

Les femmes à la SNCB: une représentation très faible

Hormis quelques emplois qui font partie de la grande tradition du chemin de fer (les gardes-barrières par exemple), il faut bien reconnaître que le monde du rail est demeuré longtemps fermé aux femmes qui souhaitaient y trouver un emploi. Deux phénomènes expliquent cet état de choses:

1. **La nature du travail du cheminot:** un métier dur, ce qui reste encore vrai actuellement pour certains agents, physiquement éprouvant, demandant des aptitudes à l'effort physique important.
2. **Un métier héritant des traditions du dix-neuvième siècle,** époque où le travail féminin n'était concevable que dans les couches populaires vivant à la limite de la misère, le travail féminin n'étant d'ailleurs pas mis sur le même pied que celui des hommes (différences de salaires, de traitement social, etc.). N'oublions pas que l'implantation du chemin de fer en Belgique date de cette époque.

Combinés l'un à l'autre, ces deux éléments expliquent pour une bonne part la formation d'une culture d'entreprise très spécifique, relativement fermée sur elle-même, ayant ses règles et ses interdits.

Cette tradition a perduré fort tard. Si l'on se reporte à 1974, nous remarquons que la SNCB n'employait que 711 femmes dans des emplois pour la plupart subalternes.

Ces emplois offerts étaient:

- personnel de cuisine (sous statut temporaire);
- dactylographie et secrétariat;
- personnel para-médical ou social (infirmière, assistante sociale);
- garde-barrière (statut de temporaire);
- un héritage de l'Expo '58: hôtesses du rail. Elles furent d'abord employées au Pavillon des Chemins de fer de l'Exposition universelle et dans les gares bruxelloises pour assurer l'accueil des visiteurs.



1976 - 1982: Un laps de temps trop court pour étoffer le cadre féminin.

La direction de l'époque avait prévu de n'utiliser ces hôtesses, recrutées sous contrat en 1957, que pour la durée de l'Exposition, soit jusqu'au 17 octobre 1958. Les contrats furent ensuite prolongés de 6 mois en 6 mois, assortis de restrictions empreintes de la mentalité de l'époque (interdiction de se marier, limite d'âge de 35 ans, puis de 40 ans) et

ce ne fut qu'en 1972 qu'une première nomination statutaire eut lieu pour ce personnel, "chargé d'autres fonctions du même niveau" avis 81 P 72.

Depuis 1974, quelques emplois de commis d'exploitation bilingues ont été offerts pour les services de Bruxelles-Capitale. Il s'agissait essentiellement de prestations à temps partiel, régime de travail peu prisé par ces travailleuses.

En 1974 également, on a recruté (pour les seuls besoins de la Direction du Personnel), une vingtaine de rédactrices sous statut de "temporaires stabilisées", statut ainsi nommé parce qu'il prévoyait que ces agents temporaires étaient considérées comme titulaires d'un poste du cadre.

Vers 1976, la Société se décide enfin à recruter de manière régulière des rédacteurs, commis et médecins féminins.

En 1978, paraît la loi du 4 août, dite "Loi générale de réorientation économique", prévoyant l'égalité entre hommes et femmes sur le plan du recrutement et de la rémunération. Cette loi n'en a pas pour autant supprimé les dispositions légales sur:

- le travail de nuit;
- les travaux lourds;
- les travaux insalubres,

prévues par les arrêtés d'exécution de l'arrêté royal n° 40 de 1967, lui-même abrogé et remplacé par la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

Ces restrictions à l'emploi féminin, voulues par le législateur dans une optique de protection de la santé de la femme, ont eu pour effet que la SNCB n'a jamais ouvert beaucoup de catégories d'emploi aux femmes, ces emplois — la plupart manuels — tombant sous l'application de cette législation. Toutefois, une dérogation

à la loi de 1971 sur le travail de nuit avait été demandée et obtenue pour les services d'exécution de l'Exploitation, et plus précisément pour les emplois de commis dans les gares.

En 1984, une bonne part des dispositions restrictives sur le travail des femmes ont été abrogées, tandis que, pour la SNCB, l'avis 34 P 85 a confirmé l'accès des femmes à pratiquement tous les emplois offerts par la SNCB. Subsistent toutefois les dispositions sur le travail de nuit (sauf dérogation).

Voici donc retracée dans les grandes lignes, l'évolution de l'emploi féminin au chemin de fer des origines à 1984.

On s'étonnera à la lecture de ces dates, que la SNCB n'emploie à l'heure actuelle que quelque 1400 femmes, soit 2,67 % de son effectif.

Il y a là indéniablement une forte divergence entre les textes et la situation réelle. Quels sont les éléments qui expliquent cela?

1. La SNCB, en vertu des dispositions de blocage des recrutements, ne recrute plus depuis 1982 (1). Or, nous avons vu que la Société n'a commencé à recruter régulièrement des femmes que fort

tard par rapport à la situation générale de l'emploi en Belgique. 6 ans seulement (de 1976 à 1981) ont vu le recrutement sur examens et concours des agents féminins. Il s'agit là d'un laps de temps fort court pour permettre une évolution vers un cadre féminin plus étoffé. On peut penser — mais il ne s'agit que d'une supposition — que le maintien d'un recrutement normal depuis 1982 aurait conduit à une proportion de femmes candidates à un emploi beaucoup plus forte, quasi identique à la proportion masculine, en tout cas en ce qui concerne certains emplois, et probablement sous la poussée du chômage féminin très élevé.

2. La nature des emplois offerts. La SNCB reste, en tant qu'entreprise de transport, un pourvoyeur de main-d'œuvre en majorité manuelle. En 1985, la SNCB comptait 17 802 fonctionnaires et employés, et 38 832 ouvriers. On sait que bon nombre de ces emplois ouvriers imposent des prestations physiquement rudes ou difficilement conciliables avec la responsabilité familiale qui repose jusqu'ici très souvent encore sur les femmes, les hommes se bornant à suppléer ou prendre une petite part de cette responsabilité.

En outre, dans le cadre des fonctionnaires et employés, beaucoup parmi les emplois sont des fonctions techniques, et les statistiques de l'enseignement montrent que peu de femmes encore suivent une formation technique les préparant à des métiers d'ingénieurs, d'agent de maîtrise, etc.

Cette observation sociale explique que les femmes sont bien peu nombreuses à se présenter à un examen de recrutement d'agent technique, indépendamment du fait que la loi défend toute discrimination basée sur le sexe.

Il est indéniable que l'évolution qualitative de l'emploi féminin est en retard sur celle de l'emploi masculin (sans compter que l'emploi masculin est lui-même en



L'époque "héroïque" de l'Expo '58: Emploi précaire, interdiction de se marier, enfants interdits. Le sourire en plus.

1. M. A. 1982.

retard sur l'évolution de la société, la diminution des emplois manuels et le chômage persistant chez les ouvriers est là pour nous le rappeler).

La mentalité et la tradition de notre société occidentale ont longtemps confiné les femmes dans des emplois subalternes et des secteurs "préférentiels": sous l'effet du conditionnement social, les femmes choisissent encore de préférence un emploi d'administration ou intellectuel. Remarquons d'ailleurs que les femmes ayant un statut de cadre à la SNCB sont encore rarissimes.

3. L'organisation des prestations dans une entreprise de transport. Un point difficile pour les femmes. Travailler dans une entreprise de transport implique souvent des prestations irrégulières dans un environnement pas toujours très agréable. Le service du personnel remarque que les femmes acceptent en général plus difficilement un tel régime de prestations (nuits, pauses, week-ends, etc.) que les hommes. La raison, si elle implique aussi quelques explications d'ordre psychologique qui mériteraient d'ailleurs d'être étudiées, repose principalement sur l'organisation de la famille, unité de base de notre société, où la femme joue dans la plupart des cas (mais il y a des exceptions!) le rôle central. Changer cet état des choses implique nécessairement de vaincre les résistances tant des intéressées que de leur conjoint. Conciliation de la vie professionnelle et des responsabilités familiales placent souvent les femmes travailleuses dans un état de tension qui les rend moins enclines à accepter des horaires "difficiles". La résorption de ces tensions ne pourra d'ailleurs se faire que sur base de l'évolution des rapports dans la famille et sur un partage équitable des responsabilités familiales.

La Direction du Personnel ne cache pas que l'organisation du travail engendre plus de problèmes ponctuels chez les femmes que chez les hommes, ce qui contribue à rendre statistiquement plus difficile la gestion du dossier personnel des agents féminins.

Il faut en outre souligner que la maternité et les dispositions sociales destinées à protéger la femme enceinte et la jeune accouchée constituent une difficulté supplémentaire dans l'organisation du travail dans une entreprise. Loin de tirer des conclusions hâtives ou péremptoires sur cette question, nous nous bornerons à dire que la collectivité doit savoir ce qu'elle veut, que l'élargissement du travail des femmes pose inévitablement la remise en question des rapports sociaux et de l'attitude des hommes et des femmes devant le travail. La plupart du temps, des mesures spécifiques d'organisation permettent de résoudre ces problèmes, surtout lorsqu'il y a répartition harmonieuse des deux sexes dans une cellule de travail.

Si la collectivité permet aux femmes de travailler à l'égal des hommes, il est nécessaire qu'elle prenne les mesures indiquées pour permettre cette égalité tout en préservant les moyens d'assurer sa continuité. Il s'agit là d'un problème de société dont l'étude dépasse bien sûr l'objet de notre article.

Soulignons enfin que les restrictions légales au travail des femmes (nuit, travaux lourds, etc.) ne sont pas applicables aux agents du niveau 1. La Commission nationale du travail des femmes, amenée à rendre un avis sur ces questions, défend d'ailleurs l'idée que le travail de nuit doit rester une exception applicable... à tous, hommes et femmes. Si l'on ne peut que souscrire, au plan médico-social, à la justesse de cette position, il faut toutefois remarquer que l'organisation de l'industrie rend nécessaire — et certainement pas exceptionnel — le travail de nuit. Dès lors, de l'idée à la pratique...

L'entreprise : lieu de débat

A chacun de se faire une idée et une ligne de conduite face à cette question dont on peut difficilement écarter le côté passionnel, tant les rapports entre hommes et femmes sont conditionnés par l'éducation et le milieu culturel. C'est la raison pour laquelle nous avons organisé une table ronde (voir en page) où les principales intéressées — des

femmes de tout niveau hiérarchique — ont pu donner leur avis et témoigner en toute indépendance de leur expérience. Nous aurons ainsi rempli notre mission d'informer en toute objectivité, laissant à chaque lecteur le soin de se faire sa propre idée. Ou de l'exprimer, car votre avis, votre expérience, méritent peut-être d'être publiés.

Quand à nous, nous nous bornerons à présenter une réflexion: il est indéniable que l'égalité complète des droits et des devoirs entre hommes et femmes constitue sans doute l'élément le plus marquant de l'évolution de notre société occidentale. Mais hommes et femmes, s'ils ont une majorité de points communs sur le plan du travail, ont aussi des qualités propres qui s'exercent dans divers domaines. N'est-ce pas à l'employeur d'utiliser au mieux les capacités et les qualités propres à chaque sexe afin d'optimiser le fonctionnement de l'entreprise? Hommes et femmes apportent chacun leur vision, leur expérience du travail et s'influencent réciproquement.

Dans toute entreprise, l'évolution sociale se fera à la faveur d'une "minorité agissante" de femmes et d'hommes dont les conceptions influenceront progressivement la mentalité générale. S'étonne-t-on encore vraiment en 1986 de voir une femme ingénieur dans une entreprise?

Le grand débat des rapports entre hommes et femmes dans la Société se poursuit dans toutes les structures sociales: l'entreprise, avec ses règles et ses traditions, n'échappe pas à cette influence extérieure. Elle est même sans doute le lieu privilégié de la confrontation et de la complémentarité entre hommes et femmes et y a tout à gagner.

Hommes et femmes: à chacun de prendre ses responsabilités!

Le tableau "Répartition de l'effectif à la SNCB" se trouve en page 15

Table ronde:

la parole est donnée à quelques collaboratrices

Les lignes que vous venez de lire tracent quelques pistes de réflexion. Elles n'auraient qu'une valeur informative limitée si elles ne s'accompagnaient de quelques comparaisons faites dans d'autres entreprises de transport. C'est chose faite en page 10.

Mais il fallait aller plus loin. Nous avons — c'est une première dans notre journal — organisé une table ronde d'information à laquelle nous avons invité quelques collaboratrices de la Société. Cinq femmes prennent la parole, constituant un échantillon que nous avons voulu le plus représentatif possible. Jeunes ou plus âgées, du Nord comme du Sud du pays, issues des derniers recrutements ou classées parmi les pionnières.

Elles œuvrent dans des secteurs forts différents mais une constatation commune les rapproche : à la SNCB, les femmes n'ont pas encore vraiment pu faire la preuve de ce dont elles sont capables professionnellement. Elles tiennent ici un langage direct qui, peut-être, heurtera certains représentants de la gent masculine : ce qu'elles disent n'est jamais que ce que pensent toutes les femmes employées à la SNCB. En soi, leur nom n'a que peu d'importance.

Le respect de leurs propos, l'accueil positif de leur avis comme valeur de témoignage et de sincérité, constitueront le signe de la compréhension du rôle d'informer et des moyens nécessaires pour aboutir à cette information. Car notre seule ligne est bien de vous informer le plus complètement possible des multiples et riches facettes de l'entreprise. Sans discours lénifiant ni voile pudique.

Autour de la table, par ordre alphabétique :

- Janine Crost et Mariette De Leenheer, anciennement "Hôtesse du rail" recrutées pour l'Expo '58. Actuellement rédactrices à la Direction Commerciale ;
 - Anne Ghyoot, chef de train (groupe de Bruxelles) ;
 - France Nandrain, chef de bureau à la Direction du Personnel ;
- et Judith Personne, la seule femme agent de l'usinage à la SNCB (Ateliers de Salzinnes).

ACTUEL : Les femmes sont encore très minoritaires à la SNCB. Quelle idée vous faites-vous du travail des femmes dans l'entreprise ?

J.C. : Le travail des femmes à la SNCB est très neuf. Nous sommes entrées à la SNCB le premier février 1958. A part les dactylos et les infirmières, nous étions les seules femmes à la SNCB. Cela a duré très longtemps, jusque dans les années '70. Cela a donc démarré très lentement et explique qu'il y ait encore si peu de femmes à la SNCB. D'autre part, les métiers n'étaient pas tellement accessibles aux femmes.

M.D.L. : Il faut ajouter que nous n'avons pas été bien accueillies. Nous étions une quinzaine dans cinq ou six gares, et il a fallu des mois pour que nous soyions acceptées.

A.G. : Personnellement, je trouve que j'ai été bien accueillie. Mais votre arrivée s'est produite bien plus tôt que moi. Vraisemblablement, les choses ont changé totalement.

J.C. : Le fait est que l'on n'aimait pas voir arriver des femmes, parce que c'était inhabituel et que l'on trouvait qu'elles n'y connaissaient rien. Actuellement, cette mentalité a changé et partout, dans les usines, les administrations, les femmes ont leur mot à dire, **parce qu'elles ont un grade**. Quand nous, les hôtesse, nous avons été régularisées comme rédacteurs, nous ne pouvions même pas participer aux examens.

F.N. : J'ajouterais qu'il y a toujours eu au chemin de fer des capacités pour employer des femmes, mais je crois qu'on l'a fait par obligation en quelque sorte, parce que, dans les années '70, les hommes n'étaient plus attirés par la fonction publique, et la Société s'est vue obligée de faire appel aux femmes qui, elles, acceptaient volontiers d'entrer dans la fonction publique.

J.C. : Il faut aussi rappeler que, comme dans les compagnies aériennes, les femmes étaient aussi minoritaires et avaient des statuts très négatifs,

comme la limitation d'âge par exemple, aussi en vigueur chez nous.

ACTUEL : Une femme jouit-elle de la même confiance professionnelle qu'un homme ?

J.P. : Dans mon cas, je ne le crois pas. Déjà quand j'ai passé les examens, il y a cinq ans, j'ai appris, par la suite, que l'on ne voulait pas me prendre dans un atelier. Maintenant, cela va mieux, mais, au début, on n'aurait pas voulu me confier n'importe quelle pièce. Au début, je faisais tout le temps la même chose, puis, on m'a mise sur une autre machine pour faire des pièces différentes.

F.N. : Je confirme cela. Après ma nomination, j'ai appris qu'il y avait des bureaux où les chefs avaient refusé que je sois installée.

ACTUEL : Peut-on considérer qu'en 1986, il y a de facto une égalité professionnelle ?

J.C. : Du fait que nous sommes minoritaires, je crois qu'il y a une sorte

de méfiance. J'essaie de me mettre dans l'esprit des hommes que nous côtoyons: ils doivent se demander si nous sommes capables, parce que peu de femmes, en somme, ont fait leurs preuves, justement parce que nous sommes minoritaires.

A.G.: Chez nous, cela n'existe pas: nous faisons exactement le même travail.

J.C.: Tout dépend du métier que l'on fait. Comme le dit Mlle Personne, elle est encore unique à la SNCB et se trouve placée comme nous en 1958, doit se faire accepter, doit prouver sa capacité, face aux habitudes et à la camaraderie des hommes que l'"intruse" vient désorganiser. A première vue, ça choque.

ACTUEL: Les voyageurs sont-ils surpris de voir une femme chef de train?

A.G.: Au début, effectivement, il y a eu certaines réactions. Maintenant je n'entends plus de telles réactions.

J.C.: J'étais moi-même assez surprise; au début, de voir des femmes aux guichets des gares. Puis l'on s'est habitué.

F.N.: Je ressens toujours qu'il y a une volonté de la Société d'avoir un comportement paternaliste et de ne pas vraiment donner aux femmes les moyens de montrer ce qu'elles valent. Je ne connais pas encore de femmes chefs de bureau qui travaillent seules. On nous installe par exemple avec un conseiller. On dirait que l'on a peur de placer une femme seule devant ses responsabilités. C'est regrettable.

ACTUEL: La loi sur le travail des femmes est-elle encore adaptée?

J.C.: La loi est toujours d'application, mais elle est désuète. Parce que si la femme veut avoir les mêmes droits que les hommes, elle doit faire le même travail et il ne faut pas avoir une attitude paternaliste. Il y a d'ailleurs des dérogations en ce qui concerne le travail de nuit. Alors pourquoi les autres femmes ne pourraient-elles pas travailler la nuit si le besoin s'en fait sentir?

F.N.: La loi sur le travail des femmes ne devrait pas exister, il devrait y avoir une loi sur la protection du travail en général, notamment en ce qui concerne le travail de nuit.



"Si une femme est motivée et veut arriver à un certain niveau, pourquoi y aurait-il une différence?" (J. Crost).

Par contre, je me prononcerais pour un renforcement de la loi sur la protection de la travailleuse enceinte. La suppression de certaines dispositions de la loi sur le travail des femmes a démunie la femme enceinte de protection. C'est plus grave, car ce n'est pas elle qui est visée, mais bien l'enfant.

ACTUEL: La maternité est-elle un handicap professionnel?

A.G.: Pour moi, c'est sûr et certain. (Les participantes échangent quelques expériences en ce qui concerne la conciliation de la famille et du travail)

F.N.: A propos des femmes chefs-gardes, je sais qu'il y a dans certaines

régions des problèmes. Il est regrettable qu'il y ait sur le réseau des femmes enceintes qui sont traitées d'une façon différente. Je connais dans une région le cas d'une garde qui a continué à faire les contrôles jusqu'à six mois de grossesse. Ailleurs, quoique l'on ne puisse affirmer qu'il y ait directement un lien, une femme a fait une fausse couche parce que son médecin avait refusé de la muter dans un service léger. En fait, tout cela montre qu'il n'y a pas une loi qui protège la femme enceinte. Donc, la SNCB, de ce fait, n'est tenue par aucune loi. Et le médecin est donc tout-puissant pour déterminer si la femme enceinte peut continuer son travail ou être versée dans un service léger.



"Je ne me vois pas enceinte et travailler aux machines: ce n'est pas possible" (J. Personne).

"Chez nous, les gardes, la méfiance n'existe pas: nous faisons exactement le même travail" (A. Ghyoot).

M.D.L.: Cela dépend aussi du chef immédiat.

F.N.: Dans le cas que j'ai cité, le chef immédiat était d'accord pour mettre cette femme enceinte en service léger, mais le médecin a considéré que si une femme accepte de faire un travail comme un homme, elle doit le faire ou ne pas le faire.

J.C.: Mais cet écartement est-il prévu pour les femmes exerçant le métier de chef-garde ou — et cela devrait arriver un jour — de chef de gare? Car que fait-on à la Police ou à la Gendarmerie quand une femme est enceinte? Que fait-on de la question du port de l'uniforme? Est-ce que tout cela est prévu?

J.P.: Je ne me vois pas enceinte et "travailler aux machines": ce n'est pas possible!

(Les participantes conviennent que pour l'instant, en matière de mater-

nité, c'est toujours le point d'interrogation sur le plan de la législation)

ACTUEL: Devant les promotions, les femmes ont-elles la même attitude que les hommes?

M.D.L.: Oui, j'ai plusieurs collègues qui font sérieusement leur travail, quitte à s'organiser pour que la famille et les enfants ne les empêchent pas d'effectuer les missions qu'on attend d'elles.

J.C.: Si la femme est motivée et veut arriver à un certain niveau, pourquoi y aurait-il une différence? Actuellement, c'est aussi une question d'âge et de temps, car toutes celles qui ont réussi les examens de chef de bureau par exemple, sont jeunes. Il faut donc que le temps passe pour que les femmes accèdent à des grades plus élevés. Et je suis certaine que parmi elles, il y en a qui vont monter haut.

L'éducation a changé

F.N.: Moi, j'ai des doutes. J'ai déjà parlé avec pas mal de femmes et je vois que, si les femmes ont aussi de l'ambition, elles sont aussi imbriquées dans le jeu de la société. Une promotion signifie souvent que l'on va travailler à Bruxelles, qu'il y a les trajets, les réunions qui durent tard, les trains que l'on rate, etc. Je connais quelques femmes qui m'ont dit qu'elles préféreraient rester rédactrices plutôt que de monter dans la hiérarchie.

J.C.: Je crois quand même que la majorité des femmes qui travaillent sont mariées, et leur mari travaille. Leur traitement est donc un traitement d'appoint, et un gain supérieur n'est pas une nécessité absolue. De plus, la femme n'a pas toujours le temps de se préparer aux examens.



"La suppression de certaines dispositions sur le travail des femmes a démunie la femme enceinte de protection. C'est plus grave, car ce n'est pas elle qui est visée, mais bien l'enfant" (F. Nandrin).

"On n'admet pas à la SNCB le travail à temps partiel parce que l'on n'engage plus" (M. De Leenheer).

ACTUEL: Le travail à temps partiel est-il une solution?

M.D.L.: Mais on ne l'admet pas à la SNCB, parce que l'on n'engage plus et la direction ne peut remplacer l'agent parti.

F.N.: Pour moi, le travail à temps partiel est une solution idéale sur le plan individuel. Mais je trouve cela dangereux sur le plan général. Pour les femmes, le danger est que le travail à temps partiel soit un moyen de les renvoyer à la maison en les prenant par les sentiments puisqu'elles sont quand même fort préoccupées par leur ménage.

Deuxième danger: 2 ou 3 personnes à temps partiel à gauche, à droite, c'est aussi une bonne occasion pour supprimer un poste. Donc, les hommes risquent aussi de se trouver pris dans le piège, puisqu'ils vont avoir tout le travail restant sans que les chômeurs

ne puissent être affectés à la place. Cela fait partie, je pense, d'une politique de diminution des cadres.

ACTUEL: L'égalité de l'âge de mise à la retraite est-elle une bonne mesure?

F.N.: Il est regrettable que l'on fasse l'égalité par le haut. Vu le nombre de chômeurs, une bonne mesure eut été de pensionner hommes et femmes à 60 ans. C'est tout à fait absurde dans les circonstances actuelles.

J.C.: On devrait laisser le choix à chacun, selon ses désirs.

ACTUEL: La mentalité de la Société doit-elle évoluer?

F.N.: Au fur et à mesure du rajeunissement des dirigeants, je crois que cela ira mieux. Les mentalités les plus paternalistes, les plus conservatrices, c'est quand même chez les plus âgés

qu'on les rencontre. On ne trouve pas ce problème-là chez les collègues de mon âge, en tout cas de façon moins aiguë. Parce que l'éducation a changé, et que c'est dès la prime enfance que l'on apprend qu'un homme et une femme sont égaux ou pas.

J.C.: Les femmes font maintenant tous les métiers. Rappelez-vous: il y a quelques années, voir une femme conduire un tram ou un autobus, c'était comme si on allait voir le cirque! Puis, on s'est dit qu'elle faisait cela tout aussi bien qu'un homme, si pas mieux.

ACTUEL: Et à la SNCB?

Mais pourquoi pas? Nous sommes en retard sur les autres pays. Pourquoi une femme ne pourrait-elle pas conduire un train?

Et ailleurs?

La SABENA : majorité de candidates



Anne-France Gorremans, pilote à la Sabena : 5 femmes, 443 hommes.

Coup d'oeil chez nos confrères – et consœurs – des airs : sur un total de quelque 7 700 personnes (sans tenir compte des filiales) la SABENA emploie 1 700 femmes, soit une proportion d'agents féminins nettement plus élevée que sur le rail.

Ici comme ailleurs, l'effectif féminin est d'abord employé dans certaines activités classiques : secrétariat et travail de bureau, entretien des locaux et des appareils, services médicaux et sociaux, agents de comptoir.

Une différence essentielle par rapport au rail : le métier d'hôtesse de l'air (personnel navigant de cabine). Elles sont 737 à voler contre 288 commis de bord. Ce personnel navigant est d'ailleurs exclu du champ d'application des dispositions relatives au travail de nuit.

La SABENA connaît à l'instar des autres entreprises une évolution dans

la nature des emplois occupés par les femmes : 28 cadres féminins contre 221 masculins, 5 femmes pilotes au milieu de 443 confrères (rappelons que la SNCB n'emploie actuellement aucune conductrice, même si le métier de conducteur de train exige un niveau de capacité nettement moindre que celui de pilote d'avion).

Dans le cadre des employés (englobant d'ailleurs les ouvriers ayant plus de cinq années de service) on dénombre 837 femmes parmi les 4 698 agents de ce niveau, tandis que l'on compte 87 ouvrières parmi 1 193 agents.

Dans le secteur des transports, la SABENA – entreprise certes ancienne mais travaillant dans un domaine toutefois plus récent que le rail – se rapproche sensiblement de la répartition moyenne du travail entre hommes et femmes en Belgique.

Quoique l'effectif soit stabilisé à 7 700 unités environ, la SABENA

continue à recruter de manière limitée du personnel dans des fonctions directement liées aux nécessités de l'exploitation. La compagnie aérienne belge constate que les candidates sont plus nombreuses que les candidats. Les responsables du personnel attribuent ce phénomène au chômage actuel qui touche plus les femmes que les hommes, ce qui explique le nombre très élevé de candidatures féminines.

La situation serait-elle la même à la SNCB si le recrutement était rétabli? Difficile à dire, car il faudrait tenir compte de la nature des emplois offerts et de l'adéquation de la formation professionnelle des femmes à ces emplois. Il est en tout cas indéniable que la situation extrêmement défavorable aux femmes à la SNCB – sur le plan de l'effectif s'entend – est artificielle en raison du blocage des recrutements. La situation devra donc évoluer. Mais en définir la proportion serait hasardeux. ■

Une expérience peu usuelle chez les NS



La première femme conducteur aux Chemins de fer néerlandais: droits et devoirs égaux.

Les Nederlandse Spoorwegen emploient actuellement un effectif total de 26 923 personnes, dont 2 628 femmes et 24 295 hommes (chiffres relevés au premier janvier 1986).

En principe, toutes les fonctions offertes aux N.S. sont accessibles indifféremment aux hommes et aux femmes. Il faut toutefois remarquer que pour la fonction d'agent d'entretien des voies, par exemple, les mêmes critères d'aptitude physique sont applicables tant aux hommes qu'aux femmes. Ce principe explique que le nombre de femmes postulant pour de telles fonctions reste extrêmement faible.

Sur le plan de l'évolution, on remarquera que jusqu'au milieu des années 70, les NS employaient des femmes comme guichetistes, agents de renseignement, assistantes d'administration ou dans d'autres fonctions semblables. Depuis cette époque, des postes qui étaient jusqu'ici ouverts uniquement aux hommes (conducteurs et gardes p. ex.) ont aussi été ouverts aux

femmes. Les NS disposent actuellement de quelque 100 chefs de train. Ces dernières années, de plus en plus de femmes ont accédé à des fonctions de cadre (médecin d'entreprise, chef du personnel, juriste d'entreprise, etc.).

Sur le plan légal, la grande majorité des fonctions impliquent des droits et devoirs égaux pour les hommes et les femmes, de telle sorte que les femmes peuvent aussi accomplir des prestations de nuit. La plupart du personnel tombe sous l'application d'un règlement propre à l'entreprise (RHDL: Reglement dienst hoofd- en lokaalspoorwegen). Les femmes qui, par exemple, travaillent dans des ateliers, bénéficient d'autres règlements et ne peuvent ainsi accomplir aucun travail de nuit.

Les NS viennent d'entamer une expérience d'incorporation des femmes dans la vie professionnelle assez peu usuelle, en tout cas vu sous la mentalité de notre pays: depuis le premier avril, les NS assurent

une formation de garde à 32 travailleuses qui se recyclent dans la vie professionnelle. Il s'agit ici de femmes désirant reprendre un emploi après plusieurs années d'inactivité professionnelle. Un premier groupe de 16 femmes a été recruté dans la région d'Amsterdam (y compris Almere/Lelystad en relation avec la ligne du Flevo qui sera inaugurée en 1987). L'autre groupe comprend des chefs de train attachées aux dépôts de Rotterdam, Utrecht et Amersfoort. Dans ces régions, les NS ont recherché des femmes âgées de 40 ans maximum et possédant un niveau d'instruction comparable à celui de l'enseignement moyen inférieur ou professionnel, même si un diplôme n'était pas obligatoirement exigé.

L'initiation par les soins des NS a tenu compte des connaissances scolaires qui ne sont pas toujours d'un niveau suffisant. Les NS ont aussi offert des possibilités d'emploi à temps partiel, les candidates ayant pu choisir entre 3, 4 et 5 jours de service par semaine. A plus long terme, une semaine de cinq demi-jours devrait s'avérer possible.

L'écolage, à temps partiel également, a d'abord servi à actualiser les connaissances scolaires. Ensuite est venu le cours d'initiation professionnelle qui a été donné pendant trente semaines à temps partiel, avec alternances de cours pratiques et théoriques.

De la sorte, les futurs chefs de train auront terminé leur écolage avant l'entrée en vigueur du nouvel horaire des trains pour 1987. Ce projet a été réalisé à l'initiative du Ministère néerlandais des Affaires sociales et de l'emploi. Il faut en effet savoir que favoriser le retour à la vie professionnelle d'anciennes travailleuses constitue le point d'honneur de la politique suivie par le secrétaire d'Etat Kappeijne van de Copello. Dix pour cent des subsides ministériels y sont destinés.

Les cercles néerlandais promoteurs de l'émancipation féminine jugent favorablement l'accès en groupe des

femmes à la formation professionnelle et dans l'entreprise en lieu et place de l'entrée individuelle.

Ce projet s'imposait d'ailleurs dans la politique de l'emploi féminin

menée par les chemins de fer néerlandais.

Il apporte également une contribution à la politique d'encouragement du travail à temps partiel. Les chefs

de train féminins ne constituent pas une nouveauté aux NS, mais elles ne représentent encore qu'une minorité faible: 75 parmi les 2 300 gardes aux NS sont des femmes. ■

La SNCF: satisfaction mais un jugement d'ensemble est prématuré

Si l'on regarde le tableau des effectifs réels du cadre permanent de la SNCF, on constate que, dans un effectif à la baisse depuis 1978, la part des hommes enregistre une baisse en pourcentage tandis que la part des femmes a cru, exception faite de quatre conductrices recrutées en 1982, chiffre encore tellement faible qu'on ne peut pas le considérer comme significatif.

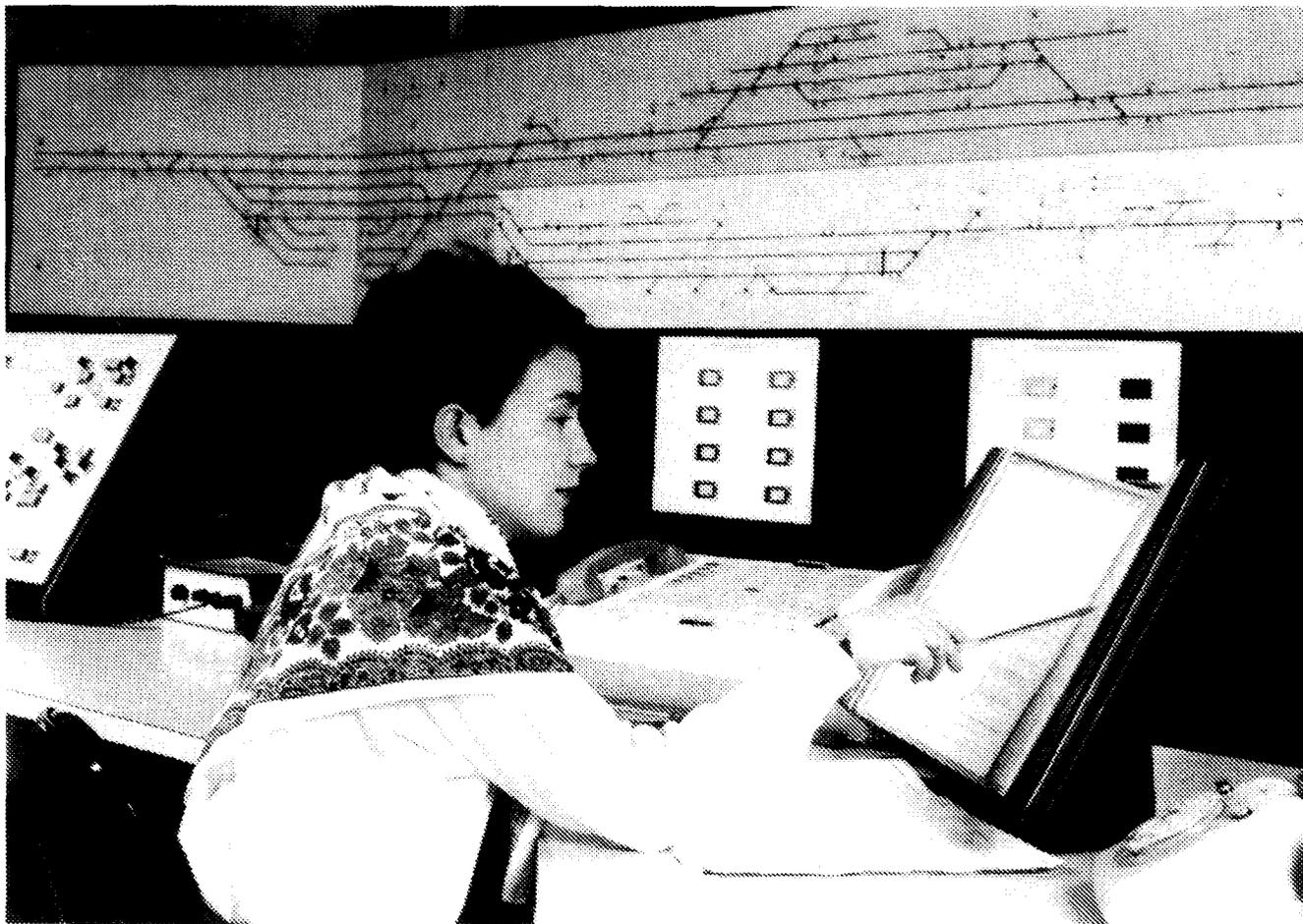
Il reste que, globalement, le pourcentage des femmes occupées passe

de 6,75 % en 1978 à 8,93 %, soit une baisse de l'effectif masculin de 19 000 unités environ, celui des femmes s'accroissant au contraire de 2 000 unités.

Le personnel de conduite compte fin 1985 quatre femmes, dont les premières ont été recrutées en 1982. Le personnel trains (agents d'accompagnement, surveillants de voitures, contrôleurs) s'est ouvert progressivement aux femmes; mais elles ne représentent encore que 2,37 % des effectifs.

On notera pour un nombre d'agents de maîtrise en légère diminution (- 1062) une augmentation du nombre de femmes (+ 1187). De même, pour le personnel de cadre où l'effectif masculin a peu varié, on observe près d'un doublement des femmes cadres.

Remarquons enfin que dans le personnel auxiliaire et contractuel (pas de tableau), les femmes représentaient en 1985 65,11 % de l'effectif avec 437 femmes pour 160 hommes dans la catégorie "assimilés maîtrise" et



Le nombre de femmes attirées par les services actifs est encore modeste à la SNCF.

60 femmes pour 137 hommes dans la catégorie "assimilés cadres".

Il faut toutefois se garder de faire une extrapolation à partir de ces chiffres des contractuels, la plupart de ces employés étant occupés à temps partiel ou sous contrat à durée limitée. Gardons à l'esprit que l'on retrouve statistiquement plus de femmes que d'hommes dans des emplois précaires ou à durée limitée. Les chiffres ne peuvent nous intéresser que dans la mesure où ils indiquent une évolution des mentalités.

Jusqu'en 1977, et à l'exception de quelques jeunes femmes recrutées sur diplôme et effectuant un stage de formation, les emplois liés au mouvement, à la sécurité, à la conduite ou à l'accompagnement des trains, c'est-à-dire les emplois "actifs" par opposition aux emplois administratifs et commerciaux, étaient spécifiquement masculins et cela bien qu'aucun texte réglementaire n'ait interdit aux femmes l'accès à ces fonctions.

En fait, d'une part les examens et concours ouverts à l'extérieur s'adressaient seulement aux hommes pour les emplois "actifs"; d'autre part, les femmes n'étaient pas attirées par ces emplois, soit de par leur sexe, soit en raison de leur formation inadaptée aux emplois des services actifs.

Aussi, la toute grosse majorité des emplois offerts aux femmes étaient spécifiquement commerciaux et administratifs. A partir de 1970, les mentalités vont évoluer progressivement. En 1974, le gouvernement français se préoccupe de la condition féminine et met en place une délégation puis un Secrétariat d'Etat. Cette évolution s'accroît à partir de 1978 et, successivement, les barrières qui interdisaient aux femmes certains emplois vont tomber. Les médias relaieront d'ailleurs l'évolution des esprits en mettant en avant des femmes exerçant des métiers traditionnellement exercés par des hommes (commandant de bord dans l'aviation, agents de change en Bourse, etc.).

Cette évolution a amené la SNCF à ouvrir aux femmes les emplois traditionnellement réservés aux hommes, étant entendu qu'aucune discrimination ne serait faite parmi les tâches relevant de ces emplois. A noter qu'il

n'existe en France aucune réglementation propre au personnel féminin, comme par exemple des dispositions concernant le travail de nuit: hommes et femmes se trouvent ainsi placés sur pied d'égalité.

Cependant, malgré l'ouverture de tous les emplois aux femmes, il apparaît que le nombre de femmes attirées par les services "actifs" est encore modeste. Il est vrai que le recrutement à la SNCF est aujourd'hui, comme en Belgique, très fortement réduit, sinon arrêté et qu'il est donc difficile de mesurer l'évolution réelle vu le gel des effectifs.

Quatre femmes assurent à la SNCF la fonction d'agent de conduite dans les mêmes roulements que le personnel masculin. En raison du temps nécessaire à l'accès à la maîtrise, celles-ci sont toujours occupées dans les roulements marchandises et seront au fur et à mesure de l'expérience, appelées à conduire des trains de voyageurs.

Fin 1985, 234 femmes assuraient les fonctions d'agent d'accompagnement des trains, les unes en banlieue parisienne, les autres comme contrôleurs grandes lignes ou banlieue dans les mêmes roulements que leurs collègues masculins. Cependant, dans la pratique, les femmes assurant des fonctions de contrôle dans les trains ne peuvent être utilisées seules (en raison des incidents possibles avec des voyageurs). Cet inconvénient limitera sans doute l'accès à la fonction d'un nombre trop important de femmes.

On compte quelques femmes dans des emplois liés à la sécurité, au mouvement ou à l'entretien des installations, jusqu'alors traditionnellement occupés par des hommes comme par exemple:

- Chef de circulation dans des grandes gares;
- Aiguilleur dans des postes modernes;
- Régulateur dans des postes de commandement;
- Agent mouvement ou Chef agent mouvement (sécurité, formation, départ des trains) dans les gares voyageurs ou les gares de triage;
- Chef de circonscription service électrique-signalisation;

- Chef de district Equipement (entretien des voies);
- Chefs de gares relativement importantes (mais il s'agit ici de jeunes femmes diplômées de grandes écoles qui effectuent un stage plus ou moins prolongé et qui ne sont pas destinées à suivre la filière mouvement et direction des gares).

Dans ces fonctions, le personnel féminin donne en règle générale, toute satisfaction. En particulier, elles ne rencontrent pas de problèmes de commandement comme certains pourraient le craindre et leur autorité n'est pas contestée par le personnel masculin.

Cependant, il est encore prématuré, en raison du nombre encore limité des intéressées et du manque de recul, de porter un jugement d'ensemble. On peut craindre en effet que certaines de ces jeunes femmes, notamment celles utilisées dans des postes de niveau modeste liés au mouvement, sollicitent au bout de quelques années et à la faveur de maternités, un emploi leur permettant de mener une vie de famille plus régulière.

Quoiqu'il en soit et sous réserve que les candidates présentent les aptitudes requises, notamment au plan médical, toutes les carrières leur sont aujourd'hui ouvertes étant entendu qu'elles auront à accomplir les mêmes tâches que le personnel masculin dans les mêmes conditions. Ceci limite bien entendu les candidatures des femmes à des emplois généralement peu qualifiés mais exigeant une constitution physique appropriée: entretien des voies, manutention des colis, etc.

L'embauchage à la SNCF est aujourd'hui quasiment arrêté (1 609 hommes et 242 femmes ont été recrutés en 1985, pour un effectif de 233 000 personnes. Pour ce dernier recrutement, on notera que les femmes occupent 15 % des emplois. Si l'on considère l'embauche au niveau maîtrise & cadres, le pourcentage des femmes est plus élevé: 212 femmes pour 777 hommes en 83, 138 pour 545 hommes en 84, 94 pour 308 hommes en 85 (30,5 %).

En raison de la baisse du trafic marchandises à la SNCF, la diminution

des embauches va se poursuivre. Nécessairement, le nombre des femmes admises au cadre permanent sera faible. En particulier, les emba-

chages du personnel de conduite se trouvent arrêtés (23 seulement en 85, et tous masculins). L'accès des femmes à cet emploi va donc

se trouver ainsi limité suite au gel des recrutements, tout comme pour les hommes d'ailleurs.

SNCF - Evolution des effectifs réels 1978 - 1985

(Cadre Permanent)

		1978	%	1980	%	1983	%	1985	%
Personnel d'exécution									
"sédentaires"	hommes	156 628	92,40	147 812	91,98	146 369	90,57	137 562	90,27
	femmes	12 923	7,60	12 925	08,02	15 255	09,43	14 825	09,73
	Total	169 551	100	160 737	100	161 624	100	152 387	100
"roulants conduite"	hommes	22 450	100	22 000	100	21 132	100	20 107	100
	femmes	—	—	—	—	2	—	4	—
	Total	22 450	100	22 000	100	21 134	100	20 111	100
"roulants trains"	hommes	9 215	99,999	9 160	99,62	9 771	98,10	9 662	97,63
	femmes	10	0,001	35	0,38	197	01,90	234	2,37
	Total	9 225	100	9 195	100	9 968	100	9 896	100
Personnel maîtrise									
Personnel maîtrise	hommes	35 671	90,85	35 731	90,11	34 677	88,21	33 422	87,49
	femmes	3 592	09,15	3 922	09,89	4 641	11,79	4 779	12,51
	Total	39 263	100	39 653	100	39 318	100	38 201	100
Cadres									
Cadres	hommes	11 701	95,75	12 062	94,70	12 326	93,23	12 249	92,15
	femmes	524	04,25	675	5,30	894	06,77	1 043	7,85
	Total	12 225	100	12 737	100	13 220	100	13 292	100
TOTAUX									
TOTAUX	hommes	235 665	93,25	226 765	92,82	224 275	91,46	213 002	91,07
	femmes	17 043	06,75	17 557	07,18	20 989	08,54	20 885	8,93
	Total	252 714	100	244 322	100	245 264	100	233 887	100

SNCB : répartition de l'effectif entre hommes et femmes

NIVEAU	HOMMES	%	FEMMES	%	TOTAL
1. Universitaire	449	97,19	13	2,81	462
2. A1	533	89,73	61	10,27	594
3. Moyen supérieur	4 811	91,04	473	8,96	5 284
4. Moyen inférieur	8 651	91,49	805	8,51	9 456
Total 1 à 4	14 444	91,44	1 352	8,56	15 796
5. A2	4 432	99,95	2	0,05	4 434
6. A3	9 521	100	1	-	9 522
7. A4	3 982	100	-	-	3 982
8. Semi-qualifié	7 724	100	-	-	7 724
9. Non qualifié	12 513	99,29	89	0,71	12 602
Total 5 à 9	38 172	99,75	92	0,25	38 264
Total général	52 616	97,32	1 444	2,67	54 060

BELGIQUE : HOMMES ET FEMMES AU TRAVAIL

