

COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

«L'EMPLOI DES FEMMES
ET SES PROBLÈMES
DANS LES ÉTATS MEMBRES
DE LA
COMMUNAUTÉ»

COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

«L'EMPLOI DES FEMMES
ET SES PROBLÈMES
DANS LES ÉTATS MEMBRES
DE LA
COMMUNAUTÉ»

(Abrégé du rapport de Mme E. Sullerot)

AVIS AU LECTEUR

Le présent document résume le rapport sur "L'emploi des femmes et ses problèmes dans les Etats membres de la Communauté", dont la Commission a confié l'élaboration à Mme Evelyne Sullerot, sociologue à Paris.

Toutefois, l'attention du lecteur est appelée sur le fait que le rapport en question est un ouvrage d'expert qui n'engage que son auteur.

La Commission, consciente de l'importance et de l'actualité des problèmes de l'emploi féminin, mettra à la disposition des personnes qui en feront la demande, le rapport de Mme E. Sullerot dans sa version intégrale.

S O M M A I R E

	<u>Pages</u>
<u>INTRODUCTION</u>	7
I. <u>EFFECTIFS DE FEMMES AU TRAVAIL ET VARIETES DES TAUX D'ACTIVITE SELON LES PAYS ET LES REGIONS</u>	11
II. <u>PARTICIPATION DES FEMMES A L'ECONOMIE</u>	16
- Métiers masculins, métiers féminins	19
- Salariat et travail indépendant	23
III. <u>L'EMPLOI DES FEMMES SELON LEUR AGE</u>	25
- Facteurs démographiques conditionnant l'emploi féminin ..	25
- Femmes mariées et mères de famille	27
- Maternité	29
- Garde des enfants	29
- Reprise d'activité et recyclage	30
IV. <u>SITUATION DES FEMMES DANS LE MONDE DU TRAVAIL</u>	33
- Législations relatives au travail des femmes	
- Protections et limitations	33
- Qualifications et emplois	34
- Accès des femmes à l'enseignement supérieur	37
- Les salaires	38
- L'application du principe de l'égalité de rémunération à travail égal : Que devient l'article 119?	43
<u>CONCLUSION</u>	47

INTRODUCTION

Nos constitutions, à l'image de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, reconnaissent à la femme les mêmes droits qu'à l'homme. Dans les faits, les comportements féminins exercent sur la société moderne (démographie, consommation, production, vote, éducation, etc...) une influence décisive, directement ou par contre-coup.

Cependant on a peu étudié jusqu'ici la condition féminine, sujet marginal : après le modèle considéré comme premier et fondamental, à savoir les hommes adultes, viennent, en langage technocratique, les "autres catégories" : les jeunes, les femmes, les handicapés, les vieillards, les étrangers, etc... L'inclusion des femmes dans cette énumération, bien que classique, est d'ailleurs indéfendable en simple logique : la seule catégorie "femmes" peut contenir et contient effectivement en partie toutes les autres : des jeunes filles, des femmes handicapées, des femmes âgées, des étrangères, etc... Elle déborde donc largement ces sous-catégories, et ne devrait pas leur être assimilée comme elle l'est d'ordinaire. De plus la catégorie "femmes" n'est analysable qu'en comparaison constante avec la catégorie "hommes". Elle devrait être étudiée avec la même attention, dans ses ressemblances comme dans ses différences d'avec les hommes.

On s'avise de plus en plus que la condition de la femme est un révélateur éloquent de l'évolution d'une société. Il est impossible d'ignorer les conséquences des choix, conscients ou inconscients, qui affectent dans une société la condition des femmes.

Tel pays qui n'éduque pas les filles à l'instar des garçons se trouvera confronté aux problèmes de la surpopulation (car la "réponse" des femmes sous-éduquées est d'avoir beaucoup d'enfants en demeurant insensibles au modèle de la famille restreinte et incapables d'utiliser les moyens d'y parvenir) et ne pourra résoudre des questions aussi fondamentales que celles de l'hygiène, de la prévention médicale, de la faim, de l'éducation

.../...

car le relais féminin fonctionnera mal. Il s'apercevra que le progrès se transmet beaucoup moins vite, que la culture se trouve déchirée, que le développement piétine, si la masse féminine demeure "sous-développée" civiquement et culturellement par rapport à la masse masculine.

Tel pays, beaucoup plus évolué, qui, pour obéir à une idéologie impérative, mettra trop systématiquement toutes les femmes au travail hors du foyer, sans être parvenu à leur assurer les horaires, les logements, les mesures d'aide ménagère et familiale qui leur permettraient de concilier toutes leurs tâches sans surmenage et sans tension, se trouvera à plus ou moins long terme confronté à des problèmes nouveaux : baisse des taux de natalité pouvant fâcheusement retentir sur son avenir.

Tel autre pays, évolué, qu'une tradition culturelle un peu sclérosée conduit à préconiser le seul modèle de la femme au foyer, fera d'autres expériences dont il ne décèlera pas toujours les causes. Décourageant les femmes d'entrer sur le marché du travail, il se trouvera bientôt face à une disproportion grave entre personnes actives et personnes inactives improductives. La masse des personnes âgées grandit chaque année; la charge que représentent pour l'Etat les enfants, adolescents et jeunes gens poursuivant leurs études s'alourdit chaque année. Il faut y ajouter le poids des femmes inactives. Naguère ces femmes étaient économiquement rentables dans l'économie traditionnelle, du fait de toutes les productions et transformations qu'elles effectuaient artisanalement à l'échelle du foyer : vêtements, alimentation, entretien étaient en grande partie leur fait. Aujourd'hui elles achètent des produits manufacturés, tout préparés, des vêtements tout faits, et des équipements mécaniques et électriques qui effectuent ou allègent une grande partie de leurs fonctions ménagères. Sans être exactement inactives, elles sont, sans contrepartie économique, de plus en plus à la charge de leurs époux et de l'Etat, alors qu'elles furent, longtemps, une source d'économie pour la famille, filant, tissant, cousant, tricotant, assurant l'alimentation en eau, l'éclairage, les salaisons, les conserves, les produits d'entretien, les petites cultures potagères, l'élevage des poules et des lapins, etc... Certaines de ces activités demeurent, mais elles n'ont plus de rentabili-

.../...

té économique : les femmes ne réalisent à peu près plus d'économie à coudre les vêtements, non plus qu'à faire elles-mêmes leurs conserves. Nombre de leurs activités ménagères, hors l'entretien pur et simple, sont devenues des passe-temps auxquels un marché de mieux en mieux organisé oppose des produits tout préparés largement concurrentiels, qu'on le déplore ou non. Les ménagères sont devenues économiquement marginales en vingt cinq ans. En dépit de la douceur et des bienfaits indéniables de leur présence au foyer, les retenir systématiquement loin des lieux de la production moderne, et de l'activité économique réelle - usines, bureaux, magasins - entraîne fatalement un déséquilibre croissant entre personnes actives et inactives qui ne peut pas ne pas contraindre le pays à rechercher des solutions de remplacement : par exemple un recours à la main d'oeuvre étrangère en constante augmentation. Ces solutions ne peuvent pas ne pas entraîner, tôt ou tard, des conséquences sociales et politiques.

Nous pourrions donner beaucoup d'exemples de ces effets "boomerangs", souvent mal élucidés, qui procèdent d'une insertion défectueuse des femmes dans la vie d'un pays, soit qu'on leur laisse prendre un retard éducatif, technologique, juridique, civique trop important par rapport à la masse masculine, soit qu'on les spécialise trop étroitement dans certaines branches et certains rôles alors désertés par les hommes (ce pourrait être rapidement le cas de l'éducation dans nos pays), ce qui introduit des déséquilibres sans doute nocifs à long terme.

Une analyse en profondeur des conditions offertes aux femmes dans une société permet généralement de prévoir les problèmes auxquels cette société aura à faire face chaque fois que la masse féminine n'aura pas été intégrée selon ses besoins, ses dons, le rythme de son développement, les possibilités de son dynamisme. Cependant ces diagnostics sont rarement faits et l'on continue à ne parler des problèmes des femmes qu'en annexe, avec une généreuse condescendance, beaucoup de flatterie et peu d'esprit scientifique.

.../...

Force nous est de constater que les pays de la Communauté Européenne ne se sont point jusqu'ici préoccupés d'élaborer une politique commune de la condition de la femme. Il est donc urgent, alors que l'URSS propose un bilan de sa politique féminine et que les Etats-Unis ont entrepris un inventaire et une politique active de révision en ce domaine, d'analyser la structure et les conditions de l'emploi féminin en Europe pour favoriser une réflexion communautaire.

C'est le but que s'est fixé la Commission des Communautés en décidant de faire élaborer un rapport qui privilégie les données comparables des six pays de la Communauté. En effet il n'est pas aisé d'évaluer statistiquement l'emploi féminin, et les études nationales présentent de très notables différences dans les définitions adoptées, ce qui interdit toute comparaison des statistiques nationales entre elles. En revanche l'Office Statistique des Communautés Européennes a mis au point des définitions normalisées pour les six pays avant de commencer ses études. Les enquêtes par sondage sur les forces de travail dans les Etats membres, effectuées par cet Office sur des bases harmonisées permettant les comparaisons, ont été largement utilisées dans ce rapport.

.../...

I. EFFECTIFS DE FEMMES AU TRAVAIL ET VARIETES DES TAUX

D'ACTIVITE SELON LES PAYS ET LES REGIONS

La C.E.E. compte 93.930.000 femmes, représentant 52 % de sa population. Les tableaux ci-contre donnent une image de la structure par âges de cette population féminine, qui permet d'évaluer la proportion d'entre les femmes qui sont à l'âge actif, puis la proportion de celles qui, effectivement, travaillent, et, enfin, en bas, la proportion de femmes dans la population active totale de chaque pays. En moyenne, une personne active sur trois, dans la Communauté Européenne, est une femme.

(voir tableau n° 1)

Si l'on essaie de dégager l'évolution actuelle en comparant les résultats des enquêtes par sondages effectuées par l'Office Statistique des Communautés en 1960 et en 1968, on constate que le nombre de femmes au travail a diminué dans tous les pays de la Communauté sauf en France (+ 311.300). Les causes de cette réduction sont multiples. On retiendra surtout : la prolongation de la scolarité obligatoire qui diminue le nombre, classiquement élevé, des très jeunes travailleuses en Allemagne et aux Pays-Bas, de même que la tendance à l'allongement des études, la baisse de l'âge moyen au mariage, l'exode rural féminin, l'amélioration du système des retraites. Le cas de l'Italie, à part, apparaît fort préoccupant car l'emploi féminin y subit le contre-coup du sous-emploi général plus directement encore que l'emploi masculin. On donne par priorité le travail à l'homme. La diminution récente du nombre de femmes actives est importante, et le chômage chez les jeunes filles plus net encore que chez les garçons, même si elles sont plus instruites.

On observera que les taux d'activité féminine (% de femmes qui travaillent dans la population féminine âgée de 14 à 59 ans) sont très variables de pays à pays : de 47 % en France (1969) à 26,3 % aux Pays-Bas (1969).

(voir tableaux n° 2 et n° 3)

.../...

TABLEAU N° 1

STRUCTURE PAR AGE DE LA POPULATION FEMINE

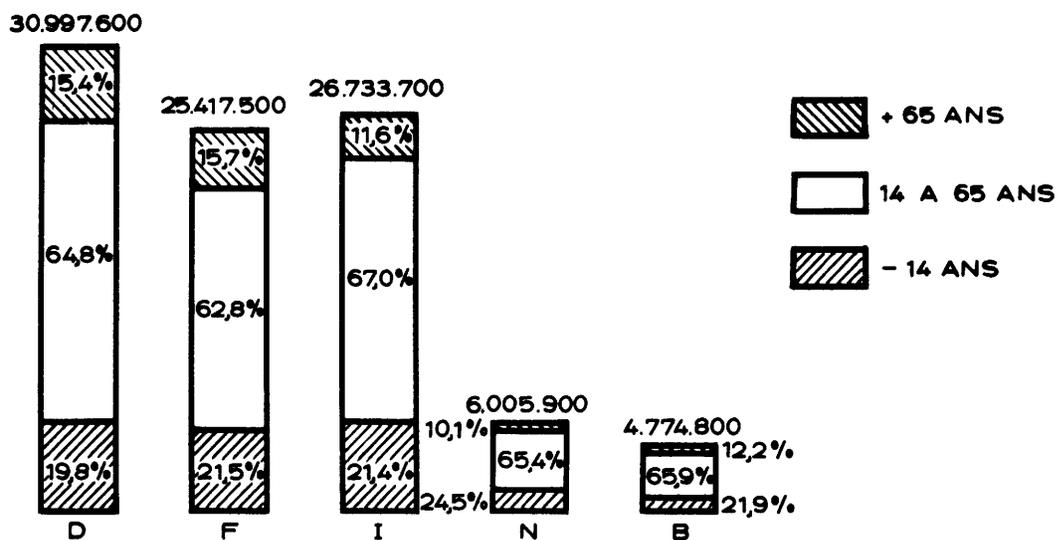


TABLEAU N° 2

QUE REPRESENTE L'ACTIVITE FEMINE ?

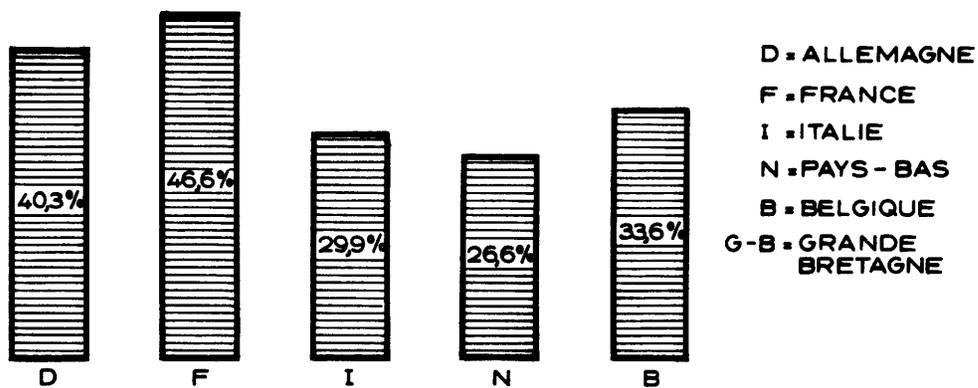
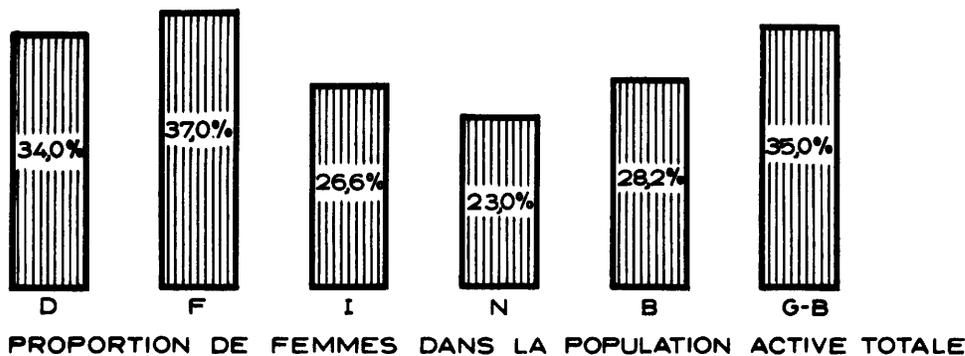


TABLEAU N° 3

TAUX D'ACTIVITE POUR 100 FEMMES D'AGE ACTIF (15-65 ANS)



PROPORTION DE FEMMES DANS LA POPULATION ACTIVE TOTALE

Mais il est plus intéressant encore d'étudier la très grande variété des taux d'activité féminine par régions. Un même pays comprend des régions à taux élevés et des régions à taux bas. Ces disparités importantes ne s'observent pas pour les taux d'activité masculine. Pour les femmes, ainsi que le montre clairement la carte, ces taux vont de + de 55 % (Région parisienne) à - de 25 % (Latium, Sicile ou Pays-Bas Nord).

(voir tableau n° 4)

Comment expliquer les taux élevés d'activité féminine? Il convient d'abord de considérer à part les régions rurales où les agricultrices sont encore nombreuses car il est inévitable que les taux d'activité féminine y diminuent à l'avenir dans la mesure où le nombre des familles agricoles sera de plus en plus réduit.

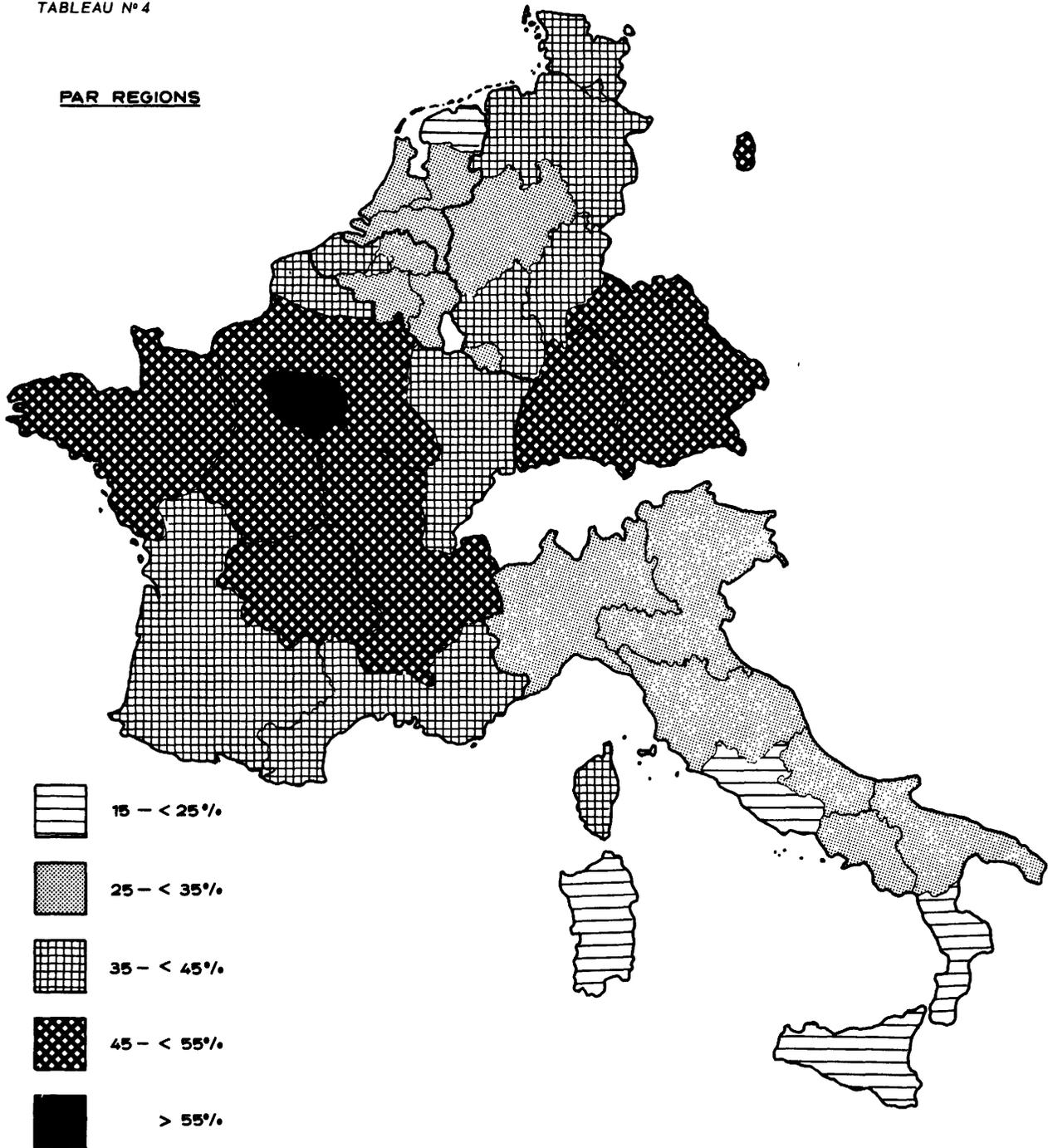
Quels facteurs modernes en revanche peuvent être retenus comme favorisant l'activité féminine? L'examen de cette carte rend prudent.

- Les régions très urbanisées offrent de nombreux débouchés aux femmes dans le tertiaire, mais urbanisation ne signifie pas automatiquement augmentation du travail féminin comme le montrent les exemples néerlandais et italien (Rome).
- Plus nette semble la corrélation entre degré d'industrialisation et taux d'activité féminine, encore que la Sarre s'inscrive en faux devant cette assertion.
- Ce sont les régions en expansion économique qui fournissent les plus forts taux de femmes au travail.
- En revanche on ne trouve pas de corrélation bien nette entre le nombre des femmes au travail et le taux de natalité d'une région : on a beaucoup dit que le travail des femmes était cause de baisse de natalité. La comparaison attentive des taux de natalité des régions européennes aux taux d'activité féminine si divers ne confirme pas nettement cette assertion. Certaines régions à taux d'activité féminine élevés ont un taux de natalité supérieur à d'autres où beaucoup moins de femmes tra-

.../...

TABLEAU N° 4

PAR REGIONS



TAUX D'ACTIVITE FEMININE PAR REGIONS

(FORCES DE TRAVAIL FEMININES EN % DE LA POPULATION FEMININE D'AGE ACTIF :
14 - 59 ANS)

OSCE - STATISTIQUES SOCIALES - POPULATION ET FORCES DE TRAVAIL 1968 (6-1969)

vailent. Toutefois il est vrai que les plus forts taux de natalité de la C.E.E. s'observent encore dans des régions où peu de femmes travaillent à l'extérieur et où le mode de vie est très traditionnel.

Il est intéressant de noter que les aspects idéologiques : influence religieuse, conception traditionnelle de la femme au foyer, etc., qui apparaissent si souvent prépondérants, "conditionnant" la femme dans ses choix et attitudes face à l'emploi, en dernière analyse semblent jouer un rôle moins important que les facteurs économiques.

.../...

II. PARTICIPATION DES FEMMES A L'ECONOMIE

Considérons d'abord la répartition des femmes actives dans les différents secteurs de l'emploi. Le tableau montre que, sauf en Italie, la majorité des femmes actives se trouve dans le secteur tertiaire.

(voir tableau n° 5)

Dans l'agriculture, la proportion de femmes dans la main d'oeuvre varie selon les traditions :

- les pays appartenant à l'aire "anglo-saxonne" comptent très peu de femmes dans l'agriculture : 11 % de femmes dans la population active agricole en Grande Bretagne, 11,9 % aux Pays-Bas, 18 % en Belgique;
- les pays méditerranéens (France, Italie) : les femmes constituent là environ le tiers des travailleurs agricoles;
- les pays d'Europe centrale et orientale, où les femmes sont plus nombreuses que les hommes dans l'agriculture : l'Allemagne, avec 52 % de femmes dans le secteur primaire se rattache, comme l'Autriche, à cette tradition qui est aussi celle des pays de l'Est.

Précisons cependant qu'en Allemagne nombre de ces agricultrices sont des femmes de plus de 40 ans qui continuent à gérer de petites entreprises : leur nombre devrait aller en diminuant.

En France, l'exode rural féminin a précédé celui des hommes : les jeunes filles, que leur formation professionnelle n'a préparées qu'à un rôle d'auxiliaires de l'homme sans décisions ni responsabilités ne veulent plus être agricultrices et quittent les premières les exploitations.

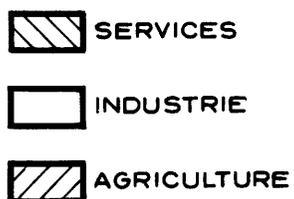
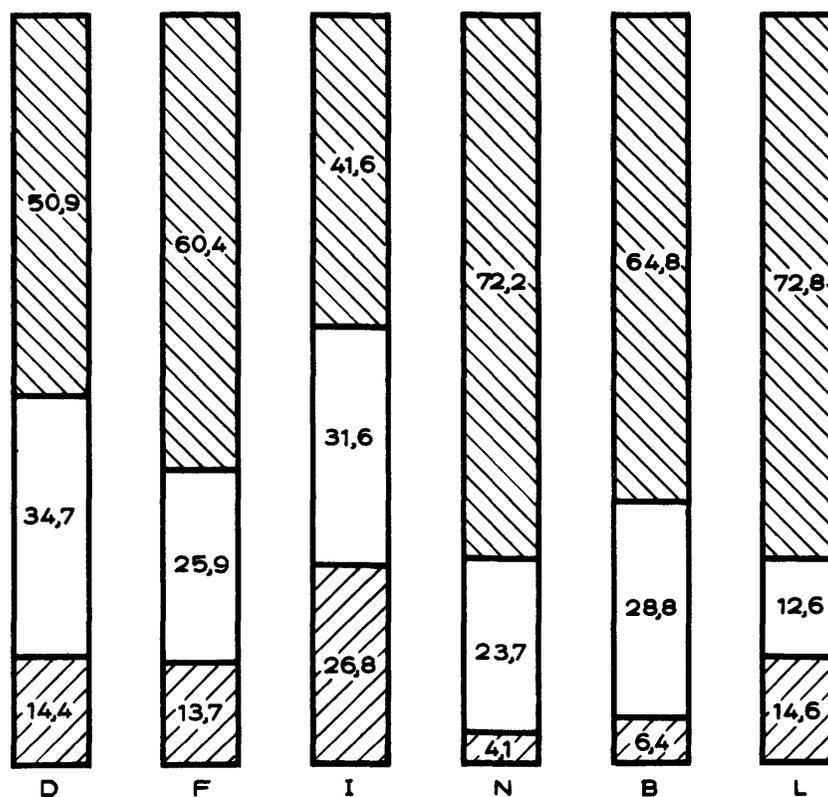
En Italie, la femme est tout autant sinon davantage réduite au rôle d'exécutante par la structure familiale, mais c'est l'exode masculin qui a prévalu, augmentant de ce fait la proportion de main d'oeuvre fémi-

.../...

TABLEAU N° 5

REPARTITION DE LA MAIN-D'OEUVRE FEMININE PAR SECTEURS D'ACTIVITE

PAR PAYS :



D = ALLEMAGNE
 F = FRANCE
 I = ITALIE
 N = PAYS - BAS
 B = BELGIQUE
 L = LUXEMBOURG

nine dans ce secteur. Plus encore que par les formes de l'agriculture - extensive, intensive, etc. - la part des femmes dans ce secteur semble s'expliquer par des traditions ethnologiques contraignantes, comme du reste la répartition des tâches mêmes de l'activité (travaux des champs, soins des bêtes, etc.) entre les hommes et les femmes, répartition qui varie considérablement selon les régions.

L'évolution entre 1960 et 1968 montre la réduction drastique du nombre des travailleuses de la terre, qui pose un gros problème de reclassement. Autre problème : la formation professionnelle de celles dont le mari quitte l'agriculture et qui se retrouvent chefs d'exploitation sans y avoir été préparées, sans rien connaître à la mécanique agricole ou à la chimie des amendements, ayant seulement reçu des notions d'enseignement ménager rural; et la formation professionnelle des jeunes rurales : on les forme pour l'agriculture, mais si elles épousent un ouvrier ou un employé, leur formation ne leur servira de rien; c'est après le mariage avec un exploitant qu'elles auraient le plus besoin d'une formation, mais elles sont alors difficilement disponibles pour la recevoir.

Dans l'industrie, la proportion de femmes est plus constante dans les pays de la Communauté, tournant autour de 20 % de la main d'oeuvre totale de ce secteur. Les facteurs déterminants de leurs effectifs semblent être :

- le degré d'industrialisation de la région
- la nature des industries : l'existence de tissages ou de montages électroniques offre plus de possibilités aux femmes que des chantiers navals ou de la sidérurgie
- l'attitude plus ou moins favorable des employeurs et des ouvriers à l'embauche des femmes.

Dans les régions de sous-emploi masculin, comme le Sud de l'Italie, les emplois dans l'industrie, quels qu'ils soient, sont offerts en priorité aux hommes.

.../...

Nous verrons plus avant en détail la répartition par branches des femmes dans l'industrie et ses conséquences.

Dans le secteur tertiaire (employés et services) le pourcentage de femmes dans la main d'oeuvre totale est nettement plus important :

France	Allemagne	Belgique	Pays-Bas	Italie
48,1 %	41,8 %	38,7 %	32,8 %	30,9 %

En Italie relativement peu de femmes travaillent dans le tertiaire : 2,1 millions contre 4,5 millions en France où la population féminine est moins nombreuse.

En Allemagne, une réforme de la formation professionnelle a été entreprise pour donner aux femmes une bonne formation générale permettant d'éventuelles reconversions dans les métiers de bureaux et le commerce, condensées en deux ans pour tenir compte du rajeunissement de l'âge au mariage des jeunes filles.

L'exemple de la France montre pour sa part que seule l'élévation du niveau d'instruction générale permet les progrès de l'insertion des femmes dans les cadres moyens (où elles forment 40,5 % de la catégorie) et les cadres supérieurs (où elles représentaient 18,7 % en 1968).

Le secteur tertiaire, qui connaît la plus forte augmentation de l'activité féminine, offre le tableau à la fois des plus spectaculaires réussites féminines (si elles sont bien formées et instruites) et des plus fragiles et médiocres insertions dans des métiers mal définis, peu payés et mal protégés comme nous le verrons ultérieurement.

- Métiers masculins, métiers féminins

Il faut entrer davantage dans le détail des professions pour déceler les branches "féminisées", différentes du reste selon les pays : c'est pourquoi nous n'emploierons pas le terme de branches "féminines". De la présence d'une majorité écrasante de femmes dans certains métiers

.../...

est née l'idée qu'il y a, dans l'absolu, des "métiers féminins", ce que l'histoire et la comparaison internationale démentent dans une large mesure : mais ce préjugé renforce la situation en dirigeant les jeunes filles vers les branches réputées "pour femmes".

A. Dans le secteur secondaire

1) Les femmes actives de l'industrie sont massées dans quelques branches. C'est ce manque de dispersion dans les métiers qui rend la femme beaucoup plus vulnérable que l'homme dans l'emploi industriel : il explique ses difficultés à l'embauche (surtout dans les régions où il ne se trouve pas de "branches féminisées") son manque de mobilité professionnelle, la rareté de sa qualification, les difficultés de sa promotion et surtout le niveau inférieur de ses salaires, comme nous le verrons par la suite.

2) La féminisation de certaines branches semble avoir une origine historique culturelle, et pas seulement économique : depuis l'Antiquité, les fonctions principales de la femme à la maison ont été vêtir et nourrir. Eduquer s'y ajoutera beaucoup plus tard, dans la deuxième partie du XVIII^e siècle seulement. Par une sorte de curieuse tradition adaptée, les femmes sont demeurées très nombreuses dans l'industrie textile, l'industrie de la confection, l'industrie alimentaire, bien que les gestes qu'elles y accomplissent n'aient plus de rapports avec les activités féminines traditionnelles.

3) Mais la féminisation de certaines branches est due surtout à l'utilisation de la supériorité des ouvrières sur les ouvriers : la dextérité. Alors qu'elles ont moins de force musculaire et sont moins capables d'efforts, les femmes ont des gestes plus rapides et plus minutieux, ce qui explique leur présence dans de nombreuses branches comme l'électronique, l'électricité, les petits montages en mécanique, appareils métalliques, le bobinage, etc. mais au seul niveau des tâches d'exécution. L'aptitude manuelle, la rapidité, la sédentarité, la monotonie des tâches

.../...

sont les caractéristiques de ces postes qui provoquent une tension nerveuse élevée à cause des cadences. Leur pénibilité est souvent sous-estimée.

4) Enfin intervient la moindre qualification de la main d'oeuvre féminine, mal préparée aux postes nécessitant compréhension mécanique, décisions, connaissances - tous postes de surveillance, de réparation par exemple. Si elle n'a pas reçu cette formation, c'est en partie dû aux traditions familiales entraînant un mauvais choix des filles, un moindre intérêt à leur préparation à la profession, le manque d'écoles mixtes pour la préparation à de nombreux métiers de l'industrie, et aussi la mollesse des efforts pour modifier cette situation : "main d'oeuvre féminine" n'est-il pas pour beaucoup synonyme de "main d'oeuvre à bon marché"? Diversifier et élever ses qualifications ne semble pas à certains un problème bien urgent.

Elles sont seules à en pâtir, et il est à prévoir qu'elles en pâtiront encore à l'avenir : les perspectives de l'emploi féminin dans l'industrie ne sont pas très brillantes si les femmes continuent à se laisser enfermer, sans qualifications, dans les branches traditionnelles. Déjà, de 1960 à 1968, on a assisté dans tous les pays de la Communauté à une réduction du nombre des emplois non qualifiés du textile. L'augmentation relative des emplois qualifiés, rendue nécessaire par le perfectionnement des machines, s'est faite au profit des hommes, mieux qualifiés en mécanique, et moins affectés par l'absentéisme.

Dans d'autres branches féminisées connaîtront-elles aussi une décroissance de leurs besoins en main d'oeuvre? Certaines études prospectives le suggèrent nettement. Ces pertes, compensées ces dernières années par le recrutement de femmes dans les constructions mécaniques, électriques et électroniques et dans les industries chimiques, risquent de ne l'être pas longtemps, comme le montre l'exemple de l'Allemagne, où les effectifs féminins diminuent dans le secteur secondaire.

En vue des évolutions à venir, il conviendrait de repenser toute la formation professionnelle des jeunes filles, qu'il est vain et coûteux

.../...

de préparer à des métiers en régression, comme c'est encore le cas. Les problèmes les plus difficiles, mais les solutions les meilleures, se trouvent toutefois au niveau de l'enseignement général (la mixité semble largement favorable aux filles), de l'orientation scolaire et professionnelle (qui demande un effort particulier pour les filles mal aiguillées dans le secteur industriel) et du placement (où se rencontrent les résistances patronales et ouvrières des hommes à l'implantation féminine dans des secteurs réputés "masculins").

B. Dans le secteur tertiaire

Les branches les plus décidément féminisées dans tous les pays de la Communauté sont les services domestiques, privés ou publics, les soins aux personnes (infirmières, aide-soignantes, diététiciennes, kinésithérapeutes, puéricultrices, rééducatrices, etc.) les métiers du commerce, de la restauration et de l'hôtellerie (sauf en Italie); les banques et assurances (dactylos, sténos, secrétaires, comptables, mécanographes, perforatrices, téléphonistes, employées de bureau, etc.) et les services publics. Les femmes constituent la totalité du personnel enseignant dans les établissements préscolaires, une grande majorité du personnel enseignant des établissements primaires, sauf aux Pays-Bas, une part importante du corps enseignant des établissements secondaires, où elles sont aussi nombreuses que les hommes en Belgique et nettement majoritaires en France.

1) Du point de vue du statut, comme nous l'avons indiqué, le secteur tertiaire est celui où l'on rencontre les meilleures réussites féminines (médecins, professeurs, avocates, etc.) et le sous-prolétariat le plus difficile à cerner et à protéger, particulièrement parmi les vendeuses, femmes de services, etc. Il existe en outre dans toutes les statistiques nationales d'emploi une catégorie "autres services", ou "services divers" comptant 65 à 80 % de femmes et dont on ne sait rien. Pour l'ensemble de la C.E.E. ces résidus mal définis concernent une masse de 1 à 2 millions de femmes.

.../...

2) On retrouve, dans le tertiaire, la tradition de la femme servante, à vocation d'entretien et non de création, d'assistance des autres et non d'autorité : soin des maisons, des bureaux, des personnes.

3) Beaucoup de femmes recherchent des emplois publics par besoin de sécurité, d'autant que l'anonymat du recrutement par examen ou concours est plus équitable pour les femmes que le recrutement à vue, au cours duquel, inmanquablement, l'homme est, à qualifications égales, préféré.

4) Caractéristiques dans le secteur tertiaire sont les métiers très féminisés que nous pourrions appeler "du bon coeur" (de l'assistante sociale à l'auxiliaire familiale) et "du beau corps" (de la cover-girl à l'hôtesse). Les premiers sont mal payés. Les seconds éphémères.

Remarquons qu'on trouve en Italie 4 fois moins de femmes dans le commerce et la restauration qu'en Allemagne et 10 fois moins dans les banques et assurances qu'en France.

- Salariat et travail indépendant

Les femmes choisissent le plus souvent d'être salariées. Cependant on trouve beaucoup d'indépendantes en Italie et en Belgique : cette catégorie inclut en Italie de très nombreuses travailleuses à domicile dont le sort n'a rien d'enviable (couturières en chambre, bonnetières à façon, ouvrières en maroquinerie, jouets d'enfants, objets de paille, etc.) et des agricultrices à la tête de petites exploitations, après le départ de l'homme (plus de 200.000 dans ce cas). En Belgique les indépendantes appartiennent surtout à la branche du petit commerce et de la restauration.

L'étude du statut des travailleuses fait toujours apparaître en outre l'importance considérable du nombre des "aides familiales", femmes ou filles de commerçants, d'agriculteurs, d'artisans, travaillant sans rémunération dans l'entreprise familiale. Elles ne sont comptabilisées par l'Office statistique des Communautés que lorsqu'elles effectuent des prestations de service d'au moins quinze heures par semaine. En réalité, les

.../...

enquêtes par sondage de l'Office ont montré que cette catégorie des aides familiales est, de toutes les catégories de travailleuses, celle qui a les semaines les plus chargées, les durées de travail les plus longues : les aides familiales allemandes, par exemple, font, en moyenne, 52 heures de travail par semaine.

.../...

III. L'EMPLOI DES FEMMES SELON LEUR AGE

- Facteurs démographiques conditionnant l'emploi féminin

L'âge influence beaucoup l'emploi féminin; et la plus grande discontinuité physiologique de la vie de la femme retentit sur sa biographie professionnelle.

Aussi, les jeunes filles ne prévoient-elles et ne préparent-elles guère leur avenir à cause de l'inconnue du mariage qui déterminera leur résidence, la taille de leur famille, leur temps disponible. Les employeurs, de leur côté, affectent toute jeune femme, même célibataire, d'un coefficient d'instabilité professionnelle potentielle.

L'opinion assimile l'archétype de la "femme" à la jeune femme mariée, âgée de 20 à 35 ans, avec de jeunes enfants, alors que la période 35-60 ans de maturité, représentant 25 années d'âge actif, est souvent oubliée.

La longévité féminine ne cesse de s'accroître, supérieure à celle des hommes. L'espérance de vie des femmes dépasse 70 ans dans tous les pays de la Communauté, et même 75 en France et aux Pays-Bas; elle est supérieure à celle des hommes de 5 à 8 ans en moyenne.

Les taux de natalité demeurent, dans les pays de la Communauté, faibles ou modérés (moyenne : 17 ‰). La mortalité infantile est très basse dans la Communauté (21 décès d'enfants de moins d'un an pour 1000 naissances en moyenne) sauf en Italie (32,8), grâce aux progrès accomplis depuis 10 ans surtout. Les femmes peuvent ainsi avoir moins de grossesses pour garder autant d'enfants et être assurées d'élever l'enfant qu'elles attendent.

On assiste, d'autre part, à une modification importante de la répartition des naissances dans la durée de la vie des femmes des pays très

.../...

évolués. Elles se marient plus jeunes, ont leur enfants plus jeunes, et commencent, après 30 ans et surtout après 35 ans une seconde vie, plus rarement féconde, qui se prolonge par une vieillesse de plus en plus longue. Une majorité n'ont plus d'enfants après 30 ans. Quand elles conduisent à l'école obligatoire leur dernier né, il leur reste environ quarante années à vivre.

Quelles en sont les conséquences sur l'emploi et comment l'activité féminine est-elle répartie selon les âges?

- Le taux d'activité de la couche 14-19 ans diminue fortement du fait de l'élévation du niveau moyen des études, déjà signalée. Notons cependant, que les filles de 14 à 19 ans travaillent plus souvent que les garçons du même âge aux Pays-Bas et surtout en Allemagne (deux fois plus).
- De 20 à 30 ans, et singulièrement de 20 à 25 ans, elles doivent à la fois faire face à toutes les difficultés de l'entrée dans la vie adulte : elles se marient, aménagent leur foyer, ont des enfants, tentent de poursuivre de plus en plus souvent leurs études, de s'insérer dans la vie active, voire de permettre à un jeune mari (les garçons aussi se marient de plus en plus jeunes) de poursuivre ses études, de faire face à ses obligations militaires, de trouver une situation.

La tranche d'âge 20-24 ans est celle du plus haut taux d'activité féminine (avec maximum à 20-21 ans, et déclin à partir de 23).

- Vers 35 ou 40 ans, elles n'ont plus que des enfants d'âge scolaire, voire adolescents, alors qu'il leur reste 20 ou 25 ans de vie active possible devant elles. Les années de fécondité et de soins aux tout petits de moins de 4 ans se ramassent davantage au début de la vie adulte et une page de vie plus longue, dégagée des soucis maternels les plus absorbants, s'amorce pour elles quand elles sont encore jeunes. Aussi, la tranche d'âge des 40-44 ans est-elle la seule à connaître une élévation du taux d'activité féminine entre 1960 et 1968, révélant l'importance croissante de la reprise d'activité.
- Le nombre des femmes actives âgées de plus de 60 ans est en baisse à cause de l'élévation du niveau de vie et de l'amélioration du système

.../...

des retraites. Il est encore important en Allemagne et surtout en France. Le nombre de femmes âgées au travail dans l'agriculture fausse encore les estimations : il est le reflet d'une situation antérieure qui s'éteindra avec le remplacement par les couches plus jeunes.

- La courbe du nombre des travailleuses accuse en France et en Allemagne un premier sommet vers 21 ans et un second vers 45 ans du fait de la reprise d'activité. Ce phénomène, caractéristique de plusieurs autres pays (U.S.A., Canada, Grande Bretagne, Suède) est peu ou pas encore apparent en Italie, en Belgique et aux Pays-Bas.

Dans le détail, il apparaît en Allemagne que ce sont les plus qualifiées et les plus instruites qui retournent le plus rapidement au travail, tandis que celles qui le sont moins, remettent à plus tard, ou ne cherchent que du travail temporaire. En France, le creux de 25 à 35 ans est moins accusé en 1968 qu'en 1962, ce qui va dans le sens d'une activité plus continue; en particulier la hausse considérable du niveau d'éducation des jeunes filles fait que les femmes les plus qualifiées restent au travail à l'âge des maternités. C'est là un modèle de comportement nouveau qui modifiera le tableau de l'emploi féminin à long terme.

- Femmes mariées et mères de famille

Plus de la moitié des femmes au travail sont mariées (sauf aux Pays-Bas, 28,2 %).

A cette tendance récente, plusieurs causes probables : la femme mariée dispose de périodes plus longues sans enfants en bas âge; l'amélioration du niveau de vie qui pousse à satisfaire davantage de besoins qui ne peuvent plus être couverts par l'activité domestique de la femme, donc à gagner davantage d'argent; l'allègement relatif des tâches ménagères; l'élévation du niveau d'éducation des jeunes femmes; enfin une transformation de l'opinion féminine, lente mais réelle, en faveur d'une activité hors du foyer pour échapper à l'ennui, acquérir une relative indépendance économique, et trouver sa place dans un monde où l'individu est de plus en plus défini par "ce qu'il fait" plutôt que par "ce qu'il est".

.../...

Ainsi, contrairement à une opinion répandue qui voulait que "si l'homme a un salaire suffisant, la femme mariée cesse de travailler", l'observation des faits conduit à penser que l'élévation du niveau de vie incite souvent la femme mariée à travailler.

La majorité des femmes mariées actives n'ont pas d'enfants. Néanmoins la proportion des mères de 1 et 2 enfants au travail ne cesse de croître, non toujours par seul besoin économique, mais aussi par goût et par souci de leur carrière et de leur promotion.

En France, sur 100 mères de 1 enfant, âgées de moins de 35 ans, travaillaient :

en 1954 : 32,3 - en 1962 : 40,6 - en 1968 : 50,7

sur 100 mères de 2 enfants ...

en 1954 : 15,2 - en 1962 : 19,7 - en 1968 : 26,6

sur 100 mères de 3 enfants ...

en 1954 : 7,3 - en 1962 : 8,3 - en 1968 : 11,6

En Allemagne, le nombre des femmes travaillant en dehors de l'agriculture et de la sylviculture comme employées ou fonctionnaires, mariées avec des enfants de moins de 15 ans, s'est accru très rapidement : Si l'on prend pour base 1950 avec l'indice 100, on trouve

en 1957 : 226 - en 1965 : 343 - en 1968 : 374

alors que pour l'ensemble des travailleurs, l'augmentation n'a été que de :

1950 : 100 à 1968 : 156.

Il apparaît donc nécessaire, pour mieux cerner le problème de l'emploi féminin, d'étudier d'une part les législations nationales qui concernent la maternité des femmes au travail, et d'autre part la nature et la densité des équipements sociaux à la disposition des jeunes mères.

.../...

- Maternité

Le rapport décrit en détail les législations en vigueur dans les pays membres : elles se révèlent relativement disparates. Toutefois elles font toutes apparaître le souci la protection de la femme enceinte et de la jeune accouchée. Mais si cette protection est à la charge directe de l'employeur, elle augmente la vulnérabilité économique des femmes, rendant leur embauche plus difficile, tendant à abaisser leurs salaires et mutilant leurs chances de promotion. En outre il est regrettable que grossesse et accouchement soient encore parfois considérées comme des maladies, alors que la maternité est une fonction sociale. La société tout entière, et non seulement les employeurs et les mères au travail, devrait en assumer la charge financière.

- Garde des enfants

S'il existe des lois protégeant grossesse et accouchement, la femme au travail n'a ensuite aucun droit particulier découlant de ses nouveaux devoirs de mère; au contraire, si une place est brigüée par plusieurs travailleuses également qualifiées, la mère de famille sera la première écartée, - alors que pour les hommes, le père de famille a généralement le pas sur les autres.

En effet le monde du travail est un peu fermé sur lui-même. Les problèmes de la garde des enfants y sont bien parfois abordés, sans grande conviction hélas!, que ce soit par les employeurs ou les syndicalistes. Les enquêtes sociologiques ont pourtant montré récemment que le budget temps des mères au travail est cause de surmenage permanent et dangereux, et que les crèches et garderies apparaissent au premier rang des améliorations réclamées par les travailleuses mariées. La valeur éducative des établissements préscolaires est aujourd'hui largement reconnue. Mais les équipements sont insuffisants. On a coutume d'opposer à la crèche surtout la garde de l'enfant par sa mère, qui a des vertus tout autres : c'est oublier qu'en fait les mères au travail se rabattent sur des solutions de

.../...

fortune, - mise de l'enfant en nourrice, garde aléatoire par une parente ou une voisine. Les crèches, d'autre part, sont des institutions coûteuses pour les derniers publics; cependant un allègement des coûts et un assouplissement des réglementations pourraient être recherchés. La crèche "résidentielle" (la plus proche du domicile de la mère) semble toujours préférable à la crèche d'entreprise qui n'a pas la faveur des mères. Le succès croissant des écoles maternelles, surtout en France, montre qu'elles répondent à un besoin réel, qui n'est pas encore entièrement couvert, surtout en Allemagne. Enfin pour les enfants d'âge scolaire l'organisation de cantines, l'aménagement des horaires scolaires avec possibilités d'heures de loisirs surveillés sont également réclamés par les travailleuses, particulièrement en Allemagne où les écoles sont fermées l'après-midi.

Le rapport donne les chiffres des crèches et établissements préscolaires et des places offertes dans ces établissements par les pays de la Communauté.

- Reprise d'activité et recyclage

On ne saurait clore ce chapitre sans examiner la question de la reprise d'activité des femmes et de leur recyclage, phénomène dont nous avons déjà souligné l'importance.

Quels sont les facteurs conditionnant la reprise d'activité des femmes?

- 1) le niveau d'instruction : plus il est élevé, plus l'interruption du travail est brève,
- 2) l'expérience professionnelle antérieure,
- 3) la branche d'activité recherchée,
- 4) l'âge,
- 5) la longueur de l'interruption du travail,
- 6) le nombre et l'âge des enfants,

.../...

- 7) le milieu de vie : rural, urbain ...,
- 8) la nature et la force des motivations du retour au travail.

Les problèmes essentiels qui se posent alors sont :

- l'information sur les possibilités de recyclage,
- le choix des métiers qu'on peut leur apprendre (la gamme est plus vaste qu'on ne croit) et surtout
- l'accueil et le contact psychologique au cours du recyclage,
- la levée de certaines barrières d'âge à l'embauche,
- l'organisation de formations pour femmes adultes.

L'étude des coûts des recyclages pour les employeurs et pour l'Etat en a montré la rentabilité pour des femmes qui ont encore de 20 à 30 ans d'activité devant elles. Il ne faut pas oublier aussi que la femme qui travaille restitue à la société ce que celle-ci avait investi pour elle en éducation dans son enfance et sa jeunesse.

Le rapport donne quelques exemples de recyclage réussis pris dans des pays hors de la CEE. Il apparaît que le taux d'absentéisme de ces femmes retournant après les maternités sur le marché du travail est moins élevé que celui des jeunes femmes.

Dans les pays de la CEE, rien d'aussi complet n'existe.

En Allemagne, il faut noter la loi sur la promotion du travail (1969) qui a permis aux bureaux de placement publics d'encourager le développement des cours dont les frais sont couverts par les cotisations de l'assurance-chômage. On a été jusqu'à ouvrir des bureaux de placement dans les grands magasins pour résoudre le problème de la pénurie de main d'oeuvre.

En France, les actions sont encore limitées. Mais les femmes sont de plus en plus nombreuses dans les sections de F.P.A. (Formation professionnelle des adultes) préparant aux métiers du tertiaire.

.../...

En Italie, le problème d'emploi féminin est très aigu et aucun effort particulier pour le recyclage des femmes mariées n'est encore fait.

La Belgique et les Pays-Bas s'éveillent à ce problème.

L'étude de l'emploi féminin fait apparaître aussi la fréquence, très inégale selon les pays, du travail à horaire réduit. Il faut distinguer :

- le travail à mi-temps,
- le travail à temps partiel (horaires allégés de durée variable quotidiens, ou travail quelques jours par semaine),
- le travail temporaire,
- le travail saisonnier.

Le plus souvent, les postes offerts à temps partiel sont des postes auxiliaires sans responsabilité, sans avenir, sans sécurité. Il y aurait danger à spécialiser les femmes dans des formes marginales de prestations de services. Il ne peut s'agir que de solutions individuelles permettant de résoudre des problèmes temporaires (étudiants, jeunes mères, handicapés, travailleurs âgés).

.../...

IV. SITUATION DES FEMMES DANS LE MONDE DU TRAVAIL

- Législations relatives au travail des femmes

Protections et limitations

La comparaison des régimes légaux fait apparaître une grande variété des mesures particulières pour les femmes au travail. Partout ces réglementations tendent à protéger la femme : par exemple en lui interdisant les travaux pénibles, le travail de nuit, en limitant la durée de ses prestations de service, etc. De ce louable principe, les applications sont parfois ambiguës : la pénibilité des travaux féminins à petits gestes répétitifs accélérés, des cadences élevées n'a jamais vraiment été évaluée en dépit de la fatigue nerveuse interne qui en résulte. De même, la station debout prolongée, si préjudiciable à la santé de la femme, n'a point été interdite. En revanche, la réglementation des durées et heures de travail limite le marché de l'emploi féminin et entraîne des licenciements dans les industries qui travaillent de plus en plus souvent de manière continue avec équipes successives.

La protection de la femme et de la famille peut parfois conduire à des mesures qui s'opposent à la protection du droit au travail : ainsi la division, aux Pays-Bas, entre femmes avec et femmes sans charge de famille a autorisé jusque tout récemment le licenciement d'une femme qui se marie ou qui se trouve enceinte.

En France et en Italie, les allocations de salaire unique, compensation versée par l'Etat à la mère au foyer, peuvent aussi être envisagées comme des pénalisations de la mère qui travaille : en travaillant, elle commence par perdre cette allocation. Les conséquences de cette situation sont complexes et difficiles à évaluer. Le "travail au noir" non déclaré semble en être une des plus graves, aussi les législateurs étudient-ils de nouvelles mesures permettant d'éviter ces effets. C'est ainsi que la France a récemment décidé d'octroyer également une allocation "pour garde d'enfant" à la jeune mère qui travaille. .../...

Dans plusieurs pays, l'âge de la retraite est plus précoce pour les femmes, alors qu'elles ne vieillissent pas plus rapidement que les hommes, et leurs retraites sont inférieures à celles des hommes.

Il serait souhaitable, dans le cadre d'une politique active de l'emploi, d'étudier comme un ensemble les protections et restrictions qui font du travail de la femme, surtout de la femme mariée, un "cas particulier".

Les régimes fiscaux sont souvent défavorables à la femme mariée active, dont le revenu, déclaré au dessus de celui de son mari, est plus lourdement taxé, en sorte que, à la limite, la femme au travail aurait parfois avantage à rester célibataire quitte à vivre en concubinage au lieu de convoler! Le rapport expose en détail les différents régimes fiscaux affectant les revenus de la femme mariée au travail dans les pays de la Communauté.

- Qualifications et emplois

Il est un fait que les femmes prennent peu à peu conscience de ce qu'elles forment une masse défavorisée dans le monde du travail, du point de vue de la qualification et des salaires.

Répartition des qualifiées

1) Dans l'industrie

En ce qui concerne les hommes, dans les six pays de la C.E.E., les ouvriers qualifiés sont plus nombreux que les semi-qualifiés et non-qualifiés. Mais, chez les travailleuses, ce sont les ouvrières qualifiées qui sont les plus rares, particulièrement dans les établissements de taille importante, symptôme inquiétant dans la mesure où les concentrations vont se multipliant et où l'on voit disparaître chaque année de petites entreprises. Les plus forts pourcentages de qualifiées se trouvent dans les branches très féminisées (habillement, chaussure, etc.) qui sont aussi celles qui investissent le moins en équipements et celles qui offrent les salaires les plus bas.

.../...

Les industries de pointe à équipements coûteux investissent très peu dans la qualification de la main d'oeuvre féminine. C'est ce qui explique par exemple les baisses impressionnantes de personnel féminin dans le textile, où on engage du personnel masculin qualifié au fur et à mesure que les entreprises s'équipent en machines plus perfectionnées et plus coûteuses qu'il faut surtout surveiller et réparer le cas échéant.

Quelles sont les causes de cette sous-qualification des femmes?

D'abord une formation professionnelle insuffisante ou aberrante : ainsi beaucoup de femmes travaillant comme ouvrières non-qualifiées dans une branche de l'industrie ont un certificat d'aptitude professionnelle qui ne leur sert à rien car il les qualifie à un métier encombré où elles ne trouvent pas d'emploi.

Les structures périmées de l'enseignement professionnel et technique féminin, en effet, freinent l'évolution des jeunes filles; la ségrégation en établissements pour filles et établissements pour garçons maintient des différences artificielles, alors que le marché de l'emploi profondément transformé technologiquement ouvre une très grande variété de postes susceptibles d'être indifféremment tenus par une femme ou un homme, même dans les industries dites "lourdes".

Cette ségrégation, même théoriquement abolie comme en France, persiste par la force des habitudes et des mentalités anachroniques, d'autant que les mesures encourageant la mixité sont mal relayées par les directeurs d'établissements techniques de garçons comme par les services d'orientation.

D'autre part, les discriminations dans le placement découragent les efforts vers une bonne formation : à quoi bon qualifier des jeunes filles dans des emplois nouveaux si elles ne sont pas engagées du fait de la résistance des employeurs, des cadres de maîtrise et des ouvriers masculins?

.../...

Cependant il apparaît en France et en Allemagne que les jeunes de 21 à 29 ans sont légèrement plus nombreuses à être qualifiées, ce qui laisse présager une amélioration par la formation.

La proportion des ouvrières qualifiées croît davantage selon l'ancienneté dans l'entreprise. Cet avancement à l'ancienneté est préjudiciable aux femmes dont la carrière est souvent discontinuée. D'où l'importance des équipements sociaux qui peuvent aider à la stabilité et à la continuité de la vie professionnelle de la femme.

2) Dans le secteur tertiaire

Les femmes sont assez nombreuses dans les "cadres moyens" (institutrices et infirmières). Dans les bureaux elles sont massées dans les emplois de dactylos, secrétaires, comptables... et rares dans les catégories supérieures. Toutefois les besoins accrus du tertiaire leur offrent plus de possibilités d'emplois qualifiés bien payés, mais les femmes réellement qualifiées manquent encore. C'est dans ce secteur tertiaire que l'on trouve la grande masse "sous-développée" et souvent exploitée :

- les jeunes vendeuses par exemple souvent congédiées quand elles ont fini leur "apprentissage" qui n'est la plupart du temps qu'une prestation de services épuisante et à peine rémunérée;
- ou encore, les dactylos, inutilisables quand elles ont une culture générale médiocre, qui encombrant le marché de l'emploi, alors que l'on recherche partout des secrétaires bien formées;
- et bien sûr les "domestiques" des collectivités (sous le vocable "services") : filles de salle, serveuses, femmes de ménage par centaines de milliers.

A l'opposé, c'est dans le secteur tertiaire que l'on trouve les meilleures réussites féminines, les percées dans les professions libérales et les fonctions de direction (sauf dans la technologie), les ridicules 3,5 % d'ingénieurs femmes en France représentant la plus forte participation féminine de la Communauté dans ce domaine essentiel.

.../...

En revanche, les femmes s'imposent réellement dans l'enseignement : cependant elles ne sont partout majoritaires que dans l'enseignement primaire, un peu plus rares dans le secondaire (sauf en France 52 %) plus rares encore dans le supérieur où cependant leur nombre s'accroît rapidement.

- Accès des femmes à l'enseignement supérieur

L'instruction secondaire et surtout supérieure des filles a longtemps été considérée choquante puis comme superflue, puis comme non rentable, du fait des défections. Or il appert que plus le nombre de jeunes filles bénéficiant d'une instruction supérieure est grand, plus la proportion de celles qui achèvent leurs études est élevée, et plus importante la proportion de celles qui, ultérieurement, travaillent, utilisent leurs diplômes, rendent à la société, en activité très qualifiée, ce qu'elles ont reçu en instruction. De plus les femmes les plus instruites ont une vie professionnelle plus continue, interrompent moins souvent leur carrière au moment des maternités, ou leur interruption est plus courte.

Mais si un certain taux de présence dans l'enseignement supérieur et sur le marché du travail n'est pas atteint, les jeunes filles abandonnent fréquemment leurs études ou n'exercent pas les professions auxquelles elles ont été préparées à grands frais par l'Etat. C'est aux Pays-Bas, où le taux de travail féminin est bas et où la proportion de jeunes filles dans les universités est faible (25 %), qu'on enregistre le plus fort taux d'abandons en cours d'études (du secondaire au supérieur et durant le cycle supérieur). Au-delà d'un certain seuil qui crée un climat plus favorable aux études et surtout à la promotion féminine par la profession, la déperdition féminine en cours d'études diminue, pour devenir à peu près semblable à celle des garçons.

- Pourcentage des jeunes filles parmi les titulaires de diplômes de l'enseignement secondaire donnant droit à l'accès à l'enseignement supérieur :

.../...

1964/1965

Allemagne	34,7 %
France	49 %
Italie	41,6 %
Pays-Bas	48,9 %
Belgique	35,9 %
Luxembourg	39,4 %

- Pourcentage de jeunes filles dans l'enseignement supérieur par rapport à la totalité des étudiants :

1965

Allemagne	24 %
France	42 %
Italie	36 %
Pays-Bas	25 %
Belgique	33 %

- La répartition des jeunes filles dans les différentes sections des études supérieures demeure irréaliste par rapport aux possibilités de carrière offertes par chaque discipline massées en "lettres" par exemple, elles se font plus rares en sciences exactes et surtout en technologie. Il ne s'agit pas tant de "dons féminins" (pour les lettres par exemple) que de traditions et de mauvaise orientation.

- Les salaires

Les femmes qui travaillent sont, à tous les niveaux professionnels, moins bien payées que les hommes. A la lumière des études nationales et internationales récentes on s'est aperçu par exemple que la majorité des travailleurs concernés par l'instauration de salaires minimum garantis étaient des femmes.

Les centrales syndicales prennent conscience de ce qu'accepter de faibles rémunérations pour les femmes signifie accepter que la masse des salaires soit tirée vers le bas, ce qui serait préjudiciable aux hommes salariés eux-mêmes.

.../...

D'autre part, ces bas salaires féminins sont causes tout autant que conséquence de certains traits spécifiques de cette main d'oeuvre comme le taux élevé d'absentéisme : une femme s'absente d'autant moins qu'elle est satisfaite de son salaire.

L'infériorité des revenus féminins par rapport aux revenus masculins, importante pour les ouvrières, l'est un peu moins pour les employées (du fait surtout de l'effet régulateur du service public) et redevient très importante dans le tertiaire supérieur (cadres supérieurs et professions libérales).

Dans l'éventail des salaires, la majorité des femmes se regroupe dans les catégories inférieures ou moyennes. (cf tabl. 35)

a) Dans l'industrie, l'étalement des salaires féminins sur l'éventail des salaires est moins grand que pour les hommes, car la qualification se répercute moins sur les salaires féminins que sur les salaires masculins. Cet état de fait apparaît nettement dans les graphiques ci-après.

(voir tableau n° 6)

Les gains horaires moyens varient entre eux de manière plus forte selon les industries que ne varient les gains selon la qualification. On retrouve là un phénomène connu : dans les industries où les femmes sont concentrées en majorité, les gains des femmes qualifiées ne parviennent parfois pas même au niveau des gains des non-qualifiés des industries où les hommes prédominent largement.

Quels sont les facteurs qui expliquent les différences de gain?

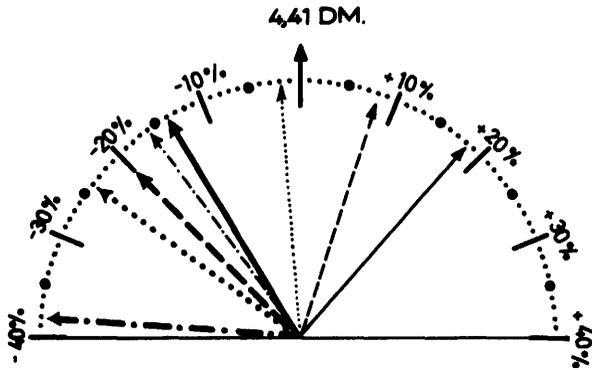
- 1) Concentration de main d'oeuvre féminine dans les branches traditionnellement moins payées. Plus il y a de femmes dans une branche, moins le salaire horaire moyen est élevé. Donc seule une plus grande dispersion des ouvrières dans des branches variées atténuerait ces écarts. A qualification égale, les salaires féminins sont plus élevés dans les bran-

.../...

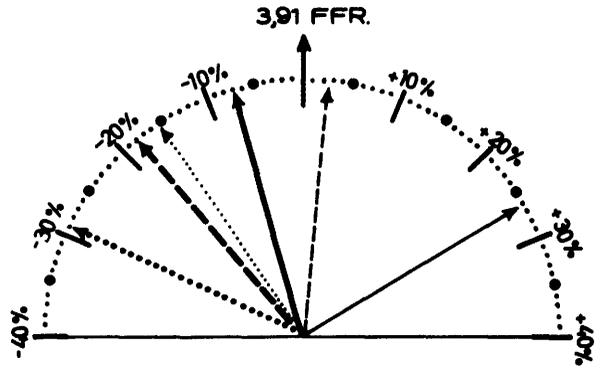
TABLEAU N° 6

ECARTS ENTRE LES GAINS HORAIRES DES HOMMES ET DES FEMMES ET LE GAIN HORAIRE MOYEN, PAR QUALIFICATION

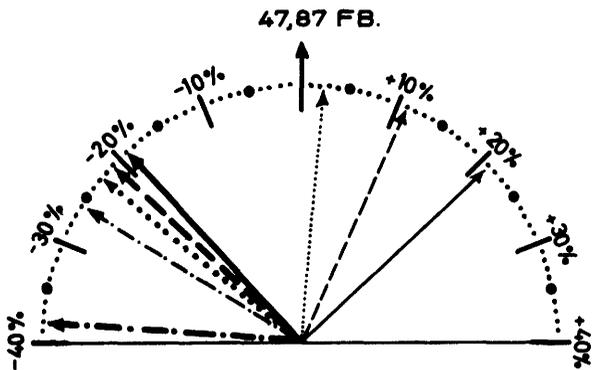
ALLEMAGNE



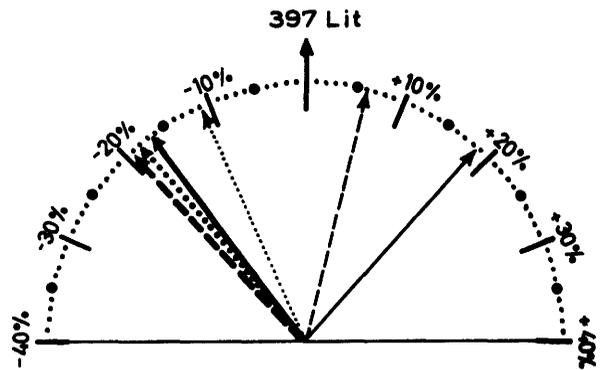
FRANCE



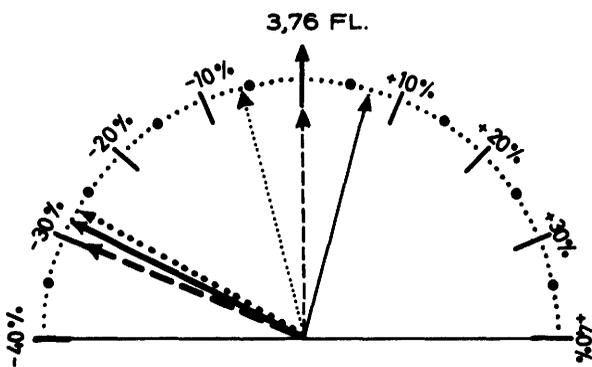
BELGIQUE



ITALIE



PAYS-BAS



LEGENDE

	HOMMES	FEMMES
QUALIFIES	—————	—————
SEMI-QUALIFIES	- - - - -	- - - - -
NON QUALIFIES
AUTRES	- · - · -	- · - · -

ARBEITER VON 30 BIS 44 JAHREN
 OUVRIERS AGES DE 30 A 44 ANS
 OPERAI DI ETA DA 30 A 44 ANNI
 ARBEIDERS VAN 30 TOT EN MET 44 JAREN

ches mixtes et même dans les ateliers mélangeant hommes et femmes que dans les branches et dans les ateliers exclusivement féminins.

- 2) Moindre qualification des femmes, due à une infériorité de formation et au barrage à la promotion. Mais la qualification n'est pas la clé magique qui ouvre aux femmes des salaires supérieurs si elles demeurent massées dans les mêmes branches exclusivement féminines.
- 3) Pénalisation sans compensation. Les "défauts" de la main d'oeuvre féminine (notamment l'absentéisme) sont pénalisés dans les salaires. Mais les performances féminines en rapidité, minutie, dextérité ne sont pas évaluées par rapport à celles qu'accomplirait un homme au même poste. Or le rendement moyen, dans certains ateliers féminins de confection ou de montage électronique, est certainement supérieur à celui qu'on attendrait des hommes si on en employait. Le principe "à travail égal, salaire égal" ne s'applique qu'aux postes mixtes. Ainsi donc, la dextérité n'est pas payée dans la mesure où elle est l'apanage des femmes.
- 4) Pourquoi? Parce que la demande féminine est longtemps demeurée ou est toujours supérieure à l'offre, les femmes étant trop nombreuses à chercher du travail dans des domaines trop restreints. A cela s'ajoute le sous-emploi non recensé et le semi-emploi "en noir" (Italie) de travailleuses à domicile. (Cette main d'oeuvre non déclarée aux assurances sociales, empêche l'augmentation des salaires dans les secteurs concernés)
- 5) Taille des établissements :
Les salaires les plus élevés sont distribués dans des établissements de plus de 1.000 salariés. Or les femmes sont plutôt employées dans les petits établissements, qui en outre pratiquent des écarts plus importants entre salaires masculins et féminins.
- 6) L'âge des ouvrières :
Elles sont en moyenne plus jeunes que les hommes (surtout là où elles cessent le travail après le mariage, comme aux Pays-Bas).

.../...

7) Discontinuité de carrière :

Le salaire augmente avec l'ancienneté; les femmes en bénéficient moins que les hommes quand elles interrompent leur vie professionnelle pour s'occuper de leurs enfants faute d'équipements sociaux, ou pour suivre leur mari si sa vie professionnelle l'oblige à changer de domicile.

8) Durée moins longue des journées ou des semaines ouvrées par les femmes :

Cela retentit sur le salaire hebdomadaire féminin. La différence avec le salaire masculin est accusée par les primes pour heures supplémentaires effectuées par les hommes.

9) Type de rémunération :

Les femmes sont plus souvent payées à la tâche que les hommes.

10) Primes et gratifications plus nombreuses dans les branches à prédominance masculine et dans les grands établissements.

11) Obstacles à la promotion : Il arrive parfois que l'on refuse aux femmes de passer des essais, de s'intégrer à des chaînes à prédominance masculine, qu'on leur limite l'accès aux postes de responsabilité, en vertu d'un préjugé sexuel de nature irrationnelle.

b) Dans les services on retrouve les mêmes phénomènes. Les différences de salaires les plus fortes se rencontrent surtout au niveau supérieur.

Exemple : % du salaire masculin moyen représenté par le salaire féminin moyen en 1966 :

<u>En France</u> (salaire net annuel moyen)		<u>en Allemagne</u>	
employés de commerce	56,5 %	employés	60,5 %
employés de bureau	71 %	employés du commerce et	
cadres adm. moyens	75 %	de l'industrie	61 %
cadres adm. supér.	64 %		

Les raisons de ces disparités, très atténuées dans le secteur public, sont les mêmes que pour l'industrie :

.../...

- . concentration dans certains emplois
 - . moindre qualification
 - . pénalisation
 - . difficultés de promotion
- etc...

Evolution

Une étude des gains horaires dans l'industrie en 1964 et 1968 fait apparaître des différences très importantes, surtout aux Pays-Bas ou au Luxembourg où le gain horaire féminin ne représente même pas 60 % du gain masculin dans de nombreuses branches.

En France (à peu près 80 %), puis en Italie, les gains horaires féminins sont plus proches des gains masculins. L'Allemagne et la Belgique occupent une situation intermédiaire.

Or, si l'on considère l'évolution entre 1964 et 1968, il semble que les disparités s'amenuisent dans les pays où elles étaient très fortes mais dans les cas où le gain horaire féminin moyen représentait environ 80 % du salaire masculin, l'écart se maintient : on semble donc évoluer vers une stabilisation des gains féminins dans une infériorité relative qui s'harmoniserait lentement de pays à pays. Il est difficile mais possible d'agir sur la plupart des facteurs de discrimination qui affectent ces gains.

- L'application du principe de l'égalité de rémunération à travail égal :
Que devient l'article 119?

On peut encore citer des cas de conventions collectives comportant certaines discriminations ou désavantages des femmes.

Mais surtout, de très nombreuses travailleuses féminines ne sont garanties par aucune convention collective, surtout dans le commerce et l'artisanat.

.../...

Enfin, même lorsque les conventions collectives existent et garantissent à 100 % l'égalité de rémunération à tâches égales, on constate qu'on a eu recours un peu partout à des artifices juridiques ou contractuels ayant pour objet la classification du travail féminin dans les catégories inférieures. L'introduction de catégories de "travaux faciles" comme en Allemagne, la féminisation absolue de certaines tâches comme en Italie et aux Pays-Bas, le jeu des classifications comme en Belgique et en France, contribuent, en tournant l'application de la résolution sur l'égalité de rémunération, à la vider de son contenu.

Il faut donc rappeler que c'est seulement par la dispersion dans toutes les branches de l'économie, l'intégration diversifiée, aux côtés des travailleurs masculins, que les femmes pourront échapper aux discriminations qui pèsent plus aisément sur les "métiers féminins".

Dans la pratique, les droits nationaux n'ont pas relayé l'article 119 du Traité de Rome, qui s'est engluë dans l'économie par insuffisance d'armature juridique. Aussi peut-on se demander si l'on ne va pas vers une stabilisation à un certain niveau de discrimination. Si les écarts entre salaires masculins et féminins se sont atténués en Italie, en Belgique, en Allemagne où ils étaient considérables, en France où ils étaient les plus faibles, ils n'ont pas disparu mais suivent les fluctuations de la conjoncture économique. La jurisprudence est presque nulle, et s'est exercée au niveau des conventions collectives.

Les syndicats ne sont certes pas antiféministes mais ne craignent-ils pas parfois "de mécontenter les catégories habituées à une certaine supériorité de rémunération"? Contre ce vieux réflexe, le syndicalisme féminin a peu de prise, sauf à en appeler à la conscience démocratique, à exercer sans cesse une pression décidée.

Quant à l'employeur, il redoute de désarmer en ce domaine si ses concurrents ne désarment pas en même temps. Et la main d'oeuvre féminine ne lui semble une réserve intéressante que si elle demeure bon marché, du fait de ses "inconvenients spécifiques".

.../...

Le passage dans les faits du principe de l'article 119 dépend finalement du dynamisme de l'opinion féminine.

.../...



CONCLUSION

La volonté d'une politique économique et sociale cohérente conduit la Communauté Européenne à prendre la mesure des problèmes complexes que pose l'emploi féminin.

Il serait vain, et rapidement nocif, de considérer comme marginale une masse de plus de 22 millions de personnes actives. Et le recours à la main d'oeuvre féminine ne fera que s'accroître avec le développement économique. Parallèlement, on assiste de nos jours à une révolution sociologique rétablissant un équilibre, jadis réalisé dans l'économie rurale ancienne et rompu par la révolution industrielle, qui avait creusé un fossé artificiel entre les activités féminines et masculines, celui de l'interpénétration des activités des deux sexes. Le mouvement qui pousse les Etats à donner aux filles une éducation semblable à celle des garçons, l'économie à utiliser plus largement les femmes dans le secteur tertiaire, les femmes à travailler aux côtés des hommes pour "vivre avec leur temps", révèle bien cette tendance. Les sociétés où elles ne le feront point se verront grevées de la charge sociale de milliers de femmes au foyer, économiquement marginales, vivant de plus en plus longtemps aux frais de la collectivité : leur éducation gratuite demeurera un investissement improductif.

Mais la dure adaptation des femmes à un monde du travail qui s'est créé ses lois et sa physionomie en dehors d'elles ne se fait pas sans erreurs et sans injustices.

Erreur que cette orientation professionnelle aberrante qui laisse encore inutilisées et stériles une bonne partie du potentiel intellectuel et actif de la masse féminine en la dirigeant vers les secteurs peu nombreux et pléthoriques des métiers dits "féminins". Il n'est pas plus féminin de surveiller des broches que de dessiner des machines, de taper sur une machine à écrire plutôt que sur une lynotype.

.../...

Erreur que cette justification implicite de leur mauvaise formation que sont les bas salaires qui permettent la survivance d'affaires peu saines, freinant l'élévation du niveau de vie, et condamnées à terme.

Erreur enfin les clivages sévères qui tendent, sous de prétextes divers, à séparer les femmes des hommes pour créer de nouveaux métiers féminins. Ainsi par exemple l'abandon progressif aux seules femmes de l'éducation, des soins, de tous les métiers où l'on s'occupe d'enfants, est une coupable inconscience dont la société risque de pâtir, du fait de la nécessité pour tout enfant d'éducateurs des 2 sexes, à l'image de toute vie équilibrée.

Ces femmes à qui on livre les enfants, les malades et les faibles, on leur mesure en revanche l'entrée dans le monde de la technologie. Les industries où elles se pressent encore en grand nombre : textiles, cuirs et peaux, habillement, etc..., apparaissent vouées à des compressions de personnel inéluctables : il faut savoir prévenir sagement les difficultés d'occupation que vont entraîner ces resserrements. Outre qu'il est pour les femmes elles-mêmes d'une importance capitale de diversifier leur présence dans l'industrie, il apparaît que c'est aussi l'intérêt de toute la société : la participation à l'industrie d'une certaine proportion de femmes, nous l'avons vu, est un indicateur social intéressant du dynamisme ou de la léthargie d'une région.

De nos jours, qui pense emploi féminin pense incontinent "secteur tertiaire". Mais avec l'exode des femmes des entreprises vouées à la disparition ou aux compressions de personnel, des régions entières s'appauvriraient, où les femmes ne pourraient se reclasser toutes dans les services.

C'est la diversification de la formation professionnelle des femmes et la mixité plus grande des personnels de la plupart des industries qui, seules, peuvent permettre d'éviter ces disparités régionales comme elles permettraient d'éviter l'exploitation trop systématique des salaires au rabais. Une vraie politique de l'emploi féminin passe donc par une re-

.../...

fonte systématique de la formation professionnelle, dans le sens de la diversification et de l'ouverture de cette formation (pour les jeunes et pour les adultes reprenant du travail après les maternités). Mais cette lutte contre la ségrégation des sexes et ses effets nocifs à long terme, ne peut se faire qu'en conjuguant les efforts des Etats, des employeurs, des syndicats et de ce partenaire indispensable qu'est l'information. Car seul un travail d'information continu et en profondeur peut assouplir les mentalités sclérosées et préparer les mutations nécessaires. A ce prix, l'éducation des filles deviendra largement rentable et la vulnérabilité d'une masse importante de la population bien moindre.

Cependant, l'effort ne doit point s'arrêter aux jeunes filles, dont l'emploi intensif et exclusif n'est pas le signe d'une bonne intégration féminine. L'Europe manquera cette intégration harmonieuse des femmes dans le monde du travail si elle ne se préoccupe pas d'élaborer une politique commune permettant à toute femme de vivre les périodes de sa vie privée, d'assumer ses rôles d'épouse et de mère tout en poursuivant son activité professionnelle. En comparant les législations des Etats membres relatives à ce problème, on sent la nécessité de leur harmonisation. Mais on mesure aussi les pièges de la "protection" : l'addition des mesures spécifiques peut aboutir à rendre cette femme socialement protégée plus vulnérable économiquement. Ainsi par exemple il apparaît dangereux pour l'ensemble des travailleuses que leurs maternités demeurent même partiellement à la charge de leurs employeurs : cette richesse des nations que sont les naissances d'enfants se traduit alors en "risques" en termes d'emplois. Or la maternité est une fonction sociale et non point une tare professionnelle.

Dans cette même perspective, il apparaît qu'aucun des Etats de la Communauté n'a encore consenti un effort suffisant en équipements sociaux : crèches, jardins d'enfants, écoles maternelles, cantines scolaires, garderies pour enfants d'âge scolaire, etc... qui sont la nécessaire condition du droit au travail. Si l'on cessait de considérer ces équipements comme une entreprise charitable et coûteuse limitée à quelques cas

.../...

sociaux, on s'apercevrait qu'ils pourraient être un investissement indirectement rentable et un instrument de prévention et d'éducation précieux. De même pour la question, entre toutes moderne, de la possible rationalisation des tâches ménagères pour obtenir une réduction des temps dévolus à ces travaux "ennuyeux et faciles" extraprofessionnels, dont la société se débarrasse en les confiant aux femmes. A quel gaspillage d'énergie consentent les Etats, qui ne semblent pas avoir calculé jamais les pertes en argent, en intelligence que représentent ces milliards d'heures annuelles accomplies par les femmes, non plus surtout que la perte en heures de vie, de vie ouverte, de culture, de loisir, d'épanouissement affectif représenté par le plus gros budget-temps des nations : les soins du ménage!

Toute société pâtit du retard que peut prendre en son sein un groupe important par rapport à l'ensemble. Le potentiel actif, intellectuel, culturel, humain, créateur des femmes européennes est considérable. En l'utilisant et en le servant mieux, l'Europe pourrait donner au monde ce modèle qualitatif, qui lui manque encore, d'une condition féminine harmonieusement intégrée dans une civilisation de progrès.

8334

OFFICE DES PUBLICATIONS OFFICIELLES DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES
Case postale 1003, Luxembourg 1

5560