

COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

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

COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

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

Rapport de Mme Evelyne Sullerot, Sociologue, Paris

P R E F A C E

L'un des objectifs prioritaires de la Communauté en matière sociale est l'amélioration de la connaissance de la situation de l'emploi et de son évolution, en vue de permettre l'intervention, en temps utile, de mesures assurant un meilleur ajustement des disponibilités et des besoins en main-d'oeuvre.

Dans cette optique, en plus des études globales et quantitatives, il est indispensable de procéder à des analyses détaillées faisant apparaître l'évolution de l'emploi non seulement par secteurs, mais aussi par catégories de travailleurs.

Or, en dehors de l'importance des effectifs féminins au sein des forces de travail, les femmes constituent une catégorie déterminée en raison notamment du caractère spécifique de leur double rôle de travailleuses et de mères de famille.

L'emploi des femmes ne pouvait donc pas être étudié hors de ce contexte, ce qui explique que le présent rapport, outre l'analyse de la structure de l'emploi féminin, comporte plusieurs chapitres traitant respectivement de la protection de la maternité, de la garde des enfants ainsi que des législations particulières au travail des femmes.

Le but que s'était fixé la Commission, en entreprenant cette étude, n'était pas d'aboutir à un rapport exhaustif, mais plutôt d'inventorier les données comparables au niveau des six Etats membres, pour faciliter avant tout la réflexion communautaire.

Une telle réflexion devrait permettre de dégager l'orientation des initiatives à prendre sur le plan communautaire pour favoriser une meilleure intégration des femmes dans la vie économique, en particulier des mères de famille qui désirent exercer une activité professionnelle.

La Commission tient à souligner que le présent document est un rapport d'expert qui n'engage que la responsabilité de son auteur.

./.

La réalisation de l'étude sur l'emploi des femmes et ses problèmes dans les Etats membres de la Communauté a été confiée à un expert indépendant, Mme Evelyne SULLEROT, sociologue à Paris.

La Commission tient à remercier spécialement l'auteur et toutes les personnes qui ont contribué au bon déroulement des travaux relatifs à cette étude, notamment en fournissant au rapporteur la documentation dont elles disposaient.



F. VINCK
Directeur général des
Affaires sociales

S O M M A I R E

| | <u>Pages</u> |
|---|--------------|
| <u>INTRODUCTION</u> | 1 |
| <u>PREMIERE PARTIE - BILAN</u> | 7 |
| <u>Chapitre I</u> - Difficultés des évaluations statistiques particulières à l'emploi féminin | 7 |
| A. Les données nationales | 7 |
| B. L'enquête par sondage sur les forces de travail dans la Communauté Européenne | 12 |
| <u>Chapitre II</u> - Effectifs des femmes actives | 16 |
| <u>Chapitre III</u> - Répartition des taux d'activité féminine selon les régions | 20 |
| <u>Chapitre IV</u> - Répartition des femmes par branches d'activité | 28 |
| A. Agriculture | 30 |
| B. Industrie | 34 |
| C. Services | 36 |
| <u>Chapitre V</u> - Métiers masculins, métiers féminins | 37 |
| A. Secteur secondaire | 41 |
| B. Secteur tertiaire | 44 |
| <u>Chapitre VI</u> - La population féminine active selon les principaux critères d'activité | 48 |
| <u>Chapitre VII</u> - Facteurs démographiques conditionnant l'emploi féminin | 50 |
| A. La longévité féminine | 52 |
| B. Le mariage | 56 |
| C. Naissances | 56 |
| D. Mortalité infantile | 57 |
| E. Age des maternités | 58 |

| | <u>Pages</u> |
|---|--------------|
| <u>Chapitre VIII</u> - L'emploi féminin selon l'âge | 62 |
| A. Les 14 - 19 ans | 65 |
| B. Les 20 - 25 ans | 67 |
| C. Les 40 - 44 ans | 68 |
| D. Les plus de 55 ans | 70 |
| <u>Chapitre IX</u> - L'emploi des femmes et le statut matrimonial | 71 |
| <u>Chapitre X</u> - L'emploi des mères de famille | 73 |
| <u>Chapitre XI</u> - Grossesse et Maternité | 80 |
| A. Belgique | 82 |
| B. Allemagne | 83 |
| C. France | 85 |
| D. Italie | 87 |
| E. Pays-Bas | 89 |
| <u>Chapitre XII</u> - Garde des enfants | 93 |
| A. Les enfants de 0 à 3 ans | 98 |
| B. Les enfants de 3 à 6 ans | 105 |
| C. Les enfants d'âge scolaire | 108 |
| <u>Chapitre XIII</u> - Législations du travail particulières aux femmes | 110 |
| A. Accès au travail | 112 |
| B. Durée du travail | 113 |
| C. Travail dominical | 116 |
| D. Les clauses de célibat | 116 |
| E. L'allocation salaire unique en France | 117 |
| F. Les retraites et régimes de sécurité sociale | 119 |
| G. Les régimes fiscaux | 122 |
| H. Indemnités de chômage | 125 |

| | <u>Pages</u> |
|---|--------------|
| <u>Chapitre XIV</u> - Qualifications et emplois | 126 |
| A. Dans l'industrie | 126 |
| a) La formation professionnelle | 135 |
| b) Influence de l'âge sur la qualification | 138 |
| c) L'ancienneté | 141 |
| B. Le secteur tertiaire | 141 |
| <u>Chapitre XV</u> - Les salaires | 147 |
| A. Comparaison des salaires féminins et masculins | 149 |
| a) Dans l'industrie | 151 |
| b) Dans les services | 165 |
| B. Comment évoluent les salaires féminins ? | 166 |
| <u>Chapitre XVI</u> - L'application du principe de l'égalité de rémunération à travail égal | 171 |
| | |
| <u>DEUXIEME PARTIE - EVOLUTIONS, TENDANCES, BUTS</u> | 180 |
| | |
| <u>Chapitre XVII</u> - Evolution des effectifs | 180 |
| A. Selon les tranches d'âge | 181 |
| B. Selon les activités économiques | 187 |
| a) Agriculture | 187 |
| b) Industrie | 189 |
| c) Services | 190 |
| | |
| <u>Chapitre XVIII</u> - Accès des femmes à l'enseignement supérieur | 193 |
| | |
| <u>Chapitre XIX</u> - Reprise du travail et recyclage | 198 |
| A. Evaluations quantitatives | 201 |
| B. Agé des candidates | 202 |
| C. Coûts et bénéfices | 203 |
| D. Emplois possibles | 206 |
| E. Emplois à horaires réduits | 208 |
| F. Rôle des communications de masse | 211 |
| | |
| <u>CONCLUSION</u> | 213 |
| | |
| <u>ANNEXE STATISTIQUE</u> | 222 |
| | |
| <u>BIBLIOGRAPHIE</u> | 229 |

LISTE DES TABLEAUX

| | <u>Pages</u> |
|---|--------------|
| Tableau 1 - Différence entre les évaluations nationales et celles de l'OSCE | 15 |
| Tableau 2 - Population, forces de travail et taux d'activité des femmes | 17 |
| Tableau 3 - Proportion de femmes dans la population active totale | 18 |
| Tableau 4 - Régions à taux élevés d'activité féminine | 24 |
| Tableau 5 - Régions à taux bas d'activité féminine | 25 |
| Tableau 6 - Répartition des effectifs féminins selon les secteurs de l'économie | 29 |
| Tableau 7 - Pourcentages de femmes dans la main d'oeuvre agricole des pays candidats à l'entrée dans le Marché Commun | 32 |
| Tableau 8 - Branches où les femmes étaient majoritaires en 1963 - Allemagne | 38 |
| Tableau 9 - Branches où les femmes étaient majoritaires - Belgique (Recensement de 1961) | 39 |
| Tableau 10 - Catégories dans lesquelles les femmes sont majoritaires - France (Recensement de 1968) | 39 |
| Tableau 11 - Pourcentages de femmes dans les différentes branches des industries manufacturières | 42 |
| Tableau 12 - Nombre et pourcentage de salariées dans les diverses branches d'activité | 46 |
| Tableau 13 - Population féminine active selon les principaux critères d'activité | 48 |
| Tableau 14 - Pourcentages de salariées | 49 |

| | <u>Pages</u> |
|--|--------------|
| Tableau 15 - Enfants nés vivants pour 1.000 femmes de chaque groupe d'âge | 59 |
| Tableau 16 - Taux d'activité par groupe d'âge Allemagne | 62 |
| Tableau 17 - Taux d'activité par groupe d'âge France | 63 |
| Tableau 18 - Taux d'activité par groupe d'âge Italie | 63 |
| Tableau 19 - Taux d'activité par groupe d'âge Pays-Bas | 64 |
| Tableau 20 - Taux d'activité par groupe d'âge Belgique | 64 |
| Tableau 20bis - Taux d'activité par groupe d'âge Luxembourg | 65 |
| Tableau 21 - Nombre et proportion de femmes mariées dans la population féminine active | 71 |
| Tableau 22 - Femmes mariées de moins de 45 ans ayant un emploi | 75 |
| Tableau 23 - Femmes mariées salariées de moins de 45 ans | 75 |
| Tableau 24 - Taux d'activité des femmes mariées appartenant à une famille non agricole, selon le nombre de leurs enfants de moins de 17 ans (France) | 76 |
| Tableau 25 - Garde des enfants de 0 à 3 ans | 101 |
| Tableau 26 - Garde des enfants de 0 à 6 ans (Allemagne) | 103 |
| Tableau 27 - Garde des enfants de moins de 18 ans (Allemagne) | 104 |
| Tableau 28 - Tableau comparatif des régimes légaux et réglementaires en vigueur dans les Etats membres en matière de travail de nuit | 115 |
| Tableau 29 - Systèmes de calcul de la pension dans les pays de la Communauté | 121 |

| | <u>Pages</u> |
|--|--------------|
| Tableau 30 - Qualification des femmes dans les industries manufacturières | 129 |
| Tableau 31 - Répartition par sexe, selon la qualification, des ouvriers des industries de transformation (France) | 132 |
| Tableau 32 - Pourcentages d'ouvrières qualifiées | 134 |
| Tableau 33 - Qualification selon l'âge (industrie manufacturière) | 139 |
| Tableau 34 - Qualification des ouvrières de l'industrie manufacturière selon l'ancienneté (en années) de travail dans l'entreprise | 140 |
| Tableau 35 - Salaire net annuel des hommes et des femmes (France 1966) | 150 |
| Tableau 36 - Salaires masculins et féminins, ensemble des industries (Allemagne) | 152 |
| Tableau 37 - Salaires masculins et féminins, ensemble des industries (France) | 153 |
| Tableau 38 - Salaires masculins et féminins, ensemble des industries (Italie) | 154 |
| Tableau 38bis - Salaires masculins et féminins, ensemble des industries (Pays-Bas) | 154bis |
| Tableau 39 - Salaires masculins et féminins, ensemble des industries (Belgique) | 155 |
| Tableau 40 - Ecart entre les gains horaires des hommes et des femmes et le gain horaire moyen, par qualification (Allemagne) | 157 |
| Tableau 41 - Ecart entre les gains horaires des hommes et des femmes et le gain horaire moyen, par qualification (France) | 158 |
| Tableau 42 - Ecart entre les gains horaires des hommes et des femmes et le gain horaire moyen, par qualification (Italie) | 159 |
| Tableau 42bis - Ecart entre les gains horaires des hommes et des femmes et le gain horaire moyen, par qualification (Pays-Bas) | 159bis |

| | <u>Pages</u> |
|--|--------------|
| Tableau 43 - Ecart entre les gains horaires des hommes et des femmes et le gain horaire moyen, par qualification (Belgique) | 160 |
| Tableau 44 - Salaire net annuel moyen, secteur tertiaire (France) | 165 |
| Tableau 45 - Evolution des gains moyens horaires bruts féminins et du pourcentage qu'ils représentent des gains moyens horaires masculins dans les six Etats membres | 167 |
| Tableau 46 - Gain horaire moyen des femmes en pourcentage de celui des hommes dans diverses branches de l'industrie manufacturière en Grande-Bretagne | 168 |
| Tableau 47 - Evolution des effectifs féminins et de leur répartition dans les grands secteurs économiques, entre 1960 et 1968 | 180 |
| Tableau 48 - Prévisions d'emploi féminin (B.I.T.) | 183 |
| Tableau 49 - Pourcentage de jeunes filles scolarisées (Italie) | 185 |
| Tableau 50 - Niveau d'instruction des jeunes chômeuses (Italie) | 186 |
| Tableau 51 - Nombre de diplômés de l'enseignement secondaire donnant droit à l'accès à l'enseignement supérieur en 1964/65 | 194 |
| Tableau 52 - Nombre d'étudiantes par rapport au nombre d'étudiants - 1965 | 195 |
| Tableau 53 - Pourcentage d'étudiantes par rapport à l'effectif total inscrit dans chaque discipline - 1964/65 | 196 |

INTRODUCTION

En droit, nos Constitutions reconnaissent à la femme tous les droits reconnus à l'homme, suivant en cela la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de 1948.

En fait, les comportements féminins influencent de manière absolument décisive la démographie, la consommation, l'éducation et, de manière très considérable, le vote, la production et bien d'autres aspects essentiels de la vie de nos sociétés modernes, soit directement, soit par contre coup.

Cependant, jusqu'ici, ces comportements sont demeurés peu étudiés dans leur spécificité, et la condition féminine a été considérée comme un sujet mineur, ou plutôt marginal. L'habitude est prise depuis longtemps, dans le langage technocratique, d'énumérer, après le modèle considéré comme premier et fondamental, à savoir : les hommes adultes, les catégories "autres", marginales : les jeunes, les femmes, les handicapés, les vieillards, les étrangers, etc...

Dans de nombreux cas, l'inclusion des femmes dans cette énumération est indéfendable en logique simple. En effet, la seule catégorie "femmes" peut contenir, et contient effectivement en partie, toutes les autres : jeunes, personnes âgées, handicapées, étrangères. Elle les déborde très largement et ne peut leur être assimilée. La catégorie "femmes" n'est en effet analysable qu'en comparaison avec la catégorie "hommes". Elle devrait être étudiée avec la même attention, tant dans ses ressemblances avec les hommes que dans ses différences.

De plus en plus on s'avise que la condition de la femme est un révélateur éloquent de l'évolution d'une société.

D'autre part l'évolution récente du monde montre combien il est impossible d'ignorer les conséquences des choix conscients ou inconscients d'une société en matière de condition féminine.

Tel pays qui n'éduque pas les filles se trouvera confronté à la surpopulation et ne pourra résoudre des problèmes aussi fondamentaux que ceux de l'hygiène, de la prévention médicale, de la faim, de l'éducation. Il s'apercevra que le progrès se transmet beaucoup moins vite, que le développement piétine, si la masse féminine demeure "sous-développée" culturellement et civiquement par rapport à la masse masculine.

Tel pays beaucoup plus évolué, qu'une tradition culturelle 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 à plus ou moins long terme avoir à faire 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 se consacrant à des études de plus en plus longues s'alourdit chaque année. Il faut y ajouter le poids des femmes inactives. Autrefois, et même 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 (production ou transformation). 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 contre partie économique, de plus en plus à charge de leurs époux et de l'Etat alors qu'elles furent longtemps, par leur activité, sources d'économie : filant, tissant, cousant, tricotant, élevant poules et lapins, assurant les petites cultures potagères, l'alimentation en eau, les salaisons, les conserves, l'entretien. Certaines de ces activités demeurent, mais elles n'ont plus de rentabilité économique. Les femmes ne réalisent plus d'économie à coudre elles-mêmes leurs 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. Les femmes au foyer sont devenues marginales. En dépit de la douceur et des bienfaits de leur présence au foyer, les retenir loin des lieux modernes de la production et de l'activité économique réelles - 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. Il n'est que de songer à la Suisse pour s'en persuader.

Tel autre pays qui mettra trop systématiquement toutes les femmes au travail hors du foyer, sans être parvenu à assurer les horaires et les mesures d'aide ménagère et familiale qui leur permettent cette reconversion 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.

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 certains domaines alors désertés par les hommes (ce pourrait être rapidement le cas de l'éducation), ce qui introduit des déséquilibres 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 de ne parler des problèmes féminins 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.

Toute une opinion, encore désordonnée mais de plus en plus dynamique, commence à s'en préoccuper légitimement. Et c'est pour s'apercevoir qu'il n'existe point de documentation générale sur les nombreux aspects de la condition féminine au niveau européen. On pourrait penser qu'il suffit de s'adresser à chaque pays, à chaque département, pour obtenir ces renseignements sur "la part des femmes", le rôle des femmes, l'aspect féminin de tel ou tel aspect économique, social ou politique. Hélas ! il n'en est rien. L'éparpillement des sources d'information concernant les femmes, l'irrégularité des données, les lacunes stupéfiantes sont une preuve majeure de la légèreté avec laquelle a été longtemps considéré le problème de l'intégration des femmes.

Alors que l'U.R.S.S. propose un bilan de sa politique féminine, alors que les Etats-Unis ont entrepris depuis plusieurs années un inventaire et une recherche active d'une politique de la condition féminine (Commission de la condition de la femme fondée par le Président Kennedy), l'Europe ne peut rien proposer en ce domaine car elle ne connaît pas même exactement le visage de sa réalité vécue. A plus forte raison ne peut-elle élaborer une politique concertée, voulue, choisie.

Pourtant la recherche en vaudrait la peine. Dans ce domaine comme dans d'autres, l'Europe pourrait offrir un modèle qualitatif différent de celui des Etats-Unis ou de l'U.R.S.S., et ce modèle pourrait fort bien jouer un grand rôle exemplaire d'une portée sociologique et politique considérable.

C'est avec cet espoir, et animée de la certitude qu'il s'agit là d'une option raisonnable, intéressante, neuve et pleine d'avenir, que la Direction Générale des Affaires Sociales a voulu commencer ce travail d'inventaire dont nous soulignons la nécessité primordiale. Il n'est pas indifférent que cette petite étude soit consacrée aux problèmes de l'emploi. A force de considérer le travail des femmes comme un problème marginal apparaissant en annexes ou dans les notes de bas de page, ou dans des circonstances particulières, on est parvenu à un point de confusion qui ne permet aucun diagnostic et aucune option claire.

Nous tenterons au cours de ces pages de rassembler les données existantes afin de permettre cette réflexion et ces choix à qui de droit.

Nous avons conscience plus que tout autre des insuffisances de ce travail et nous nous en excusons particulièrement auprès des rares personnes qui connaissent parfaitement les problèmes du travail féminin : ce n'est pas tant pour elles que cette étude a été entreprise que pour inventorier et résumer ce problème pour tous ceux qui n'en sont pas spécialistes mais qui ont, auront à en connaître de par leurs fonctions et leurs responsabilités. Aussi avons-nous obéi à quelques principes :

- Nous avons parfois préféré faire apparaître les lacunes et les insuffisances des informations contrôlables, normalisées et comparatives plutôt que d'énumérer bout à bout l'énorme masse des informations parcellaires que nous avons pu recueillir, qui seront cependant brièvement résumées.
- Nous nous sommes attachée à privilégier toutes les données comparables des six pays de la Communauté afin de donner le pas à la réflexion européenne sur les réflexions nationales à usage interne.

- Nous avons bien naturellement cherché à rassembler des données récentes. Pourtant plutôt que de chercher à être méticuleusement exhaustif et à jour, ce rapport vise à faire apparaître de grands traits caractéristiques et non une photographie désordonnée et minutieuse. Le travail féminin est un sujet qui offre trop souvent l'occasion d'anecdotes et de paraboles plus ou moins significatives. Il nous a semblé préférable de dégager un bilan et des tendances qui permettent de servir de point de départ à une réflexion.

PREMIERE PARTIE - BILAN

CHAPITRE I

Difficultés des évaluations statistiques
particulières à l'emploi féminin

Il serait profondément satisfaisant de pouvoir ouvrir ce chapitre en offrant un tableau synoptique des chiffres de population active féminine dans les six pays de la Communauté. Nous en donnerons dans les pages suivantes. Mais comment ne pas insister auparavant sur la fragilité relative de ces chiffres et surtout sur les raisons de ces difficultés statistiques.

Nous disposons, pour déterminer la population féminine active, de deux séries de documents :

- 1°) les études nationales, publiées par chaque pays soit lors des recensements, soit lors d'enquêtes par sondages des instituts statistiques nationaux.
- 2°) des études normalisées effectuées simultanément dans 5 des 6 pays de la Communauté (le Luxembourg excepté) par l'Office Statistique des Communautés Européennes (OSCE).

A. Les données nationales

Ces données appellent les remarques suivantes :

- Les données les plus complètes apparaissent dans les recensements nationaux, mais ces recensements sont effectués à des dates différentes, à des intervalles différents (tous les 5 ans, 6 ans, 10 ans selon les pays), ce qui rend les comparaisons très difficiles pour une année donnée. Et surtout leurs définitions ne sont pas comparables.

- Même à l'intérieur d'un même pays, les enquêtes statistiques des instituts nationaux offrent parfois des résultats très différents des recensements. Ainsi, à titre d'exemple, voici le cas de l'Italie (1) : Pour l'année 1961, le chiffre total de femmes actives décomptées par le recensement démographique est de 4.901.104. En revanche, l'ISTAT publiant les chiffres qu'il obtient d'après ses enquêtes annonce, pour la même année 1961, 6.085.000 femmes actives auxquelles il convient d'ajouter 109.000 femmes en chômage et 113.000 femmes se déclarant en quête d'un premier emploi, soit un total de 6.307.000. La différence entre ces deux évaluations nationales de population féminine active pour la même année atteint 1.405.896. On voit que l'écart est si considérable par rapport au volume des chiffres annoncés qu'il devient impossible de raisonner sur des données à ce point différentes. Or elles sont toutes deux de source nationale et officielle.

- Depuis une quarantaine d'années, le B.I.T. effectue un travail de regroupement et confrontation des statistiques nationales d'emploi. Il le fait avec un soin particulier, essayant toujours d'offrir des cadres identiques pour tous. Ce faisant, le B.I.T. est parvenu à faire perdre un peu de leur hétérogénéité à ces statistiques. Cependant, malgré ces efforts (voir "La normalisation internationale des statistiques du travail", BIT, Genève, 1959), il y a hétérogénéité et tout particulièrement en ce qui concerne l'emploi féminin.

Voici quelques-uns des points qui introduisent ces différences de pays à pays particulièrement importantes pour l'étude du travail féminin :

(1) Nora Federici, L'emploi et la qualification du travail féminin en Italie, Doc. C.E.E., 9607/V/66.

1. A partir de quel âge compter la population active ? Dans les statistiques, la France et l'Italie avaient l'habitude de prendre 14 ans comme limite (encore que des enfants plus jeunes aient pu souvent être assimilées aux plus de 14 ans en Italie quand elles avaient un emploi stable). L'Allemagne et la Belgique retenaient 15 ans. Les Pays-Bas n'avaient pas fixé de limite précise, bien que 14 ans fut le plus souvent retenu. Dans la période qui nous intéresse, 1960-1970, ces limites inférieures ont bougé partout, du fait de l'allongement de la scolarité obligatoire, mais elles n'ont pas atteint pour autant des niveaux identiques partout.
2. Le décompte des apprenties donne des résultats extrêmement différents d'un pays à l'autre selon le mode de formation professionnelle prévalant dans chaque pays. Ou bien la jeune fille fait son apprentissage sous contrat dans l'entreprise et suit simultanément des cours complémentaires dans une école grâce à un horaire aménagé à cet effet. Ou bien elle entre dans une école professionnelle où elle apprend son métier sans être rémunérée. Ou bien elle est parfois en apprentissage chez un employeur, sans suivre aucun cours. Selon la formule adoptée, les jeunes filles seront comptabilisées comme actives dans le premier cas, écolières dans le second cas, actives dans le troisième cas.
Or en Allemagne, le système mixte (apprentissage plus cours) est très pratiqué alors qu'il l'est moins en France où la formation professionnelle s'effectue principalement dans les écoles techniques.
Ce problème de la définition (active ou écolière) pendant la période d'apprentissage est d'autant plus important à élucider qu'il infléchit très largement les chiffres et pourcentages de femmes actives surtout dans les pays où les femmes cessent de travailler après le mariage. Ainsi la population active féminine néerlandaise est formée surtout de jeunes filles de moins de 24 ans : la définition des apprenties de 14 à 19 ans est d'autant plus importante à élucider. On tiendra compte de cette remarque lorsqu'on comparera les pourcentages extrêmement différents de jeunes filles actives en Allemagne d'une part (près de 50 % des jeunes filles de

14 à 19 ans sont déclarées actives en 1968) et en France, Italie, Belgique d'autre part où la proportion d'actives de 14 à 19 ans n'atteint pas ou ne dépasse pas 30 %. (1)

Or la proportion d'apprenties dans la vie réelle ne doit pas être à ce point différente entre ces pays.

D'autre part on peut se demander si dans les cas d'apprentissage + formation professionnelle par cours, certaines jeunes filles ne sont pas parfois recensées deux fois, comme actives et comme étudiantes. Certaines confrontations de statistiques inclineraient à le penser.

De toute façon les différences d'enregistrement des apprenties modifient plus largement les statistiques de main d'oeuvre féminine que les statistiques de main d'oeuvre masculine du fait de l'importance relative plus considérable des jeunes filles dans la main d'oeuvre totale.

3. Mais les grandes variations dans les effectifs de main d'oeuvre féminine trouvent leur cause principale, généralement, dans la définition des aides familiales. La femme ou la fille du fermier, qui travaillent à la ferme pour le compte de leur mari ou de leur père, sans recevoir de salaire, sont-elles ou non des travailleuses, et la femme du commerçant qui tient la caisse ou vient aider à l'heure du coup de feu puis disparaît dans sa cuisine ? Quels seront les critères qui seront retenus pour qu'elles aient droit au titre d'aides familiales ? Les limites de durée des prestations de service des aides familiales sont fort différentes selon les pays (2 heures par jour, au moins 1/3 du temps, etc...).

- (1) Il est évident que la durée de la scolarité obligatoire a une incidence déterminante sur le nombre de jeunes filles au travail. En France par exemple la scolarité est obligatoire jusqu'à 16 ans, par conséquent aucune fille de 14 à 16 ans ne peut légalement travailler. En Allemagne, la 9ème année de scolarité obligatoire a aussi été instaurée récemment.

De ce fait, dans la catégorie "aides familiales" vont être confondues des femmes qui ne travaillent que quelques heures par semaine et d'autres qui sont prises environ 50 heures par semaine par leur activité.

On voit que cette catégorie très mal définie de femmes non salariées introduit une incertitude d'autant plus grande dans l'évaluation de l'activité féminine que ces aides familiales sont fort nombreuses. Ajoutons que certains pays susceptibles de rejoindre la Communauté ne comptent pas les aides familiales dans les forces de travail féminines (Grande-Bretagne, Danemark).

4. De même bien peu de pays tiennent compte des heures ouvrées : on ne peut donc en ce cas évaluer la proportion de femmes qui ne travaillent, même comme salariées, qu'à temps partiel. Il serait pourtant fort intéressant, tout particulièrement pour l'étude de la main d'oeuvre féminine, d'être à même d'évaluer l'importance du travail à temps partiel plus fréquent chez les femmes que chez les hommes.
5. Lorsque nous aurons à traiter du problème même du travail à temps partiel, nous verrons que cette dénomination couvre des durées d'activité extrêmement variables. De plus il existe souvent une confusion entre travail à temps partiel, travail temporaire et travail saisonnier. Ces cas de prestations irrégulières ou incomplètes sont beaucoup plus nombreux dans la population féminine que dans la population masculine.
6. Le chômage féminin apparaît de même plus difficile à cerner que le chômage masculin : la recherche de travail ne se fait pas par les mêmes voies et la déclaration de chômage est moins habituelle chez les femmes que chez les hommes. De plus les méthodes retenues par les différents pays pour établir les statistiques de personnes à la recherche d'emploi ne permettent pas la comparaison.

B. L'enquête par sondage sur les forces de travail dans la Communauté Européenne

Devant ces difficultés, l'OSCE a prévu de mener lui-même régulièrement des sondages sur les forces de travail dans les Etats membres avec pour objectif la possibilité de comparaisons entre les six pays. Les définitions retenues ont été cette fois normalisées.

Les résultats d'une première enquête menée sur ces bases en 1960 ont largement démontré la très grande utilité de cette entreprise. Aussi l'OSCE a-t-il procédé en 1968, sur décision du Conseil des Ministres des Six, à une seconde enquête sur les forces de travail dans 5 des pays de la Communauté (Luxembourg excepté). Cette enquête a été répétée en 1969 et en 1970. Seuls les résultats de 1968 étaient disponibles lorsque nous avons entrepris ce travail. Ils nous ont été si précieux que c'est presque constamment sur eux que nous avons fondé nos observations.

D'une part ils sont harmonisés et par conséquent autorisent des comparaisons fiables.

D'autre part les définitions retenues ont toutes chances de prévaloir à l'avenir tant il est vrai qu'en matière d'information statistique la dynamique de la concertation et de la synchronisation l'emporte en fin de compte sur les tendances particulières hétérogènes.

De ce fait les données de l'OSCE n'offrent pas seulement l'avantage d'être comparables entre elles (pays à pays) mais de représenter les bases auxquelles on se réfèrera à l'avenir pour effectuer des études dans le temps.

Pourtant ces données mêmes appellent quelques remarques :

Elles diffèrent parfois très largement des données nationales, si largement qu'on demeure perplexe. Ainsi la fameuse enquête du Bundestag effectuée en Allemagne Fédérale sur les femmes allemandes (Frauenenquete) (1) établissait pour 1965 le nombre des femmes actives à 9.859.000 (soit 36,3 % de la population active). Trois ans seulement plus tard l'enquête de l'OSCE donne le chiffre total de 7.784.600 femmes actives en Allemagne fédérale, soit une différence de 2.074.400 !

Nous ne pouvons croire que plus de 2 millions de femmes allemandes ont cessé de travailler entre 1965 et 1968. Il faut conclure à une différence entre les définitions et les méthodes telle qu'elle a entraîné des estimations gravement divergentes.

On peut supposer que l'enquête du Bundestag avait retenu des définitions très larges qui grossissaient les statistiques car on retrouve dans l'enquête de la Communauté un chiffre plus voisin des 9.859.000 travailleuses de la "Frauenenquete" de 1965 en additionnant aux femmes actives (7.784.600) les 1.316.300 femmes qui se sont déclarées non-actives mais avec une "activité occasionnelle" ($7.784.600 + 1.316.300 = 9.100.900$) et celles en chômage : 62.100 ($9.100.900 + 62.100 = 9.163.000$).

Mais qui sont et que font ces 1.316.300 femmes non actives qui avaient des activités occasionnelles ? Sont-ce des étudiantes gardant des enfants, des femmes donnant parfois un coup de main dans une boutique ou un restaurant, faisant de ci de là quelques heures de ménage, donnant parfois quelques leçons ?

(1) Der Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung -
Drucksache V/909 - Bonn, 14 september 1966

On reste d'autant plus surpris de leur nombre impressionnant qu'elles ne semblent pas avoir de répondantes dans les autres pays de la Communauté. A la rubrique :

"personnes non actives avec activité occasionnelle",
l'Allemagne trouve 1.316.300 femmes
la France 246.700 femmes
l'Italie renseignement non disponible pour 1968
les Pays-Bas 121.000 femmes
la Belgique 93.600 femmes.

On voit donc que même à l'intérieur des enquêtes harmonisées de l'OSCE se glissent des "manières nationales" d'administrer les questionnaires et de les coder qui affectent les disparités réelles de pratique d'un coefficient d'approximation élevé. D'autre part les régimes de sécurité sociale et de fiscalité en vigueur dans certains pays inclinent peut-être certaines femmes à éviter de déclarer des activités occasionnelles.

Si nous avons alourdi ce rapport de remarques critiques sur les données, qui ont pu paraître ingrates à certains, c'est qu'à propos du travail féminin on a trop tendance à chercher à émettre immédiatement un jugement et un pronostic rapides et à les interpréter. L'emploi masculin est une donnée quantitativement assez peu variable. On y recherche outre l'évolution de la qualification, le taux de chômage, le taux de main d'oeuvre étrangère, autant de variations quantitatives relativement faibles. En revanche ce qui intéresse dans les chiffres rendant compte des effectifs des travailleuses, c'est avant tout les fluctuations quantitatives : augmentation ? diminution ? Et ces variations du volume de l'emploi sont interprétées comme des évolutions de la mentalité féminine ou les conséquences des changements économiques sur la condition de la femme.

On ne saurait trop par conséquent alerter le lecteur sur la fragilité de ces commentaires quand la critique des chiffres n'a pas été prudemment effectuée.

TABLEAU 1 - Différence entre les évaluations nationales et celles de l'OSCE

| |
|--|
| Allemagne (1) : D'après la Frauenenquete de 1966 : 9.859.000 |
| D'après l'OSCE, 1968 : 7.784.600 |
| <u>Divergence : 26,6 %</u> |
| France : D'après le recensement de 1968 : 7.123.500 (évaluation au 1/20ème) |
| D'après l'OSCE, 1968 également : 7.432.300 |
| <u>Divergence : 4,1 %</u> |
| Belgique : D'après l'ONSS en 1967 : 1.190.000 |
| D'après l'OSCE en 1968 : 971.600 |
| <u>Divergence : 20 %</u> |
| Italie : D'après l'ISTAT en 1967 : 5.085.000 |
| D'après l'OSCE en 1968 : 5.041.800 |
| <u>Divergence : 0,8 %</u> non significative |
| Pays-Bas : D'après une <u>estimation</u> (2) présentée à l'OCDE (Doc. MS/M/605/325 du 9.2.1970) : 1.115.000 |
| D'après l'OSCE en 1968 : 994.500 |
| <u>Divergence : 11,4 %</u> |

(1) D'après le Wirtschaft und Statistik, Heft 3, März 1970
Le Mikrozensus d'avril 1968 donne 9.609.000 femmes actives.

(2) La répartition hommes/femmes de la population active civile n'a pas été établie pour les Pays-Bas
("Bulletin statistique du CBS" n° 66 du 10.6.70)

CHAPITRE II

Effectifs des femmes actives

Ces remarques préliminaires étant faites, voici la comparaison, en 1968, des effectifs féminins de personnes actives d'après l'OSCE.

Nous donnons la population totale des ménages privés (sur laquelle a été effectuée l'enquête des Communautés), la population féminine totale, les pourcentages des filles de moins de 14 ans et des femmes de plus de 65 ans, le nombre absolu de femmes actives, de femmes en chômage, le taux d'activité féminine pour la population de plus de 14 ans, et enfin le taux d'activité féminine pour les femmes âgées de 14 à 65 ans.

Remarques :

- Les Pays-Bas comptent beaucoup d'enfants de moins de 14 ans dans leur population féminine.
- L'Allemagne et la France comptent une proportion impressionnante de femmes âgées : plus de 15 %.
- A peu près nul aux Pays-Bas, négligeable en Allemagne, le chômage féminin est relativement important en France et surtout en Italie. Il est évident toutefois qu'une telle comparaison doit être nuancée en tenant compte du volume total des emplois offerts aux femmes selon les pays. Il serait sans doute plus intéressant d'évaluer le "volume d'emploi féminin", c'est-à-dire l'effectif de femmes actives moins le chômage. La France apparaîtrait alors encore le pays où, proportionnellement, le plus de femmes ont un emploi. Il est à noter qu'en Allemagne les dernières stagnations de l'économie ont davantage retenti sur l'emploi masculin que sur l'emploi féminin.
- Enfin et surtout, on notera l'énorme disparité des taux d'activité féminine allant, pour la population en âge de travailler, de 46,6 % en France à 26,3 % aux Pays-Bas.

TABLEAU 2 - Population, forces de travail et
taux d'activité des femmes

| 1968 | Allemagne | France | Italie | Pays-Bas | Belgique | Luxembourg |
|---|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|------------|
| Pop. totale des ménages privés | 58.565.900 | 48.698.300 | 52.002.300 | 11.962.400 | 9.429.100 | |
| dont femmes | 30.997.600 | 25.417.500 | 26.733.700 | 6.005.900 | 4.774.800 | |
| dont âgées de moins de 14 ans | 19,8 % | 21,5 % | 21,4 % | 24,6 % | 21,9 % | |
| dont âgées de plus de 65 ans | 15,4 % | 15,7 % | 11,6 % | 10,1 % | 12,2 % | |
| Femmes actives occupées | 7.784.600 | 7.432.300 | 5.041.800 | 994.500 | 971.600 | |
| Femmes en chômage | 62.100 | 148.500 | 178.800 | 8.000 | 32.400 | |
| Taux d'activité pour 100 femmes de plus de 14 ans | 36,8 %(1) | 39,2 %(1) | 24,8 %(1) | 24,2 %(1) | 29,4 %(1) | |
| Taux d'activité pour 100 femmes d'âge actif : 14 à 65 ans | <u>40,3 %</u> | <u>46,6 %</u> | <u>29,9 %</u> | <u>26,3 %</u> | <u>33,6 %</u> | |

Total C.E.E. population active féminine : 22.654.600
soit 37,6 % de la population d'âge actif

N.B. Les taux d'activité féminine selon l'âge ont été recalculés par les services de l'O.S.C.E. après publication du rapport "Population et forces de travail 1968", 6-1969, et rectifiés car il n'avait pas été tenu compte d'un facteur. Ce sont les taux modifiés que nous donnons ici, sauf pour l'Italie, car il n'a pas été possible de rectifier les taux italiens, une donnée manquant pour opérer cette correction.

A titre indicatif voici quelques chiffres sur la population active féminine britannique en juin 1967.

Total femmes actives : 8.900.000

représentant 35 % de la population active.

Les taux d'activité par âge sont comptés à partir de 15 ans ce qui ne nous permet pas une comparaison avec les chiffres de l'OSCE (comptés à partir de 14 ans). Le taux d'activité de 15 à 60 ans s'établit à 38,6 %, c'est-à-dire de toute manière inférieur à ceux de la France et de l'Allemagne, et, même compte tenu de la couche 14 à 15 ans, supérieur à celui de la Belgique.

Au Danemark, d'après les statistiques nationales de 1960 (OIT Year book of Labour Statistics 1967), le taux d'activité de 15 à 60 ans était de 45,5 %. Depuis le taux d'activité des jeunes (15 à 20 ans) a fléchi, mais le taux d'activité demeure élevé. Les Danoises représentaient en 1967 37 % de la population active d'après le service statistique danois.

TABLEAU 3 - Proportion de femmes dans la population active totale

| | <u>1968</u> | <u>1969</u> |
|------------|-------------|-------------|
| France | : 37 % | 37 % |
| Allemagne | : 34 % | 34 % |
| Belgique | : 28,2 % | 29 % |
| Italie | : 26,6 % | 27 % |
| Pays-Bas | : 23 % | - |
| Luxembourg | : | 26 % |

(enquêtes OSCE)

| | |
|------------------------|--------|
| Grande-Bretagne (1967) | : 35 % |
| Danemark (1967) | : 37 % |
| Irlande (1961) | : 26 % |
| Norvège (1960) | : 23 % |

(voir Extent of Women's Participation in Economic production to day by Rita Knudsen OCDE nov. 1968)

Les 93.930.000 femmes que compte la Communauté Européenne représentent 52 % de la population (53 % en Allemagne, 50 % aux Pays-Bas). Elles sont minoritaires aux âges jeunes (à 14 ans on compte 49 filles pour 51 garçons) et majoritaires, largement, au-delà de 65 ans : 59 %. En Allemagne, chez les plus de 65 ans, les femmes représentent 60 % de la population, et en France 62 %. Ces deux taux extrêmement élevés s'expliquent par les graves pertes en hommes de la guerre de 1914-1918.

Parmi les femmes en âge de travailler, on observe que les taux d'activité varient énormément d'un pays à l'autre. Ces variations montrent un taux d'activité élevé en France puis en Allemagne, un taux moyen en Belgique, deux taux faibles, en Italie et surtout aux Pays-Bas (voir tableau précédent).

Si au lieu de calculer le taux d'activité par rapport à la population, on cherche quelle est la proportion de femmes dans la force de travail de chaque pays, on retrouve les mêmes disparités : la France en tête avec 37 % des occupés, puis l'Allemagne 34 %, les Pays-Bas fermant la marche avec seulement 23 femmes pour 100 personnes actives.

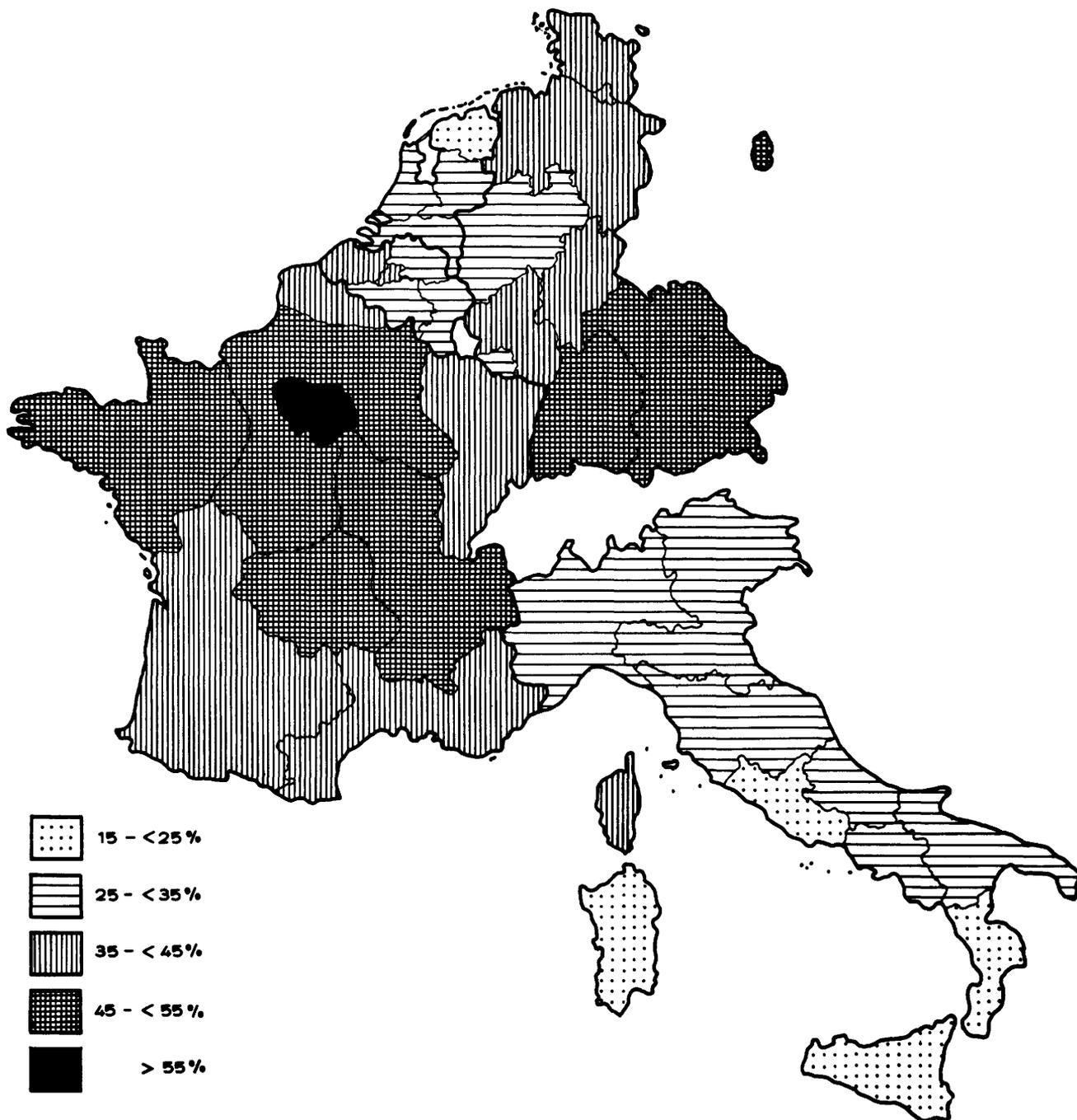
CHAPITRE III

Répartition des taux d'activité féminine selon les régions

Nous avons évité de commenter les très importantes disparités des taux d'activité féminine selon les pays membres, de peur d'introduire des jugements trop sommaires sur les "aspects nationaux" du problème. Il ne suffit pas en effet de dire que les Françaises et les Allemandes travaillent beaucoup plus souvent que les Italiennes et les Hollandaises, et d'avancer des considérations sur les moeurs, les traditions, l'idéologie de la femme, etc... de chaque pays. On risquerait, en disant des choses ingénieuses et peut-être intéressantes, de masquer la réalité qui demeure beaucoup plus complexe.

Voici une carte des taux d'activité des femmes de la Communauté selon les régions. Cette carte appelle des commentaires :

- 1°) Il saute aux yeux que le recours au travail des femmes est très inégalement réparti en Europe. Voilà un trait spécifique qui différencie complètement l'étude de l'activité féminine de l'étude de l'activité masculine, beaucoup plus élevée et beaucoup plus régulièrement répartie.
- 2°) Ces taux d'activité varient à l'intérieur des pays membres, d'une région à l'autre, autant parfois que de pays à pays. L'Allemagne par exemple, ainsi que la France, offrent chacune trois taux différents selon les régions. La Belgique est divisée en deux, ainsi que l'Italie et les Pays-Bas.



Taux d'activité féminine par régions
 (forces de travail féminines en % de la
 population féminine d'âge actif :
 14 - 59 ans)

OSCE - Statistiques Sociales - Populati
 et forces de travail 1968 (6-1969)

Les interprétations nationales pour intéressantes qu'elles soient ne suffisent donc pas et il faut tenter d'autres hypothèses.

- Régions de grande urbanisation : le cas de la région parisienne, qui connaît le pourcentage le plus élevé de la CEE pour le taux d'activité féminine, autoriserait à penser qu'une urbanisation dense, offrant par conséquent de nombreuses possibilités de travail dans le secteur tertiaire, favorise le travail féminin. Mais les Pays-Bas connaissent des taux bas dans des régions très largement urbanisées, le nord ouest de l'Italie, la Wallonie connaissent des taux médiocres, et le Latium, malgré Rome, compte moins d'un quart (24 %) des femmes de 14 à 60 ans au travail.
- En revanche on peut penser qu'on trouve des taux élevés dans certaines régions rurales du fait du nombre des agricultrices (Ouest de la France, Massif Central). Cependant des régions agricoles d'Italie n'offrent que des taux bas.

Il nous a semblé important de réunir quelques caractéristiques d'ordres différents pour tenter d'élucider les questions que l'on peut se poser sur les causes de taux d'activité féminine très bas ou très élevés :

- 1°) répartition de la main d'oeuvre féminine selon les 3 secteurs principaux de l'activité.
- 2°) taux de natalité observé de 1960 à 1966 dans la région étudiée puisque l'idée que le travail féminin fait baisser la natalité pourrait être retournée et qu'on peut poser l'hypothèse qu'une natalité plus élevée nuira à l'emploi féminin.

De ce relevé des taux de natalité, nous tirerons certaines conclusions. Auparavant il convient cependant de demander au lecteur de mesurer à quel point les écarts entre ces taux sont généralement faibles, beaucoup plus faibles que les écarts des taux d'activité. Ils sont cependant assez

considérables pour autoriser un croisement des données. Ces taux de naissances (naissances pour 1.000 habitants) s'échelonnent en effet de 11,1 ‰ à Berlin Ouest jusqu'à 36 ‰ dans certains polders hollandais. Ce sont là deux extrêmes.

Bien entendu on nous rétorquera que la vraie corrélation entre nombre de naissances et taux d'activité des femmes se calcule en mesurant la fertilité des femmes au travail et la fertilité des femmes au foyer. Néanmoins c'est là un peu une tautologie : il est évident qu'une mère de 4 enfants a bien plus de difficultés, quel que soit son désir de travailler, qu'une femme mariée sans enfant ou mère de 1 enfant. C'est pourquoi il nous semble intéressant de comparer les taux de natalité et d'activité féminine de régions, car le "climat" social, économique, culturel, idéologique d'une région peut influencer tant le travail féminin que la fécondité : ce qui nous intéresse ici est de savoir si ces influences sont contradictoires, soit taux de natalité élevé, soit taux de travail féminin élevé, ou s'il n'apparaît pas de contradiction régulière.

TABLEAU 4 - Régions à taux élevés d'activité féminine

> 45 % des femmes de 14 à 60 ans

| <u>1968</u> | | | Naissances pour 1.000 h. <u>1966</u> |
|----------------------|--------|--|--|
| Région parisienne | 56,2 % | (Agriculture 0,7 % (Industrie 27,9 % (Tertiaire 72,4 % | 16,5 ‰ |
| Berlin Ouest | 51,6 % | (Agriculture 0 % (Industrie 37,4 % (Tertiaire 62,6 % | 11,9 ‰ (1) |
| Bavière | 49,6 % | (Agriculture 22,7 % (Industrie 35,3 % (Tertiaire 42,- % | 17,8 ‰ |
| France Ouest | 49,5 % | (Agriculture 30,8 % (Industrie 19,- % (Tertiaire 50,2 % | 18,6 ‰ |
| Massif Central | 48,9 % | (Agriculture 30,2 % (Industrie 21,- % (Tertiaire 48,8 % | 14,- ‰ |
| Bassin parisien | 46,6 % | (Agriculture 14,4 % (Industrie 30,6 % (Tertiaire 55,- % | 19,1 ‰ |
| France Sud Est | 46,4 % | (Agriculture 12,1 % (Industrie 33,4 % (Tertiaire 54,5 % | 17,1 ‰ |

Nous avons calculé la répartition dans les trois secteurs de l'économie. La distribution est très variée :

- les agricultrices allant de 0 à 30,8 %
- les travailleuses de l'industrie de 19 à 37,4 % et
- les travailleuses du secteur tertiaire de 42 à 72,4 %.

(1) La moyenne d'âge très élevée de la population féminine de Berlin Ouest explique ce taux bas de natalité.

TABLEAU 5 - Régions à taux bas d'activité féminine

< 25 % des femmes de 14 à 60 ans

| <u>1968</u> | | Naissances pour 1.000 h. <u>1966</u> | |
|------------------|--------|--|--------|
| Sarre | 25 % | (Agriculture 5,1 % (Industrie 26,2 % (Tertiaire 68,7 % | 17,2 ‰ |
| Calabre | 24,1 % | (Agriculture 61,4 % (Industrie 7,3 % (Tertiaire 31,3 % | 21,5 ‰ |
| Latium | 24 % | (Agriculture 19,5 % (Industrie 16,5 % (Tertiaire 64,- % | 19,4 ‰ |
| Pays-Bas Nord | 22,7 % | (Agriculture 8,6 % (Industrie 18,8 % (Tertiaire 72,6 % | 20,2 ‰ |
| Sardaigne | 19,1 % | (Agriculture 25,2 % (Industrie 13,8 % (Tertiaire 61,- % | 21,9 ‰ |
| Sicile | 15,5 % | (Agriculture 28,- % (Industrie 19,7 % (Tertiaire 52,3 % | 20,3 ‰ |

Là aussi la répartition des travailleuses est très variable :

- agricultrices de 5,1 à 61,4 %
- travailleuses de l'industrie de 7,3 à 26,2 %
- travailleuses du secteur tertiaire de 31 à 72,6 %.

Il est certain que la natalité apparaît plus élevée dans la série des régions à très bas taux d'activité féminine : 20 ‰, contre 16,4 ‰, dans les régions à taux très élevé de travail féminin. Mais il s'agit là de cas extrêmes. Or cette différence de 3,6 ‰, dans la natalité, nous la retrouvons souvent entre régions à taux de travail féminin équivalent.

Le Nord Est italien connaît un taux de natalité de 16,6 ‰, avec un taux d'activité féminine de 26,6 ‰, tous deux inférieurs à la moyenne nationale.

Un des taux d'activité les plus élevés d'Italie se trouve être celui des Pouilles et Basilicate : 30,9 ‰. Il correspond à une natalité de 21,6 ‰, nettement au-dessus de la moyenne nationale (18,5).

La région de Hambourg en Allemagne a un taux de natalité de 14,8 ‰, au-dessous de la moyenne nationale (17,6) et un taux d'activité de 35,5 ‰, au-dessous de la moyenne nationale (40,3) également.

De même pour la région française Méditerranée où le taux d'activité 37,5 ‰ est nettement en-dessous de la moyenne nationale (46,6) et le taux de natalité très bas 15,6 ‰ est lui aussi au-dessous de la moyenne nationale (17,4). Il est vrai que ce taux bas de natalité est dû en partie à la moyenne d'âge élevée de cette région.

Les Pays-Bas Ouest ont un taux de natalité de 18,1 ‰, pour un taux d'activité de 27,8 ‰. Alors que la France Est a un taux de natalité très légèrement supérieur : 18,9 ‰, et un taux d'activité très nettement plus élevé : 41,3 ‰.

En Belgique, les variations sont minimales. Un taux de travail féminin parmi les plus bas, celui du Sud Est, 30,4 (moyenne nationale : 33,6) correspond à un taux de natalité bas (15,2 ‰) alors que le Nord Ouest avec 35,4 ‰ des femmes au travail a un taux de natalité légèrement supérieur : 16,4 ‰.

Il apparait très difficile de donner une liste de facteurs expliquant de hauts taux d'activité féminine.

- Une natalité basse ne coïncide pas toujours avec un taux de travail féminin élevé.
- La proportion d'agricultrices perturbe les évaluations dans les régions rurales.
- Les régions très urbanisées offrent de nombreux débouchés féminins dans le tertiaire mais cela ne veut pas dire qu'urbanisation = augmentation du travail féminin (l'Italie et la Hollande démentiraient cette assertion).
- Les régions en expansion économique semblent connaître souvent un taux d'emploi féminin plus élevé que les régions en stagnation économique, au moins dans les secteurs secondaire et tertiaire.
- Nous verrons plus loin l'importance de l'industrialisation d'une région et de la nature des industries implantées (Le Nord Ouest de l'Italie dément pourtant, avec son taux bas, cette affirmation).
- Enfin, l'idéologie prévalente ne semble pas jouer un rôle tellement important : l'Allemagne du "Kinder, Küche, Kirche" a de très nombreuses travailleuses, et les Flandres, où l'opinion est hostile au travail féminin dans sa grande majorité (1), ont un taux d'activité féminine plus élevé que la province de Liège plus tolérante. La Bretagne française, très catholique et attachée à une certaine idée de la femme, connaît davantage l'activité féminine que le Sud Ouest français traditionnellement socialiste. Les taux d'activité féminine ne sont pas bien différents chez les protestants et chez les catholiques (par exemple aux Pays-Bas).

(1) Voir R. Gubbels, La citoyenneté économique de la femme, U. L. B. , Bruxelles, 1966.

CHAPITRE IV

Répartition des femmes par branches d'activité

Nous étudierons dans la partie II : Evolutions récentes, les glissements de main d'oeuvre féminine d'un secteur à l'autre.

Voici, en 1968, la répartition des effectifs féminins dans les trois grands secteurs de l'économie (enquête OSCE). Nous avons ajouté les chiffres du recensement de 1966 pour le Luxembourg.

TABLEAU 6

| Femmes actives | Allemagne | | France | | Italie | | Pays-Bas | | Belgique | | Luxembourg | |
|--------------------|-----------|---------------------|--------|---------------------|--------|---------------------|----------|------------------|----------|------------------|------------|-------|
| | % | 1.000 | % | 1.000 | % | 1.000 | % | 1.000 | % | 1.000 | % | 1.000 |
| Agriculture hommes | 14,4 | 1.121,7 1.040,8 | 13,7 | 1.016,1 1.941,9 | 26,8 | 1.347,4 2.984,4 | 4,1 | 41,3 303,7 | 6,4 | 62,1 151,0 | 14,6 | 5,2 |
| Industrie hommes | 34,7 | 2.700,5 8.737,4 | 25,9 | 1.925,4 6.158,7 | 31,6 | 1.593,3 6.199,7 | 23,7 | 234,9 1.499,0 | 28,8 | 280,0 1.305,7 | 12,7 | 4,5 |
| Services hommes | 50,9 | 3.962,4 5.511,8 | 60,4 | 4.490,8 4.817,2 | 41,6 | 2.101,2 4.728,8 | 72,2 | 716,2 1.470,6 | 64,8 | 629,5 997,5 | 72,8 | 25,8 |
| Total hommes | | 7.784,6 15.290,0 | | 7.432,3 12.917,8 | | 5.041,9 13.912,9 | | 992,4 3.276,0 | | 971,6 2.454,3 | | 35,5 |

Ce tableau, malgré ce qu'il a de sommaire, permet d'établir des faits intéressants : L'emploi féminin n'est pas également réparti dans les différents secteurs de l'économie. C'est dans le secteur tertiaire qu'on trouve partout le plus de femmes au travail. Sauf en Italie où seulement 41,6 % des femmes actives travaillent dans le secteur des services, les travailleuses du tertiaire forment partout la majorité (de la moitié à presque les 3/4, de 50,9 % en Allemagne à 72,2 % aux Pays-Bas) des femmes actives.

Mais ces répartitions suivant les secteurs de l'économie sont très différentes de pays à pays. Dans le secteur primaire, on trouve de 4,1 % (Pays-Bas) à 26,8 % (Italie) des femmes actives.

Dans l'industrie, la proportion de l'effectif actif féminin est plus constante de 23,7 % aux Pays-Bas à 37,7 % en Allemagne (Le Luxembourg ne voit cependant que 12,7 % des femmes actives travailler dans l'industrie).

A. Agriculture

Le nombre de femmes travaillant dans l'agriculture est très variable. Partout il est inférieur au nombre des hommes employés dans ce secteur, sauf en Allemagne où les agricultrices sont plus nombreuses que les agriculteurs. C'est là un trait particulièrement intéressant. D'une part il relie l'Allemagne fédérale à l'ensemble des pays de l'Europe centrale et orientale où les femmes sont souvent plus nombreuses que les hommes dans le secteur primaire (C'est le cas de l'Autriche voisine (58 %) et de l'Allemagne de l'Est (52 %) ainsi que des démocraties populaires à dominante rurale). D'autre part il rend compte d'une tendance, dans un pays très industrialisé, à laisser plus volontiers les femmes dans un secteur devenu peu rentable, l'agriculture. Principalement les femmes se trouvent occupées dans de petites ou très petites exploitations familiales subsistant dans les régions très

industrialisées (Bavière par exemple). Pendant la guerre et dans les années d'après guerre, on est revenu à la culture de l'exploitation familiale, si utile en temps de pénurie. Depuis, les hommes cherchent souvent du travail dans les usines, les bureaux, les commerces voisins tandis que les femmes de la famille demeurent à exploiter la ferme, principalement les femmes de plus de 40 ans. L'effectif important d'agricultrices, plus important que l'effectif masculin, ira en se résorbant de ce fait.

En France les femmes sont moins nombreuses que les hommes dans l'agriculture. Nous verrons qu'elles l'ont quittée souvent les premières. Certains départements français très agricoles comptent aujourd'hui plus d'hommes que de femmes dans la population du fait du départ des jeunes filles vers les villes car elles ne veulent pas devenir agricultrices. La place qui a été faite aux femmes dans les exploitations ne les satisfait guère : isolement, manque de confort et tâches d'exécution, non mécanisées. Elles ne se sentent pas des partenaires avec qui l'on partage décisions et responsabilités. Ou plutôt celles qui sont parvenues à ce partage sont restées, les autres, que la télévision est venue inquiéter en leur montrant des images de "la vraie vie" (ville, confort, conversations, etc...) partent. Cet exode féminin est relatif bien sûr, mais net chez les jeunes filles qui refusent souvent l'idée du mariage avec un agriculteur. Comment la formation professionnelle n'accuserait-elle pas ces dispositions, elle qui, dans le domaine agricole (et ce dans tous les pays de la Communauté), introduit une ségrégation entre les sexes : la jeune fille n'apprendra ni la mécanique agricole, ni la chimie des amendements : elle est formée pour devenir une auxiliaire, une assistante de l'homme, pas une exploitante.

L'Italie de son côté connaît une profonde modification sociologique de l'agriculture. Le milieu agricole, surtout dans le Sud, était encore sous la domination du "pater-

familias" tout puissant. Les femmes de la famille, appartenant souvent à plusieurs générations, se pliaient à sa loi.(1) De ce fait la femme n'est le plus souvent qu'une exécutante et non une cogestionnaire, une co-exploitante. Pourtant ce n'est pas elle qui a quitté la terre la première. L'exode masculin a ici prévalu sur l'exode féminin et la proportion de main-d'oeuvre féminine s'en est trouvée augmentée (voir partie II : Evolution).

Ainsi qu'il est dit dans "La reconversion des travailleurs qui quittent l'agriculture" (2) " les statistiques montrent l'importance quantitative de ces migrations féminines qui ont précédé celle des hommes. Les causes en sont multiples, moins économiques que pour l'autre sexe. L'activité agricole des femmes est en effet moins précise et plus diffuse : elle apparaît comme un complément, certes indispensable, sur les exploitations, mais va de pair avec les occupations ménagères et domestiques, ce qui rend la situation féminine pénible, instable et inconfortable. Les journées sont longues, les tâches variées, sans statut socio-professionnel précis. "

TABLEAU 7 - Pourcentages de femmes dans la main d'oeuvre agricole des pays candidats à l'entrée dans le Marché Commun

| | |
|------------------------|------|
| Grande-Bretagne (1966) | 11 % |
| Norvège (1960) | 5 % |
| Irlande (1961) | 11 % |
| Danemark (1967) | 25 % |

(OIT - Statistiques 1967)

(1) cf. C.O.P.A. (Comité européen des Organisations Professionnelles Agricoles) document CF (68)3, orig. Italie, p. 11 et 12, 28 février 1969.

(2) Commission des C.E., sept. 69, 16183/V/69-F

En Allemagne, les femmes forment donc 52 % de la population active agricole. En Italie et en France, elles sont, relativement aux hommes, bien moins nombreuses : elles représentent respectivement 34 % en France et 31 % en Italie de la main-d'oeuvre agricole totale. Une femme pour deux hommes environ.

La Belgique et les Pays-Bas appartiennent à une catégorie différente de pays, dont les pays anglo-saxons (Grande-Bretagne, Canada par exemple) où la part jouée par les femmes dans l'agriculture est très faible. En Belgique, elles forment 18 % de la main-d'oeuvre agricole, aux Pays-Bas 11,9 %.

Rien de plus variable que la part des femmes dans l'agriculture. L'économie, le régime politique, la taille des exploitations ne suffisent pas à expliquer les disparités énormes entre les pays développés quand on considère la proportion de femmes dans l'agriculture. Cette proportion va de 5 % à 70 %.

- On distingue trois grands groupes de pays :
- les pays anglo-saxons où les femmes sont extrêmement minoritaires dans l'agriculture (de 5 à 15 %).
 - les pays méditerranéens où elles forment environ 1/3 de la main d'oeuvre agricole.
 - les pays de l'Europe centrale et orientale où elles sont plus nombreuses que les hommes dans l'agriculture.

Dans la C.E.E. nous trouvons les trois types de pays :

- Les Pays-Bas s'apparentent au modèle anglo-saxon de participation féminine très basse et la Belgique n'en est pas tellement loin.
- La France et l'Italie, modèles méditerranéens, où 1/3 environ de la main-d'oeuvre agricole est féminine.
- L'Allemagne qui s'apparente au modèle Europe centrale et orientale avec plus de 50 % de femmes dans la main-d'oeuvre agricole.

Des traditions ethnologiques plutôt que des nécessités économiques expliquent la variété de la part des femmes dans l'agriculture. La tradition est là contraignante, comme elle l'est encore pour les tâches plus spécialement réservées aux femmes dans le travail de l'exploitation : ici elles iront aux champs, là elles n'iront jamais et s'occuperont seulement des bêtes, etc... Un relevé, petite région par petite région, en Europe, des tâches réservées aux femmes dans l'agriculture donne un tableau complet des variétés ethnologiques les plus curieuses.

B. Industrie

Par rapport à l'ensemble des femmes actives, les proportions d'entre-elles qui travaillent dans l'industrie offrent moins de disparités dans les pays de la Communauté, à l'exception du Luxembourg. Toutefois, l'Allemagne demeure le pays où la proportion des femmes qui vont vers le secteur industriel est la plus forte (34,5 %).

Si l'on mesure maintenant la proportion de femmes dans les effectifs totaux du secteur secondaire dans chaque pays, on s'aperçoit que cette proportion n'offre pas de très grandes variations de pays à pays. Elle tourne autour de 20 % de la main-d'oeuvre totale du secteur industriel :

| | |
|-----------|-----------|
| Allemagne | : 23,6 % |
| France | : 23,6 % |
| Italie | : 20,4 % |
| Belgique | : 17,6 % |
| Pays-Bas | : 13,5 %. |

Nous ne donnons pas ici les évaluations de main-d'oeuvre féminine dans la main-d'oeuvre totale de l'industrie pour les pays candidats car elles varient tellement d'une source à l'autre qu'elles ne pourraient guère être utiles au lecteur. Toutefois, il est évident que les femmes britanniques (30 % ?) forment une part importante de la main-d'oeuvre industrielle.

Il sera plus fructueux d'étudier la répartition des femmes dans les différentes branches de l'industrie. C'est cette répartition qui explique les irrégularités de région à région des effectifs féminins dans l'industrie. Non seulement il faut qu'une région soit industrialisée pour qu'on y trouve des possibilités d'emploi pour les femmes dans l'industrie, mais encore il faut qu'elle possède des industries ouvertes aux femmes, non seulement des industries où les femmes peuvent tenir un emploi, mais des industries où on les recherche et les engage. De l'industrie dépend souvent dans une région le taux d'activité féminine. En effet, si l'on se reporte à notre tableau des taux d'activités par régions, on observera que dans les régions à taux élevé une forte proportion des femmes actives travaille dans l'industrie :

Berlin Ouest = 37,4 %, Bavière = 35,3 %, Région parisienne = 27,9 %, France Sud Est = 33,4 %, etc..., tandis que dans les régions où peu de femmes travaillent, parmi les actives la proportion des ouvrières est faible :

Latium = 16,5 %, Pays-Bas Nord = 18,8 %, Sardaigne = 13,8 %.

Mais les irrégularités régionales de la participation féminine à l'industrie apparaissent mieux encore quand on compare les proportions de femmes dans la main d'oeuvre industrielle totale. Ainsi à Berlin Ouest, les femmes représentent 33,4 % de la main d'oeuvre industrielle (soit 133.800 femmes pour 401.700 travailleurs de l'industrie), alors que dans la Sarre les femmes ne forment que 11,8 % de la main d'oeuvre industrielle.

En France la part des femmes par rapport à la main d'oeuvre totale du secteur industriel est de 29,2 % dans la région parisienne, 18,7 % dans le Sud Ouest, 16,8 % dans la région Méditerranée (Languedoc, Provence, Côte d'Azur, Corse).

En Italie : 24,4 % dans le Nord Ouest, 12,6 % dans le Latium, 6,05 % en Calabre.

Aux Pays-Bas, très faibles variations d'une région à l'autre (10 % dans le Nord, 14,9 % dans l'Est).

En revanche, en Belgique, on passe de 24 % pour la région de Bruxelles à 12 % pour le Sud Ouest (Hainaut, Namur, Nivelles).

Trois facteurs au moins jouent en ce qui concerne les chances pour les femmes dans l'industrie :

- 1°) le degré d'industrialisation de la région où elles habitent ;
- 2°) la nature des industries implantées (une ville de tissage offrant à des femmes bien plus d'opportunités qu'une ville de chantiers navals) ;
- 3°) l'attitude plus ou moins favorable des employeurs et des ouvriers à l'embauche de femmes. Dans les régions de sous-emploi masculin (sud de l'Italie), on offre par priorité les places aux hommes, et les femmes trouvent peu d'opportunité dans l'industrie, qu'elles soient qualifiées ou non.

C. Services

Si les femmes ne forment pas le quart de la main d'oeuvre de l'industrie dans la Communauté, en revanche elles sont beaucoup plus nombreuses, relativement aux hommes, dans le secteur tertiaire.

Par rapport au total de la main d'oeuvre de ce secteur, les femmes représentent :

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

En Italie, le nombre total de femmes travaillant dans le secteur tertiaire semble bien peu élevé (2.101.200) si on le compare à l'Allemagne (3.962.400) et surtout à la France (4.490.000) qui compte pourtant un million de femmes de moins. Quand on sait la crise que traverse l'emploi féminin en Italie, on ne peut, au regard de ces chiffres, qu'espérer une plus large ouverture du secteur tertiaire aux femmes.

CHAPITRE V

Métiers masculins, métiers féminins

Il est plus intéressant d'entrer le plus possible dans le détail des professions pour déceler les branches "féminisées", plutôt que féminines, car le terme est impropre. A titre d'indication, nous donnons ci-dessous une liste de métiers où les femmes étaient majoritaires en Allemagne en 1963 d'après l'administration du travail. Même si cette statistique a été depuis sa publication l'objet de certaines critiques, il n'en demeure pas moins que dans son ensemble elle évoque éloquemment l'intense féminisation de certaines branches, tant dans le secteur secondaire que dans le secteur tertiaire.

TABLEAU 8 - Branches où les femmes étaient majoritaires
en 1963 - ALLEMAGNE

| Branches | Nombre de femmes | % de femmes |
|--|------------------|-------------|
| Domestiques, ménage | 474.774 | 99,8 |
| Assistance sociale | 125.255 | 87,5 |
| Couture, confection | 419.651 | 86,7 |
| Nettoyage d'intérieur | 46.617 | 84,9 |
| Teinturerie nettoyage | 107.183 | 84,7 |
| Soins des malades | 409.959 | 81,6 |
| Coiffure | 158.695 | 81,1 |
| Fourrures, chapellerie | 74.169 | 80,- |
| Photographie | 15.577 | 78,- |
| Confiserie chocolat | 48.424 | 74,3 |
| Restaurants | 36.877 | 71,7 |
| Tabac | 311.565 | 71,7 |
| Conserves poisson | 13.297 | 71,1 |
| Consultations juridiques | 86.974 | 70,7 |
| Agences | | |
| Industrie du jouet | 14.726 | 69,6 |
| Textile | 400.085 | 60,4 |
| Organisation sociale et économique | 46.238 | 56,9 |
| Commerce | 1.566.186 | 55,8 |
| Chaussure | 71.155 | 52,4 |
| <u>Proportion de femmes entre 40 et 50 %</u> | | |
| Cuir | 44.461 | 49,3 |
| Industrie alimentaire | 29.144 | 48,2 |
| Bijouterie | 15.958 | 47,8 |
| Banques, assurances | 230.210 | 47,7 |
| Céramique | 45.610 | 46,7 |
| Education Eglise | 184.028 | 46,5 |
| Papier | 104.414 | 46,5 |
| Art, Radio, Film, Spectacles | 39.446 | 45,4 |
| Assurance sociale | 38.845 | 42,1 |

Source : op. cit. p. 13 (1)

TABLEAU 9 - Branches où les femmes étaient majoritaires
BELGIQUE (Recensement de 1961)

| | | |
|--|---|--------|
| Sténographes et dactylographes | : | 97,1 % |
| Concierges, nettoyeurs de bâtiments et assimilés | : | 88,- % |
| Gouvernantes, cuisinières, femmes de chambre, etc... | : | 84,9 % |
| Infirmiers, sages femmes, pharmaciens et professions médicales | : | 82,- % |
| Personnel de vente, employées de magasin | : | 81,8 % |
| Fileurs, tisserands, tricoteurs, teinturiers et assimilés | : | 47,- % |

TABLEAU 10 - Catégories dans lesquelles les femmes sont majoritaires FRANCE (Recensement de 1968)

| | Nombre de femmes | % de femmes dans la catégorie |
|--|------------------|-------------------------------|
| Femmes de ménage | 225.436 | 99,2 |
| Gens de maison | 268.484 | 95,6 |
| Services médicaux et sociaux | 143.672 | 83,2 |
| Autre personnel de service | 428.216 | 65,1 |
| Instituteurs, professions intellectuelles diverses | 352.276 | 62,7 |
| Employées de bureau | 1.467.544 | 61,9 |
| Clergé | 84.728 | 61,8 |
| Employées de commerce | 360.752 | 57,7 |
| Petites commerçantes | 514.984 | 50,2 |

Ces tableaux donnent une idée du degré de féminisation que peuvent atteindre certaines branches. C'est de cette féminisation massive que naît l'idée bien ancrée de "métiers féminins" et "métiers masculins". Cette idée, répandue dans l'opinion, particulièrement au sein des familles qui ont à choisir le métier de leurs filles, et parmi les jeunes filles elles-mêmes, conduit à renforcer la féminisation en dirigeant vers les branches réputées "pour femmes" de nouvelles jeunes filles.

Pourtant lorsqu'on compare, de pays à pays, le détail des branches féminisées, on s'aperçoit de grosses différences. Tel métier considéré comme féminin ici sera, là, occupé par des hommes en majorité.

Si nous reprenons la liste des métiers à majorité féminine en Allemagne, nous pouvons remarquer par exemple que les restaurants ont un personnel à 70 % féminin. En Italie, en revanche, le personnel des restaurants est en majorité masculin.

La fourrure, à 80 % féminine en Allemagne, compte beaucoup plus d'hommes dans les autres pays.

En revanche, l'enseignement qui, en Allemagne, compte 46,5 % de femmes est beaucoup plus féminisé en France. La France a actuellement un personnel enseignant à forte majorité féminine : 100 % pour le préscolaire, 65 % de femmes pour le total des enseignants du primaire et du secondaire). Aux Pays-Bas, les hommes demeurent majoritaires dans l'enseignement. En Belgique, comme en France, les femmes sont nettement plus nombreuses que les hommes (100 % dans le préscolaire, 60 % dans le primaire, entre 40 et 50 % dans le secondaire). En Italie, elles demeurent moins nombreuses.

On ne peut donc parler trop facilement de "métier féminin", d'autant que ces clivages se modifient selon techniques et conjonctures. Toutefois on peut tirer certains enseignements de la répartition féminine selon les branches, dans le secteur secondaire et dans le secteur tertiaire.

A. Secteur secondaire

- 1°) La diversité des professions est restreinte. Les femmes actives se retrouvent surtout massées dans quelques branches. C'est une des grandes fragilité et vulnérabilité de la femme devant les problèmes du travail.
- 2°) La féminisation de certaines branches semble avoir une origine historique, culturelle et pas seulement économique. C'est le cas par exemple des métiers de l'habillement (confection, bonneterie, couture, chapeaux, tout travail des étoffes). La femme, depuis l'Antiquité, s'est vue confier la maison, où elle filait, tissait, cousait sur du matériel léger (rouets, petits métiers). Vêtir et nourrir sont devenues ses fonctions principales (Eduquer est venu beaucoup plus tard, seulement vers le 18ème siècle). Il y a une continuité historique certaine dans cette spécialisation féminine du travail des étoffes et des vêtements. Du Moyen-Age à nos jours, on assiste à une sorte de lutte permanente des femmes pour conserver ce monopole de l'habillement. Primitivement, cet artisanat féminin était rendu possible et encouragé car il maintenait la femme à la maison. Peu à peu il s'est divisé en industrie textile et industrie de la confection, et les couturières à la maison ont disparu (sauf en Italie encore) extrêmement vite depuis la dernière guerre surtout, aussi vite qu'avaient disparu les fileuses. L'habillement est devenu une industrie, pratiquée dans des ateliers de plus en plus vastes, en série. Néanmoins les femmes y sont demeurées extrêmement nombreuses, par tradition adaptée pourrait-on dire.

TABEAU 11 - Pourcentages de femmes dans les différentes branches des industries manufacturières

| | Alle- gne | France | Italie | Bel- gique | Pays- Bas |
|---|--------------|-----------|-----------|---------------|--------------|
| Ensemble des industries manufacturières | 30 | 29 | 31 | 26 | 17 |
| Industries alimentaires | 44 | 37 | 41 | 27 | 17 |
| Industrie du tabac | <u>70</u> | <u>52</u> | <u>70</u> | <u>76</u> | 40 |
| Industrie textile | <u>60</u> | <u>57</u> | <u>66</u> | 45 | 28 |
| Industrie de l'habillement | <u>82</u> | <u>81</u> | <u>74</u> | <u>83</u> | <u>69</u> |
| Chaussures | <u>60</u> | <u>61</u> | 49 | <u>63</u> | - |
| Papier et articles en papier | 39 | 33 | 31 | 28 | 11 |
| Imprimerie, édition | 31 | 27 | 24 | 18 | 11 |
| Cuir | <u>51</u> | 45 | 43 | 40 | 24 |
| Caoutchouc, plastiques, etc... | 33 | 32 | 32 | 23 | - |
| Industrie chimique | 26 | 27 | 23 | 19 | 11 |
| Industrie des ouvrages en métaux | 21 | 16 | 18 | 16 | - |
| Industrie du matériel électrique | 42 | 40 | 33 | 33 | 17 |

Soulignées les branches où les femmes sont majoritaires.

Il en va de même pour le textile, à un moindre degré. Nous verrons comment se présente l'avenir des effectifs féminins dans le textile.

C'est encore à cette ancienne division des tâches (vêtir et nourrir) que l'on doit la présence de nombreuses femmes dans l'industrie alimentaire. L'alimentation s'est progressivement industrialisée sans que les femmes perdent contact avec ce domaine (sauf en Belgique où elles y sont bien moins nombreuses qu'ailleurs).

3°) Mais principalement la féminisation est due à l'utilisation d'une infériorité et d'une supériorité féminines:

- infériorité en force musculaire
- supériorité en dextérité

qui fait que le personnel féminin est d'autant plus rentable qu'on lui demande des mouvements, des gestes rapides, et non des efforts. Pourtant la tension nerveuse entraînée par les cadences très rapides dans les gestes même minutieux a un coefficient de pénibilité élevé, encore sous-estimé aujourd'hui.

Cette supériorité dans la dextérité explique la présence des femmes dans de nombreuses branches nouvelles comme l'électricité, l'électronique, les petits montages en mécanique, appareils métalliques, le bobinage, etc...

L'aptitude manuelle, la rapidité, la sédentarité sont les caractéristiques de ces postes.

4°) Enfin et surtout, elle est due à la moindre qualification de la main d'oeuvre féminine à qui on ne confie que rarement des postes demandant compréhension mécanique, décisions, connaissances, car elles n'ont pas été préparées à ces connaissances. Ce trait apparaîtra bien plus nettement dans la répartition des femmes selon le statut dans les entreprises.

B. Secteur tertiaire

Les branches les plus décidément féminisées dans tous les pays de la Communauté sont les services domestiques (privés ou publics) (ménages, blanchisserie, etc...), les soins aux personnes (infirmières, assistantes soignantes, assistantes familiales, aide aux vieillards, diététiciennes, kinésithérapeutes, puéricultrices, etc...), le commerce, les restaurants, l'hôtellerie (vendeuses, serveuses), les administrations, services publics, banques et assurances (dactylos, secrétaires, comptables, perforatrices, employées de bureau, téléphonistes, mécanographes, etc...). L'enseignement, comme nous l'avons vu, compte une majorité de femmes en France et en Belgique, surtout dans le préscolaire et le primaire. Partout la pharmacie emploie surtout des femmes comme assistantes et préparatrices. Les pharmaciennes diplômées sont de même de plus en plus nombreuses, en nombre équivalent aux hommes (Allemagne) ou majoritaires (France).

1°) Du point de vue du statut, le secteur tertiaire est celui où l'on trouve les meilleures réussites féminines (médecins, professeurs, avocates, etc...) et la masse défavorisée la plus difficile à cerner et à protéger (certaines vendeuses, femmes de service, etc...). De plus, il est frappant de constater que dans toutes les statistiques d'emploi nationales, les plus détaillées, une catégorie "autres services", "services divers", "autres cas" apparaît en fin de liste et que cette catégorie est toujours à forte dominante féminine. On peut évaluer cette masse dont on ne sait rien à un à deux millions de femmes pour l'ensemble de la C.E.E. : qui sont ces femmes, que font-elles ? Les définitions d'emploi sont-elles à ce point floues qu'on ne parvienne point à les cerner ? Pourquoi ces catégories fourre-tout comptent-elles entre 60 et 80 % de femmes ?

2°) On retrouve la tradition prévalente de la femme servante dont la vocation serait non de créer mais d'entretenir : soins des maisons, des bureaux, des personnes. Le mot de

"services" qui couvre une bonne partie du secteur tertiaire rend bien compte de cette limitation: entretenir, ménage , soigner, aider.

- 3°) Le besoin de sécurité entraîne beaucoup de femmes à préférer, quand c'est possible, les emplois publics à revenus assurés, sédentaires, sans grosse responsabilité. De plus le secteur public recrute souvent par examen ou concours anonymes et les femmes retrouvent là des chances qu'elles perdent si le recrutement se fait "à vue" comme dans le privé : à qualifications égales, on préfère l'homme. L'examen administratif sauvegarde mieux l'égalité des chances à l'embauche quand le sexe n'est pas mentionné.
- 4°) Les métiers "du bon coeur" demeurent une spécialité féminine comme ceux du "beau corps" : de l'assistante sociale à l'auxiliaire familiale, de la cover girl à l'hôtesse. Les premiers sont mal payés, les seconds éphémères.

Le tableau suivant donne le nombre de salariées pour chaque branche d'activité et le pourcentage de femmes par rapport au nombre total de salariés dans la branche. (tableau établi d'après des données de l'OSCE - 1968)

TABLEAU 12

Nombre et pourcentage de salariées dans les diverses branches d'activité

| Branches | Allemagne | | France | | Italie | | Pays-Bas | | Belgique | |
|-------------------------------|-----------|------|---------|------|---------|------|----------|------|----------|------|
| | 1.000 | % | 1.000 | % | 1.000 | % | 1.000 | % | 1.000 | % |
| Agriculture | 775,9 | 25,8 | 90,6 | 14,5 | 369,4 | 26,2 | 6,7 | 7,2 | - | - |
| Industrie extractive | 18,8 | 3,9 | 10,7 | 4,6 | - | - | - | - | - | - |
| Industries manufacturières | 2.407,8 | 29,2 | 1.648,2 | 31,2 | 1.266,4 | 27,8 | 201,6 | 17,7 | 237,4 | 22,2 |
| Bâtiment | 70,5 | 4,- | 75,4 | 4,4 | 16,2 | 1,- | 13,3 | 3,4 | 6,5 | 2,6 |
| Electricité, gaz, eau | 23,9 | 11,5 | 29,3 | 18,4 | 10,1 | 5,9 | - | - | - | - |
| Commerce, restauration | 1.222,6 | 53,5 | 961,4 | 44,- | 281,0 | 31,- | 182,0 | 35,1 | 115,2 | 45,- |
| Transports, communications | 197,9 | 14,2 | 237,1 | 21,3 | 65,3 | 8,2 | 12,5 | 6,6 | 10,2 | 6,- |
| Crédits assurances | 253,7 | 44,3 | 355,9 | 44,- | 38,5 | 14,5 | 40,6 | 33,- | 40,2 | 36,5 |
| Administration | 454,2 | 25,7 | 470,9 | 40,- | 473,3 | 31,- | 57,4 | 13,2 | 43,2 | 14,6 |
| Autres services | 1.187,2 | 61,- | 1.730,1 | 71,- | 567,1 | 51,- | 317,5 | 58,- | 218,5 | 58,5 |
| Total salariées | 5.912,5 | 31,1 | 5.609,7 | 36,- | 3.089,1 | 24,2 | 835,1 | 23,7 | 674,3 | 25,0 |

De plus en plus de femmes sont salariées.

Les ressemblances et divergences entre les pays sont instructives. Les femmes se trouvent massées dans l'industrie manufacturière, puis dans les services, l'administration, le commerce et restauration, les établissements de crédits et assurances. Toutefois, à population féminine assez comparable, 30 millions pour l'Allemagne, 26 millions pour l'Italie, on trouve en Italie deux fois moins de femmes dans l'industrie manufacturière qu'en Allemagne, quatre fois moins de femmes dans le commerce et la restauration : 281.000 contre 1.222.600. Et l'Italie compte près de dix fois moins de femmes dans les banques et assurances que la France moins peuplée, moins même que la Belgique ou que les Pays-Bas. (En revanche, l'Italie a encore une masse importante de salariées agricoles)

La France compte un haut pourcentage de femmes dans l'administration générale, 40 %, surtout si on le compare aux faibles proportions belges et néerlandaises : 14,6 % et 13,2 %.

CHAPITRE VI

La population féminine active
selon les principaux critères d'activité

TABLEAU 13 - Population féminine active selon les
principaux critères d'activité (1)

(en milliers) 1968

| Catégories | Allemagne | France | Italie | Pays-Bas | Belgique | C.E.E. |
|-----------------------------------|-----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| 1. Ayent un emploi | 7.764,6 | 7.432,3 | 5.041,8 | 994,5 | 971,6 | 22.224,8 |
| Indépendantes | 493,7 | 649,4 | 831,1 | 44,5 | 153,8 | 2.172,5 |
| Salariées | 5.912,5 | 5.609,7 | 3.089,1 | 835,1 | 674,3 | 16.120,7 |
| Aides familiales | 1.378,4 | 1.173,3 | 1.121,7 | 112,8 | 143,5 | 3.929,5 |
| 2. Ont déclaré être en chômage | 62,1 | 148,5 | 178,8 | (8,0) | 32,4 | 429,8 |
| - ayant déjà travaillé | 45,0 | 93,9 | 60,1 | (6,2) | 25,2 | 230,3 |
| - recherchant un premier emploi | 17,1 | 54,6 | 118,7 | - | 7,2 | 199,5 |
| 3. Non actives de plus de 14 ans | 17.023,9 | 12.376,1 | 15.785,1 | 3.525,5 | 2.724,4 | 51.435,0 |
| - Ménagères | 10.004,1 | 7.873,0 | 11.245,4 | 3.018,2 | 1.822,3 | 33.963,0 |
| - Elèves et étudiantes | 1.215,5 | 1.438,1 | 1.182,3 | 324,2 | 336,4 | 4.496,6 |
| - Pensionnées, retraitées, autres | 5.804,3 | 3.065,0 | 3.357,3 | 183,1 | 565,7 | 12.975,3 |

(1) Source : OSCE - Statistiques sociales - Population et forces de travail 1968 (6-1969)

Le statut des travailleuses fait apparaître l'énorme majorité que forment les salariées. L'augmentation du nombre des salariées parmi les femmes, leur prédilection pour le salariat est généralement soulignée dans toutes les études sur l'emploi féminin. Remarquons toutefois que, sauf en France et aux Pays-Bas, la proportion de femmes salariées par rapport à la population active féminine totale est plus faible que celle des salariés (hommes et femmes) par rapport à la population active totale.

TABLEAU 14 - Pourcentages de salariées

| | % de salariés dans la popula- tion active to- tale | % de salariées dans la popula- tion féminine active |
|-----------|---|--|
| Allemagne | 81,5 | 76,- |
| France | 76,6 | 80,5 |
| Italie | 65,3 | 61,3 |
| Pays-Bas | 82,1 | 84,- |
| Belgique | 75,9 | 69,4 |

Ce phénomène est dû bien sûr au nombre important des aides familiales plus nombreuses que chez les hommes. Mais on doit noter aussi le chiffre élevé des indépendantes en Italie et en Belgique. En Italie doivent être incluses dans ce nombre de très nombreuses travailleuses à domicile dont le sort laisse particulièrement à désirer (couturières en chambre, bonnetières, ouvrières en maroquinerie, jouets d'enfant, objets de paille, etc...) et des femmes exploitantes agricoles à la tête de petites exploitations après le départ de l'homme (elles sont

plus de 200.000). En Belgique, ce sont les petites commerçantes qui forment le gros contingent des "Indépendantes" (au recensement de 1961, elles étaient 124.889 dans le commerce, les cafés, hôtels et restaurants).

CHAPITRE VII

Facteurs démographiques conditionnant l'emploi féminin

Nul n'ignore plus aujourd'hui l'importance du facteur "âge" dans l'étude de l'emploi féminin.

La vie de la femme est, physiologiquement, plus discontinue que la vie masculine. Elle comporte des phases qui en font souvent une succession de périodes distinctes et différentes, enfance, adolescence, jeunesse et fécondité, maturité, vieillesse, chacune bien définie par des événements physiologiques soudains, irréversibles, qui s'inscrivent dans le corps de la femme. Puberté, défloration, maternité, ménopause, à chacune de ces transformations la femme franchit un seuil qui semble lui dicter un statut et un rôle différents. Bien entendu le parallélisme entre le déroulement de cette vie physiologique à transformations et le déroulement de sa vie sociale n'est plus aussi sensible que dans les sociétés traditionnelles. Toutefois le mariage et les maternités, et le rôle d'éducatrice plus que jamais dévolu à la femme, ont sur sa vie active plus d'incidences peut-être que dans une société rurale traditionnelle dans la mesure où sa résidence, ses tâches, ses projets d'avenir, son instruction, sa promotion, ses performances possibles en sont profondément affectées.

Sans avoir le loisir de développer ces considérations, bornons-nous à en énumérer les conséquences :

- Les jeunes filles prévoient difficilement leur avenir, même professionnel, dans la mesure où celui-ci dépendra peut-être de l'inconnu qu'elles épouseront, du nombre d'enfants qu'elles auront, etc...
- Les employeurs ont tendance à affecter toutes les jeunes filles et jeunes femmes à la recherche d'un travail d'un même coefficient d'instabilité professionnelle possible. "Elle se mariera, aura un enfant et s'en ira" demeure le raisonnement implicite qui dicte bien des réserves et réticences à l'embauche, bien des offres d'emplois sans responsabilités, ni possibilités de promotion. Toute femme sera pénalisée de sa probabilité de discontinuité de carrière, même la célibataire, qui sera affectée d'un même coefficient (consciemment ou inconsciemment) d'instabilité professionnelle potentielle.
- La période de la vie de la femme - de 20 à 35 ans principalement - durant laquelle elle se marie le plus fréquemment et a des enfants est privilégiée par rapport au reste de sa vie au point de rejeter dans l'ombre tout le reste de sa durée. Peut-être parce que l'homme continue de définir la femme par rapport à l'importance qu'elle a dans sa vie à lui : il l'épouse et lui fait des enfants.
La période de la vie féminine consacrée au mariage et aux maternités est couramment considérée non seulement comme l'apogée de la vie féminine, mais aussi comme la période type, la définition, la référence - même lorsqu'il s'agit de problèmes professionnels ou économiques. - Qu'il s'écoule 15 années de 20 à 35 ans, mais 25 années de 35 à 60 ans et qu'on pourrait aussi bien raisonner sur cette longue période de maturité pour définir "la femme" semble étrange à beaucoup. Dans les discussions sur le travail féminin (discussions souvent sommaires, même celles menant à des décisions) on entend toujours parler de "la femme" et la plupart du temps cet archétype est assimilé implicitement à la jeune femme mariée avec de jeunes enfants.

Nous allons voir comment se comportent les femmes des Communautés Européennes selon leur âge et leur statut matrimonial et familial.

Rappelons auparavant brièvement les profondes modifications de la démographie féminine qui ont très récemment influencé le déroulement de la vie de centaines de milliers de femmes et conditionneront encore davantage les générations futures.

A. La longévité féminine

La longévité féminine ne cesse de s'accroître et dépasse largement celle des hommes.

L'espérance de vie est le nombre moyen d'années restant à vivre à un groupe d'individus qui seraient soumis ultérieurement aux conditions de mortalité observées au cours d'une période déterminée.

Voici quelques tableaux montrant combien l'espérance de vie féminine a augmenté dans les pays de la Communauté, et combien elle est supérieure à celle des hommes :

ALLEMAGNE (sans la Sarre, ni Berlin)
(pour 1932/34 : Reich)

Espérance de vie en années

| | Femmes | Hommes |
|---------|--------|--------|
| 1871/80 | 38,45 | 35,58 |
| 1910/11 | 50,68 | 47,41 |
| 1932/34 | 62,48 | 59,86 |
| 1949/51 | 68,48 | 64,56 |
| 1960/62 | 72,34 | 66,84 |
| 1963/64 | 73,13 | 67,32 |
| 1966 | 73,45 | 67,59 |

Source : Frauenenquete 1966 , Annexe tableau p. 339

FRANCE

Espérance de vie en années

| | Femmes | Hommes |
|-----------|--------|--------|
| 1898/1903 | 48,7 | 45,3 |
| 1933/38 | 61,4 | 55,9 |
| 1946/49 | 67,4 | 61,9 |
| 1952/56 | 71,2 | 65,- |
| 1960/64 | 74,4 | 67,5 |
| 1965 | 75,1 | 68,1 |

Source : INED (Institut National d'Etudes Démographiques)

(Vie probable pour les **femmes** calculée en 1968 : 78,7 ans)

Pour l'ITALIE (1) : 72,27 ans (1960/62)

Pour les PAYS-BAS (1) : 75,9 ans (1961/65)

(C'est le seul pays où les hommes ont une espérance de vie supérieure à 70 ans : 71,1, calculée sur les années 1961/65)

Pour la BELGIQUE (1) : 73,51 ans (1959/63)

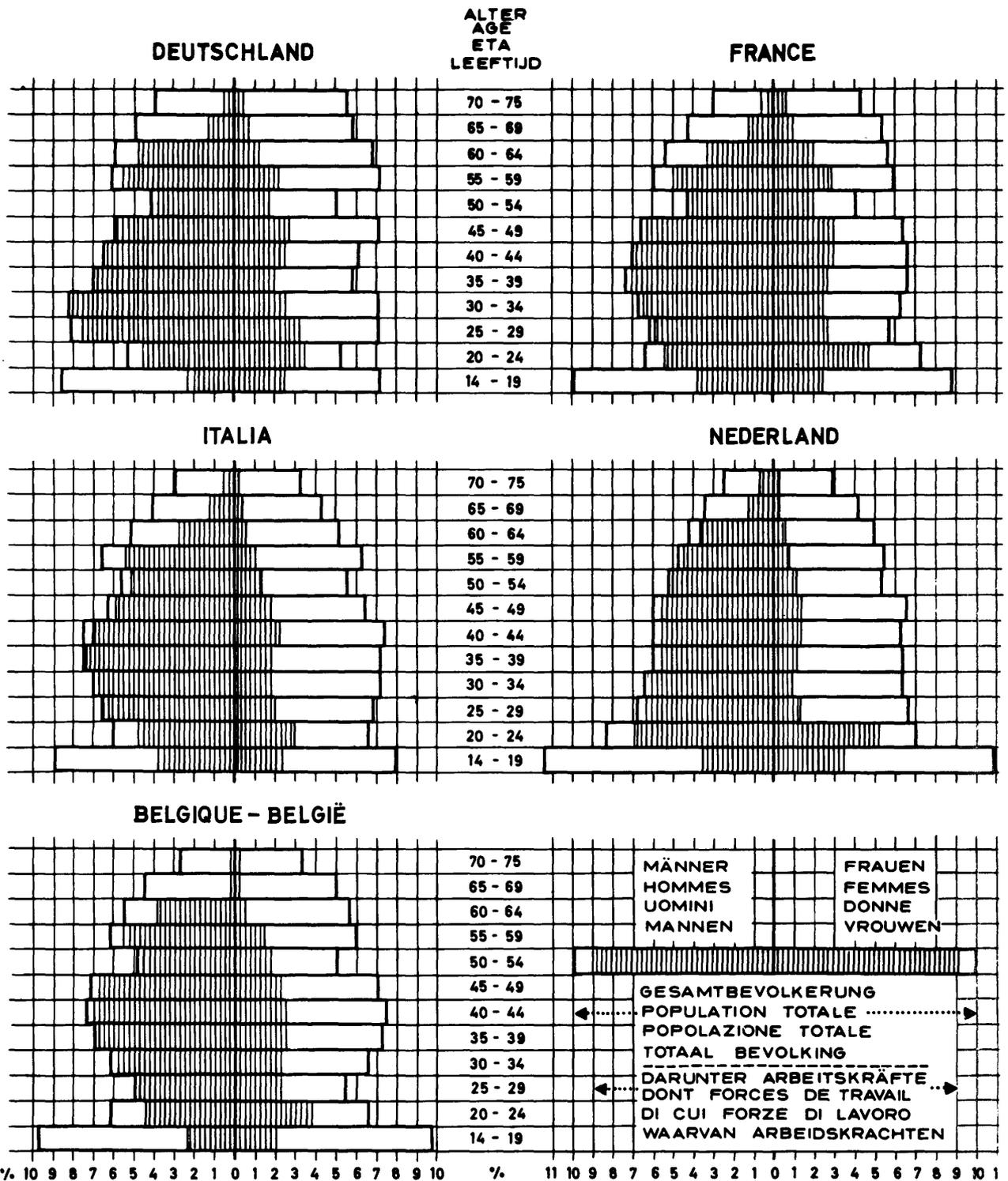
On voit donc que dans tous les pays de la Communauté les femmes dépassent 70 ans en moyenne, et même dépassent 75 ans aux Pays-Bas et en France. Il s'agit là d'une approche calculée sur des moyennes, ce qui laisse à penser le nombre d'octogénaires et de nonagénaires qu'un tel chiffre sous-entend.

(1) D'après les documents C.E.E. : 9707/V/66 - 16218/V/66 et 11828/V/66.

Partout les hommes vivent 5 à 8 ans de moins, en moyenne, que les femmes. D'où un nombre de veuves considérable, particulièrement en Allemagne et en France. Pour l'ensemble de la Communauté, sur 100 femmes, 14 ont 65 ans ou plus (pour les hommes 10 % seulement ont 65 ans ou plus). En France, le pourcentage des femmes de 65 ans et plus est de 15,7, et en Allemagne de 15,4.

Cela explique peut-être qu'on trouve en France (recensement de 1968) 445.480 femmes de 60 à 65 ans au travail, et 303.804 femmes de plus de 65 ans encore actives. D'après le microrecensement d'octobre 1962 en Allemagne, un nombre comparable de femmes âgées travaillaient : environ 500.000 de 60 à 65 ans et 307.000 de plus de 65 ans.

Les pyramides des âges que nous reproduisons ici montrent bien le phénomène si net de la plus grande longévité féminine.



B. Le mariage

Il est très remarquable de constater que dans tous les pays de la Communauté l'âge moyen au mariage s'abaisse pour les jeunes filles. Le nombre des femmes se mariant avant 21 ans n'a cessé d'augmenter surtout depuis 1960. Par exemple en Allemagne, sur 1.000 femmes célibataires se mariant en 1950 : 229 avaient moins de 21 ans

| | | | | | |
|---------|-------|---|---|---|---|
| en 1961 | : 385 | " | " | " | " |
| en 1963 | : 420 | " | " | " | " |
| en 1964 | : 456 | " | " | " | " |

Depuis 1960, la tendance au rajeunissement s'accélère (2,3 % de plus par an).

Même tendance en France où cependant l'âge du mariage était pour la fille un des plus jeunes d'Europe. L'âge moyen au premier mariage est demeuré à 23,7 ans de 1906 à 1960. Depuis il est passé en 1962 à 23,3. En 1964 à 22,8. En 1967 à 22,4 (24,3 % ont moins de 20 ans).

Même phénomène en Italie où, en 1960, les jeunes filles célibataires se mariant avant 21 ans représentaient 21,8 % et en 1964 : 25,5 %.

En moyenne, et singulièrement depuis dix ans, les femmes se marient en Europe de plus en plus jeunes.

C. Naissances

Les taux de natalité sont modérés ou faibles dans la Communauté. Il est remarquable de constater qu'en 1950, ils étaient assez différents : de 22,7 ‰ habitants aux Pays-Bas à 14,7 ‰ au Luxembourg, ou 16,2 ‰ en Allemagne. Or, en 1967, les disparités étaient beaucoup moins accusées :

Naissances pour 1.000 habitants - 1967

| | | |
|------------|---|--------|
| Allemagne | : | 17,- ‰ |
| France | : | 16,8 ‰ |
| Italie | : | 17,7 ‰ |
| Pays-Bas | : | 19,- ‰ |
| Belgique | : | 15,2 ‰ |
| Luxembourg | : | 14,8 ‰ |

La tendance à la baisse est très nette depuis 1950 en France (de 20,6 à 16,8) et aux Pays-Bas (de 22,7 à 19,-), plus modérée en Italie (de 19,6 à 17,7). L'Allemagne connaît de petites oscillations annuelles de faible amplitude, ainsi que la Belgique (baisse de 1963 à 1967).

Il est curieux de noter que c'est le pays qui offre depuis le plus longtemps des consultations de planning familial (les Pays-Bas) qui a le plus haut taux de natalité.

D. Mortalité infantile

Si les femmes ont relativement peu d'enfants, elles sont assurées de les conserver. La mortalité infantile est très basse dans la Communauté (sauf en Italie).

Décès d'enfants de moins de 1 an pour 1.000 naissances vivantes

| | 1950 | 1967 |
|------------|------|------|
| Allemagne | 55,3 | 22,7 |
| France | 51,9 | 20,5 |
| Italie | 63,8 | 32,8 |
| Pays-Bas | 25,2 | 13,4 |
| Belgique | 53,5 | 21,2 |
| Luxembourg | 45,7 | 20,4 |

Nous avons fait figurer le chiffre de 1950 pour permettre de mesurer combien récents sont les progrès décisifs dans la lutte contre la mortalité infantile. Pour les femmes cette victoire signifie :

- moins de grossesses pour garder autant d'enfants,
- une assurance maximale d'élever l'enfant qu'elles attendent.

E. Age des maternités

Plus intéressant et moins connu est le rajeunissement de l'âge des mères. Ce mouvement semble avoir commencé dans les pays industrialisés les plus avancés, les Etats-Unis et la Suède. Il se traduit par une augmentation du taux de **maternité** des très jeunes mères : les femmes de moins de 25 ans ont davantage d'enfants, et une diminution du taux de maternité des femmes de plus de 30 ans et surtout de plus de 35 ans. En d'autres termes, les femmes ont davantage d'enfants au début de leur mariage et de moins en moins après dix ans de mariage. Contrairement à ce que prévoyaient certains qui craignaient que les méthodes contraceptives, et en particulier la pilule, fissent retarder les naissances chez les jeunes couples nouvellement mariés, il semble que le rajeunissement des mères soit plus sensible dans les pays offrant librement les facilités contraceptives. Tout se passe comme si les couples se hâtaient d'avoir des enfants, manière d'entrer dans la vie adulte, alors que l'entrée dans la vie active est de plus en plus retardée par les études et la difficulté d'insertion des jeunes dans le monde du travail. Puis après deux ou trois naissances, les femmes semblent user des possibilités de contrôler leur fertilité.

TABLEAU 15 - Enfants nés vivants pour 1.000 femmes
de chaque groupe d'âge

| Age de la mère | 15/19 | 20/24 | 25/29 | 30/34 | 35/39 | 40/44 | 45/49 |
|------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| <u>Pays-Bas</u> | | | | | | | |
| 1931 | 12 | 92 | 166 | 153 | 112 | 52 | 5 |
| évolution | ↗ | ↗ | ↗ | ↘ | ↘ | ↘ | ↘ |
| 1965 | 21 | 140 | 207 | 138 | 73 | 24 | 2 |
| <u>Grande-Bretagne</u> | | | | | | | |
| 1931 | 12 | 77 | 112 | 94 | 61 | 24 | |
| évolution | ↗ | ↗ | ↗ | ↗ | ↘ | ↘ | |
| 1964 | 42 | 180 | 185 | 107 | 50 | 13 | |
| <u>Danemark</u> | | | | | | | |
| 1931 | 23 | 102 | 122 | 95 | 61 | 24 | 2 |
| évolution | ↗ | ↗ | ↗ | ↘ | ↘ | ↘ | ↘ |
| 1965 | 47 | 176 | 163 | 87 | 38 | 9 | 1 |

Ainsi aux Pays-Bas, en 1960, 1.000 femmes de 35 à 39 ans avaient encore 101 enfants (121 en 1939). En 1966, elles n'en avaient plus que 72,7. Les mères de plus de 40 ans n'en ont plus que 13,6 (contre 21,2 en 1960 et 28,5 en 1939). Il n'en va pas de même pour les jeunes femmes de moins de 25 ans : en 1966, elles ont eu 74.836 enfants contre 52.982 en 1960.

A la veille de la seconde guerre mondiale, étaient nés en 1939 à peu près autant d'enfants de mères de moins de 30 ans (85.165) que d'enfants de mères de plus de 30 ans (87.471). En 1966, les mères de moins de 30 ans ont eu presque deux fois plus d'enfants (153.777) que les mères de plus de 30 ans (81.138).

Même tendance en France où les taux de natalité augmentent pour les mères de 18, 19, 20, 21 et 22 ans et baissent nettement pour les mères de plus de 35 ans.

On note le même phénomène en Allemagne où la moyenne du nombre d'enfants des femmes de plus de 30 ans baisse également.

En Grande-Bretagne, les taux de natalité ont, ces dix dernières années, notablement augmenté pour les mères de moins de 20 ans (de 22,6 ‰ à 42,3 ‰), de 20 à 25 ans (de 136,1 ‰ à 179,5 ‰) et de 25 à 30 ans (de 139 ‰ à 185 ‰). En revanche, ils ne cessent de baisser pour les femmes plus âgées.

Même mouvement au Danemark où le taux de naissance augmente de 10 ‰ pour les moins de 20 ans, de 18 ‰ pour les femmes de 20 à 24 ans et diminue régulièrement pour les femmes de plus de 30 ans.

On assiste à une modification importante de la répartition des naissances qui entraîne une modification de la manière de vivre la durée de leur vie par les femmes des pays

très évolués. Elles se marient plus jeunes, ont leurs 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 de femmes 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.

Les conséquences sont évidentes et se feront sentir de plus en plus nettement :

- Les très jeunes filles font de plus en plus souvent des études générales ou professionnelles. Le taux d'activité de la couche 14-19 ans diminue donc dans tous les pays.
- 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, avec ses joies : elles se marient, aménagent leur foyer, ont de plus en plus d'enfants, tentent de poursuivre de plus en plus souvent des 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.
- Puis, après la période, plus courte, consacrée à l'éducation des petits, elles se retrouvent, vers 35 ans, ou 40 ans, de plus en plus nombreuses à n'avoir 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 de plus en plus au début de la vie adulte et une plage de vie de plus en plus longue, dégagée des soucis très absorbants des soins aux petits enfants, s'amorce pour elles quand elles sont encore jeunes.

CHAPITRE VIII

L'emploi féminin selon l'âge

Taux d'activité par groupe d'âge

(calculs effectués par l'OSCE - enquête par sondage sur les forces de travail 1968)

TABLEAU 16 - ALLEMAGNE

| Femmes | | Total | | Groupes d'âge |
|--------|--------|-------|------|--|
| 1960 | 1968 | 1960 | 1968 | |
| 70,6 | 31,6 * | 71,4 | 28,1 | 14 - 19 |
| 74,6 | 65,2 | 82,6 | 73,3 | 20 - 24 |
| 51,- | 45,- | 74,- | 69,5 | 25 - 29 |
| 44,- | 37,2 | 70,9 | 68,3 | 30 - 34 |
| 44,6 | 37,4 | 67,6 | 68,8 | 35 - 39 |
| 43,6 | 41,- | 66,6 | 67,6 | 40 - 44 |
| 40,5 | 41,8 | 64,4 | 64,9 | 45 - 49 |
| 36,5 | 37,8 | 62,4 | 61,5 | 50 - 54 |
| 31,6 | 31,3 | 57,9 | 56,1 | 55 - 59 |
| 19,9 | 18,2 | 42,1 | 42,4 | 60 - 64 |
| 11,9 | 7,8 | 19,7 | 15,2 | 65 - 69 |
| 4,9 | 2,3 | 9,1 | 3,9 | 70 |
| 41,- | 31,6 | 59,6 | 50,6 | Total pour la population de plus de 14 ans |

* Entretiens une 9ème année d'étude a été introduite.

TABLEAU 17 - FRANCE

| Femmes | | Total | | Groupes d'âge |
|--------|------|-------|------|---|
| 1960 | 1968 | 1960 | 1968 | |
| 43,1 | 29,5 | 46,5 | 34,5 | 14 - 19 |
| 68,3 | 65,1 | 74,8 | 73,7 | 20 - 24 |
| 49,5 | 52,- | 72,6 | 74,5 | 25 - 29 |
| 46,- | 44,3 | 72,5 | 71,5 | 30 - 34 |
| 45,2 | 44,8 | 71,1 | 71,8 | 35 - 39 |
| 46,6 | 46,7 | 71,2 | 71,9 | 40 - 44 |
| 52,7 | 48,6 | 74,3 | 71,8 | 45 - 49 |
| 52,2 | 48,2 | 72,7 | 70,3 | 50 - 54 |
| 45,7 | 45,1 | 64,6 | 63,6 | 55 - 59 |
| 38,3 | 35,- | 53,1 | 49,3 | 60 - 64 |
| 21,3 | 14,6 | 29,7 | 20,8 | 65 - 69 |
| 9,5 | 4,4 | 14,2 | 6,4 | 70 |
| 41,9 | 38,- | 59,2 | 55,- | Total pour la population de plus de 14 ans |

TABLEAU 18 - ITALIE

| Femmes | | Total | | Groupes d'âge |
|--------|------|-------|------|---|
| 1960 | 1968 | 1960 | 1968 | |
| 45,4 | 30,9 | 55,1 | 37,8 | 14 - 19 |
| 48,7 | 42,9 | 62,3 | 59,4 | 20 - 24 |
| 36,9 | 31,8 | 64,9 | 61,8 | 25 - 29 |
| 34,- | 28,7 | 64,9 | 62,- | 30 - 34 |
| 34,6 | 28,9 | 64,6 | 63,- | 35 - 39 |
| 33,4 | 31,1 | 63,3 | 63,5 | 40 - 44 |
| 33,- | 29,4 | 63,4 | 60,8 | 45 - 49 |
| 30,2 | 25,7 | 61,2 | 57,9 | 50 - 54 |
| 24,2 | 18,3 | 54,1 | 49,9 | 55 - 59 |
| 17,7 | 12,7 | 37,8 | 31,7 | 60 - 64 |
| 11,7 | 6,2 | 24,1 | 15,9 | 65 - 69 |
| 4,7 | 1,8 | 11,5 | 5,- | 70 |
| 31,5 | 24,9 | 54,8 | 48,6 | Total pour la population de plus de 14 ans |

TABLEAU 19 - PAYS-BAS

| Femmes | | Total | | Groupes d'âge |
|--------|------|-------|------|---|
| 1960 | 1968 | 1960 | 1968 | |
| 53,7 | 33,6 | 52,- | 33,1 | 14 - 19 |
| 62,6 | 59,3 | 73,5 | 70,7 | 20 - 24 |
| 25,8 | 24,1 | 60,7 | 61,2 | 25 - 29 |
| 20,1 | 14,6 | 59,7 | 57,5 | 30 - 34 |
| 18,2 | 15,8 | 57,3 | 57,1 | 35 - 39 |
| 19,- | 17,5 | 57,7 | 57,6 | 40 - 44 |
| 22,1 | 17,3 | 59,9 | 56,5 | 45 - 49 |
| 20,3 | 16,7 | 56,9 | 56,5 | 50 - 54 |
| 17,3 | 15,1 | 54,2 | 52,2 | 55 - 59 |
| 12,8 | 11,1 | 46,8 | 44,9 | 60 - 64 |
| 5,7 | 4,1 | 21,8 | 18,8 | 65 - 69 |
| 2,7 | 1,2 | 9,3 | 5,6 | 70 |
| 26,4 | 22,1 | 52,- | 48,6 | Total pour la population de plus de 14 ans |

TABLEAU 20 - BELGIQUE

| Femmes | | Total | | Groupes d'âge |
|--------|------|-------|------|---|
| 1960 | 1968 | 1960 | 1968 | |
| 37,- | 21,7 | 37,7 | 22,5 | 14 - 19 |
| 57,- | 59,7 | 71,2 | 66,3 | 20 - 24 |
| 42,5 | 44,1 | 68,- | 69,4 | 25 - 29 |
| 34,7 | 35,7 | 65,4 | 66,4 | 30 - 34 |
| 35,1 | 34,4 | 64,5 | 65,9 | 35 - 39 |
| 33,3 | 33,2 | 63,7 | 64,4 | 40 - 44 |
| 33,7 | 31,- | 64,7 | 63,3 | 45 - 49 |
| 31,5 | 27,1 | 61,5 | 58,5 | 50 - 54 |
| 23,8 | 20,5 | 53,8 | 54,6 | 55 - 59 |
| 13,6 | 8,9 | 39,9 | 40,5 | 60 - 64 |
| 8,4 | 3,- | 16,5 | 10,2 | 65 - 69 |
| 7,5 | 1,9 | 9,3 | 3,- | 70 |
| 31,1 | 26,9 | 53,3 | 48,3 | Total pour la population de plus de 14 ans |

TABLEAU 20bis - LUXEMBOURG (1969)

| Femmes | | Total | | Groupes d'âge |
|--------|------|-------|------|---|
| 1960 | 1969 | 1960 | 1969 | |
| 55,5 | 36,1 | 59,5 | 34,1 | 14 - 19 |
| 52,6 | 56,8 | 70,4 | 67,7 | 20 - 24 |
| 34,2 | 31,8 | 65,8 | 63,8 | 25 - 29 |
| 21,9 | 23,1 | 63,7 | 61,4 | 30 - 34 |
| 28,6 | 23,9 | 56,8 | 62,7 | 35 - 39 |
| 25,5 | 23,9 | 60,4 | 59,8 | 40 - 44 |
| 24,5 | 25,8 | 58,4 | 58,1 | 45 - 49 |
| 26,- | 24,6 | 57,4 | 57,8 | 50 - 54 |
| 21,7 | 19,9 | 51,5 | 50,6 | 55 - 59 |
| 19,1 | 12,1 | 32,1 | 33,7 | 60 - 64 |
| 11,8 | 8,8 | 20,9 | 13,8 | 65 - 69 |
| 6,2 | 5,6 | 9,4 | 8,3 | 70 |
| 26,9 | 24,4 | 51,2 | 47,8 | Total pour la population de plus de 14 ans |

A titre de comparaison, voici les taux d'activité féminine des femmes britanniques en 1967 :

| | | |
|----------------|---|------------|
| 15 - 19 ans | : | 49,5 % |
| 20 - 29 ans | : | 37,1 % |
| 30 - 39 ans | : | 32,2 % |
| 40 - 49 ans | : | 37,8 % |
| 50 - 59 ans | : | 36,7 % |
| 60 ans et plus | : | 26,6 % (1) |

A. Les 14 - 19 ans

Le groupe des 14-19 ans offre des taux d'activité trop différents selon les pays pour que l'on puisse raisonner sur ces chiffres sans s'interroger sur la manière dont ils ont été obtenus. Comme nous l'avons déjà dit, la notion

(1) calculés d'après les données de l'ouvrage de Pauline Pinder, Women at Work, PEP, London, 1969.

d'apprentissage et ses modalités selon les pays entraîne des variations artificielles : l'Allemagne et la Grande-Bretagne verraient travailler près de la moitié des adolescentes quand 22 % d'entre elles seraient actives en Belgique.

Plus digne d'intérêt apparaît le fait de la diminution très importante, dans tous les pays, du pourcentage des adolescentes actives, particulièrement en Allemagne et aux Pays-Bas depuis 1960. Il est dû à une élévation du niveau moyen d'éducation des filles. De plus en plus de filles poursuivent leurs études. Pourtant on constate qu'aux Pays-Bas, elles sont légèrement plus nombreuses à travailler entre 14 et 19 ans que les garçons du même âge : 33,6 % des filles contre 32,5 % des garçons.

Ce trait est plus net encore en Allemagne où, entre 14 et 19 ans, les filles travaillent plus souvent que les garçons : 31,6 % d'entre elles sont actives contre 24,8 % des garçons. Si l'on peut attirer l'attention sur les modalités et définitions de l'apprentissage pour demander de ne point accorder trop de foi aux statistiques d'emploi des 14-19 ans quand il s'agit de comparaisons internationales, il n'en va pas de même pour les différences qui peuvent apparaître, à l'intérieur d'un même pays, entre filles et garçons. Les définitions sont alors les mêmes. La différence entre filles et garçons signifie que les garçons bénéficient d'une instruction ou d'une formation plus longue, plus complète que les filles qui sont plus souvent mises au travail au sortir de la scolarité obligatoire, en attendant le mariage.

Il est à noter que c'est également aux Pays-Bas que la proportion de filles de plus de 14 ans dans les établissements scolaires est la plus faible : 42 % contre 46 % en Allemagne et en Belgique et 52 % en France (1).

(1) OSCE - Statistiques sociales - Population et forces de travail 1968 (6-1969), p. 114

Nous verrons aussi que les Pays-Bas et l'Allemagne comptent une faible proportion de filles dans les universités : 24 % pour l'Allemagne, 25 % pour les Pays-Bas vers 1965, contre 33 % pour la Belgique, 36 % pour l'Italie, 42 % pour la France la même année (1).

En France, Italie et Belgique, davantage de garçons que de filles sont au travail entre 14 et 19 ans. Cela est dû souvent au fait que les filles continuent plus souvent un enseignement général tandis que les garçons optent pour un enseignement professionnel assorti d'apprentissage en Belgique et en France.

B. Les 20 - 25 ans

L'âge où le plus de femmes travaillent se situe dans tous les pays membres vers 20-21 ans. En cela les pays de la Communauté suivent le modèle de tous les pays développés. Le clocher le plus haut des courbes d'activité féminine se situe toujours entre 20 et 24 ans, plus près de 20 que de 24 d'ailleurs. En faisant un décompte par année d'âge (et non par cohortes de 5 ans), on s'apercevrait que la chute du taux d'activité s'amorce dès 23 ans. Ainsi pour la France, le recensement de 1968 révèle qu'à 20 ans, le taux d'activité féminine est de 62,1 %, à 21 ans : 64,6 %, à 22 ans : 64,5 %, à 23 ans : 61,6 %, à 24 ans : 57,9 %.

Autre remarque : Si l'on compare les taux d'activité des jeunes femmes de 20-24 ans des pays de la Communauté en 1960 et 1968, on s'aperçoit qu'ils se sont tous légèrement tassés. Cette tendance coïncide avec l'abaissement de l'âge du mariage et peut être également mise en corrélation avec

(1) Conférence des Ministres de l'Education Nationale des Etats membres de l'Europe, UNESCO, CS/1967

l'importance relative du chômage féminin (recherche d'un premier emploi), en Italie surtout, et en France.

C. Les 40 - 44 ans

Les courbes de taux d'activité féminine selon l'âge des femmes dessinent dans la plupart des pays industrialisés une double bosse : la première, la plus haute, vers 21 ans, suivie d'une dépression (les mariages et maternités entraînant un fléchissement du taux moyen d'activité), et la seconde se situant vers 40-45 ans. C'est en tout cas ce qui se produit aux Etats-Unis, au Canada, en Grande-Bretagne, en Suède, au Danemark, en France, etc...

Il se trouve toutefois que les pays de la Communauté n'offrent pas, la France exceptée, une courbe des taux d'activité selon l'âge semblable à celle des pays anglo-saxons ou scandinaves. Les taux d'activité sont plutôt régulièrement et lentement déclinants. Cependant, une étude très attentive permet de conclure que sous cette apparente continuité se cachent des mouvements complexes d'interruption et de reprise du travail. Le cas de l'Italie est peut-être à disjoindre du fait de la crise que traverse actuellement l'emploi féminin pour des raisons économiques diverses que nous étudierons à part.

Une enquête très récente effectuée en Allemagne sur le retour des femmes à la profession a montré que les femmes ne restent pas chez elles 15 ans comme on le pensait généralement, mais que la plupart réintègrent après 8 ans d'absence. Leurs réintégrations sont légèrement masquées par le départ d'autres femmes, selon les naissances, l'enrichissement du couple, les déplacements, etc... Il apparaît nettement que ce sont les plus qualifiées et les plus instruites qui ont tendance à retourner le plus rapidement au travail. Les moins instruites et les moins formées remettent à plus tard ou cherchent seulement du travail temporaire.

En France, la situation apparaît aujourd'hui plus complexe qu'on ne l'a cru. De recensement en recensement, il semblait que le taux d'activité baissât pour les femmes de 25 à 35 ans et remontât de plus en plus nettement après 40 ans. Or le recensement de 1968 a apporté une surprise : les taux d'activité des femmes de 25 à 35 ans (âges des maternités) avaient augmenté sensiblement depuis 1962, principalement chez les femmes mariées. Une analyse très détaillée permet de conclure que les générations de femmes qui se succèdent ont tendance à modifier leurs comportements (surtout les femmes mariées et celles ayant quitté l'agriculture) dans le sens d'une activité plus continue. Comme en Allemagne, il semble que les interruptions aient tendance à être moins longues qu'on ne le pensait. D'autre part, la hausse considérable du niveau d'éducation des femmes françaises commence seulement à se faire sentir : les femmes les plus qualifiées restent au travail à l'âge des maternités ou recherchent du travail après 40 ans. Cette élévation du niveau d'éducation laisse présager des reprises d'activité plus nombreuses dans l'avenir et des interruptions moins longues.

On voit combien il est difficile de faire de simples constats quantitatifs quand il s'agit de ce problème de la reprise du travail. On est amené logiquement à parler du statut matrimonial, de l'influence des migrations de main d'oeuvre (par exemple le reflux de la population agricole) et surtout du niveau d'éducation et de qualification des femmes.

Il est donc inutile de constater ici le peu d'ampleur, dans le passé récent, de la reprise d'activité en Italie, Belgique ou Pays-Bas, car la situation se modifiera certainement dans l'avenir comme nous l'indiquerons dans la deuxième partie.

D. Les plus de 55 ans

Les taux d'activité féminine baissent rapidement après 55 ans. Toutefois la France se distingue très nettement des autres pays de la Communauté par le niveau assez élevé de l'activité féminine après 60 ans : 35 % des femmes de 60 à 64 ans seraient actives d'après l'OSCE ; 32,4 % d'après le recensement national de 1968. Pour les femmes de 65 à 69 ans, l'OSCE donne 14,6 % et le recensement 15 %. De toute manière, ce sont là des taux très différents de ceux des autres pays membres :

Italie : 12,7 % et 6,2 % (1)

Belgique : 8,9 % et 3 %

Pays-Bas : 11,1 % et 4,1 %.

En Allemagne, les taux sont plus élevés : 18,2 et 7,8 mais nettement plus faibles que les taux français. Il serait intéressant d'approfondir ce problème et d'essayer de comprendre qui sont ces Françaises de plus de 60 ans au travail. Tout d'abord elles comptent parmi elles une proportion notable d'agricultrices. Pour la totalité de la main d'oeuvre féminine française, les agricultrices ne représentent que 14,4 %. Pour la couche d'âge 60/64 ans, elles comptent pour 23,8 %. Pour la couche d'âge 65/69 ans : 27,4 %. Parmi ces femmes âgées, on compte aussi des retraitées qui cumulent leur retraite (2) avec une petite activité rétribuée : c'est ce qui ressort de la comparaison du nombre des pensions versées aux femmes de plus de 60 ans et du nombre des actives du même groupe d'âge. Toutefois, on constate que l'activité des femmes de plus de 60 ans diminue régulièrement.

(1) En Italie l'âge de la retraite pour les femmes est fixé à : 55 ans dans l'industrie et les services, 60 ans dans l'agriculture, 65 ans dans l'administration publique.

(2) Le montant des retraites est bas en France.

CHAPITRE IX

L'emploi des femmes
et le statut matrimonial

Chapitre important de l'étude de l'emploi féminin que celui du statut matrimonial. C'est en effet de l'attitude des femmes mariées devant l'activité que dépend le pronostic pour l'avenir.

Cette attitude s'est déjà largement modifiée. Pendant plusieurs décennies et surtout jusqu'en 1955, la réduction du nombre des agriculteurs et agricultrices avait entraîné en Allemagne, France, Italie, une restriction du taux d'activité des femmes mariées. Puis un mouvement nouveau s'est amorcé : le taux d'activité des femmes mariées s'est relevé et accru considérablement, et il est le fait de travailleuses non agricoles.

En 1969, d'après l'enquête de l'OSCE, la situation était la suivante :

TABLEAU 21 - Nombre et proportion de femmes mariées dans la population féminine active (1969)

| | Allemagne | France | Italie | Pays-Bas | Belgique |
|----------------------|-----------|---------|---------|---------------|----------|
| Total femmes actives | 7.832,8 | 7.370,5 | 4.887,4 | 1968 994,5 | 995,0 |
| dont femmes mariées | 4.420,7 | 4.282,9 | 2.511,6 | 281,1 | 627,5 |
| % femmes mariées | 56,4 % | 58,1 % | 51,4 % | 28,2 % | 63,1 % |

Source : OSCE - Statistiques sociales - Population et forces de travail 1969 (4-1970)

Les Pays-Bas, seuls, ne comptent qu'une faible minorité de femmes mariées actives. Dans les autres pays de la Communauté, les femmes mariées représentent plus de la moitié des travailleuses.

Il y a peu d'années qu'il en est ainsi.

En Allemagne en 1962 (mikrozensus d'octobre), les femmes mariées représentaient 48 % des travailleuses. En 1965 (mikrozensus de mai) juste 50 %. En 1968 : 51,8 %.

En France, en 1954, les femmes mariées représentaient 48,9 % de la population active féminine, en 1962 : 53,2 %, en 1968 : 54,5 %.

En Belgique, en 1947, on comptait 37,7 % de femmes mariées sur l'ensemble des femmes actives. En 1964, le pourcentage était de 52,8 % (1) ; en 1968, l'enquête de l'OSCE donne le pourcentage très élevé de 62 %.

Plusieurs causes peuvent être avancées pour expliquer cette tendance : les causes démographiques que nous avons énumérées qui laissent à la femme mariée des périodes plus longues sans enfants en bas âge ; l'élévation du niveau de vie qui pousse à satisfaire davantage de besoins et, pour ce, à gagner davantage d'argent car ces besoins ne peuvent plus être couverts par l'activité domestique de la femme ; l'allègement relatif des tâches ménagères qui donne à la femme davantage de temps, 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 de chez elle pour échapper à l'ennui des seules tâches ménagères et pour acquérir une relative indépendance économique qui la valorise dans un monde où l'individu est de plus en plus défini par "ce qu'il fait" plutôt que par "ce qu'il est". Cet état d'esprit est du reste la résultante logique de la convergence des autres facteurs.

(1) in Emilienne Brunfaut : La femme belge et l'économie - Quelques aspects de la promotion de la femme en Belgique - textes et documents n° 254 déc. 1969, Ministère Affaires étrangères, Bruxelles.

Cette tendance ne peut que se poursuivre, lentement mais sûrement.

Le travail de la femme mariée a jusqu'ici été interprété souvent comme un signe économique morbide par l'opinion : " si la femme mariée travaille c'est que son mari ne gagne pas assez. Quand les hommes auront des salaires satisfaisants, les femmes n'auront plus besoin de travailler " était et demeure le raisonnement de la majorité de l'opinion. Il est démenti par les faits car l'élévation du niveau de vie tend à développer le travail de la femme mariée. Cette constatation commence seulement à se faire jour et renversera peu à peu les vieux raisonnements.

CHAPITRE X

L'emploi des mères de famille

Si le mariage est de moins en moins un frein au travail de la femme, la présence d'enfants complique la situation : il semble que deux catégories de mères demeurent au travail, en dehors de l'agriculture :

- Celles pour qui travailler est une nécessité économique absolue.
- Celles qui ont un travail intéressant ou rémunérateur ou réservant des possibilités de promotion et qu'elles entendent poursuivre toute leur vie.

En conséquence, parmi les femmes mariées travaillant, le groupe le plus nombreux est formé par les femmes sans enfants comme le montre le tableau suivant, suivi par les mères de 1 enfant, puis de 2 enfants, le travail devenant exceptionnel chez les mères de 4 enfants et plus.

Toutefois l'Italie présente une situation différente : les mères de 1 enfant sont plus nombreuses à travailler

que les femmes mariées sans enfants, et les mères de 2 enfants forment encore près d'un quart du nombre des femmes mariées actives. Il semble que la pression qu'exerce la nécessité matérielle soit prépondérante. Le modèle de la femme mariée travaillant par intérêt, goût, dans une sorte de mouvement de meilleure intégration à la vie économique du pays, y semble encore rare. Toutefois la législation sociale favorise le maintien au travail des mères de famille.

TABLEAU 22 - Femmes mariées de moins de 45 ans
avant un emploi

| Catégorie | Allemagne | France | Italie | Pays-Bas | Belgique |
|---------------------|-----------|-----------|-----------|----------|----------|
| Total | 2.751.600 | 2.523.800 | 1.481.000 | 170.700 | 399.000 |
| | % | % | % | % | % |
| sans enfants | 47,8 | 39,7 | 27,4 | 51,3 | 38,5 |
| avec 1 enf. | 28,- | 34,9 | 37,5 | 17,6 | 33,6 |
| avec 2 enf. | 15,6 | 17,2 | 23,9 | 16,5 | 19,- |
| avec 3 enf. | 5,8 | 5,6 | 7,5 | 8,4 | 6,2 |
| avec 4 enf. et + | 2,8 | 2,6 | 3,7 | 6,1 | 2,7 |

TABLEAU 23 - Femmes mariées salariées de moins de 45 ans

| Catégorie | Allemagne | France | Italie | Pays-Bas | Belgique |
|---------------------|-----------|-----------|---------|----------|----------|
| Total | 2.006.400 | 1.926.200 | 896.100 | 110.900 | 267.700 |
| | % | % | % | % | % |
| sans enfants | 56,2 | 43,2 | 28,6 | 65,1 | 43,9 |
| avec 1 enf. | 28,9 | 36,5 | 38,5 | 16,- | 35,8 |
| avec 2 enf. | 11,1 | 14,9 | 23,2 | 10,8 | 15,- |
| avec 3 enf. | 2,8 | 3,9 | 6,6 | (4,7) | (4,-) |
| avec 4 enf. et + | 1,- | 1,5 | 3,1 | - | - |

(OSCE - Statistiques sociales - Population et forces de travail 1968 (6-1969) (TAB IV/3)

Toutefois il faut remarquer qu'en France par exemple le faible pourcentage des mères de 2, 3, 4 enfants et plus travaillant ne signifie pas que ces mères soient moins nombreuses à travailler. Leur nombre est masqué, dans une évaluation proportionnelle, par celui des femmes sans enfants et mères de 1 enfant. Mais si, au lieu de considérer la répartition des femmes actives selon le nombre de leurs enfants, on cherche le taux d'activité des mères de famille (combien de femmes travaillent sur 100 mères de 1, 2, 3, 4 enfants et plus), on s'aperçoit que ce taux augmente, d'après les trois derniers recensements nationaux, dans les professions non agricoles, de manière régulière.

TABLEAU 24 - Taux d'activité des femmes mariées appartenant à une famille non agricole, selon le nombre de leurs enfants de moins de 17 ans (1)

| | Pas d'enfant | 1 enfant | 2 enfants | 3 enfants et plus |
|------|--------------|----------|-----------|-------------------|
| 1954 | 31,5 % | 30,8 % | 17,5 % | 9,8 % |
| 1962 | 32,2 % | 35,9 % | 21,3 % | 10,2 % |
| 1968 | 33,1 % | 42,6 % | 26,2 % | 12,8 % |

Cette augmentation de l'activité des mères de famille apparaît plus nettement encore quand on ne considère que les mères de moins de 35 ans.

(1) Source : Population (INED Paris), fév. 1970,
Tendances récentes de l'activité féminine
en France, par Claude Roux.

Sur 100 mères de 1 enfant, travaillaient :

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

Si en 1954 un tiers seulement des mères de 1 enfant travaillaient, en 1968, c'est la moitié d'entre elles qui sont actives.

Sur 100 mères de 2 enfants, travaillaient :

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

soit plus d'un quart des mères de 2 enfants.

Sur 100 mères de 3 enfants et plus, travaillaient :

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

On voit donc que cette augmentation de l'activité des mères de famille est plus nette chez les jeunes femmes : et ceci non parce qu'elles sont jeunes, mais parce qu'il s'agit d'une tendance nouvelle.

On décèle le même mouvement en Allemagne, en dépit des jugements défavorables portés par l'opinion sur le travail de la mère de famille. D'après Elisabeth Pfeil (1), 20 % des mères de famille travaillent et plus de 40 % chez les jeunes mères. Par exemple chez les jeunes mères de 23 ans dans les villes, 42 % de celles qui avaient un enfant travaillaient. "Pourtant, ajoute E. Pfeil, leur travail est toujours interprété comme une exception".

D'après Hermann Schubnell (2), depuis 1950 le nombre des femmes mariées avec enfants de moins de 15 ans aurait

(1) in Mütter und Kinder in der Bundesrepublik Deutschland, Bundesministerium für Familie und Jugend, juillet 1969

(2) Ibidem

plus que triplé. Si on prend pour base 100 l'année 1950, on obtient :

Femmes travaillant en dehors de l'agriculture et de la sylviculture comme employées ou fonctionnaires :

| | | | |
|------|---|-----|-------------|
| 1950 | : | 100 | (4.332.000) |
| 1957 | : | 140 | (6.058.000) |
| 1965 | : | 158 | (6.844.000) |
| 1968 | : | 156 | (6.750.000) |

dont mariées avec enfants de moins de 15 ans :

| | | | |
|------|---|-----|-------------|
| 1950 | : | 100 | (336.000) |
| 1957 | : | 226 | (760.000) |
| 1965 | : | 343 | (1.154.000) |
| 1968 | : | 374 | (1.257.000) |

Quels que soient les chiffres de base, on voit que la tendance est très affirmée : de plus en plus de femmes mariées avec enfants travaillent, et particulièrement dans les pays à haut taux d'activité féminine. Les nouvelles générations de jeunes mères, qui ont bénéficié d'une meilleure instruction que leurs mères, commencent à dessiner un nouveau type de femme.

Jusqu'au début du XXe siècle, le travail hors du foyer a été condamné pour la femme. Puis il a été accepté pour les célibataires, les veuves, les divorcées. Puis l'état de la réprobation de l'opinion publique s'est desserré à l'égard des femmes mariées sans enfants. Puis, voici une quinzaine d'années, l'opinion a commencé à admettre que les mères de famille travaillent lorsque leurs enfants étaient élevés. Le débat, dès lors, s'est concentré, d'autant plus fortement, sur le dernier carré : les jeunes femmes avec enfants encore jeunes. Voici cinq ans seulement l'idée de leur activité n'était que rarement acceptée. Or on constate que ces batailles de l'opinion se livraient comme en retrait des faits. Les opinions suivaient les situations et ne les forgeaient point. Nous aurons encore l'occasion de remarquer le divorce qui existe

sans cesse entre les opinions générales, totalisantes, à l'en-droit des femmes et du travail, et les faits réels. Les situations réelles se modifient à cause de conditionnements démographiques, économiques, culturels puissants, et l'opinion suit, en freinant, ces évolutions. Cependant elle n'est pas sans avoir d'effet, à son tour, sur les situations, à tout le moins sur la manière dont elles sont vécues : la femme vivra sa vie professionnelle dans une culpabilité permanente si l'opinion est autour d'elle très hostile, de manière beaucoup plus détendue si elle ne se sent pas à contre-courant.

Et surtout les mesures pourront être prises qui aideront matériellement les mères dans leur double tâche. C'est là sans doute le chapitre le plus important d'un programme à long terme d'intégration harmonieuse des femmes dans la vie active d'un pays démocratique. Qu'en est-il actuellement de ces mesures et équipements sociaux qui atténuent le lourd handicap des femmes cherchant à exercer ce droit au travail que leur reconnaissent toutes nos constitutions ?

CHAPITRE XI

Grossesse et Maternité

En 1919, au cours de la première conférence internationale du travail, a été adoptée la Convention n° 3 de protection de la maternité, ou Convention sur l'emploi des femmes avant et après l'accouchement. Voici, résumées, ses dispositions principales :

- La femme ne sera pas autorisée à travailler pendant un délai de six semaines après ses couches.
- Elle aura droit, avec un certificat médical, de quitter son travail six semaines avant la date prévue pour ses couches.
- Elle recevra une indemnité, dont le montant sera fixé par les autorités compétentes dans chaque pays, pour elle et son enfant. Cette indemnité sera prélevée sur les fonds publics ou fournie par un système d'assurances.
- Elle aura droit aux soins gratuits d'un médecin ou d'une sage-femme.
- Elle aura droit à des pauses de deux fois 1/2 heure pour l'allaitement.
- Tout licenciement pendant une période d'absence justifiée est illégal.

En 1952, la 35ème session de la conférence a révisé cette convention et adopté la Convention n° 103. Les dispositions en sont les mêmes que celles de la Convention n° 3, mais le champ d'application plus étendu puisqu'il englobe tous les secteurs d'activité, y compris l'agriculture et le travail à domicile :

- Le congé de maternité est fixé à 12 semaines dont 6 semaines obligatoires après l'accouchement.
- Les prestations en espèces ne doivent pas être inférieures aux 2/3 du salaire dans les cas d'assurances obligatoires fixées sur la base du salaire.
- Les interruptions de travail pour l'allaitement ne sont plus limitées en durée ni en nombre et doivent être comptées dans la durée de travail et rémunérées comme telles.

Ajoutons que la Recommandation n° 95 adoptée en même temps considère les dispositions de la Convention n° 103 comme minimales, particulièrement en ce qui concerne la durée du congé de maternité et les rémunérations et prestations. Elle ajoute les points suivants :

- Des installations et des soins seront prévus pour les femmes qui allaitent.
- Il devra y avoir une réglementation pour les soins à donner aux enfants.
- Le patron n'a pas le droit de congédier une femme du jour où il sait la grossesse jusqu'à 1 mois après les couches (en cas de faute grave, un conseil devra se réunir pour statuer).
- Pendant son absence légale les droits d'ancienneté sont conservés ; elle devra occuper à son retour le même poste ou un poste équivalent.
- Le travail de nuit est interdit aux femmes enceintes ou qui allaitent.
- Les emplois dangereux sont interdits aux femmes enceintes ou qui allaitent, pendant la grossesse et 3 mois après (ou plus).

- Il en est de même pour les travaux pénibles :
 - poids lourds à manier
 - station debout prolongée
 - effort d'équilibre spécial
 - machines trépidantes.
- La femme sera alors transférée à un autre travail sans diminution de salaire.

La Convention n° 3 de 1919 a été ratifiée par l'Allemagne, le Luxembourg, la France et l'Italie.

Les Pays-Bas et la Belgique n'ont ratifié aucune des conventions ci-dessus.

Aucun des pays de la Communauté n'a ratifié la Convention n° 103, à l'exception du Luxembourg.

Pendant le Conseil de l'Europe a réuni dans une Charte Sociale Européenne (18 octobre 1961) quelques principes fondamentaux concernant la protection de la maternité, particulièrement :

- l'article 8 recommande 12 semaines de congé payé, soit par des prestations appropriées, soit par des fonds publics ;
- le licenciement d'une femme en congé de maternité est illégal. L'Allemagne et l'Italie l'ont ratifiée (à l'exception pour l'Allemagne de l'article 8 § 2 (licenciement d'une femme en congé de maternité)).

Les législations effectives de chacun des pays de la Communauté diffèrent encore en matière de protection de la maternité.

A. BELGIQUE

En Belgique, la législation du travail des femmes remontait au 13 décembre 1889. Elle a été modifiée par l'arrêté royal n° 40 qui est appliqué depuis le 1er janvier 1968 et complétée par des arrêtés d'exécution qui sont entrés en vigueur le 1er janvier 1969.

Outre l'interdiction d'emploi des femmes enceintes aux travaux exposant leur santé à des effets nocifs, il est prévu une prolongation du congé de maternité. Le repos prénatal est de 6 semaines et le repos postnatal prolongé à 8 semaines après l'accouchement, avec la faculté de cumuler après la naissance le congé prénatal qui n'aurait pas été pris.

Toutefois l'indemnité de repos d'accouchement est de 60 % seulement du salaire.

Tout licenciement d'une travailleuse enceinte est désormais interdit dès le moment où l'employeur a été prévenu par un certificat médical. Mais cette interdiction ne s'étend que jusqu'à 1 mois après la fin de la période d'accouchement. En cas de licenciement abusif, la travailleuse a droit à une indemnité forfaitaire correspondant à trois mois de salaire.

B. ALLEMAGNE

La loi sur la protection de la mère de famille, dans sa version du 18 avril 1968, est applicable à toute femme liée par un contrat de travail ainsi qu'aux travailleuses à domicile et personnes assimilées.

Le travail de la femme est interdit pendant le délai de protection, soit six semaines avant et huit semaines après l'accouchement et, en cas d'accouchement prématuré ou de naissances multiples, pendant douze semaines suivant l'accouchement.

Avant l'accouchement si la femme déclare expressément vouloir travailler, elle le peut, et peut à tout moment résilier cette déclaration sans indication de motif.

Il est interdit d'occuper une femme enceinte avant le début du délai de protection si elle produit un certificat médical attestant que la poursuite du travail met sa santé en danger.

Les femmes enceintes ou allaitant ne doivent pas être employées à des travaux qui les exposent à des influences nocives, à la chaleur, au froid, à l'humidité, aux secousses ou

au bruit. A quelques rares exceptions près le travail supplémentaire, le travail de nuit et le travail dominical sont interdits.

Les femmes qui interrompent en partie leur activité en dehors des délais de protection en raison d'une interdiction continuent à toucher de l'employeur leur rémunération moyenne.

Le licenciement de la femme est illégal pendant toute la grossesse et jusqu'au 4ème mois après son accouchement (l'employeur étant avisé par certificat médical). Cependant les domestiques et les femmes à la journée peuvent être licenciées à partir de la fin du 5ème mois de grossesse, L'attribution de travail aux travailleuses à domicile ne peut être retirée avant la fin du 4ème mois après l'accouchement.

Pendant le délai de protection, la femme reçoit de la Caisse de maladie compétente une allocation de maternité correspondant au montant global de sa rémunération moyenne des 3 derniers mois civils ou des 13 dernières semaines et cela jusqu'à concurrence de 25 DM par jour, complétée éventuellement par une prestation de l'employeur.

Les femmes qui allaitent doivent disposer à leur demande du temps nécessaire à l'allaitement et de toute façon d'au moins $\frac{1}{2}$ h. deux fois et une heure une fois par jour sans réduction de rémunération.

Durant la grossesse et le délai de protection qui suit l'accouchement, la femme peut, sans préavis, résilier le contrat de travail qui la lie sans perdre droit à l'allocation de maternité. Si, dans l'année qui suit l'accouchement, elle est réembauchée dans l'établissement qui l'occupait, elle garde les droits découlant du contrat de travail selon son ancienneté.

Les femmes bénéficiant de l'assurance maladie légale ont droit à la surveillance et aux soins médicaux ainsi qu'à l'assistance d'une sage-femme et à des forfaits pour frais d'accouchement, aux soins d'une clinique ou maternité, à l'aide d'une assistante se rendant à domicile.

C. FRANCE

De nombreux textes législatifs sont venus compléter ou modifier la loi du 27 novembre 1909 qui, la première, légiférait en matière de protection de la maternité (voir Code du Travail, Code de la Sécurité Sociale, Code de la Santé Publique, etc...)

D'après le Code de la Sécurité Sociale, livre III, art. 241, le champ d'application des dispositions de protection de la maternité comprend toutes les femmes qui travaillent, y compris les travailleuses agricoles, les domestiques, etc...

- La durée du congé de maternité qui donne droit à des prestations est de 14 semaines, soit 6 semaines avant l'accouchement et 8 semaines après. Il est interdit d'employer une femme pendant les 8 semaines qui suivent sa délivrance et la femme, si elle veut avoir droit aux prestations sociales de maternité, doit prendre au minimum 8 semaines de congé. Si, par suite d'une erreur d'appréciation du médecin quant à la date de l'accouchement, la femme n'a pas pris 6 semaines de congé avant la naissance, elle peut cumuler le congé non pris avec les 8 semaines de repos postnatal. Si, pour les mêmes raisons, son congé prénatal a été trop long, il ne lui est pas décompté de jours sur son congé postnatal qui demeure de 8 semaines.
- Pour permettre le bénéfice de l'assurance maternité et des primes de naissance, la femme doit aussi se soumettre à 3 examens obstétricaux (gratuits) obligatoires au cours de sa grossesse.
- Les mères qui allaitent disposent de 2 fois $\frac{1}{2}$ heure en sus des périodes ordinaires de repos et ceci pendant un an.

- Il est interdit de licencier une femme enceinte ou une accouchée (mariée ou non), les peines encourues par l'employeur en cas de licenciement étant très sévères.
- Dans le secteur privé, la loi sur la maternité de décembre 1966 autorise les salariées parvenant au terme de leur congé d'accouchement à solliciter la prolongation pendant un an de la suspension de leur contrat d'emploi, sans toucher de prestations, mais en conservant un droit de priorité à l'embauchage dans l'entreprise qui les occupait auparavant. Le droit de priorité n'est pas une obligation de réintégration automatique. Cependant quelques accords collectifs sont allés plus loin que la loi et ont prévu la réintégration automatique. On peut en ce cas légitimement craindre que ces dispositions ne gênent l'embauche des jeunes femmes en âge de procréer et leur promotion.
- La travailleuse reçoit une indemnité journalière de repos au titre des Assurances Sociales pendant 6 semaines avant et 8 semaines après l'accouchement. Cette indemnité était égale jusqu'ici à la moitié du salaire de la femme ou du gain journalier de base, mais ne pouvait dépasser un plafond. Si la travailleuse avait 3 enfants ou plus à sa charge, cette indemnité était portée à 2/3 de son salaire.
- Un accord intervenu le 2 juillet 1970 entre les organisations syndicales et patronales stipule que le salaire devra être couvert à 90 % pendant les 14 semaines du congé de maternité. Le financement de ce supplément de prestations sera assuré par les employeurs sous forme de cotisation. (Il n'était pas rare, jusque là, que dans les entreprises où les travailleuses ne touchaient que les prestations sociales - 50 % du salaire - sans complément de l'employeur, elles ne prissent pas entièrement leurs 14 semaines, faute de ressources.)
Ces dispositions nouvelles interviendront au 1er janvier 1971.

- S'ajoutent à ces prestations des allocations d'allaitement, et l'assurance maternité couvre les frais médicaux, pharmaceutiques et autres relatifs à la grossesse, à l'accouchement et à ses suites (les allocations prénatales que reçoit la femme font partie, elles, du système de prestations familiales). Une allocation de maternité est versée à chaque femme au moment de la naissance.

D. ITALIE

Un ensemble de lois (n° 860 - 986 (1950), 394 (1951), 1904 (1952), 7 (1963)) précisent l'article 37 de la Constitution qui stipule que les conditions de travail doivent permettre à la mère l'accomplissement de sa fonction familiale essentielle et lui assurer ainsi qu'à l'enfant une protection spéciale.

- Le champ d'application de la protection de la maternité est vaste et s'applique à tout rapport de travail salarié. Par conséquent aussi aux travailleuses domestiques et aux travailleuses à domicile qui fournissent un travail rémunéré, selon des dispositions particulières. (Cependant il apparaît, nous le verrons lorsque nous parlerons du travail à domicile, qu'un pourcentage très faible seulement des travailleuses à domicile sont assurées sociales inscrites à l'INAM (1). Les autres semblent échapper, en fait, aux dispositions en vigueur.)
- La loi interdit de faire travailler une femme pendant les 3 mois précédant son accouchement dans le secteur industriel, pendant les 8 semaines précédant son accouchement dans le secteur agricole, pendant les 6 semaines précédant son accouchement dans tous les autres secteurs. Après la naissance, le congé de maternité obligatoire est de 8 semaines.

(1) Istituto Nazionale Assicurazione Malattia

- En outre, les travailleuses ont le droit de s'absenter de leur travail pendant une période de six mois tout en conservant leur emploi pour tous les effets de l'ancienneté. Cette période doit être utilisée entièrement et sans interruption avant la fin de l'année qui suit l'accouchement.
- Une liste de travaux pénibles sont interdits à la femme enceinte.
- Les pauses pour allaitement sont prévues, de $\frac{1}{2}$ heure ou d'une heure selon que l'employeur a ou non mis une chambre d'allaitement à la disposition des mères. Dans le cas où cette pièce n'existe pas, la mère a le droit de sortir de son lieu de travail.
- Les entreprises qui emploient au moins 30 femmes mariées de moins de 50 ans doivent installer une chambre d'allaitement, ou une crèche destinée à l'allaitement et à la garde des enfants âgés de moins de 3 ans. L'employeur est dispensé d'installer la chambre d'allaitement ou la crèche s'il participe à l'installation ou au financement de crèches communes à plusieurs entreprises et si ces crèches sont situées à proximité de l'entreprise.
Pour les travailleuses agricoles, les employeurs doivent contribuer au financement de crèches et de chambres d'allaitement dans les communes où le travail est prédominant si possible.
(Ces dispositions, particulières à l'Italie, sont très intéressantes à étudier non seulement dans leurs intentions - protection de la mère et de l'enfant - mais encore dans leurs effets : pesant sur les employeurs, il est évident qu'elles n'encouragent pas ceux-ci à envisager d'employer du personnel féminin, en tout cas plus de 30 femmes jeunes. Ces dispositions sont peu à peu remplacées pour éviter cette conséquence.)
- Les licenciements sont interdits pendant la durée de la grossesse et jusqu'à ce que l'enfant ait un an. Cette in-

terdiction de licenciement ne joue pas si la travailleuse a commis une faute ou terminé la tâche pour laquelle elle était engagée.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux domestiques.

- Pendant le congé de maternité obligatoire, les travailleuses ont droit à une indemnité journalière égale à 80 % de leur rémunération. Des allocations globales sont prévues pour les travailleuses agricoles, les domestiques et les travailleuses à domicile. Le montant de l'indemnité est fonction de la rémunération du mois précédent l'absence, ou des deux dernières fiches de paie.

Les travailleuses ont droit à l'assistance accouchement par l'organisme auprès duquel elles sont assurées contre les maladies. Les visites médicales périodiques en cours de grossesse sont gratuites.

E. PAYS-BAS

La loi sur le travail de 1919 s'applique très largement à toutes les activités exercées dans les entreprises (industrielles, commerciales ou agricoles). Le mot "entreprise" est pris là dans le sens le plus large. En outre, toutes les travailleuses sont couvertes par l'assurance maladie. Depuis 1967, la loi sur l'assurance maladie ne prévoit plus de plafond mais un maximum est fixé pour les prestations.

- La femme ne peut travailler pendant 8 semaines après son accouchement. Le congé éventuellement pris avant la naissance peut être déduit de ces 8 semaines, à concurrence de 2 semaines au plus. Donc 6 semaines d'arrêt sont obligatoires après la naissance. Avant, aucun congé obligatoire n'est prévu.
- La travailleuse qui allaite, si elle prévient son employeur, peut obtenir de lui des facilités mais qui ne sont pas précisées par la loi.

- Le licenciement d'une travailleuse pour mariage ou grossesse n'est, en général, pas interdit en soi. Il est possible qu'un contrat de travail stipule que ce contrat prendra fin en cas de mariage ou de grossesse. D'autre part le droit néerlandais contient une disposition qui prévoit l'interdiction pour l'employeur et le travailleur de mettre fin unilatéralement à une relation de travail sans l'autorisation des pouvoirs publics. Les fonctionnaires appelés à se prononcer sur une demande de ce genre doivent s'en tenir aux directives générales du ministre des Affaires sociales et de la Santé publique. En vertu de ces directives, ces demandes de rupture de contrat, notamment celles en liaison avec le mariage ou la grossesse d'une travailleuse, sont le plus souvent rejetées. Dans un avis formulé à ce sujet en 1969, le Conseil économique et social (composé d'employeurs, de travailleurs et de membres désignés par le gouvernement) déclare qu'il apparaît que le plus souvent c'est la femme elle-même qui met fin à la relation de travail en cas de mariage ou de grossesse. Après cet avis, une réglementation légale prévoyant une interdiction de licenciement en cas de mariage ou de grossesse est actuellement en préparation.
- La grossesse et l'accouchement, considérés comme maladies, donnent droit à une indemnité d'un montant égal à celui du salaire journalier jusqu'à concurrence d'un montant maximum pendant 6 semaines avant et 6 semaines après l'accouchement. Cette prestation est prolongée pendant un an au maximum en cas d'incapacité de la travailleuse à la suite de l'accouchement.
Les frais d'accouchement sont à la charge de la caisse maladie.

Nous avons résumé autant qu'il était possible ces dispositions. On ne peut qu'être frappé par leurs disparités. Dans ce domaine encore, les Communautés pourraient montrer la voie - ou suivre celle déjà indiquée par le B.I.T. - et adopter des pratiques de congés, d'indemnisation, de protection de la travailleuse enceinte qui soient harmonisées, exprimant une même politique de la maternité et de l'emploi féminin. Les discussions qui seraient nécessaires avant l'élaboration de ces dispositions communes permettraient à chaque pays de préciser, de défendre, d'amender ses choix :

- 1°) dans une perspective de protection de la maternité, et
- 2°) dans une perspective de politique active de l'emploi, évitant à la femme de subir de lourds handicaps sur le marché libéral du travail du seul fait qu'elle est amenée à mettre au monde les enfants dont nos pays ont besoin. La question est d'importance. Toute surprotection de la mère au travail, surtout si elle repose directement sur l'employeur éventuel, rend l'embauche des femmes et leur promotion plus difficiles. Faire travailler une femme, c'est s'exposer en cas de maternité à supporter tous ces inconvénients, toutes ces charges, raisonne alors l'employeur. Autant l'éviter si possible - ou alors rattrapper par des salaires moins élevés les inconvénients, charges et aléas attachés à l'emploi de femmes. Raisonement souvent exprimé dans des termes bien plus nets et crus que ceux-là.

Il faut donc savoir qu'en assurant de certaines manières la protection des mères, on obtient pour résultat indirect d'augmenter la vulnérabilité économique de la femme : salaires plus bas, embauche et promotion plus difficiles. Pourtant on ne peut laisser sans garanties, ni protection, la maternité qui assure la survie et l'avenir de nos sociétés.

La marge de manoeuvre est étroite entre ces deux écueils, ce qui est une preuve de plus que le monde du travail

est pensé par et pour les hommes. Une réflexion européenne sur ces problèmes serait fort précieuse, comme nous le redisons dans l'énumération des buts à poursuivre. Disons cependant hic et nunc qu'il est aberrant que la grossesse et l'accouchement soient considérés comme des maladies. La maternité n'est pas une maladie, mais une fonction sociale. La responsabilité de la maternité incombe à la société toute entière, collectivement. Si elle est circonscrite au monde du travail, considérée bien entendu comme une complication entraînant des pertes et des dépenses par les employeurs qui ont l'initiative du marché de l'emploi, le droit au travail des femmes **sera toujours un peu** mutilé et diminué et leurs prestations ne seront jamais à la mesure de leurs dons et de l'éducation reçue. La collectivité toute entière est intéressée par le rythme des naissances, la santé physique et psychique des enfants. Les travailleuses et les employeurs ne peuvent demeurer seuls à supporter pour une bonne part les inconvénients et les charges de la maternité, dans un face à face pénible, à coups de protestations réalistes et de revendications justifiées, dans un combat plein d'esquives, de tâtonnements et de chausse-trappes.

CHAPITRE XII

Garde des enfants

Cependant grossesse et accouchement se jouent en quelques mois et bénéficient du respect de l'opinion pour un événement entre tous émouvant et important. La mère est physiquement investie par sa maternité, on ne l'imagine pas sans scandale travaillant toute alourdie dans les derniers jours de sa gestation, encore moins se relevant comme les esclaves barbares de l'Antiquité, pour reprendre sa tâche à peine son petit venu au jour.

Il en va autrement des années qui suivent. L'enfant, une fois sevré, ne tient plus à sa mère par aucun lien physiologique direct. Un père et une mère sont généralement là pour l'élever. Mais en réalité les soins qu'il réclame, et même son éducation proprement dite, sont pris en charge bien davantage par la mère que par le père. Toutefois, pour le monde du travail, les privilèges de la mère sont finis : elle n'est plus mère, sur son lieu de travail, mais travailleuse, du moment où elle rentre de son congé de maternité. Elle doit trouver des solutions, concilier des obligations, jongler avec le temps, abuser de ses forces : elle n'a plus, en tant que travailleuse, aucun droit particulier découlant de ses devoirs nouveaux. Au contraire, elle a plutôt moins de droits. Si une seule place est offerte à plusieurs travailleurs également qualifiés, le père de famille a priorité sur les autres. Si une seule place est offerte à plusieurs travailleuses également qualifiées, la mère de famille sera la première écartée - même si elle est seule pour élever ses enfants.

D'un côté la société demande à la femme de se consacrer toujours plus attentivement à assurer l'hygiène, la nourriture, le développement, l'éducation des enfants, et de l'autre elle est près de considérer comme une tare pour la travailleuse le fait d'avoir mis un enfant au monde.

Cette contradiction est si forte qu'elle entraîne pour la femme un dilemme cruel qui ne peut se résoudre aisément. Nous ne pouvons ici en poser les termes dans toutes leurs dimensions. Mais tout de même justifier la présence, dans une étude sur les problèmes de l'emploi, de données concernant les équipements sociaux et la garde des enfants.

Les plus graves freins à l'emploi féminin, les difficultés les plus insurmontables auxquelles se heurtent les travailleuses se situent souvent hors du monde de travail proprement dit. Or l'habitude est depuis longtemps prise de considérer le monde du travail comme un monde clos, avec ses lois, sa dynamique, ses rapports de force, ses tactiques, ses batailles, ses progrès, ses résultats : productivité ou salaires. La "vie privée" doit demeurer au-delà de la frontière de ce monde, et les enfants font partie de la vie privée. Pour beaucoup de ces spécialistes du travail que sont les syndicalistes et les employeurs, parler crèches, garderies, jardins d'enfants, maternelles, auxiliaires familiales est un ennuyeux pensum. Il s'est agi longtemps, semble-t-il, de vœux pieux énoncés sans grande conviction. Toutefois le débat devient beaucoup plus réel et concret depuis quelques temps et il a même atteint dans certains pays une véritable acuité politique.

Pourtant il semble que la situation s'est quelque peu modifiée ces dernières années. D'une part à cause des enquêtes sociologiques, qui ont dégagé des notions comme celle des "budgets-temps". Or le budget temps des mères qui travaillent est apparu dans ces études, de manière flagrante, comme un surmenage permanent et dangereux.

Les enquêtes sociologiques ont permis également de faire connaître les désirs des femmes. En France (1968), les travailleuses mariées interrogées ont ainsi sérié, par ordre d'importance, les améliorations qu'elles estiment les plus nécessaires :

- 1°) des crèches et des garderies ;
- 2°) une bonne formation dans un bon métier ;
- 3°) une semaine plus courte.

Les crèches et garderies viennent largement en tête de ce qu'elles estiment être leurs besoins. Pour Paris, 38 % les nomment en premier lieu.

En Allemagne, Hans Harmsen (1), lors d'une enquête différente dans ses modalités, obtient aussi classée en tête des améliorations proposées une "meilleure garde des enfants" (les autres propositions étaient : amélioration des gains du mari - conditions de travail meilleures pour la femme - meilleur logement - mesures publiques - etc...). Toutes les femmes ont cité en priorité l'amélioration de la garde des enfants, sauf les femmes seules travaillant, qui lui réservent la deuxième place, après l'amélioration des conditions de travail. Pour les mères de famille, la priorité des vœux va aux crèches et jardins d'enfants (1969).

De plus, même lorsque les sociologues ne vont pas sur le terrain solliciter l'expression des besoins et des vœux, une opinion féminine vigoureuse, plus efficace, commence à faire connaître ses revendications au travers des journaux féminins, radios, télévisions, livres, etc..., quand ce n'est pas par l'action directe. Ainsi on ne peut négliger le fait que le tout premier acte des étudiants français occupant la Sorbonne en 1968 fut, à l'initiative des jeunes femmes, de fonder une crèche qui a fonctionné pendant les événements et survécu. Dans d'autres cas, on a même pu par-

(1) in Mütter und Kinder, op. cit.

ler de "crèches sauvages", comme on dit "grèves sauvages", dans la mesure où elles furent imposées par les étudiantes.

Enfin, on assiste à une lente modification des théories prévalentes en matière d'éducation. La tradition chrétienne, singulièrement renforcée par l'influence de la psychanalyse, a longtemps voulu que la mère se consacre totalement à ses tâches éducatives ou, du point de vue de l'enfant, que celui-ci fut au moins pendant ses cinq premières années entièrement confié à la mère. Cette conception n'aidait pas à résoudre le problème qui se posait aux mères qui travaillaient, mais au contraire contribuait à les culpabiliser lourdement.

Or, peu à peu, sous l'effet de la nécessité, les conceptions ont évolué : ainsi l'amélioration constante des méthodes pédagogiques pour les tout petits a complètement transformé les écoles maternelles et les jardins d'enfants. Il apparut peu à peu que, dans la mesure où ces établissements préscolaires n'étaient plus des "asiles" où l'on se contentait de garder les enfants, mais des lieux où l'on donnait aux petits toute une éducation sensorielle, motrice, ainsi que le goût des activités de groupe, les heures passées loin de la mère pouvaient être pour l'enfant un enrichissement bénéfique pour son épanouissement et sa socialisation. De plus, leur vocation apparaît essentielle pour la démocratisation dans la mesure où les enfants de milieux défavorisés, matériellement et culturellement, peuvent y acquérir la sensibilisation esthétique, le vocabulaire, les apprentissages variés qui leur étaient fort mesurés dans leurs foyers. On a ainsi constaté de tels progrès chez les enfants qui fréquentent ces établissements que l'image de "la bonne mère" se modifie : elle n'est plus celle qui doit assurer une présence constante et la totalité de l'éducation, mais celle qui sait rechercher pour son enfant l'équilibre le plus enrichissant entre l'apprentissage du monde et des activités collectives, et la nécessaire sécurité affective du contact maternel privilégié.

Si la preuve est faite que les enfants de 3 à 6 ans bénéficient largement de ce partage (il n'est que de voir le succès remporté par les écoles maternelles en France et en Belgique), la crèche pour les tout petits (0 à 3 ans) demeurerait synonyme de pis-aller : une solution permettant aux bébés d'être nourris, tenus propres et en sécurité, mais profondément frustrante, dramatisée par le danger de l'"hospitalisme", maladie des enfants hygiéniquement élevés mais privés de contact maternant. Or des tentatives récentes, çà et là, montrent que les crèches peuvent aussi être changées et remplir un rôle bien plus fécond : dans la mesure où un personnel formé et spécialisé assure l'éveil, l'acquisition du langage, l'apprentissage moteur, sensoriel, affectif des bébés.

Cependant dans les pays de la Communauté, le choix n'a pas encore été fait entre la tendance ancienne et les tendances nouvelles, et la plupart des mères qui travaillent se trouvent devant l'impossibilité de choisir une solution satisfaisante par carence en équipements sociaux. Elles se rabattent alors sur des solutions de fortune : elles mettent leur enfant en nourrice, grevant lourdement leur budget et se privant de la présence de l'enfant le soir ; ou le font garder par une parente, une voisine, selon les possibilités, toujours dans l'angoisse de ce qui peut venir bouleverser la fragile solution trouvée.

Il est difficile de faire un tableau exact de la manière dont les mères travaillant assurent la garde de leurs enfants d'âge préscolaire. Les données que l'on trouvera ci-après montrent seulement l'insuffisance des moyens appropriés qui seuls assureraient la continuité professionnelle de la mère sans drames, sans absentéisme.

A. Les enfants de 0 à 3 ans

Ils peuvent être accueillis par les crèches.

Les définitions des crèches varient d'un pays à l'autre. Ce sont des établissements ayant pour objet de garder, pendant la journée, des enfants de 0 à 3 ans, bien portants. Ceci est la définition de base. Dans certains pays, les crèches sont des établissements publics, dépendant des municipalités, recevant des subventions de l'Etat (France); dans d'autres ce sont des établissements privés dépendant d'une initiative privée (Pays-Bas); dans d'autres nombreuses sont les crèches d'entreprise créées par les employeurs (Italie), etc...

Les horaires d'ouverture sont variables. Dans certains établissements, on ne reçoit que les enfants des mères qui travaillent. Dans d'autres, cette condition n'est pas spécifiée (bien que la totalité à peu près des femmes qui mettent leurs enfants à la crèche soient des travailleuses, ou, pour une petite minorité et depuis peu, des étudiantes). Dans tous les pays de la Communauté, la crèche est payante : les parents versent une pension pour l'enfant qui est loin de couvrir le prix de revient de la journée de garde. Ce sont les entreprises, les oeuvres, les municipalités, l'Etat qui doivent assurer le complément. La crèche est une institution coûteuse, il ne faut pas se leurrer. Nous avons fait état de la baisse de la rentabilité économique de la ménagère, qui n'est plus, pour une bonne part, qu'une utilisatrice de produits préfabriqués, préparés, ou de machines électroménagères et non plus une petite productrice polyvalente. Il n'en va pas de même pour la garde des tout petits : à ce "poste", la mère demeure "rentable". Elle revient moins cher que l'institution qui la remplace. Ainsi les Hongrois par exemple trouvent plus économique de donner à la mère une allocation

mensuelle importante pendant les trois premières années de l'enfant (600 forints) plutôt que de le mettre en crèche où il coûte plus cher à l'Etat (1.000 forints par mois). Ce sont des réalités qu'il ne faut pas méconnaître. Réclamer des crèches tant qu'on n'a pas tenté de résoudre le problème de leur financement est aussi peu efficace que confortable pour la bonne conscience.

Nous avons vu que la tendance au travail des jeunes mères s'accroît et s'accroîtra. On ne peut donc éluder le problème. Une des tâches des Communautés Européennes pourrait être la recherche d'un assainissement financier de la garde des tout petits permettant de sortir de l'impasse. Nous retrouverons donc ce problème avec des indications de recherche dans la liste des buts à poursuivre.

D'autres institutions existent çà et là pour assurer la garde des enfants de 0 à 3 ans :

- Les pouponnières, qui gardent de jour et de nuit les enfants qui ne peuvent rester dans leur famille.
- Les "crèches à domicile", solution française plus légère et moins coûteuse que la crèche. Il s'agit en fait d'un placement familial de jour auprès d'une nourrice agréée, soumise à une étroite surveillance. Une oeuvre ou un organisme public est gestionnaire du placement. Les gardiennes agréées ne peuvent avoir plus de 4 ou 5 enfants chacune. Elles sont salariées par l'organisme responsable avec une rémunération fixe. Les parents ne paient pas la nourrice mais l'organisme gestionnaire qui surveille les nourrices. Cette solution est née et s'est développée (très relativement) dans les grands ensembles de la région parisienne. Près de 2.000 enfants de moins de 3 ans étaient ainsi gardés au 1er janvier 1968. Depuis leur nombre a beaucoup augmenté.

Cette solution n'offre pas tous les avantages (en particulier les enfants ne peuvent ainsi bénéficier de la présence d'une jardinière d'enfant diplômée permettant leur développement par des jeux et occupations appropriées, non plus que du matériel et des locaux des véritables crèches). Elle en a un aux yeux des mères : elle est près du domicile. La crèche d'entreprise ne remporte nulle part la faveur des mères. C'est le type même de la solution idéale sur le papier qui a été pensée par des hommes et par des femmes qui n'ont jamais eu à travailler avec un bébé tout petit. La crèche qui a la faveur des mères qui travaillent est toujours la plus près de leur domicile, celle qui obligera au moindre trajet avec le bébé, par tous les temps, aux heures matinales ou tardives. Comme le dit une proposition de loi présentée en décembre 1968 à la Chambre des Députés italienne, la crèche d'entreprise pouvait être une solution tant que les femmes travaillaient à proximité de leur domicile, ce qui est de moins en moins souvent le cas du fait des spécialisations, de l'extension des villes et des difficultés de transport. De plus, lier la garde de l'enfant à l'entreprise empêche l'ouverture sur d'autres milieux. Les mères et les enfants demeurent confinés dans un étroit milieu de travail. Elles ne peuvent changer de travail sans que cela ne pose des problèmes difficiles, etc...

Pour toutes ces raisons, la crèche "résidentielle" (la plus proche du domicile) est nettement préférable.

Il est extrêmement difficile de donner un tableau synoptique des possibilités d'accueil des crèches dans la Communauté Européenne. Les dates de référence ne sont pas les mêmes et le nombre moyen d'enfants reçus par établissement variable.

TABLEAU 25 - Garde des enfants de 0 à 3 ans

Nombre d'établissements sans but lucratif

| | Allemagne | France | Italie | Pays-Bas | Belgique |
|-------------------------|-----------|---------|---------|----------|---|
| Nombre de crèches | 426 | 579 | 655 a) | 150 | 70 + 120 b) sections pré-gardiennes |
| Nombre d'enfants gardés | 14. 752 | 24. 027 | 24. 590 | 4. 600 | 6. 397 |
| Année de référence | 1967 | 1967 | 1965 | 1965 | 1968 |

Remarques :

a) Sur les 655 établissements italiens, 550 sont des crèches de l'O. N. M. I. (1) et 105 des crèches d'entreprise.

b) En Belgique, les crèches accueillent les enfants de 0 à 3 ans. De 18 mois à 3 ans, les enfants peuvent aussi être reçus dans les sections pré-gardiennes dont disposent certaines écoles publiques et privées.

(1) Oeuvre Nationale pour la maternité et l'enfance.

En 1969, il semblait que le nombre de crèches aux Pays-Bas ait beaucoup augmenté (près de 300), mais "ces établissements ne sont pas tous exempts de critique et le ministère des activités culturelles, des loisirs et de l'action sociale étudie les moyens d'empêcher les abus dans ce domaine et envisage d'instaurer une réglementation comportant un système d'autorisation et d'inspection." (1) Un groupe de travail a été créé dans ce but. Les crèches existantes sont privées et leurs capacités d'accueil ne semblent pas dépasser 30 enfants en moyenne.

En Italie, la préoccupation pour la petite enfance est grande et l'O.N.M.I. a établi un ambitieux plan programme prévoyant un réseau national important. Une convention passée avec le ministère de l'instruction publique permettrait au personnel enseignant des écoles élémentaires d'apporter un concours. Les trois centrales syndicales, CISL, CGIL et UIL, d'autre part se sont réunies pour soutenir une proposition de loi prévoyant la construction de 500 crèches par an, c'est-à-dire 2.500 pendant la durée du plan 1970/1974. Le plan avait lui-même estimé les besoins à 10.000 crèches et programmé la construction de 3.800 crèches pouvant garder 145.000 enfants. La proposition syndicale est donc plus réaliste.

En France, la répartition des crèches est très irrégulière. Le seul département de la Seine (Paris) disposait à lui seul de plus de 10.000 places (sur 24.000) en 1967, alors que 16 départements ne possédaient aucune crèche et 17 un seul établissement. Pour donner une idée des besoins, ajoutons que Paris, qui apparaît relativement privilégié, a dû refuser en 1967 10.000 demandes effectives, faute de place,

(1) Doc. C.E.E., Exposé sur l'évolution de la situation sociale dans la Communauté, 1969

soit l'équivalent de 20 crèches de 40 places. Pour l'ensemble du pays, environ 400.000 femmes qui travaillent ont au moins un enfant de moins de 3 ans.

En Allemagne, une enquête (1) a été effectuée sur la garde des enfants (1968) qui montre amplement la pénurie des crèches.

D'après Hermann Schubnell, voici comment était assurée la garde des enfants de moins de 6 ans quand la mère travaille toute la journée au dehors :

TABLEAU 26 (ALLEMAGNE) - Garde des enfants de 0 à 6 ans

Familles complètes : garde des enfants dont les mères travaillent
(sur 417 cas)

| gardés par | enfants de 0 à 2 ans | enfants de 2 à 6 ans |
|-----------------|----------------------|----------------------|
| une institution | 4,7 % | 26,9 % |
| des personnes | 93,7 % | 62,9 % |

Femmes seules : garde des enfants dont les mères travaillent
(sur 66 cas)

| gardés par | enfants de 0 à 2 ans | enfants de 2 à 6 ans |
|-----------------|----------------------|----------------------|
| une institution | 33,3 % | 28,2 % |
| des personnes | 66,7 % | 60,3 % |

Pas même 5 % des enfants des femmes mariées et le tiers seulement des enfants des femmes seules sont gardés par des institutions diverses (pouponnières, crèches, garderies) pendant que leur mère travaille.

(1) in Mütter und Kinder, op. cit.

Qui garde les enfants ? Voici une petite enquête allemande sur un échantillon de 483 cas.

TABLEAU 27 (ALLEMAGNE) - Garde des enfants de moins de 18 ans

| | mères travail- lant - famille complète | mères seules |
|--|--|--------------|
| <u>LE MATIN</u> | | |
| La mère sur son lieu de tra- vail, le père ou les frères et soeurs | 8,4 % | 1,5 % |
| Des parents vivant à la maison | 49,2 % | 81,8 % |
| Des parents venant à la maison | 14,9 % | - |
| L'enfant va chez des parents | 19,4 % | 12,1 % |
| Personnes étrangères à la famille | 8,2 % | 4,5 % |
| <u>L'APRES-MIDI</u> | | |
| La mère sur son lieu de travail, le père ou les frères et soeurs | 9,4 % | 3 % |
| Des parents vivant à la maison | 49,2 % | 80,3 % |
| Des parents venant à la maison | 15,1 % | - |
| L'enfant va chez des parents | 19,2 % | 12,1 % |
| Personnes étrangères à la famille | 7,2 % | 4,5 % |
| Enquête effectuée sur | 417 cas | 66 cas |

Réf. Hermann Schubnell in Mütter und Kinder, op.cit.

Encore qu'il s'agisse là des enfants de moins de 18 ans et pas uniquement des bébés, et que l'échantillon fut réduit, surtout pour les mères seules, il apparaît bien que la garde par la grand'mère est la solution la plus courante. C'est parce que ce recours naturel et sans doute satisfaisant à la grand'mère pour la garde des tout petits est de plus en plus difficile dans les grandes villes où les familles vivent de plus en plus séparées de leurs ascendants, dans des logements qui ne permettent pas la cohabitation, que le problème se pose de manière de plus en plus aiguë. Il faut ajouter que la cohabitation de la grand'mère avec ses enfants et petits-enfants n'est pas souhaitée par la majorité. A tort ou à raison, les familles ont tendance à se concentrer sur le noyau parents-enfants et à se séparer des ascendants. D'autre part, les femmes se mariant plus jeunes et ayant des enfants plus jeunes, leurs mères, susceptibles de garder les bébés, ont souvent entre 40 et 50 ans et se trouvent elles-mêmes au travail ou désireuses d'avoir une vie personnelle ou professionnelle.

On ne peut raisonnablement reverser totalement sur les grands-mères la responsabilité dont on voudrait décharger les mères qui travaillent.

B. Les enfants de 3 à 6 ans

Les enfants de plus de 3 ans sont reçus dans des jardins d'enfants, écoles maternelles, garderies d'enfants (en allemand : kindergärten = jardins d'enfants pour enfants de 3 à 6 ans).

Partout les établissements recevant les enfants de 3 à 6 ans sont plus nombreux que les crèches et la proportion d'enfants fréquentant les écoles maternelles en France et en Belgique est très élevée. Rappelons que :

- les garderies et jardins d'enfants sont des établissements privés et payants qui reçoivent les enfants bien portants des deux sexes, et les jardins d'enfants assurent les exercices et jeux, ainsi que le développement des capacités physiques et mentales de l'enfant. Leurs heures d'ouverture sont variables mais excèdent rarement six heures par jour.
- les écoles maternelles sont des écoles pour enfants de 2 à 6 ans, gratuites, et pourvues d'un personnel diplômé (institutrices spécialisées dans la pédagogie des tout petits). Elles assurent, avec un succès de plus en plus certain, les jeux et activités éducatives de l'enfant. La plupart offrent pour un prix très modique un repas à midi et des garderies avant et après les 6 heures réglementaires. Bien des maternelles sont ouvertes de 8 h. du matin à 6 h. du soir. Les enfants peuvent y faire la sieste.

On verra qu'en France, le nombre d'enfants allant dans les maternelles est considérable : les demandes non satisfaites sont cependant nombreuses, ces établissements étant très recherchés des jeunes mères. On prend en priorité les enfants des mères qui travaillent. Les difficultés actuelles des écoles maternelles proviennent de leur succès : elles répondent à un besoin et y répondent efficacement, aussi la demande s'accroît-elle chaque année. Il faudrait pour suivre la croissance des effectifs une augmentation très nette du nombre d'institutrices et des établissements eux-mêmes.

ALLEMAGNE - Jardins d'enfants pour enfants de 3 à 6 ans

| <u>Année</u> | <u>Nombre</u> | <u>Places</u> |
|--------------|---------------|---------------|
| 1966 | 14.528 | 983.000 |
| 1967 | 15.187 | 1.027.458 |
| 1968 | 15.644 | 1.050.707 |

Environ un tiers des enfants se trouvent gardés.

Les demandes d'inscription ne sont qu'à moitié satisfaites.

20 % seulement des jardins d'enfants sont publics, 75 % sont libres, surtout religieux, 5 % sont des établissements d'entreprise.

Les syndicats allemands estiment que le nombre des places devrait être triplé (1). Ils ajoutent que beaucoup de ces établissements ne sont pas réellement ouverts toute la journée.

FRANCE - Garde des enfants de 3 à 6 ans

| | | <u>Nombre d'enfants reçus</u> |
|-------------|--|-----------------------------------|
| <u>1967</u> | Garderies d'enfants privées | 25.641 |
| <u>1968</u> | Ecoles maternelles 2 à 6 ans gratuites et publiques | 1.727.000 |
| | Jardins d'enfants privés (payants) | 302.000 |
| | | <hr/> |
| | | 2.029.000 |

(Statistiques du Ministère de la santé publique (garderies) et du Ministère de l'éducation nationale (maternelles et jardins d'enfants))

Pour les enfants de 4 à 6 ans, près des 3/4 d'entre eux fréquentent un établissement préscolaire dans les villes. Les écoles maternelles font défaut dans les campagnes où la dispersion de l'habitat rend leur implantation difficile.

(1) Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum Bericht der Bundesregierung über die Situation der Frauen in Beruf, Familie und Gesellschaft - 1968)

En Italie, le gouvernement a affecté des crédits importants, 9.300 millions de lires en 1970, à l'application de la loi, votée en 1968, instituant l'Ecole maternelle d'Etat. Il est difficile à l'heure actuelle de faire un tableau des établissements privés et publics qui reçoivent les enfants jusqu'à l'âge scolaire.

En Belgique, l'éducation préscolaire pour enfants de 3 à 6 ans dépend du Ministère de l'Education nationale. Pour l'année scolaire 1967/68, 5.327 établissements (écoles gardiennes ou écoles maternelles) assuraient la garde de 459.467 enfants. Ces établissements sont gratuits.

Aux Pays-Bas, les écoles maternelles n'accueillent les enfants qu'à partir de 4 ans. Au 1er janvier 1970, 493.100 enfants les fréquentaient (dont 62.200 enfants ayant atteint 6 ans déjà).

C. Les enfants d'âge scolaire

Mais le problème des enfants ne se circonscrit pas seulement aux petits. Du moment où l'enfant est d'âge scolaire, la mère qui travaille connaît une autre préoccupation : les horaires scolaires. En Allemagne par exemple, où les classes se terminent à 13 heures, il faut se préoccuper de la garde des enfants l'après-midi. Il existe en Allemagne, à cet effet, des garderies d'enfants d'âge scolaire (kinderhorte) qui assurent cette surveillance des enfants de 6 à 15 ans en dehors des heures de classe. En 1968, 2.017 de ces établissements pouvaient recevoir 80.244 enfants, proportion encore relativement faible des écoliers de 6 à 15 ans. Dans les autres pays, les horaires scolaires diffèrent moins des horaires de travail de la mère, mais tout de même les enfants sortent bien souvent à 4 ou 5 heures de l'après-midi, parfois leurs emplois du temps changent selon les établissements,

selon les jours, la classe, etc... Le problème de l'ajustement des emplois du temps est toujours difficile et pèse sur la tranquillité d'esprit de la mère.

Si en France et en Belgique, les cantines scolaires sont la règle, aux Pays-Bas certaines écoles seulement offrent aux enfants la possibilité de manger à l'école, en considération surtout de la longueur du trajet entre l'école et la maison.

L'organisation des cantines, l'aménagement des horaires scolaires avec possibilité d'heures de loisirs surveillés devraient figurer sur la liste des revendications des travailleurs et des femmes désirant reprendre une activité. En tout cas, il est indéniable que le manque de solution à ces problèmes difficiles est un frein très considérable à l'emploi féminin.

Au nombre des solutions actuelles pouvant aider les femmes qui travaillent dans leur double tâche maternelle et professionnelle, signalons les services d'aides familiales, qui se développent un peu partout (Belgique surtout). Les aides ménagères et aides familiales peuvent résoudre en partie les problèmes posés à la mère travailleuse dont l'enfant est malade, et de ce fait diminuer l'absentéisme féminin qui retentit si fâcheusement sur les salaires. Mais ce ne peut être qu'une solution temporaire qui ne résoud pas le problème sur le fond et à long terme.

CHAPITRE XIII

Législations du travail particulières aux femmes

Le travail féminin est entouré d'autres protections et garanties que celles ayant trait à la maternité. Nous les passerons rapidement en vue, car certaines d'entre elles ont peut-être des conséquences sur le volume de l'emploi féminin. Il est légitime et nécessaire d'éviter à la femme, plus fragile, certains efforts, ainsi que le contact de substances pouvant avoir des effets fâcheux sur son état gynécologique. Toutefois, la pénibilité d'un travail est difficile à définir. Les cadences très accélérées dans les travaux légers, minutieux, répétitifs peuvent être plus fatigantes que certains efforts. Or elles ne font l'objet d'aucunes recommandations. En revanche, l'interdiction du travail de nuit assimile curieusement les femmes et les mineurs. Les dérogations sont difficiles à obtenir. On ne voit pas pourquoi le travail de nuit ne serait pas interdit à tous, hommes et femmes (1), avec dérogations selon les métiers. On a vu dernièrement, lors d'un congrès sur l'emploi des jeunes (Dublin 1970) des pays (l'Autriche par exemple) demander s'il ne serait pas opportun, pour lutter contre le sous-emploi des jeunes, de permettre des adoucissements à l'interdiction du travail de nuit pour les jeunes, par exemple dans l'hôtellerie. N'est-ce pas là la preuve que les protections trop strictes sont bel et bien considérées comme des freins à l'emploi, quand il s'agit de main d'oeuvre masculine ? On sait fort bien que les gardes de nuit dans les hôpitaux sont assurées par des femmes et bien souvent, dans les cliniques privées, par des femmes âgées. Mais dans l'hôtellerie, où le travail de nuit est moins pénible, les femmes ne peuvent travailler après 10 heures du soir.

(1) comme en Belgique.

On doit donc s'interroger sur le bien fondé et sur les conséquences des mesures protégeant les femmes. Plusieurs d'entre elles peuvent avoir un effet de frein sur l'emploi féminin, tant à l'embauche que dans le cours de la vie professionnelle.

Avant de passer en revue les dispositions particulières à chaque pays, nous donnons ci-après le tableau des conventions de l'O.I.T. qui traitent du travail féminin et des ratifications des pays membres de la Communauté.

Dans bien des cas cette protection se bornait naguère à exclure les femmes de certaines activités. Le monde du travail s'est modifié de manière décisive. La médecine du travail s'est enrichie de nouvelles connaissances. On peut donc souhaiter une remise à jour des interdictions et limitations d'activité visant les femmes.

| | 3 1919 | 4 1919 | 13 1921 | 41 1934 | 45 1935 | 89 1948 | 100 1951 | 103 1952 | 111 1958 |
|------------|-----------|-----------|------------|------------|------------|------------|-------------|-------------|-------------|
| Allemagne | R | | | | R | | R | | R |
| France | R | D | R | D | R | R | R | | |
| Italie | R | R | R | | R | R | R | | R |
| Pays-Bas | | D | R | D | R | R | | | |
| Belgique | | D | R | D | R | R | R | | |
| Luxembourg | R | R | R | | R | R | R | | |

D = Dénonciation précédant ou suivant la ratification d'une convention révisée

R = Ratification

- 3 = protection de la maternité
- 4 = travail de nuit
- 13 = travail de la céruse
- 41 = travail de nuit (révisée)
- 45 = travaux souterrains
- 89 = travail de nuit (révisée)
- 100 = égalité de rémunération
- 103 = protection de la maternité
- 111 = discrimination (emploi et profession)

On voit que les Etats de la Communauté n'ont pas beaucoup de cohérence dans leurs attitudes envers ces conventions. La seule convention qu'ils aient tous ratifiée est celle interdisant l'emploi des femmes dans les travaux souterrains. Aucun des Etats de la Communauté, nous l'avons vu, n'a ratifié la convention n° 103 sur la protection de la maternité. La convention n° 100 sur l'égalité de rémunération, reprise par l'article 119 du Traité de Rome, n'a pas été ratifiée par les Pays-Bas. Mais nous traiterons ultérieurement du problème de l'égalité de salaires, qui ne peut être assimilé à une protection discriminante, mais bien plutôt à une protection contre la discrimination.

La convention n° 89 sur le travail de nuit (révisée) interdit d'employer des femmes de 22 h. à 7 h. du matin :

- sauf aux postes de direction
- sauf dans le secteur hygiène.

Cette convention peut être suspendue si l'intérêt national l'exige.

Autres dispositions nationales
particulières à l'emploi féminin

A. Accès au travail

Aux Pays-Bas, il est envisagé de lever les mesures spéciales encore en vigueur, étant entendu que des exceptions seraient prévues pour les femmes enceintes et allaitant.

Au Luxembourg, certains actes pouvant intervenir lors de l'exercice d'une profession nécessitent l'accord du mari.

En Belgique, certains emplois publics sont fermés aux femmes (Ministère des Finances).

En France, l'inspection des Finances leur est toujours fermée.

Dans tous les pays de la Communauté des réglementations interdisent d'employer des femmes à des travaux "dangereux, fatigants ou insalubres". (En France, les règlements afférents remontent à 1914, en Italie à 1934). D'une part la pénibilité des travaux modernes n'a guère été évaluée. D'autre part des exclusions justifiées autrefois peuvent passer aujourd'hui que les techniques ont évolué pour des discriminations. La question mériterait d'être étudiée à la lumière des données les plus modernes. Toutefois redisons ici qu'il semble légitime de continuer à éviter aux femmes certains travaux pénibles. Il est intéressant d'ajouter cependant qu'en cas de nécessité nationale, des solutions techniques sont souvent rapidement trouvées qui permettent l'emploi des femmes en allégeant l'effort ou en adoucissant ou neutralisant les effets fâcheux. Ainsi durant les guerres, bien des solutions furent trouvées. Tout récemment, l'U.R.S.S., devant la pénurie de conducteurs de tracteurs, a été conduite à construire de nouveaux modèles sans trépidations pour pouvoir employer des femmes (la conduite par les femmes des tracteurs ordinaires étant interdite du fait des conséquences fâcheuses sur la santé gynécologique des trépidations).

Enfin rappelons que nulle part on n'a tenté vraiment sérieusement d'éviter aux femmes ce qui est à l'origine de très nombreux troubles de santé féminins : la station debout prolongée.

B. Durée du travail

Les durées du travail légales sont différentes selon les pays. Or dans plusieurs pays, les hommes peuvent travailler 10 heures par jour, mais pas les femmes qui n'ont droit qu'à 9 heures ; les hommes peuvent effectuer 11 heures de plus que l'horaire légal, et les femmes 6 seulement aux Pays-Bas.

Durées légales du travail :

| | <u>par jour</u> | <u>par semaine</u> |
|------------|-----------------|--------------------------------|
| Allemagne | 8 | |
| France | | 40 |
| Italie | 8 | 48 |
| Pays-Bas | 8 1/2 | 48 |
| Belgique | 8 | 45 |
| Luxembourg | 8 | 48/travailleurs 44/employés |

En Italie, les femmes ne peuvent travailler que 6 heures de suite avec pause de 1/2 h. à 1 h 1/2. En Allemagne, pas plus de 4 h 1/2 consécutives et elles doivent bénéficier d'une pause de 20 minutes pour 4 h 1/2 à 6 h. de travail; 30 minutes pour 6 à 8 heures de travail; 45 minutes pour 8 à 9 heures de travail et 1 heure pour plus de 9 heures de travail.

La durée minimale de repos dû aux femmes est de 11 heures consécutives par 24 heures. En France, Italie, Pays-Bas et Belgique, ce repos doit comprendre 7 heures consécutives.

La "nuit" pendant laquelle il est interdit d'employer des femmes s'étend en Allemagne et en Belgique de 20 h. à 6 h.; en France, Italie, Luxembourg, de 22 h. à 5 h.; aux Pays-Bas, de 22 h. à 6 h.

Ces dispositions protectrices donnent parfois à la femme une situation privilégiée qui risque de se retourner contre elle en cas de récession. Ainsi prenons l'exemple des transports, les rémunérations des hommes et des femmes sont les mêmes et leurs performances sont identiques. Les femmes bénéficient d'horaires réduits. En cas de compression de personnel, on comprend qu'elles seraient les premières touchées.

TABLERAU 28 - Tableau comparatif des régimes légaux et réglementaires en vigueur dans les États membres en matière de travail de nuit (1)

| Pays | Limite du travail de nuit | Interdiction du travail de nuit |
|----------------------|--|---|
| Belgique | 20 à 6 heures | En principe le travail de nuit est interdit à tout travailleur masculin et féminin ; des dérogations automatiques existent néanmoins pour les travailleurs masculins dans un nombre de cas énumérés par la loi. En outre, le Roi peut autoriser des dérogations pour les établissements soumis à l'influence des saisons, pour les travaux préparatoires, complémentaires, etc... |
| Allemagne (Rép.Féd.) | 20 à 6 heures | En principe pour les ouvriers. Dans certaines branches d'activité - par exemple dans les transports et l'industrie hôtelière - les ouvrières peuvent être employées jusqu'à 23 heures. Des dérogations sont possibles en cas d'urgence avec l'autorisation de l'Inspection du travail, dans certains autres cas (par exemple dans les cas d'un besoin urgent et des motifs d'exploitation ou d'ordre économique général). |
| France | 22 à 5 heures | De même que pour les jeunes, le travail de nuit est en principe interdit aux travailleurs féminins dans l'industrie. Des dérogations sont possibles en cas de chômage résultant d'accidents ou de force majeure ainsi que pour certaines branches d'industries alimentaires dont les matières premières sont susceptibles d'altération rapide. |
| Italie | 22 à 5 heures | De même que pour les jeunes, le travail de nuit est interdit dans l'industrie pour les femmes quel que soit leur âge. Il existe des dérogations pour les travaux qui, de par leur nature, doivent être poursuivis nuit et jour, dans les branches d'activité spécifiées par la loi, en outre si des cas de force majeure entravent le fonctionnement normal de l'entreprise. |
| Luxembourg | selon la catégorie 22 à 5 heures ou 22 à 6 heures | Le travail de nuit est en principe interdit pour les femmes. |
| Pays-Bas | Normalement le travail est interdit entre 22 et 6 heures | De même que pour les jeunes, le travail de nuit est en principe interdit pour les femmes quel que soit leur âge. Le gouvernement peut, par un règlement d'administration publique autoriser les hommes à accomplir certaines activités de nuit dans les usines et les ateliers, si ces activités doivent être effectuées de nuit pour des raisons techniques ou d'exploitation, mais en respectant certaines conditions |

(1) Extrait des tableaux comparatifs concernant les systèmes de durée du travail dans les États membres de la Communauté (document V/52/67 - V/1540/68)

" Les dispositions étudiées dans le présent paragraphe sont de toute évidence de nature à exercer une certaine influence sur l'emploi des femmes, moins du point de vue de la propension des femmes à chercher un emploi que de celui de la propension des chefs d'entreprise à employer une main d'oeuvre dont les horaires et les durées de travail diffèrent selon le sexe. "

(M.E. Toffenin - Rapport III - 1b - sur les dispositions légales et fiscales pouvant influencer l'emploi féminin)

C. Travail dominical

Les dérogations à l'interdiction du travail dominical s'appliquent à peu près aux femmes comme aux hommes, sauf au Luxembourg et aux Pays-Bas où l'interdiction prévaut pour les femmes. En Allemagne où les dérogations s'appliquent aussi bien aux femmes qu'aux hommes, en sont exemptées les mères d'enfants de moins de 14 ans. Dans la mesure où une différence peut être instituée entre hommes et femmes à propos du congé dominical, il est certain que ce sont les mères de jeunes enfants qui justifient cette différence de traitement, afin qu'elles puissent être assurées d'être en congé le jour où leurs enfants ne vont pas à l'école. Pour les autres, la différence entre leur situation et celle des hommes peut être interprétée comme une protection ou comme une discrimination pouvant jouer contre elles à l'embauche, mais sa justification est malaisée : la présence dominicale des femmes mariées ne serait compréhensible que si leurs maris étaient eux aussi exclus des dérogations.

D. Les clauses de célibat

Il s'agit de la possibilité pour l'employeur de signifier à une célibataire qu'en cas de mariage son contrat de travail sera annulé, ou qu'il lui sera demandé de donner sa démission.

L'intérêt des femmes n'est en aucune manière protégé par cette clause qui n'est introduite que dans l'intérêt hypothétique de l'employeur qui craint les charges de maternité pouvant découler du mariage de ses employées. On voit à quel point il apparaît nécessaire que la collectivité prenne en charge les dépenses sociales de maternité plutôt que d'en laisser peser une partie sur les employeurs.

En Allemagne, la clause de célibat a été déclarée inadmissible par les tribunaux du travail.

En France, elle est considérée comme nulle (en contradiction avec la Constitution), contraire à l'ordre public et aux bonnes moeurs (dans la mesure où elle encourage au concubinage la travailleuse qui craindrait de perdre son emploi en se mariant). Les hôtessees de l'air semblaient cependant échapper à la protection de la loi. Les hôtessees d'Air France ayant engagé un procès à ce sujet ont eu gain de cause récemment.

En Italie, les clauses de célibat ont été déclarées nulles et les licenciements intervenus en raison du mariage ont été invalidés (loi n° 7 de 1963).

En Belgique, faute de réglementation en la matière, la clause de célibat et le licenciement pour cause de mariage sont autorisés, à condition que la première ne soit pas contraire à l'ordre public et aux bonnes moeurs et que le second soit motivé par l'intérêt légitime de l'entreprise. Cette situation crée des difficultés à la femme qui cherche un emploi et à la célibataire qui travaille. En Belgique, le Conseil National du Travail s'est prononcé en faveur d'une interdiction des clauses de célibat dans les contrats.

Aux Pays-Bas, en revanche, certaines conventions collectives semblent encore accepter le licenciement en cas de mariage (voir chapitre XI, E.).

E. L'allocation salaire unique en France et en Italie

Allocation mensuelle versée à la mère de famille qui ne travaille pas, l'allocation de salaire unique était à l'origine une mesure visant à encourager la natalité (largement inspirée par l'idée que le travail des femmes nuirait immanquablement à la natalité). Elle était présentée un peu comme la fameuse "possibilité de choisir" entre le travail ou la vie au foyer. En réalité, cette possibilité de choix, dont de très nombreuses femmes ont la nostalgie, ne peut être qu'une utopie. Nul Etat ne peut offrir à des femmes restant

chez elles, de moins en moins productives du fait des changements survenus dans la vie matérielle des foyers, une sorte de "salaire" suffisant pour compenser, même partiellement, les salaires qu'elles toucheraient en s'insérant dans le monde du travail. Ou bien cette allocation serait suffisante, et pousserait alors les femmes mariées qui travaillent à abandonner leur activité, bouleversant ainsi le marché du travail ; le nombre des allocataires serait alors tel que les finances de l'Etat ne pourraient faire face à cet engagement. Ou bien, ce qui fut le cas de la France, cette allocation est modeste. En aucun cas, elle ne peut équivaloir à un salaire. Donc la femme assurée par sa formation ou ses capacités de bien gagner sa vie n'hésitera pas à la perdre pour aller travailler. Quant aux femmes moins favorisées, elles tentent de cumuler l'allocation et les revenus d'un travail quelconque, non déclaré.

Pénalisation à la femme qui travaille, laquelle en travaillant doit commencer par perdre de l'argent, l'allocation de salaire unique a eu pour effet imprévu et nocif d'augmenter le "travail au noir" dans les couches les plus modestes de la population.

Autant il est légitime de tenter, par le versement d'allocations familiales, de donner à la famille qui comporte un ou plusieurs enfants une aide proportionnelle qui rapproche son niveau de vie de celui des foyers sans enfants, autant il semble difficile à admettre qu'une distinction soit faite entre mère au foyer et mère qui travaille et que la première soit avantagée par rapport à la seconde.

Aussi après une période de réflexion et consultations le gouvernement français propose une réforme importante du système d'allocation de salaire unique : non seulement l'allocation, nettement relevée, sera modulée en fonction des revenus de la famille, mais encore une subvention pour "frais de garde" sera allouée aux mères de jeunes enfants ayant un

emploi. Ainsi la discrimination entre mères au foyer et mères qui travaillent n'existera plus et une aide substantielle sera apportée, dans les foyers les plus modestes, à la mère de très jeunes enfants.

Ajoutons que si l'incidence des allocations familiales sur la démographie est indéniable, le bénéfice que le taux de natalité devait à la mesure discriminatoire qu'était l'allocation de salaire unique demeurait problématique.

Une allocation de salaire unique existe en Italie lorsque l'époux ne dispose pas mensuellement de revenus propres supérieurs à 21.000 lires par mois. L'allocation est de 4.160 lires par mois. Elle est fort discutée dans son principe et ses effets et certains proposent de la remplacer par une majoration des allocations familiales accordées pour le premier enfant.

F. Les retraites et régimes de sécurité sociale

L'âge de la retraite est plus précoce pour les femmes que pour les hommes dans plusieurs pays. Certains l'expliquent par le vieillissement plus rapide de la femme : en gérontologie, cette affirmation fait figure de contre-vérité. Les femmes, qui vivent nettement plus longtemps que les hommes, ne vieillissent pas plus précocement. Bien des gérontologues soutiennent même le contraire.

Cependant, en Belgique par exemple, l'âge de la retraite a été fixé à 60 ans pour les femmes et 65 ans pour les hommes. En Italie en 1969, l'âge de la retraite pour les femmes a été fixé à 55 ans (1). De ce fait, les montants des pensions pour les femmes, basés sur la période de référence durant laquelle les cotisations ont été versées, sont

(1) voir note 1 bas de page 70.

inférieurs à ceux versés aux hommes, bien que les périodes de maternité ne soient pas décomptées.

Nombre de femmes souhaitent travailler pour s'assurer une retraite, particulièrement les célibataires. Aussi cette "protection" qu'est l'avancement de l'âge de la retraite pour les femmes dans certains pays est une mesure ambiguë : elle peut inciter des femmes à travailler, comme elle peut en décourager d'autres qui constatent la modicité de ce qui leur sera alloué.

La pratique d'une différence entre les sexes : plus de repos et moins d'argent pour les femmes, moins de repos et plus d'argent pour les hommes, ne semble pas fondée sur des observations physiologiques et médicales, mais seulement sur "une certaine idée de la femme".

Aux Pays-Bas, la retraite est accordée à tout résident, les femmes mariées en bénéficient du moment où leur conjoint a 65 ans, qu'elles travaillent ou non, qu'elles aient travaillé ou non, même si l'épouse est plus âgée que son mari. En ce qui concerne les fonds de pension d'établissements ou d'entreprises, il faut signaler que l'âge de la retraite d'environ la moitié des femmes qui participent à ces fonds est inférieur à celui des hommes.

En Grande-Bretagne, les cotisations versées par les femmes au long de leur vie de travail, pour des sommes équivalentes, leur donnent droit à des pensions plus faibles que celles versées aux hommes : cette fois c'est à cause de leur longévité moyenne supérieure !

Nous reproduisons ci-après le tableau des systèmes de retraites des pays de la Communauté, extrait des tableaux comparatifs C.E.E. - C.E.C.A., Vème édition.

TABLEAU 29 - Systèmes de calcul de la pension dans les pays de la Communauté (1)

| ALLEMAGNE | BELGIQUE | FRANCE | ITALIE | LUXEMBOURG | PAYS-BAS |
|--|---|---|---|---|---|
| <p>Formule de la pension : $1,5 \% \times n \times S \times c$</p> <p>n = Nombre d'années d'assurances (cf. invalidité)</p> <p>S = Salaire de base général c'est-à-dire salaire brut moyen, soumis à cotisation, de l'ensemble des assurés pendant les 3 années civiles précédant l'année de la liquidation. En 1971 : 10967 DM.</p> <p>c = Coefficient individuel - moyenne du rapport pour chaque année entre le salaire de l'intéressé et le salaire de base général (maximum 2) (2)</p> | <p>Formule de la pension :</p> <ul style="list-style-type: none"> - pour les isolés ou mariés dont l'épouse n'est pas à charge : $1/45 \times 60 \% \times S \times n$ (3) - pour hommes mariés (épouse à charge) $1/45 \times 75 \% \times S \times n$ (3) - pour les femmes $1/40 \times 60 \% \times S \times n$ <p>n = Nombre d'années pendant lesquelles une rémunération a été accordée.</p> <p>S = 1) Pour les années antérieures au 1.1.1955, la fraction 60 % S (ou 75 % S) est fixée forfaitairement à 83.916 FB.</p> <p>2) Pour les années postérieures au 1.1.1955 : Ouvriers : salaire brut non plafonné Employés : 1955-1957 : montant forfaitaire 1958-1967 : salaire plafonné augmenté de 10 % après 1968 : salaire plafonné.</p> | <p>Formule de la pension : $S \times 20 \% \times \frac{n}{30}$ (à 60 ans)</p> <p>S = Salaire moyen le plus avantageux des dix années avant 60 ans ou avant la retraite en cas d'ajournement.</p> <p>n = Nombre d'années compris entre 15 et 30.</p> <p>Rente : (pour 5 à 15 années d'affiliation) = 10 % de la moitié des doubles cotisations.</p> <p>Pension minimum : 1.750 F.</p> <p>Pension maximum : 7.200 F.</p> <p>(40 % du plafond des cotisations)</p> | <p>Formule de la pension : $1,85 \times n \times S$</p> <p>n = Nombre d'années d'assurance (maximum : 40)</p> <p>S = Salaire moyen annuel soumis à cotisation pendant les 3 meilleures des 5 dernières années.</p> <p>Minimum : 299.000 Litres par an ou 325.000 Litres à partir de 65 ans.</p> <p>Pension sociale : Du montant de la pension contributive annuelle, 156.000 Litres (12.000 x 13) sont à la charge du fonds social au titre de la pension sociale.</p> | <p>Pension Composée d'une part fixe et d'une majoration.</p> <p>Part fixe : 15.000 FL par an (au nombre indice = 100 ; Nombre indice au 1.6.70 : 167,50.</p> <p>Majoration : - 1,6 % du total des salaires. - Salaires réajustés suivant le nombre indice et selon l'évolution du niveau des salaires.</p> <p>- Pension minimum (au nombre indice 100) : 24.000 FL (pour 3.000 journées d'assurance).</p> | <p>Montant annuel (au 1.8.1970) : célibataires : 1/50ème de 4.824 Fl. mariés : 1/50ème de 6.840 Fl. par année d'assurance (4)</p> |

(1) Extrait des tableaux comparatifs (CEE, CECA) Vème édition

(2) Possibilité d'obtenir des majorations en cas de dépassement.

(3) A partir de 1971 seulement ; jusqu'à cette date 1/42, 1/43, 1/44 ... selon que l'âge légal de la pension sera atteint en 1968, 1969, 1970.

(4) Une allocation de vacances égale à 3 % en 1970 (et à 6 % à partir de 1971) du montant annuel de la pension est payée une fois par an.

Dans la mesure où la Communauté Européenne souhaite assurer le plein emploi des travailleurs et explorer les moyens qui permettraient d'accroître l'emploi féminin (Conseil des Ministres de la Communauté en avril 1967 pour le programme de politique économique à moyen terme) (1), il serait souhaitable d'étudier, comme un ensemble, ces protections et restrictions variées qui font du travail de la femme mariée surtout un "cas particulier". Plusieurs d'entre elles peuvent faire hésiter les employeurs à engager des femmes ou les femmes à rechercher une insertion dans la vie active.

G. Les régimes fiscaux

Si la femme mariée travaille et de ce fait a des revenus propres, elle doit les déclarer au fisc et payer des impôts, comme tout citoyen. Mais il se trouve que le régime fiscal, différent selon les Etats membres de la C.E.E., apparaît souvent très défavorable à la femme mariée. Si elle vit sous le même toit que son mari, elle doit déclarer son revenu en sus de celui de son mari, comme un revenu de luxe, et elle voit celui-ci lourdement grevé d'impôts, du fait de la taxation progressive. La femme mariée sait donc qu'il lui faudra donner en impôts une part relativement plus importante de son revenu que ce n'est le cas pour son mari. Voici qui n'encourage guère les femmes mariées à travailler. Nous avons eu à connaître des cas précis, en France et aux Pays-Bas par exemple, où la femme mariée perdait de la sorte une partie si importante de son revenu qu'elle aurait eu avantage à demeurer célibataire, quitte à vivre en concubinage plutôt que de convoler ! Pour la célibataire ayant une bonne situation, le mariage est une sorte de pénalisation : d'une part son activité apparaît désormais comme secondaire, appoint ou luxe,

(1) Source : Journal Officiel des Communautés Européennes
n° 79, 25 avril 1967

ce qui est moralement vexant surtout lorsqu'on fait un travail équivalant à celui du mari ou de bien des chefs de famille, d'autre part elle est financièrement pénalisée de s'être mariée.

Si les conjoints vivent sous le même toit, leurs revenus sont additionnés.

En Allemagne, les conjoints peuvent choisir entre l'imposition séparée ou l'imposition commune. Dans ce cas la progressivité de l'impôt sur le revenu est réduite grâce à l'application de la quote-part fixée à un montant égal à la moitié des revenus cumulés.

En France, les revenus ne peuvent être séparés. Le système du "quotient familial" contraint à additionner les revenus familiaux pour ensuite les diviser par un coefficient rendant compte du nombre de personnes formant la famille (les conjoints comptent chacun pour 1 et les enfants à charge pour 0,5). Ce système est d'autant plus avantageux que les membres de la famille sont nombreux. Mais s'il encourage à faire des enfants, il n'encourage guère la femme à travailler. Elle devra donner à son mari toutes indications sur ses revenus à elle (alors qu'il n'est pas tenu de la tenir au courant des siens puisque c'est lui qui rédige et signe la déclaration). Elle paiera davantage d'impôts que si elle était la concubine de son mari et que tous deux se partageaient les enfants à charge.

En Italie, les revenus des époux ne sont pas additionnés car l'imposition des différentes catégories de revenus est séparée. Mais on procède au cumul pour l'impôt complémentaire et l'impôt familial. Aucune déduction n'est alors prévue et "la quote-part progressive s'applique intégralement" (Toffanin).

Aux Pays-Bas, un tiers (maximum 2.000 florins) des revenus de la femme mariée était exempt d'impôts en 1969. En outre, les revenus de la femme sont cumulés avec ceux du mari. Si l'on considère les revenus du mari comme la tranche inférieure du revenu familial, et ceux de la femme comme la tranche supérieure, ceux de la femme sont imposés beaucoup plus que ceux du mari par le jeu de la progressivité de l'impôt. En 1969, 4.100 florins de la tranche inférieure du revenu familial étaient exempts d'impôt. Certaines modifications sont prévues pour 1971 et 1972, mais toutefois le système sera maintenu.

Certaines diplômées d'études supérieures, de ce fait, hésitent à exercer un métier très bien rémunéré après leur mariage. L'investissement que l'Etat a consenti dans l'instruction de ces femmes demeure improductif car elles se sentent dissuadées de travailler.

"En Belgique, le cumul des revenus est la règle, mais tempéré par une réduction spéciale en faveur des épouses qui travaillent. Aux yeux du législateur, cette réduction est destinée à compenser les charges supplémentaires dues à l'absence de la femme hors de son foyer" ajoute M. Toffanin dans son rapport sur la question. Ce n'est donc pas la travailleuse qui est respectée pour son activité, en tant que personne, mais la ménagère frustrée qui reçoit des compensations pour son manque à gagner. Le système belge consiste à réduire les revenus additionnés d'un montant égal à 40 % du montant global des revenus professionnels quand la femme exerce une activité distincte de celle de son mari, ou de la part des bénéficiaires ou profits imputables au mari quand elle travaille avec lui. Cette réduction ne peut être supérieure au montant du revenu professionnel de l'époux. Des limites de valeur inférieure et supérieure situent cette réduction.

Au Luxembourg, le régime de l'imposition est familial, comme en France, et soumis au cumul. Le mari et la femme sont imposés comme s'il s'agissait d'un seul individu. Le revenu de la femme, déclaré au-dessus de celui du mari, est donc plus sérieusement grevé.

Le régime fiscal grève également très lourdement les femmes mariées travaillant au Danemark, ainsi qu'en Grande-Bretagne de manière différente.

La Commission de la C.E.E., en réponse à une question écrite de Melle Lulling, a indiqué le 16 mars 1966 (1) "qu'il n'était pas envisagé d'effectuer une étude sur la question (de la disparité des modes d'imposition de la femme mariée active) et d'en publier le résultat", mais que "toute étude ultérieure sur la femme mariée ayant des revenus propres inclura ce problème". Il serait intéressant et souhaitable que cette étude se replace, comme celle effectuée par M. Toffanin (2) dans la perspective d'une politique active de l'emploi féminin.

H. Indemnités de chômage

Un mouvement se dessine en Belgique pour permettre à la femme en chômage de toucher une allocation du même montant que celle prévue pour un homme. L'Office National de la Sécurité Sociale a dernièrement été condamné à verser à une jeune salariée une indemnité égale à celle qu'il avait versée à un travailleur du même âge. En Effet, la Belgique avait deux tarifs différents d'allocations de chômage : un pour les hommes et un autre, moins élevé, pour les femmes.

Au Luxembourg, la femme mariée en chômage n'a pas droit à une allocation si son mari travaille.

Dans tous les autres pays, les allocations de chômage sont les mêmes pour les hommes et pour les femmes.

(1) Journal Officiel des Communautés Européennes n° 98 du 3 juin 1966.

(2) Document C.E.E., Rapport III - 1b - 1968

Rappelons que la crise de 1929/34 avait très durement frappé les travailleuses qui, en règle générale, avaient été beaucoup moins secourues que les hommes. La C.E.E. a à coeur de veiller à ce que cette vulnérabilité plus grande de la femme aux récessions économiques soit tempérée.

Les effectifs féminins sont les premiers touchés par les crises et la détérioration du marché du travail. On doit donc leur garantir à tout le moins un droit égal aux secours en cas de chômage.

CHAPITRE XIV

Qualifications et emplois

A. Dans l'industrie

C'est à dessein que ce constat se trouve placé à la suite de l'inventaire des législations et protections, et non tout de suite après la répartition des travailleuses selon les secteurs. La situation qualitative des femmes actives dépend en effet très largement du fait que si l'homme est marqué par son métier, tout naturellement, la femme continue d'être marquée par la maternité et par une sorte de subordination du statut professionnel au statut marital. Epouse en puissance, épouse, ex-épouse, mère en puissance, mère, mère au passé - la femme en règle générale voit sa préparation à la vie active, son insertion dans la vie active et sa promotion globalement subordonnées à ses avatars matrimoniaux et maternels. Les futures célibataires comme les futures mères de 8 enfants subissent ce climat. Il influence les parents dans l'éducation, le partage des petites tâches familiales entre garçons et filles, le choix des études pour les uns et les autres, le choix du métier ou le non-choix du métier pour la fille, comme il influence beaucoup de femmes dans leur résignation à des postes subalternes étant jeunes

(en attendant le mari) et plus tard (parce qu'on est mariée) et encore plus tard (parce qu'on s'est arrêtée pour élever ses enfants).

Ce climat est en train de changer. Ceci n'est pas une clause de style, une de ces phrases qu'on se doit de glisser dans tout rapport sur des faits sociaux ou économiques, forcément changeants. Il s'agit bien d'un constat et presque d'un avertissement.

Certaines prennent conscience, fort rapidement, de ce que les femmes forment une masse défavorisée dans le monde du travail, du point de vue de la qualification et des salaires.

La formation professionnelle insuffisante explique en partie cette sous-qualification, mais en partie seulement. Mais avant d'indiquer les causes, avant de chercher les remèdes, il convient de prendre conscience de l'ampleur du phénomène.

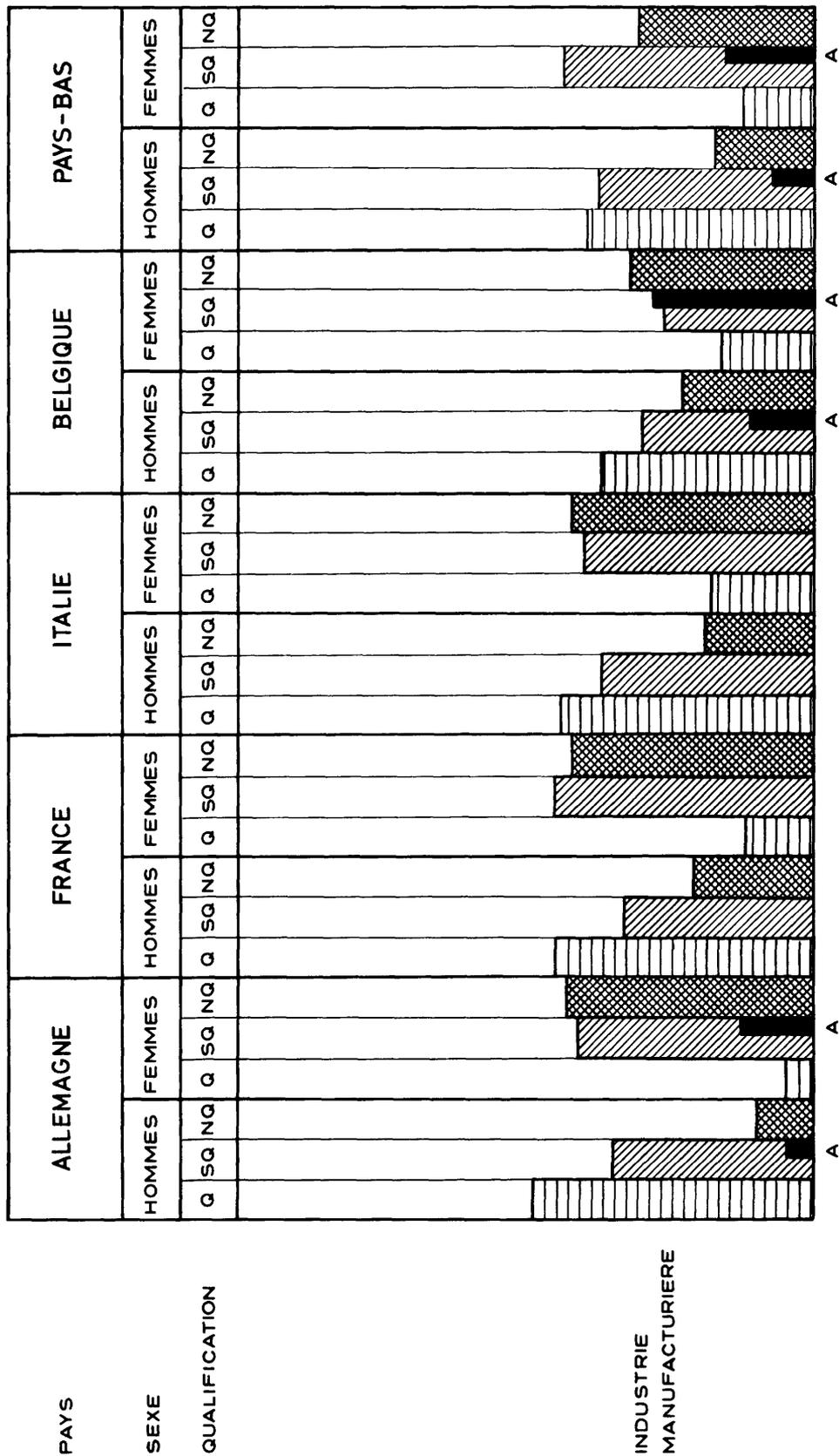
Rien n'est plus variable d'un pays à l'autre que les définitions de qualifications. Aussi pour avoir une idée d'ensemble, les enquêtes de l'OSCE sur la structure et la répartition des salaires, harmonisées autant que faire se peut, sont-elles précieuses pour comparer la situation des femmes travaillant dans l'industrie.

Dans le tableau suivant, on trouvera donc comparés les hommes et les femmes employés dans l'industrie manufacturière de cinq pays de la Communauté du point de vue de leur qualification. Les ouvriers et ouvrières ont été classés en trois groupes : qualifiés, semi-qualifiés, non qualifiés. Il est intéressant de rappeler que les femmes représentent un pourcentage important de la main d'oeuvre de ces industries. Pour l'ensemble des industries manufacturières, les femmes forment :

| | | | | | | | |
|-----------------|---|------|----------------------------|---|---|---|---|
| - En Allemagne | : | 30 % | de la main d'oeuvre totale | | | | |
| - En France | : | 29 % | " | " | " | " | " |
| - En Italie | : | 31 % | " | " | " | " | " |
| - En Belgique | : | 26 % | " | " | " | " | " |
| - Aux Pays-Bas | : | 17 % | " | " | " | " | " |
| - Au Luxembourg | : | 6 % | " | " | " | " | " |

REPARTITION DES OUVRIERS PAR QUALIFICATION ET PAR SEXE DANS LES INDUSTRIES MANUFACTURIERES

 Q = QUALIFIE
 SQ = SEMI-QUALIFIE
 NQ = NON QUALIFIE
 A = AUTRES CAS



En dépit des efforts d'harmonisation des définitions faits par l'OSCE, il est évident que la notion de "travailleuses qualifiées" n'a pas la même signification par exemple en Allemagne et en Italie. Les Italiennes sont en tête de ces 4 pays pour le pourcentage d'ouvrières qualifiées. Ce qui ne veut pas dire que la situation y soit satisfaisante. Nous ne saurions mieux faire que de renvoyer aux meilleurs auteurs italiens eux-mêmes (Nora Federici, Sandra Codazzi, Luigi Frey, etc...), spécialistes de ces problèmes, qui savent mieux que personne la grave carence en qualification de la travailleuse italienne.

"Les caractéristiques saillantes et permanentes de la main d'oeuvre féminine sont en Italie l'instabilité et la qualification insuffisante" écrit Nora Federici (1), tandis qu'à un séminaire de l'O.C.D.E. sur l'emploi des femmes, Giuseppe Buscemi déclarait : "Dans une situation où le besoin en main d'oeuvre qualifiée ne cesse de grandir, la rareté relative des occasions offertes aux femmes pour se spécialiser ou se recycler apparaît comme une cause d'une importance notable." Et il ajoute que d'après les statistiques du Ministère du Travail, la proportion de main d'oeuvre qualifiée et spécialisée augmente pour les hommes, mais que "en ce qui concerne les femmes, on enregistre au contraire une diminution". (2)

Les évaluations belges et allemandes sont, elles, perturbées par ces "autres cas" dont nous n'avons pu déterminer la nature très exactement : "Le groupe "autres" correspond en principe à des ouvriers qui, en raison de caractéristiques particulières liées généralement à leur âge, n'ont pu être classés dans aucun des trois groupes" dit l'étude belge. Les femmes comptent une proportion notable de ces "autres" qui doivent être de très jeunes filles pour la plupart, en tout cas pas qualifiées.

(1) in Etude sur l'emploi et la qualification du travail féminin en Italie, doc. C.E.E., 9607/V/66/F

(2) O.C.D.E. 26-28 nov. 1968, rapport syndical italien

Il va sans dire que l'éloquence de ce tableau est dans la symétrie inversée des hommes et des femmes : partout les ouvriers qualifiés sont les plus nombreux, partout les ouvrières qualifiées sont les plus rares.

Pour expliquer les différences nationales apparemment contraires aux attentes (la formation professionnelle des jeunes filles est plus régulièrement assurée en Allemagne qu'en Italie et on peut s'étonner que le pourcentage des ouvrières qualifiées y apparaisse moindre), il convient sans doute de considérer la taille des établissements. Alors que la proportion du nombre des ouvriers qualifiés ne semble pas être affectée par la taille de l'établissement, on remarque une diminution relative du pourcentage de femmes qualifiées dans les établissements de grande taille. Cette diminution s'amorce en Italie dès que le nombre de salariés dépasse 200, dans les autres pays dès qu'il dépasse 500.

Or la proportion d'ouvriers et ouvrières employés dans de petites entreprises est beaucoup plus importante en Italie qu'en Allemagne par exemple. Ceci expliquerait le pourcentage relativement plus élevé de femmes qualifiées en Italie.

Voici les pourcentages de main d'oeuvre occupée dans les petites entreprises de moins de 100 personnes dans les 4 pays :

| | | |
|-------------|---|-------|
| - Allemagne | : | 29 % |
| France | : | 34 % |
| Belgique | : | 35 % |
| Italie | : | 38 %. |
| Pays-Bas | : | 38 %. |

On remarquera que les pourcentages de femmes qualifiées suivent exactement la même augmentation. C'est là un signe grave car l'avenir est aux concentrations : il semble donc que les femmes soient plus écrasées encore au bas de l'échelle dans les grandes entreprises qu'elles ne l'étaient dans les petits ateliers. Or ces petits ateliers ne peuvent que se raréfier à l'avenir.

Voici quelques données nationales :

TABLEAU 31 (FRANCE) -

1964, Ministère du Travail

Répartition par sexe, selon la qualification, des
ouvriers des industries de transformation

Pour 1.000 ouvriers en 1964 :

| | P3 | P2 | P1 | OS2 | OS1 | MS | MO | -de 18 ans | Total |
|--------|-----------|-----|-----|----------------------|-----|-----|-----|------------------|-------|
| | | | | | | | | JO | |
| | QUALIFIES | | | PEU OU PAS QUALIFIES | | | | | |
| Hommes | 116 | 159 | 167 | 192 | 136 | 99 | 75 | 56 | 1.000 |
| Femmes | 11 | 3 | 79 | 185 | 303 | 109 | 151 | 132 | 1.000 |

Hommes qualifiés : 44,2 %

Femmes qualifiées : 9,3 %

Notons aussi la proportion beaucoup plus forte des jeunes ouvrières (132/1.000 pour 56/1.000 pour les hommes) âgées de moins de 18 ans.

ALLEMAGNE 1964 également

Sur 100 femmes économiquement actives âgées de 14 à 65 ans :

- 37,7 % n'avaient reçu aucune formation ou leur travail ne correspondait pas à leur formation initiale.
- 12,3 % avaient été mises au courant de leur travail dans l'établissement pendant moins de 6 mois.

- 9,7 % avaient bénéficié d'un apprentissage.
- 12,4 % étaient passées par un établissement de l'enseignement technique ou avaient reçu une formation pratique.

"Trois quarts des femmes occupées dans l'industrie sont des ouvrières, parmi celles-ci il n'y a qu'un sixième environ d'ouvrières qualifiées." (1)

La situation est du même ordre au Danemark ou, en 1967, les femmes formaient 39 % des travailleurs non qualifiés et 5 % des travailleurs qualifiés. (2)

Encore moins brillante en Angleterre : d'après le Ministry of Labour Gazette (January 1967), dans la mécanique et l'électronique travaillent 575.130 femmes, soit un peu plus d'une femme pour trois travailleurs. On compte parmi le total des ouvriers 39,9 % d'ouvriers qualifiés dont

- Hommes : 37,6 %
- Femmes : 2,3 %

Pour les ouvriers semi qualifiés :

- Hommes : 17,7 %
- Femmes : 47,3 %

Dans la construction métallique :

Ouvriers qualifiés : 38,7 % dont

- Hommes : 35,3 %
- Femmes : 3,4 %

Semi qualifiés : 74 % dont

- Hommes : 24,9 %
- Femmes : 49 %.

(1) Etude sur l'emploi et la qualification professionnelle des femmes, par Dr Ursula Niemann - Doc. CEE 14273/V/66-F, p. 43

(2) Rita Kundsén, Service Statistique Danois, in Introduction of a Trade Union Seminar on the employment of women, OECD, nov. 68

Si nous rapprochons les pourcentages de femmes qualifiées dans quatre pays (1), pour 12 branches de l'industrie manufacturière, nous obtenons le tableau suivant :

TABLEAU 32 - Pourcentages d'ouvrières qualifiées

| Branches | Allema- gne | France | Italie | Belgique | Pays- Bas |
|------------------------------|----------------|--------|--------|----------|--------------|
| Industries ali- mentaires | 2 | 3 | 10 | 4 | 2 |
| Tabac | 22 | - | 1 | 7 | 1 |
| Textile | 7 | 12 | 30 | 22 | 10 |
| Habillement | 14 | 23 | 28 | 25 | 22 |
| Chaussure | 20 | 14 | 36 | 44 | - |
| Papier | 1 | 6 | 6 | 14 | 3 |
| Imprimerie | 6 | 38 | 34 | 19 | 10 |
| Cuir | 9 | 15 | 21 | 8 | 15 |
| Caoutchouc - plastiques | 2 | 4 | 5 | 2 | - |
| Chimie | 1 | 13 | 5 | 3 | . |
| Objets métalli- ques | 2 | 2 | 5 | 7 | - |
| Matériel élec- trique | 1 | 7 | 2 | 2 | 3 |

Voilà un tableau bien difficile à interpréter. La dispersion y est considérable tant verticalement (d'une branche à l'autre de l'industrie) qu'horizontalement (d'un pays à l'autre).

Bien sûr on peut arguer du fait que les systèmes de classement en groupes de qualification peuvent être différents d'un pays à l'autre, mais pas au point d'expliquer certaines de ces disparités. La première conclusion

(1) Structure et répartition des salaires, OSCE 1966, n° 2, 3, 4 et 5

à tirer est qu'aucune loi absolue ne préside à la qualification des ouvrières. Celle-ci peut varier selon les branches, selon les pays et certainement selon les circonstances (guerres, crises, abondance de main d'oeuvre masculine ou pénurie de main d'oeuvre). Nous tenons pour très vraisemblable que la malléabilité de la masse féminine ouvrière est beaucoup plus grande qu'on ne le fait apparaître généralement en ce qui concerne la qualification. On traduirait ceci par la formule simple : il y a peu de femmes qualifiées mais beaucoup plus de femmes qualifiables, à tout le moins dans l'industrie manufacturière.

On peut remarquer que les plus forts pourcentages de "qualifiées" se trouvent dans les branches très fortement féminisées (habillement, chaussures par exemple), mais ce sont aussi celles qui investissent le moins en équipements. D'autre part nous verrons que les salaires y sont plus bas et que les femmes n'y retrouvent pas leur avantage de qualification par rapport aux industries où la connaissance mécanique l'emporte sur l'habileté de la main d'oeuvre.

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 du 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.

a) La formation professionnelle

Pourquoi ? D'une part du fait de la formation professionnelle aberrante ou insuffisante des femmes lors de leur entrée dans le travail. Nombre de femmes travaillent

comme ouvrières non qualifiées dans une branche alors qu'elles ont un certificat d'aptitude professionnelle dans une autre branche (couture, par exemple) qui ne leur sert à rien. Et ceci dans tous les pays de la Communauté.

Les structures périmées de l'enseignement professionnel et technique féminin freinent l'évolution des jeunes filles. La ségrégation en établissements pour filles et établissements pour garçons maintient des différences artificielles alors même que le marché de l'emploi a été profondément transformé technologiquement au point d'ouvrir une très grande variété de postes susceptibles d'être indifféremment tenus par une femme ou un homme. Et ceci même dans les industries qu'on dénommait "lourdes" naguère.

En 1966/67, en France, 82 % des jeunes filles inscrites dans les sections industrielles se formaient pour l'industrie de l'habillement et 2 % seulement pour les industries mécaniques, électro-mécaniques ou électroniques, au niveau V. Au niveau IV, les proportions étaient respectivement de 31 % pour l'habillement et 7 % pour les industries électro-mécaniques.

Trois circulaires du Ministère de l'Éducation Nationale ont bien rappelé aux filles que tous les établissements de l'enseignement technique leur étaient désormais ouverts (depuis le 10 octobre 1966) comme aux garçons, "leur donnant même la liste de 75 spécialisations fort rarement acquises par les femmes en vue desquelles les écoles dites de garçons devaient s'ouvrir immédiatement." (1)

Mais les familles ne se sont pas empressées, non plus que les jeunes filles, à modifier leurs habitudes et les directeurs d'établissements techniques de garçons effrayés à l'idée d'avoir à recevoir des jeunes filles - ce qui, pensent-ils,

(1) Association française pour le progrès social -
Les problèmes et responsabilités de la femme qui
travaille (février 1970)

ne peut que leur apporter des "complications" - n'ont rien fait pour faire connaître et appliquer ces directives. Les services d'orientation eux-mêmes, bien que dûment prévenus par trois circulaires, n'ont pas modifié leur comportement et ont continué d'aller dans le sens du courant et d'envoyer les jeunes filles vers la couture ou la dactulo (1).

Si nous donnons cet exemple, c'est pour montrer la racine du problème et la difficulté de l'arracher. Théoriquement, il n'existe plus en France de ségrégation de la formation professionnelle entre filles et garçons. Mais la force des habitudes prises, des mentalités anachroniques continue de s'exercer, sans qu'il n'y ait bénéfice pour personne. Nous pourrions ici, dans cet exposé des situations de fait, dans ce bilan, faire état des carences relatives de tous les pays membres - et des pays candidats - dans le domaine de la formation professionnelle des filles. Les documents ne manquent pas. Il nous a semblé que ce serait alourdir inutilement ce rapport et qu'il est préférable de s'étendre davantage sur les solutions à préconiser pour modifier la situation. L'exemple français est à ce titre intéressant puisqu'il permet de cerner la relative inefficacité des mesures administratives quand elles sont mal relayées. Les problèmes de la formation professionnelle des jeunes filles sont à ce point complexes qu'ils exigeraient à eux seuls une étude d'une certaine importance. L'auteur de ce rapport ayant conduit sur ce sujet une étude pour le Bureau International du Travail portant sur sept pays d'Europe (1971), a pu constater que les principales difficultés à résoudre pour améliorer la formation des jeunes filles se situent surtout avant l'entrée dans les établissements de formation : dans l'éducation, à la maison et à l'école, et dans l'orientation, et après la formation : c'est tout le problème du placement.

(1) Il est vrai que le recul (1966/1970) est encore bien faible.

Le manque de formation professionnelle n'explique en effet pas entièrement la répartition massive des femmes aux plus bas niveaux des catégories professionnelles. On peut ajouter que si elles ne sont pas attirées vers l'acquisition d'une formation technique élevée, c'est qu'elles sentent parfois qu'elles ne sont pas désirées dans les emplois qualifiés. Les femmes qualifiées rencontrent en effet parfois des discriminations dans l'embauche et la promotion qui découragent les efforts vers une bonne formation. Ainsi se perpétue un cercle vicieux qu'il est difficile de rompre.

b) Influence de l'âge

Les études de la C.E.E. permettent aussi de distinguer que le pourcentage de femmes qualifiées pourrait s'améliorer selon deux processus, fort lentement :

D'une part, il apparaît, en France, en Allemagne et aux Pays-Bas (moins nettement en Belgique et pas du tout en Italie), que les jeunes de 21 à 29 ans semblent plus nombreuses à être qualifiées que les femmes plus âgées. Ceci laisserait penser qu'une très lente amélioration peut être attendue par le renouvellement des ouvrières, les nouvelles venues étant mieux préparées que les anciennes.

TABLEAU 33 - Qualification selon l'âge
(industrie manufacturière)

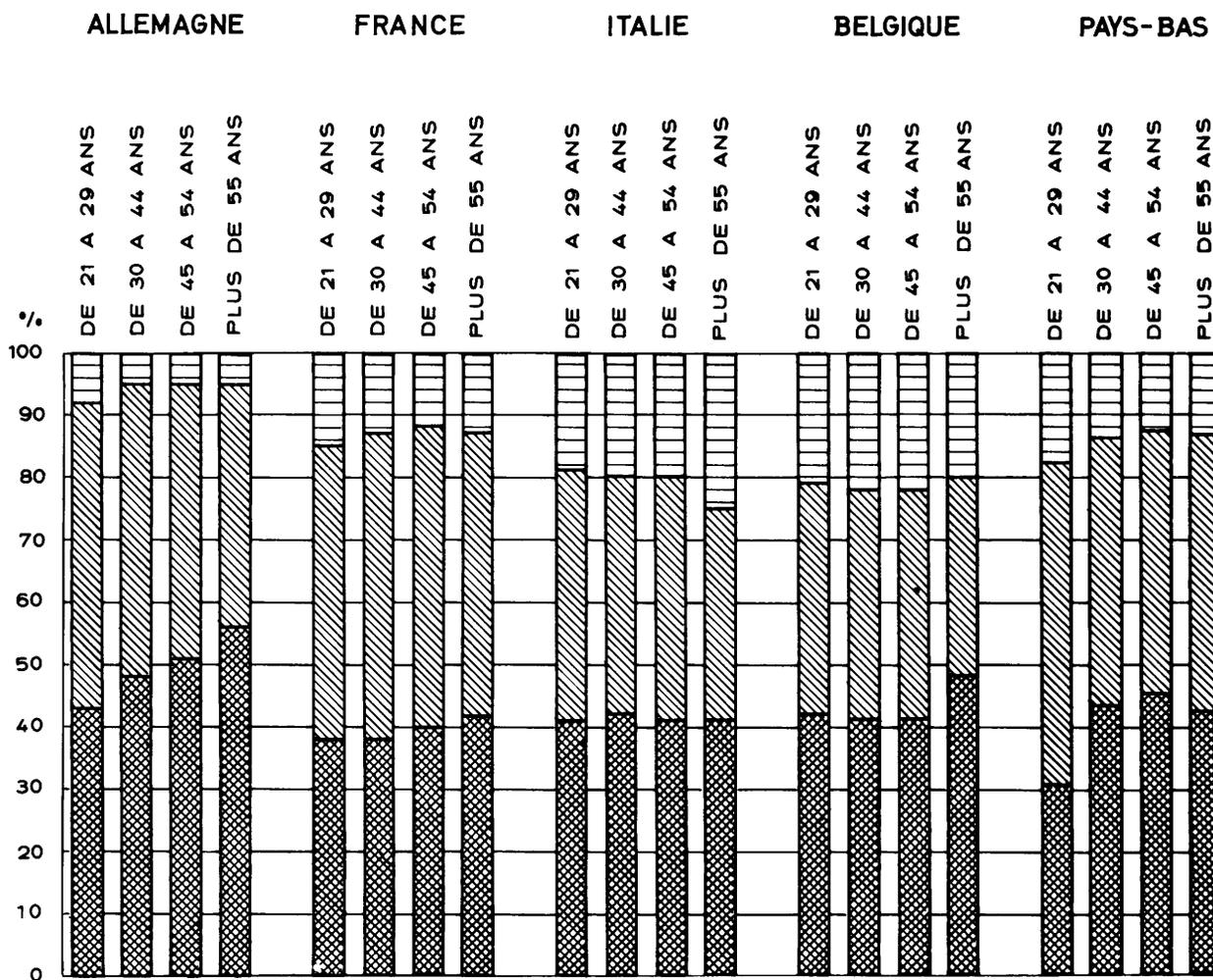
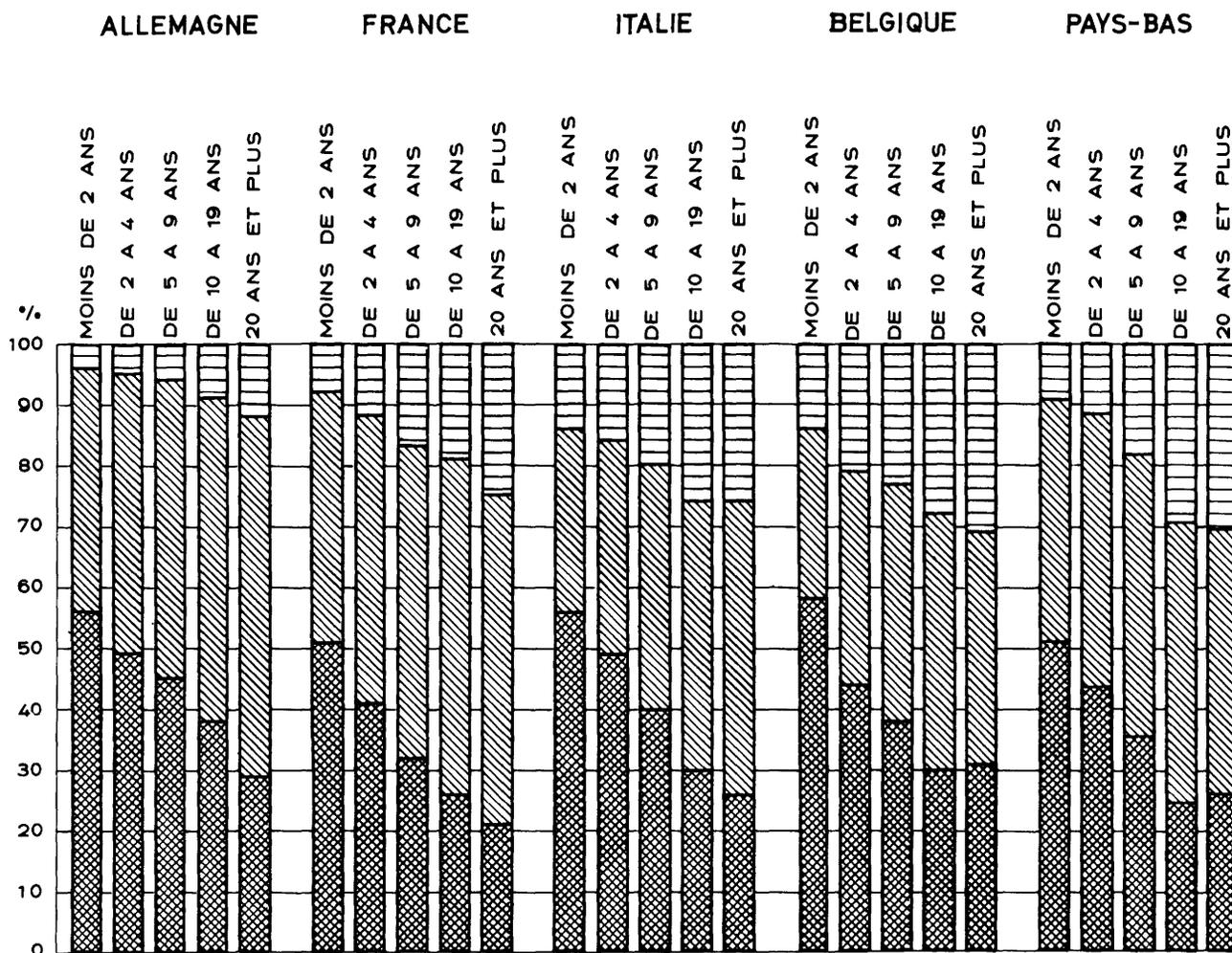


TABLEAU 34 - Qualification des ouvrières de l'industrie manufacturière selon l'ancienneté (en années) de travail dans l'entreprise



c) L'ancienneté

D'autre part et de manière beaucoup plus nette, il apparaît que la proportion des ouvrières qualifiées croît proportionnellement à l'ancienneté dans l'entreprise. Le schéma ci-contre est éloquent à cet égard et cette fois sans différence notable entre les pays.

Ce trait est grave. Il montre que, en dépit de tout ce que l'on dit et écrit sur la nécessaire mobilité de la main d'oeuvre, le recyclage, etc..., c'est encore et très nettement l'ancienneté qui paie dans l'industrie. (On voit bien en étudiant le chômage des jeunes qu'une qualification supérieure et plus nouvelle ne leur permet pas toujours de trouver du travail face aux travailleurs plus anciens dans une entreprise, ce qui est humainement compréhensible.) Mais cette survivance de l'avancement à l'ancienneté est une loi très préjudiciable aux femmes dont la continuité de carrière est beaucoup plus rare que celle des hommes. Nous traiterons du problème de la reprise du travail vers 35-40 ans : il ne faudra pas oublier alors qu'en dépit de tous les efforts de mise à jour possibles et imaginables, des femmes qui ont connu une interruption dans leur vie professionnelle n'auront pas les mêmes chances de promotion que les rares femmes qui demeurent stables dans leur place, en dépit des événements familiaux qui peuvent traverser leur vie. D'où l'importance de l'aménagement des équipements sociaux aidant la ménagère et la mère.

B. Le secteur tertiaire

Dans le secteur tertiaire, le problème de la qualification se pose différemment. S'il apparaît dans les statistiques nationales que les femmes sont assez nombreuses parmi les "cadres moyens", c'est généralement dû au nombre important

d'institutrices et d'infirmières qui sont souvent comptées comme "carrières libérales" ("professionals" en anglais). Dans les bureaux, elles sont massées dans les emplois de dactylos, secrétaires, comptables, etc... et rares dans les catégories supérieures.

Allemagne : Pourcentages de femmes aux différents niveaux (1)

| | <u>Fonctionnaires</u> | <u>Employées</u> |
|-------------|-----------------------|------------------|
| 1ère classe | 1,2 % | 5,9 % |
| 2ème classe | 2,2 % | 8,8 % |
| 3ème classe | 13,4 % | 65,5 % |
| 4ème classe | | 77,1 % |

En France, une enquête récente portant sur la branche "Assurances" donne les proportions suivantes : dans l'assurance vie/accidents, 49 % du personnel est féminin. Or, dans les 7 catégories inférieures, on compte 311 hommes pour 542 femmes et dans les 6 catégories supérieures du personnel de direction, on compte 131 hommes et 16 femmes.

La situation est un peu moins mauvaise dans l'administration (secteur public) où, d'après le recensement de 1968, les femmes forment 12,7 % des cadres supérieurs et 44,5 % des cadres moyens.

Là encore l'étude des effectifs des jeunes filles dans l'enseignement professionnel montre leur propension à se masser dans certaines branches seulement, surtout au niveau supérieur : ce sont le commerce et l'organisation. En 1963/64, en Belgique, cette section regroupait 91,9 % des jeunes filles du cycle secondaire supérieur.(2)

(1) Réalités Allemandes, Service de presse et d'information du Gouvernement Fédéral.

(2) Annuaire Statistique de l'enseignement.

Toutefois les besoins ont été tels ces dernières années dans le secteur tertiaire (particulièrement en Allemagne, beaucoup moins en Italie) que les femmes ont trouvé davantage de possibilités de professions variées. Dans les emplois de bureau, la qualification paie. Mais les femmes réellement qualifiées manquent encore, face aux besoins (d'où peut-être une tendance à des conditions d'accès moins difficiles dans certaines professions). Ainsi les simples dactylos devenues inutilisables quand elles ont un niveau de culture générale médiocre encombrant le marché alors que l'on s'arrache les secrétaires bien formées.

Le secteur tertiaire contient le meilleur et le pire de l'emploi féminin. On sait relativement peu de choses sur la condition réelle des vendeuses, par exemple. Ce secteur si vaste compte un nombre impressionnant de très jeunes femmes engagées là dans une sorte d'impasse. L'instabilité de la main d'oeuvre explique-t-elle les abus que l'on peut constater dans l'emploi de jeunes filles souvent congédiées dès qu'elles atteignent la fin de leur "apprentissage", apprentissage qui a souvent été une prestation de services épuisante et à peine rémunérée ?

A l'opposé, c'est dans le secteur tertiaire que l'on trouve les réussites féminines, les percées dans les professions libérales et les fonctions de direction.

Nous aurions aimé pouvoir donner un tableau synoptique de la proportion de femmes dans les carrières libérales et les professions. Malheureusement, les données nationales sont dans ce domaine extrêmement variables dans leurs définitions. Ainsi certains pays exigent des dentistes un doctorat en médecine et les dentistes y sont donc confondus avec les médecins (Italie). En revanche, dans d'autres, les études en dentisterie se font dans des écoles différentes et donnent droit à un diplôme particulier. Or les proportions de femmes

peuvent être affectées par ces dispositions particulières. Ainsi, en France, en 1962 on comptait 28,1 % de femmes parmi les dentistes pour 15,1 % en Allemagne en 1964 et moins encore en Italie.

Les seules remarques qui peuvent être faites sont les suivantes :

- Les femmes sont assez nombreuses dans la pharmacie, surtout en France où les pharmaciennes étaient déjà 10.560 en 1962 (48,4 % du total) et la profession a, depuis, continué à se féminiser. En Allemagne, elles étaient 10.500 à la même époque (1961).
- Le décompte des médecins semble très difficile à effectuer. Les organisations professionnelles annoncent des chiffres plus bas que ceux donnés par les recensements.

Voici quelques ordres de grandeur :

- Allemagne (1961 - recensement)
14.400 médecins
4.400 dentistes
- France (1962 - recensement) (1)
7.540 médecins, chirurgiens, psychanalystes, internes et
externes des hôpitaux
4.480 chirurgiens-dentistes
- Pays-Bas (1960 - recensement)
1.266 médecins
273 dentistes
- Belgique (1961 - recensement)
872 médecins et dentistes
- Luxembourg (1960 - recensement)
35 médecins et dentistes

(1) Etudes et conjoncture, déc. 1964, p. 89.

Il est intéressant de mentionner que la Grande-Bretagne compte un nombre important de femmes médecins (selon les sources de 10.000 à 17.000).

Pour les professions juridiques, les données sont également très difficiles à réunir. Il semble que ce soit en France que les femmes soient le plus nombreuses dans ces professions. Elles forment 15 à 20 % des avocats (selon les sources) et ce qui est plus intéressant, elles ont très rapidement pénétré la magistrature (juges) qui leur était une carrière interdite jusqu'en 1946. A l'heure actuelle, elles forment plus de 10 % du corps des juges en exercice et au dernier concours de la magistrature, on comptait plus de femmes que d'hommes parmi les personnes nommées. En Allemagne, en 1962, on ne trouvait que 1,9 % de juges femmes. En Belgique, toutes les professions juridiques réunies (avocats, juges, notaires, etc...) ne comptaient en 1961 (recensement) que 394 femmes, soit 5,2 %. En Italie, leur proportion est du même ordre. Aux Pays-Bas, toutes les professions juridiques (avocats, juges, notaires) ne réunissaient, en 1960, que 213 femmes. Au Luxembourg, on comptait, en 1961, 22 femmes juristes dont 3 femmes magistrats et 2 notaires, mais en revanche une publication sur leur cas, surtout celui d'une magistrate et d'une notaire qui s'étaient mariées.

Le cas des femmes ingénieurs est encore plus décevant. La France arrive en tête avec un pourcentage de 3,6 %, ce qui n'est guère glorieux, en 1968. Il est intéressant de noter que leur nombre a triplé depuis 15 ans passant de 1.560 à 6.580 (mais pendant ce temps le nombre des hommes ingénieurs passait de 75.000 à 200.000 environ). Dans les autres pays de la Communauté, les pourcentages d'ingénieurs femmes sont encore plus insignifiants.

Le seul domaine où les femmes se sont imposées réellement demeure l'enseignement. Rappelons cependant qu'elles sont partout majoritaires dans l'enseignement primaire, mais pas dans le secondaire (sauf en France où les professeurs femmes du secondaire comptent pour 52 % du total). Elles se raréfient dans l'enseignement supérieur. Signalons toutefois que le nombre de femmes professeurs ou assistantes dans les universités, en France, a énormément augmenté. En 1962, les femmes formaient déjà 20,6 % des professeurs d'enseignement supérieur et depuis leur nombre et leur proportion se sont rapidement accrus.

En Allemagne, on comptait, en 1961, déjà 1.700 femmes professeurs dans les établissements de l'enseignement supérieur.

Nous aurons l'occasion de revenir sur cette part des femmes dans les professions libérales et les cadres supérieurs lorsque nous étudierons les effectifs d'étudiantes dans les différentes branches de l'enseignement des pays de la Communauté.

Mais, auparavant, il convient de dresser le bilan du problème crucial de l'emploi féminin, celui des salaires. Toutefois ce chapitre n'est véritablement intéressant à étudier que dans sa dynamique, tant en ce qui concerne le problème général des rémunérations féminines comparées aux rémunérations masculines dans les différents secteurs de l'emploi, qu'en ce qui concerne le problème de l'application du principe de l'égalité de salaire pour un travail de même valeur, reconnu par l'article 119 du Traité de Rome.

CHAPITRE XV

Les salaires

Il y a relativement peu de temps que l'on se préoccupe vraiment de ce phénomène pourtant important : les femmes qui travaillent sont, à tous les niveaux professionnels, moins bien payées que les hommes. Pendant longtemps cet état de fait a été considéré comme inéluctable et on en cherchait peu les causes et les effets : il semblait être la conséquence "naturelle" de la différence des sexes.

Depuis quelques années, les études, tant nationales qu'internationales, se sont multipliées.

Le nombre des travailleurs salariés n'a cessé d'augmenter, particulièrement chez les femmes. Les politiques des revenus ont été mieux étudiées et par exemple l'instauration des salaires minima garantis a permis de cerner mieux ce problème. On s'est aperçu partout que la très grande majorité des travailleurs concernés par ces garanties étaient des femmes. Les centrales syndicales, souvent sous la pression de femmes qui représentaient ces travailleuses, se sont avisées peu à peu de ce qu'avait si mal compris le mouvement ouvrier au XIXe siècle : les intérêts des hommes et des femmes au travail sont liés et non divergents, et accepter de faibles rémunérations pour les femmes c'est accepter que la masse des salaires soit tirée vers le bas, c'est accepter un frein. Un peu comme certains pays avaient été amenés à reconnaître que l'existence de régions sous-développées ne profitait pas tant à l'économie des régions développées qu'elle ne freinait à la longue leur développement, on a commencé à envisager le poids mort que pouvait constituer l'existence d'une sorte de sous-prolétariat féminin pour les hommes salariés eux-mêmes.

Des études ont mis, d'autre part, en lumière le lien existant entre les salaires et certaines caractéristiques de la main d'oeuvre féminine qui semblaient inéluctables, et qui justifiaient les bas salaires : par exemple l'absentéisme féminin, dûment étudié, est apparu presque partout lié aux bas salaires dans une sorte de cercle vicieux. Parce que dans leur ensemble, les femmes s'absentaient plus que les hommes, on a pris l'habitude de les payer moins, pour rattraper en quelque sorte (et souvent largement) le manque à gagner que représentait leur emploi. Or les études sur l'absentéisme féminin font apparaître qu'une femme s'absente d'autant moins qu'elle est satisfaite de son salaire. La femme peu payée s'absente davantage.

Sur le plan international, il est apparu que la disparité de salaires entre hommes et femmes n'était pas la même dans tous les pays : il existait, indubitablement, une disparité dans les disparités. Une concertation comme celle des Communautés Européennes ne pouvait pas négliger ce problème sans avantager indûment (au moins initialement) ceux qui pratiquaient les salaires féminins les plus bas. Ils mettaient les pays pratiquant une équité plus grande dans une position concurrentielle difficile, ce qui n'était pas acceptable.

Enfin les besoins en main d'oeuvre pour le présent et pour l'avenir font réfléchir sérieusement à cette réserve importante que forment les femmes. Si on a besoin de travailleurs sur le marché, il arrive un moment où l'on ne peut que s'adresser aux femmes et importer de la main d'oeuvre. L'étude du problème des salaires féminins est indispensable à ce moment des prévisions économiques.

Nous envisagerons ce problème sous trois aspects :

- la situation de fait,
- les évolutions enregistrées durant ces dernières années,

- le problème particulier de l'application de l'article 119 du Traité de Rome consacrant le principe du salaire égal pour un travail de même valeur.

A. Comparaison des salaires féminins et masculins

Dans tous les pays de la C.E.E., dans tous les secteurs de l'économie, les femmes sont moins bien payées que les hommes et ont des revenus moindres.

En général, ces disparités sont différentes selon les secteurs de l'emploi : importantes pour les ouvriers, elles le sont un peu moins pour les employées, surtout du fait de l'effet régulateur du secteur public ; elles redeviennent très importantes au niveau supérieur du secteur tertiaire (cadres supérieurs et professions libérales).

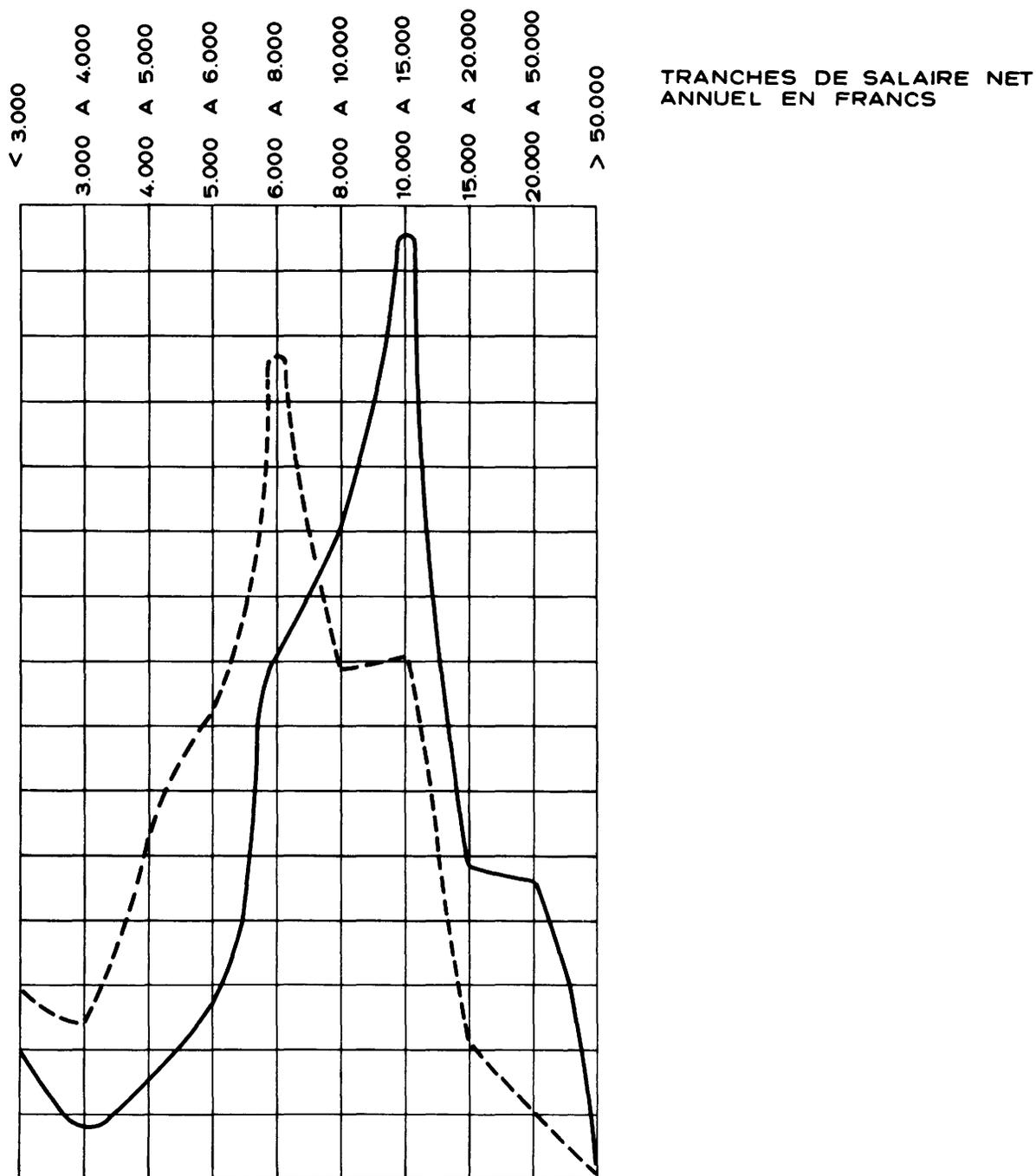
D'autre part, si l'on étudie la répartition des hommes et des femmes selon les revenus, on s'aperçoit partout que la majorité des femmes se regroupe dans les tranches inférieures. Au fur et à mesure que l'on s'élève dans l'échelle des revenus, la proportion de femmes devient très faible ou insignifiante, toujours inférieure à la proportion masculine. Il y a souvent asymétrie entre la courbe des salaires masculins et la courbe des salaires féminins. Dans tous les cas, la courbe des salaires féminins forme plus rapidement un sommet, aux tranches de salaires bas ou moyens. La courbe des salaires masculins connaît un sommet nettement décalé vers les tranches plus élevées. Aux tranches de salaires très élevés, la courbe féminine tend vers zéro beaucoup plus rapidement que la courbe masculine.

Voici, à titre d'exemple, les courbes des salaires féminins et masculins nets annuels des hommes et des femmes - ensemble des catégories socioprofessionnelles - pour la France en 1966 (1).

(1) d'après le tableau X d'Etudes et Conjoncture, INSEE, Paris, juillet 1968

TABLEAU 35 - Salaire net annuel des hommes et des femmes
(France 1966)

----- SALAIRES FEMINS, ENSEMBLE DES CATEGORIES SOCIO-PROFESSIONNELLES
 ————— SALAIRES MASCULINS, ENSEMBLE DES CATEGORIES SOCIO-PROFESSIONNELLES



Peu importe ici le montant des salaires : ceux-ci ont beaucoup augmenté en France, surtout depuis 1968 ; ce qui est remarquable, c'est le décalage entre les répartitions pour les hommes et pour les femmes.

a) Dans l'industrie

Pour cette même année 1966, nous disposons, grâce à l'OSCE des courbes de salaires masculins et féminins établies pour les salaires de l'ensemble des industries en Allemagne, France, Italie, Pays-Bas et Belgique.

Dans tous les cas, la courbe des salaires féminins de l'industrie est moins étalée que celle des salaires masculins. Son sommet, plus élevé, se situe dans les tranches inférieures. Cette plus grande concentration des gains féminins se traduit par la différence des écarts-types, toujours inférieurs pour les femmes, la dispersion de leurs salaires étant moins grande :

Ecart-type des salaires horaires individuels

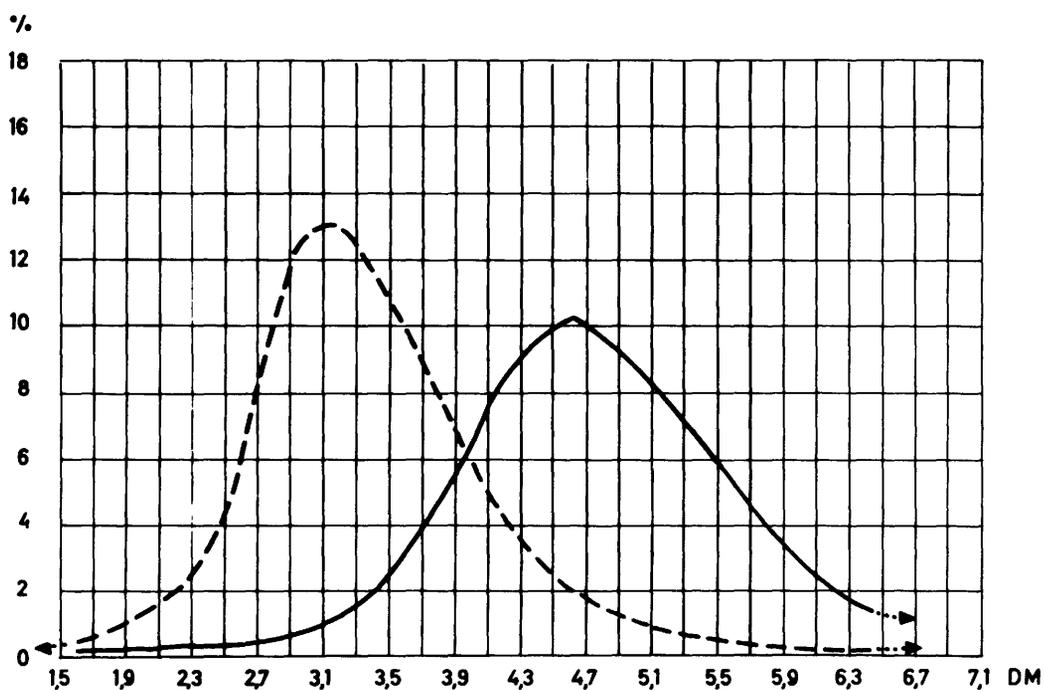
| | | |
|-----------|--------------------|------------------|
| Allemagne | : Hommes = 1,09 DM | Femmes = 0,76 DM |
| France | : Hommes = 1,32 FF | Femmes = 0,90 FF |
| Italie | : Hommes = 130 LT | Femmes = 82 LT |
| Belgique | : Hommes = 13 FB | Femmes = 8 FB |
| Pays-Bas | : Hommes = 0,92 Fl | Femmes = 0,70 Fl |

C'est en Italie que la différence entre la concentration des gains masculins et féminins est la plus forte : 97,7 % des ouvrières perçoivent un salaire horaire compris entre 130 et 520 lires, alors que le même pourcentage d'hommes reçoit des salaires compris entre 130 et 700 lires. Aux Pays-Bas également 97,7 % des ouvrières touchaient un salaire horaire compris entre 0,70 et 3,50 florins (1 à 5) tandis qu'une même proportion d'hommes recevaient un salaire compris entre 0,70 et 5,39 florins (1 à 7,7).

TABLEAU 36 (1) - Salaires masculins et féminins,
ensemble des industries (Allemagne)

ALLEMAGNE

| | | | |
|---|--------|---------|---------|
| — | MÄNNER | - - - - | FRAUEN |
| | HOMMES | | FEMMES |
| | UOMINI | | DONNE |
| | MANNEN | | VROUWEN |

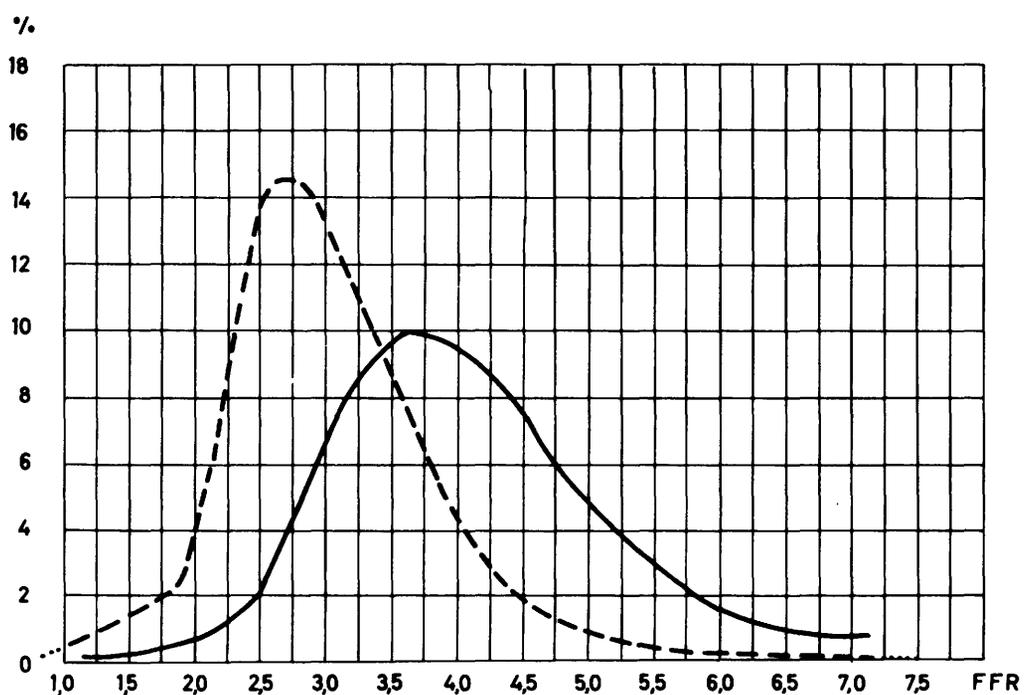


 (1) Source : enquête sur la structure et la répartition
 des salaires 1966 - Statistiques sociales -
 OSCE

TABLEAU 37 (1) - Salaires masculins et féminins,
ensemble des industries (France)

FRANCE

| | | | |
|---|--------|-------|---------|
| — | MÄNNER | - - - | FRAUEN |
| | HOMMES | | FEMMES |
| | UOMINI | | DONNE |
| | MANNEN | | VROUWEN |

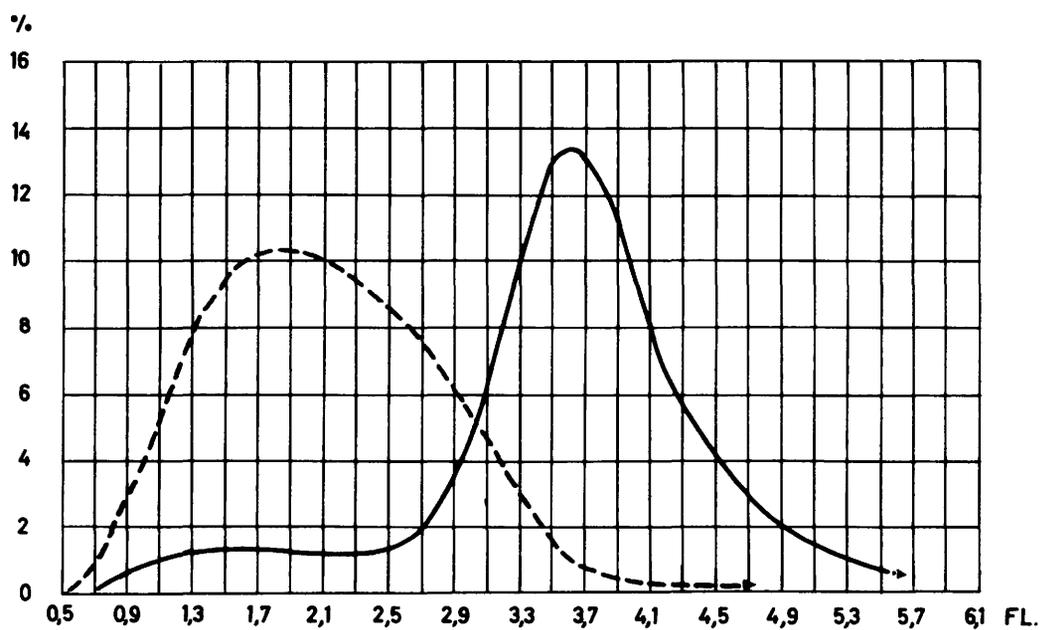


 (1) Source : enquête sur la structure et la répartition
 des salaires 1966 - Statistiques sociales -
 OSCE

TABLEAU 38bis (1) - Salaires masculins et féminins,
ensemble des industries (Pays-Bas)

PAYS - BAS

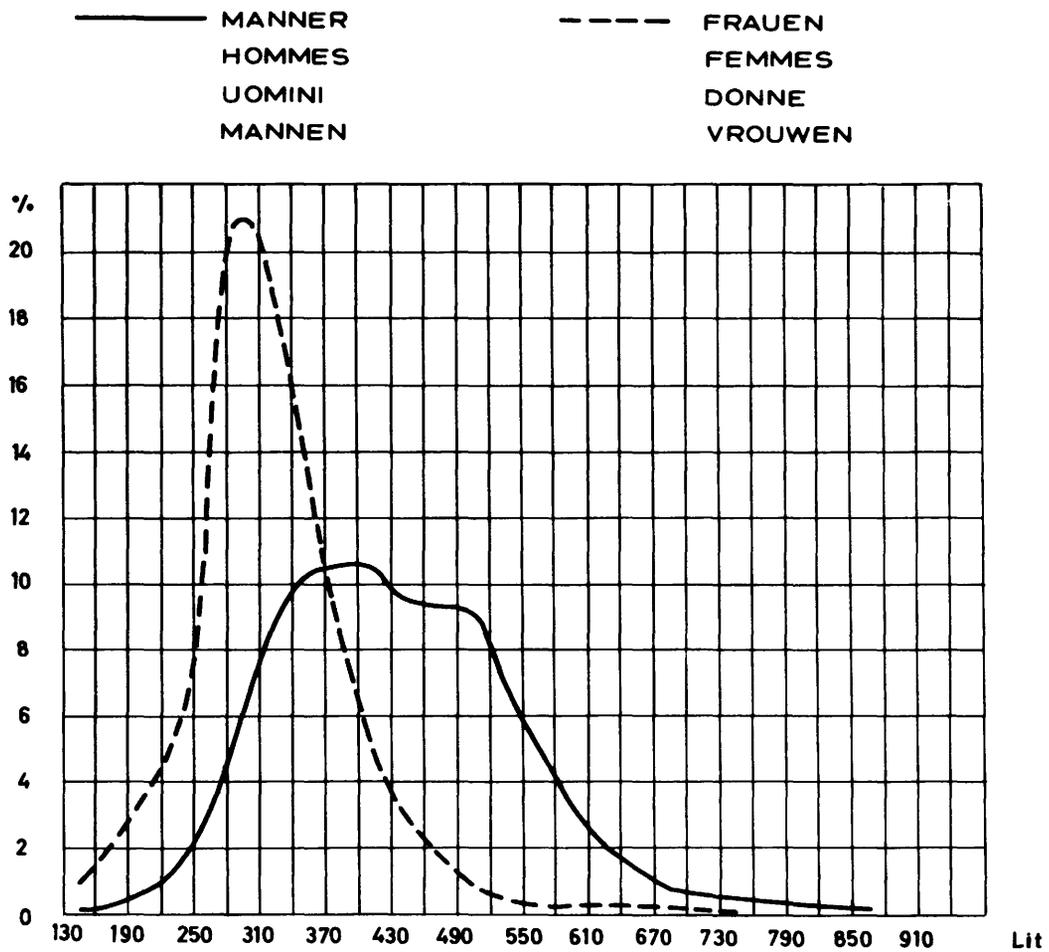
| | | | |
|------|--------|-------|---------|
| ———— | MÄNNER | ----- | FRAUEN |
| | HOMMES | | FEMMES |
| | UOMINI | | DONNE |
| | MANNEN | | VROUWEN |



 (1) Source : enquête sur la structure et la répartition des salaires 1966 - Statistiques sociales - OSCE

TABLEAU 38 (1) - Salaires masculins et féminins,
ensemble des industries (Italie)

ITALIE

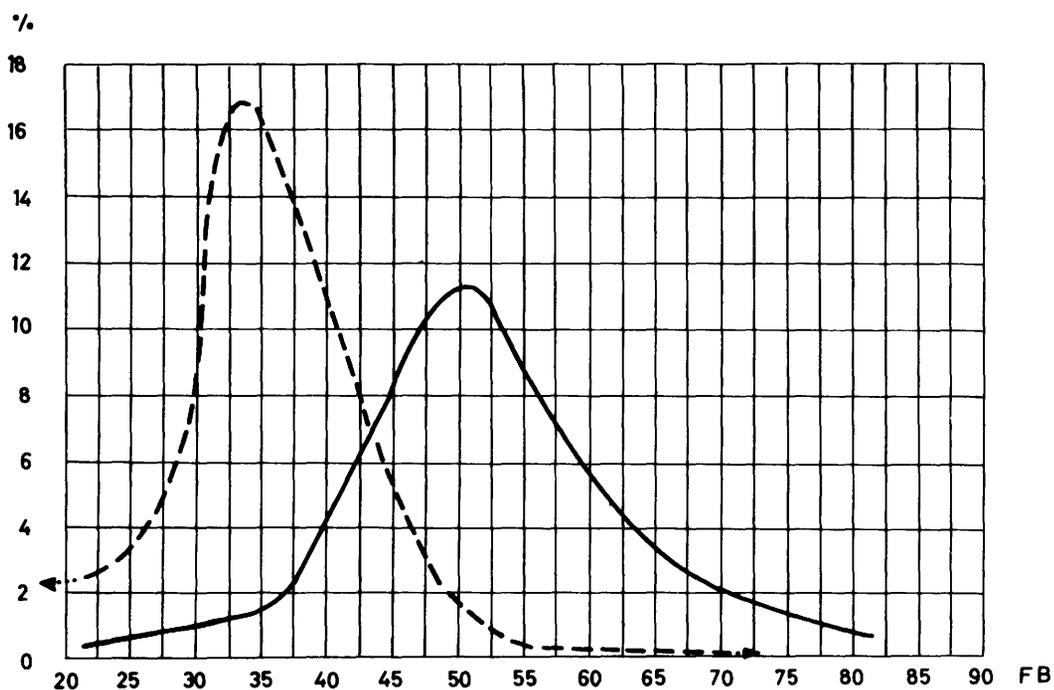


(1) Source - enquête sur la structure et la répartition
 des salaires 1966 - Statistiques sociales -
 OSCE

TABLEAU 39 (1) - Salaires masculins et féminins,
ensemble des industries (Belgique)

BELGIQUE

| | | | |
|------|--------|-------|---------|
| ———— | MANNER | ----- | FRAUEN |
| | HOMMES | | FEMMES |
| | UOMINI | | DONNE |
| | MANNEN | | VROUWEN |



 (1) Source : enquête sur la structure et la répartition
 des salaires 1966 - Statistiques sociales -
 OSCE

La valeur moyenne est fort différente dans les quatre cas pour les hommes et pour les femmes. Nous remarquons qu'on ne retrouve guère, dans cette représentation des salaires, les avantages que l'Italie et la Belgique semblaient détenir quant à la proportion d'ouvrières qualifiées.

On remarque encore mieux l'incidence faible de la qualification chez les femmes dans les représentations données par l'OSCE des écarts entre les gains horaires des hommes et des femmes et le gain horaire moyen, par qualification. Le salaire des ouvriers selon la qualification présente des différences plus importantes que lorsqu'il s'agit des femmes. Les différences de salaires selon la qualification professionnelle, moindres pour les femmes, varient sensiblement d'une industrie à l'autre. Et surtout, 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. Les tableaux suivants sont éloquentes à ce sujet. C'est aux Pays-Bas, puis en Italie que l'incidence de la qualification féminine apparaît la plus faible sur l'éventail des rémunérations féminines. C'est en France qu'elle apparaît la plus nette. Le cas des Pays-Bas apparaît troublant puisque l'éventail des salaires féminins selon la qualification est complètement refermé ; les ouvrières qualifiées en moyenne ne semblent retirer aucun avantage financier de leur qualification par rapport aux semi-qualifiées et aux non-qualifiées. Outre les causes que nous allons énumérer, il ne faut pas oublier la structure d'âge très particulière de la main d'oeuvre industrielle féminine aux Pays-Bas (voir page 55).

TABLEAU 40 (Allemagne)

Verarbeitendes Gewerbe
Industries manufacturières
Industria manifatturiere
Be- en verwerkende nijverheid

Abstand zwischen den durchschnittlichen Stundenverdiensten der Männer und der Frauen und dem durchschnittlichen Stundenverdienst, nach Leistungsgruppen

Ecart entre les gains horaires des hommes et des femmes et le gain horaire moyen, par qualification

Scarti tra i salari orari degli uomini e delle donne ed il salario orario medio, per qualificazione

Vershil tussen de uurverdiensten van de mannen en de vrouwen en de gemiddelde uurverdienste, naar vakbekwaamheid

- | | | | | |
|-----------|---------------------|----------------|-----------------|-----------------|
| — | Qualifizierte | Qualifiés | Qualificati | Geschoolde |
| - - - | Halbqualifizierte | Semi-qualifiés | Semiqualficati | Halfgeschoolde |
| | Nicht qualifizierte | Non qualifiés | Non qualificati | Niet-geschoolde |
| - · - · - | Sonstige | Autres | Altri | Overige |

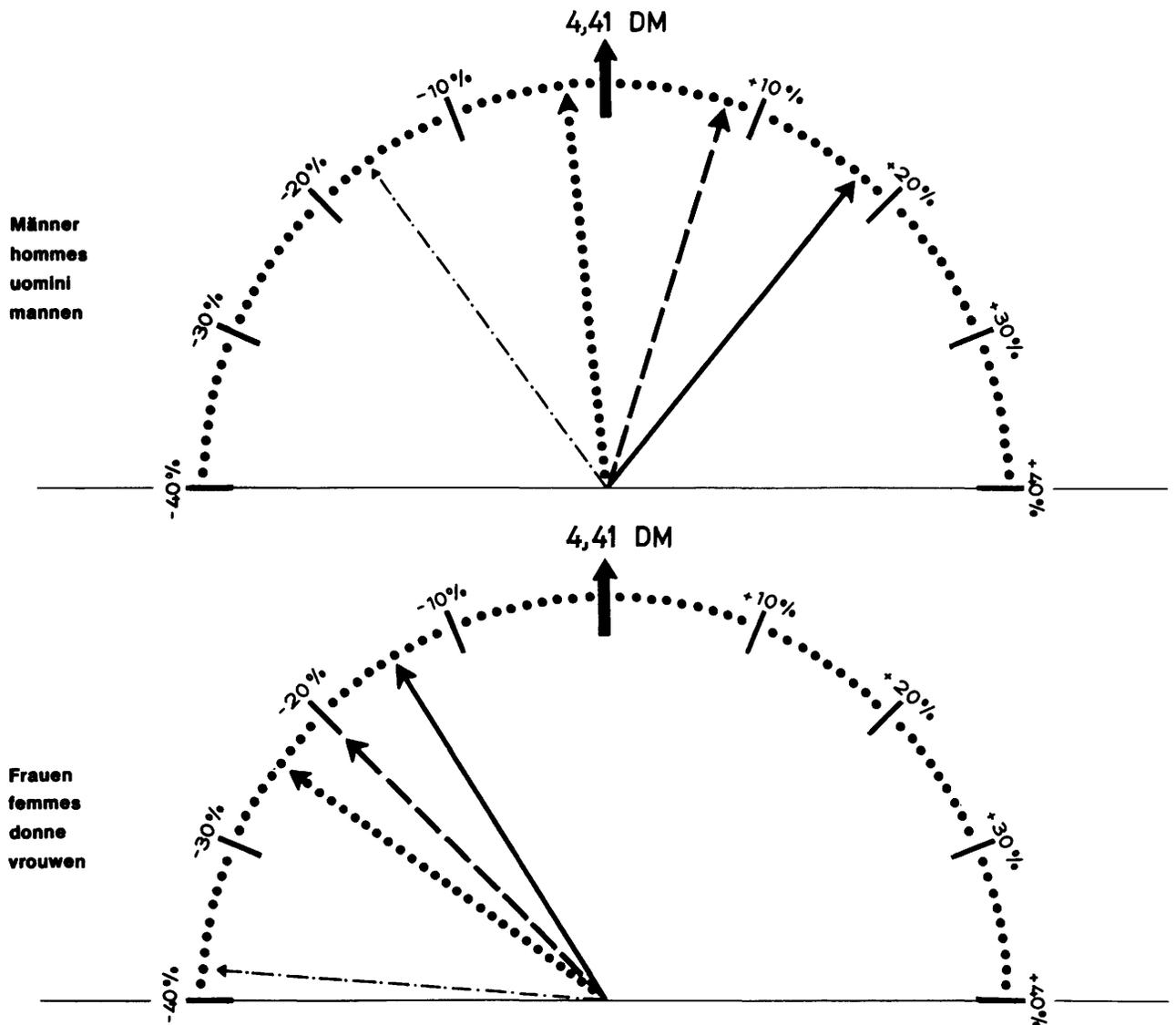


TABLEAU 41 (France)

Abstand zwischen den durchschnittlichen Stundenverdiensten der Männer und der Frauen und dem durchschnittlichen Stundenverdienst, nach Leistungsgruppen

Ecarts entre les gains horaires des hommes et des femmes et le gain horaire moyen, par qualification

Scarti tra i salari orari degli uomini e delle donne ed il salario orario medio, per qualificazione

Verschil tussen de uurverdiensten van de mannen en de vrouwen en de gemiddelde uurverdienste, naar vakbekwaamheid

Verarbeitendes Gewerbe
Industries manufacturières
Industria manifatturiere
Be- en verwerkende nijverheid

| | | | | |
|-------|---------------------|----------------|-----------------|-----------------|
| — | Qualifizierte | Qualifiés | Qualificati | Geschoolde |
| - - - | Halbqualifizierte | Semi-qualifiés | Semiqualficati | Halfgeschoolde |
| ••••• | Nicht qualifizierte | Non qualifiés | Non qualificati | Niet-geschoolde |

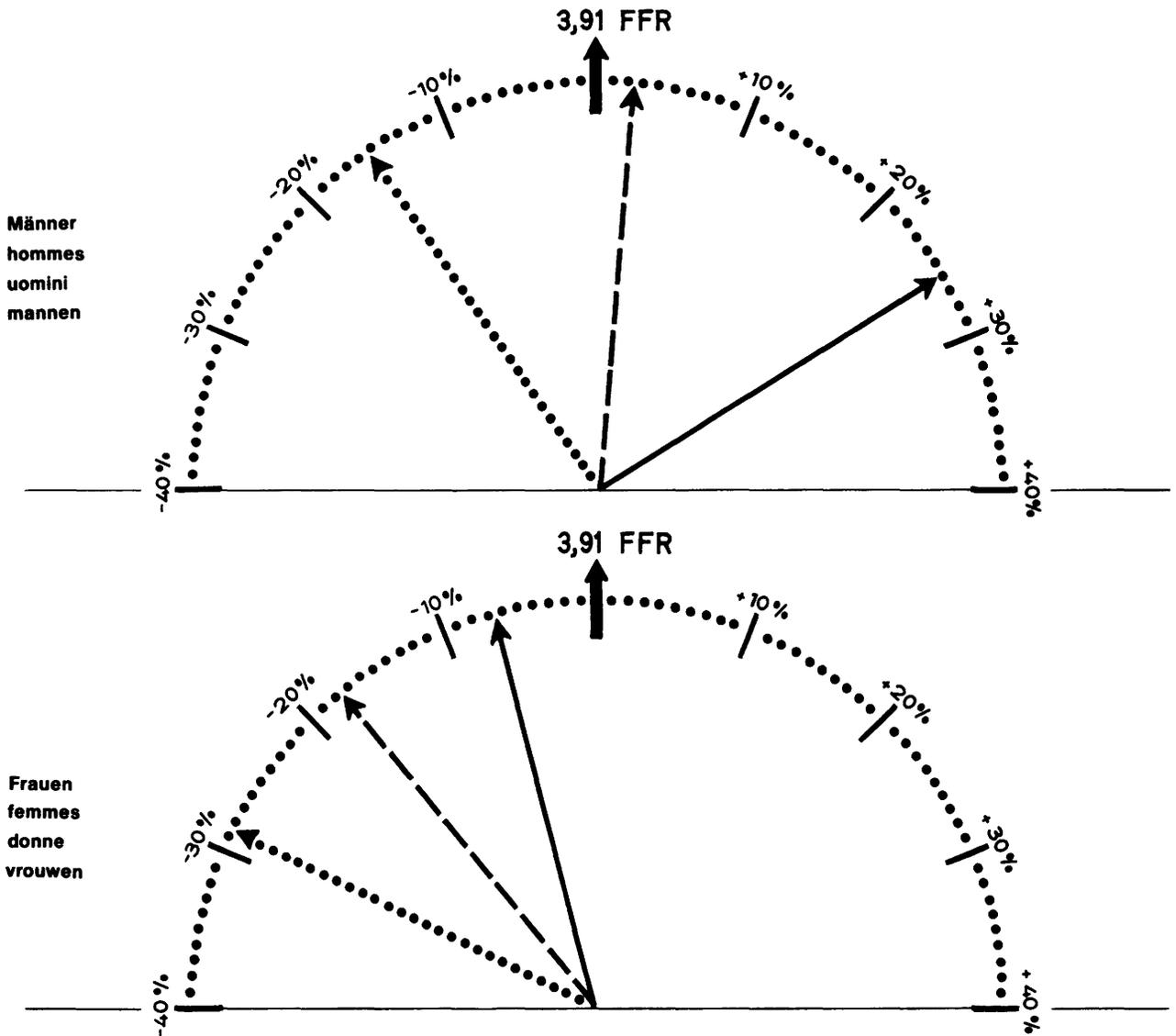


TABLEAU 42 (Italie)

Abstand zwischen den durchschnittlichen Stundenverdiensten der Männer und der Frauen und dem durchschnittlichen Stundenverdienst, nach Leistungsgruppen

Ecart entre les gains horaires des hommes et des femmes et le gain horaire moyen, par qualification

Scarti tra i salari orari degli uomini e delle donne ed il salario orario medio, per qualificazione

Vershil tussen de uurverdiensten van de mannen en de vrouwen en de gemiddelde uurverdienste, naar vakbekwaamheid

Verarbeitendes Gewerbe
Industries manufacturières
Industria manifatturiere
Be- en verwerkende nijverheid

| | | | | |
|-------|---------------------|----------------|-----------------|-----------------|
| — | Qualifizierte | Qualifiés | Qualificati | Geschoolde |
| - - - | Halbqualifizierte | Semi-qualifiés | Semiqualificati | Halfgeschoolde |
| | Nicht qualifizierte | Non qualifiés | Non qualificati | Niet-geschoolde |

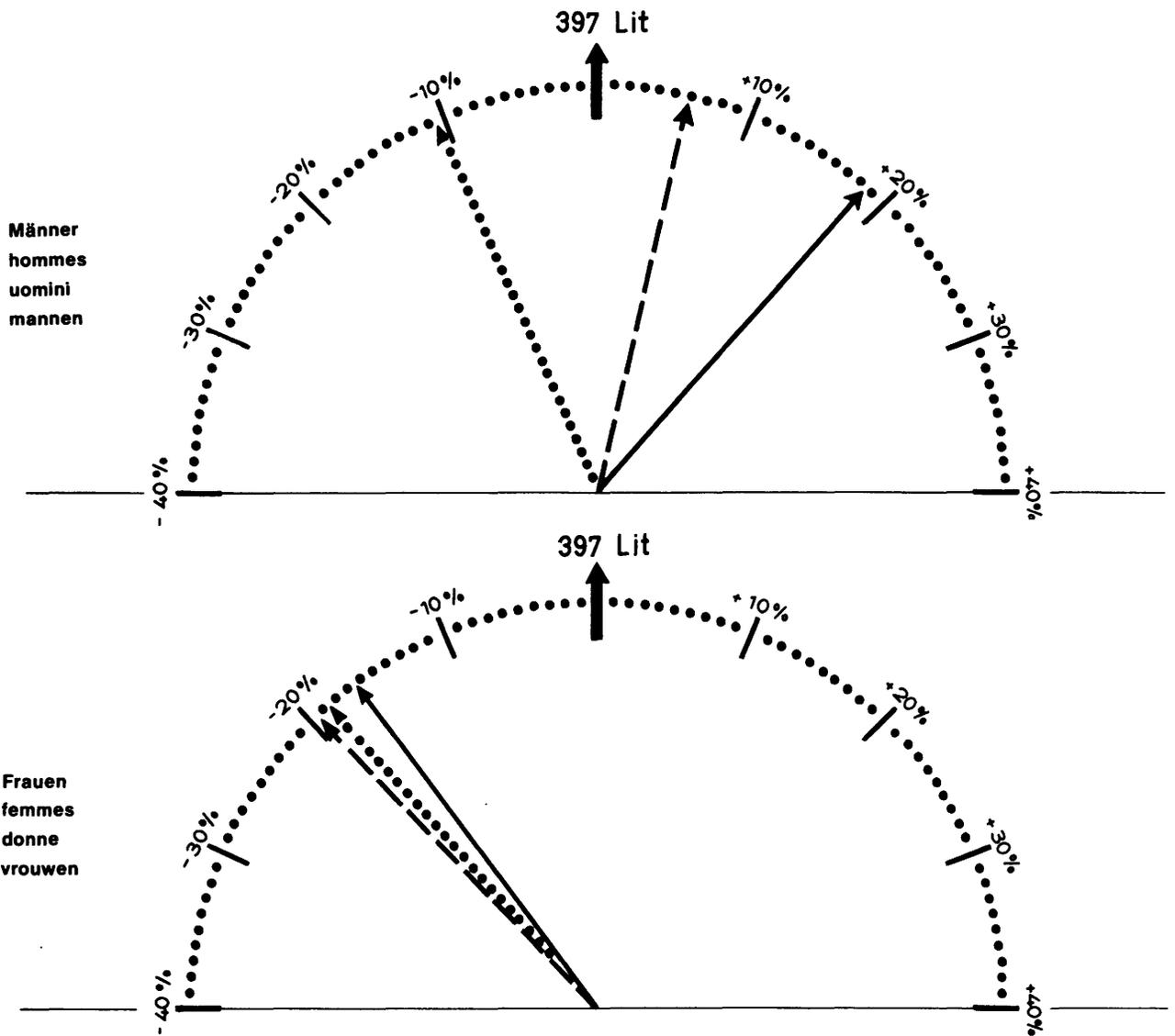


TABLEAU 42 bis (Pays-Bas)

Verarbeitendes Gewerbe
Industries manufacturières
Industrie manifatturiere
Be- en verwerkende nijverheid

Abstand zwischen den durchschnittlichen Stundenverdiensten der Männer und der Frauen und dem durchschnittlichen Stundenverdienst, nach Leistungsgruppen

Ecarts entre les gains horaires des hommes et des femmes et le gain horaire moyen, par qualification

Scarti tra i salari orari degli uomini e delle donne ed il salario orario medio, per qualificazione

Vershil tussen de uurverdiensten van de mannen en de vrouwen en de gemiddelde uurverdienste, naar vakbekwaamheid

| | | | | |
|-------|---------------------|----------------|-----------------|-----------------|
| — | Qualifizierte | Qualifiés | Qualificati | Geschoolde |
| - - - | Halbqualifizierte | Semi-qualifiés | Semiqualficati | Halfgeschoolde |
| | Nicht qualifizierte | Non qualifiés | Non qualificati | Niet-geschoolde |

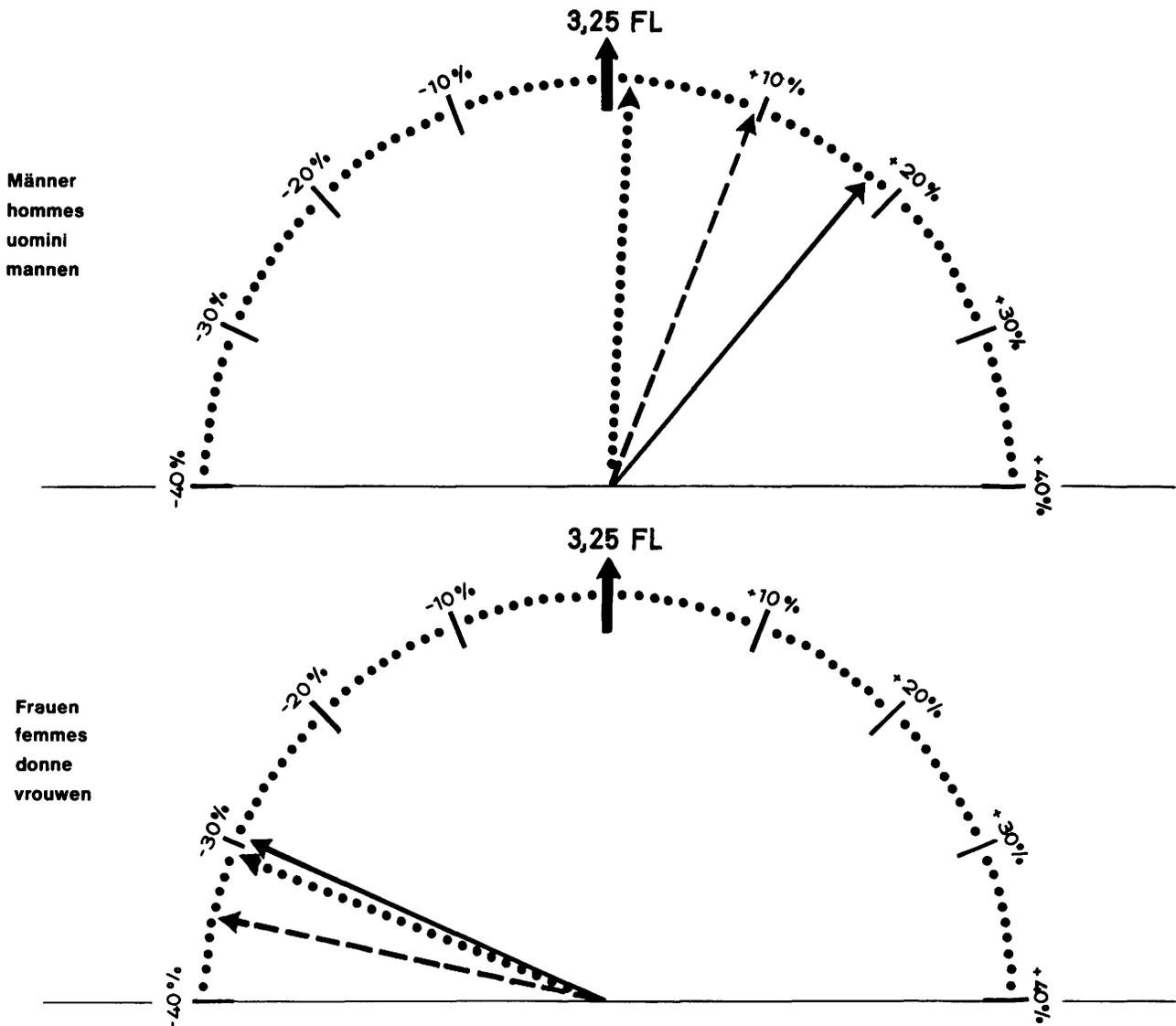


TABLEAU 43 (Belgique)

Abstand zwischen den durchschnittlichen Stundenverdiensten der Männer und der Frauen und dem durchschnittlichen Stundenverdienst, nach Leistungsgruppen

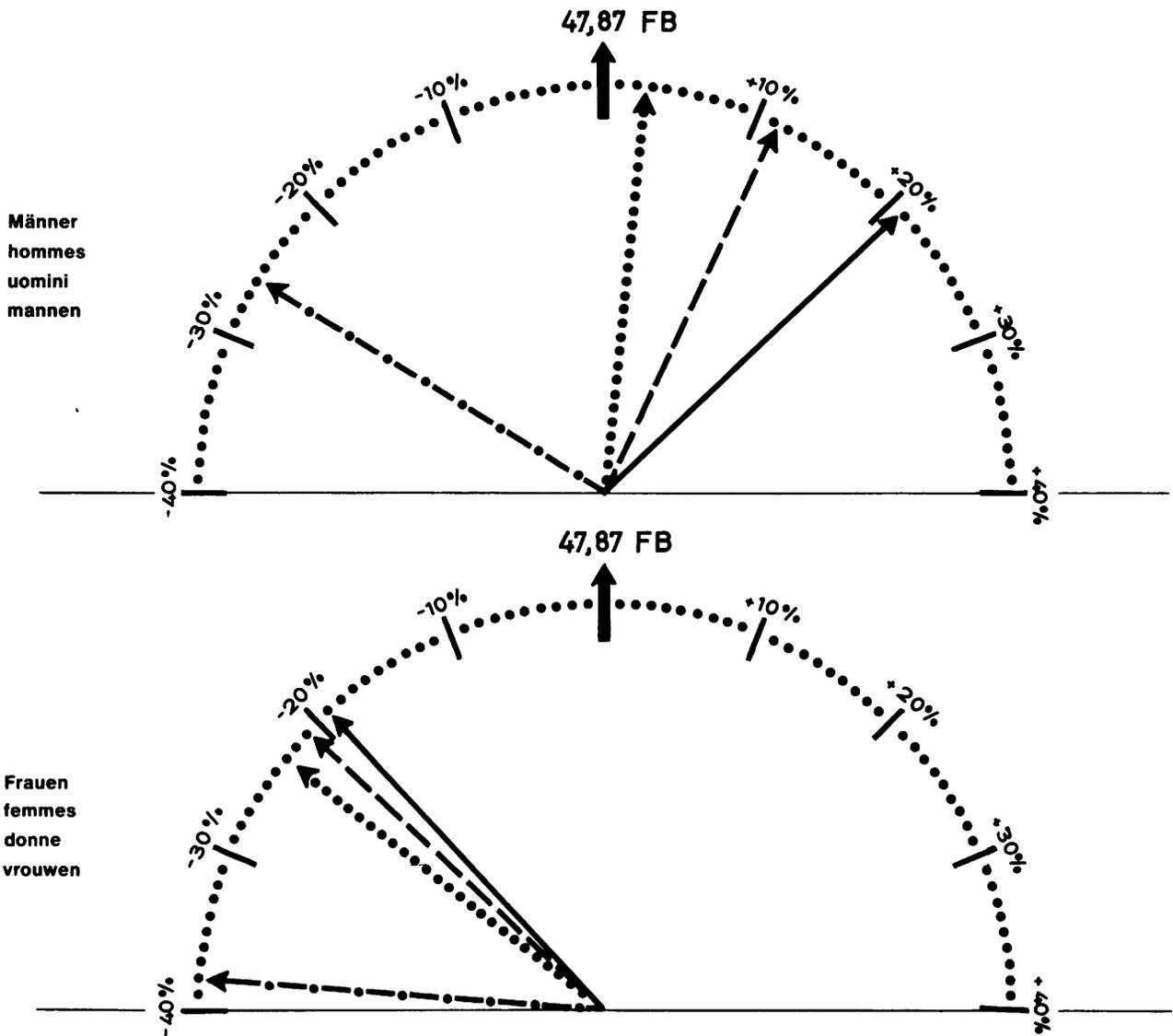
Ecarts entre les gains horaires des hommes et des femmes et le gain horaire moyen, par qualification

Scarti tra i salari orari degli uomini e delle donne ed il salario orario medio, per qualificazione

Vershil tussen de uurverdiensten van de mannen en de vrouwen en de gemiddelde uurverdienste, naar vakbekwaamheid

**Verarbeitendes Gewerbe
Industries manufacturières
Industria manifatturiere
Be- en verwerkende nijverheid**

- | | | | | |
|-------|---------------------|----------------|-----------------|-----------------|
| — | Qualifizierte | Qualifiés | Qualificati | Geschoolde |
| - - - | Halbqualifizierte | Semi-qualifiés | Semiqualficati | Halfgeschoolde |
| | Nicht qualifizierte | Non qualifiés | Non qualificati | Niet-geschoolde |
| —•—•— | Sonstige | Autres | Altri | Overige |



Les facteurs qui influencent ces différences de gains sont les suivants :

- 1) Concentration de la main d'oeuvre féminine dans des branches traditionnellement moins payées. Plus il y a de femmes dans une branche, moins le salaire horaire moyen est élevé. On doit donc logiquement en conclure que 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 branches 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. Nous avons déjà insisté sur ce point. Ajoutons seulement ici que 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. C'est qu'en effet il est lourdement tenu compte dans les branches féminisées des défauts reprochés au personnel féminin et notamment de son taux d'absentéisme. En revanche, les performances féminines en rapidité, minutie, dextérité ne sont pas évaluées par rapport à celles qu'accomplirait un homme au même poste. Il est certain que, dans certains ateliers de confection ou de montage électronique, le rendement moyen des hommes, si on en employait, serait inférieur au rendement moyen des femmes employées. Mais si on grève les salaires féminins d'un coefficient "inconvenients du personnel féminin" (sous-entendu "par rapport au personnel masculin"), on ne le relève pas d'autre part d'un coefficient de supériorité de rendement. Il serait intéressant de demander l'évaluation des postes en y essayant un nombre égal d'hommes et de femmes. Les postes où les femmes réalisent de

meilleures performances que les hommes, en moyenne, devraient être réévalués en conséquence. Le principe à travail égal salaire égal ne s'applique qu'aux postes mixtes. Or la règle, jusqu'ici, a été l'intense féminisation de certaines branches. Là, la supériorité féminine ne peut être payée puisqu'elle n'est jamais apparente. La dextérité n'est pas payée dans la mesure où elle est l'apanage des femmes.

- 4) Pourquoi ? Parce que la demande féminine est supérieure à l'offre, ce qui permet de maintenir un taux plus bas de rémunération des postes féminins. Du fait d'une mauvaise répartition dans le monde du travail, les femmes sont trop nombreuses à chercher du travail dans des domaines trop restreints. Il convient pour mesurer cette "demande" de songer à la masse des travailleuses au noir, pour la plupart travailleuses à domicile, en Italie particulièrement. En Italie (1), les syndicats évaluent à plusieurs centaines de mille les travailleuses en textile, bonneterie, chaussures, confection, fourrure, jouets, plumes, paille, chapellerie, etc..., qui exercent à domicile : femmes au foyer, femmes âgées, femmes d'agriculteurs, etc... Les secteurs du textile, de l'habillement, du cuir, etc..., n'augmenteront guère les salaires tant qu'existera cette masse de réserve qu'on peut faire travailler souvent (le plus souvent) sans déclaration aux assurances sociales. C'est dans la mesure où la pénurie de main d'oeuvre s'annonce que les salaires ont quelque chance de remonter dans les branches très féminisées.

(1) Congrès National sur le travail à domicile,
Carpi 7.2.1970

- 5) La taille des établissements. Les femmes sont plutôt employées, nous l'avons vu, dans les petits établissements. Or les salaires les plus élevés sont distribués dans les établissements employant plus de 1.000 personnes. De plus, les écarts entre salaires masculins et féminins sont traditionnellement plus importants dans les petits établissements (1).
- 6) L'âge des ouvrières. En moyenne, elles sont plus jeunes que les hommes, surtout dans les pays, comme les Pays-Bas, où elles cessent le travail après le mariage.
- 7) La discontinuité de carrière. Le salaire augmente avec l'ancienneté dans tous les pays, dans toutes les branches. Les femmes sont beaucoup moins nombreuses à bénéficier des avantages de l'ancienneté. L'instabilité professionnelle n'est pas un trait féminin. Mais le retentissement des événements familiaux est plus grand : ainsi on ne se préoccupe guère de retrouver du travail aux femmes qui doivent suivre leur mari dans un autre secteur géographique. Et bien sûr, le manque d'équipements sociaux fait abandonner leur travail à bien des femmes qui se trouvent mères de famille.
- 8) La durée moins longue des journées ou des semaines ouvrées pour les femmes. Lors de cette étude, les différences par semaine étaient variables selon les pays.

(1) Structure et répartition des salaires, 1966, volume Italie, p. 56 - série spéciale 5 OSCE

Durée hebdomadaire du travail

| | <u>Hommes</u> | <u>Femmes</u> |
|-----------|---------------|---------------|
| Allemagne | 43,8 (1) | 40,5 (1) |
| France | 50 (2) | 45 |
| Italie | 46,1 | 44,9 |
| Belgique | 45,5 | 44,5 |
| Pays-Bas | 46,1 | 44,9 |

Comme les primes pour heures supplémentaires s'ajoutent souvent aux gains des heures effectuées en plus par les hommes, on voit que le salaire hebdomadaire accuse encore plus de différence entre les hommes et les femmes que le salaire horaire.

- 9) Types de rémunération. Les femmes sont beaucoup plus souvent rémunérées à la tâche que les hommes, qui connaissent davantage la rémunération à l'heure ou le système mixte. Le système mixte permet les salaires les plus élevés.
- 10) Primes et gratifications. Nombreuses dans certaines branches de l'industrie à prédominance masculine et dans les grands établissements, elles le sont moins dans les branches et les petits établissements où on trouve une majorité de femmes.
- 11) Obstacles à la promotion particuliers aux femmes.

Dans de nombreux ateliers, on refuse aux femmes de passer des essais, on n'accède pas à la demande de femmes qualifiées de s'intégrer à des chaînes à prédominance masculine, et surtout on limite l'accession des femmes aux postes de responsabilité. Il s'agit là d'effets directs du préjugé sexuel pur et simple, analogue à un préjugé racial dans son irrationalité, introduisant des discriminations, à ne pas confondre avec les disparités.

(1) la définition "ouvriers présents" est légèrement différente en Allemagne

(2) à cause des heures supplémentaires

b) Dans les services

Les mêmes problèmes se posent dans les services à quelques différences minimales près. Comme nous l'indiquons, c'est surtout au niveau supérieur que les différences de salaires sont les plus fortes.

Ainsi pour la France, toujours en 1966, voici quels étaient les salaires nets annuels des employés, cadres moyens et supérieurs, hommes et femmes, et le pourcentage du salaire masculin représenté par le salaire féminin.

TABLEAU 44 (France) - Salaire net annuel moyen,
secteur tertiaire (1)

| Catégories socio-professionnelles | Salaire net annuel moyen | |
|-----------------------------------|--------------------------|---------------|
| | hommes | femmes |
| employés de commerce | 12.992 | 7.299 (56,5%) |
| employés de bureau | 12.141 | 9.260 (71 %) |
| cadres administratifs moyens | 23.646 | 17.786 (75 %) |
| cadres administratifs supérieurs | 44.381 | 27.990 (64 %) |

On remarquera qu'en bas et en haut de l'échelle, la différence entre le salaire masculin moyen et le salaire féminin moyen s'accroît. Pour les vendeuses et petites employées de commerce, leur salaire moyen ne représente pas même 60 % du salaire moyen des hommes de la même catégorie. En revanche, les employées de bureau et cadres administratifs moyens gagnaient 71 et 75 % de ce que gagnaient les hommes classés dans les mêmes catégories. Pour les cadres supérieurs, la différence s'élargit à nouveau (64 % du salaire moyen des hommes).

(1) INSEE - Etudes et Conjoncture n° 7 - juillet 1968

En Allemagne, la Frauenenquête de 1966 également donnait, pour 1964, une moyenne de 995 DM par mois pour les employés hommes, 595 pour les employées femmes : celles-ci gagnaient donc 60,5 % de ce que gagnaient les hommes. Pour 1966 (Office fédéral de Statistiques, Wiesbaden), les salaires mensuels bruts des employés du commerce et de l'industrie s'établissaient à 1.134 DM pour les hommes et 690 DM pour les femmes, soit 61 %.

Les raisons de ces disparités globales sont les mêmes que pour l'industrie : concentration dans certains emplois (sténo-dactylos, téléphonistes, perforatrices, servantes et vendeuses, etc...), moindre qualification, pénalisations, difficultés de promotion, etc... Ces disparités sont très atténuées dans le secteur public.

B. Comment évoluent les salaires féminins ?

Il nous a semblé capital de mesurer sur quelques années si les salaires féminins se rapprochaient des salaires masculins.

Nous avons relevé dans le volume 5 - 1969 - des Statistiques Sociales "Gains, horaires et durée du travail" de l'OSCE, le gain moyen horaire brut des femmes employées, dans les six pays de la Communauté dans 9 branches différentes de l'industrie, en 1964 et en 1968. Nous avons indiqué chaque fois, au-dessous du gain moyen horaire brut des femmes, la différence, dans la monnaie du pays, avec le gain moyen horaire brut des hommes. Puis, en-dessous, le pourcentage du gain masculin que représente le gain féminin. Nous avons choisi des branches comptant de fortes proportions de femmes (l'habillement, le textile par exemple) et des industries où la participation féminine est très faible (sidérurgie par exemple). On remarquera combien les gains horaires moyens bruts sont plus élevés dans les branches à dominante masculine.

TABLEAU 45 - Evolution des gains moyens horaires bruts féminins et du pourcentage qu'ils représentent des gains moyens horaires masculins dans les six Etats membres

| Branches | Allemagne (DM) | | France (FF) | | Italie (L) | | Pays-Bas (FN) | | Belgique (FB) | | Luxembourg | |
|--|----------------|--------|-------------|--------|------------|--------|---------------|--------|---------------|--------|------------|--------|
| | 1964 | 1968 | 1964 | 1968 | 1964 | 1968 | 1964 | 1968 | 1964 | 1968 | 1964 | 1968 |
| Industries alimentaires | | | | | | | | | | | | |
| GMHB | 2,41 | 3,29 | 2,58 | 3,68 | 319 | 367 | 1,60 | 2,53 | 26,89 | 39,04 | 24,06 | 34,14 |
| ≠ H-F | 1,12 | 1,48 | 0,66 | 1,03 | 48 | 109 | 1,07 | 1,42 | 10,68 | 13,27 | 16,82 | 17,99 |
| % F/H | 68 % ↗ | 69 % | 79,5 % ↘ | 78 % | 86,5 % ↘ | 77 % | 60 % ↗ | 64 % | 72 % ↗ | 74,5 % | 59 % ↗ | 65,5 % |
| Industries textiles | | | | | | | | | | | | |
| GMHB | 2,87 | 3,73 | 2,64 | 3,70 | 269 | 355 | 1,60 | 2,50 | 28,71 | 39,53 | | 32,66 |
| ≠ H-F | 0,71 | 0,96 | 0,43 | 0,51 | 42 | 87 | 1,19 | 1,59 | 9,10 | 12,83 | | 5,35 |
| % F/H | 80 % ↘ | 79 % | 86 % ↗ | 88 % | 81,5 % ↗ | 82 % | 57,5 % ↗ | 61 % | 76 % → | 76 % | | 81 % |
| Chaussures-habillement | | | | | | | | | | | | |
| GMHB | 2,73 | 3,60 | 2,66 | 3,85 | 249 | 319 | 1,45 | 2,24 | 25,42 | 37,53 | 21,85 | 30,61 |
| ≠ H-F | 0,96 | 1,15 | 0,63 | 0,67 | 34 | 57 | 1,06 | 1,31 | 11,16 | 13,71 | 10,97 | 15,09 |
| % F/H | 74 % ↗ | 76 % | 81 % ↗ | 85 % | 88 % ↘ | 85 % | 57,5 % ↗ | 63 % | 69,5 % ↗ | 73 % | 66,5 % ↗ | 67 % |
| Papier-Art.en papier | | | | | | | | | | | | |
| GMHB | 2,59 | 3,51 | 2,76 | 3,90 | 330 | 388 | 1,62 | 2,64 | 26,50 | 39,15 | | |
| ≠ H-F | 1,24 | 1,60 | 0,79 | 1,14 | 61 | 137 | 1,30 | 1,66 | 16,56 | 19,52 | | |
| % F/H | 67,5 % ↗ | 69 % | 77,5 % → | 77,5 % | 84,5 % ↘ | 74 % | 55,5 % ↗ | 61,5 % | 61,5 % ↗ | 66,5 % | | |
| Imprimerie-Edition | | | | | | | | | | | | |
| GMHB | 2,73 | 3,79 | 3,43 | 4,72 | 337 | 467 | 1,79 | 2,87 | 23,83 | 37,51 | 27,56 | 31,94 |
| ≠ H-F | 1,88 | 2,48 | 1,95 | 2,93 | 211 | 301 | 1,22 | 1,41 | 21,09 | 29,06 | 22,54 | 38,65 |
| % F/H | 59 % ↗ | 60,5 % | 63,5 % ↘ | 61,5 % | 61,5 % ↘ | 61 % | 59,5 % ↗ | 67 % | 53 % ↗ | 56,5 % | 55 % ↘ | 49,5 % |
| Industries chimiques | | | | | | | | | | | | |
| GMHB | 2,85 | 3,80 | 3,24 | 4,54 | 283 | 394 | 1,66 | 2,55 | 28,56 | 41,65 | 36,25 | 37,78 |
| ≠ H-F | 1,32 | 1,70 | 0,86 | 1,32 | 114 | 121 | 1,41 | 2,- | 16,26 | 24,50 | 14,30 | 18,34 |
| % F/H | 68 % ↗ | 69 % | 79,5 % ↗ | 77,5 % | 71,5 % ↗ | 76,5 % | 54 % ↗ | 56 % | 63,5 % ↘ | 63 % | 69,5 % ↘ | 67,5 % |
| Sidérurgie | | | | | | | | | | | | |
| GMHB | 3,53 | 3,85 | 3,20 | 3,76 | 373 | 402 | | | 39,17 | 42,56 | 40,58 | 44,96 |
| ≠ H-F | 1,74 | 1,78 | 1,03 | 1,18 | 203 | 149 | | | 25,33 | 27,91 | 32,54 | 36,73 |
| % F/H | 67 % ↗ | 68,5 % | 76 % → | 76 % | 74 % ↘ | 73 % | | | 59 % ↗ | 60,5 % | 54 % ↗ | 55 % |
| Ouvrages en métaux | | | | | | | | | | | | |
| GMHB | 2,74 | 3,68 | 2,92 | 4,- | 207 | 350 | | | 30,60 | 41,46 | 31,55 | 24,44 |
| ≠ H-F | 1,26 | 1,56 | 0,59 | 0,87 | 144 | 98 | | | 13,14 | 15,90 | 19,09 | 30,15 |
| % F/H | 68,5 % ↗ | 70 % | 83 % ↘ | 82 % | 59 % ↗ | 78 % | | | 70 % ↗ | 72,5 % | 53 % ↘ | 45 % |
| Machines et fournitures électriques | | | | | | | | | | | | |
| GMHB | 2,78 | 3,75 | 3,21 | 4,47 | 301 | 395 | 1,82 | 2,78 | 31,06 | 43,66 | 34,99 | 46,33 |
| ≠ H-F | 1,06 | 1,36 | 0,67 | 0,94 | 98 | 88 | 0,95 | 1,17 | 12,68 | 16,01 | 16,70 | 9,16 |
| % F/H | 72,5 % ↗ | 73,5 % | 83 % ↘ | 82,5 % | 75,5 % ↗ | 82 % | 65,5 % ↗ | 70,5 % | 71 % ↗ | 73 % | 75 % ↗ | 83 % |

Légende :

GMHB = gain moyen horaire brut féminin
 ≠ H-F = différence entre le gain moyen horaire brut des hommes et des femmes
 % F/H = pourcentage du gain moyen horaire brut des hommes représenté par le gain moyen horaire brut des femmes

Source : établi d'après les données de l'OSCE

A titre comparatif, voici ce que représentait, en Grande-Bretagne, le gain horaire moyen des femmes en pourcentage de celui des hommes dans diverses branches de l'industrie manufacturière :

TABLEAU 46 (Grande-Bretagne)

| Branches | Octobre 1962 % | Octobre 1967 % |
|---|-------------------|-------------------|
| Alimentation, boissons, tabac | 62 | 60 |
| Industries chimiques | 56 | 61 |
| Manufacture des métaux | 55 | 55 |
| Electricité, constr.électr. | 61 | 58 |
| Chantiers navals | 58 | 56 |
| Véhicules | 57 | 57 |
| Articles métalliques | 58 | 59 |
| Textile | 64 | 65 |
| Cuir et fourrure | 62 | 63 |
| Habillement et chaussure | 62 | 61 |
| Verre, céramique, ciment | 60 | 60 |
| Bois, meubles | 67 | 67 |
| Papier, imprimerie, édition | 52 | 53 |
| Autres industries manufacturières | 57 | 56 |
| Moyenne toutes industries manufacturières | 58 | 57 |

Source : Pauline Pinder, Women at work, P.E.P., London, 1969

Nous avons indiqué par des flèches l'évolution du rapport salaire féminin / salaire masculin entre 1964 et 1968, par une flèche ascendante si le pourcentage du salaire masculin représenté par le salaire féminin augmente, et une flèche descendante si ce pourcentage diminue et que l'écart s'accroît.

On remarquera que les plus grosses différences de salaires se rencontrent au Luxembourg et aux Pays-Bas : dans ce dernier pays, dans une seule branche sur 9, le pourcentage de 70 % est atteint en 1968. Au Luxembourg, dans l'imprimerie et les ouvrages en métaux, le salaire brut moyen des femmes n'atteint pas la moitié du salaire brut moyen des hommes.

Il faut se rappeler qu'il s'agit là de salaires horaires et que les différences sont plus grandes encore si l'on compare les gains hebdomadaires ou mensuels, pour les raisons que nous avons indiquées.

C'est en France que les gains féminins sont les plus proches des gains masculins, puis en Italie. L'Allemagne et la Belgique connaissent des disparités plus grandes, bien que moins accusées qu'aux Pays-Bas ou au Luxembourg.

Mais lorsqu'on étudie l'évolution, on s'aperçoit que l'écart s'accroît dans 5 branches sur 9 en Italie, et dans 5 branches sur 9 en France entre 1964 et 1968. Parfois très légèrement, et lorsque les gains étaient relativement proches (83 % à 82,5 %, etc...). Le plus souvent, l'écart se creuse de 2 %. Pour l'industrie du papier en Italie, de plus de 10 % en 4 ans.

Dans les autres pays où la comparaison était plus défavorable, les écarts étant plus grands, il semble que les gains horaires moyens féminins aient crû davantage que les gains masculins : l'écart diminue de 1,2 voire 3 ou 4 %. Toutefois il demeure considérable.

En résumé, dans les pays où les gains moyens féminins étaient très en retrait sur les gains masculins, un progrès semble amorcé qui, irrégulièrement, lentement, selon les branches, amenuise légèrement ces considérables différences.

En revanche, dans les cas où le salaire féminin moyen représentait près de 80 % ou plus de 80 % de celui de l'homme, l'écart ne s'amenuise plus, ou s'accroît très légèrement. Il semble qu'on évolue vers une stabilisation dans une infériorité relative qui s'harmoniserait lentement de pays à pays. Cette remarque est grave. Il ne suffit pas de gommer les injustices les plus flagrantes et de cheminer vers une stabilisation dans la discrimination. On nous objectera avec pertinence qu'il ne s'agit pas tant de discrimination que des effets conjugués d'un ensemble de facteurs que nous avons nous-mêmes énumérés. Il est difficile, mais il est possible d'agir sur la plupart de ces facteurs, si la nécessité s'en fait sentir, et si la volonté de traquer les discriminations existe.

Toutefois l'examen de l'application du principe de l'égalité de rémunération entre travailleurs masculins et féminins pour un travail de même valeur va nous conduire hélas! à faire la même remarque sur la relativité des progrès enregistrés, sans que puissent être évoquées cette fois des disparités de qualification, de tâche ou de distribution dans les branches de l'emploi.

CHAPITRE XVI

L'application du principe de l'égalité
de rémunération à travail égal

Le Parlement Européen a chargé la Commission des Communautés Européennes de faire périodiquement rapport sur l'état de l'application du principe de l'égalité des rémunérations (article 119 du Traité de Rome).

La question est en effet "loin d'être réglée". Le rapporteur pour le Parlement Européen, 1968/1969, Monsieur Berkhouwer, écrivait nettement : "On regrette que ce soit là, pour ainsi dire, la seule conclusion qu'on puisse tirer du rapport de la Commission." (1)

Les Etats membres avaient le 30 décembre 1961 adopté une résolution qui les engageait à assurer l'application de ce principe en le protégeant par les tribunaux. Les femmes devaient avoir un droit subjectif à l'égalité de rémunération dont elles puissent se prévaloir devant les tribunaux. Or, à ce jour, elles ne peuvent se prévaloir que du principe général de l'égalité des droits de l'homme et de la femme proclamé par les Constitutions, par exemple la Constitution de la République fédérale allemande et la Constitution de la République Française. La Constitution italienne est la seule qui formule explicitement dans son article 37 le principe de l'égalité des rémunérations. En Belgique, un article relatif à l'égalité de rémunération a été inséré dans l'arrêté royal n° 40 du 24 octobre 1967 sur le travail des femmes. Il renvoie explicitement à l'article 119 du Traité de Rome. Le gouvernement belge n'a pas connaissance de cas où ce recours

(1) Parlement Européen, Documents de séance, n° 26, 8 mai 1968, Rapport sur l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et féminins, p. 5

ait été utilisé. Au Luxembourg, ni aux Pays-Bas, aucun texte n'a été adopté. Toutefois aux Pays-Bas, le gouvernement a invité le conseil économique et social à formuler un avis concernant l'opportunité d'une telle disposition.

Il n'est donc pas encore donné aux femmes, dans tous les pays de la Communauté, d'entamer une procédure lorsqu'elles s'estiment lésées sur le plan des rémunérations, par exemple lorsqu'elles sont soumises à une convention collective prévoyant des discriminations directes ou indirectes en matière de rémunération.

Or ces conventions collectives existent. La Fédération des syndicats allemands est encore à même de citer un nombre considérable de conventions collectives qui, selon elle, impliquent une discrimination entre travailleurs masculins et féminins : dans l'industrie du cuir notamment, le 31 décembre 1968, une classification différente était adoptée pour les hommes et pour les femmes.

En Belgique, certaines conventions collectives ne garantissaient pas encore, au 1er janvier 1969, l'application du principe de l'égalité de rémunération : verreries à vitre, laiteries et fromageries, huileries et margarineries, etc...

En Italie, les conventions collectives nationales en vigueur dans l'artisanat ne prévoient pas de différence, mais par exemple la convention de la coiffure pour dames, qui intéresse de nombreuses travailleuses, introduit des différences de rémunération fondées sur des différences de fonction, certains travaux - les shampoings par exemple - étant considérés comme "exclusivement féminins" !

Aux Pays-Bas, certaines conventions collectives ne garantissent pas l'égalité absolue de rémunération pour un même travail aux femmes et aux hommes (1). Signalons :

(1) Rapport de la Commission au Conseil sur l'état d'application, au 31 décembre 1968, du principe d'égalité des rémunérations masculines et féminines

le personnel de salle des cafés, hôtels, restaurants, industrie de la chaussure, industrie textile, conserves de poisson, blanchisserie, etc...

De nombreux travailleurs féminins, d'autre part, ne sont garantis par aucune convention collective. D'après le D.G.B. (1), c'était le cas en Allemagne des secteurs de l'artisanat des industries polygraphiques, du bois, du papier. En Basse-Saxe, les travailleuses de la confection, dans la Hesse et le Bade Württemberg, celles de l'industrie des gants de peau étaient, au 31 décembre 1968, dépourvues de conventions collectives ainsi que 280.000 femmes travaillant dans les bureaux d'avocats et de notaires, d'experts-comptables, de publicité commerciale, éditeurs de journaux, etc...

En France, c'est dans le secteur des commerces que la protection conventionnelle est la plus faible. La C.F.D.T. (2) signale tout particulièrement les employées de commerce, les employées de maison et celles de la blanchisserie-teinturerie (où les discussions ont été entreprises).

En Italie, le très gros secteur de l'artisanat demeure non couvert en grande partie et on y trouve de très nombreuses femmes travaillant à domicile : confection, bonneterie, cuir, paille, jouets, céramique, métiers graphiques, etc... Des conversations ont été entamées.

Aux Pays-Bas, les services domestiques dans les ménages privés sont dépourvus de conventions collectives.

Au Luxembourg, une partie de l'alimentation demeure dépourvue de conventions collectives.

(1) Deutsche Gewerkschaft Bund

(2) Confédération française démocratique du travail

Même lorsque les conventions collectives existent et garantissent à 100 % l'égalité de rémunération à tâches égales, "on observe dans les faits une tendance à la sous-qualification, ou à une discrimination dans la qualification tendant, dans un certain nombre de cas, à dévaloriser le travail effectué par les femmes." (1) (France)

"La grande injustice faite aux femmes, c'est que nombre de conventions collectives ont introduit et maintiennent une classification uniforme des salaires, qui n'est pas basée sur des critères objectifs, et qui provoque le déclassement des fonctions exercées par les femmes." (2)
On se rappelle que c'est à propos de ce "tour de passe-passe" des classifications qu'éclata la grève des ouvrières de la fabrique d'armes de Herstal en 1966. Le gouvernement belge et les partenaires sociaux ont estimé qu'il faudrait analyser les critères de classement mais que c'est "extrêmement difficile parce que l'on devrait prouver les effets discriminatoires de l'application des critères objectifs destinés à évaluer certains aspects et certaines caractéristiques des fonctions". (3)

En Italie, les syndicats pensent également que la déclassification de la femme rétablit en quelque sorte la discrimination. "Parlant du degré de qualification des femmes occupées, il est nécessaire de tenir compte en premier lieu de l'incidence du progrès technique sur la structure des forces de travail occupées ; en second lieu, de l'incidence que les critères dont s'est inspirée la négociation pour la réalisation de la parité des salaires ont eue sur la classi-

(1) d'après la C.F.D.T., doc. SEC (67) fin., France, p. III-9, dernier alinéa

(2) Emilienne Brunfaut, "La femme belge et l'économie", op. cit.

(3) Rapport de la Commission au Conseil sur l'état d'application, au 31 décembre 1968, du principe d'égalité entre rémunérations masculines et féminines

fication des tâches dévolues aux femmes." (1)

Les "fonctions exclusivement féminines" sont encore nombreuses et se situent en bas de l'échelle des classifications.

En Allemagne, des négociations ont lieu actuellement en vue d'aboutir à une classification des salaires qui doit ne tenir compte que de l'activité exercée, quelle que soit la personne qui l'exerce. Les syndicats critiquent les catégories de "petits salaires" (Leichtlohngruppen) qui ne résulteraient que d'une transformation des catégories antérieurement purement féminines. Cela est énergiquement contesté par l'Union fédérale des syndicats patronaux allemands. Une enquête est en cours.

Au Luxembourg, on estime également que la mise en oeuvre effective du principe d'égalité des rémunérations est rendue difficile par la classification actuelle des fonctions ainsi que par le fait que des travailleurs sont parfois mutés vers d'autres postes afin d'éliminer les fonctions mixtes.(2)

Les Pays-Bas, de leur côté, admettent que "les méthodes utilisées pour classifier les diverses fonctions n'ont pas toujours un caractère absolument objectif et sont en outre difficilement comparables". (2)

Cette tendance à défavoriser les femmes par les classifications (notamment en accordant davantage de "points" à la force physique qu'à la dextérité) conduit à raréfier les fonctions mixtes. Rappelons une fois de plus ici 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".

(1) Dott. A. Codazzi, C.I.S.L., La Condizione della Lavoratrice oggi in Italia, p. 17 (intervention au congrès des 26/27 septembre 1967, Rome, sur "La formazione professionale e l'occupazione femminile" - Movimento Femminile della Democrazia Cristiana)

(2) Rapport de M. Berkhouwer, doc. 26, 8 mai 1968, Parlement Européen, p. 9, 1ère colonne "Luxembourg", et 2ème colonne "Pays-Bas"

Ains "l'object vité, écrit le rapporteur de la Commissi on sociale du Parlement Européen, M. Berkhouwer, commande de dire que les Pays-Bas sont au nombre des Etats membres qui entendent limiter l'égalité de rémunération aux fonctions mixtes". (1)

Signalons ici que la Grande-Bretagne pratique peu les fonctions mixtes, mais les discriminations de salaires sont courantes dans ces fonctions, atteignant 20 à 40 % dans l'industrie. Il serait souhaitable que cette question fût attentivement suivie lors des conversations avec les Etats candidats à l'entrée dans le Marché Commun.

On constate donc que si des efforts ont été faits pour appliquer la parité de salaire, simultanément, on a eu recours un peu partout à des artifices juridiques et 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 aux Pays-Bas, le jeu des classifications comme en Belgique et en France, contribuent à tourner l'application de la résolution sur l'égalité de rémunération et à la vider de son contenu.

Enfin, si l'on quitte le terrain des principes égalitaires du droit pour aborder celui des réalités économiques, force nous est de constater que l'on tend vers une égalisation (entre les pays) de l'inégalité (entre les sexes) plutôt qu'à une disparition totale de l'inégalité.

Au départ, les pratiques étaient extrêmement dissemblables dans les Etats membres : alors qu'en France, en 1957, les écarts entre les salaires masculins et féminins à travail

(1) op. cit., p. 10, Par. 25

égal n'atteignaient pas 7 %, les Pays-Bas ou l'Italie pratiquaient alors des salaires féminins de 20 à 40 % inférieurs aux salaires masculins. Ces différences apparaissaient comme la source de distorsions incompatibles avec la concertation économique.

Ces préoccupations économiques d'égalisation ne sont guère apparues dans la genèse de l'article 119, mais elles n'en existaient pas moins. On a choisi d'égaliser "par le haut" en relevant les salaires féminins au niveau des salaires masculins. Mais on s'aperçoit d'une part que par maints artifices on a tourné le principe, d'autre part que les droits nationaux n'ont pas relayé l'article 119, qui est demeuré englué dans l'économie par insuffisance d'armature juridique et ceci, sans doute, par insuffisance de conviction dans le droit à l'égalité.

De ce fait, ne s'achemine-t-on pas doucement vers une situation de stabilisation à un certain niveau de discrimination, à condition que ce niveau ne soit pas trop différent selon les Etats ? Actuellement, comme en 1957, au moment de la signature du Traité de Rome, c'est en France que l'écart entre les salaires masculins et féminins est le plus faible. Depuis 1961, il aurait dû disparaître tout à fait, si le rythme suivi avait été celui des autres pays membres. Or cela ne s'est pas produit. Les écarts très considérables qui existaient en Belgique, en Italie, en Allemagne ont été en partie (en partie seulement) réduits. Ainsi, dans les pays du Benelux, l'écart moyen était en 1958 de 37,4 %, en 1965 de moins de 30 % ; dans le même temps, l'Italie passait de 21 % à 15 %. En France, l'enquête trimestrielle du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Population, sur la rémunération des postes de même qualification, fait apparaître des fluctuations qui interdisent de prédire une extinction proche des discriminations :

- 1955 : 6,2 % d'écart
- 1966 : 10,1 %
- 1969 : 7,4 %.

On voit donc le principe du droit livré aux remous de l'économie sans voilure bien solide. La jurisprudence est bien maigre, presque nulle. Elle s'est plutôt exercée au niveau des conventions collectives, annulées par des tribunaux du travail parce que contenant des discriminations - on serait tenté de dire "parce que mal rédigées" - plutôt que par les travailleuses elles-mêmes qui n'osent pas attaquer l'employeur, ne se sentant guère soutenues et pressentant les ressources d'astuce qui pourraient leur être opposées et leur faire perdre leur place à plus ou moins brève échéance.

Va-t-on alors vers une égalisation dans l'inégalité ?

On peut se le demander car, comme remarquait P. Clair (1), "les défenseurs du principe se sont révélés apathiques, les opposants, dynamiques, et les indifférents sont en nombre massif".

Il signale franchement l'embarras des syndicats qui ne sont pas antiféministes mais "craignent de mécontenter les catégories habituées à une certaine supériorité de rémunération". Vieux réflexe proudhonien contre lequel le syndicalisme féminin a peu d'effets, sauf à revenir à l'assaut constamment, à en appeler à la conscience démocratique, à faire sans cesse grand tapage.

Le dynamisme patronal est à l'opposé frappant. L'employeur redoute de désarmer en ce domaine si ses concurrents ne désarment pas en même temps. Et la main d'oeuvre

(1) P. Clair, "L'article 119 du Traité de Rome. Le principe de l'égalisation des salaires masculins et féminins dans la Communauté Economique Européenne" in Droit Social n° 3, mars 1968, Paris

féminine lui semble une réserve intéressante si elle demeure bon marché, du fait de ses "inconconvénients spécifiques".

A l'évidence, la réponse est à l'opinion féminine. De son apathie ou de son dynamisme dépendra que ce principe devienne effectif et non seulement une intention livrée à la conjoncture économique.

DEUXIEME PARTIE - EVOLUTIONS, TENDANCES, BUTS

CHAPITRE XVII

Evolution des effectifs

Si l'on compare les enquêtes effectuées par l'OSCE sur l'emploi en 1960 et en 1968, on observe les évolutions suivantes des effectifs féminins et de leur répartition dans les secteurs économiques.

TABLEAU 47

1.000

| | 1960 | 1968 | Variation |
|------------------|---------|---------|-----------|
| <u>ALLEMAGNE</u> | | | |
| Total occupées | 8.922,0 | 7.784,6 | - 1.137,4 |
| dont | | | |
| agriculture | 1.856,0 | 1.121,7 | - 734,3 |
| industrie | 3.115,0 | 2.700,5 | - 414,5 |
| services | 3.951,0 | 3.962,4 | + 11,4 |
| <u>FRANCE</u> | | | |
| Total occupées | 7.121,0 | 7.432,3 | + 311,3 |
| dont | | | |
| agriculture | 1.777,0 | 1.016,1 | - 760,9 |
| industrie | 1.829,0 | 1.925,4 | + 96,4 |
| service | 3.515,0 | 4.490,8 | + 975,8 |
| <u>ITALIE</u> | | | |
| Total occupées | 6.032,0 | 5.041,9 | - 990,1 |
| dont | | | |
| agriculture | 2.190,0 | 1.347,4 | - 842,6 |
| industrie | 1.832,0 | 1.593,3 | - 238,7 |
| services | 2.010,0 | 2.101,2 | + 91,2 |
| <u>PAYS-BAS</u> | | | |
| Total occupées | 1.018,0 | 992,4 | - 25,6 |
| dont | | | |
| agriculture | 86,0 | 41,3 | - 44,7 |
| industrie | 244,0 | 234,9 | - 9,1 |
| services | 688,0 | 716,2 | + 28,2 |
| <u>BELGIQUE</u> | | | |
| Total occupées | 997,0 | 971,6 | - 25,4 |
| dont | | | |
| agriculture | 138,0 | 62,1 | - 75,9 |
| industrie | 261,0 | 280,0 | + 19,0 |
| services | 598,0 | 629,5 | + 31,5 |

Avant de commenter ces chiffres, rappelons qu'on peut leur opposer des évaluations nationales plus ou moins différentes mais obtenues à partir de définitions variables. Les données de l'OSCE sont les seules à avoir été établies de manière normalisée tant en 1960 qu'en 1968. L'instrument de mesure est donc le même pour les deux périodes et pour les 5 pays envisagés, ce qui est essentiel pour évaluer des tendances. Il apparaît que les effectifs totaux de femmes actives occupées ont baissé dans 4 des 5 pays, et dans le seul qui ait connu une augmentation, la France, celle-ci est très modeste (+ 311.300).

Mais les raisons de ces réductions d'effectifs doivent être dégagées.

A. Selon les tranches d'âge

La diminution, que nous avons déjà signalée, du pourcentage des jeunes filles de 14 à 19 ans au travail traduit l'élévation du niveau d'éducation des filles, maintenues plus longtemps à l'étude. Particulièrement net en Allemagne et aux Pays-Bas, où les jeunes filles étaient traditionnellement fort nombreuses à gagner leur vie avant le mariage, dès la fin du cycle d'études obligatoire, ce mouvement enregistre un progrès dont on ne peut que souhaiter le développement. Il se poursuivra à l'avenir très vraisemblablement.

La baisse relative du nombre des femmes actives âgées de plus de 60 ans, due à l'élévation du niveau de vie, à l'amélioration du système des retraites, est aussi une évolution dont on ne peut que se féliciter et qui ira en s'accroissant d'autant plus rapidement que la proportion d'agricultrices diminuera dans la population féminine. 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.

Le Bureau International du Travail a publié des prévisions d'emploi féminin par tranches d'âge (1). Comme toutes prévisions, celles-ci ne peuvent être que de fragiles indications. On remarquera seulement que les experts qui les ont effectuées ont envisagé pour tous les pays (même pour ceux qui, d'après eux, augmenteront leurs effectifs de femmes actives) des réductions en pourcentage et en nombre absolu des 15-19 ans au travail. Pour l'Allemagne, l'augmentation prévue (à notre avis trop considérable) cache une diminution en taux d'activité (de 65,9 % en 1965 à 63,6 % en 1980).

Pour les plus de 65 ans, ils sont conduits à prévoir de minimes augmentations en Allemagne (+ de 65 ans), en Italie et aux Pays-Bas, pour des raisons purement démographiques (augmentation notable du nombre des femmes de la couche envisagée). Mais partout, les taux d'activité prévus pour ces couches d'âge sont prévus en fléchissement continu.

(1) B.I.T., Manpower aspects of recent economic developments in Europe, Genève, 1969, appendice statistique

TABLEAU 48 - révisions d'emploi féminin (B.I.T.)

| 1.000 | 1965 | 1970 | 1975 | 1980 | Diff. 1965/80 |
|------------------|---------|---------|---------|---------|------------------|
| <u>ALLEMAGNE</u> | | | | | |
| Total actives | 9.643 | 9.208 | 9.206 | 9.395 | - 248 |
| 15-19 ans | 1.124 | 1.205 | 1.317 | 1.486 | + 362 |
| 20-24 ans | 1.501 | 1.188 | 1.317 | 1.436 | - 65 |
| 25-44 ans | 3.913 | 3.762 | 3.603 | 3.599 | - 314 |
| 45-54 ans | 1.570 | 1.544 | 1.708 | 1.535 | - 35 |
| 55-64 ans | 1.190 | 1.187 | 911 | 976 | - 214 |
| 65 et plus | 314 | 321 | 349 | 362 | + 48 |
| <u>FRANCE</u> | | | | | |
| Total actives | 6.870,6 | 7.051,5 | 7.367,1 | 7.678,7 | + 797,4 |
| 15-19 ans | 865,1 | 779,9 | 686,9 | 649,7 | - 215,4 |
| 20-24 ans | 848,4 | 1.240,2 | 1.270,2 | 1.221,7 | + 373,3 |
| 25-44 ans | 2.647,8 | 2.596,5 | 2.893,1 | 3.188,8 | + 541,0 |
| 45-54 ans | 1.076,9 | 1.102,0 | 1.446,3 | 1.471,3 | + 394,4 |
| 55-64 ans | 1.039,4 | 1.012,1 | 757,2 | 849,5 | - 189,9 |
| 65 et plus | 340,3 | 322,8 | 313,4 | 297,0 | - 43,3 |
| <u>ITALIE</u> | | | | | |
| Total actives | 5.885 | 5.692 | 5.749 | 5.905 | + 20 |
| 15-19 ans | 867 | 726 | 728 | 784 | - 81 |
| 20-24 ans | 893 | 944 | 886 | 916 | + 23 |
| 25-44 ans | 2.527 | 2.408 | 2.429 | 2.423 | - 104 |
| 45-54 ans | 850 | 872 | 1.039 | 1.032 | + 182 |
| 55-64 ans | 521 | 553 | 468 | 531 | + 10 |
| 65 et plus | 151 | 129 | 139 | 155 | + 4 |
| <u>PAYS-BAS</u> | | | | | |
| Total actives | 1.053,4 | 1.115,7 | 1.146,1 | 1.202,9 | + 147,5 |
| 15-19 ans | 348,4 | 309,6 | 299,3 | 292,8 | - 55,6 |
| 20-24 ans | 243,0 | 310,7 | 288,1 | 299,3 | + 56,3 |
| 25-44 ans | 266,2 | 285,7 | 342,9 | 392,6 | + 126,4 |
| 45-54 ans | 111,9 | 119,7 | 124,2 | 129,6 | + 17,7 |
| 55-64 ans | 68,4 | 73,1 | 68,7 | 70,3 | + 1,9 |
| 65 et plus | 15,5 | 16,9 | 17,9 | 18,3 | + 2,8 |
| <u>BELGIQUE</u> | | | | | |
| Total actives | 974,7 | 1.041,1 | 1.089,8 | 1.386,6 | + 411,9 |
| 15-19 ans | 138,1 | 139,5 | 138,7 | 128,7 | - 9,4 |
| 20-24 ans | 147,0 | 198,6 | 201,7 | 213,9 | + 66,9 |
| 25-44 ans | 427,1 | 425,5 | 456,2 | 491,1 | + 64,0 |
| 45-54 ans | 150,3 | 169,2 | 200,4 | 199,1 | + 38,8 |
| 55-64 ans | 88,6 | 85,0 | 69,8 | 83,8 | - 4,8 |
| 65 et plus | 23,6 | 23,3 | 23,0 | 22,0 | - 1,6 |

Nous avons cherché les taux d'activité que représentaient ces chiffres, en les rapportant à la population féminine prévue par les experts du B.I.T. pour les années et les tranches d'âge choisies. Les taux d'activité des 15-19 ans passeraient en Allemagne de 65,9 % à 63,6 % (à notre avis trop élevé) ; en France de 44,2 % à 32,5 % ; en Italie de 42 % à 35,9 % ; aux Pays-Bas de 61,1 % à 49,8 % ; en Belgique de 40,2 % à 35 %.

De plus, les taux d'activité des jeunes femmes de 20 à 25 ans sont prévus stagnants ou en baisse partout :
Allemagne : 71,1 % en 1965 à 69,6 % en 1980 ;
France : 61,5 % à 61,2 % ; Italie : 46,9 % à 45,5 % ;
Pays-Bas : 55,3 % à 53,6 % ; Belgique : 54 % à 58 % (58 % depuis 1970 sans changement jusqu'en 1980). Ces diminutions étant dues à l'abaissement de l'âge moyen au mariage et dans une faible mesure à l'augmentation du nombre des jeunes filles poursuivant des études après 20 ans.

Toutefois, que l'on considère l'évolution depuis 1960 ou les prévisions du B.I.T., le cas de l'Italie est préoccupant. Il semble que l'emploi y est et y sera de plus en plus difficile pour les jeunes filles et jeunes femmes. En 10 ans (1958/1968), le nombre de femmes actives a diminué en Italie de 1.218.000 unités. Le pourcentage de femmes actives par rapport à la population féminine totale est passé de 26,2 % à 19,7 %. Dans le même temps, la population augmentait de 1.910.000 unités. Or on s'aperçoit que la diminution des actives affecte surtout les couches :

- de 14 à 24 ans : - 496.000 unités
- de plus de 55 ans : - 236.000 unités.

Ces réductions représentent 60 % de la diminution globale en dix ans. Pour les 14 à 24 ans, il y a eu effectivement augmentation de la fréquentation scolaire.

TABLEAU 49 (ITALIE) - Pourcentage de jeunes filles
scolarisées (1)

| Ages | % de filles scolarisées | |
|--------|-------------------------|---------|
| | 1959/60 | 1966/67 |
| 14 ans | 26,2 | 48,2 |
| 15 ans | 20,4 | 37,1 |
| 16 ans | 16,- | 28,- |
| 17 ans | 12,3 | 21,- |
| 18 ans | 9,3 | 15,6 |
| 19 ans | 6,9 | 11,2 |
| 20 ans | 5,- | 8,1 |
| 21 ans | 3,4 | 5,7 |
| 22 ans | 2,4 | 4,2 |
| 23 ans | 1,6 | 3,2 |
| 24 ans | 1,2 | 2,4 |

Mais on le voit à la faiblesse des pourcentages après 15 ans, ce progrès n'explique pas la chute du taux d'activité. D'après Luigi Frey, en 1968, 135.000 femmes étaient à la recherche d'un premier travail et parmi elles 103.000 étaient en possession de la "licenza media inferiore". Parmi les jeunes à la recherche d'un premier travail, les filles apparaissent même plus instruites que les garçons.

(1) Source : Luigi Frey, Emploi des femmes,
in Mondo Economico, 28 juin 1969

TABLEAU 50 (ITALIE) - Niveau d'instruction des
jeunes chômeuses (1)

| Niveau d'instruction | Femmes | | Hommes | |
|-------------------------------|--------|-------|--------|-------|
| | 1.000 | % | 1.000 | % |
| Analphabètes | - | 0 | - | 0 |
| Aucun diplôme | 2 | 1,5 | 7 | 3,6 |
| Licence élémentaire | 30 | 22,2 | 63 | (32,1 |
| Licence moyenne inférieure | 39 | (28,9 | 66 | (33,7 |
| Licence moyenne supérieure | 58 | (43,- | 53 | 27,- |
| "Laurea" | 6 | (4,4 | 7 | 3,6 |

Le relèvement du niveau d'instruction des filles ne semble pas suffire à leur permettre une intégration aisée dans le monde du travail. Il y a là un phénomène grave : du fait du sous-emploi masculin, l'emploi féminin est rendu plus difficile encore, même pour les jeunes filles ayant une instruction supérieure à celle des garçons.

On remarque aussi en France un chômage des jeunes filles qui, bien que moindre qu'en Italie, ne laisse pas d'être inquiétant. Le taux d'activité des 15-19 ans est relativement bas à cause d'un niveau de scolarité très élevé : 60,9 % (plus élevé que chez les garçons). Le chômage dans cette tranche d'âge touche les jeunes filles dont le niveau de formation professionnelle est considéré comme insuffisant au regard des besoins (les dactylos simples par exemple) ou qui ont été préparées à un métier féminin encombré (couture,

(1) Source : ISTAT

coiffure, etc...). Une meilleure orientation devrait remédier à cet état de fait. L'Etat, l'économie, les familles et les jeunes filles y auraient intérêt.

Dans les évolutions de ces dix dernières années qui risquent de se poursuivre, notons la baisse de l'âge moyen au mariage qui continuera d'affecter les taux des travailleuses de 20 à 24 ans.

En revanche, comme nous l'avons déjà signalé, on peut prévoir une élévation des taux d'activité des femmes de 35 à 55 ans. Nous reparlerons des problèmes que pose cette reprise du travail après les maternités.

B. Selon les activités économiques

a) Agriculture

Le tableau 47 permet de mesurer l'extrême rapidité de la réduction du nombre des travailleuses de l'agriculture : pour les 5 pays étudiés par l'OSCE, il est passé de 6.047.000 en 1960 à 3.588.600 en 1968, soit une diminution de 2.458.400 unités, auxquelles il convient d'ajouter quelques milliers de Luxembourgeoises (En 1960, 8.100 femmes étaient employées dans l'agriculture au Luxembourg d'après l'OSCE, et en 1966, d'après le recensement national, on n'en comptait plus que 5.196, soit 3.004 de moins en six ans).

Cette réduction drastique suit le mouvement général des pays développés. Elle se poursuivra, plus rapide ou moins rapide que celle des hommes selon les pays. En Allemagne, l'exode des hommes a prévalu et entraîné une participation accrue des femmes aux activités agricoles. On pourrait presque parler de féminisation de l'agriculture. Le nombre des femmes chefs d'exploitation (en général de petites exploitations) a beaucoup augmenté en Allemagne et en Italie

pendant la dernière décennie: Pour l'Italie, elles étaient en 1962 328.000 d'après le professeur Corredo Barberis (1). En Allemagne, 12 % des agricultrices seraient ainsi devenues chefs d'exploitation, tandis que le mari avait pris un emploi hors de l'agriculture. L'immense majorité d'entre elles s'occupent de propriétés de moins de 10 Ha (2). Cette situation se prolongera un peu en Allemagne, en diminuant progressivement avec le retrait des femmes actuellement âgées qui ne seront pas remplacées dans l'agriculture. Elle risque de durer plus longtemps en Italie où le passage du secteur primaire aux secteurs secondaire et tertiaire se fait mal pour les femmes, alors que le nombre des agricultrices est encore fort élevé, bien qu'il ait notablement diminué.

Le gros problème est en effet le reclassement des femmes qui quittent l'agriculture, et plus encore de celles dont le mari quitte l'agriculture. Surtout si elles ont des enfants, il leur devient très difficile de trouver un travail. Les jeunes filles des milieux ruraux, mal préparées, viennent renforcer dans les villes et les bourgs les rangs des ouvrières et prestatrices de services non qualifiées.

Dans les deux cas : celui des femmes qui sont demeurées dans l'agriculture et celui des femmes qui vont quitter l'agriculture, se pose un problème de formation professionnelle. Les premières ne sont pas formées pour devenir des exploitantes agricoles mais seulement en vue d'assister un homme. Or on voit que des centaines de milliers d'entre elles sont seules à la tête de leur exploitation. Dans les écoles professionnelles, parce que filles, on ne leur aura pas appris la mécanique agricole, mais seulement donné un

(1) Comité des organisations professionnelles agricoles de la C.E.E. (COPA), Commission féminine, CF (68) Rapport de la délégation italienne

(2) Comité des organisations professionnelles agricoles de la C.E.E. (COPA), CF (69), Rapport allemand

enseignement ménager rural. C'est là un cas très net de discrimination devant l'éducation et le travail. Dans le cas de très nombreuses jeunes filles et femmes qui doivent et devront se reclasser hors de l'agriculture, bien peu a été fait jusqu'ici.

C'est un problème urgent et particulièrement difficile du fait de la dispersion de l'habitat rural. Toutefois il a été résolu^{partiellement} pour les garçons : pourquoi pas pour les filles ?

b) Industrie

Dans le secteur de l'industrie, on a assisté à des changements profonds de répartition de la main d'oeuvre féminine qui révèlent des problèmes préoccupants pour l'avenir.

Les industries textiles et industries du vêtement, utilisatrices privilégiées de main d'oeuvre féminine, qui occupaient, au début de ce siècle, pas loin des 3/4 des femmes travaillant dans l'industrie, ont vu se réduire très considérablement leurs besoins en main-d'oeuvre. On compte près de 200.000 femmes de moins dans le textile en Italie en 10 ans. En France, habillement et textile n'occupaient plus, en 1968, que 800.000 personnes (dont 530.000 femmes) alors qu'en 1926, elles occupaient 2 millions de travailleurs dont 1 million $\frac{1}{2}$ de femmes.

Dans tous les pays, on assiste à une réduction du nombre des emplois non qualifiés dans les textiles. Malheureusement, l'augmentation relative des emplois qualifiés, rendue nécessaire par le perfectionnement des machines, profite aux hommes qui, eux, améliorent leurs effectifs dans le textile. L'exemple de la Grande-Bretagne, qui a formé son personnel qualifié du textile parmi son personnel féminin, mériterait d'être étudié.

Dans une étude publiée par Les collections de l'INSEE, intitulée "Projections tendanciennes des besoins français en main d'oeuvre par professions 1968-1975-1980", Jean Bégué fait apparaître que, quelle que soit l'hypothèse retenue, les branches où sont massées les ouvrières : habillement, textile, cuir, alimentation, etc..., connaîtront une décroissance plus ou moins accélérée.

Ces pertes ont été à peu près compensées ces dernières années par le recrutement de femmes dans les constructions mécanique, électrique et électronique et dans les industries chimiques. Mais l'évolution de l'industrie la plus avancée, celle de l'Allemagne, montre que ceci ne compense pas cela longtemps, et les effectifs féminins diminuent et diminueront encore en Allemagne dans le secteur secondaire.

La solution est ici une fois de plus dans la transformation de la formation professionnelle des filles. Au lieu de maintenir des cours professionnels qui ne sont plus que des survivances coûteuses car ils préparent les jeunes filles à des métiers en régression, on réaliserait une économie en se livrant à une étude préjudant à une refonte de la formation professionnelle des jeunes filles dans chacun des pays de la C.E.E.

c) Services

C'est vers le secteur tertiaire que les femmes sont allées durant ces 8 années. L'augmentation est spectaculaire en France (+ 975.800 en 8 ans) et importante en Belgique (+ 31.500 en 8 ans). Elle semble à peu près stoppée en Allemagne, bien que le nombre des femmes fonctionnaires, par exemple, soit si faible qu'on peut aisément imaginer qu'il pourrait doubler au moins. En Italie, l'augmentation 1960/1968 (+ 91.200) n'a pas été assez importante pour com-

penser l'hémorragie du secteur agricole et du secteur industriel. Nous avons déjà remarqué avec étonnement le très faible nombre d'employées de bureau dans les banques et assurances, en comparaison des pays voisins, ainsi que l'absence des femmes dans la restauration dans un pays de tourisme.

Aux Pays-Bas, l'augmentation est constante, tant dans les services proprement dits que dans les emplois de bureau, des banques, crédits, assurances où l'effectif féminin est important. En Belgique, les employées de banques et assurances ont doublé leur nombre en 15 ans.

Convenablement instruites et préparées, les femmes peuvent espérer entrer de plus en plus nombreuses dans les emplois du secteur tertiaire à un niveau convenable. L'effet de l'instruction est ici prédominant.

On sait que les femmes, comme l'écrit Marguerite Thibert (1), préfèrent les travaux "en robe de nylon" aux travaux "en salopette". Ainsi, on a remarqué, en Allemagne, que le prestige de l'employée était tel parmi les jeunes filles que beaucoup préfèrent souvent un emploi de bureau moins rétribué à un travail d'ouvrière plus rentable.

Mais le secteur des "cols blancs" (ou des "robes de nylon") ne peut offrir une promotion que si la préparation professionnelle est bonne. C'est pourquoi l'Allemagne, en 1969, a adopté une loi de promotion de la formation professionnelle et une refonte de cette formation professionnelle pour l'adapter aux besoins nouveaux. Le terme même de "formation professionnelle" s'étant dévalué auprès de l'opinion féminine, on parle en Allemagne de "culture professionnelle". On cherche d'ailleurs à ne pas lui donner une spécialisation trop étroite car le progrès technique entraîne des reconver-

(1) "Les problèmes et responsabilités de la femme qui travaille", op.cit., p. 5, Association française pour le progrès social

sions rapides.

Seule l'élévation du niveau d'instruction générale peut permettre aux femmes une insertion plus profitable à elles-mêmes et à la collectivité dans le secteur tertiaire. Ce sont les effets des progrès spectaculaires du niveau d'instruction des filles qui expliquent, en France, le "décollage" des femmes dans les cadres moyens et supérieurs : en 1954, elles formaient 36,7 % des cadres moyens et 13,8 % des cadres supérieurs. En 1968, elles ont énormément augmenté en chiffres absolus, mais ce qui est plus intéressant, ont amélioré leurs positions par rapport aux hommes dans ces catégories et forment 40,5 % des cadres moyens et 18,7 % des cadres supérieurs.

Maintenant les filles sont à égalité avec les garçons dans le secondaire jusqu'au baccalauréat compris (autant de bachelières que de bacheliers) et elles ne cessent de progresser dans les études supérieures où, en 1968, elles représentaient 46 % des effectifs des universités. La génération montante de jeunes filles françaises a de fortes chances d'améliorer les positions acquises depuis une dizaine d'années par leurs aînées.

CHAPITRE XVIII

Accès des femmes à l'enseignement supérieur

A ce sujet, il est essentiel de remarquer que cet accroissement du nombre des étudiantes françaises ne se traduit pas par un accroissement du nombre des abandons en cours d'études, dus au mariage ou à la maternité. De même, plus il y a de diplômées, plus elles ont tendance à exercer une profession et à demeurer au travail même à l'âge des maternités.

Ceci est extrêmement important et jusqu'ici mal étudié. L'instruction secondaire et surtout supérieure des filles n'a souvent pas été très favorisée car considérée un peu comme un investissement 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. Il semble qu'on soit devant un modèle comparable à une pompe qui, une fois amorcée, assure un certain débit ; tandis que, au-dessous d'un certain taux de présence dans l'enseignement supérieur et sur le marché du travail, la pompe ne s'amorce pas et les jeunes filles abandonnent leurs études ou n'exercent pas les professions auxquelles elles ont été préparées à grands frais par l'Etat. Ainsi il est remarquable que ce soit aux Pays-Bas, où le taux de travail féminin est fort bas et où la proportion de jeunes filles dans les universités est bien 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. Elle est devenue semblable à celle des garçons dans le secondaire "long" en France et s'améliore dans le supérieur. Il est à noter qu'en Grande-Bretagne, la déperdition féminine dans le supérieur est égale à celle des garçons. Toutefois, le nombre d'étudiantes en Grande-Bretagne est moins important (comme celui des garçons du reste) que dans certains Etats membres où l'enseignement supérieur est plus largement ouvert (France, Belgique). En Allemagne, les universités demeurent chichement ouvertes aux jeunes filles, qui ne constituent que 24 % de l'ensemble des étudiants.

On trouvera ci-dessous un tableau de la présence féminine dans l'enseignement secondaire long et dans l'enseignement supérieur pour l'année 1964/65, d'après les données des Ministres de l'Education (1).

TABLEAU 51 - Nombre de diplômes de l'enseignement secondaire donnant droit à l'accès à l'enseignement supérieur en 1964/65 (2)

| Pays | Nombre de diplômes jeunes filles | Pourcentage des jeunes filles |
|------------|----------------------------------|-------------------------------|
| Allemagne | 17.500 | 34,7 % |
| France | 47.489 | 49,- % |
| Italie | 54.185 | 41,6 % |
| Pays-Bas | 40.272 | 48,9 % |
| Belgique | 13.856 | 35,9 % |
| Luxembourg | 192 | 31,4 % |

(1) Conférence des Ministres de l'Education des Etats membres d'Europe de l'UNESCO sur l'accès à l'enseignement supérieur, Vienne, 1967

(2) Source : UNESCO - Mineurop/3. Tableau national 2

TABLEAU 52 - Nombre d'étudiantes par rapport au nombre d'étudiants - 1965

| Pays | Nombre de jeunes filles étudiantes dans l'enseignement supérieur | Pourcentage par rapport au total des étudiants |
|-----------|--|--|
| Allemagne | 84.200 | 24 % |
| France | 173.360 | 42 % |
| Italie | 105.736 | 36 % |
| Pays-Bas | 33.394 | 25 % |
| Belgique | 28.004 | 33 % |

En comparant ces deux tableaux, on remarque bien la déperdition des effectifs féminins néerlandais entre le secondaire et le supérieur : le nombre total d'étudiantes du supérieur en 1965 n'étant pas même égal au nombre de diplômées du secondaire d'une seule année, alors que dans les autres pays de la Communauté le nombre d'étudiantes est 2 à 4 fois supérieur au nombre des diplômées du secondaire de la même année.

L'orientation des jeunes filles dans les études supérieures demeure assez irréaliste par rapport aux possibilités de carrière offertes par chaque discipline.

TABLEAU 53 - Pourcentage d'étudiantes par rapport à l'effectif total inscrit dans chaque discipline
1964/65 (1)

| Pays | Let- tres | Péda- gogie | Beaux Arts | Droit | Scien- ces So- ciales | Scien- ces | Mé- de- cine | Agri- cul- ture |
|-----------|--------------|----------------|---------------|-------|--------------------------------|---------------|--------------------|-----------------------|
| Allemagne | 39,3 | 62,2 | 42,4 | 11,2 | 12,5 | 13,3 | 29,8 | 12,5 |
| France(2) | 64,9 | - | - | 28,2 | - | 30,4 | 34,5 | - |
| Italie | 65,9 | 77,7 | 26,- | 16,4 | 27,9 | 31,9 | 18,3 | 2,9 |
| Pays-Bas | 39,1 | 51,- | - | 23,5 | 12,6 | 12,2 | 19,4 | 12,9 |
| Belgique | 41,7 | 62,- | 21,3 | 16,5 | 30,6 | 24,8 | 41,1 | 3,2 |

Ajoutons que l'origine familiale, économique et sociale joue un rôle encore plus important que pour les garçons. Au bas de l'échelle sociale, la jeune fille a encore moins de chances que son frère de faire des études supérieures, l'image de la femme étant sans doute plus traditionnelle dans les milieux défavorisés.

Rappelons pour clore ce chapitre la résolution (1208-XLII) adoptée par la 24e session (1967) du Conseil Economique et Social des Nations Unies au sujet de l'accès des jeunes filles à l'enseignement supérieur :

(1) Source : UNESCO - Annuaire statistique 1966

(2) Universités seulement. C'est pourquoi les données Beaux-Arts et Agriculture (grandes écoles) ne figurent pas. La "pédagogie" est assurée par les Ecoles Normales d'Institutrices qui ne sont pas comptées avec les universités.

" Le Conseil Economique et social,

"

" Considérant la nécessité d'utiliser pleinement les capacités des femmes dans le développement économique et social et l'importance du rôle de l'enseignement supérieur dans la préparation des jeunes filles aux postes de responsabilité à pleine égalité avec les hommes,

"

" Considérant que toutes les mesures en faveur d'une éducation permanente doivent s'appliquer aux femmes comme aux hommes en vue d'une adaptation constante des individus aux nécessités d'un monde en évolution rapide et aux besoins du pays,

"

" Recommande aux Etats membres

"

" a) de développer ou d'encourager la création de services d'orientation scolaire, universitaire, technique et professionnelle permettant aux étudiantes de choisir parmi les disciplines de l'enseignement supérieur celles qui correspondent à leurs aptitudes et de mettre les mêmes services à la disposition de toute femme adulte désireuse de commencer ou reprendre des études supérieures ;

"

" b) d'encourager les jeunes filles et les femmes à bénéficier de cet enseignement ... grâce à des bourses d'études, cours du soir, cours par correspondance, enseignement radiodiffusé et télévisé, aux facilités de logement pour étudiantes mariées ou non, aux congés pour études, etc...

"

" c) de favoriser l'accès des femmes dans des conditions d'égalité avec les hommes, aux études supérieures ;

"

" d) de favoriser l'accès des femmes ayant terminé des études supérieures à tous les emplois et professions auxquels ces études leur permettent de prétendre et pour lesquels elles sont qualifiées. "

CHAPITRE XIX

Reprise du travail et recyclage

De quelque façon qu'on étudie le problème de l'insertion des femmes dans l'économie, il apparaît que la discontinuité de leur vie professionnelle est un lourd handicap. Cette situation traduit le fait que les femmes ont toujours dû s'adapter tant bien que mal à un monde du travail qui a été pensé et élaboré en dehors d'elles. Cependant nous arrivons à un moment du développement de nos sociétés où la nécessité va amener les uns et les autres (les Etats, les employeurs et les femmes) à trouver des aménagements nouveaux pour utiliser plus judicieusement les capacités et forces féminines.

Nous avons vu combien l'évolution des phénomènes démographiques ménage aux femmes une "seconde vie", de plus en plus longue, après les maternités, tandis que l'économie et l'organisation de l'éducation tendent à les décharger de multiples petites tâches qui occupaient une partie de leur temps.

D'autre part, les pays développés se heurtent à des problèmes de main-d'oeuvre, particulièrement à des pénuries de main-d'oeuvre dans le secteur, constamment en expansion, des services, pénuries auxquelles les importations de travailleurs des pays moins favorisés ne sauraient remédier. Les besoins en éducateurs, en infirmières, en personnel de bureau, en techniciens, ne cesseront de croître. Les Etats ont fait des sacrifices pour instruire les filles : si l'aménagement de leur vie ne leur permet pas d'utiliser cette éducation, de rendre à la société, en activité, ce qu'elles ont reçu de la société, leur éducation demeurerait un investissement improductif.

Ces évidences deviennent contraignantes, et elles se sont traduites par une prise de conscience des femmes très remarquable. Nous n'avons pas beaucoup parlé, au long de ce rapport, des "états d'esprit" de l'opinion féminine, parce qu'on en parle en général trop en comparaison des faits. Les mouvements qui agitent l'opinion féminine ne valent d'être étudiés que dans la mesure où ils retardent ou précipitent une évolution. Mais il faut signaler cette fois la pertinence de l'évolution de la mentalité féminine : de plus en plus de femmes ayant atteint la trentaine ou la quarantaine supportent de plus en plus difficilement l'idée qu'elles devront demeurer jusqu'à la fin de leurs jours économiquement dépendantes de leur époux, sans autre activité que les besognes ménagères qui s'allègent au fur et à mesure que les enfants grandissent. Elles ressentent parfois comme une sorte d'exil cette "maison" qui, pour leur époux, est le symbole de sa liberté après le travail. Elles aspirent à avoir un statut, une activité qui les mettent en relation avec le monde extérieur et, par dessus tout, elles désirent contribuer aux ressources du ménage. On a beaucoup dit que ce "désir de gagner de l'argent" était égoïste. Cependant les hommes aussi travaillent pour gagner de l'argent ! De plus, elles sentent bien que pour assurer le mieux être de la famille (un meilleur logement, un meilleur équipement ménager, de meilleures vacances, des études pour les enfants, etc...), leurs tricots, confitures et astiquages ne peuvent plus rien, alors qu'un salaire supplémentaire résoudra une partie de ces problèmes de développement. Contrairement aux aphorismes qui circulent à ce sujet, ce désir de retravailler des femmes n'est pas un indicateur de misère, mais une conséquence de l'élévation du niveau de vie et du niveau des besoins.

Se posent alors les problèmes de la réinsertion dans la vie active de toutes celles qui, jeunes filles, avaient travaillé puis s'étaient arrêtées, et les problèmes de formation et d'adaptation de celles qui n'avaient jamais travaillé. Ils seront totalement différents :

- 1) Selon le niveau d'éducation atteint par la femme lors de son interruption,
- 2) Selon l'expérience professionnelle qu'elle a connue antérieurement,
- 3) La branche dans laquelle elle cherche à retrouver du travail,
- 4) Son âge,
- 5) La longueur de son interruption d'activité,
- 6) Le nombre et l'âge de ses enfants,
- 7) Le milieu où elle vit (rural, urbain, etc...), enfin
- 8) La nature et la force de ses motivations de retour au travail.

D'autre part, les employeurs et l'Etat sont en droit de s'interroger sur l'opportunité pour eux d'encourager, d'aider même ces retours au travail, sur les modalités préférables, sur les dépenses et les risques qu'implique cette attitude, sur les bénéfices qu'ils peuvent en attendre à court et à long terme.

Ces questions doivent être posées clairement dans tous les pays de la Communauté Européenne. La simple étude des courbes dessinées par les taux d'activité selon l'âge montre que le nombre de femmes qui travaillent à 45 ans est plus considérable que celui des femmes de 30 ans. Mais ces femmes qui sont revenues sur le marché du travail sont-elles bien intégrées, bien utilisées ? Jusqu'ici ce mouvement s'est fait dans le silence, sans réflexion générale, sans intervention. Tout laisse entendre que le nombre de femmes

cherchant à se réinsérer dans les forces de travail va aller en augmentant. Il est grand temps d'envisager le problème dans toute son ampleur et de faire des choix afin d'assurer le droit au travail des femmes et la meilleure utilisation de leurs possibilités.

A. Evaluations quantitatives

Il conviendrait d'évaluer approximativement le nombre de femmes susceptibles d'être concernées et candidates sur le marché du travail. Ces évaluations n'ont jamais été faites sérieusement. On ne possède que des enquêtes partielles sur les désirs de retravailler des femmes d'une part, et les informations globales sur l'évolution des effectifs d'autre part. Il apparaît que certaines erreurs d'appréciation ont été commises dans l'approche de ce problème. Comme le fait remarquer la D.G.B. (1), avec juste raison, la période "d'activité maternelle" définie par Alva Myrdal et Viola Klein (2) ne dure pas 15 ans comme le pensaient ces auteurs. Quinze ans correspondraient à 3 enfants, espacés de 2 ans en 2 ans, avec une durée de présence complète de la mère de 9 ans. Or, en Allemagne, la moitié des mères (5 millions) n'ont qu'un enfant et 3 millions n'en ont que 2. En France, en Belgique, en Italie, les familles de 1 et 2 enfants sont également plus nombreuses que les familles de 3 enfants. Il faudrait donc rechercher à nouveau quelle est la période courante d'activité maternelle.

L'étude attentive des courbes d'emploi et certaines enquêtes sur échantillons tendraient plutôt à donner 8 ans comme période moyenne d'interruption.

(1) Deutsche Gewerkschaft Bund

(2) "Women's two roles", Alva Myrdal et Viola Klein, London, Rontledge and Kegan, 1962

D'autre part, plus le niveau d'instruction de la femme est élevé, plus son interruption est courte. Les études allemandes et françaises en cours sur ce sujet le constatent toutes deux. Une élévation du niveau d'éducation des jeunes filles entraîne quelque 10 ans plus tard une vague de retours sur le marché de l'emploi. La France et la Belgique doivent s'y préparer. Le recensement de 1968 en France a du reste montré que les effets s'en font déjà sentir. Ils vont s'accentuer.

B. L'âge des candidates

L'âge des femmes au moment de ces retours au travail est très variable. Des chassés croisés (départ des unes, retour des autres) simplifient un peu trop les courbes. Une étude attentive permet de constater que les retours à la vie active s'effectuent de 30 à 50 ans. Or ils posent des problèmes bien différents dans le cas d'une femme de 30 ans qui a laissé son travail voici 8 ans et dans celui d'une femme de 50 ans, parfois veuve, qui n'a jamais travaillé ou pas depuis 20 ou 25 ans.

A ce sujet, il convient de noter que l'expérience prouve (tant en Suède qu'aux Etats-Unis, qu'en France, qu'en Grande-Bretagne) que des femmes relativement âgées, si elles sont bien choisies, conservent leur capacité d'apprendre et font preuve souvent de motivations plus fortes. La stabilité de leurs performances est remarquable jusqu'à 60 ans. Dans ces cas, les problèmes essentiels seront : l'information sur les possibilités de recyclage, car les femmes d'âge moyen sont les plus isolées ; 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.

Il est extrêmement regrettable que des institutrices, des professeurs (par exemple aux Pays-Bas), éloignées du travail par le mariage, ne puissent reprendre du travail à cause de barrières d'âge ou de statut ; que des administrations (les postes, les finances par exemple) ne recrutent plus du personnel au-delà d'un certain âge. Une femme de 40 ans, fortement motivée au travail, a devant elle 20 années productives et offre plus de garanties de stabilité dans l'emploi qu'une jeune fille de 20 ans.

Le problème des femmes plus jeunes qui cherchent du travail vers 30 ans se pose différemment. Plus qualifiées souvent, très adaptables, elles ont en revanche fréquemment une situation de famille et des activités extraprofessionnelles plus contraignantes. Elles ne pourront avoir une vie et un rendement au travail satisfaisants que si les équipements sociaux nécessaires existent. Elles aussi ont besoin d'être informées et soutenues par un bon conseil psychologique au moment de l'orientation et du recyclage.

C. Coûts et bénéfiques

D'où l'intérêt d'une étude attentive des coûts et bénéfiques du retour au travail des femmes.

Signalons le travail de Nancy Seear effectué pour l'O.C.D.E. (1), qui donne avec une assez grande précision (p. 111 et la suite) une étude sur les coûts pour l'employeur et pour l'Etat d'une formation professionnelle des femmes mariées recherchant du travail. Selon le degré de qualification requis par l'emploi, la formation devient rentable pour l'employeur s'il est assuré d'une certaine période de travail après les frais

- 1) de recrutement
- 2) de formation de l'employée.

(1) O.C.D.E., Rapport sur le retour des femmes sur le marché du travail, 1970, MO(70)4

Cette durée peut aller, d'après l'expert, de 20 jours pour un emploi non qualifié du commerce à 414 jours pour des emplois plus qualifiés.

Toutefois, il convient de se rappeler que la stabilité et l'assiduité d'une femme au travail sont fonction de sa qualification et de son salaire, et que l'employeur qui assure une réelle formation à un emploi qualifié est peut-être mieux garanti que celui qui ne consacre que quelques jours à un apprentissage hâtif d'une tâche inintéressante et mal rétribuée.

Les besoins en main d'oeuvre sont tels dans certains pays de la C.E.E. qu'on fait venir de la main d'oeuvre féminine de Yougoslavie par exemple. Les bas salaires qu'on offre à ces pauvres femmes justifient-ils leur déplacement, leurs logements de fortune, les problèmes humains et sociaux (et même financiers) posés, en regard du fait qu'il existe sur place une main d'oeuvre féminine qui pourrait parfaitement convenir si elle était formée et payée raisonnablement ?

Les coûts, pour l'Etat, du recyclage des femmes revenant sur le marché du travail sont aussi l'objet de l'étude de Miss. Seear. Cette fois, ses calculs font intervenir les coûts d'orientation professionnelle, de formation professionnelle (quand elle est assurée par l'Etat), de crèches (du moins de la part qui revient à l'Etat) et le bénéfice représenté par les recettes fiscales provenant à la fois de l'employée et de la firme après la formation.

On pourrait faire quelques observations à ce sujet :

Le coût des journées de crèche ne peut être compté dans l'évaluation de la rentabilité de la formation d'une femme de 35-40 ans qui n'a pas d'enfant en bas âge et n'en aura très vraisemblablement pas. Or c'est là le cas de beaucoup le plus courant des femmes revenant sur le marché de l'emploi.

Rappelons qu'il est de toute manière injuste et erroné d'imputer à la seule mère le coût de la crèche pour un enfant que le père a tout autant contribué à mettre au monde et qui est une force et une richesse pour l'Etat tout autant qu'une charge. Mais, de toute manière, même si l'on pénalise le retour des femmes au travail du coût des crèches, il faut convenir que

- soit la femme a un enfant en bas âge, coûtant à l'Etat en crèche (si elle trouve une place de crèche !), mais alors, jeune, elle a devant elle 30 à 35 ans de vie active possible, 30 à 35 ans durant lesquelles l'Etat prélèvera sur son activité, directement et indirectement, des taxes et des bénéfices matériels et immatériels ;
- soit la femme a un avenir de travail moins long, 20 à 25 ans, mais alors elle n'a plus d'enfant en bas âge coûtant à l'Etat.

(Rappelons, à propos des crèches, l'avis autorisé de M. B. Van Praag, lecteur en économie générale à l'Ecole Supérieure Néerlandaise d'Economie (1) : Evaluant les coûts (investissements et fonctionnement) de crèches pouvant abriter 300.000 enfants, B. Van Praag met en balance les 300.000 travailleuses ainsi lancées sur le marché de l'emploi :

" Si on considère que leur gain moyen annuel sera de 12.000
" florins dont plus ou moins 25 % rentreront dans les mains
" du fisc, on peut dire que l'Etat s'est créé là un revenu
" extra de 900 millions de florins. Le bénéfice serait par
" conséquent de 450 millions, .. Il est évident que la mise
" à la disposition des mères de crèches et centres d'accueil,
" même si les utilisateurs ne doivent pas participer aux
" frais, est une affaire avantageuse, du point de vue finan-
" cier, pour l'autorité publique. ")

Mais surtout, il est surprenant que ces calculs ne fassent pas apparaître le coût que représentent pour l'Etat

(1) Economisch Statistische Berichten, n° 2748, 27 mai 1970

les femmes qui ne travaillent pas : leur éducation a été assurée gratuitement sans profit direct pour la société, investissement énorme pour faire seulement de bonnes mères de famille. En revanche, la femme qui travaille contribue à amortir le coût de l'enseignement qu'elle a reçu depuis son enfance, et non pas seulement celui de sa formation rapide à 35 ou 40 ans.

D. Emplois possibles

A quelles sortes d'emplois peut-on ainsi reconvertir les femmes après des années passées au foyer ?

L'étude de l'O.C.D.E. donne toutes sortes d'exemples pris tant en Europe qu'en Amérique du Nord.

Il est certain que ce sont les métiers du secteur tertiaire qui attirent le plus les candidates et offrent le plus de débouchés. L'Office Suédois du Marché du Travail qui, à l'heure actuelle, peut faire figure de modèle dans ce domaine, organise des programmes de formation pour les emplois de bureau qui permettent un placement au bout de vingt semaines, et réservent la possibilité d'accès à des cours supérieurs, de quarante semaines, avec sténo-dactylo et deux langues étrangères. On compte quatorze semaines pour former une mécanographe, dix-huit semaines pour une standardiste-dactylo. En 1968, 36.000 femmes suivaient les programmes de formation de l'Office du Marché du Travail sur un total de 92.000 (37%). Pendant le premier semestre 1969, les femmes formaient même 42 % des stagiaires de 45 ans et plus. Les programmes sont établis à partir des prévisions de demande de main d'oeuvre. Les stagiaires perçoivent une indemnité.

Des possibilités existent tout aussi bien dans l'industrie, mais les femmes s'y dirigent moins souvent. Toutefois, on remarque que les femmes de 40 ans qui choisissent un métier industriel font preuve de plus d'originalité

dans le choix que les jeunes filles, choisissent plus souvent des branches où les femmes sont rares, et se font de meilleurs salaires.

Rien d'aussi déterminé et complet n'existe dans les pays membres de la C.E.E. L'énumération des possibilités offertes actuellement aux femmes serait fastidieuse au regard des effectifs concernés. Toutefois, en Allemagne, un effort certain a été entrepris ces dernières années pour permettre aux femmes de reprendre une activité. La loi sur la promotion du travail (1969) a permis aux bureaux de placement publics d'encourager le développement des cours dont les frais sont couverts par les cotisations à l'assurance-chômage. Il est vrai que la pénurie de main d'oeuvre a donné de l'imagination à tous : ainsi on a ouvert des bureaux de placement dans les grands magasins pour toucher plus facilement les femmes.

Les efforts français apparaissent encore bien timides dans ce domaine, en dépit de la pression de l'opinion. L'Agence Nationale pour l'Emploi permettra, au fur et à mesure de son installation, surtout en province, de mieux diriger les centres de F.P.A. (formation professionnelle des adultes) dans le choix des stages de formation. Les femmes y sont déjà de plus en plus nombreuses dans les sections préparant aux métiers du tertiaire.

L'Italie est en proie à un problème d'emploi féminin trop aigu pour songer à faire des efforts particuliers pour permettre aux femmes mariées de revenir sur le marché de l'emploi.

La Belgique s'éveille au problème.

Les Pays-Bas en sont déjà plus conscients : le travail de la femme mariée est si rare aux Pays-Bas que la pénurie de main d'oeuvre y est de plus en plus importante. On voit des hommes devenir infirmiers ou assistants sociaux par

pénurie de main d'oeuvre féminine. On ne trouve plus d'hommes pour assurer certains postes (dans la police par exemple). L'extension du secteur tertiaire est freiné par la pénurie de main d'oeuvre (dans les assurances par exemple). Dans le même temps, la longévité féminine a augmenté, le taux de natalité a baissé. Les femmes deviennent de plus en plus une masse "inactive" lourde et chère. Depuis une dizaine d'années, les mentalités changent sous la pression de ces réalités. Le retour au travail de la femme mariée, qui était un sujet dangereux voici 7 ou 8 ans, est aujourd'hui discuté partout. Toutefois, les réticences de l'opinion sont encore très fortes (chaque homme veut bien que les femmes mariées retravaillent mais pas la sienne) et les syndicats eux-mêmes demandent pour les femmes mariées retournant sur le marché de l'emploi des horaires réduits. Nous allons revenir sur ce problème.

Signalons, parmi les réticences des employeurs, la survivance de l'idée que les femmes mariées s'absentent plus que les jeunes célibataires. Employeurs et chefs de bureau en demeurent persuadés alors que les enquêtes ont prouvé le contraire.

E. Emplois à horaires réduits

Le problème du retour au travail des femmes mariées a été soulevé et porté devant l'opinion d'abord dans des pays souffrant de pénurie de main d'oeuvre. En même temps, on a offert des postes à temps partiel pour essayer de faciliter l'emploi de femmes qui avaient des charges familiales. Aussi la confusion est-elle très souvent faite entre reprise du travail et travail à temps partiel. Cette confusion est regrettable à plus d'un titre. Le recyclage et la reprise du travail après les maternités ne peuvent être confondus avec les problèmes posés par le travail à temps partiel.

Nous n'avons pas abordé ce problème car à lui seul il demanderait de longs développements et il a fait l'objet de bien des études. Nous renvoyons à l'étude de M. Hallaire publiée par l'O.C.D.E. (1). Elle fait bien ressortir la grande confusion qui est faite souvent dans l'opinion entre

- travail à mi-temps
- travail à temps partiel (horaires allégés de durée très variable, mais quotidiens, et travail quelques jours par semaine)
- travail temporaire (celui-ci se développant de plus en plus sous l'impulsion de grandes firmes internationales spécialisées dans les emplois temporaires)
- travail saisonnier.

Ce sujet a connu une grande faveur dans l'opinion féminine au point qu'on peut affirmer qu'on en a écrit et parlé plus qu'on ne l'a pratiqué.

Solution partielle aux problèmes de crises de main d'oeuvre, le travail à temps partiel pose de gros problèmes d'organisation. Ils ne sont pas insolubles. C'est peut-être ainsi que pourrait se régler la question de la continuité de carrière des femmes qualifiées. Durant les années de maternité, un horaire allégé peut permettre à une femme professeur, pharmacienne, technicienne, infirmière, etc..., de conserver un contact avec le monde du travail et des chances de promotion pour l'avenir pendant les années de lourdes charges familiales, avant de reprendre un horaire complet quand ces charges s'allègent. De ce fait sa qualification n'est pas perdue. Il est pour l'employeur préférable d'avoir deux travailleurs à temps partiel qualifiés qu'un seul travailleur à

(1) Jean Hallaire : L'emploi à temps partiel
O.C.D.E., Paris, 1968.

temps complet peu qualifié, souligne Viola Klein (1) avec raison.

Mais la plupart du temps, les postes offerts à temps partiel ne sont que des postes auxiliaires sans responsabilité, sans avenir, supprimables à la première compression de personnel. Les gains possibles compensent à peine les frais occasionnés à la femme par le bouleversement de sa vie familiale et ménagère. Les droits à la retraite et autres droits sociaux sont moindres. Les employeurs font valoir d'autre part l'accroissement de leurs frais généraux et coûts administratifs, charges sociales, etc...

C'est l'aspect marginal de ce marché du travail qui provoque dans plusieurs pays la méfiance des syndicats et particulièrement des commissions féminines de ces syndicats. Ils soulignent le danger qu'il y a à spécialiser les femmes, qu'on a déjà trop tendance à considérer à tort comme une main d'oeuvre marginale, dans une forme marginale de prestations de services. C'est la confirmation de cette notion de "travail d'appoint" avec "salaire d'appoint" qui détériore tant la position économique des femmes, en faisant une manière de sous-prolétariat. D'autre part, on demandera souvent à ces travailleuses des cadences plus accélérées qu'elles pourront soutenir parce que ne venant que 4 heures par jour, mais que ne peuvent soutenir les travailleurs qui restent 8 à 9 heures dans l'entreprise chaque jour. De ce fait, l'organisation de postes à temps partiel peut nuire à l'esprit de solidarité du personnel et à l'intérêt des travailleurs.

Ces points de vue ont été amplement développés devant l'opinion. Sous la pression de la nécessité, des postes à temps partiel sont offerts soit dans le commerce (Allemagne, Pays-Bas), soit dans la fonction publique (France : administration, enseignement, service hospitalier). Il appartient

(1) L'emploi des femmes, Viola Klein,
O.C.D.E., Paris, 1965

aux syndicats de veiller à ce que les intérêts des travailleurs de toutes catégories (à temps partiel ou à temps complet) ne soient pas lésés dans ces cas.

Toutefois, il serait hautement préjudiciable à l'amélioration du statut de la femme de s'arrêter à cette solution comme "spécifiquement féminine" et "conciliant tous les avantages". Quelque opinion qu'on en puisse avoir, quelque aménagement qu'on puisse lui apporter, le travail à temps partiel et encore moins le travail temporaire ne peuvent résoudre les aspects essentiels de l'intégration des femmes à la vie économique. Il est bon de remarquer que dans les pays où ces formules ont connu un grand succès (Etats-Unis, Canada, Suède), le "plein" a été fait assez rapidement et après quelques années, on observe un fléchissement de la proportion de femmes travaillant à temps partiel.

Enfin, l'effet sur l'ensemble de la situation des travailleuses n'a pas été si bénéfique puisque les Etats-Unis et la Suède sont les pays où la différence entre les salaires masculins et féminins se creuse et s'accentue davantage qu'ailleurs.

F. Rôle des communications de masse

La reprise du travail des femmes est dans une très grande mesure un problème d'information.

D'une part, les femmes sont isolées dans leurs foyers et très peu au courant des possibilités de réinsertion économique. Des forces de travail, des talents, des qualifications demeurent inemployés souvent par insuffisance d'information.

D'autre part, l'opinion ne peut évoluer que grâce à l'information. Toutes ces idées toutes faites qui portent un préjudice considérable aux femmes et à la société toute entière en freinant l'harmonieuse intégration des femmes dans

l'économie ne peuvent perdre leur pouvoir de frein qu'avec l'utilisation judicieuse de l'information.

Il ne semble pas qu'il soit nécessaire, ni souhaitable, de créer un service spécial pour l'emploi des femmes, mais en revanche des centres d'information rendraient les plus grands services, et l'utilisation de la radiotélévision et des journaux et magazines doit être une préoccupation essentielle. Elle seule simplifiera et améliorera l'orientation et la formation de cette masse sous-informée que forment les femmes.

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, après les réductions et retards que nous avons signalés, et ceci en dépit de ce qu'en peuvent juger les moralistes, hommes ou femmes, qui le déplorent. Il ne s'agit point, du reste, d'une grave perturbation d'un ordre établi qui aurait dévolu à l'homme la production et à la femme l'entretien, mais bien plutôt d'un aménagement qualitatif rétablissant des équilibres. Jadis, la femme travaillait aux côtés de l'homme, sa vie active étroitement mêlée à la sienne. Dans les campagnes ils s'affairaient côte à côte, à des tâches différentes parfois, mais toujours complémentaires, solidaires, dont le tissu imbriqué les liaient quotidiennement. Il en allait de même pour les commerçants et pour la plupart des artisans.

La révolution industrielle a creusé un fossé entre les activités féminines et masculines, et si artificiel que l'inéluctable utilisation des femmes dans l'industrie s'est faite quand même, mais de la manière la plus scandaleuse et la plus révoltante à ses débuts. Aujourd'hui des équilibres se recréent, toujours aussi inéluctablement, et le terrain si vaste du secteur des services, plus aisément que l'industrie naguère, rétablit cette interpénétration des activités des deux sexes, au moment même où le monde agricole finit de se contracter.

Contrairement à ce que l'on répète, à regarder à trop courte vue les métamorphoses de nos sociétés, rarement les femmes et les hommes ont été plus séparés et rendus dissemblables par leurs activités que durant la première moitié de ce siècle. C'est en quelque sorte une remise en ordre que ce mouvement qui pousse les Etats à donner aux filles une éducation proche ou semblable à celle que reçoivent les garçons, l'économie à utiliser plus largement les femmes dans le secteur tertiaire, les femmes à désirer plus nombreuses sortir de leur isolement pour "vivre avec leur temps", c'est-à-dire pour travailler aux côtés des hommes.

Les sociétés où elles ne le feront point se verront lourdement grevées par la charge luxueuse, inutilement luxueuse, que représentent des millions de femmes dûment et gratuitement éduquées, puis inactives en dehors de leurs plus rares et plus courtes années de maternité, et vivant de plus en plus longtemps, aux frais de la collectivité.

Mais cette 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. On pourrait même affirmer que c'est là un pléonasme car, à long terme, toute injustice systématique de cette ampleur est une erreur dont toute la société pâtit.

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 des secteurs peu nombreux et pléthoriques sous le seul prétexte qu'ils se sont acquis, bien artificiellement et dans un passé récent, la réputation d'être "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, mais condamnées à terme.

Erreur enfin les clivages sévères qui tendent, sous des prétextes divers, à séparer les femmes des hommes pour créer de nouveaux métiers féminins. Il faudra, un jour ou l'autre, en rabattre. Ainsi en va-t-il de l'éducation, qui se féminise de plus en plus. Au fur et à mesure que les professions de l'éducation vont se féminiser, elles risquent de se dévaloriser aux yeux des hommes, relativement aux activités que l'on peut choisir avec les mêmes diplômes, et cette dévalorisation renforcera la féminisation. A son terme cette évolution, déjà bien entamée, nous donnera un monde où des jeunes gens pourront parvenir à l'âge de 18 ou 20 ans sans avoir rencontré un éducateur homme.

Et ce n'est pas la présence paternelle à la maison, largement surclassée par la présence d'une mère à qui une presse spécialisée apprend tous les jours la psychologie infantile et la pédagogie, ce n'est pas la présence paternelle rognée par l'activité extérieure qui pourra faire contre-poids à cette omniprésence féminine du jardin d'enfant à l'université. Sait-on à quels déséquilibres profonds nous mènent de telles évolutions ?

Les femmes sont d'aussi bonnes institutrices, d'aussi bons professeurs que les hommes, et il est bon qu'elles fassent ainsi preuve de leurs capacités et de leurs dons. Mais l'abandon aux seules femmes de l'éducation, des soins, en un mot de tous les métiers où l'on s'occupe d'enfants, sous prétexte que c'est là leur domaine, est une coupable inconscience dont la société risque de pâtir, non du fait de la supériorité masculine en ces domaines, qui n'est pas établie, mais seulement de la nécessité d'une présence mixte, 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. Il ne faut point trop s'attrister ni s'effrayer de ce que les industries où elles se pressent encore en grand nombre : textiles, cuirs et peaux, habillement, etc..., apparaissent vouées à des compressions de personnel inéluctables : les femmes n'y détiennent que des emplois modestes et non qualifiés. Mais il faut savoir prévenir sagement les difficultés d'occupation que vont entraîner les 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 la société toute entière. Nous avons vu combien irréguliers sont les taux d'activité féminine selon les régions, et combien les taux bas sont liés à la présence ou non présence des femmes dans l'industrie locale. Cette présence est elle-même fonction, jusqu'ici, de la nature des industries implantées, qui recrutent ou non des femmes. Or il n'est pas difficile d'observer que les régions à faible participation féminine semblent presque toutes frappées d'une sorte de langueur, comparées à celles où nombreuses sont les femmes au travail. Ceci n'est pas la conséquence absolument directe de cela, et nous ne disons certes point que les femmes apporteraient par leur activité ce petit quelque chose qui redonnerait du dynamisme à la province. Mais les choses sont bien entremêlées et, effet et cause tout ensemble, la participation à l'industrie d'une certaine proportion de femmes est tout de même un indicateur social intéressant du dynamisme ou de la léthargie d'une région.

De nos jours, qui pense emploi féminin pense incontinent "secteur tertiaire". Certes, nous ne nierons pas l'ampleur de l'insertion féminine dans les emplois et les services, ni que ce mouvement se poursuivra. Nous avons même

souhaité qu'il se développât en Italie, ou que les fonctionnaires allemandes fussent plus nombreuses. Toutefois, ne serait-ce pas une erreur que de considérer le secteur tertiaire comme la terre d'abondance où toute femme pourra s'employer et de négliger pour cela leur insertion dans l'industrie, et de laisser toujours se perpétuer la ségrégation des sexes dans cette industrie. Alors on assistera à l'exode des femmes des entreprises vouées à la disparition ou aux compressions de personnel : petits ateliers non compétitifs, condamnés par leur taille, et branches condamnées par leur nature à employer de moins en moins d'ouvriers au fur et à mesure de leur équipement. Des régions entières s'appauvriront, où les femmes ne pourront 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.

Doit-on aller jusqu'à souhaiter des quotas de présence féminine dans chaque branche de la technologie ? Cette notion est choquante dans son principe, mais mérite tout de même d'être étudiée, dans la mesure où nos sociétés ne savent pas, spontanément, garantir les faibles. (Et les femmes peuvent être rangées parmi ces faibles car leur potentiel revendicateur ne corrige pas, pour de multiples raisons, les situations d'infériorité économique et sociale où elles se trouvent placées souvent, par exemple par l'effet de l'offre et de la demande).

Une vraie politique de l'emploi féminin passe par une refonte systématique de la formation professionnelle. La priorité devrait aller à la diversification, à l'ouverture de cette formation (pour les jeunes et pour les adultes reprenant du travail après les maternités). Elle doit être précédée et bien préparée par la mixité complète dans l'éducation, à tous les niveaux d'enseignement.

Mais cette diversification, qui est en fait une 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 ici qu'est l'information.

L'opinion à l'endroit des femmes et du travail est, plus que toute autre, endurcie de stéréotypes. Un stéréotype est une manière de concrétion qui a demandé des siècles, des décennies, des années pour prendre forme : produit du passé il n'ouvre pas l'avenir. Parce que l'homme s'est en quelque sorte réservé l'élaboration de la modernité, laissant en partage à la femme le maintien des traditions, tout ce qui touche aux femmes est ainsi fourré de stéréotypes, comme les noeuds dans le bois. Seul un travail d'information continu et en profondeur peut assouplir ces scléroses 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. Ce problème difficile a justement préoccupé tous les Etats membres. Chacun a élaboré une législation protectrice de la maternité, des systèmes d'aide ou de défense de la femme travailleuse, de la mère travailleuse. En réunissant les législations, en les comparant, on sent la nécessité de leur harmonisation. Est-il si difficile d'obtenir un accord de tous les pays de la C.E.E. sur la suppression de toute considération de mariage ou de grossesse comme clause de non-embauche ou de licenciement ?

On mesure aussi les pièges de la "protection" : qui protège enclot et l'addition des mesures spécifiques peut aboutir à rendre cette femme socialement protégée plus vulnérable économiquement.

Ceci surtout si les charges découlant de cette protection reposent sur les employeurs, plus ou moins contraints de réparer l'injustice que certaines de ses faiblesses font à la femme dans le monde du travail. Ces notions mériteraient d'être repensées. Autant il est légitime de prévenir toute exploitation abusive des forces féminines (et, dans ce sens, on aimerait que soit étudiée une réglementation des cadences à certains postes de travaux réputés "légers" dont la pénibilité n'a guère été justement évaluée), autant il apparaît dangereux pour l'ensemble des travailleuses que leurs maternités par exemple demeurent même partiellement à charge de leurs employeurs : cette richesse des nations que sont les naissances d'enfants se traduit alors en "risques" en termes d'emploi. 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, maternelles, cantines scolaires, garderies pour enfants d'âge scolaire, etc... Ces équipements ne sont cependant pas une charité offerte à quelques-unes, mais bien la nécessaire condition du droit au travail. Quand ils n'existent pas, ou pas en nombre suffisant, ils sont remplacés par des solutions de fortune préjudiciables souvent à la santé et à l'équilibre des enfants (nourrices, gardes par des voisines, des parentes au gré des circonstances) et à l'équilibre des mères elles-mêmes, acculées au surmenage. Si l'on cessait de considérer ces équipements comme une entreprise charitable et coûteuse limitée à quelques cas sociaux, on s'apercevrait qu'ils pour-

raient être un investissement indirectement rentable et un instrument de prévention et d'éducation précieux. Nous avons été surpris du ton d'autosatisfaction de tous les Etats membres de la Communauté dans l'énumération de l'infrastructure existante pour l'accueil des tout petits et des jeunes enfants : c'est un constat de carence général qu'il convient de faire, un des plus graves de ce dossier. Les besoins excèdent très largement les possibilités offertes, et ces besoins sont conscients, irritants pour l'opinion féminine, aucunement illusoire. Réels et sérieux, ces problèmes clés de l'emploi féminin sont jusqu'ici demeurés marginaux, relégués avec les brancards de la Croix Rouge dans l'annexe "sociale" et improductive de la politique de l'emploi, du fait même de leur nature.

Il en va 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. C'est ici justement, dans ce domaine vaguement ridicule des "soins du ménage", qu'il conviendrait pourtant de faire montre d'esprit scientifique et d'imagination.

Quel chef d'entreprise accepterait que dans l'établissement qu'il dirige, on passe autant ou davantage de temps à faire les poussières et à réchauffer les gamelles qu'à créer, produire, penser ? C'est pourtant à ce gaspillage d'énergie que 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. Les sociologues en ont pris conscience ;

ils seraient heureux de faire leur devoir en présentant ce diagnostic aux hommes de science et d'action qui peuvent agir sur cette absurdité, et tout spécialement aux spécialistes de l'emploi, non pas indirectement mais directement concernés par ce problème.

Toute société pâtit du retard que peut prendre en son sein un groupe important par rapport à l'ensemble. Ce n'est donc pas par charité ou par utopie égalitaire qu'il convient de se préoccuper des problèmes des femmes dans le monde du travail, mais par clairvoyance. Les informations étaient éparses et bien hétérogènes. Nous avons tenté, dans les limites d'un simple rapport, d'en rassembler le plus possible et de donner le pas au comparable sur le particulier. Ainsi apparaît l'avantage décisif d'une concertation comme celle des Communautés Européennes : elle permet de tirer les leçons des expériences nationales particulières, et, la volonté aidant, d'élaborer une politique.

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.

Evelyne Sullerot.

ANNEXE STATISTIQUE 1969

(chiffres parus en 1970)



(Mise à jour des tableaux 2 - 6 - 12 - 13 - 21 - 22 et
23 du Rapport)

- Annexe : Mise à jour des principaux tableaux repris dans l'enquête par sondage sur les forces de travail pour 1969
- Tableau 2 : Population, forces de travail et taux d'activité des femmes
- Tableau 6 : Répartition des effectifs masculins et féminins par grands secteurs
- Tableau 12 : Nombre et pourcentage de salariées par branches d'activité
- Tableau 13 : Population féminine active selon les principaux critères d'activité
- Tableau 21 : Nombre et proportion de femmes mariées dans la population active féminine
- Tableau 22 : Femmes mariées de moins de 45 ans ayant un emploi selon le nombre d'enfants
- Tableau 23 : Femmes mariées salariées de moins de 45 ans selon le nombre d'enfants

TABLEAU 2 - Population, forces de travail et taux d'activité des femmes

| 1 9 6 9 | Allemagne | France | Italie | Pays-Bas | Belgique | Luxembourg |
|---|---------------|---------------|---------------|----------|---------------|---------------|
| Pop. totale des ménages privés | 58.992.300 | 48.126.500 | 52.247.500 | .. | 9.446.600 | 328.200 |
| dont femmes | 31.145.100 | 25.089.500 | 26.943.700 | .. | 4.799.500 | 164.100 |
| dont âgées de moins de 14 ans | 19,9 % | 21,6 % | 22,4 % | .. | 20,8 % | 19,9 % |
| dont âgées de plus de 65 ans | 15,8 % | 15,7 % | 11,5 % | .. | 14,1 % | 12,5 % |
| Femmes actives occupées | 7.832.800 | 7.370.500 | 4.887.400 | .. | 995.000 | 31.700 |
| Femmes en chômage | 30.600 | 151.600 | 201.300 | .. | 24.600 | . |
| Taux d'activité pour 100 femmes de plus de 14 ans | 36,8 % | 38,6 % | 24,4 % | .. | 27,7 % | 26,2 % |
| Taux d'activité pour 100 femmes d'âge actif : 14 à 65 ans | <u>40,6 %</u> | <u>47,0 %</u> | <u>29,6 %</u> | .. | <u>34,4 %</u> | <u>29,2 %</u> |

N.B. Les taux d'activité féminine selon l'âge ont été recalculés par les services de l'O.S.C.E. pour assurer la comparabilité avec l'enquête de 1960. Ils ne correspondent de ce fait pas aux taux publiés dans les numéros 4/1969 et 4/1970 des Statistiques sociales.

TABLEAU 6 - Répartition des effectifs masculins et féminins par grands secteurs - 1969

| | Allemagne | | France | | Italie | | Pays-Bas | | Belgique | | Luxembourg | |
|-------------|-----------|----------|----------|-------|----------|-------|----------|----|----------|-------|------------|-------|
| | 1.000 | % | 1.000 | % | 1.000 | % | 1.000 | % | 1.000 | % | 1.000 | % |
| | | | | | | | | | | | | |
| Agriculture | Hommes | 1.014,3 | 1.781,8 | 14,1 | 2.826,9 | 20,9 | .. | .. | 161,7 | 6,6 | (8,4) | 9,1 |
| | Femmes | 1.093,7 | 939,2 | 12,7 | 1.194,8 | 24,4 | .. | .. | 50,1 | 5,1 | (4,7) | 14,8 |
| | Total | 2.108,0 | 2.721,0 | 13,6 | 4.021,8 | 21,8 | .. | .. | 211,8 | 6,1 | (13,1) | 10,6 |
| Industrie | Hommes | 8.871,8 | 6.063,2 | 47,9 | 6.274,7 | 46,4 | .. | .. | 1.283,9 | 52,1 | 48,4 | 52,5 |
| | Femmes | 2.792,6 | 1.927,4 | 26,2 | 1.622,8 | 33,2 | .. | .. | 287,1 | 28,9 | (3,2) | 10,1 |
| | Total | 11.664,4 | 7.990,6 | 39,9 | 7.897,6 | 42,9 | .. | .. | 1.571,0 | 45,5 | 51,6 | 41,6 |
| Services | Hommes | 5.507,5 | 4.817,9 | 38,0 | 4.430,0 | 32,7 | .. | .. | 1.016,9 | 41,3 | 35,4 | 38,4 |
| | Femmes | 3.946,5 | 4.503,9 | 61,1 | 2.069,7 | 42,4 | .. | .. | 656,5 | 66,0 | 23,8 | 75,1 |
| | Total | 9.454,0 | 9.321,8 | 46,5 | 6.499,8 | 35,3 | .. | .. | 1.673,4 | 48,4 | 59,2 | 47,8 |
| Ensemble | Hommes | 15.393,6 | 12.662,9 | 100,0 | 13.531,7 | 100,0 | .. | .. | 2.464,4 | 100,0 | 92,2 | 100,0 |
| | Femmes | 7.832,8 | 7.370,5 | 100,0 | 4.887,4 | 100,0 | .. | .. | 995,0 | 100,0 | 31,7 | 100,0 |
| | Total | 23.226,4 | 20.033,4 | 100,0 | 18.419,1 | 100,0 | .. | .. | 3.459,4 | 100,0 | 124,0 | 100,0 |

TABLEAU 12 - Nombre de salariées par branche d'activité - 1969
 $\% = \frac{\text{Femmes salariées}}{\text{Total des salariés}}$

| Branches | Allemagne | | France | | Italie | | Pays-Bas | | Belgique | | Luxembourg | |
|----------------------------|-----------|------|---------|------|---------|------|----------|----|----------|------|------------|--------|
| | 1.000 | % | 1.000 | % | 1.000 | % | 1.000 | % | 1.000 | % | 1.000 | % |
| Agriculture | 71,7 | 25,7 | 79,4 | 14,8 | 397,3 | 29,0 | .. | .. | .. | .. | .. | .. |
| Industrie extractive | 16,3 | 4,0 | 9,6 | 4,3 | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. |
| Industries manufacturières | 2.500,4 | 29,4 | 1.646,2 | 31,2 | 1.331,3 | 28,5 | .. | .. | 257,6 | 24,0 | (2,7) | (7,2) |
| Bâtiment | 80,5 | 4,6 | 74,5 | 4,8 | 22,2 | 1,3 | .. | .. | (4,2) | 1,8 | .. | .. |
| Electricité, gaz, eau | 23,4 | 11,8 | 25,5 | 18,6 | 9,4 | 5,3 | .. | .. | .. | .. | .. | .. |
| Commerce, restauration | 1.203,3 | 53,2 | 912,3 | 42,8 | 277,9 | 31,5 | .. | .. | .. | .. | (6,5) | (47,8) |
| Transports, communications | 192,1 | 15,1 | 237,0 | 22,1 | 61,6 | 7,6 | .. | .. | 173,3 | 28,7 | .. | .. |
| Crédits, assurances | 259,7 | 44,4 | 354,1 | 46,0 | 50,6 | 19,6 | .. | .. | .. | .. | (1,4) | (38,9) |
| Administration | 460,4 | 25,9 | 439,1 | 38,0 | 489,3 | 33,0 | .. | .. | 36,5 | 16,1 | (1,9) | (21,1) |
| Autres services | 1.209,6 | 50,2 | 1.824,4 | 70,3 | 538,4 | 52,2 | .. | .. | 235,1 | 60,6 | (6,8) | (56,7) |
| Total salariées | 6.017,4 | 31,6 | 5.602,3 | 36,3 | 3.180,1 | 25,5 | .. | .. | 723,5 | 27,2 | 20,1 | 21,0 |

TABLEAU 13 - Population féminine active selon les principaux critères d'activité (1) - 1969

(en milliers)

| Catégories | Allemagne | France | Italie | Pays-Bas | Belgique | Luxembourg | C.E.E. |
|-----------------------------------|-----------|----------|----------|----------|----------|------------|--------|
| 1. Ayant un emploi | 7.832,8 | 7.370,5 | 4.887,4 | .. | 995,0 | 31,7 | . |
| Indépendantes | 492,6 | 586,0 | 770,0 | .. | 148,6 | 3,5 | . |
| Salariées | 6.017,5 | 5.502,2 | 3.180,1 | .. | 723,5 | 20,1 | . |
| Aides familiales | 1.322,7 | 1.102,2 | 937,3 | .. | 121,6 | 8,2 | . |
| 2. Ont déclaré être en chômage | 30,6 | 151,6 | 201,3 | .. | 24,6 | . | . |
| - ayant déjà travaillé | 24,4 | 92,4 | 69,0 | .. | 17,2 | . | . |
| - recherchant un premier emploi | . | 32,4 | 128,3 | .. | (5,3) | . | . |
| 3. Non actives de plus de 14 ans | 17.100,0 | 12.143,7 | 15.822,5 | .. | 2.782,6 | 99,2 | . |
| - Ménagères | 9.938,9 | 7.442,0 | 11.100,0 | .. | 1.792,3 | 82,1 | . |
| - Elèves et étudiantes | 1.275,5 | 1.802,0 | 1.210,4 | .. | 343,2 | 7,1 | . |
| - Pensionnées, retraitées, autres | 5.885,6 | 2.832,0 | 3.482,0 | .. | 599,1 | 10,0 | . |

(1) Source : O.S.C.E. - Statistiques sociales - Population et forces de travail 1969 (4/1970)

TABLEAU 21 - Nombre et proportion de femmes mariées dans la population féminine active - 1969

| | Allemagne | France | Italie | Pays-Bas | Belgique | Luxembourg |
|----------------------|-----------|---------|---------|----------|----------|------------|
| Total femmes actives | 7.832,8 | 7.370,5 | 4.887,4 | .. | 995,0 | 31,7 |
| dont femmes mariées | 4.420,7 | 4.282,9 | 2.511,6 | .. | 627,5 | 14,6 |
| % femmes mariées | 56,4 % | 58,1 % | 51,4 % | .. | 63,1 % | 46,1 % |

TABLEAU 22 - Femmes mariées de moins de 45 ans ayant un emploi - 1969

| Catégorie | Allemagne | France | Italie | Pays-Bas | Belgique | Luxembourg |
|------------------------|-----------|-----------|-----------|----------|----------|------------|
| T o t a l | 2.825.100 | 2.610.300 | 1.455.800 | .. | 415.900 | (7.900) |
| | % | % | % | % | % | % |
| sans enfants | 46,8 | 39,1 | 25,3 | .. | 40,6 | (67,5) |
| avec 1 enfant | 28,3 | 34,9 | 37,4 | .. | 34,3 | (19,4) |
| avec 2 enfants | 16,1 | 17,8 | 25,3 | .. | 17,0 | (9,2) |
| avec 3 enfants | 6,0 | 5,5 | 8,3 | .. | 5,6 | (2,6) |
| avec 4 enfants et plus | 2,8 | 2,7 | 3,7 | .. | 2,5 | (1,3) |

TABLEAU 23 - Femmes mariées salariées de moins de 45 ans - 1969

| Catégorie | Allemagne | France | Italie | Pays-Bas | Belgique | Luxembourg |
|------------------------|-----------|-----------|---------|----------|----------|------------|
| T o t a l | 2.102.300 | 2.010.600 | 930.600 | .. | 304.800 | (4.300) |
| | % | % | % | % | % | % |
| sans enfants | 54,4 | 42,2 | 27,0 | .. | 45,6 | (76,0) |
| avec 1 enfant | 29,4 | 36,6 | 38,3 | .. | 34,7 | (18,3) |
| avec 2 enfants | 12,0 | 15,5 | 23,8 | .. | 14,7 | (4,7) |
| avec 3 enfants | 3,1 | 4,3 | 7,5 | .. | 3,9 | - |
| avec 4 enfants et plus | 1,1 | 1,4 | 3,4 | .. | (1,1) | - |

Source : O.S.C.E. - Statistiques sociales - Population et forces de travail 1969 (4/1970)

BIBLIOGRAPHIE

- O.S.C.E., Statistiques Sociales, Méthodes et Définitions 1966, série spéciale 1
- O.S.C.E., Statistiques Sociales, Série spéciale 2-1966, Structure et répartition des salaires, Belgique
- O.S.C.E., Statistiques Sociales, Série spéciale 3-1966, Structure et répartition des salaires, Allemagne
- O.S.C.E., Statistiques Sociales, Série spéciale 4-1966, Structure et répartition des salaires, France
- O.S.C.E., Statistiques Sociales, Série spéciale 5-1966, Structure et répartition des salaires, Italie
- O.S.C.E., Statistiques Sociales, Série spéciale 6-1966, Structure et répartition des salaires, Pays-Bas
- O.S.C.E., Statistiques Sociales, annuaire 1968
- O.S.C.E., Etudes et enquêtes statistiques, 3-1968
- O.S.C.E., Statistiques Sociales, Gains horaires et durée de travail 5-1969
- O.S.C.E., Statistiques Sociales, Population et forces de travail 1968, 6-1969
- O.S.C.E., Statistiques Sociales, Gains horaires et durée du travail 8-1969
- C.E.E., Direction Générale des Affaires Sociales, Marché du Travail féminin, V/979/65-F, Orig. N.
- C.E.E., Direction Générale des Affaires Sociales, NIEMANN, (Ursula) Etude sur l'activité et la qualification de la main d'oeuvre féminine (Allemagne), 14273/V/66-F, Orig. D.
- C.E.E., Direction générale des Affaires Sociales, VERSICHELEN, (M.) Structure et Qualification du Travail Féminin en Belgique, 11828/V/66-F, Orig. N.

C.E.E., Direction Générale des Affaires Sociales,
GUELAND-LERIDON, (Françoise) Etude sur l'emploi et la
qualification du travail féminin en France,
16.217/V/66-F, Orig. F.

C.E.E., Direction Générale des Affaires Sociales,
FEDERICI, (Nora) Etude sur l'emploi et la qualification
du travail féminin en Italie,
9607/V/66-F, Orig. I.

C.E.E., Direction Générale des Affaires Sociales,
STEIGENGA (Prof.) Etude concernant l'emploi et la
qualification du travail féminin (Pays-Bas),
16218/V/66-F, Orig. N.

C.E.E., Direction Générale des Affaires Sociales,
VERSICHELEN, (N.) Structure et qualification du travail
féminin au Luxembourg,
16.220/V/66-F, Orig. N.

C.E.E., Rapport de la Commission au Conseil sur l'état
d'application au 31 décembre 1968 du principe d'égalité
entre rémunérations masculines et féminines, 18 juin 1970,
SEC (70) 2338 final

C.E.E., XIe Conférence des Ministres européens chargés
des questions familiales, octobre 1969.

C.E.E., Situation dans les Etats membres
(Dispositions législatives ou autres organes pour assurer
le principe de l'égalité des rémunérations)
V/5389/70-F
Belgique - Pays-Bas - Luxembourg - France - Allemagne

C.E.E., "Politique de l'emploi et de la formation profession-
nelle", Extrait du 1er Programme de Politique Economique à
moyen terme (1966-1970), Journal officiel des Communautés
Européennes, 25.4.67 - 1550/67

C.E.E., Le Traité de Rome instituant la C.E.E., in
Les Documents Communauté Européenne, n° 37, nov. 1966.

C.E.E., "La protection de la maternité dans les six pays
de la Communauté Européenne", in Etudes, série politique
sociale , n° 13, Bruxelles 1966.

Comité des Organisations Professionnelles Agricoles de
la C.E.E., Rapports de la Commission Féminine, 1969.

O.C.D.E., SEEAR (B.N.), Le retour des femmes sur le marché du travail après interruption d'emploi; O.C.D.E., Paris, 1971.

O.C.D.E., Emploi des jeunes, Séminaires régionaux, Dublin, avril 1970.

O.C.D.E., TOFFANIN, (E.) "Conditions de travail de la main d'oeuvre féminine. I Salaires = b) Législations sociales et fiscales entravant l'emploi féminin" in Séminaires régionaux de l'O.C.D.E., novembre 1968.

O.N.U., SULLEROT, (E.) "Influence du progrès scientifique et technique sur les conditions de travail et l'emploi de la femme", O.N.U., Conseil économique et social, Commission de la femme, janvier 1970.

O.N.U., Etude comparée sur l'accès des jeunes filles et des femmes à l'enseignement supérieur, 67/68/EDS/13.000/11.3221

O.N.U., Programme européen de développement social, La Politique et les Programmes sociaux destinés à répondre aux besoins des mères qui travaillent (Liblice, Tchécoslovaquie nov. 1968 New-York 1969)

UNESCO, Accès des jeunes filles et des femmes à l'éducation dans les zones rurales, Etude comparée, Etudes et Documents d'éducation n° 51.

UNESCO, Accès à l'enseignement supérieur du point de vue de l'origine sociale, économique et culturelle des étudiants, Conférence des Ministres de l'Éducation, Europe, 20-25 nov. 1967.

UNESCO, Accès à l'enseignement supérieur du point de vue des besoins actuels et prévisibles du développement de la collectivité n° 5, Conférence des Ministres de l'Éducation, Vienne, nov. 1967.

B.I.T., SULLEROT, (Evelyne) Formation professionnelle des jeunes filles et des femmes dans six pays d'Europe, Bureau International du Travail, 1971.

B.I.T., "Etude comparative de l'emploi à temps partiel" in Revue Internationale du Travail, Bureau International du travail, Genève, n° octobre-novembre 1963.

B.I.T., Rapports V (1 et 2) de la 49e session de la Conférence internationale du Travail (1965) sur l'emploi des femmes ayant des responsabilités familiales, Genève, 1965, Bureau international du Travail.

ALLAUZEN, (Marie) La paysanne française d'aujourd'hui, Paris, 1967

Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, J. 1157 B, nummer 11, Nürnberg 19/XI/70

Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, J. 1157 B, nummer 1, Nürnberg 26/1/71

Die junge Arbeiterin

Beiträge zur Sozialkunde der Jugendarbeit, München, 1960

BAIROCH, (P. et alii) La population active et sa structure
The working population and its structure, Bruxelles, 1968
Ed. de l'Institut de sociologie de l'Université libre de Bruxelles

BEGUE, (Jean) "Projections tendanciennes des besoins français en main d'oeuvre par profession 1968-1975-1980" in Les Collections de l'INSEE, n° 8, Démographie et emploi Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques

Bericht der Bundesregierung über die Situation der Frauen in Beruf, Familie und Gesellschaft, Bonn, 1966, Deutscher Bundestag, 5. Wahlperiode Drucksache V/909

Bildungsbericht 1970, Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft, Bonn.

BRUNFAUT, (E.) et VOGEL, (E.) "Le droit à l'égalité des rémunérations" in Revue du Travail, novembre 1968 Bruxelles

"Les carrières féminines" Paris, 1967, in Avenirs n° de juin 1967, BUS, Bureau universitaire de statistiques

CESAREO, (G.), La condizione femminile, Milano, 1963

CHOMBART DE LAUWE, (P.H. et M.J. et alii), La femme dans la société. Son image dans différents milieux sociaux, Paris, 1963, Groupe d'ethnologie sociale du Centre National de la Recherche Scientifique

CLAIR, (Pierre) "L'article 119 du Traité de Rome. Le principe de l'égalisation des salaires masculins et féminins dans la C.E.E." in Droit social, mars 1968

COSSE, (M.) Le travail des femmes dans les pays industrialisés d'Europe occidentale et d'Amérique du Nord, Paris, 1967, La Documentation française

DAHLSTROM, (Edmund) The changing roles of men and women, London, 1967

La donna lavoratrice e l'ambiente industriale, Roma, 1963

La donna nella società italiana in trasformazione, Roma, 1966

DUBRULLE, (Nicole) Communication sur l'emploi féminin en Europe, Strasbourg, 1966, Conseil de l'Europe, Doc. (66) C 48

"Employment of women in the Federal Republic of Germany" in International Labour Review, May 1967

FEDERICI, (N.) "Evolution et caractéristiques du travail féminin en Italie" in Cahiers de l'Institut de science économique appliquée, Paris, n° 122, février 1962

La femme dans notre société, Bruxelles, 1965, Centre d'études politiques, économiques et sociales, Documents CEPESS, 1965, n° 2

"Les femmes sont-elles les nègres de la société européenne ?" in Communauté Européenne, décembre 1968

FORNACIARI DAVOLI, (Maria Livia) "Aspetti e problemi del lavoro a tempi parziali nell'attuale fase di evoluzione sociale ed economica" in Rivista Internazionale di Scienze Sociali, Milano, 1964

La formation professionnelle féminine, Rapport français présenté à la Commission du Mouvement européen, Paris, décembre 1967, Mouvement européen

FOURASTIE, (J.) "6.600.000 femmes au travail" in Expansion, Paris, mars 1968

FRANKEN-VAN DRIEL, (P.M.) Europees vrouwenleven, Amsterdam, 1955

Frauenenquete, Der Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, Drucksache V/909, Bonn, 1966

Die Frau zwischen Beruf und Familie, Deutscher Beitrag zur Vorbereitung der Zehnten Konferenz europäischer Minister für Familienfragen (Wien 1968), Bundesministerium für Familie und Jugend Dezember 1967

FREY, (Luigi) "Evoluzione e prospettive dell'occupazione femminile" in Quaderni di Azione Sociale, n° 6, Giugno, 1967

FREY, (Luigi) "Riesame dei problemi dell'occupazione femminile" in Mondo Economico, 28.1.1969

GERSTEIN, (Hannelore) Studierende Mädchen
Zum Problem des vorzeitigen Abgangs von der Universität
München, 1965 (Studien zur Soziologie, 4)

GOGUEL, (C.) "Recherche comparative internationale sur les budgets temps" in Etudes et Conjoncture, septembre 1966, Paris

GOSSMANN, (Elisabeth) Mann und Frau in Familie und Öffentlichkeit, München, 1964

GOVAERTS, (France) Le loisir de la femme en Belgique
Institut de Sociologie de l'Université libre de Bruxelles, 1969

GREGOIRE, (M.) "Evolution et avenir des femmes rurales" in Economie rurale, Paris, oct.-déc. 1965, n° 66

GREGOIRE, (M.) "Le métier de femme", Paris, 1965

GUBBELS, (Robert) La citoyenneté économique de la femme
Réflexions sur le travail féminin à temps partiel
Bruxelles, 1966, Ed. de l'Institut de sociologie de l'Université libre de Bruxelles

GUBBELS, (Robert) Le travail au féminin
Bruxelles, 1967

GUBBELS, (R.) La grève au féminin
Bruxelles, 1967

GUELAUD-LERIDON, (Françoise) Recherches sur la condition féminine dans la société d'aujourd'hui, Paris, 1967
Presses universitaires de France
Institut national d'études démographiques
Commissariat général du Plan d'équipement et de la productivité
Travaux et documents, cahier n° 48

GUILBERT, (Madeleine) Les fonctions des femmes dans l'industrie
Paris, 1966, Mouton & Cie

GUILBERT, (M.) et ISAMBERT, (V.), Travail féminin et travail à domicile, Paris, 1956
Editions du Centre national de recherche scientifique

Hauptergebnisse der Arbeits- und Sozialstatistik 1968, Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, Statistik, Bonn.

Hauptergebnisse der Arbeits und Sozialstatistik 1969
Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung

JASPERS, (P.) "Problemen van de werkende vrouw"
in Ruimte, Hilversum, 1960

JAVEAU, (Claude) Les vingt-quatre heures du Belge
Centre National de Sociologie du Travail
Université libre de Bruxelles, 1970

KLEIN, (Viola) L'emploi des femmes, Horaires et responsabilités familiales,
O.C.D.E., Emploi des groupes spéciaux n° 1 - 1965 - Paris

KOHLER, (Hans) und REYHER, (Lutz) "Erwerbstätigkeitsphasen der Frauen" in Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
3 Jg1970, Köln

KOK, (G.H.S.) Rapport sur la situation politique, sociale civique de la femme en Europe, Strasbourg, 1967
Conseil de l'Europe, Assemblée consultative, 13 septembre 1967, Doc. 2265, in Documents de séance, 1967, tome IV

MAZY, (A.) "Commentaires sur l'arrêté royal n° 40 du 24.10.67 sur le travail des femmes" in Revue du Travail
octobre 1967, Bruxelles

MICHEL, (Andrée) et TEXIER, (Geneviève) La condition de la française d'aujourd'hui, Paris, 1964

MORSDORF, (Jozef) Gestaltswandel des Frauenbildes und Frauenberufs in der Neuzeit, München, 1958

Mütter und Kinder in der Bundesrepublik Deutschland
Bundesministerium für Familie und Jugend, 1969

MYRDAL, (Alva) et KLEIN, (Viola) Women's two roles. Home and work, London, 1956

PFEIL, (Elisabeth) Die Berufstätigkeit von Müttern Eine empirisch-soziologische Erhebung an 900 Müttern aus vollständigen Familien, Tübingen, 1961
(Veröffentlichungen der Akademie für Gemeinwirtschaft, Hamburg)

PINDER, (Pauline) Women at work
P.E.P., London, 1969

PISONI CERLESI, (I.) La parita di salario in Italia,
lotte e conquiste delle lavoratrice dal 1861 ad oggi
Roma

La protezione della maternita nel quadro di un organico
sistema di sicurezza sociale
Atti del dibattito organizzato delle ACLI il 10 marzo 1965
Roma, 1965

"Quelques aspects de la promotion de la femme en Belgique"
par M. Varenne-Fioux et alii, in Textes et Documents
n° 254, décembre 1969, Ministère des Affaires Étrangères,
Bruxelles

RINGELING, (Herman) Die Frau zwischen gestern und morgen
Hamburg, 1962

RIVIERE, (M.Th. de la) "Enquête sur le travail des femmes
d'agriculteurs" in Economie rurale, Paris, n° 49,
juin-sept. 1961

ROCHEBLAVE-SPENLE, (Anne-Marie) Les rôles masculins et
féminins, Paris, 1964

ROTZOLL, (Christa et alii) Emanzipation und Ehe,
München, 1968

ROUX, (Claude) "Tendances récentes de l'activité féminine
en France" in Population, n° 2, 1970

ROUX, (Claude) "Aspects professionnels de la reprise
d'activité des femmes mariées" in Revue Française des
Affaires Sociales, oct./déc. 1968 et jan./mars 1969

"Les salaires féminins augmentent plus vite" in
Communauté européenne, Paris, octobre 1967

SARTIN, (Pierrette) La promotion des femmes
Paris, 1964

SARTIN, (Pierrette) Le surmenage professionnel
Paris, 1966

SARTIN, (Pierrette) "Discontinuité des carrières féminines"
in Humanisme et Entreprise, avril 1967, Paris

"Scuola e movimento operaio" in Formazione e Lavoro, n° 40
Roma

SCHOKKING, (J.C.) De vrouw in de Nederlandse politiek
Assen, 1958

Séminaire de Rome sur la participation de la femme à la
vie publique,
Bruxelles, 1966

Bulletin A.I.J.P.F. de février 1967
(Association internationale de la presse féminine)

"Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum
Bericht des Bundesregierung über die Situation der Frauen"
in Beruf, Familie und Gesellschaft, 1968

STRECKER, (Gisela) Frausein heute
Weilheim, Oberbayern, 1965

SPLETTSTOSSER, (Berta) "Teilhabe der Frau am Berufsleben
Konsequenzen für die berufliche Bildung" in
Europäische Gemeinschaft, Bonn, Juni 1967

SULLEROT, (Evelyne) Demain les femmes
Inventaire de l'avenir, Paris, 1965

SULLEROT, (Evelyne) Histoire et sociologie du travail féminin
Paris, 1968

SULLEROT, (Evelyne) La vie des femmes
Paris, 1965

SULLEROT, (Evelyne) La femme dans le monde moderne
Paris, 1971

TRITZ, (Maria) Le travail salarié des femmes dans la
République fédérale d'Allemagne
Ministère fédéral du Travail et de l'ordre social, n° 5

VAN DEN BOSSCHE, (A.) "L'égalité des rémunérations entre
travailleurs masculins et féminins"
in Industrie, septembre 1967, Bruxelles

Vrouw en fiscus, Wetenschappelijk en Scholingsinstituut
van het N.V.V., juil. 1969

"Wage discriminations against women in European countries"
in Labour Gazette november 1966, London

WISSELINCK, (Erika) Die unfertige Emanzipation
Die Frau in der veränderten Gesellschaft, München, 1965

ZUCCONI, (Angela) Les responsabilités de la femme dans la
vie sociale, Conseil de l'Europe, Coopération Culturelle,
Strasbourg, 1968

8333

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

5560