

Les femmes à la SNCB (suite): un entretien avec le Dr. Delforge, médecin en chef f.f. à la Direction P.S.



Nous clôturons notre enquête sur le travail féminin (entamée dans notre précédent numéro) par les réponses fouillées du Docteur José Delforge, Médecin en chef f.f. à la Direction du Personnel et des Services sociaux, à nos questions. Les statistiques commentées qu'il nous livre ne manquent pas d'intérêt et compléteront utilement ce dossier d'information sur le travail féminin qui, nous l'espérons, aura fourni une première réponse aux questions que chacun se pose sur ce sujet.

ACTUEL: Docteur Delforge, 1.500 femmes à peine à la SNCB sur un total de 53.000 agents: est-ce une statistique habituelle pour un médecin d'entreprise?

J.D. En Belgique, la population féminine active s'élève actuellement à 1.332.100 unités, soit 36,5 % de la

population active totale et le taux d'activité des femmes représente 44,44 % (voir tableau 1). Regardons aussi l'évolution du taux d'emploi des femmes par rapport à la population active totale (tableau 2). L'emploi féminin est en pleine évolution.

Au début du vingtième siècle, la femme se trouvait cantonnée dans

des travaux sans qualifications particulières: les activités primaires agricoles, les activités domestiques constituaient l'essentiel des emplois offerts. Depuis la seconde guerre mondiale, on assiste à une évidente transformation des modalités du travail féminin et à une orientation vers des activités des secteurs secondaires et surtout tertiaires. Ce qui prédomine dans

cette évolution, c'est la recherche d'emplois à la fois moins pénibles physiquement, mieux qualifiés et mieux rémunérés. Néanmoins, certains emplois sont encore traditionnellement confiés à la femme: nettoyage, industrie textile, chaînes de fabrication, finition et contrôle du petit matériel électrique et mécanique, dactylographie, mécanographie, téléphonie, relations avec la clientèle dans la vente, soins et assistance, etc... Le tableau 3 donne la répartition actuelle de la population active selon les branches d'activités (données de la Santé publique).

A la SNCB, travaillent actuellement 1.481 femmes, soit 2,66 % de l'effectif. Les filières sont reprises dans le tableau 4.

La grosse majorité des femmes à la SNCB entre donc dans la catégorie des fonctionnaires et employés; elles occupent des postes qui ne comportent pas d'efforts physiques, non plus que des contraintes d'horaires ou de de travail les samedis, dimanches et jours fériés. L'effectif féminin faible peut s'expliquer par l'existence d'une législation fixant les normes d'emploi et, dans certains cas, des interdictions. Cette réglementation visant à protéger le personnel féminin peut constituer un frein à l'encontre du désir exprimé par les organisations de défense et d'émancipation de la femme, qui réclament l'égalité des sexes sur le plan de l'emploi.

On doit cependant noter le peu d'empressement des femmes à postuler des emplois jugés par elles contraignants, encore qu'un changement se manifeste ces dernières années. D'autre part, un certain nombre de femmes affectées comme agents des trains (12 %) ou comme agent d'exécution de la Direction de l'Exploitation (25 %) ont demandé à changer de filière lorsque, après un certain temps, les conditions réunies à l'admission se sont modifiées (conditions familiales par exemple).

A titre de comparaison, regardons maintenant les diverses subdivisions du tableau 5.

TABEAU 1
Evolution du taux d'activité des femmes en Belgique

Années	Population féminine 15 à 60 ans	Population féminine active	Taux d'activité
1866	1.396.639	883.095	63.23
1900	1.984.131	983.386	49.81
1910	2.235.678	1.094.348	48.95
1930	2.649.252	992.330	37.46
1947	2.725.104	820.916	30.12
1961	2.601.194	932.825	35.85
1970	2.766.200	1.078.101	38.97
1985	2.977.432	1.332.100	44.44

TABEAU 2
Evolution du taux d'emploi des femmes

Années	Taux
1910	34,4
1920	25,7
1930	23,1
1947	23,6
1961	26,7
1970	29,6
1985	36,5

TABEAU 3
Répartition de la population active par branches d'activité.

	Hommes	Femmes
1) Agriculture, sylviculture et pêche	3,8 %	2,2 %
2) Energie et eau	2,5 %	0,3 %
3) Extraction et transformation de minéraux non énergétiques et produits dérivés, industrie chimiques	7,9 %	2,1 %
4) Industrie de transformation des métaux/mécaniques de précision	10,5 %	4,2 %
5) Autres industries manufacturières	10,2 %	10,5 %
6) Bâtiment et génie civil	10,6 %	0,9 %
7) Commerce, restauration et hébergement	15,1 %	23,0 %
8) Transports et communications	10,0 %	3,0 %
9) Institution de crédit, assurances	6,2 %	7,4 %
10) Administration générale	10,8 %	9,9 %
11) Autres services	12,3 %	36,1 %
	Hommes: 2.307.900	
	Femmes: 1.332.100	
	Total: 3.640.000	

TABEAU 4
Répartition des agents féminin à la SNCB

Filière bureaux et assimilés	88,34 %
Filière mouvement et manutention	0,85 %
Filière des agents des trains	7,12 %
Filière ateliers et entretiens	2,44 %
Filière de la voie (gardes-barrières)	1,25 %

ACTUEL. L'absentéisme féminin est une notion qui a mauvaise presse. Est-ce fondé? La situation familiale influe-t-elle sur le comportement de la femme au travail?

J.D. L'absentéisme féminin est un problème très complexe alimenté par des causes multiples: familiales, économiques, sociales, psychologiques et non seulement médicales. Très souvent, le mot absentéisme féminin a une consonance péjorative, et l'absentéisme féminin a certainement mauvaise réputation. De nombreuses études ont essayé d'aborder ce problème qui intéresse les chefs d'entreprise, les caisses d'assurances sociales, les sociologues, les psychologues, les économistes et les médecins (dans la mesure où l'absentéisme est synonyme de morbidité). Il existe, semble-t-il, un désaccord sur bien des points quant à la fréquence et à la durée des maladies chez les femmes comparativement à l'homme. Les données statistiques concernant l'absentéisme féminin et, surtout, leur interprétation, se heurtent à trop de difficultés pour qu'on les accueille sans réserves. Les chiffres ne se prêtent à aucune généralisation et il faut les examiner avec une prudence extrême, et sans idée préconçue. Dans certaines entreprises qui utilisent en majorité de la main-d'œuvre ouvrière non qualifiée, on constate deux fois plus d'arrêt de travail chez les femmes que chez les hommes. Par contre, dans les services où les femmes sont affectées à des emplois de bureau ou assimilés, le taux d'absentéisme s'inscrit à l'avantage des femmes.

A la SNCB, le Docteur Bouckaert, Médecin en chef honoraire, s'est intéressé spécialement à l'absentéisme des agents féminins et a fait les constatations suivantes:

— le nombre de jours d'absence, par année, par agent féminin s'élève à 16,45.

Jours/année

— Fonctionnaires et employés masculins.... 11,90
— Personnel féminin..... 16,45

— si l'on supprime dans la statistique les congés légaux de maternité, on obtient cette fois 14,09.

TABLEAU 5

— Pourcentage du personnel féminin dans les autres réseaux

1. Pays où le pourcentage des femmes travaillant au chemin de fer est supérieur à 20 %	
Allemagne de l'Est	31,0 %
Pologne	24,4 %
Hongrie	21,0 %
2. Pays où le pourcentage des femmes travaillant au chemin de fer est compris entre 5,5 % et 12 %.	
Portugal	12,0 %
Norvège	9,6 %
Suède	9,4 %
Pays-Bas	8,0 %
Irlande	8,0 %
France	8,0 %
Italie	5,5 %
3. Pays où le pourcentage des femmes travaillant au chemin de fer est égal ou inférieur à 5 %	
Allemagne de l'Ouest	5,0 %
Autriche	4,0 %
Suisse	4,0 %
Tchécoslovaquie	3,5 %
Zaïre	3,5 %
Belgique	2,6 %
Japon et Maroc	2,0 %

— Répartition du personnel féminin selon les différentes filières

1. Filière bureaux et assimilés	
Japon - Maroc - Zaïre	100,00 %
Belgique	88,34 %
France	75,00 %
Irlande	58,00 %
Pays-Bas	48,00 %
Suisse	44,00 %
Italie	40,00 %
Portugal	37,00 %
Norvège	34,00 %
Allemagne de l'Ouest	20,00 %
Hongrie	16,00 %
2. Filière mouvement et manutention	
Pays-Bas	48,50 %
Hongrie	48,00 %
Irlande	41,80 %
Italie	32,70 %
Autriche	31,80 %
Suisse	29,00 %
Norvège	17,60 %
Portugal	4,20 %
Belgique	0,85 %
Allemagne de l'Ouest	0,30 %

3. Filière de conduite

On ne relève que:

- 0,38 % de femmes en Suède;
- 0,22 % de femmes en Italie.

Le nombre des agents de conduite est inexistant ou inférieur dans les autres réseaux.

Jours/année

— Fonctionnaires et employés masculins 11,90
— Personnel féminin 14,09
(congé de maternité exclu)

— L'absentéisme des femmes mariées, mères de famille est significativement plus élevé que l'absentéisme des célibataires ou femmes mariées sans enfants (20,17 contre 12,58).

Jours/année

— Fonctionnaires et employés masculins 11,90
— Personnel féminin:
- sans enfants 12,58
- avec enfants 20,17

— Si l'on décompte les congés de maternité et les arrêts de travail liées aux complications post-partum, on obtient 14,25 jours par an pour les femmes mariées avec enfants

Jours/année

— Fonctionnaires et employés masculins 11,90
— Personnel féminin:
- sans enfants 12,58
- avec enfants 14,25

— Il existe une pathologie "génitale" spécifique au personnel féminin qui n'a pas son correspondant parmi le personnel masculin. On remarque que les mères de famille ont une pathologie gynécologique plus importante que les femmes sans enfants (0,96 jour gynécologique par an contre 0,72).

— Si l'on déduit les jours de maladie spécifiquement gynécologique, on obtient un taux d'absentéisme pour les femmes sans enfants de 11,86 jours/année et de 13,29 jours/année pour les mères de famille.

Jours/année

— Fonctionnaires et employés masculins 11,90
— Personnel féminin:
- sans enfants 11,86
- avec enfants 13,29

On peut donc estimer que l'absentéisme féminin est égal à celui du personnel masculin pour la catégorie des femmes sans enfants et dans la catégorie "fonctionnaires et employés où se rangent 88,34 % des agents féminins.

Suite tableau 5.

4. Filière des agents des trains

Belgique	7,12 %
Suède	5,10 %
Norvège	4,00 %
Pays-Bas	2,60 %
Allemagne de l'Ouest	1,50 %
Portugal	0,80 %
France	0,60 %
Hongrie	0,30 %

5. Filière ateliers et entretiens, cantine

Hongrie	8,40 %
Italie	6,50 %
France	2,70 %
Portugal	2,50 %
Belgique	2,44 %
Norvège	1,60 %
Allemagne de l'Ouest	1,30 %

6. Filière de la voie (gardes-barrières)

Portugal	51,6 %
Italie	13,50 %
Hongrie	6,70 %
France	6,60 %
Belgique	1,25 %
Allemagne de l'Ouest	0,60 %

En ce qui concerne l'absentéisme des femmes mariées avec enfants, on doit admettre que des éléments psychopathologiques jouent un rôle.

Assumer un emploi et élever des enfants est très souvent difficile. On ne peut nier que la double charge de l'activité professionnelle et de l'activité familiale, avec ses conséquences physiques et psychiques, aboutisse parfois au surmenage. N'oublions pas que, dans l'état actuel des choses, les charges familiales sont davantage assumées par les femmes que par les hommes. C'est pourquoi les femmes connaissent souvent une carrière professionnelle "à éclipses": jeunes filles, elles travaillent, interrompent leur activité lors du mariage ou des premières naissances, reprennent le travail quand les enfants ont grandi ou, parfois, pour des raisons économiques.

ACTUEL: La pathologie entre homme et femme est-elle semblable?

J.D.: Du point de vue de la morbidité, la distribution des affections est grosso modo la même entre les deux sexes (si l'on exclut la pathologie gynécologique). L'homme est cependant plus sujet aux maladies cardio-

vasculaires et à l'ulcère gastro-duodénal; la femme, aux varices, aux phlébites, à l'hypertension, aux affections urinaires, aux troubles dépressifs fréquents (mais sans désordres graves). Les troubles dépressifs sont moins fréquents chez l'homme mais entraînent en revanche, lorsqu'ils surviennent, des absences plus longues et souvent des hospitalisations en milieu psychiatrique. En fait, le nombre de jours d'absence pour dépression nerveuse est à peu près identique chez l'homme et la femme.

ACTUEL: Le congé de grossesse représente-t-il une perturbation pour l'entreprise?

J.D.: Il est évident que la grossesse constitue un handicap réel et important pour la femme au travail. Dans le premier trimestre de la grossesse, on enregistre des arrêts de travail de courte durée pour troubles neuro-végétatifs; dans le deuxième trimestre, on note des arrêts partiels pour fatigue, rachologies, hypotension. Mais c'est surtout au cours du troisième que la femme éprouve le plus de difficultés pour concilier grossesse et activité professionnelle, et l'on ne peut certainement pas sous-estimer l'importance du congé légal pré-natal (42 jours). La durée du congé post-natal (56 jours)



L'effectif féminin faible peut s'expliquer par l'existence d'une législation fixant les normes d'emploi et, dans certains cas, les interdits.

n'est certainement pas un besoin absolu sur le plan médical, mais doit permettre l'allaitement au sein, puis mixte.

S'il est vrai que les avantages sociaux (congé de maternité, d'allaitement, parental, pour raisons sociales ou familiales impérieuses) perturbent indéniablement l'organisation des services et représentent, d'un point de vue économique, une charge pour l'employeur, ils se justifient, sans conteste, quand on considère que les agents féminins ont un rôle à jouer sur le plan démographique!

ACTUEL: Les dispositions légales sur le travail des femmes sont-elles toujours adaptées à la situation actuelle?

J.D.: On ne peut nier l'utilité, voire la nécessité de la plupart des recommandations internationales et des règle-

mentations nationales en matière de protection de la santé de la femme et notamment de la femme enceinte. On peut affirmer que la protection doit être telle que le travail ne puisse nuire ni aux hommes ni aux femmes.

Ces dispositions très strictes, point de départ de la législation actuelle, sont nées à une époque où le législateur a fini par s'émouvoir des abus relevés dans les entreprises employant des femmes et des enfants, à un moment où la prévention médicale n'était pas encore organisée.

La mécanisation, l'amélioration des conditions de travail, l'apparition des services de Médecine du travail pouvant apporter une solution pratique et souple à un grand nombre de problèmes, ont créé des conditions nouvelles dont le législateur devrait tenir compte.

S. Fuchs, dans un rapport au B.I.T. (Bureau International du Travail,

Genève), a déclaré au sujet de la législation en matière de protection de la santé des femmes au travail ce qui suit:

"A la lumière des conditions nouvelles, certaines dispositions de la législation peuvent paraître périmées, soit à cause de leur non-adaptation à la situation actuelle, soit à cause de leur trop grande rigidité. Le nombre de mesures de protection accordées aux femmes qui travaillent, les droits qui leur sont ouverts et, par là, les obligations spéciales qui incombent aux employeurs, peuvent aboutir et aboutissent en fait à limiter grandement les possibilités d'emploi de la main d'œuvre féminine. En période de prospérité et de plein emploi, le mal n'est généralement pas grand, mais en période de récession et de chômage, il est certain que la femme risque d'être la première sacrifiée.