travail, il faut assurer ou faire assurer la garde des enfants, il faut également s'occuper de leur éducation et de leurs études. De manière générale, les femmes se sentent coupables de ne pas assez bien assumer leur rôle conjugal et familial (en revanche, elles ne se sentent pas culpabilisées de remplir les tâches les moins qualifiées dans la vie professionnelle). Beaucoup d'entre elles évoquent comme facteurs négatifs de leur travail professionnel, la nervosité et le manque de disponibilité. Mais elles déplorent surtout leurs conséquences sur la vie familiale. Aucune femme - au contraire - ne s'est plainte de ce que les charges ménagères l'empêchaient de bien accomplir sa profession !

Un événement est vécu comme un danger grave : c'est la survenance d'une maladie soit de la femme, soit de l'enfant. Mais, une fois encore, ce phénomène est analysé dans les conséquences qu'il aura sur la désorganisation de la vie familiale. Enfin, les femmes se plaignent également de disposer de très peu de temps libre pour se reposer et pour leurs loisirs.

Le chapitre IV du questionnaire a donc été entièrement bâti d'après les entretiens préparatoires. Nous y avons abordé successivement les problèmes liés à la garde des enfants - avant et après l'école, jours de congé et vacances, maladie. Ensuite, ont été abordés les problèmes liés à l'équipement ménager et à l'organisation ménagère.

Il s'agit de questions fermées comportant un certain choix de solutions. Les items de solutions proposées sont presque tous issus des entretiens préparatoires.

Nous allons à présent exposer et analyser les résultats du chapitre de notre enquête nationale.

En premier lieu, seront envisagées les solutions apportées par les travailleuses, mères de famille au problème de la garde des enfants. La moitié

de notre population est concernée par ce problème puisque 52 % des femmes interrogées ont un ou plusieurs enfants dont 18 % d'âge pré-scolaire. Ensuite, seront examinés, d'une part, l'équipement ménager susceptible d'alléger en partie les activités ménagères de la travailleuse et, d'autre part, l'aide du mari ou d'un autre membre de la famille dans l'accomplissement des travaux domestiques.

Section II : Garde des enfants.

II.1. Garde des enfants n'allant pas encore à l'école.

A l'examen du tableau ci-après, nous constatons immédiatement le rôle important que jouent les grands-parents dans la garde des enfants.

En effet, les deux tiers des travailleuses ayant des enfants d'âge pré-scolaire les confient à un grand-parent, c'est-à-dire en fait à une grand-mère.

Tableau Z.1 : Garde des enfants n'allant pas encore à l'école (question 69).

Garde	Chiffres absolus	%
<i>Membre de la famille</i>		
Grand-parent	92	62,59
Autre membre de la famille	8	5,44
Total	100	68,03
Personne engagée	9	6,12
Gardienne O.N.E.	2	1,36
Crèche	12	8,16
Voisine bénévole	4	2,72
Plusieurs personnes successivement	7	4,76
Autre solution	13	8,84
Total	147	100

Dans 5 % des cas, la garde de l'enfant est assurée par un autre membre de la famille.

Au total donc, la majorité des répondantes (68 %) ont trouvé comme solution à ce problème crucial l'aide d'un membre de la famille.

Les autres solutions restent fort marginales puisque 8 % seulement des répondantes confient leurs enfants à une crèche.

Peu de femmes, également, (6 %) engagent une personne (femme de ménage - puéricultrice ou gouvernante) pour garder leur(s) enfant(s). Les travailleuses n'ont pratiquement pas recours à la garderie de type privé, à savoir une gardienne O.N.E., personne qui, sous le contrôle de l'O.N.E. et moyennant salaire, s'occupe d'enfants en bas-âge.

C'est aussi dans une faible mesure que les travailleurs ont recours à une voisine bénévole. Enfin, le pourcentage de répondantes faisant appel à plusieurs solutions successives est faible.

Il apparaît que très peu de femmes, ayant des enfants d'âge préscolaire, les confient à une crèche.

Il est toutefois indispensable de replacer le problème dans son contexte. La situation qui prévaut actuellement en Belgique en matière de crèches figure dans le tableau suivant :

Tableau Z.2 : Répartition des crèches par province (2)

Anvers	15
Brabant	48
Hainaut	6
Liège	6
Limbourg	3
Luxembourg	-
Namur	-
Flandre occidentale	7
Flandre orientale	3
Royaume	88

Le nombre de crèches est dérisoire, personne ne l'ignore mais il est utile de le répéter. De plus, la répartition géographique de ces crèches est tout à fait inégale : deux provinces n'en n'ont pas une seule.

Dans ces régions particulièrement déshéritées, cette situation implique que les mères qui travaillent doivent trouver le moyen de faire garder leur(s) enfant(s). Elles se tournent le plus souvent et chaque fois que la chose est possible vers des membres de la famille. D'autres se trouvent dans l'obligation de chercher une personne qui, bénévolement ou contre rémunération, se chargera de la garde des enfants. Le recours à ce dernier type de garde (personne rémunérée - gardienne privée) est très coûteux. A titre indicatif, une gardienne privée demande environ 150 francs par jour, chiffre variable selon les villes et selon les équipements (3). La travailleuse peut difficilement envisager cette solution, compte tenu de son salaire peu élevé (4).

Lorsque nous envisageons les régions où l'infrastructure sociale en matière de crèches est plus importante, bien qu'étant encore insuffisante, la carence se marque alors souvent au niveau de la qualité de l'équipement social et du personnel des crèches existantes. Les crèches sont en outre rarement situées à proximité du lieu de travail ou du domicile de la travailleuse. Or, les longs trajets sont défavorables aux enfants en bas-âge.

Un élément, d'ordre psychologique cette fois, peut intervenir et expliquer en partie la préférence qu'ont les mères de famille à confier leurs enfants à un membre de leur famille. En effet, certaines travailleuses ont mauvaise conscience et éprouvent un sentiment de culpabilité, elles sont angoissées à l'idée "d'abandonner" leur(s) enfant(s) dans une crèche.

Ces différents facteurs peuvent aider à expliquer pourquoi les mères de famille se tournent vers un membre de la famille.

En conséquence, il apparaît indispensable de créer un équipement collectif suffisant et valable.

Ceci est d'autant plus important que les données démographiques et sociologiques laissent supposer, qu'à l'avenir, de moins en moins de travailleuses pourront compter sur l'aide d'un grand-parent. Nous y reviendrons dans la suite du chapitre.

II.2 Garde des enfants allant à l'école.

Les heures de classe ne sont jamais adaptées aux heures de travail des adultes (sauf bien entendu, celles du personnel enseignant). L'école commence souvent plus tard et finit pratiquement toujours plus tôt que les heures de travail habituelles.

Par conséquent, pour les mères de famille qui travaillent, le problème de la garde des enfants avant et après la classe va se poser.

Parmi les travailleuses ayant des enfants à l'école, un peu plus d'un tiers s'occupent elles-mêmes de leur(s) enfant(s), avant la classe, le matin :

Tableau Z.3 : Garde des enfants avant la classe (question 70).

Type de garde	Chiffres absolus	%
Travailleuse	115	35,49
Père	24	7,41
Grand-parent	58	17,9
Autre membre de la famille	12	3,7
Personne rémunérée	4	1,23
Voisine	3	0,93
Garderie scolaire	15	4,63
Pensionnat	5	1,54
Plusieurs personnes successivement	7	2,16
Autre solution	1	0,31
Pas de garde	80	24,69
Total	324	100

La famille et plus particulièrement les grands-parents continuent à jouer un rôle important dans la garde des enfants puisque dans 18 % des cas, les enfants sont confiés à ces derniers. Toutefois, très peu de pères (7,41 %) assument la surveillance de leur(s) enfant(s) avant de quitter la maison.

Environ un quart des répondantes ont d'ailleurs déclaré que personne n'assurait la garde des enfants avant la classe. Il s'agit sans doute d'enfants suffisamment âgés pour être livrés à eux-mêmes.

Les autres solutions sont rarement utilisées par les mères de famille. Ainsi un très petit nombre d'entre elles conduisent leurs enfants, le matin, à la garderie scolaire.

En ce qui concerne la garde des enfants après la classe (après 4 heures), nous constatons qu'un nombre moins élevé de travailleuses peuvent s'occuper de leur(s) enfant(s) :

Tableau Z.4 : Garde des enfants après la classe (question 71)

Type de garde	Chiffres absolus	%
Travailleuse	67	20,62
Père	30	9,23
Grand-parent	72	22,15
Autre membre de la famille	17	5,23
Personne rémunérée	9	2,77
Voisine	4	1,23
Garderie scolaire	26	8
Pensionnat	5	1,54
Plusieurs personnes successivement	10	3,08
Autre solution	1	0,31
Pas de garde	84	25,85
Total	325	100

La garde des enfants allant à l'école est assurée principalement par un membre de la famille (36,62 %), surtout par les grands-parents (22,15 %).

Le tableau fait également ressortir que, dans une famille sur quatre, l'enfant n'est sous la surveillance de personne au retour de l'école.

Les autres enfants sont gardés, pour une partie, par une voisine ou une personne engagée par la travailleuse, tandis que 8 % des enfants sont mis en garderie scolaire.

Les après-midi et les jours de congé posent souvent aux mères de famille exerçant une activité professionnelle des problèmes particulièrement aigus.

Les résultats qui ressortent du tableau suivant ne font que confirmer, à quelques nuances près, ceux qui se sont déjà dégagés précédemment, à savoir, le rôle important joué par les membres de la famille :

Tableau Z.5 : Garde des enfants les après-midi et jours de congé
(Question 72).

Type de garde	Chiffres absolus	%
Travailleuse	72	22,15
Père	14	4,31
Grand-parent	64	19,69
Autre membre de la famille	24	7,38
Personne rémunérée	8	2,46
Voisine	9	2,77
Garderie scolaire	20	6,15
Pensionnat	3	0,92
Plaine de jeux	8	2,46
Mouvement de jeunesse	6	1,85
Plusieurs personnes successivement	15	4,62
Autre solution	2	0,62
Pas de garde	80	24,62
Total	325	100

Près d'un part des travailleuses s'occupent elles-mêmes de leur(s) enfant(s). Toutefois, un quart d'enfants allant à l'école sont sans surveillance les après-midi et jours de congé. Il est particulièrement intéressant de souligner le très petit nombre d'enfants bénéficiant des services collectifs tels que plaines de jeux, mouvements de jeunesse, etc...

Dans un quart des familles, les parents ont gardé eux-mêmes leur(s) enfant(s) pendant les dernières vacances annuelles, comme l'indique le tableau ci-dessous :

Tableau Z.6 : Garde des enfants pendant les vacances scolaires
(Question 73).

Type de garde	Chiffres absolus	%
Parents	82	25,08
Milieu familial	83	25,38
Services collectifs	19	5,81
Parents, milieu familial et services collectifs	23	7,03
Milieu familial et parents	15	4,59
Parents et pas de garde	3	0,92
Service collectif et pas de garde	4	1,22
Pas de garde	64	19,57
Autre solution	34	10,4
Total	327	100

Chez une travailleuse sur quatre, les enfants en congé ont été placés sous la surveillance d'une personne appartenant au milieu familial. Mais ici encore, un nombre non négligeable de mères (19,5 %) ont déclaré qu'il n'y a eu personne pour s'occuper de leur(s) enfant(s) pendant les vacances scolaires.

Un autre résultat intéressant se dégage du tableau : peu de mères ont eu recours aux services collectifs organisés pour les jeunes, plaines de jeux, colonies de vacances, mouvements de jeunesse, etc... Par contre, d'autres parents ont adopté successivement plusieurs solutions : parents et services collectifs, milieu familial et eux-mêmes. Pour certaines travailleuses, la garde des enfants n'a pas pu être assurée pendant toute la durée des vacances. En effet, la plupart des organismes peuvent prendre en charge les enfants durant une partie des vacances seulement. Ceci montre une fois de plus l'insuffisance de l'équipement social en matière de garde des enfants.

II.3 Garde des enfants en cas de maladie.

Il nous reste à analyser les réponses à la question qui soulève le problème de la garde des enfants avec le plus d'acuité, c'est-à-dire en cas de maladie d'un enfant.

Dans 36 % des cas, comme l'indique le tableau ci-dessous, un membre de la famille a pu assurer la garde de l'enfant lors de sa dernière maladie..

Tableau Z.7 : Garde des enfants en cas de maladie (question 74).

Type de garde	Chiffres absolus	%
Travailleuse (en congé)	121	30,4
Père (en congé)	15	3,77
Membre de la famille	146	36,68
Personne rémunérée	12	3,02
Voisine	2	0,5
Aide-familiale	2	0,5
Plusieurs personnes successivement	15	3,77
Autre solution	34	8,54
Pas de garde	51	12,81
Total	398	100

Nous constatons qu'une mère sur trois a dû s'occuper elle-même de l'enfant. En fait, cela signifie qu'elle a dû prendre congé. Nous voyons que peu de pères de famille (3,77 %) se sont absentés de leur travail pour soigner leur enfant.

D'autres répondantes ont pu confier l'enfant malade à une voisine, à une aide-familiale ou ont trouvé une autre solution. Mais un pourcentage élevé d'enfants malades sont restés seuls sans que quelqu'un ait pu s'occuper d'eux.

En bref, pour les travailleuses, mères de famille, ne disposant pas d'un membre de la famille ou d'une voisine, la garde d'un enfant malade pose de sérieux problèmes.

En effet, l'enfant placé dans une crèche, ou à l'école, est renvoyé dans son foyer s'il est souffrant. Or, il n'existe pas d'hôpitaux pédiatriques et rien, sur le plan légal, ne permet à la mère de s'absenter de son travail.

La travailleuse n'a donc pas beaucoup de solutions à sa disposition :

- soit s'absenter de son travail, c'est-à-dire perdre son salaire, primes, avantages liés à l'assiduité alors même que la maladie de l'enfant entraîne des frais supplémentaires;
- soit sacrifier un certain nombre de jours de son congé annuel.

En conclusion, dans la majorité des cas (plus de 50 %), les travailleuses mères de famille peuvent compter sur un membre de la famille, principalement un grand-parent, pour assurer la garde de leur enfant. Les femmes ont recours à cette solution "traditionnelle" aussi bien pour les enfants d'âge pré-scolaire que pour les écoliers. Pour ces derniers, un tiers des travailleuses assument elles-mêmes la surveillance de leur enfant avant la classe le matin et, dans une moins large mesure, au retour de l'école.

En ce qui concerne les enfants en bas âge, peu de femmes les confient à une crèche.

Il convient, avant toute chose, de souligner le rôle bénéfique que jouent les grands-parents : l'enfant trouve chez eux un milieu affectif favorable. Toutefois certains de ceux-ci ne peuvent éviter quelques maladresses éducatives : tendance à surprotéger l'enfant et à retarder de ce fait la maturation de sa personnalité.

D'une manière générale, les études psychologiques ne permettent pas de conclure qu'une solution soit préférable à l'autre. "Il importe peu que l'enfant soit élevé par ses grands-parents ou dans une institution si les conditions de l'élevage sont également adéquates" (5).

Il est certain néanmoins que le recours aux grands-parents pour garder l'enfant peut mettre le jeune couple dans une situation de dépendance à leur égard et entraîner des conflits d'autorité de nature à nuire à l'épanouissement affectif de l'enfant.

Toutefois, si la situation peut paraître satisfaisante actuellement pour les travailleuses qui peuvent compter sur un membre de la famille, il n'en reste pas moins certain que celle-ci se modifiera étant donné la tendance à la nucléarisation de la famille qui ne permettra plus longtemps le recours à ce type de garde (6)

De plus, l'abaissement de l'âge moyen des femmes au mariage laisse supposer que les mères de famille seront de plus en plus jeunes (7). Aussi la plupart des grands-parents engagés dans la vie professionnelle seront encore actifs et ne seront probablement pas disposés à abandonner l'exercice de leur profession pour garder l'enfant.

Une autre constatation mérite d'être dégagée, c'est le nombre élevé d'enfants livrés à eux-mêmes. En effet, un quart des travailleuses ne disposent de personne pour assurer la surveillance de leur enfant, que ce soit avant et après les heures de classe, durant les jours de congé ou la période de vacances, et, à fortiori, en cas de maladie de l'enfant.

Cela ne va pas sans entraîner des répercussions psychologiques qui, si elles ne se font pas immédiatement sentir, ne sont pas sans présenter des risques pour la santé et l'équilibre affectif de l'enfant. Il est

évident, en effet, que le sentiment d'abandon est générateur d'angoisse et que cette angoisse se traduit fréquemment par l'agressivité et la désobéissance de l'enfant à l'égard des adultes. "Livrés à eux-mêmes, ces enfants redoutent de pénétrer dans une habitation aisément peuplée de phantasmes puisque dépourvue d'une présence adulte sécurisante. Ils hantent dès lors la rue où ils sont exposés à subir des traumatismes physiques et moraux aisément concevables... De même s'amplifie le nombre de crises de vagabondage infantin, sources évidentes de désadaptation scolaire et sociale" (8).

Il faut aussi souligner que l'enfant livré pendant de longues heures à la solitude perd, dans le même temps, tout l'épanouissement et l'enrichissement qui peuvent résulter des rapports sociaux avec son entourage familial.

D'autre part, en ce qui concerne la travailleuse elle-même, il est évident qu'il se développe chez elle, devant cette situation, un sentiment de culpabilité à l'égard de son enfant, lui aussi générateur d'angoisse. Il va de soi que le traumatisme psychologique ainsi ressenti constituera un obstacle important à son épanouissement dans la vie professionnelle.

Le problème de la garde des enfants nécessitera donc, à notre sens, dans ces conditions, non pas une solution globale et univoque, mais plutôt un ensemble cohérent de solutions tenant compte de la spécificité des situations mises en évidence par notre enquête.

Nous avons constaté que parmi les travailleuses interrogées un petit nombre d'entre elles seulement ont recours aux services collectifs organisés pour jeunes (mouvements de jeunesse, plaines de jeux, colonies de vacances...). Ceux-ci ne sont peut-être pas suffisamment nombreux. Toutefois nous pouvons nous demander s'il n'existe pas, chez la travailleuse, une réticence à utiliser ces services dont l'organisation reste très imparfaite.

L'absence d'une infrastructure sociale suffisante aura pour conséquence le recours de plus en plus fréquent à des solutions de fortune du type "arrangement avec des voisins". Les autres solutions (gardienne privée, etc...) étant trop onéreuses pour des personnes ne disposant que de bas salaires. Il est à craindre par conséquent que le nombre élevé d'enfants livrés à eux-mêmes aille croissant.

La plupart des travailleuses ont recours à des solutions individuelles. Il est indispensable d'envisager rapidement des solutions suffisamment nombreuses et valables au niveau collectif. Toutefois l'amélioration "objective" de la situation doit s'accompagner d'un changement sur le plan subjectif. En effet, il est nécessaire que les attitudes et comportements des travailleuses elles-mêmes se modifient (attitudes dictées par l'image de la femme dans la société), qu'elles ne se sentent pas culpabilisées à l'idée de confier leurs enfants à une institution sociale. Ce changement qui est avant tout une question d'éducation sera incontestablement facilité par l'amélioration de l'équipement social de manière à en faire une structure qui soit de nature à leur donner entière confiance.

Une fois de plus, il faut donc constater que seule une modification réelle de leurs conditions familiales est en mesure d'apporter aux femmes travailleuses la possibilité d'une vie professionnelle complète et d'une insertion à part entière dans le monde du travail.

Section III : Aide au ménage.

Le fardeau des tâches domestiques peut être allégé par une participation des conjoint ou autres membres de la famille aux fonctions domestiques et, par l'utilisation d'appareils ménagers.

1. Aide apportée à la travailleuse dans l'accomplissement des tâches ménagères.

La question relative à l'aide reçue par la travailleuse dans son ménage concernait également les femmes seules (question 76). Aussi, pour avoir une meilleure image de la participation du mari aux activités ménagères, il convient de tenir compte de la situation familiale (question 5) de la répondante.

Comme le montre le tableau suivant, de nombreuses travailleuses (41,3 %) vivant avec leur conjoint déclarent s'occuper seules du ménage, toutefois, 43 % d'entre elles sont aidées par leur mari :

Tableau Z.8 : Aide dans le ménage selon la situation familiale de la travailleuse
(Question 76).

Situation familiale	Aide	Travail- leuse seule	Travail- leuse et mari	Travail- leuse et personne payée	Travail- leuse et membre de la famille	Membre de la famille	Mari seul	TOTAL
Seule		87,93	-	4,31	7,76	-	-	100
Vit avec le conjoint ou en concubi- nage		41,3	43,36	6,64	6,19	1,92	0,59	100
Avec parent ou autres personnes		13,33	0,56	3,33	40	38,89	3,89	100
TOTAL		41,68	30,29	5,75	12,63	8,52	1,13	100

Chez la plupart des femmes vivant avec les parents ou d'autres personnes (78,89 %), l'accomplissement des travaux ménagers est confié soit partiellement (40 %), soit dans la totalité (38,89 %) à un membre de la famille.

Peu de ménagères font appel à une aide rémunérée. Ce faible pourcentage s'explique, une fois de plus, par le bas niveau de salaires des travailleuses interrogées (9).

A mesure que le nombre d'heures de travail prestées par les travailleuses augmente, le nombre de maris aidant leur épouse dans le ménage s'accroît.

Tableau Z.9 : Aide au ménage selon la durée du travail de la travailleuse
(Question 76 - question 22).

	Aide	Travail- leuse seule	Travail- leuse et mari	Travail- leuse et membre de la famil- le	Travail- leuse et personne payée	Membre de la famil- le	Mari seul	TOTAL
Moins de 4 heures	64,71	11,76	5,88	5,88	11,76	-	-	100
4 à moins de 8 heures	46,72	20,49	9,02	16,39	7,38	-	-	100
8 heures	41,55	32,64	11,57	3,86	8,90	1,48	-	100
Plus de 8 à moins de 9 heures	37,61	34,61	14,68	18,67	8,72	8,92	-	100
9 heures	43,08	30	15,38	0,77	8,46	2,31	-	100
Plus de 9 à moins de 10 heures	27,27	27,27	-	9,09	27,27	9,09	-	100
10 à moins de 11 heures	50	16,67	33,33	-	-	-	-	100
11 heures et plus	66,67	13,33	6,67	13,33	-	-	-	100

Une remarque s'impose toutefois, les femmes prestant 9 heures de travail par jour ou plus sont proportionnellement moins aidées par leur mari. Nous pouvons peut-être expliquer ce résultat en nous référant à la réglementation en matière de durée du travail (10). En effet, la durée de travail des travailleuses soumises à la loi ne peut excéder huit heures par jour. Cependant, la limite quotidienne peut en être portée à neuf heures ou plus dans certaines branches d'activité (transports, services médicaux...) ou catégories d'entreprises (où le travail est organisé

par équipes successives). Ces dérogations donnent aux travailleurs le droit à des jours de repos compensatoire. Dès lors, nous supposons que la majorité des salariées utilisent ces congés pour accomplir la plupart de leurs tâches ménagères. Il est évident que, pour ces travailleuses, le cumul d'une activité professionnelle avec les charges familiales et ménagères est particulièrement difficile à assumer. Leurs journées de travail sont fort éprouvantes par elles-mêmes et, de plus, les repos compensatoires sont utilisés non pour récupérer physiquement mais pour effectuer des travaux domestiques; dans ce cas l'aliénation de ces travailleuses ne fait que s'accroître. Cette constatation est d'ailleurs confirmée par la monographie effectuée en milieu hospitalier déjà citée précédemment (11).

Les réponses à la question portant sur la participation des conjoints aux tâches ménagères (question 77) ont été traitées de deux façons différentes: une première exploitation permet de connaître le nombre d'activités domestiques auxquelles prennent part les maris, la seconde quelles sont ces activités. Précisons que les travaux ménagers repris dans la question sont les tâches typiquement et traditionnellement "féminines".

Les résultats obtenus par le premier traitement des informations sont consignés dans le tableau de l'annexe (11 bis).

Si un quart des femmes mariées ou vivant en concubinage ne reçoivent aucune aide de leur mari, les trois quarts des travailleuses, par contre, peuvent compter habituellement sur la participation de leur compagnon à ces tâches. Pour 26 % d'entre elles, il ne s'agit plus d'une "aide" mais d'une véritable participation puisque celle-ci couvre au minimum quatre activités différentes.

Le tableau suivant fait apparaître les activités ménagères auxquelles participent les maris ou compagnons.

Tableau Z.10 : Activités ménagères auxquelles participent les conjoints.
(Question 77b).

Activités	Chiffres absolus	% par rapport au nombre total de répondantes (683)
Nettoyage	274	40,12
Lessive	82	12,01
Repassage	10	1,46
Vaisselle	347	50,81
Cuisine	193	28,26
Courses ménagères	344	50,37
Soins aux enfants	113	16,54
Participation à toutes activités	21	3,07
Aucune	178	26,06

Les femmes sont principalement aidées pour la vaisselle et les emplettes ménagères et ensuite pour le nettoyage (40,12 %). Les autres prestations ont été beaucoup moins citées puisque moins d'un tiers des maris font la cuisine et que 17 % seulement d'entre eux donnent des soins aux enfants.

Quant aux autres tâches, lessive et surtout repassage, elles sont presque entièrement accomplies par la travailleuse seule. L'écart constaté entre la participation du compagnon au repassage, d'une part, et à la lessive, d'autre part, s'explique probablement par le fait que, dans la plupart des cas, on peut, pour la lessive, faire appel au service d'un salon-lavoir (wasserette).

Pour l'examen approfondi de l'activité ménagère à laquelle participe un grand nombre de conjoints, à savoir les achats alimentaires, seuls les personnes vivant avec leur mari ou en concubinage ont été concernées.

Tableau Z.11 : Achats alimentaires (question 79).

Achats alimentaires	Chiffres absolus	%
Travailleuse	284	46,11
Mari	19	3,08
Travailleuse ou mari selon les cas	181	29,38
Les deux ensemble	132	21,43
TOTAL	616	100

Si presque la moitié des répondantes effectuent leurs achats alimentaires elles-mêmes, dans une famille sur trois, ceux-ci sont assurés partiellement par le mari selon les cas. Enfin, 21 % des travailleuses sont accompagnées de leur conjoint pour faire leurs courses ménagères.

A l'examen du tableau suivant, il semble qu'il y ait un rapport entre le fait d'effectuer ou non des achats à midi et la durée de la pause à ce moment de la journée (question 27).

Tableau Z.12 : Achats de midi selon la durée de la pause de midi (questions 80/27) (12).

Durée pause	Achats	Font achats			Ne font jamais achats	Total Général
		Oui régulièrement	Oui parfois	Total		
1/2 heure et moins		6,40	7,07	13,47	86,53	100
plus d'1/2 heure à 1 heure		15,47	27,68	43,15	56,85	100
plus d'une heure à 1 heure 1/2		30,23	31,01	61,24	38,76	100
1 heure 1/2 à 2 heures		25	44,23	69,23	30,77	100
TOTAL		15,11	21,74	36,85	63,15	100

Nous constatons en effet que, parmi les travailleuses bénéficiant d'une pause d'une heure minimum, les deux tiers l'utilisent soit régulièrement, soit occasionnellement, pour faire des achats (13).

Par contre, un quart des femmes ayant moins d'une demi-heure de repos à midi effectuent quelques emplettes. Cela représente un pourcentage assez élevé si l'on tient compte de la courte durée de la pause.

La pause de midi, lorsqu'elle est suffisamment longue, peut théoriquement présenter un gros avantage pour la travailleuse en lui permettant entre autres d'effectuer certains achats. En fait, il est à regretter que la travailleuse n'utilise pas son temps de repos comme tel car les emplettes effectuées dans la hâte épuisent nerveusement. Il serait peut-être préférable de limiter le temps de repos de midi - en respectant bien entendu les normes minimales établies à ce sujet -, ce qui permettrait à la travailleuse, rentrée plus tôt à la maison, d'accomplir, plus à l'aise, certaines tâches ménagères ou familiales. Le problème de la garde des enfants après la classe serait peut-être en partie résolu. Encore faut-il que les conditions matérielles de travail permettent une telle organisation.

Quant aux femmes (en majorité célibataires) qui vivent avec leurs parents ou d'autres personnes, dans un cas sur deux, ces démarches sont assurées par un membre de la famille.

2. Utilisation des services extérieurs.

Les réponses aux questions relatives à l'utilisation des services et à l'équipement ménager ont été exploitées de la même manière que celles portant sur la participation des conjoints aux différentes tâches ménagères (15).

La plupart des travailleuses interrogées font appel habituellement à différents services qui allègent en grande partie les travaux du ménage. (156)

Comme l'indique le tableau qui suit, le service le plus souvent utilisé est le teinturier (39,81 %).

Tableau Z.14 : Services (question 78).

Services	Chiffres absolus	% par rapport au nombre total de répondantes (977)
Salon-lavoir	254	26
Blanchisserie	363	37,15
Repasseuse	67	6,86
Ravaudeuse	8	0,82
Aide-familiale	17	1,74
Teinturier	414	42,37
Entreprise de nettoyage	97	9,93
Traiteur	35	3,58
Autres services	9	0,92
Aucun	256	26,20

Plus d'un tiers des travailleuses portent leur linge dans une blanchisserie; environ un quart d'entre elles font leur lessive dans un salon-lavoir.

Les autres services tels que l'entreprise de nettoyage, la repasseuse, la ravaudeuse ou encore le traiteur, sont rarement cités par les répondantes.

3. Équipement ménager.

Les femmes jouissent aujourd'hui de plus grandes disponibilités de temps grâce aux appareils ménagers. Si certains appareils ne diminuent pas toujours le temps de travail, ils allègent cependant la peine et la fatigue. Ils restent toutefois fort coûteux.

La plupart des travailleuses (78 %) possèdent plusieurs appareils ménagers (plus de deux appareils) (16). Signalons que 4,5 % des femmes ont répondu ne disposer d'aucun équipement ménager.

Le tableau qui suit fait apparaître les appareils ménagers qui sont le plus fréquemment utilisés par les salariées interrogées.

Tableau Z.15 : Équipement ménager (question 75b).

Appareils ménagers	Chiffres absolus	% par rapport au nombre total de répondantes (991)
Réfrigérateur	836	88,37
Congélateur	143	15,11
Lessiveuse	577	60,99
Aspirateur	697	73,68
Cireuse	218	23,04
Lave-vaisselle	38	4,02
Petits appareils ménagers	877	92,71

La plupart des femmes disposent de petits appareils ménagers pour faire la cuisine.

La majorité des travailleuses possèdent également un réfrigérateur (88,37 %) un aspirateur (78,68 %) et une lessiveuse (60,99 %). Beaucoup moins de répondantes ont une cireuse.

Le congélateur-surgélateur et le lave-vaisselle sont encore peu utilisés. La cause réside dans le fait que ces deux appareils ne sont pas de toute première nécessité et restent très coûteux. Leur achat ne peut être envisagé qu'à partir d'un niveau de revenus élevé, ce qui n'est pas le cas de la majorité des travailleuses interrogées.

Nous reprenons, en guise de conclusion, quelques données mettant en lumière la position défavorable de la femme mariée, engagée dans la vie professionnelle. En effet, la moyenne journalière de travail, pour les femmes mariées exerçant une profession, est élevée si l'on en juge par le tableau suivant.

Tableau Z.16 : Moyenne journalière de travail des femmes selon l'exercice d'une profession (17)

<u>Sans profession</u>	<u>Exerçant une profession</u>
8 heures 6 minutes	10 heures 24 minutes

Ces résultats sont particulièrement probants puisque les calculs comprennent les données des sept jours de la semaine. "Il est donc probable que les femmes mariées exerçant une profession totalisent encore entre 70 et 80 heures de travail hebdomadaire" (18).

Le temps que les femmes "doublement actives" sont obligées de consacrer aux travaux domestiques, et qui est à l'origine du surmenage dont elles sont souvent les victimes, reste important.

Tableau Z.17 : Durée journalière du travail ménager des femmes actives en Belgique (19).

	0 enfant	1 enfant		2-3 enfants	
		moins de 4 ans	4 ans et plus	dont 1 au moins en dessous de 4 ans	4 ans et plus
Durée journalière	3 h.	4 h 35	4 h 06	5 h	4 h 54

Pourtant les femmes peuvent jouir actuellement de plus grandes disponibilités de temps grâce aux appareils ménagers. La plupart des travailleuses que nous avons interrogées en possèdent plusieurs dont principalement les petits accessoires électriques pour faire la cuisine, un réfrigérateur et un aspirateur.

Les services d'aide au ménage peuvent également faire gagner du temps aux travailleuses. Nous avons pu constater que la plupart des répondantes font appel habituellement à ces services : en ordre d'importance le teinturier, la blanchisserie et le salon-lavoir.

D'autre part, la limitation inévitable de temps que la femme active peut consacrer aux tâches ménagères devrait normalement entraîner une répartition plus équitable des travaux domestiques entre les divers membres de la famille. Or, la majorité des salariées interrogées assument la plupart de ces tâches, pratiquement sans aide du conjoint ou d'un autre membre de la famille. Peu de femmes peuvent faire appel à une aide rémunérée, étant donné le niveau de leur salaire. Dans un ménage sur quatre, l'aide du mari se rapporte à quatre activités minimum et peut, dans ce cas, être considérée comme une participation active. Mais le conjoint qui collabore aux travaux ménagers ne le fait que pour des tâches bien spécifiques telles que les achats ou encore la vaisselle. Les travaux de lessive ou de repassage, traditionnellement "féminins" ne sont pratiquement jamais assurés par l'homme. D'ailleurs, les démarches administratives qui relèvent moins du domaine de la femme, sont effectuées par le conjoint dans une plus large mesure. La redistribution des tâches ménagères, contraire à la dichotomie traditionnelle des rôles, ne progresse donc que très lentement. Mais ni l'éducation familiale, ni l'éducation scolaire ne préparent le jeune homme à des responsabilités familiales et domestiques. La responsabilité de l'éducation des enfants, par exemple, retombe presque toujours exclusivement sur la femme, ce qui explique d'ailleurs les grandes carences de l'équipement social (crèches, etc...). Il faut pourtant noter que la participation du conjoint au ménage est probablement plus importante parmi les jeunes qui sont de plus en plus éduqués dans un esprit de partage des tâches ménagères. La collaboration dans le ménage apportée par ces jeunes conjoints influencera son tour leurs propres enfants, ceux-ci se faisant un image des rôles masculins et féminins à travers l'observation de leurs parents.

D'autre part, il apparaît absolument indispensable de mettre tout travailleur, quel que soit le sexe, dans les meilleures conditions pour assumer le cumul de son activité professionnelle et de ses responsabilités familiales et domestiques.

Il s'agit par conséquent de prendre toute une série de mesures visant à l'augmentation de la disponibilité en temps : adaptation des conditions de travail, coordination des horaires de travail avec ceux des établissements d'enseignement et de garde des enfants, harmonisation, également, des horaires de travail avec les heures d'ouverture et de fermeture des magasins, bureaux de poste, guichets administratifs, etc..., amélioration de l'équipement social allégeant les tâches ménagères et aidant les parents dans leurs rôles.

L'image traditionnelle des rôles de la femme et de l'homme a jusqu'à présent constitué un frein à l'évolution de la vie sociale. Les transformations sociales s'opèrent lentement car certains modèles traditionnels encore chargés de signification tendent à faire subsister les attitudes et comportements. Toutefois, la naissance de nouvelles images, liée aux changements des conditions de vie, peut agir comme moteur de l'évolution et conduire ainsi à la complémentarité des rôles. Celle-ci sera "de moins en moins basée sur la ségrégation des rôles selon le sexe et(que), au contraire, elle s'adaptera, pour chaque couple, aux qualités et aux aptitudes personnelles de chacun des conjoints, ce qui n'impliquerait plus de discrimination" (20).

CHAPITRE III : REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES.

1. Voir Introduction.
2. Guide pratique de l'infrastructure sociale en matière de garde des enfants. C.E.R.S.E. Bruxelles. 1970. p. 254.
3. Op. cit. p. 31.
4. Voir supra. Chapitre II. Section II. Les salaires nets.
5. "L'enfant dont la mère travaille". Institut provincial des Sciences Sociales Appliquées. Marcinelle. 1969. p. 62.
6. Voir annexe : abaissement de l'âge moyen des femmes au mariage.
7. Rapport sur les relations entre la fécondité et la condition sociale et économique de la famille en Europe (présenté par L. TABAH). Deuxième conférence démographique européenne. Strasbourg 31 août-7 septembre 1971. p. 19 et suivantes.
8. L'enfant dont la mère travaille. Institut provincial des Sciences Sociales Appliquées p. 42.
9. Voir supra. Chapitre II. Section II. Les salaires nets
10. Voir chapitre II. Section II. Durée du travail.
11. Voir introduction.
- 11.bis. Voir annexe : Nombre d'activités ménagères auxquelles participent les maris.
12. Les travailleuses mi-temps (tous les matins et tous les après-midi) ont été exclues de la question.
13. Rappelons que 18 % seulement des répondantes bénéficient d'un repos de plus d'une heure à midi.
14. 32,14 % des employées interrogées bénéficient d'un repos de midi de plus d'une heure, contre 10,12 % pour les ouvrières.
15. Voir chapitre III. Organisation familiale et ménage.
- 15 bis. Voir annexe : Nombre de services utilisés par la travailleuse.
16. Voir annexe : Nombre d'appareils ménagers possédés par la travailleuse.
17. F. GOVAERTS "Loisirs des femmes et temps libre". Ed. Institut de Sociologie. Université Libre de Bruxelles 1969. p. 97.
18. Op. cit. p. 98.

19. F. GOVAERTS "Les loisirs de la femme en Belgique". VIe Congrès Mondial de Sociologie. Evian 4-11 septembre 1966.
20. B. FRANTZEN "Influence du travail professionnel de la femme sur la famille". Revue de l'Institut de Sociologie. Université Libre de Bruxelles 1969. 2. p. 253.

Centre National de Sociologie du Droit Social
44, avenue Jeanne
1050 Bruxelles - Tel.48.81.58

ANNEXE

**Enquête sur les conditions de travail
des femmes salariées
en Belgique**

Questionnaire

NOTICE INTRODUCTIVE A L'ENQUETE

V/165/73-F

L'enquête à laquelle vous avez accepté de collaborer est organisée par le Centre National de Sociologie du Droit Social.

Elle s'inscrit dans le cadre d'une vaste étude entreprise par le Centre sur les conditions de travail des femmes salariées en Belgique et porte sur 1.300 femmes représentant un échantillon national de la population féminine active du secteur privé.

Cette enquête est entreprise dans un but purement scientifique et l'anonymat le plus complet vous est garanti.

Elle a pour objectif de dresser un tableau réel des femmes qui travaillent et de permettre l'analyse concrète de leur situation.

La participation des femmes à la vie économique est en progression constante. La moitié des femmes en âge d'activité exercent une occupation professionnelle. L'enquête a pour but de donner une image précise des différentes modalités du travail féminin et de son organisation.

Vos réponses aideront à mettre en lumière les problèmes posés par le travail des femmes et à rechercher des solutions capables d'en améliorer les conditions.

Aussi serait-il d'un grand intérêt que vous répondiez de la manière la plus complète et la plus objective aux questions qui vous sont posées.

Le Centre National de Sociologie du Droit Social vous remercie de votre collaboration.

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

1

2. Quel âge avez-vous ?

- Sans réponse 0
- 14 ans à moins de 18 ans 1
- 18 ans à moins de 21 ans 2
- 21 ans à moins de 25 ans 3
- 25 ans à moins de 30 ans 4
- 30 ans à moins de 35 ans 5
- 35 ans à moins de 40 ans 6
- 40 ans à moins de 45 ans 7
- 45 ans à moins de 50 ans 8
- 50 ans à moins de 55 ans 9
- 55 ans 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

2

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

3

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 scolaire.

- 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

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

Codification :

1ère colonne :

S.R. 0
G. (a) 1
G. (b) 2
G. (c) 3
G. (d) 4
F. (a) 6
F. (b) 7
F. (c) 8
F. (d) 9

2e colonne

SR 0
< 3 ans 1
3 ans - < 6 ans 2
6 ans - < 14 ans 3
14 ans - < 18 ans 4
18 ans - < 21 ans 5
21 ans + 6

Colonne 12

5 ES 0
6 ES 1
7 + 2

1e enfant :

4	5
---	---

2e enfant

6	7
---	---

3e enfant

8	9
---	---

4e enfant

10	11	12
----	----	----

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

13

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

14

15

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

16

8. Quelles études avez-vous faites ?

V/165/73-F

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

– PRESENTER LA LISTE Nr. 1.

Codification :

17	18
----	----

Sans réponse	00
Etudes primaires	01
4e degré	02
Etudes secondaires générales inférieures (moyennes)	03
Etudes secondaires professionnelles inférieures (A4, C3/2, C5, etc . . .)	04
Etudes secondaires techniques inférieures (A3, C1/2, etc . . .)	05
Etudes secondaires générales supérieures (humanités)	06
Etudes secondaires professionnelles supérieures (C3/1, etc . . .)	07
Etudes secondaires techniques supérieures (A2, A6/A2, C1/1, etc . . .)	08
Etudes secondaires artistiques supérieures	09
Etudes normales gardiennes	10
Etudes normales primaires (instituteur)	11
Etudes normales moyennes (régent)	12
Etudes normales moyennes techniques (régent technique)	13
Etudes techniques supérieures :	
ingénieur technicien (A1)	14
Commerce (A6/A1)	15
Arts décoratifs (A7/A1)	16
Auxiliaires sociaux (A8/A1)	17
Infirmières (C1/A1)	18
Autres, non classables ci-dessus	19
Etudes artistiques supérieures	20
Architecte	21
Candidatures universitaires	22
Licences universitaires (ou niveau assimilé)	23
Doctorats (à thèse)	24
Autres études supérieures	25

9. Avez-vous terminée les études ?

V/165/73-F

études sanctionnées par un diplôme, certificat ou brevet.

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

19

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

20

II – L'ENTREPRISE

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

Par exemple : produits chimiques, bonneterie, commerce d'alimentation, banque, pharmacie, etc . . .

21	22
-----------	-----------

E : – Noter la réponse donnée
– MONTRER LA LISTE Nr. 2

Sans réponse	00
Ne sait pas	26
<u>Entreprises industrielles</u>	
Industrie textile	01
Industrie du vêtement et de la confec- tion	02
Industrie alimentaire	03
Industrie chimique	04
Imprimerie, art graphique et journaux	05
Constructions métalliques, mécaniques et électriques	06
Industrie de la construction et du bâtiment	07
Industries autres que celles désignées ci-dessus	08
<u>Transports et communications</u>	09
<u>Entreprises commerciales</u>	
Commerce de gros	10
Grand magasins	11
Magasins d'alimentation à succursales multiples	12
Commerce de détail indépendant	13
Entreprises commerciales autres que celles désignées ci-dessus	14
Banques et autres établissements financiers	15
Assurances	16
<u>Industrie hôtelière</u>	17

Services

Services médicaux et sanitaires	18
Oeuvres sociales	19
Agence d'intérim	20
Coiffure et soins de beauté	21
Associations diverses	22
Employeurs exerçant une profession libérale	23
Services autres que ceux désignés ci- dessus	24
Autres catégories d'entreprises ou d'employeurs (précisez)	25

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
1000 travailleurs et plus	9
Ne sait pas	X

23

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

24

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.

25	26
----	----

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 |

27

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 |
| <u>Si OUI : En possédez-vous le texte ?</u> | |
| Sans réponse | 3 |
| Oui | 4 |
| Non | 5 |
| Ne sait pas | 6 |

28

17. Quel est votre niveau de qualification professionnelle ?

V/165/73-F

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

29

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

30

III – CONDITIONS DE TRAVAIL

A. DUREE DU TRAVAIL

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

31

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-midis 4
- Mi-temps : 3 jours entiers par
semaine 5
- Autre régime 6

32

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).

33

- 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 9

34

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

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

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

35

23. A quelle heure commencez-vous habituellement le travail ?

- Sans réponse 0000
- Heures minutes

36	37	38	39
----	----	----	----

24. A quelle heure terminez-vous habituellement le travail ?

- Sans réponse 0000
- Heures minutes

40	41	42	43
----	----	----	----

25. Devez-vous pointer ou signer une liste de présence ?

- Sans réponse 0
- Oui 1
- Non 2

44

26. [E]: Pour celles qui travaillent le jour :

Vous arrive-t-il de travailler occasionnellement la nuit ?

la nuit : entre 22h. et 6h. occasionnellement : sans aucune fréquence, aucune régularité.

- Sans réponse 0
- Oui 1
- Non 2

45

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 h à 1 h 2
- Plus d'1 h à 1 h 1/2 3
- Plus d'1 h 1/2 à 2 h 4
- Autre réponse : précisez 5

46

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

47

29. **E**: Si OUI à la question précédente.

Quelle est la durée de ces intervalles ?

Matin :

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

48

49

Après-midi :

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

50

51

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

qu'elles soient payées ou non

- | | |
|---|---|
| Sans réponse | 0 |
| Non | 1 |
| Oui | |
| <u>Si OUI</u> | |
| 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> | |
| 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 |

52

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 |

53

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 heures | 4 |
| Plus de 2 h | 5 |
| Pas de trajet | 6 |

54

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

55

B. REPOS ET CONGES

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)	

SI REGULIEREMENT : Selon quelle fréquence ?

a) pendant une certaine période de

l'année	
tous les dimanches	3
plus d'un dimanche par mois	4
un dimanche par mois	5
< 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
< un dimanche par mois	X
Sans réponse	Y

56

35. Travaillez-vous occasionnellement ou régulièrement les jours fériés ?

- | | |
|---|---|
| Sans réponse | 0 |
| Non | 1 |
| Occasionnellement (accidentellement) | 2 |
| Régulièrement (avec une certaine fréquence) | |

57

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 exceptés 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 |

58

37. Avez-vous pris des vacances nonpayées supplémentaires ?

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

59

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

60

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

61

40. Quel(s) a(ont) été le(s) motif(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

62

63

--

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

C. REMUNERATIONS

V/165/73-F

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

64

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 payée 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 9

65

43. Quand êtes-vous payée ?

- Sans réponse 0
- Chaque semaine 1
- Chaque quinzaine 2
- Chaque mois 3
- Autres réponses 4

66

<p>"une avance dans le mois, le solde à la fin" = payée par quinzaine.</p>
--

44. Comment est calculé votre salaire de base ?

V/165/73-F

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 |

67

Rendement individuel : production calculée selon l'unité de temps Rendement collectif : production calculée au niveau de l'atelier.
--

45. Quel salaire net touchez-vous ?

68

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

E: Noter la réponse dans le rectangle 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 | 1 |
| 4.000 à moins de 8.000 | 2 |
| 8.000 à moins de 12.000 | 3 |
| 12.000 à moins de 16.000 | 4 |
| 16.000 à moins de 20.000 | 5 |
| 20.000 à moins de 24.000 | 6 |
| 24.000 et plus | 7 |
| Ne sait pas | 9 |

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

V/165/73-F

Quelle est la rémunération nette de votre mari ou compagnon ?

E: Noter la réponse dans le rectangle en précisant la périodicité du paiement (semaine, quinzaine, mois)

69

Montant	période
---------	---------

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

Sans réponse	0
Moins de 8.000	1
De 8.000 à moins de 12.000	2
De 12.000 à moins de 16.000	3
De 16.000 à moins de 20.000	4
De 20.000 à moins de 24.000	5
De 24.000 à moins de 28.000	6
De 28.000 à moins de 32.000	7
De 32.000 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

70	71
----	----

E: plusieurs réponses possibles

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

E: MONTRER LA LISTE NO 4

Sans réponse	000
Non	001
Repas gratuits ou à tarifs réduits	002
Colonies de vacances	004
13ème mois	008
Indemnité de déplacement	016
Réduction dans les grands magasins	032
Vêtements-uniformes fournis gratuitement	064
Service social (assistantes sociales)	128
Autres	256
Ne sait pas	999

72	73	74
----	----	----

E: plusieurs réponses possibles

CARTE II

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

supplément pécuniaire s'ajoutant en vertu d'une convention collective de travail avec avantages de sécurité sociale prévus par la loi.

E: MONTRER LA LISTE NO 5

Sans réponse	00
Non	01
Pension complémentaire (assurance-groupe)	02
Allocation complémentaire de chômage	04
Indemnité complémentaire pour maladie ou accident de travail	08
Allocation familiale complémentaire	16
Sécurité d'existence	32
Autre réponse	64
Ne sait pas	99

1	2
---	---

E: Plusieurs réponses possibles

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

V/165/73-F

[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

3	4	5
---	---	---

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 NO 6

Sans réponse	0000
Non	0001
Prime de qualification	0002
Prime d'assiduité	0004
Prime de productivité	0008
Prime au rendement (ou à la production) individuel	0016
Prime au rendement (ou à la production) collectif (= niveau atelier)	0032
Participation aux bénéfices	0064
Prime d'ancienneté ou de fidélité	0128
Prime de fin d'année	0256
Prime de travail en équipe	0512
Prime syndicale	1024
Autre réponse	2048
Ne sait pas	9999

6	7
---	---

8	9
---	---

[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

10	11	12
----	----	----

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
salaires du conjoint ou du chef de famille insuffisant	2
raisons économiques précises (voiture, maison, 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

13

54. 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

14

--

"de manière itinérante" = personnes ne travaillant pas dans un lieu fixe, par exemple : représentante de commerce, vendeuse à domicile, transports, infirmière itinérante, assistante sociale itinérante . . .

- E** : a) si travaille en bureau ou en magasin, voir p. 25, 29 puis passer à la page 35
 b) si travaille en atelier : passer à la page 30
 c) pour tous les autres cas, passer directement à la page 35

SI TRAVAILLE EN BUREAU OU EN MAGASIN
 =====

55. 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

15

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

Nombre :

16

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 ?

V/165/73-F

Nombre d'hommes :

Nombre de femmes :

17

- | | |
|---|---|
| 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 inconvénients suivants ?

E : LIRE TOUS LES ITEMS

Température ambiante	oui	0	18
	non	1	
Courants d'air	oui	0	19
	non	1	
Bruits	oui	0	20
	non	1	
Saleté	oui	0	21
	non	1	
Inconfort mobilier	oui	0	22
	non	1	
Eclairage insuffisant	oui	0	23
	non	1	
Eclairage fatiguant	oui	0	24
	non	1	
Rythme de travail	oui	0	25
	non	1	
Contacts avec personnes extérieures (clientèle, information diverses)	oui	0	26
	non	1	
Nombre de personnes dans la même pièce	oui	0	27
	non	1	
Circulation intense dans les locaux	oui	0	28
	non	1	
Tension nerveuse	oui	0	29
	non	1	
Autres : précisez	oui	0	30
	non	1	
<div style="border: 1px solid black; width: 400px; height: 40px; margin-bottom: 5px;"></div> Sans réponse		9	

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

E: LIRE DES 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

48	49
----	----

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

50	51
----	----

SI TRAVAILLE EN ATELIER

55. Travaillez-vous :

- Sans réponse
- Assise
- Debout avec possibilité de s'asseoir
- Debout sans possibilité de s'asseoir
- En circulant
- Assise avec nécessité de circuler beaucoup
- Autres

0
1
2
3
4
5
6

15

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

Nombre :

--

16

E: catégories à codifier ultérieurement

- Sans réponse
- Nombre variable
- Ne sait pas

0
1
9

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

Nombre d'hommes

--

Nombre de femmes

--

17

- 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. L'éclairage naturel est-il suffisant pendant la journée ?

Suffisant = ne nécessitant pas un éclairage artificiel par temps normal

18

- Sans réponse 0
- Oui 1
- Non 2
- Ne sait pas 9

59. L'éclairage artificiel est-il individuel ou collectif ?

- Sans réponse 0
- Individuel (par poste de travail) 1
- Collectif (réparti dans l'atelier) 2
- Les deux 3
- Ne sait pas 9

19

60. Cet éclairage artificiel est-il insuffisant et/ou fatigant ?

- Sans réponse 0
- Insuffisant 1
- Fatigant 2
- Les deux 3
- Non (aucun des deux) 4
- Ne sait pas 9

20

E: LIRE TOUS LES ITEMS

Température ambiante	oui	0	21
	non	1	
Variations climatiques	oui	0	22
	non	1	
Courants d'air	oui	0	23
	non	1	
Eau, humidité, Buées	oui	0	24
	non	1	
Produits toxiques et/ou caustiques (gazeux du solides)	oui	0	25
	non	1	
Poussières	oui	0	26
	non	1	
Fumées	oui	0	27
	non	1	
Salissures	oui	0	28
	non	1	
Bruit	oui	0	29
	non	1	
Trépidations	oui	0	30
	non	1	
Eclairage éblouissant	oui	0	31
	non	1	
Cadence de travail	oui	0	32
	non	1	
Radiations (rayons X, radium, substances radio-actives, etc.	oui	0	33
	non	1	
Tension nerveuse	oui	0	34
	non	1	
Autres : précisez	oui	0	35
	non	1	
Sans réponse			
		9	

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

- Sans réponse 0
- Oui 1
- Non 2

36	37
----	----

SI OUI : Lesquelles et combien ?

	Nombre

E : à 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
- Etat des machines, machines-outils, outillage, en ce qui concerne :
 - a) le réglage 08
 - b) l'entretien 16
- Conduite de la machine 32
- Montage d'outils 64
- Ne sais pas 99
- Autres réponses XX
- Aucune responsabilité YY

38	39
----	----

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

40	41
----	----

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

V/165/73-F

Partie de vêtement = par 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

42

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

43

"interventions extérieures", par exemple 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

52

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

53	54
----	----

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

55

E POUR LES REpondantes SANS ENFANT

PASSER DIRECTEMENT A LA QUESTION 74

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

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 O.N.E. 6
- Une crèche 7
- Une personne engagée par vous (femme de ménage, puéricultrice, gouvernante) 8
- Plusieurs personnes successivement 9
- Autre X

56

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

57

Qui assure habituellement la garde de vos enfants après la classe

(après 4 h)

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

58

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

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

59	60
----	----

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

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

61	62
----	----

E: Plusieurs réponses possibles

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

74. **E**: Pour les répondantes ayant des enfants

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-maladie	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

63

75. Diposez-vous d'un ou plusieurs des appareils ménagers suivants ?

V/165/73-F

E: MONTRER LA LISTE No 7

Sans réponse	000
Frigo	001
Congélateur-surgélateur	002
Lessiveuse (grosse lessive)	004
Aspirateur	008
Cireuse	016
Lave-vaisselle	032
Petits appareils électro-ménagers pour la cuisine	064
Aucun	999

64	65	66
----	----	----

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

67

77. **E**: Pour les répondantes mariées ou vivant en concubinage

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

68	69
----	----

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

70	71	72
----	----	----

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

73

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

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

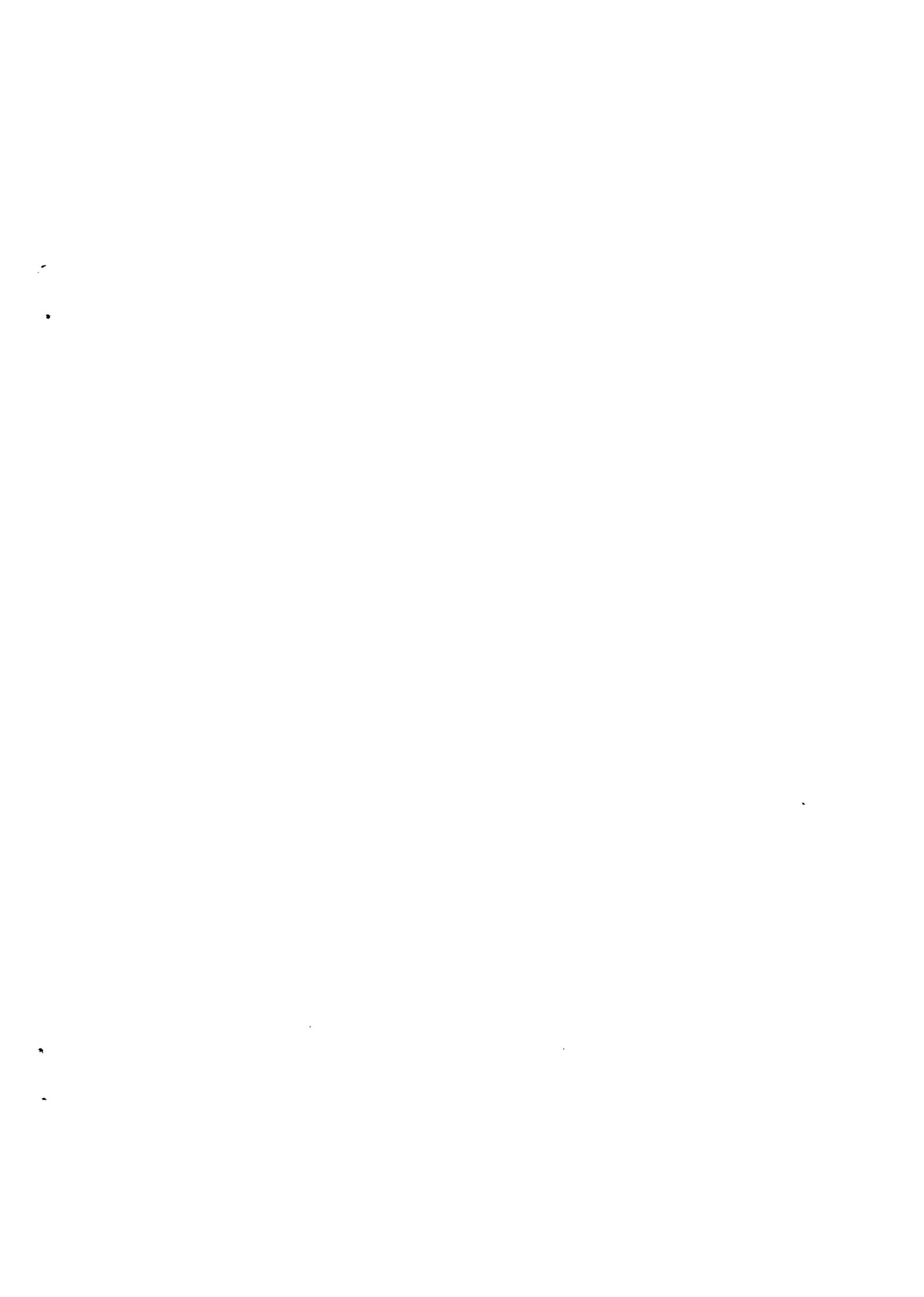
74

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

75



V-PROBLEMES FINANCIERS ET D'EPARGNE

CARTE III

82. — Les dépenses importantes de votre ménage sont-elles décidées

par :

Sans réponse	0
Votre mari uniquement	1
Votre mari principalement	2
Vous et votre mari	3
Vous uniquement	4
Vous principalement	5
Autres réponses	6

1

83. — Utilisez-vous les services d'un ou de plusieurs organismes fi-

Sans réponse	0
Oui	1
Non	2
Ne sait pas	9

2

Si oui, le(s) quel(s) ?E : LIRE LES ITEMS

Sans réponse	000
------------------------	-----

C.C.P.	001
Société Générale de Banque	002
Banque de Bruxelles	004
Kredietbank	008
Banque Lambert	016
Caisse Générale d'Épargne et de Retraite (C.G.E.R.)	032
Caisse d'Épargne privée	064
Société Nationale de Crédit à l'Industrie (S.N.C.I.)	128
Crédit Communal	256
Autres réponses	512
Ne sait pas	999
E : plusieurs réponses possibles	

3	4	5
----------	----------	----------

Si OUI, pour quelles raisons ?

E : Indiquez ici la réponse (à codifier ultérieurement)

6	7
----------	----------

84. Qui a choisi l'organisme financier ?

Sans réponse	0
Vous-même	1
Votre mari	2
Les deux	3
Autres réponses	4
Ne sait pas	9

8

85. - Utilisez-vous des chèques :

Pour une dépense courante ou périodique :	Sans réponse	0
	Oui	1
	Non	2

9

Pour vos dépenses occasionnelles :

Sans réponse

0
1
2

Oui

Non

10

86. – Votre salaire est-il versé sur un compte dans un organisme

financier ?

Sans réponse

Oui

Non

Ne sait pas

0
1
2
9

11

87. – Avez-vous récemment remarqué de la publicité pour un orga-

nisme financier ?

Sans réponse

Oui

Non

Ne sait pas

0
1
2
9

12

Si oui, lequel

LIRE LES ITEMS

Sans réponse

C.C.P.

Société Générale de Banque

Banque de Bruxelles

Kredietbank

Banque Lambert

C.G.E.R.

Caisse d'Epargne privée

S.N.C.I.

Crédit communal

Ne sait pas

000
001
002
004
008
016
032
064
128
256
512

13	14	15
----	----	----

plusieurs réponses possibles

Si oui, à quel endroit

E: LIRE LES ITEMS

Sans réponse	000
Journaux	001
Affiches	002
Magazines	004
Tracts	008
Radio	016
T.V.	032
Magasins	064
Etablissement lui-même	128
Ne sait pas	256

16	17	18
----	----	----

E: plusieurs réponses possibles

88. — A qui demandez-vous conseil pour choisir un placement pour votre épargne ?

Sans réponse	00
A personne	01
A votre mari	02
Autre membre de la famille	04
Organisme financier	08
Expert fiscal	16
Autre réponse	32
Ne sait pas	64

19	20
----	----

E: plusieurs réponses possibles.

SI ORGANISME FINANCIER, LEQUEL

21

89. — Avez-vous déjà été en contact avec la C.G.E.R. ?

Sans réponse	0
Oui	1
Non	2
Ne sait pas	9

22

Si OUI, avez-vous été contente de ses services ?

Sans réponse	0
------------------------	---

Oui

1

Non

2

23

Si OUI, quels sont ses avantages ?

[E]: Indiquer ici la réponse (à codifier ultérieurement)

--

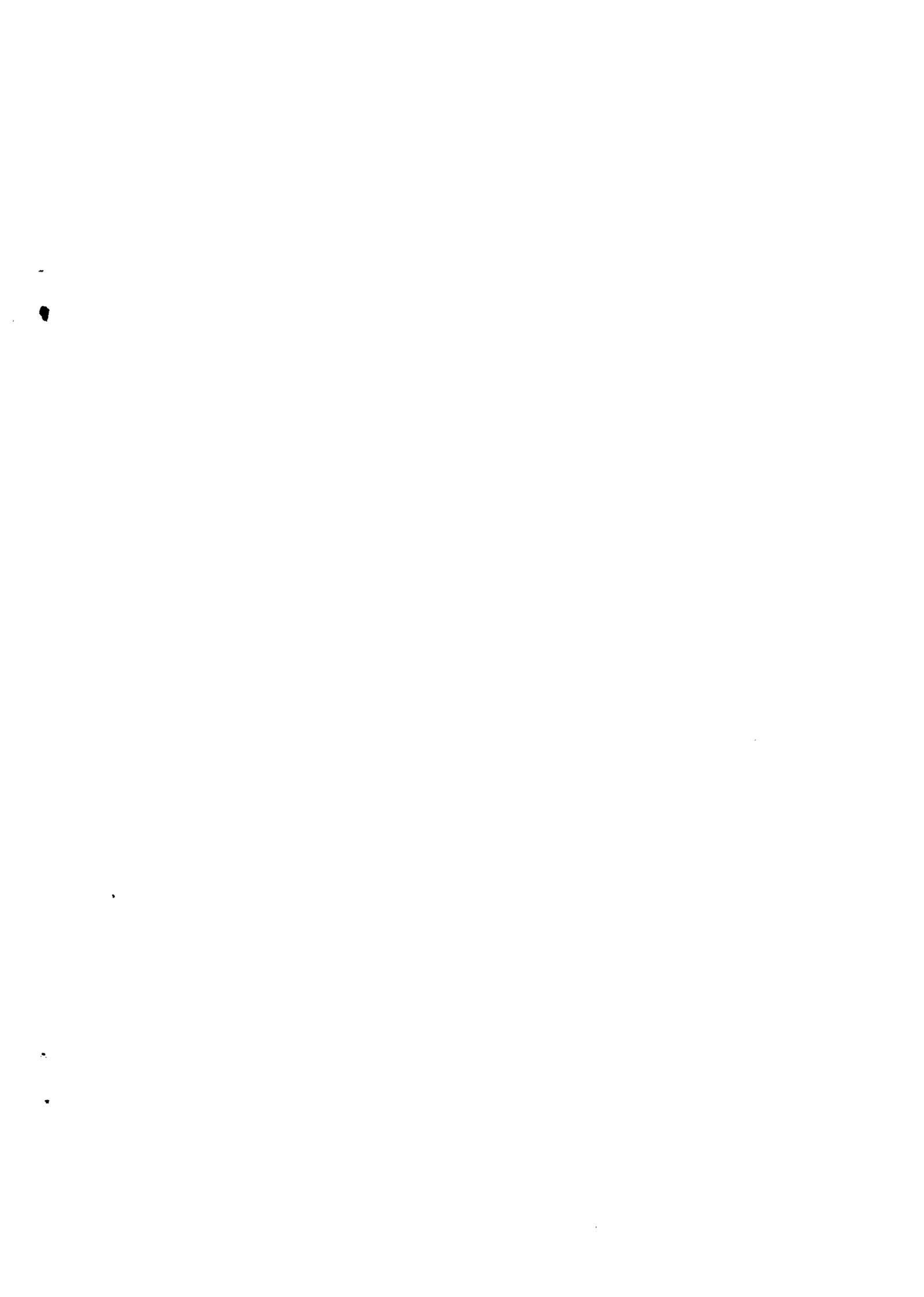
24	25
----	----

Si NON, que lui reprochez-vous ?

[E]: Indiquer ici la réponse (à codifier ultérieurement)

--

26	27
----	----



E : A remplir après l'interview, en l'absence de la personne interrogée.

PERSONNE INTEROGEE

Nom

Prénom :

Adresse :

Ville ou commune :

Nationalité :

L'INTERVIEW

V/165/73-F

Lieu de l'interview :

Date de celle-ci :

Heure :

Durée :

L'interview s'est-elle déroulée en présence
d'autres personnes

Lesquelles :

V/165/73-F

ENQUETEUR

Nom :

Prénom :

Adresse :

Ville ou commune :

Ecole :