

Livre Blanc du  
**TRAVAIL FEMININ**  
dans le Finistere

MOUVEMENT FINISTERIEN POUR LE PLANNING FAMILIAL



## SOMMAIRE

INTRODUCTION.....	2	DISCRIMINATIONS.....	14
FORMATION INITIALE.....	3	. Discriminations à l'embauche.....	15
- Lycée technique industriel		- Continent, Quimper.....	16
Kérichen à Brest.....	4	. Discriminations liées à la maternité	
- Lycée technique industriel		- Faïenceries Henriot Quimper,	
Thépot à Quimper.....	5	Salaisons Caugant Rosporden.....	17
- Lycée agricole Chateaulin.....	6	. Postes de travail et salaires	
TEMPS PARTIEL		- St-Gué Coop.....	18
- Continent, Centraux téléphoniques		- Faïenceries Henriot, Quimper.....	18
Quimper.....	7	- Salaisons Caugant, Société Générale.....	20
- St-Gué Coop, Société Générale à		- P.T.T. Quimper.....	21
Quimper.....	8	- Thomson-CSF-Téléphone (ex-Ericson) Brest....	22
EQUIPEMENTS COLLECTIFS.....	9	- CNEOX (COB) Brest.....	26
- Les équipements collectifs à		- Témoignage de Laurence, aide-comptable.....	28
Brest.....	10	- "Et pourtant, vous vous dites de gauche"	
LES GHETTOS DU TRAVAIL FEMININ		(témoignage).....	29
- La profession de secrétaire.....	11	- Conclusion.....	30
- Travailleuses familiales,		. Discriminations par les attitudes et les	
aide-soignantes.....	12	réflexions des hommes.	
		- Salaisons Caugant, Société Générale.....	30
		- Faïenceries Henriot, St-Gué Coop.....	31
		- Restaurant de l'Arsenal à Brest.....	32
		FEMMES AGRICULTRICES.....	33
		CONCLUSION.....	34

## INTRODUCTION

Ce livre est avant tout orienté sur le "travail féminin". Nous avons voulu en effet étudier de près la situation dans notre département : le Finistère.

Mais il faut toutefois préciser que les informations recueillies sont loin d'être exhaustives.

D'une part, nous avons fonctionné en deux groupes de travail : le Planning Familial de Brest et celui de Quimper - ce qui fait que cette brochure concerne essentiellement les entreprises et secteurs d'activité de ces deux localités. En effet, nous ne possédons pas d'éléments sur le travail féminin dans les autres circonscriptions du département.

D'autre part, il faut souligner les limites de la brochure, dans la mesure où nous n'avons pas pu développer certains aspects du travail féminin, et ce par manque d'informations (par exemple : le temps partiel, la formation en entreprise).

Mais peut-on actuellement concevoir de parler du travail des femmes sans aborder le problème du chômage qui les touche tout particulièrement, surtout les jeunes femmes de moins de 25 ans, comme le démontrent les statistiques ci-dessous :

### Part des femmes dans la tranche d'âge en pourcentage (Finistère - Mars 82)

Femmes de moins de 25 ans .....	60,40 %
Femmes de 25 à 49 ans .....	48,65 %
Femmes de 50 ans et plus .....	46,55 %
Sur l'ensemble .....	53,3 %

Pourcentage de femmes dans les demandeurs d'emploi enregistrés par circonscription (Finistère - Mars 82). Ces chiffres évidemment ne tiennent pas compte de toutes celles qui, sans être inscrites à l'ANPE, désirent éventuellement travailler :

- MORLAIX .....	56,03 %
- BREST .....	50,18 %
- DOUARNEZ .....	52,12 %
- QUIMPER .....	56,28 %
- CARHAIX .....	54,28 %

### Demandes d'emploi selon la qualification (Finistère - Mars 82) :

	<u>Femmes</u>	<u>Hommes</u>
- Manoeuvres .....	731	1.510
- Ouvriers spécialisés .....	1.380	794
- Ouvriers qualifiés .....	1.055	6.881
- Employés non qualifiés .....	4.264	867
- Employés qualifiés .....	6.693	1.626
- Agents de maîtrise, cadres ...	470	1.115

Cette répartition des demandes d'emploi par qualification reflète bien la situation dans l'emploi et la formation.

#### 1. Dans l'industrie :

- Peu de femmes manoeuvres (qualification renvoyant souvent au travail de force) ;
- Mais beaucoup de femmes O.S., donc sans qualification ;
- Et peu d'ouvrières qualifiées.

#### 2. Dans le tertiaire :

- Beaucoup de femmes non qualifiées ;
- Mais aussi beaucoup de femmes "qualifiées" dans les branches dites féminines (secrétariat, dactylo, etc...) ;
- Très peu de femmes dans les postes à responsabilité.

## FORMATION INITIALE

Il s'agit d'un problème crucial : choisir pour les filles des orientations qui leur permettront de trouver un emploi qualifié. Il faut cesser de cantonner les femmes dans des emplois limités et à fort taux de chômage. Il faut cesser de les orienter à tout prix vers les emplois de bureaux (par exemple sténo-dactylo) et les professions "culs-de-sac" si l'on veut éviter qu'après leur scolarité elles se retrouvent pointant à l'agence pour l'emploi ou, dans le meilleur des cas, à la caisse des hypermarchés où leur diplôme ne leur sera d'aucune utilité.

Quelques femmes "à la barre" dans des professions réputées masculines font vite dire qu'à présent les femmes sont partout et qu'elles ont forcé les derniers barrages. Qu'en est-il en réalité ?

Pour le savoir, nous avons fait des enquêtes auprès de quelques établissements scolaires de la région.

### on dit couramment

"une fille n'a pas besoin d'avoir un métier, elle se mariera"



Et 6ème et 5ème

Certaines activités ne sont proposées qu'au seul choix des garçons :

- démonter un vieux poste de radio pour essayer de comprendre comment il fonctionne,
- visiter sous la conduite d'un contremaître, un grand chantier de construction,
- assister à un match de football entre 2 grandes équipes,
- lire une brochure qui explique d'une manière simple les découvertes de savants ou les inventions d'ingénieurs.

Et d'autres encore aux seules filles :

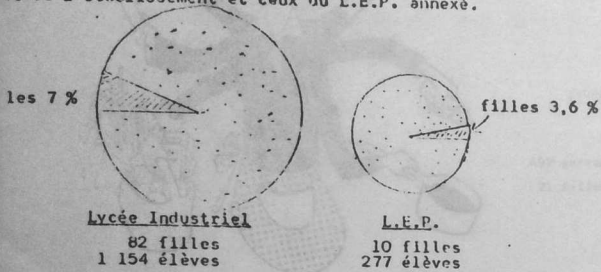
- faire manger un bébé,
- confectionner des rideaux pour votre chambre,
- visiter une crèche modècle,
- mettre le couvert et essuyer la vaisselle,
- couper suivant un patron un vêtement d'enfant et le coudre.

Et ensuite, on pourra conclure :

- Nadine aime les bébés,
  - Jean-Pierre aime la mécanique.
- Comment peut-on savoir si Nadine aime ou non la mécanique, puisqu'on ne le lui demande pas ?

LE LYCEE INDUSTRIEL DE KERICHEN à BREST

Le Proviseur du Lycée nous a communiqué pour 1981-1982 les chiffres de l'établissement et ceux du L.E.P. annexé.



Jusqu'à présent, aucune statistique n'a été tenue concernant le nombre de filles fréquentant l'établissement et leur devenir professionnel.

Le Proviseur estime que les filles présentes sont généralement des "accrochées", très intéressées par la formation qu'elles suivent, ce qui n'est pas le cas pour beaucoup de garçons.

En outre, on constate une érosion plus importante chez les filles : elles sont proportionnellement plus nombreuses que les garçons à aller vers le technique à la fin de la seconde. Il aurait été intéressant de savoir pourquoi.

Les filles qui persistent obtiennent généralement d'excellents résultats. Elles se retrouvent massivement (si l'on peut dire l...) dans le bac F5 (physique), section jugée sans doute plus compatible avec la "féminité". Elles deviennent techniciennes de pointe dans les établissements où des mesures physiques sont prises (par exemple dans les usines agro-alimentaires).

Comme dans les autres sections : F1 (fabrication mécanique), F2 (électronique), F3 (électrotechnique) et BT mécanique auto, le nombre oscille de 1 à 5 par section.

Le niveau supérieur (B.T.S.) : proportion de filles encore faible (1 seulement en électronique, 3 pour la préparation des concours d'entrée à l'École nationale supérieure des ingénieurs des techniques d'armement).

En tous cas, le Proviseur déconseille fortement aux éléments féminins certaines sections comme la mécanique auto.

"Les garagistes de la région, dit-il, ne sont pas prêts à embaucher des filles. Ce n'est pas sur le plan des compétences que la question se pose : les filles se débrouillent très bien, travaillent très bien. Le problème se situe au niveau des relations avec les autres membres du personnel et avec la clientèle. Le patron ne voudra pas s'exposer à entendre des sifflets à l'atelier."

"En ce qui concerne la fabrication mécanique, poursuit-il, c'est un métier qui, bien que très automatisé, nécessite toujours cependant des manipulations de corps lourds."

Il expose ensuite les raisons plus générales qui, selon lui, dissuadent les employeurs d'embaucher des femmes :

"Les responsables sont très sensibles aux problèmes de l'absentéisme. Or il faut bien reconnaître que l'absentéisme touche surtout les femmes. Par ailleurs, les lois sociales ont allongé la durée des congés de maternité, prévu les grossesses à risques. Les responsables d'entreprises ne sont pas des philanthropes."

Parmi les obstacles à l'embauche des femmes, le Proviseur du Lycée Industriel cite également le mi-temps, applicable aux deux sexes mais essentiellement pratiqué par les femmes (et pour cause...), mi-temps peu rentable pour les chefs d'entreprise, deux mi-temps n'étant pas aussi productifs qu'un temps complet et désorganisant les services.

Comme on le voit, on a bien du mal à sortir du cercle vicieux suivant : c'est aux femmes, dit-on, qu'il incombe de s'occuper des enfants (et tout spécialement lorsqu'ils sont malades),

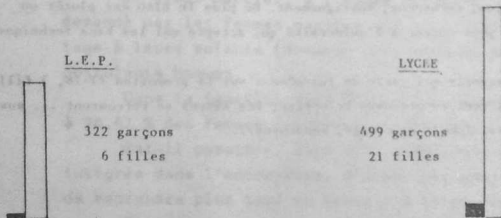
- si elles ne le font pas, elles sont de mauvaises mères. Cependant, elles ne doivent pas s'absenter de leur travail,
- si elles le font, elles sont de mauvaises ouvrières.

Autre cercle vicieux : le rôle des femmes ne serait pas à l'atelier. Cependant celles qui se trouvent à l'atelier donnent satisfaction. Conclusion : plutôt que de s'exposer à entendre des sifflets, les employeurs préfèrent embaucher des hommes. La boucle est bouclée.

LA PLACE ET LE DEVENIR DES FILLES AU LYCEE-L.E.P INDUSTRIEL

THEPOT DE QUIMPER

Force est de constater que l'établissement a abandonné définitivement l'appellation de Lycée-L.E.P de garçons et c'est bien sûr positif. De fait, la mixité existe depuis plusieurs années. Qu'est-elle en 1981-82 ?



La ventilation selon les sections n'est guère significative.

L.E.P : Une fille en métaux en feuilles  
Une fille en B.E.P Electricité  
Une fille en B.E.P Mécanique générale  
Deux filles en C.A.P. Mécanique.

LYCEE : Trois filles en 1ère et Terminale E  
4 filles en F1  
4 filles en F3  
10 filles en Seconde avec possibilité d'orientation vers F2 (autre établissement).

Satisfaction générale des enseignants et de l'équipe administrative en ce qui concerne la qualité de leur travail, leur intégration dans l'établissement et leurs possibilités. En tout cas, personne ne songe à leur reprocher leur fragilité physique ou leur inaptitude à effectuer certains types de travaux. Il est vrai qu'aujourd'hui l'enseignement technique industriel s'enorgueillit à l'exemple de l'industrie moderne d'avoir remplacé la force par l'intelligence et la dextérité. Alors les "faibles femmes" peuvent-elles encore être éliminées de cette forme d'études pour infériorité physique ? Demande-t-on systématiquement aux garçons candidats à ces établissements d'être de solides grands gaillards ?

La Journée Portes Ouvertes :

Elle permet de jauger le poids encore actuel des préjugés. Plusieurs parents s'étonnent (passons sur les réflexions grivoises) de voir des filles aux machines.

Un Monsieur très paternaliste plaint les représentantes "du beau sexe" déféminisées par les tâches effectuées et voudrait les renvoyer à leur "élément naturel", en l'occurrence un intérieur parfaitement tenu et accueillant pour le potentiel époux.

On peut constater que l'effectif féminin est plus élevé en lycée, sans doute parce qu'il s'agit de tâches non plus d'exécution mais de maîtrise et que l'orientation se situe plus tard.

Les jeunes filles interrogées se sentent à l'aise dans leur milieu scolaire à l'atelier comme en enseignement général et ne déplorent pas de discriminations.

Que deviennent-elles ensuite ? Une enquête menée récemment par l'administration du Lycée-L.E.P n'a abouti qu'à des résultats très fragmentaires. La plupart des si rares ex-élèves filles du lycée-L.E.P poursuivent encore leurs études en B.T.S. et I.U.T. Trouveront-elles la parité avec les garçons dans le monde du travail ? Ne devront-elles pas à qualification égale se montrer techniquement supérieures aux garçons ?

Plusieurs des actuelles élèves filles de L.E.P manifestent de très fortes motivations, certaines devant assurer la relève dans l'entreprise familiale.

Difficile d'extrapoler à partir de ces quelques exemples.

LE LWCEE AGRICOLE DE CHATEAULIN

Le Lycée Agricole de Châteaulin, mixte depuis 9 ans, prépare aux métiers de l'horticulture. Le B.T.A cycle long à partir de la Première, à deux options: Jardins-Espaces Verts et Floriculture. Le BEPA cycle court à partir de la troisième.

Quel que soit le degré de motivation des filles au démarrage de leurs études, leurs désillusions ne peuvent que s'accroître à l'approche de l'entrée dans la vie active :

- D'une part la misogynie de la profession est très forte. Même pour trouver des stages à faire durant leurs études, les filles rencontrent plus de difficultés que les garçons. Les patrons n'aiment pas les embaucher, sous prétexte que former n'est pas rentable, "parce qu'elles se marient, tombent enceintes et s'absentent trop souvent." Ou parce qu'aux dires d'un Directeur de l'APECLTA (association de cadres et d'ingénieurs de la profession), elles sont incapables d'être responsables d'une "équipe de braves gens" (comprenez d'immigrés) ou de réparer sur place les pannes de machines. Le milieu de travail attendra les femmes au tournant, cherchera à les faire "morfler" en leur donnant le sale boulot (comme tondre toute la journée) et leur reprochera de ne pas tenir l'alcool.

- D'autre part, les conditions de travail sont très dures :

il faut travailler dehors par tous les temps, et beaucoup de travaux sont encore des travaux de force (ainsi le directeur de l'école préparant le BTA option agriculture/élevage à Fouesnant n'accepte que les filles d'agriculteurs, pensant ainsi épargner aux autres candidates bien des désillusions ultérieures). Enfin l'extrême division des tâches entre technique d'un côté, responsabilités et conception de l'autre, accentue la pénibilité.

En bref les filles tiennent 2 à 3 ans au plus -surtout celles qui ont choisi l'option Jardins-Espaces Verts- et se retrouvent à travailler en secteur privé soumis au rendement.

En option Floriculture c'est déjà plus facile, aussi y retrouve-t-on beaucoup plus de filles que de garçons. De même, le travail dans les services municipaux des jardins est nettement plus supportable, la qualité du travail étant plus un critère de valeur. Les filles y réalisent mieux

les aspirations qui les ont poussées à choisir ce métier : goût artistique, amour du travail en plein air et de la nature.

Pour celles qui n'ont pas eu la chance de se placer dans ce secteur, reste la reconversion. Mais les possibilités sont rares : chez les paysagistes, en gestion, commercialisation et conception, ou dans le supérieur, en création, recherche, enseignement. De plus le BTAO est plutôt un obstacle pour entrer à l'université qui accepte mal les bacs techniques.

Un exemple qui parle de lui-même : sur la promotion 77-78, 3 filles seulement sont encore dans le métier; les autres se retrouvent ... aux Beaux Arts, femmes de ménage, vendeuses....

## TEMPS PARTIEL

Le temps partiel, à l'heure actuelle, est essentiellement demandé par les femmes mariées qui souhaitent se consacrer davantage à leurs enfants (demande fréquente du mercredi). Peu de postulants hommes.

Dans la fonction publique, les personnes à mi-temps sont à 90,61 % des femmes (chiffres officiels).

Est-il possible, dans ces conditions, d'être vraiment intégrée dans l'entreprise, d'avoir des possibilités de promotion, de reprendre plus tard un travail à temps plein ?

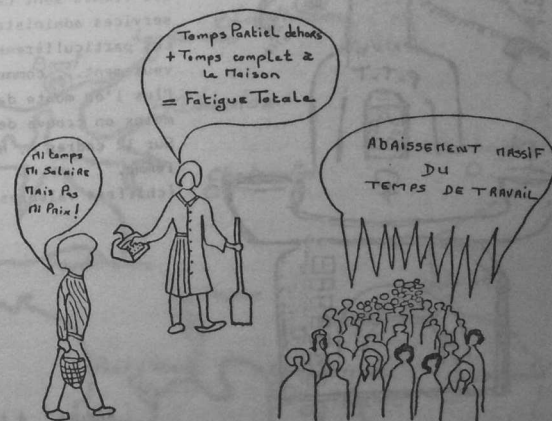
Ce type de contrat conforte l'idée que le salaire féminin est un appoint et ne permet pas de vivre décemment (voir chapitre sur les salaires).

Quelques exemples sur le département.

### CONTINENT - QUIMPER

On accepte les contrats partiels de 10, 15, 20, 30 heures qui touchent surtout les caissières. Elles sont embauchées par exemple pour 10 heures, mais elles en font couramment bien plus, parfois plus du double, payées en heures "complémentaires", c'est-à-dire au tarif normal, et non "supplémentaire" car jamais bien sûr elles ne dépassent les 39 heures légales. Leurs congés sont tout de même payés sur la base du nombre d'heures réel qu'elles ont accompli.

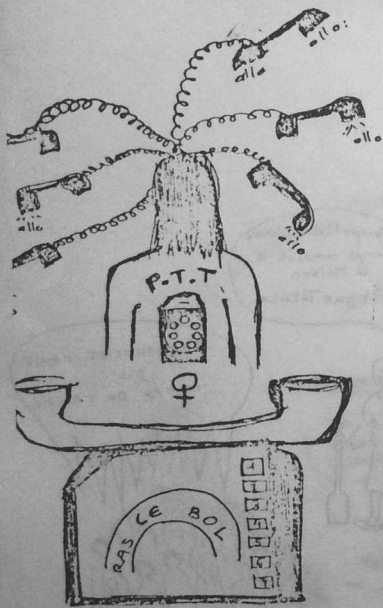
Elles sont le volant d'employées qui servent à boucher les trous en cas d'absence dans tel ou tel service, qui travaillent le temps qu'il faut en cas de coup de feu, mais que l'on peut ne garder que 10 h en période calme, tout-à-fait légalement puisque tel est leur contrat.





CENTRAUX TELEPHONIQUES DE QUIMPER  
=====

244 agents dont 7  $\frac{1}{2}$  à mi-temps



Sur 244 personnes travaillant dans les différents centraux rattachés à Quimper, il y a 7 mi-temps qui sont des femmes.

Les femmes sont cantonnées dans les services administratifs et les services particulièrement éprouvants nerveusement... comme les renseignements. Plus l'on monte dans la hiérarchie, moins on trouve de femmes.

Sur 12 cadres A, un seul est une femme.

(chiffres valables le 1.10.81)

Gestion personnel-bâtiments-transports  
Commutation électro-mécanique :  
  . Quimper Centre  
  . Quimper Gare  
  . Quimper Miossec  
Socotel  
Commutation électronique  
Tables d'essais-Mesures  
Dérangements-répartiteurs-liaisons spéc.  
Télex-Magasin-Taxiphones...  
Qualité de service-Stats.  
Renseignements  
Télégraphe  
Divers secrétariat  
Chefs de centres

Agents	$\frac{1}{2}$ tps	Hommes	Femmes
10,5	1	2	9
10,5	1	9	2
4		4	0
11		11	0
8		8	0
20		20	0
17,5	1	0	18
41		41	0
17		17	0
12		1	11
61,5	3	1	60,5
18,5	1	1	17,5
6		2	4
3		3	0

" A Saint-Gué Coop (section Surgélation), sur 48 ouvrières, 28 sont mensualisées (depuis peu et après avoir mené bataille sur ce sujet avec la section syndicale C.G.T de l'entreprise). 20 femmes sont occasionnelles, c'est-à-dire corvéables à merci. La direction de l'usine les appelle quand il y a du travail. A elles de se débrouiller pour être toujours disponibles quand on a besoin d'elles.

Elles sont payées légèrement au dessus du SMIC. Ce sont souvent de jeunes filles qui se sont retrouvées au chômage à la sortie de l'école et qui ont accepté de travailler dans ces conditions faute de mieux. Bien sûr, ce n'est pas un choix de leur part. La différence de salaire entre les occasionnelles et les ouvrières mensualisées est justifiée par l'absence de "responsabilités", c'est-à-dire la pesée, l'étiquetage des produits, le filetage du poisson, etc... qu'elles ne font pas. Elles n'ont pas eu d'augmentation de salaire, quelquefois après 2 ans d'ancienneté."

Depuis notre rencontre avec les ouvrières de St Gué Coop, les travailleuses occasionnelles font exactement le même travail que les autres femmes de l'usine, mais elles restent toujours au même tarif horaire. Pourquoi donc ?

SOCIÉTÉ GÉNÉRALE - QUIMPER  
=====

Le temps partiel est catégoriquement refusé par la Direction parce que non rentable. De toutes façons, les femmes le refusent car les salaires alors deviendraient vraiment dérisoires : "ça ne vaut pas le coup !"

On peut aussi signaler que les congés parentaux dépendent de la situation économique de l'entreprise.

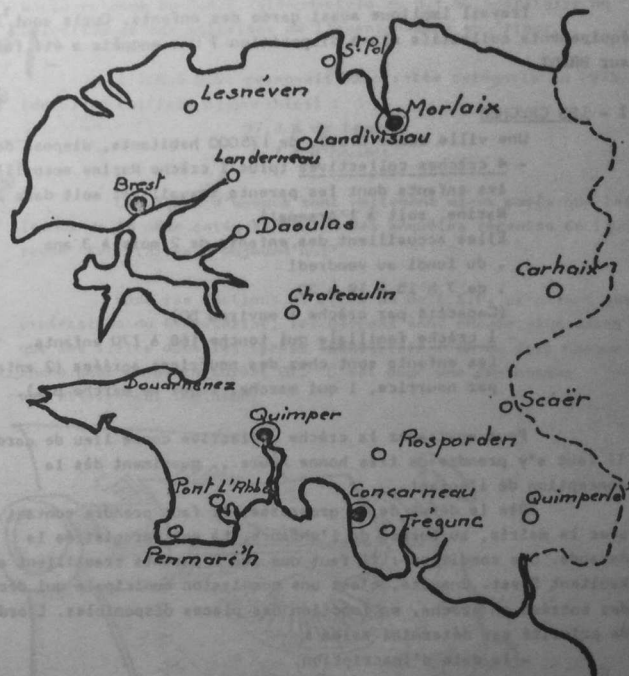
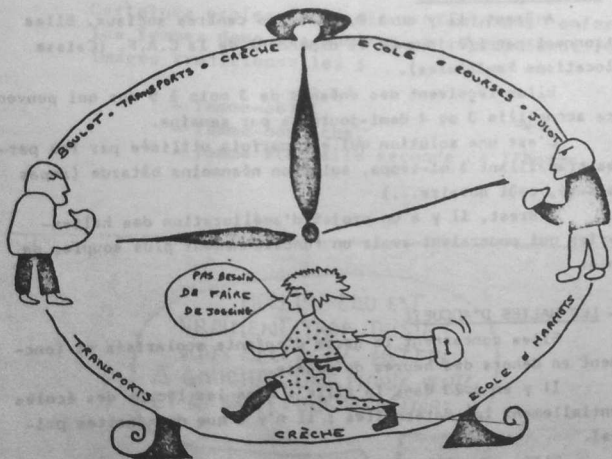
THOMSON-TELEPHONE (ex-ERICSON) à BREST  
=====

Voir au chapitre des discriminations.

BREST : 155 places  
 QUIMPER : 150 places  
 CONCARNEAU : 45 "  
 MORLAIX : 32 " **FINISTÈRE**

dotation en crèches (équipements collectifs seulement)

### EQUIPEMENTS COLLECTIFS



- = villes dotées de crèches
- = villes de plus de 5000 habitants sans crèches

LA GARDE DE L'ENFANT  
LES EQUIPEMENTS COLLECTIFS  
=====

Travail implique aussi garde des enfants. Quels sont les équipements collectifs mis à disposition ? Une enquête a été faite sur BREST.

I - LES CRECHES

Une ville comme Brest, de 175000 habitants, dispose de :

- 4 crèches collectives (plus 1 crèche Marine accueillant les enfants dont les parents travaillent soit dans la Marine, soit à l'Arsenal).

Elles accueillent des enfants de 2 mois à 3 ans

. du lundi au vendredi

. de 7 h 15 à 19 h 30

(Capacité par crèche : environ 50)

- 1 crèche familiale qui touche 168 à 170 enfants.

Les enfants sont chez des nourrices agréées (2 enfants par nourrice, 1 qui marche, 1 qui ne marche pas).

Pour envisager la crèche collective comme lieu de garde, il faut s'y prendre de très bonne heure... quasiment dès la conception de l'enfant.

Dès le début de la grossesse, il faut prendre contact avec la mairie, au bureau de l'enfance. Là est enregistrée la demande. Une condition : il faut que les 2 parents travaillent et habitent Brest. Ensuite, c'est une commission municipale qui décide des entrées en crèche, en fonction des places disponibles. L'ordre de priorité est déterminé selon :

- la date d'inscription,

- la situation sociale (parent élevant seul un enfant...)

Cette commission statue tous les mois.

Remarques : les crèches existantes ne répondent pas entièrement aux demandes. Il faudrait en construire d'autres... mais une crèche coûte cher. Une nouvelle loi vient d'être votée qui stipule que l'Etat participera au fonctionnement des crèches à raison de 50 % (allègement des charges au niveau de la collectivité

locale), ce qui, peut-on l'espérer, encouragera à développer ce service, sous cette forme ou en structures plus éclatées, plus petites.

Est avancé aussi un projet de mini-crèche en centre ville qui pourrait accueillir 15 enfants. Une autre est prévue dans le quartier de Kérourien, mais pour le moment, le projet est bloqué par un problème de local.

II - LES HALTES-GARDERIES

A Brest, il y en a 8, dans les centres sociaux. Elles fonctionnent par 1/2 journée et dépendent de la C.A.F. (Caisse d'Allocations Familiales).

Elles reçoivent des enfants de 3 mois à 5 ans qui peuvent y être accueillis 3 ou 4 demi-journées par semaine.

C'est une solution qui est parfois utilisée par les personnes travaillant à mi-temps, solution néanmoins bâtarde (repas non assuré, coût horaire...)

A Brest, il y a un projet d'amélioration des haltes-garderies qui pourraient avoir un fonctionnement plus souple, de journée.

III - LES HALTES D'ACCUEIL

Elles concernent la garde d'enfants scolarisés et fonctionnent en dehors des heures de classe.

Il y en a 23 dans la ville : dans les locaux des écoles (essentiellement les maternelles ; il n'y a que deux haltes primaires).

Elles accueillent donc les enfants de 2 à 7 ans (capacité de 30 pour chacune d'elles). Les horaires sont les suivants :

- de 7 h 15 à 9 h,

- de 17 h à 19 h 30.

Le mercredi et durant les petites vacances scolaires, elles fonctionnent en centre aéré et reçoivent environ 270 enfants.

En été, pendant les grandes vacances scolaires, fonctionne un centre aéré de 720 enfants.

LA PROFESSION DE SECRÉTAIRE

## LES GHETTOS DU TRAVAIL FÉMININ

Certaines professions, dites "féminines" enferment les femmes dans des ghettos et reproduisent les images traditionnelles :

- femme-objet,
- femme-bonniche,
- femme éternelle seconde de l'homme.

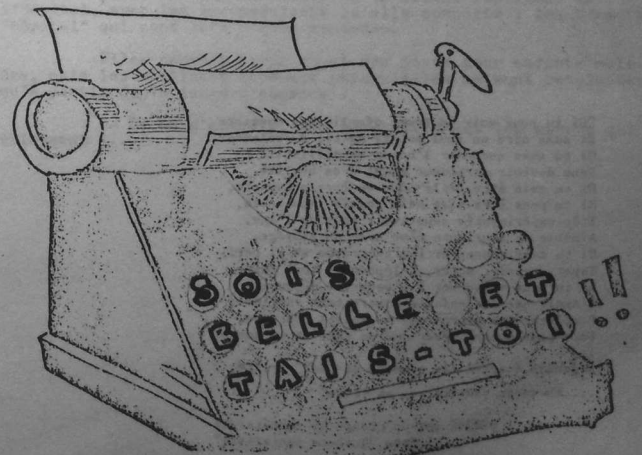
Le terme de secrétaire recouvre une quantité de fonctions différentes et une réalité extrêmement difficile à cerner. Les diplômes vont du C.A.P. sténodactylo au B.T.S. Secrétaire de Direction et aux maîtrises de l'enseignement supérieur.

L'I.N.S.E.E. recensait dans cette catégorie en 1975-76 (derniers chiffres disponibles) :

97,3 % de femmes  
2,7 % d'hommes

Ces 2,7 % d'hommes sont nettement mieux payés que les femmes de la même catégorie selon des enquêtes récentes de la revue "Secrétaires d'aujourd'hui".

Dans les sections de lycée ou de L.E.P. préparant aux professions du secrétariat, les garçons sont encore plus rares que les filles dans les lycées industriels : un ou deux chaque année pour le baccalauréat G1. C'est donc une profession essentiellement féminine.





Tous les 3 ans, elles ont un recyclage d'une semaine à Poitiers.

Leurs salaires, parlons-en donc. "On a des salaires très bas", disent-elles. La première année, elles sont payées au SMIC. Au bout d'un an de diplôme, Hélène touche 3 400 F net pour 39 h par semaine. Nicole, elle, qui est là depuis 7 ans, ne touche que 3 800 F net.

Aucune promotion. Seule l'ancienneté fait monter un peu les salaires : 4 % tous les 2 ans. Comme dit Hélène : "Comme tu pars du SMIC, t'as intérêt à rester jusqu'au bout si tu veux avoir une retraite convenable." Elles ont quand même un treizième mois et une prime de vacances.

Comment se passe leur travail ?

Elles touchent les milieux les plus bas, les "paumés" comme elles disent, beaucoup d'immigrés entre autres. Les familles font la demande sur certificat médical et versent une participation qui va jusqu'à 5 F maximum de l'heure.

C'est la directrice, à leur grand regret, qui décide des familles où elles iront. Ça leur paraît très arbitraire. Elles souhaiteraient faire elles-mêmes leur plan de travail, car disent-elles : "C'est nous qui connaissons le mieux les familles, leurs problèmes et leurs besoins, car on y travaille..." Or, cela manque souvent de suivi. Changer 3 ou 4 fois de travailleuse dans les 100 heures (puisque c'est par séries de 100 h que sont accordées les aides familiales), se fait au détriment des familles et des enfants.

Mais la directrice supporte mal la remise en cause dans ce domaine. ("Si vous voulez faire le plan de travail, alors moi je ne sers plus à rien !"). Il semble pourtant que dans d'autres villes un réel travail d'équipe existe, en collaboration avec les assistantes sociales et les éducateurs, qu'elles voient hélas, ici, trop peu souvent.

"Nous sommes les travailleurs sociaux du bas de l'échelle disent-elles. Des parents pauvres."

Au niveau des horaires de travail, elles ont plusieurs possibilités :

- mi temps,
- temps saisonnier (pas de travail pendant les congés scolaires),
- 3/5 de temps (3 jours dans la semaine),
- 4/5 de temps (pas de travail le mercredi).

Elles utilisent ces possibilités de plus en plus, mais la paye est déjà tellement basse, alors que reste-t-il ?...

Par contre, elles ne bénéficient pas de congés pour enfants malades (ou alors sans solde !). Comme pour bien d'autres femmes qui travaillent, elles, qui s'occupent des enfants des autres n'ont aucune structure à leur disposition pour leur permettre de s'occuper des leurs ! Pas de crèche, ni autre équipement.

En fait, les travailleuses familiales font le boulot d'une femme au foyer. C'est difficile, après leurs 8 heures quotidiennes, de retrouver la maison et à nouveau la même besogne.

A la question : "Verriez-vous un homme faire le travail que vous faites ?", Hélène nous a répondu : "Pour cela, il faudrait que les mentalités changent (hommes au foyer ?)." ...

#### AIDES-SOIGNANTES A L'HOPITAL

C'est aussi ce que pense Lucette, aide-soignante à l'hôpital. Bien sûr, on trouve quelques hommes occupant le même statut. Dans son service, il y en a un et il s'occupe du matériel (ce qu'on appelle un emploi doux, car il a des horaires plus réguliers). "Faire un lit avec une fille, dit Lucette, pas de problèmes ! Avec un homme, c'est jamais pareil."

Les hommes sont en minorité mais, comme par hasard, ils se retrouvent pratiquement tous à occuper des postes concernant le matériel, ou alors ils sont manipulateurs radio, travaillent au bloc ou aux urgences, bref ils se regroupent dans des postes plus techniques, sans doute considérés comme plus nobles. Très peu de femmes s'occupent du matériel.

Rapports des aide-soignantes avec les médecins : "On n'a pas à se plaindre dans notre service, dit Lucette, mais ça n'est pas toujours ainsi, loin de là !"

Au niveau de la hiérarchie, elles ont surtout affaire à des femmes : infirmières, surveillantes du service.

Elles ont pu bénéficier de la crèche familiale de l'hôpital, avec les inconvénients qu'elle comporte : les horaires "hôpital" qui sont loin d'être commodes.

Elles peuvent avoir aussi des jours pour enfants malades, mais les utilisent rarement puisqu'elles ne sont remplacées qu'à partir de 16 jours d'absence :

"- Si on s'absente, dit Lucette, c'est les autres qui trinquent !..."

## DISCRIMINATIONS

Elles sont nombreuses et peuvent prendre diverses formes :

- discriminations à l'embauche,
- discriminations liées à la maternité,
- discriminations dans les postes de travail et les salaires,
- discriminations par les attitudes et les réflexions des hommes...

Ci-après des exemples que nos enquêtes dans le département ont permis de mettre en évidence.

### A QUOI SERVENT LES LOIS ?

=====

#### Loi du 11.7.1975

"Sera puni d'un emprisonnement de 2 mois à un an et d'une amende de 2 000 à 10 000 F tout employeur qui aura refusé d'embaucher une personne en raison de son sexe ou aura soumis une offre d'emploi à une condition fondée sur le sexe."

"Sera puni d'un emprisonnement de 2 mois à 2 ans et d'une amende de 3 000 à 30 000 F tout employeur qui, à raison du sexe d'une personne, lui aura refusé sciemment le bénéfice d'un droit (droit à la formation) auquel elle pouvait prétendre."

"Sera puni d'un emprisonnement de 2 mois à 1 an et d'une amende de 2 000 à 10 000 F tout employeur qui aura refusé d'embaucher ou aura licencié une personne à raison de sa situation de famille."

#### Loi du 22.12.1972

"Tout employeur est tenu d'assurer pour un même travail l'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes."

"Les catégories et critères de classification et de promotion professionnelle doivent être communes aux travailleurs des deux sexes."

#### Loi du 11.7.1975

"L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher, résilier son contrat ou prononcer une mutation d'emploi."

CES LOIS NE SONT-ELLES PAS QUOTIDIENNEMENT BAFOUEES ?





Les questionnaires (par la Commission Femmes du SGEN-CFDT Bretagne)

Dans une grande surface de Quimper (Continent), d'après la direction, il n'y a pas de critères d'embauche très clairs; mais les lettres de demandes d'emploi s'accumulent, et "quand on a besoin de quelqu'un, on fait venir plusieurs candidates, et on choisit". Qui choisit ? Les différents chefs de service, chefs de départements, le directeur lui-même parfois, des hommes dans leur majorité... Comment choisit-on ? Toutes les suppositions sont possibles. Le droit de cuissage n'est pas un fait patent, mais on en parle, un peu, de bouche à oreille, sans donner de nom, du moins pas celui des femmes qui en sont l'objet ou la victime. Il est évident cependant que les possibilités de séduction du personnel féminin sont jaugées, ne serait-ce que sous l'apparence de la plaisanterie. Bien des jeunes gens déjà chefs de rayon par exemple se précipitent pour juger de l'allure des nouvelles embauchées. On peut voir aussi dans les réserves du magasin de ces photos suggestives de femmes nues ou presque, chose que l'on justifie ainsi "C'est comme ça dans toutes les entreprises". Les histoires de fesses semblent fort prisées. Un monsieur vient en raconter une, les femmes présentes gloussent "Oh ! Alors !" avec un air gêné, et le monsieur s'en va, content de son succès.

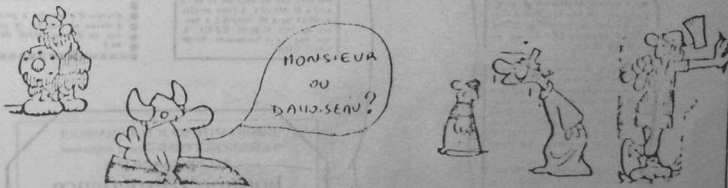
L'administration tente de nous imposer sa vision du monde en valorisant par des points supplémentaires (pour les nominations entre autres), la situation de mariage officiel et la présence d'enfants. C'est une question importante. Aussi insupportable cette inquisition, qui n'est pas seulement administrative, sur la dépendance ou non des personnels administratifs féminins, par rapport au seul référent, l'homme.

Ras-le-bol de l'inquisition paternaliste, ricaneuse, grossière, allumée, critique, ironique, et né prisante:

MADAME OU MADemoISELLE ????????

Voici donc enfin le questionnaire qui permettra à tout mâle de l'éducation, de savoir à qui il a à faire

Cocher la bonne case rayer la mention inutile  
Ces renseignements confidentiels seront traités par l'ordinateur.



HOMME

Monsieur  
Samoussau  
Autre  
Pape

nouvelles catégories

FEMME

Madame

\* Mariée

brehaigne  
 nullipare  
 primipare  
 multipare et plus  
(nos félicitations)

a - à un roustanien

b - à un auxiliaire

\* Divorcée

avec enfants  
(voir plus haut)  
repentie oui non

\* Veuve

civile  
 de guerre  
 joyeuse

Mademoiselle

pucelle  
 autre  
libre  de suite  
 ultérieurement  
 fiancée  définitivement  
 à temps partiel

domiciliée chez

son frère aîné  
 ses parents  
 madame Claude  
 son amant  
 son concubin  
 une copine  
celle

Fait-elle partie de la commission femmes du Sgen (facultatif)

DISCRIMINATIONS LIEES A LA MATERNITE

Aux Faïenceries HB Henriot de Quimper :

- Les femmes enceintes ne bénéficient guère d'une protection particulière. Certaines ont une position assise très pénible qui comprime le ventre. Elles peuvent demander à changer de poste mais seront alors envoyées dans des secteurs pénibles pour d'autres raisons, comme le brossage où elles avaleront de la poussière. La commission femmes CCT a revendiqué pour elles la possibilité de repartir 5 minutes avant les autres pour éviter la colue et la course après le bus; le patron leur a d'abord répondu d'attendre que tout le monde soit parti puis il a cédé sur une minute.

- les réflexions désobligeantes sur l'absentéisme féminin sont monnaie courante mais il n'existe pas un seul jour payé pour enfant malade. Le syndicat en réclame 5.

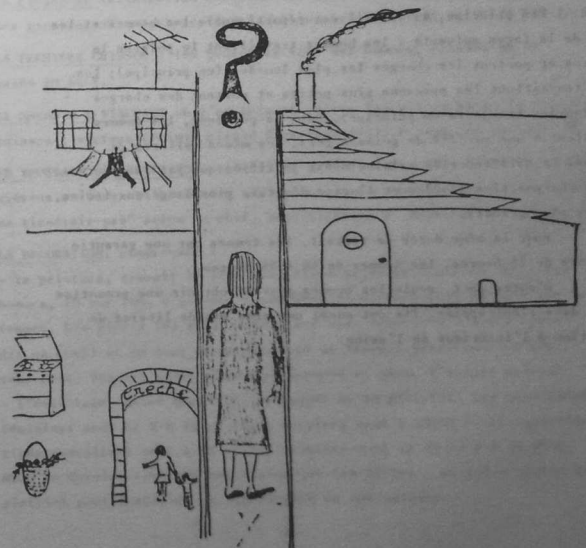
- les femmes ont des difficultés à être reprises ou réintégrées à leur ancien poste de travail à l'issue d'un congé parental. Ainsi l'une d'elles n'a pas été reprise sous prétexte qu'elle n'avait pas respecté les formalités administratives; et une autre a été reprise à la retouche alors qu'elle travaillait auparavant à la peinture sur un poste plus qualifié.

Suite à un débrayage le 8 mars, la commission femmes a tout de même obtenu certains aménagements :

- la possibilité de demander un congé parental en ne prévenant qu'une semaine avant la fin du congé de maternité (alors que la loi prévoit un mois)
- la possibilité d'en demander un même après avoir repris le travail pendant un mois
- la prise en compte intégrale du temps de congé parental dans l'ancienneté (alors que la loi ne prévoit que la moitié)
- la possibilité de prolonger la durée du congé à la demande dans la limite des 2 ans légaux
- la direction fournira aux femmes un formulaire expliquant toutes les dispositions de la loi et des aménagements ci-dessus.

Salaisons Gaugant à Rosperden :

Sur la ville, il n'existe pas un seul équipement collectif de garde d'enfants. Toutes les femmes "se débrouillent". Au niveau de l'entreprise, il existe une possibilité de prendre jusqu'à 12 jours payés pour garde d'enfants malades. Toutefois on peut remarquer que cette "débrouille" entraîne des retards à l'arrivée au travail le matin, les femmes devant souvent accompagner leurs enfants très loin de leur lieu de travail ou du domicile, en garde. Remarques moins importantes chez les hommes.



Postes de travail et Salaires

SAINT-GUE COOP

Saint-Gué Coop est une entreprise de surgélation et de marée, créée il y a 8 ans. 95 personnes travaillent à la section surgélation, dont 22 à l'encadrement et dans les bureaux. Les femmes que nous avons rencontrées sont ouvrières à la surgélation. Voici ce qu'elles pensent de leur emploi :

"En principe, le travail est réparti entre les hommes et les femmes de la façon suivante : les hommes travaillent le poisson le plus gros et portent les charges les plus lourdes (en principe); les femmes travaillent les poissons plus petits et portent des charges moins lourdes (toujours en principe). Dans la pratique, les femmes travaillent à une variété de poisson prêts, les mêmes calibres de poissons. La différence de salaire n'est justifiée que par la manutention de charges plus lourdes et l'usage d'outils plus dangereux (scies, couteaux plus grands).

Pour la même durée de travail, les femmes ont une garantie de salaire de 35 heures, les hommes de 44 à 46 heures.

D'autre part, seuls les hommes peuvent obtenir une promotion sociale dans l'entreprise. Ils ont aussi une plus grande liberté de circulation à l'intérieur de l'usine.

FAÏENCERIES HENRIOT - QUIMPER

Aux Faïenceries Henriot, à Quimper, les femmes constituent la majorité du personnel et forment apparemment l'aristocratie ouvrière : 60 % des ouvrières ont un CAP de céramique (2 à 3 années d'apprentissage) contre moins de 17 % des hommes; les femmes sont donc majoritaires dans le secteur le plus qualifié de l'usine, la peinture main : 90%.

Mais il ne s'agit que d'une apparence :

- d'une part, comparativement à d'autres secteurs moins rétrogrades que la faïencerie, leur qualification ne paie guère puisque la moyenne horaire des salaires des ouvrières ayant un CAP atteint à peine 21 F (chiffres de janvier 1982), soit 15% de plus que le SMIC national.

- d'autre part, dans l'usine elle-même les hommes, moins qualifiés, gagnent malgré tout en moyenne 2,9% de plus que les femmes. Leur moyenne horaire est de 21,03F, celle des femmes de 20,44 F. Les 54 plus bas salaires sont des salaires féminins et on compte 61 femmes et 2 hommes dans les 63 plus bas salaires.

Comment cela s'explique-t-il ?

- En dehors de la peinture, les postes les plus mal classés et les plus mal payés sont réservés aux femmes (discrimination à l'embauche et dans la promotion) comme le montre le tableau suivant décombrant les hommes et les femmes par classification à l'exclusion de la décoration :

Classification	Hommes	Femmes
2 (équivalent manoeuvre spécialisé)	1	24
3A " OS 1	14	21
3B " OS 2	24	4
3C " OS 3	4	0
4A " OQ 1	3	0
4B " OQ 2	3	0

- Même à qualification égale les femmes sont encore moins payées que les hommes : la moyenne du salaire horaire des femmes ayant un CAP de peintre est de 20,95 F alors que la moyenne générale des hommes (en majorité sans CAP) est de 21,03 F.

- À classification identique, l'inégalité est aussi visible :

Catégorie	Moyenne Salaires Féminins	Moyenne Salaires Masculins
2	19,48 F	20,27 F
3A	19,78 F	20,43 F
3B	20,24 F	20,70 F
3C	20,56 F	20,83 F
4A	20,47 F	21,65 F
4B	20,83 F	21,37 F
4B+	22,99 F	23,03 F

- Enfin pour des postes identiques, on constate des écarts importants de classification et de taux horaire.

A la racine de tout ceci, il y a le fait que la convention collective de la branche ne garantit pour chaque classification qu'un minimum horaire, lui-même la plupart du temps inférieur au SMIC; donc le taux horaire réel est fixé par une grille-maison qui rend possible le plus grand arbitraire. Ainsi les supériorités des salaires et classifications masculines seront justifiées par exemple par la pénibilité des charges lourdes qu'ils ont à porter (mais la pénibilité des postes féminins est ignorée). Ou par le jeu des primes (fixes et de rendement) qui compensera une base horaire éventuellement plus faible des hommes. Ou par l'attribution de petites responsabilités supplémentaires aux hommes, la prise en compte de leurs qualités d'ouvrier (une bonne ouvrière par contre, ça ne se récompense pas, c'est normal), de leur "esprit maison", de leur bonne volonté à rendre des services (une femme par contre "on ne peut pas compter sur elle"), à faire des heures supplémentaires de balayage, etc... Le patron s'évite ainsi la "honte" de sous-payer les hommes. Jouent également la pression collective secteur par secteur plus forte chez les hommes, et les démarches individuelles auprès des chefs et des délégués plus fréquentes.

Pour concrétiser tout cela, suivons la chaîne de

fabrication :

LA TERRE : On y prépare les boudins de terre et la barbotine (pâte liquide). Assez grande indépendance dans le travail. Secteur exclusivement masculin. Qualification de 3A à 3B. Salaires de 20,27 F à 20,81 F.

LA FABRICATION comprenant :

- le calibrage des pièces de série : secteur exclusivement masculin, à possibilité de bon rendement donc de primes. Qualifications de 3A à 4B. Salaires de 20,06 F à 22,92 F.
- le coulage des pièces qu'on ne peut calibrer au tour, aux formes plus complexes. Secteur mixte, les femmes se voyant attribuer les pièces les plus petites et les plus nombreuses. Qualifications masculines de 3A à 3B, qualifications féminines 3A. Salaires masculins : 20,27 F à 21,94 F. Salaires féminins : 19,33 F à 20,03 F.

LE FINISSAGE (élimination des défauts) classé 2 et LE GARNISSAGE (collage des garnitures) : Secteur féminin où les salaires vont de 19,33 F à 20,61 F.

LA PREMIERE CUISSON : les fourniers sont des hommes, classés 3B et payés 20,66 F.

LE MAGASIN A BISCUITS où l'on trie et stocke les pièces après la première cuisson : secteur féminin classé 2 et payé 19,33 F sauf une classée 3B

LE BROSSAGE DES BISCUITS : travail de main d'œuvre très fastidieux, poussiéreux et bruyant (bruit des aspirateurs). Secteur féminin : "là un homme ne tiendrait pas" selon un chef. Qualification 2. Salaires à 19,13 F.

LA DECORATION, comprenant :

- la peinture, travail le plus qualifié à majorité féminine. Mais les hommes, 10 sur 105, y gagnent quand même en moyenne 7,8% de plus que les femmes. Les pièces les plus belles leur sont réservées ("à mes hommes" comme dit un chef) et on leur donne toujours un travail permettant un bon rendement. Ils ont aussi plus d'ancienneté et plus "l'esprit maison".
- l'émaillage, moins qualifié, en baquet ou au pistolet. Les qualifications féminines vont de 2 à 3A et leurs salaires sont à 19,33 F. Les qualifications masculines sont à 3B et les salaires vont de 20,27 F à 21,26 F. Même le dernier embauché gagne plus que les filles : on lui a appris le pistolet pour justifier la supériorité de son salaire.

**LA RETOUCHE DE L'EMAIL CRU ET L'ENCASTAGE** (préparation et disposition des pièces avant de les enfourner) : secteur féminin, qualifications de 2 à 3A, salaires de 19,33 F.

**LA CUISSON** : Secteur masculin

**LE MAGASIN** : Triage des pièces, pointage des commandes, pour lequel la responsabilité que cela implique n'est pas reconnue, au regard de l'emballage notamment. Secteur féminin, qualifications de 2 à 3B, salaires de 19,33 F à 20,62 F. Une chef magasinnière ne gagne que 50 F de plus que les autres par mois.

**L'EMBALLAGE** : Secteur masculin où les hommes soulèvent des colis lourds, travail "épargné" aux femmes aux dires des chefs. Qualifications de 3A à 3B, salaires de 20,27 F à 20,93 F.

**POSTES DIVERS**, dont la retouche après contrôle des pièces au magasin, secteur mixte avec deux femmes classées 3B et trois hommes classés de 3C à 4A. L'écart moyen de leurs salaires allant de 20,72 F à 21,06 F.

A l'initiative de la commission Femmes C.G.T. un débrayage a eu lieu le 8 mars 1982 et un cahier de revendications a été déposé, demandant entre autres la revalorisation des salaires féminins. Le 31 mars, le patron acceptait enfin de se réunir avec les délégués du personnel : ne pouvant nier l'évidence des inégalités il a manoeuvré en proposant de financer la revalorisation en rognant sur les augmentations collectives à venir -le maintien du pouvoir d'achat minimum pour tous n'étant plus garanti dans ces conditions-. Une demande d'enquête devait être déposée auprès de l'Inspection du Travail par le syndicat. Affaire à suivre...

**Salaisons CAUGANT de ROSPORDEN**

Dans cette entreprise, pas une seule femme n'a été embauchée depuis 2 ans, cela d'après la direction, à cause de leur taux élevé d'absentéisme. Il est vrai que plus on descend dans la hiérarchie du travail et des salaires, plus le taux d'absentéisme est important. N'y a-t-il pas quelque part ce que l'on appelle une relation de cause à effet ?

De plus, les hommes effectuent plus de travaux de manutention que les femmes; ils deviennent donc plus rentables.

Dans l'entreprise, il y a environ 15 à 20 hommes de plus que de femmes. Sur 44 cadres, 3 sont des femmes, et encore à des postes bien spécifiques comme secrétaire de direction. Sur 15 agents de maîtrise, 5 sont des femmes. Par contre sur les 154 ouvriers, les femmes sont majoritaires.

"A travail égal, salaire égal", mais en maintenant les femmes dans les basses catégories.

Quant à la formation professionnelle, elle existe surtout pour les agents de maîtrise et a toujours pour but d'augmenter la production. Les ouvrières ont une possibilité de formation en accédant au Comité d'Entreprise ou au Comité d'Hygiène et Sécurité... Mais elles sont très réticentes.

Est-il nécessaire enfin de signaler que les plus faibles salaires reviennent aux femmes qui restent au bas de la hiérarchie. Beaucoup de femmes de l'entreprise s'indignent parfois de voir un ouvrier, au même poste de travail qu'elles, toucher également (également) le même salaire. "Bon, ce n'est pas possible. Comment un homme peut-il faire vivre sa famille avec ce salaire de misère." Tandis qu'elles considèrent leur salaire à elles comme un salaire d'appoint, et de ce fait ne sont pas choquées par le montant de leur paie.

**Autre exemple : la Société Générale à Quimper**

Depuis plusieurs années, la banque n'embauche plus de femmes. En effet, comme elle avait besoin de démarcheurs, les offres d'emploi ne concernaient que les hommes qui étaient ensuite formés pour la vente.

Les femmes occupent quant à elles les postes de sténodactylos, de mécanographes : travaux les moins payés.

Le personnel est composé de 50% d'hommes et de 50% de femmes. Par contre, toute la direction est masculine. Le personnel est au nombre de 120 dont 15 cadres, tous hommes; 2 femmes chefs de service sur 10. On peut toutefois "dénicher" 2 femmes au guichet pour leur "accueil particulier". Qu'est-ce que la direction entend par là ? "Aguicher le client " peut-être ?

Les possibilités de formation professionnelle n'existent pas pour les femmes. Elles concernent les hommes pour la vente, le démarchage.

#### Un exemple pris dans la Fonction Publique : les P.T.T.

Le recrutement aux P.T.T. se fait par concours, d'une part pour l'entrée au service général : personnel administratif, téléphonistes, personnel des bureaux et du tri; d'autre part pour accéder aux corps de métier spécialisés comme techniciens, agents de ligne, facteurs. Tous sont mixtes même si c'est depuis quelques années seulement.

Mais dans les faits, il n'y a pas de femme capable ou se sentant capable de faire certains travaux de force comme le travail aux lignes où il faut monter aux poteaux, travailler dehors par tous les temps, soulever des plaques d'égoût très lourdes etc... Ou bien au tri, les femmes ne font pas de transbordement des sacs de courrier car ceux-ci pèsent couramment 50 kgs (le maximum légal étant 25 kgs). Cependant une mécanisation de certains travaux comme la mise en place de tapis roulants dans les tris permettrait à la fois une amélioration des conditions de travail pour tous et une entrée plus massive des femmes à ces postes.

Inversement, la pénibilité de certains postes féminins, d'une autre nature, est jugée insupportable pour des hommes, comme celle entraînée par l'informatisation, ainsi aux CCP. D'autre part, l'introduction de la mécanisation a entraîné l'entrée des femmes dans des secteurs comme les tris, aux postes d'indexage et d'encodage par exemple, les femmes étant jugées "plus adroites" et les hommes refusant la cadence.

Enfin la répartition des sexes dans la hiérarchie est d'une banalité déconcertante : aux Télécommunications, 2 femmes sur une centaine d'inspecteurs principaux sur le Finistère...

#### Un secteur typiquement féminin : les Renseignements

Deux éléments ressortent de la description de ce secteur : la dévalorisation du travail et la contrainte des cadences. Seules y tiennent les femmes âgées, anciennes téléphonistes recyclées là avec l'automatisation; les jeunes partent vite; certaines ont essayé de se recycler mais ont renoncé, paniquées par les nouvelles responsabilités qu'on leur donnait, infériorisées par le sentiment de n'être qu'un annuaire parlant. La nécessité où elles sont de mémoriser très rapidement le contenu d'un appel et de l'oublier aussi vite pour enregistrer le suivant, diminue leur mémoire au point que toute lecture devient problématique. La surveillance est particulièrement infantilissante ; un compteur enregistre individuellement le nombre de renseignements fournis à l'heure et le bruit fait par le compteur croît avec le nombre d'appels en attente : résultat, les cadences accélèrent. Il faut lever le doigt pour aller aux toilettes et y rester trop longtemps fait encourir des remarques. Les hommes travaillent aux Renseignements éventuellement de nuit mais ne restent pas car "ce n'est pas un travail pour un gars...".

#### Un chiffre intéressant et significatif :

Résultat du dernier concours de préposés (les facteurs) : sur 189 reçus sur le Finistère, il y a 70 femmes. Ces 70 femmes, qui dans un premier temps partent travailler à Paris, reviendront dans le Finistère dans quelques années. Inutile d'insister sur les conséquences concrètes que leur présence va impliquer au niveau de la profession de facteur.

LA THOMSON-CSF TELEPHONE

ex-ERICSON

---:---:---

Hier...

Depuis 1979, les choses ont bien changé chez ERICSON, devenu maintenant la THOMSON-CSF Téléphone. Une longue grève avec occupation des locaux avait alors été menée pendant un mois par le personnel pour la garantie de l'emploi. Sans cette grève, a confié beaucoup plus tard l'inspecteur du travail à des délégués du personnel, l'usine aurait cessé d'exister.

A la suite de ces événements, la direction a mis au point un système de "départs négociés" (des licenciements déguisés, disent les syndicalistes) en proposant 15 mois de salaire à ceux qui quitteraient volontairement leur emploi.

Ce sont les femmes qui sont parties, et essentiellement les femmes qui travaillaient dans les secteurs les plus durs : au rendement. C'était d'ailleurs le but recherché par la direction qui voulait diminuer le nombre des O.S. (donc des femmes) car la restructuration s'accompagnait d'un besoin en personnel qualifié.

... ET AUJOURD'HUI

La Société compte à présent un effectif total de 683 personnes : 300 hommes et 383 femmes, donc à peu près autant de salariés de chaque sexe. Mais si l'on examine le détail des qualifications, que voit-on ?

Cadres et ingénieurs



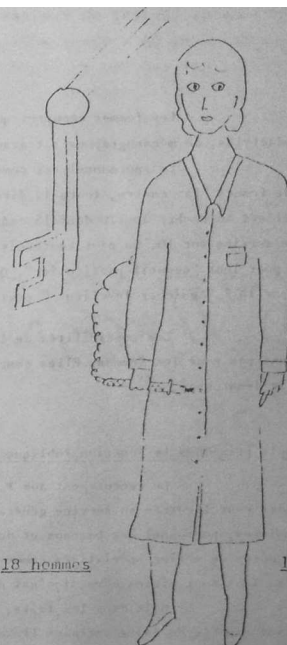
47 hommes

3 femmes

Ouvriers O3



18 hommes



123 femme

Le reste est à l'avenant :

ouvriers Pl.....	28 hommes	113 femmes
mais : techniciens.....	131 hommes	36 femmes

LE TRAVAIL AU RENDEMENT

Cette discrimination est particulièrement sensible en ce qui concerne le travail au rendement. Actuellement : 77 femmes travaillent au rendement et seulement 3 hommes. Avant la grande réorganisation, c'étaient 500 femmes environ qui travaillaient ainsi, et les conditions de travail étaient inhumaines. En 1974/75, il y a eu des crises de nerf dans les ateliers.

"Je me souviens, dit l'une d'entre elles, les filles tombaient dans les allées, l'une après l'autre. Il n'y avait pas assez de brancards pour les évacuer. On les mettait dehors, allongées sur les pelouses. Une soixantaine de femmes avaient été conduites à l'infirmerie. Un chef a alors dit que c'était une "réaction

typiquement féminine". On s'est bagarrées et, à la suite des luttes, les conditions se sont améliorées sur certains plans. Maintenant, pour une activité imposée de 100, le boni est limité à 150, alors qu'à cette époque certaines ouvrières arrivaient à faire jusqu'à 200 et se crevaient."

Mais finalement, avec les mutations technologiques, les conditions se sont aggravées sur bien d'autres plans :

- davantage de problèmes techniques,
- travail plus minutieux,
- temps de travail plus serrés.

Ce sont les problèmes de santé qui sont les plus préoccupants.

Il y a toujours :

- des crises de nerfs, des pleurs dans les ateliers,
- des dépressions nerveuses,
- des problèmes de vue (travail minutieux : faire rentrer

des petites vis dans des trous, pose de composants électroniques sous des faisceaux lumineux...),

- des problèmes de dos (poste de travail mal adapté),
- des problèmes de fausses-couches (anormalement nombreuses chez les ouvrières au rendement),
- des insomnies (fatigue extrême et pourtant nécessité de cachets pour pouvoir dormir),
- etc.

Bien entendu, tout cela se répercute sur la vie affective et familiale. "Dès qu'on arrive chez soi, on est crevée ! On gueule sur les gosses, on ne supporte plus rien." Et plus les gens vieillissent, plus ils ont du mal à récupérer.

Le pire, c'est que des projets d'accélération du rendement sont prévus pour un avenir proche.

Dans chaque secteur de travail au rendement, les pauses ont lieu toutes en même temps : 10 mn le matin, 10 mn l'après-midi. Les femmes sont surveillées par les chefs d'équipe et la répression existe toujours. Ainsi, certaines femmes enceintes, avec des problèmes de vessie, reçoivent des remarques continuelles de leur chef d'équipe. Elles sont brimées au point de vue avancement.

Certaines femmes promues chefs d'équipe, choisies pour leur compétence de maîtrise, se sont tout-à-fait pliées aux modèles masculins et aux principes de domination. "Ce sont souvent des femmes-dragons, dit une salariée, des femmes qui font chialer d'autres femmes !"

#### LA FORMATION PERMANENTE - LES PROMOTIONS

"J'ai obtenu ma qualification, dit une technicienne, après un stage dans la boîte. Cette formation a été faite dans le cadre d'un changement de produit, d'une adaptation au poste de travail, mais elle ne serait pas reconnue dans une autre boîte que la Thomson-C.S.F. Ici, il n'y a pas de réelle formation permanente, ou très peu. Le 1 % de la masse salariale est bouffé tout de suite par la formation des nouveaux."

Tu es O3 ? Tu es F1 ? Tu as de fortes chances de rester O3 ou F1 toute ta vie.

En ce qui concerne les promotions, à diplôme égal, ce sont toujours les hommes qui sont choisis de préférence. Les femmes ont vraiment du mal à "grimper". Pour l'embauche, c'est le même problème. Dernièrement, pour qu'une femme (technicienne) soit embauchée, il a fallu l'intervention énergique d'un responsable syndical.

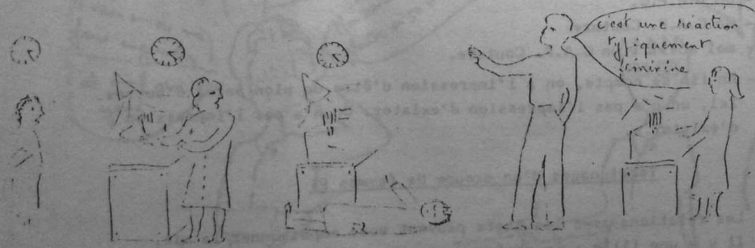
#### LES REMUNERATIONS

Les femmes qui travaillent au rendement touchent une part fixe qui est actuellement de 3 800 F brut.

Trois fois par an, il y a des "rallonges sélectives", c'est-à-dire des augmentations individuelles. On convoque alors les agents de maîtrise avec leurs cahiers sur lesquels ils notent l'activité des gens. "Ils choisissent, dit une salariée, celles qui méritent et celles qui ne méritent pas selon 9 conditions, mais on sait bien qu'ils préfèrent celles qui sont aimables, bien habillées, bien maquillées. De toutes façons, le personnel ne reçoit jamais aucune justification. C'est comme ça, voilà tout."

#### LES HORAIRES - LE TRAVAIL A MI-TEMPS

La société pratique les horaires à la carte, avec une plage variable le matin de 7 h 30 à 8 h 30 et le soir de 16 h à 17 h 15.





Ce système d'horaires variables est très apprécié car il permet aux femmes d'aménager tant bien que mal leur vie familiale.

Au 1er janvier 1982, il y avait 34 femmes qui travaillaient à temps partiel (de 28 à 32 heures hebdomadaires), essentiellement pour avoir le mercredi libre. Mercredi = enfants  
enfants = femmes

(y a-t-il beaucoup d'hommes désireux de garder leurs enfants le mercredi ?)

Les jours pour enfants malades, également, sont exclusivement réservés aux femmes. Il s'agit, sur justificatif médical, et jusqu'à l'âge de 7 ans de :

- 10 jours par an pour 1 enfant,
- 12 jours pour 2 enfants,
- 13 jours pour 3 enfants et plus.

Ce sont des filles d'une autre usine du groupe qui avaient fait grève pendant plus de 15 jours pour obtenir cela. Mais comme ces jours ne sont accordés qu'aux mères et qu'ils sont comptés dans les taux d'absentéisme, ça permet encore à la direction de dénoncer l'absentéisme féminin.

#### Témoignages d'un groupe de femmes travaillant à la réparation et à l'inspection

- Les chefs sont souvent incompetents : l'un dit un truc, l'autre dit autre chose et après c'est sur nous que ça retombe. On est le dernier maillon. Ça se traduit par des brimades, des réflexions du genre : "si vous avez voulu moins discuter, vous auriez fait attention..." alors qu'on ne nous a rien expliqué du tout. C'est toujours sur nous que ça retombe !
- L'autre jour, j'arrive à 8 heures moins 10. L'autre, il me tombe dessus à 8 h en disant qu'on n'avait pas arrêté de discuter toute la journée. A 8h du matin, faut pas déconner !
- En principe, d'après un certain monsieur, on ne peut pas mettre des boulons, des fils ou des vis dans des trous en parlant ! C'est quasiment impossible ! Alors on est toujours sur notre dos. Comme dit la chanson de je-ne-sais-plus-qui : "moi je visse toujours le même petit boulon !" Avant ça, j'ai été au rendement pendant 5 ans. C'était encore moins gai...
- Moi je suis à l'inspection. J'ai 1/100e d'heure pour contrôler un circuit. Quelquefois il y a des fautes partout, à toutes les soudures. Il faut alors ramener le boulon mal fait...

Question : Est-ce que ce travail n'est pas mal vécu ?

- Oh si ! C'est mal vécu et ça le sera toujours tant que le travail au rendement existera car les ouvrières à qui on ramène des réparations sont obligées de les faire sur leur temps de rendement et ça les fait chuter. On ne leur donne pas de temps supplémentaire pour faire ça. A la limite leur paie peut diminuer à la fin du mois : c'est ça qui crée la zizanie en fin de compte. Quelquefois, des filles viennent nous trouver en douce pour nous signaler une faute dont elles se sont aperçues. Alors nous on répare sans rien dire, mais c'est mal vu par la maîtrise : ça ne plaît pas !

Question : Vous travaillez ici depuis combien de temps ?

- Depuis 10 ans.
- 8 ans.
- 10 ans.

Question : Ne peut-on demander à changer de poste ?

- Si on a besoin de moi ici, on ne va pas me former pour aller ailleurs. J'ai envie de dégager de ce poste-ci et j'en ai fait souvent la demande mais je sais que ce n'est pas possible. On refuse de former d'autres réparatrices : on est donc bloquées sur ce poste-ci.
- De toutes manières, d'après le chef, on n'a pas besoin d'ambition pour travailler. Il ne comprend pas pourquoi les O3 voudraient passer P1, pourquoi les P1 voudraient passer P2. Il ne comprend pas du tout, du tout, du tout... On lui a posé la question : "Vous voudriez travailler sans ambition, vous ?"
- Dans la boîte, il n'y a pas de formation, à part les stages "d'adaptation au poste de travail", il n'y a aucune ouverture. Pourtant les femmes seraient intéressées par plein d'autres choses comme le prouve un sondage qui a été fait.

Question : Quelle formation aviez-vous en entrant ?

- Un B.E.P.C.
- Un C.A.P. Couture
- moi aussi : un C.A.P. Couture.
- En fin de compte, on a l'impression d'être un pion parmi d'autres. Ici, on n'a pas l'impression d'exister. On n'a pas l'impression d'exister...

#### Témoignages d'un groupe de femmes P1

- Les relations avec les chefs peuvent vous empoisonner la vie. Il y a une fille : le chef ne pouvait pas la voir. Il était infect, quoi ! Plusieurs fois par jour, il la déplaçait de son poste : trois heures ici, deux heures là... Il faisait tous les

très qu'il pouvait pour l'embêter. Ça a duré deux ans ! Pour elle, c'était devenu un vrai cauchemar...

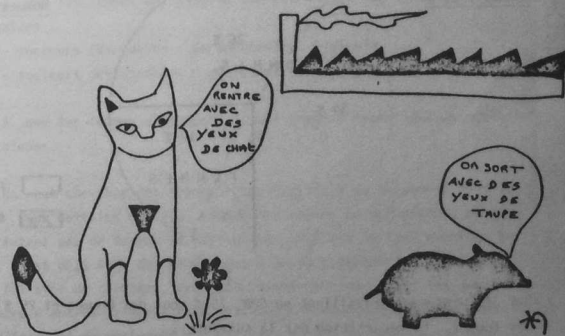
- Ceux qui sont passés chefs : ce sont ceux qui étaient de mauvais ouvriers !... (Gros éclats de rire)

Question : Ce que vous réclamez, c'est une formation qui permette à chacune de changer de qualification ?

- A quoi ça sert de faire des stages puisque ça ne sert à rien : les hommes ont fait les mêmes stages que les femmes, ils sont tous passés P2 alors que les femmes sont restées P1. Nous, on reste toujours à la même place.
- Les femmes qui sont chefs, elles sont choisies par "là-haut", les hommes de la direction. Elles correspondent à leur schéma : elles aiment le pouvoir.
- Quand les chefs parlent aux hommes, ils n'emploient pas le même ton que pour parler aux femmes. Par exemple à la pause si les hommes tardent à reprendre, on ne leur dira rien. Aux femmes, on leur fera la remarque.
- C'est parce que les hommes diront facilement au chef "Tu nous fais chier" alors que les femmes, elles, elles écrasent...

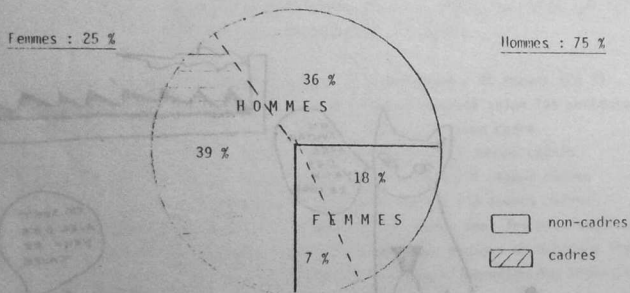
Témoignages d'un groupe de femmes 03

- Nous, on travaille au rendement...
- Depuis 10 ans... - 9 ans... - 5 ans... - 11 ans... - 10 ans - 8 ans. (Silence. Elles semblent n'avoir rien à dire)
- Nous, on est les dernières des dernières...



DES FEMMES ET DE LA RECHERCHE

L'enquête présentée porte sur l'emploi des femmes salariées du Centre National pour l'Exploitation des Océans (CNEXO) travaillant au Centre Océanologique de Bretagne (COB) implanté à Brest. Les chiffres présentés portent sur un effectif total de 340 personnes (personnel CNEXO en poste en avril 1981).



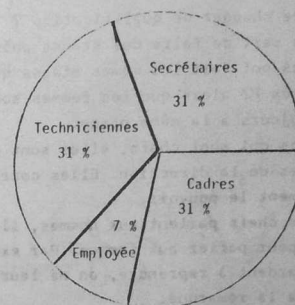
Sur 340 personnes travaillant au COB, 75 % sont des hommes et 25 % sont des femmes. La répartition est la suivante :

- 39 % : hommes / cadres (1)
- 36 % : hommes / non-cadres
- 18 % : femmes / non-cadres
- 7 % : femmes / cadres

On remarque que la proportion de femmes est nettement inférieure à celle des hommes. Mais ce qui est également important de noter c'est que sur l'ensemble des hommes, 52 % sont cadres et 48 % non-cadres ; cette proportion est nettement inversée chez les femmes où 31 % sont cadres et 69 % non-cadres

(1) le cadre au CNEXO : les personnes sont recrutées sur diplôme et toute personne possédant un diplôme de l'enseignement supérieur, au moins égal à la licence, à une position de cadre, quelque soit le poste occupé.

EMPLOI DES FEMMES ET FORMATION



Secrétaires et assimilées : 31 %

Ce type d'emplois recouvre en fait une grande gamme de situation mais toutes dans le secrétariat : depuis la secrétaire de direction avec un BTS de Secrétariat de Direction travaillant pour un chef de service, jusqu'à la dactylo travaillant pour une équipe de 10 à 15 chercheurs. 100 % des postes sont occupés par des femmes.

Techniciennes : 31 %

Cette catégorie regroupe également diverses formations : CAP - BEP - BAC - BTS - DIUT ou DEUG dans des spécialités différentes. Toutefois les femmes représentent en fait 24 % de l'ensemble des techniciens.

Employées administratives : 7 %

Sous ce terme sont regroupées les comptables et employées administratives. C'est un fait un secteur peu important en effectif sur l'ensemble du personnel. Les femmes représentent ici 50 % de l'effectif total des employés administratifs.

Cadres : 31 %

La majorité des cadres sont en fait des chercheurs. L'effectif est en fait important car c'est dans la vocation de l'établissement de faire de la recherche. Par contre sur l'ensemble de ce groupe de femmes, une seule exerce une position hiérarchique, les autres travaillant au sein d'équipes. Les femmes représentent 16 % de l'ensemble des cadres.

### SECTEUR D'EMPLOI ET ACTIVITES

J'ai analysé secteur par secteur où travaillaient les femmes et ce qu'elles y faisaient.

Direction et Administration : 38 personnes / 12 femmes

Une seule femme cadre (sans position hiérarchique), les autres étant employées administratives ou secrétaires. On trouve dans ce secteur peu de cadres et ils occupent tous une position hiérarchique.

Services généraux : 30 personnes / 1 femme

Une seule femme et c'est la secrétaire. Tous les emplois sont occupés par des hommes, dans une structure d'ateliers très hiérarchisée : trois cadres pour l'ensemble.

Départements scientifiques : 173 personnes / 45 femmes (26 %)

En fait il existe une grande disparité selon les secteurs de recherche :

- . Géologie : 25 hommes cadres / 1 femme cadre
- . Aquaculture : 19 hommes cadres / 2 femmes cadres
- . Environnement : 26 hommes cadres / 9 femmes cadres
- . Océanographie : 14 hommes cadres / 5 femmes cadres.

On remarque que les secteurs où les femmes sont les plus nombreuses et ont des postes de cadres, c'est dans les équipes de biologie (environnement, aquaculture, océanographie). Par contre l'intrusion des femmes en géologie est quasi-inexistante.

Banque de données / Documentation : 29 personnes / 16 femmes.

C'est le seul secteur à dominante féminine. La section documentation par exemple est en majorité composée de femmes. Le responsable de l'ensemble de ce secteur est la seule femme cadre occupant une position hiérarchique dans l'établissement.

Technologie - Informatique : 70 personnes / 9 femmes

Sur ces 9 femmes, 3 sont cadres.

### ANALYSE ET CONCLUSION

Lorsqu'on a commencé à analyser ces chiffres, on a été un peu étonnés de constater le faible pourcentage de femmes travaillant dans l'établissement, et de voir un écart aussi important dans les domaines d'activités. Il apparaît bien clairement :

1. que les femmes sont employées dans des catégories bien spécifiques :
  - secrétariat (100 % des effectifs de secrétariat)
  - employées (50 % des effectifs d'employés)
  - techniciens (24 % des effectifs de techniciens)
  - cadres (16 % des effectifs de cadres)

2. que les femmes ont plus de chances d'être employées dans certains que d'autres :

- secteurs favorables : documentation, biologie
- secteurs défavorables : géologie, technologie

3. que les femmes n'occupent jamais (sauf 1 exception) de positions hiérarchiques.

On peut chercher des éléments explicatifs à ce phénomène dans le fait que pour certains emplois, seules des femmes se présentent, et que pour d'autres peu de femmes se présentent. Ceci est un faux problème car en fait c'est déjà lors des études que l'on va orienter les femmes vers tel ou tel type de carrière. Ceci intervient donc dans tous les domaines. Par contre d'autres critères vont intervenir lors d'une embauche dans un établissement de recherche qui est défavorable en particulier pour les techniciennes et les cadres : on demandera à une femme si elle est capable de porter des objets lourds, d'embarquer sur des bateaux dans un environnement à majorité masculine, etc... Son statut marital aussi sera pris en compte (une célibataire c'est plus disponible qu'une femme mariée qui, elle, risque d'avoir des enfants ...).

Tous ces éléments ne sont d'ailleurs jamais explicités. Toutefois les chiffres sont là qui montrent bien que même avec des diplômes il n'y a pas égalité des chances.

TEMOIGNAGE DE LAURANCE

(DACYIO-AINE-COMPTABLE DANS UNE P.M.E.)

Dans les bureaux, je suis la seule femme. Je travaille avec des hommes : le patron, ses adjoints, des représentants et divers responsables administratifs et comptables. Les bureaux des hommes sont au rez-de-chaussée, le mien est à l'étage. A chaque instant l'interphone sonne et je dois descendre remettre un document, remonter avec un papier à taper, etc. Je ne cesse pas de faire des va-et-vient alors qu'aucun des hommes ne ferait l'effort de monter l'étage pour venir jusqu'à mon bureau.

Mon bureau, parlons-en ! Dégoûtant, exigü, sans lumière, sans confort ! Je suis dans un coin noir avec une lampe au-dessus de ma machine à écrire. Quand je fais des travaux de comptabilité, je dois pousser ma machine et poser le fichier sur une chaise. Je vis toujours dans l'énervement. L'inspection du travail est passée et a signalé que mon bureau manquait de lumière, mais rien n'a changé depuis. L'an dernier, toutes les tapisseries et les portes du rez-de-chaussée ont été refaites... mais ça s'est arrêté à ma porte.

Les conditions de travail sont tellement mauvaises que je suis toujours malade. Je ne pèse plus que 43 kg.

Au point de vue salaire, je ne me plains pas. J'ai 6 ans d'ancienneté et 4 200 F par mois. Mais je ne peux m'empêcher de faire des comparaisons. L'adjoint commercial, par exemple, a moins d'ancienneté que moi et moins de responsabilités. Il passe son temps au bistrot à aller chercher des cigarettes, mais il est nettement mieux payé que moi. Ce n'est pas que je sois jalouse, remarquez, mais tout cela ce n'est pas juste.

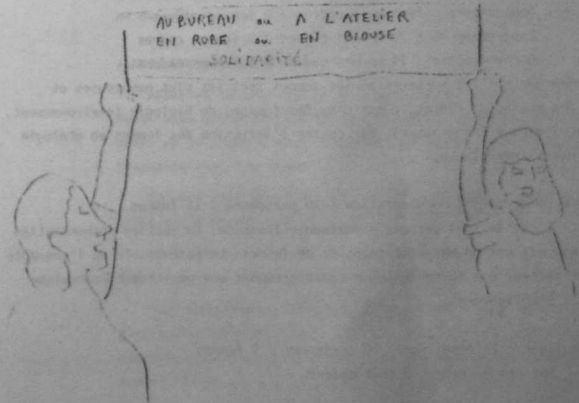
Jusqu'à présent, personne n'était syndiqué mais ceux de l'atelier veulent ouvrir une section syndicale. A l'atelier travaillent 20 hommes et 5 femmes. A l'exception d'une copine, je n'ai pas beaucoup de contacts avec les ouvrières : elles considèrent que je suis privilégiée et que le bureau, c'est mieux que l'atelier.

Une fille travaille là depuis 5 ans. Elle a la qualification

la plus basse et touche... 3 000 F par mois. La chef (une ancienne ouvrière qui a pris du galon) ne peut pas la sentir. Elle lui donne les boulots les plus minables. Quand elle était enceinte, la chef lui confiait les travaux les plus durs : il fallait tirer sur des choses très lourdes et se baisser constamment. C'était très pénible.

A l'atelier, il y a encore une discrimination : tous les ouvriers sont payés au même tarif horaire alors que les femmes sont payées à des tarifs différentiels.

L'ambiance dans la boîte n'est pas terrible, mais je suis persuadée d'une chose : l'ambiance, c'est les salariés qui la font. Si on monte une section syndicale et si on devenait tous solidaires, alors peut-être que les choses s'amélioreraient...



ET POURTANT, VOUS VOUS DITES DE GAUCHE

La discrimination entre collègues masculins et féminins subsiste même dans les postes dits de cadre, et même si l'employeur est un syndicat finistérien professionnel perçu comme étant de gauche.

"A TRAVAIL EGAL, SALAIRE EGAL". C'est ce que s'évertue à réclamer une salariée d'un syndicat professionnel ayant son siège à QUIMPER, syndicat qui fait la sourde oreille.

"Le poste que j'occupe est classé comme, dirons-nous, cadre moyen. Un collègue plus âgé partant en retraite, il a été procédé à son remplacement. A ma grande surprise, j'ai appris que le gars embauché au même poste que le mien avait obtenu un salaire de départ quasiment équivalent au mien, alors que je travaille depuis 5 ans dans cette boîte. En gros, le salaire de départ était très nettement supérieur.

Mais ce n'est pas tout : il lui a été permis de ne travailler que 35 heures tout en étant payé 40 heures, alors qu'aucun salarié de la boîte ne bénéficie des 39 heures, et que nous sommes plusieurs à effectuer plus de 40 heures, gratuits évidemment, "fonction oblige". Le plus révoltant, c'est que j'ai effectué jusqu'à présent un travail plus pénible et des heures supplémentaires que ce collègue n'effectuera pas en raison d'une nouvelle répartition des tâches".

DE QUI SE MOQUE-T-ON ?

"J'ai dû passer par tous les sentiments possibles devant cette injustice : découragement, révolte, etc..."

J'ai demandé des explications sur cette discrimination injustifiée. Six mois après avoir envoyé une lettre recommandée, j'attends toujours une réponse. J'ai même demandé, mais en vain comme je ne vis pas que pour le fric, s'ils seraient d'accord pour ajuster alors mon temps de travail à mon salaire, donc de le réduire en comparaison de mon collègue. J'attends aussi une réponse qui ne m'a jamais été donnée.

J'ai affiché sur ma porte que mon syndicat qui dénonce si fort les inégalités dans son secteur n'était guère gêné de celles qu'il pratiquait dans la maison. Pas de réaction non plus.

Dans ce syndicat, il y a un syndicat de salariés de gauche auquel j'adhère. Le leader de celui-ci s'est cru autorisé à me faire la morale. Quand, à bout de souffle, aucune solution n'étant apportée, j'ai décidé de prendre 8 jours pour préparer un examen afin de changer de boulot (ces 8 jours étaient après tout un moyen de compenser la disparité de salaire existante). Cela m'a écoeurée.

En gros, bien sûr, j'oubliais que j'étais une femme, et célibataire de surcroît. On m'a reproché de crier trop fort, de faire de la misère à mon malheureux collègue. Bref, je leur empoisonnais l'existence !

C'est encore mon collègue qui s'est montré le plus compréhensif dans l'affaire, en disant qu'il me soutenait, mais qu'il avait peur que ma réclamation remette en cause ses avantages. Comme il se dit de couleur rose, comme la plupart de ceux qui ne m'ont pas soutenu même moralement, je lui ai dit merci de son soutien et, en plaisantant, de redistribuer l'excédent qu'il affirme injustifié. Je vous laisse deviner la réponse... On peut toujours accrocher SOLIDARNOSC sur sa veste, ça ne coûte rien. Il est vrai qu'au cours d'une discussion sur la journée du 8 mars, il m'a résumé la lutte des femmes comme étant anti-mec, et défendant les bourgeoises alors que la lutte des classes, il n'y avait que ça de vrai.

On m'a reproché d'être jalouse. Mais bien sûr, voyons ! C'est tellement féminin !

On m'a dit que je ne savais pas me défendre, que j'étais trop ironique. J'ai répondu que si ma réclamation était justifiée sur le fond, pourquoi ne me donnait-on pas raison, et que je ne savais pas me "prostituer".

ALORS, QUELLE SOLUTION ?

Aller en justice est peut-être le seul moyen de se voir reconnaître un droit sans quémander éternellement. Pour l'instant, je n'ai pas choisi cette voie, et je n'agace plus non plus la mauvaise conscience de ceux avec qui je travaille tous les jours.

Il ne s'agit que d'un cas comme des milliers d'autres semblables de discrimination sexiste.

SE TAIRE, C'EST SUBIR ENCORE, mais même si j'étais soutenue par des amis (vu le peu de soutien de mes collègues) ce n'est pas facile de se battre.

Bien évidemment, il est inutile de préciser la façon dont ces messieurs plaisantent habituellement sur les femmes. Comme ils ont des filles, on en vient à leur souhaiter d'être un peu remis en cause et dérangés dans leur confort intellectuel. C'est un bien maigre moyen de défense, c'est même pas syndical, mais voyez-vous, les illusions entre gens dits de gauche, quand on les perd, ça fait mal."

EN CONCLUSION :

- Ou bien les femmes sont cantonnées de par leur formation ou à l'embauche dans les postes les moins qualifiés

- Ou bien leur travail n'est pas reconnu comme équivalent : la qualification des postes de travail féminins est sous-évaluée par rapport à la pénibilité ou au degré de responsabilité qu'ils comportent = travail fastidieux, répétitif, au rendement, demandant de l'adresse, etc... Seule la pénibilité typique des postes de travail masculins est reconnue et valorisée dans les grilles de qualification : travail de force, de plein air, demandant une certaine disponibilité horaire etc...

Enfin les femmes n'ont pas les moyens matériels, psychologiques et sociaux d'entretenir le même rapport que les hommes à leur travail. Elles sont moins disponibles parce que la responsabilité des enfants et du foyer leur incombe essentiellement, moins à l'aise parce que soumises à des attitudes et comportements sexistes, moins reconnues dans leurs compétences et leur qualification.

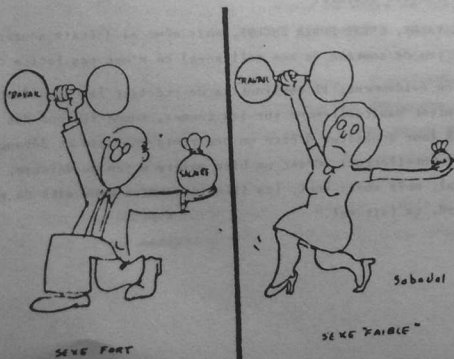
Il n'est pas étonnant que dans ces conditions elles y investissent souvent peu d'elles mêmes et en arrivent dans certains cas à justifier ou à ne même plus voir les discriminations dont elles sont les victimes.

DISCRIMINATIONS PAR LES ATTITUDES ET REFLEXIONS DES HOMMES

Aux Salaisons Caugant de Rosporden, les discriminations existent à l'embauche, au niveau des responsabilités. Mais elles ont un caractère plus "vicié" quand il s'agit des plaisanteries et des "mains aux fesses".

On peut également se poser des questions en voyant sur la liste d'un syndicat (C.G.T) 4 délégués titulaires hommes et 4 femmes qui elles sont suppléantes.

A la Société Générale à Quimper, la direction accorde aux femmes quelques "petits privilèges" comme on dit. Elle pardonnera facilement et paternellement les petits retards (Oh ! pas beaucoup, 5 à 10 minutes) de ces dames. "Bien sûr, Madame ! Préparer les enfants le matin, les amener à l'école, faire vos courses, cela demande du temps et Dieu sait comme le temps passe vite !". Mais attention, pas de rébellion, sinon les papiers ressortent du tiroir avec les décomptes précis de ces "petits privilèges" qui deviennent bien sûr des "bavures" indéfendables. A signaler également qu'il n'y a pas de femmes au Comité d'Entreprise.



**DISCRIMINATIONS PAR LES ATTITUDES ET REFLEXIONS DES HOMMES**

Aux Faïenceries H.B Henriot à Quimper, les femmes sont systématiquement :

- sous-évaluées comme travailleuses : par "provocation" le patron leur propose d'échanger leur travail avec celui des hommes (notamment aux postes où l'on a de lourdes charges à porter) lorsqu'elles réclament l'égalité des salaires. Elles ont même été dispensées d'exercice incendie sous prétexte qu'elles "ne savent même pas éteindre un feu" selon un chef. Mais le jour n'est pas encore venu où l'on proposera aux hommes d'échanger leur poste avec les travaux féminins fastidieux comme le finissage. Les chefs discuteront avec les hommes de syndicalisme, de politique, mais avec les femmes ça se limite aux histoires de cul. Même si tous les hommes n'utilisent pas ce favoritisme, ils sont de fait dans une situation différente.

- sous-évaluées comme déléguées : elles ont beaucoup plus de mal à s'affirmer que les hommes, dans le syndicat pour prendre des responsabilités, et face au personnel : ainsi une déléguée donnant des explications à un atelier d'hommes s'est entendu dire : "Ma petite demoiselle, vous êtes sûre de ce que vous dites ?"; ou bien un autre secteur qui a été demander des renseignements à un délégué homme, alors qu'une déléguée femme se trouvait dans leur atelier; ou des réunions de délégués au C.F. reportées parce qu'un délégué homme était absent... Enfin le patron n'est pas en reste qui a déclaré à une déléguée : "Je plains votre maril"...

- surcontrôlées par rapport aux hommes : elles ne sont pas laissées sans travail lorsqu'elles terminent avant l'heure, encourent plus de réflexions si elles se déplacent pour bavarder ou boire un coup et leurs heures de délégation sont plus étroitement surveillées. Pas question pour elles de modeler des objets pour leur compte personnel sur leur temps de travail.

- soumises à des réflexions grossières : l'affichage de photos pornos a lui tout de même régressé depuis que les déléguées, arguant qu'il s'agissait d'un lieu de travail donc public, ont obtenu du patron leur enlèvement en 1980. Les femmes subissent aussi une attitude plus méprisante que les hommes de la part des visiteurs (la faïencerie est un des lieux de visite touristique de Quimper), notamment celles du secteur non qualifié ou celles qui manipulent des objets aux formes "évocatrices".

**Réflexions et attitude de l'encadrement et du personnel masculin**

Si à Saint-Gué Coop (section surgélation) il y a discrimination au niveau des salaires, comme nous l'avons vu précédemment, le comportement de certains responsables masculins est éclairant :

"Les femmes sont beaucoup plus surveillées que les hommes. Ce n'est pas un hasard si les chefs acceptent qu'un ouvrier homme leur fasse une réflexion et ne le supportent pas quand il s'agit d'une ouvrière. Ils passent une bonne partie de leur journée derrière notre dos à nous harceler, sur la manière de travailler, sur nos déplacements dans l'usine quand on va aux w.c. Ils n'apprécient pas du tout que deux ou plusieurs ouvrières discutent entre elles sur la chaîne. Si elles s'entendent trop bien, le chef les sépare, soit en les éloignant les unes des autres au moyen de barrières sur la chaîne (ce qui est complètement inefficace au niveau du travail lui-même), soit en leur changeant de poste. Un autre détail, qui a son importance : le personnel masculin fume sans aucun problème dans l'usine, mais si une ouvrière veut en faire autant, elle a droit aussitôt à des réflexions de la part des chefs. Dès qu'une femme réagit, elle est considérée comme une excitée. Et d'ailleurs, l'encadrement dépense beaucoup d'énergie à cancaner sur le dos des femmes de l'usine. Enfin ils doivent nous prendre pour des idiots puisqu'on nous enlève toute initiative dans le travail. Par exemple, on nous interdit de faire quoi que ce soit, même s'il s'agit de procéder à une réparation toute simple sur une machine".





LE RESTAURANT DE L'ARSENAL

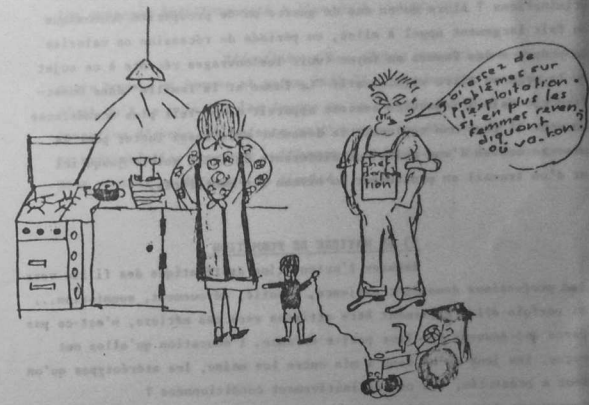
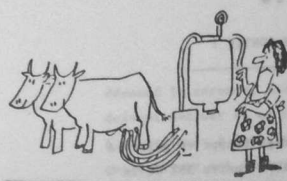
Dans le document initial, nous avons recueilli les témoignages d'employées du restaurant de l'Arsenal de Brest, lesquels témoignages s'intégraient dans le cadre général de notre enquête.

La parution de cet article a soulevé une très forte polémique au sein du personnel du restaurant.

Au cours d'une rencontre avec le personnel, on nous a demandé de retirer l'article du "Livre Blanc", lequel "aurait porté atteinte à la dignité des travailleuses du restaurant de l'arsenal".

Il était pourtant clair pour nous qu'il s'agissait uniquement de témoignages et qu'ils avaient une valeur à ce titre, et ne représentaient pas forcément l'opinion de toutes les femmes employées au restaurant.

# AGRICULTRICES



**Quel est votre travail sur l'exploitation ?**

J'aide tous les jours à la traite et puis je m'occupe des veaux. Je prépare le lait, je porte les cases, mon mari fait le nettoyage des cases et me donne un coup de main de temps en temps s'il n'est pas trop pressé. Et puis autrement c'est toujours moi qui m'occupe des papiers.

**Et pourquoi il n'y a pas de femmes dans les réunions agricoles ?**

Dans les journaux agricoles on parle plus souvent de la terre des outils, du travail des hommes qui, mais on parle rarement du travail que font les femmes.

Et puis aux réunions sur le lait par exemple, même si ce sont les femmes qui font la traite, on a peur d'y aller et de s'y trouver seule.

**On est tellement habituée à ne pas avoir droit à la parole ?**

C'est vrai que souvent les femmes ont peur de se retrouver seules aux réunions, mais là j'étais bien forcée. J'étais toute seule pour me défendre. Je crois que j'y a pas de femmes dans les syndicats, ça c'est parce que ça a toujours été comme ça. Ce sont les hommes qui y vont, ce sont eux les chefs d'exploitation. Au travail de la femme c'est secondaire. Pourtant c'est vrai que bien des exploitations ne pourraient pas tourner s'il n'y avait pas de femmes.

J'ai suivi un stage 200 heures féminin, alors que j'avais demandé (avec deux autres) la formation masculin.

Notre animateur nous a dit en fin de stage «vous n'avez pas le niveau pour suivre le stage des hommes...». La ségrégation. Ségrégation.

Lors de ce stage nous avons eu par exemple 8 jours sur la comptabilité et un sur la gestion, car c'est le domaine des hommes !

Certains journées, nous n'avions pas de conférence (inscrite au programme), le même animateur nous disait alors : «Renvoyez les chez elles... certaines avaient fait 70 km !. N'est ce pas se foutre de nous ?»

Par la suite, j'ai demandé un stage de vacher-porcher, mais, voyons Madame, vous n'êtes pas exploitante, c'est le chef de famille qui n'a le droit avant vous, ainsi que les aide-familiaux.

**Comment voulez-vous avoir une compétence, et où la trouver ?** Oh, je suis d'accord avec vous lorsque vous dites dans votre dossier : nous devons obtenir la possibilité de travail, de rémunération etc... mais pas sans compétence.

Quand on entend dire à une journée 100 femmes «Comment voulez-vous évaluer le travail des femmes quand on y arrive à peine !!! Mais enfin, leur viennent-ils à l'idée de ne pas payer un ouvrier ?»

Je me pose des questions : sommes-nous prêtes à nous serrer les coudes ? A avoir assez d'aide auprès des hommes pour qu'ils nous fassent confiance ? comme ils le font à des stagiaires de 15 ans ? A nous organiser entre nous ?

Une agricultrice

## † Nos perspectives et nos revendications

Le milieu agricole reste très traditionnel, sous l'influence de la religion et de la politique agricole qui soutient l'exploitation familiale. Être femme d'exploitant est souvent notre condition première du fait que c'est le plus souvent le mariage qui nous a amené à être agricultrice. Le cloisonnement des femmes donne très peu de possibilité d'être critique par rapport à leur situation.

Nous avons déjà posé (et nous continuons de poser) un certain nombre de revendications. Si des aménagements sont possibles dans l'immédiat, nous nous heurtons à bien des difficultés. Pour que des femmes en cause se fassent, une interrogation permanente doit être posée au milieu social.

Partant de nos situations concrètes et de l'analyse que nous en faisons, nous avançons comme revendications

**A court terme :**

- donner à toute femme qui le désire la possibilité d'être travailleuse à part entière sur l'exploitation
- reconnaître à sa juste valeur le travail partiel réalisé actuellement par la plupart des femmes sur les exploitations
- un partage du travail sur l'exploitation implique nécessairement un partage des tâches à la maison (éducatives, ménages)
- une rémunération égale à celle de l'homme si le partage du travail est égal.

**A plus long terme :**

- un statut juridique permettant aux femmes de devenir exploitantes, cela suppose qu'il ne soit pas en relation avec la situation du mari (la FNSEA revendique un statut de co-exploitante la femme reste sous-tutelle) Mais quel statut demain pour les femmes et pour les hommes

Car nous refusons de la même manière le statut de chef d'entreprise

- des critères nouveaux pour pouvoir être agriculteur ou agricultrice : nous pensons qu'il est important de distinguer la famille de l'exploitation

Toutes ces revendications ont leur importance et sont nécessaires, mais nous avons retenu deux points de travail pour l'année à venir

- mise en place de halte-gardieries communales ou intercommunales
- Nous savons qu'il est difficile de créer des équipements collectifs au niveau des petites communes, mais nous pensons qu'il est possible de s'organiser collectivement, dans un village, une commune sans structure importante pour prendre en charge les enfants et certaines tâches ménagères
- obtention de congés maternité, à parité avec les salariés.

## CONCLUSION

### POUVONS-NOUS ET VOULONS-NOUS EN SORTIR ?

A une époque où le chômage frappe en priorité les femmes (elles représentent 54% des chômeurs contre 38% de la population active), est-il raisonnable de vouloir combattre ces discriminations ? Alors qu'en cas de guerre ou de prospérité économique on fait largement appel à elles, en période de récession on valorise la présence des femmes au foyer (voir les ouvrages récents à ce sujet ou la page au titre significatif "La femme et la famille" dans Ouest-France). Mais l'injustice sexiste apparaît de ce fait plus scandaleuse encore. Il faut non seulement la dénoncer mais aussi lutter pour la mise en oeuvre d'une politique différente de celle suivie jusqu'ici et d'un travail en profondeur au niveau des mentalités.

#### 1) EN MATIERE DE FORMATION

Refuser l'orientation systématique des filles vers les professions demandant patience, minutie, dévouement, soumission... Si parfois elles affirment être attirées vers ces métiers, n'est-ce pas parce que souvent dès leur petite enfance, l'éducation qu'elles ont reçue, les jeux qu'on leur a mis entre les mains, les stéréotypes qu'on leur a présentés, les ont définitivement conditionnées ? Commençons donc par refuser de cantonner les enfants dans des schémas préétablis en fonction de leur sexe. Certains garçons aimeraient aussi pouponner s'ils n'avaient pas peur que "ça se sache".

La même démarche doit se poursuivre à l'école. Que de manuels sexistes même très récents en usage dans les classes (apprentissage de la lecture et des langues en particulier) !. Il ne faut plus entendre des réflexions du type "Le bas, c'est important surtout pour un garçon" ou "Seuls mes fils feront des études supérieures". L'avenir de la fille ne passe plus par la perspective d'un brillant mariage qui fera d'elle le faire-valoir de son époux. Elle doit être capable d'assurer sa propre autonomie, c'est une question de liberté individuelle.

Cela signifie également que toutes les tentatives pour décourager les filles d'accéder aux filières de formation masculine soient interdites, que la mixité des jurys de sélection soit assurée, et que la politique de priorité d'accès des femmes à un certain nombre de formations (comme c'est le cas actuellement pour les stages employ-

formation) soit renforcée.

Ainsi par exemple, s'il est souhaitable que la profession d'instituteur ne devienne pas un ghetto féminin, la fixation de quotas en faveur des hommes à l'entrée des Ecoles Normales d'Instituteurs (c'est le cas aujourd'hui dans certaines villes), ne peut être justifiée que si une politique systématique en faveur des femmes est pratiquée dans les formations où elles sont sous-représentées.

#### 2) AU NIVEAU DU TRAVAIL

Les exemples divers que nous avons donnés montrent à quel point la phrase "A travail égal, salaire égal" est constamment bafouée au détriment des femmes. Faire reconnaître ce droit passe d'abord par la prise en compte de ces problèmes par les syndicats. Seule la détermination des femmes au sein de leurs propres organisations peut faire avancer les choses. Les Commissions Femmes doivent servir d'élément moteur pour que la lutte contre les discriminations devienne le cheval de bataille des syndicats, dont les responsables sont presque toujours des hommes, même dans des entreprises ou des administrations très féminisées.

Cela suppose beaucoup de ténacité de la part des femmes et si les instances syndicales sont les mieux placées pour cerner au plus près les mécanismes de discrimination propres à chaque entreprise, il n'est pas inutile que les femmes puissent s'appuyer sur une loi anti-sexiste beaucoup plus complète que celles qui existent actuellement.

La loi de 1972 oblige l'employeur à assurer un même salaire pour un travail égal ou de valeur égale, et à user de critères de classification et de promotion communs aux deux sexes.

La loi de 1975 interdit toute discrimination à l'embauche - sauf "pour motif légitime".

On le voit, ces lois sont tout d'abord très ambiguës : l'évaluation de la valeur comparée des travaux, ou l'invocation d'un "motif légitime" pour refuser d'embaucher des femmes, sont laissées à la discrétion du patronat. Elles sont ensuite beaucoup trop imprécises : il faudrait une énumération beaucoup plus complète des discriminations les plus couramment utilisées contre les femmes pour qu'elles puissent servir de point d'appui à des batailles juridiques.

Enfin ces lois, si limitées soient-elles, ne sont la plupart du temps même pas appliquées. Il faut certes beaucoup de volonté pour tenir tête à l'employeur, pour porter par exemple un conflit devant le Conseil des Prud'hommes ou tout autre tribunal où la représentation féminine est minoritaire. Exigeons aussi la parité en ce domaine et une égale représentation des hommes et des femmes dans les instances juridiques. Cela contribuerait sans doute à changer la jurisprudence qui est loin d'être en faveur des femmes actuellement.

Mais plus généralement, il est nécessaire de créer un organisme public constituant pour les femmes un recours aisé en cas de difficultés, marquant également la volonté politique de faire avancer les choses. Ainsi au Québec, il existe une Commission Nationale spécialement chargée de mener des campagnes d'information sur la loi, d'enquêter dans les entreprises et d'examiner les grilles de classification, avec pouvoir de publier tous ses résultats et d'élaborer des programmes d'égalisation par branche. Elle peut aussi recevoir les plaintes, saisir la justice (même en l'absence de plaignant) et faire des propositions pour compléter et affiner la loi au fur et à mesure de la découverte et de l'évolution des problèmes.

En résumé, une loi ayant valeur incitative pour les femmes et dissuasive pour les employeurs, et les moyens institutionnels pour les femmes de sortir de l'ignorance de leurs droits, de l'isolement ou du découragement, nous paraissent deux leviers nécessaires sinon suffisants, pour combattre les discriminations. A cet égard, le droit pour les associations féministes de se porter partie civile serait également nécessaire.

### 3) AU NIVEAU DU PARTAGE DES TACHES DANS LE COUPLE

#### OU LA FAMILLE :

Un récent sondage nous apprend que les cadres masculins ont plus de chance de faire carrière s'ils sont mariés à l'inverse des femmes pour qui le mariage est un handicap à la promotion. On considère toujours que les charges familiales incombent naturellement aux femmes. Les patrons se plaignent de l'absentéisme féminin (maternité, congés pour enfants malades etc...) C'est d'ailleurs un argument mis en avant pour justifier les différences de salaire.

Tant que les femmes assumeront seules les tâches ménagères ou d'éducation, elles resteront pénalisées sur le plan professionnel.

Les équipements collectifs dont nous avons dénoncé la carence, sont utiles mais ne suffisent pas. Les mentalités doivent évoluer et ce changement est en marche. Les pères commencent à revendiquer à juste titre le droit de s'occuper de leurs enfants, quelques-uns ont obtenu un congé parental. Pour que les droits des parents ne se retournent pas contre les femmes, ne pourrait-on pas les octroyer indifféremment à l'un ou à l'autre ?

Rééquilibrer les tâches domestiques et privées entre hommes et femmes et entre individus et services sociaux : ce n'est qu'à ce prix que les femmes ne se trouveront plus dans l'alternative d'avoir des enfants ou d'exercer un métier. Ce n'est qu'à ce prix qu'elles pourront suffisamment s'impliquer dans leur travail pour vouloir en défendre la dignité.



Mouvement Finistérien pour le Planning Familial  
10 rue Louis Pasteur  
29200 BREST.