

**Les femmes salariées en Belgique : législation et action**  
**Working Women in Belgium : Law and Practice**  
**Las mujeres asalariadas en Bélgica : legislación y acción**

Guy SPITAEELS and Fernand VAN DINGENEN

Volume 6, Number 1, mai 1974

Femme, travail, syndicalisme

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/001771ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/001771ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Les Presses de l'Université de Montréal

ISSN

0038-030X (print)

1492-1375 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

SPITAEELS, G. & VAN DINGENEN, F. (1974). Les femmes salariées en Belgique : législation et action. *Sociologie et sociétés*, 6(1), 171–185. <https://doi.org/10.7202/001771ar>

Article abstract

For a quarter of a century women's participation in the economic life of Belgium has continued to expand and to become diversified. A clause in the Treaty of Rome provided for equal salaries for men and women engaged in similar work. This principle is not completely applied at the present time. Indeed salary equality has fairly frequently remained a dead letter because the way jobs are classified continued to be dis-favorable to women, putting them in the least paid categories. The rate of unionization among women is not inferior to that of men, but the position of women in union hierarchies is still weak. There was a strike at the Fabrique nationale d'armes de guerre in 1966 which was in many respects exceptional. It was made up only of women and it had considerable influence on public opinion. However it is not very evident that it contributed in any real sense to an acceleration of the movement toward equal salaries. As to the future, the movement will probably continue, but it would be false to expect that it will do so with very great momentum. Often a hardnosed management policy reinforces union anxiety in the face of pressures for rapid evolution. Fear inspired by outside competition is common in the two points of view.

---

# Les femmes salariées en Belgique : législation et action



GUY SPITAEELS et FERNAND VAN DINGENEN

---

## 1. INTRODUCTION

Lorsque l'on considère, en prenant quelque recul, l'évolution des problèmes posés par le travail des femmes en Belgique, au cours du dernier quart de siècle, l'on voit se dessiner, assez nettement, trois grands courants : l'intensification de la participation des femmes à la vie économique ; la diversification de cet apport, tant du point de vue des fonctions occupées que de celui des qualités des intéressées (âge, situation familiale, qualification...); le progrès vers l'égalisation des rémunérations féminines et masculines.

Ces trois tendances se sont affirmées avec une certaine continuité, mais aussi avec des arrêts, des ralentissements et des accélérations dus aux vicissitudes de la vie sociale, des cycles conjoncturels, des accidents politiques et des transformations de la psychologie collective. Dans le cours de cette évolution, l'observateur n'a aucune peine à déceler deux points de cristallisation.

Le premier se situe dans le domaine de la législation : l'insertion dans le texte d'un traité ratifié par la Belgique d'une clause précise prévoyant l'égalité des rémunérations féminines et masculines, à travail égal, a, sans le moindre doute, constitué un événement capital. Et sa mise en application lente et laborieuse ne prévaut point contre le fait que l'on se trouve sans doute en présence d'un point de non-retour dans l'évolution des mentalités.

Le second événement a enrichi la chronique des conflits sociaux d'un épisode aux caractéristiques *sui generis*. La grande grève de la Fabrique nationale d'armes de guerre a débordé sans effort le cadre du simple événement pour se situer dans la perspective de l'histoire sociale. Tous les observateurs l'ont senti d'instinct, sans qu'il ne fut besoin d'analyse rigoureuse. C'est pourquoi nous avons estimé, que cette phase du progrès social éclairerait au mieux cet article, dont le but est de décrire à grands traits la situation du travail féminin en Belgique, d'analyser les principales tendances qui s'affirment et de tenter une évaluation des perspectives d'avenir.

## 2. LE TRAVAIL DES FEMMES EN BELGIQUE

### 2.1. LA SITUATION ACTUELLE

Deux chiffres permettent de se faire une première idée de la participation des femmes à la vie économique belge. La proportion de femmes dans la population active se monte à 29% (1970). Par ailleurs, le taux d'activité féminin, c'est-à-dire le rapport entre le nombre de femmes actives dans l'économie et la population féminine âgée de 15 à 60 ans, atteint 33% (1970).

### 2.2. LA COMPARAISON INTERNATIONALE

Ces données statistiques permettent de situer la Belgique dans une position moyenne parmi les pays de l'Europe occidentale. On trouve en effet en tête, du point de vue de la proportion de femmes dans la population active, la France (37%) et l'Allemagne (34%). En revanche, les Pays-Bas et l'Italie se situent assez loin derrière la Belgique avec 23% et 27%, respectivement. Ces divers pays se classent dans un ordre sensiblement équivalent, pour ce qui concerne le taux d'activité féminin. Cette situation est assez paradoxale, car elle ne confirme nullement ce que l'on admet généralement, en matière de facteur explicatif du taux d'activité féminin. Ainsi, l'assertion selon laquelle un taux de natalité bas favoriserait l'activité féminine est très nettement contredite par l'exemple de la France, qui a un taux de natalité élevé. Il en est de même de l'influence réputée favorable de l'urbanisation, puisque les Pays-Bas ont un taux d'urbanisation très élevé. L'idée selon laquelle une mentalité d'inspiration traditionaliste constituerait un frein à l'activité économique des femmes ne paraît pas non plus confirmée, et l'exemple de l'Allemagne est frappant à cet égard. Si l'on descend au niveau des régions, les contre-exemples abondent : la Flandre en Belgique, la Bretagne en France, régions réputées traditionalistes ont des taux d'activité féminine élevés. Enfin, la corrélation entre un taux d'expansion élevé et une participation considérable des femmes à la vie économique ne paraît pas confirmée non plus par l'analyse des données statistiques : le cas le plus flagrant est celui de l'Italie du Nord dont le taux d'activité féminine est moins élevé que celui de l'Italie du Sud, alors qu'elle bénéficie d'un rythme d'expansion nettement plus rapide. La seule conclusion que l'on puisse tirer de ces faits assez déroutants est que les facteurs explicatifs généralement avancés ne sont pas convaincants et que notre ignorance en la matière est quasi complète.

### 2.3. L'ÉVOLUTION HISTORIQUE

Une comparaison entre le nombre de femmes actives au début du siècle et le nombre actuel met en lumière une stabilité, à première vue assez étonnante : 1 070 000 en 1910 et 1 040 000 en 1970. Compte tenu que la population belge est passée de 7 424 000 en 1910 à 9 691 000 en 1970, il y aurait même une régression non négligeable. Mais pour interpréter correctement ces chiffres, il convient de se souvenir d'un fait capital : la quasi-disparition en Belgique du secteur primaire, qui au début du siècle occupait quelques 200 000 femmes. Compte tenu de cet élément, la situation apparaît sous un autre jour : la proportion des femmes dans la population active est depuis plusieurs décennies en croissance, et le rythme de celle-ci devrait s'accroître maintenant que l'évolution dans le secteur agricole qui masquait le phénomène général touche à son terme. Les données les plus récentes confirment cette tendance : la proportion est passée à 30,7% en 1971 et à 31,2% en 1972 contre les 29% déjà cités pour l'année 1970. Mais il est sans doute plus significatif de noter le glissement qui s'est opéré, en ce qui concerne la situation familiale des femmes actives. En 1947, le nombre de femmes mariées ne représentait que 39% de la population active féminine. Ce pourcentage est passé à 62% en 1968. Dans le même ordre d'idées, le taux d'activité des femmes ayant des enfants s'est accru rapidement, mais cette évolution est plus récente. Ainsi, à titre d'exemple le taux d'activité des femmes ayant deux enfants est passé de 17,5% à 26,4% en moins de 15 ans (de 1954 à 1968).

### 2.4. LA TRANSFORMATION DES MENTALITÉS

Cette évolution s'est accompagnée d'une transformation assez radicale des mentalités. Avant la première guerre mondiale, et encore pendant l'entre-deux-guerres, le travail féminin était généralement considéré comme un mal nécessaire.

Il en était plus particulièrement ainsi du travail des femmes mariées, considéré comme un symptôme des difficultés financières du ménage. Il était pratiquement exclu que l'épouse d'un avocat ou d'un médecin travaillât car le fait aurait provoqué les plus sérieux soupçons quant aux qualités professionnelles de son mari. Cette optique s'est complètement renversée, au point qu'actuellement c'est plutôt le fait qu'une femme mariée diplômée ne travaille pas, qui suscite l'étonnement. Cette appréciation ne vaut cependant pas pour les mères de jeunes enfants. Ce qui paraît le plus normal actuellement pour la majorité de l'opinion, est que la femme interrompe son activité salariée lorsqu'elle devient mère, quitte à la reprendre plus tard lorsque ses enfants seront d'âge scolaire. Mais même cette dernière réserve paraît liée davantage à des difficultés matérielles (insuffisance du réseau de crèches et garderies) qu'à un jugement d'ordre moral.

### 2.5 RÉPARTITION PAR SECTEURS

Théoriquement, à part quelques cas particuliers de travaux lourds ou insalubres, toutes les professions sont accessibles aux femmes. Et l'on en trouve effectivement à des postes très inattendus dans l'optique traditionnelle (ar-

chitecte, secrétaire communal...), mais on ne peut souvent se défendre de l'impression qu'il s'agit d'exceptions confirmant la règle, voire de provocations plus ou moins conscientes. Cependant ces cas sont encore statistiquement négligeables et le gros de la main-d'œuvre féminine reste concentrée dans quelques secteurs tels l'alimentation et le vêtement, pris au sens large.

Il reste une zone intermédiaire, où les femmes investissent progressivement certaines professions. Il en est ainsi de l'enseignement (où le phénomène s'est étendu du préscolaire au primaire, puis au secondaire) et de certaines spécialités, comme l'anesthésie. Les raisons de ces modifications sont difficiles à saisir avec précision. Dans certains cas, elles sont de nature psychologique : c'est le cas de l'anesthésiologie (atténuation du conflit avec le chirurgien). Dans d'autres cas, la raison paraît plutôt d'ordre économique, un niveau de rémunération moins favorable étant plus facilement admis lorsqu'il ne s'agit que d'un salaire d'appoint. Enfin, des raisons d'ordre familial expliquent aussi la prédilection marquée pour certaines professions, où des facilités d'horaire peuvent être plus facilement obtenues (enseignement par exemple).

### 3. LES RÉMUNÉRATIONS

#### 3.1. LA BASE LÉGALE

Il est assez étonnant de constater que les dispositions concernant l'égalité des salaires féminins et masculins, susceptibles d'être appliquées en Belgique, résultent essentiellement d'accords internationaux. C'est ainsi que l'on peut citer diverses conventions et recommandations de la Conférence internationale du travail, la Déclaration universelle des droits de l'homme, la Convention du conseil de l'Europe sur les Droits de l'homme et même le Traité de Versailles. Mais ces dispositions manquaient généralement de précision et il fallut attendre le Traité de Rome, créant la Communauté économique européenne, pour se trouver en présence d'un texte dont le caractère impératif ne peut être nié. L'article 119 dudit Traité mérite à ce titre d'être cité *in extenso* : « Chaque État assure au cours de la première étape et maintient par la suite l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et féminins pour un même travail. » Il est assez piquant de rappeler que l'insertion de cet article dans le traité n'est due ni à l'action syndicale, ni à l'influence de mouvements féministes mais à une cause circonstancielle. C'est en effet une des hautes parties contractantes (la France) qui a demandé et obtenu l'incorporation de cette clause, et ce pour des raisons purement économiques. La France constatait en effet que le rapport des salaires féminins et masculins était nettement plus élevé chez elle que chez ses futurs partenaires. L'article 119 devait ainsi la protéger contre une concurrence qui serait devenue dangereuse après le démantèlement des barrières douanières. Mais la mise en application de cette clause se révéla laborieuse. La Commission européenne fit adopter des calendriers de réalisation successifs. Il faut d'ailleurs reconnaître que le contrôle de la réalisation du principe d'égalité est des plus délicats, les statistiques habituelles pouvant tout au plus in-

diquer le sens de l'évolution. Il n'est guère contestable que celle-ci soit dirigée dans le sens de l'élimination des discriminations. Reste à voir quel est le rythme de cette progression.

### 3.2. LA SITUATION DE FAIT

Distinguons les inégalités flagrantes et celles qui résultent de la classification. Dans quelques rares secteurs subsistent encore des pratiques qui sont en opposition flagrante avec le principe de l'égalité des rémunérations à travail égal. Dans ces cas des ouvriers bénéficient de salaires supérieurs à ceux des ouvrières rangées dans la même catégorie, ou encore se voient octroyer des primes plus élevées. Dans ces cas qui, il faut le souligner, deviennent de plus en plus rares, la discrimination est nette et incontestable. Mais le véritable problème est ailleurs.

Si, dans tous les cas où des travailleurs des deux sexes sont affectés à des fonctions identiques, il est aisé de vérifier si le principe de l'égalité est respecté, il n'en est nullement de même lorsque les fonctions sont différentes. Cette dernière situation qui est de loin la plus fréquente permet, si telle est la volonté du patronat, de défavoriser les ouvrières par le biais de l'évaluation d'un poste de travail. On sait, et nous y ferons encore allusion à propos du conflit que nous analyserons dans la section suivante, que toute évaluation contient nécessairement une part considérable d'arbitraire. Pratiquement, on constate que dans de nombreuses entreprises les ouvrières se retrouvent, dans leur très grande majorité, dans la ou les catégories les plus basses.

### 3.3. LA COMPARAISON STATISTIQUE

On dispose de statistiques qui permettent d'apprécier par branche ou pour l'ensemble du pays, le rapport entre salaires féminins et masculins. Certains auteurs se sont servis — et se servent encore — de ces chiffres pour évaluer le degré de non-application de l'article 119. Soulignons d'entrée de jeu qu'il s'agit là d'un sophisme évident. Car, si la différence entre salaires féminins et masculins résulte effectivement pour une part de la discrimination entre ouvriers et ouvrières, elle est aussi due à toute une série de facteurs importants. Les salaires repris dans les statistiques sont en effet des moyennes et celles-ci sont influencées en particulier par :

la moindre qualification (réelle) des femmes ;

le fait que les heures supplémentaires, le travail de nuit et de week-end (mieux payé que le travail normal) sont le plus souvent effectués par des hommes ;

le fait que les travaux insalubres ou dangereux, également mieux rémunérés, sont généralement confiés à du personnel masculin ;

l'âge moyen : beaucoup de femmes interrompent leur vie professionnelle avant d'avoir atteint le moment où les rémunérations sont maximales.

On voit que tous ces facteurs jouent dans le sens d'une diminution du salaire moyen féminin. Précisons encore en observant que dans l'hypothèse où l'article 119 serait appliqué à la lettre, le rapport entre salaires féminins serait sans doute plus élevé qu'actuellement mais resterait sensiblement inférieur à l'unité.

Ces réserves faites, il est cependant possible de tirer quelques enseignements de ces valeurs moyennes, ne fût-ce que pour comparer des secteurs, des pays ou des époques. Cependant la validité parfaite de ces comparaisons n'est garantie que si les facteurs qui viennent d'être énumérés restent constants dans le temps et l'espace, ce qui est pour le moins une supposition hardie. Cependant, dans certains cas, les différences sont tellement fortes, qu'elles ne peuvent être dépourvues de signification dans l'optique du principe d'égalité. Il en est ainsi de la comparaison entre divers pays d'Europe occidentale. On trouve en tête, la France et l'Italie avec des rapports de 0,85. Suivent ensuite la Belgique et l'Allemagne avec, toutes deux 0,77. La différence est déjà assez sensible, mais le chiffre relatif aux Pays-Bas est beaucoup plus étonnant : 0,60.

En ce qui concerne l'évolution dans le temps, les rapports marquent, au cours des dernières années, une tendance à l'amélioration, mais à un rythme assez lent. Citons à titre d'exemple deux secteurs où la main-d'œuvre féminine est abondante : de 1966 à 1972, le rapport est passé de 0,78 à 0,80 dans le textile et de 0,73 à 0,79 dans l'industrie alimentaire.

#### 4. LE MILITANTISME

##### 4.1. LA PARTICIPATION DES FEMMES À LA VIE SYNDICALE

Dans l'ensemble le taux de syndicalisation des femmes est assez voisin de celui des hommes. Encore qu'il n'existe pas de statistiques précises à ce sujet, on admet que la proportion de femmes dans les effectifs syndicaux avoisine les 30%, pourcentage qui est du même ordre de grandeur que celui des femmes dans la population active.

Mais la situation est très différente, si l'on considère les cadres syndicaux. Au niveau le plus élevé, la participation des femmes est quasi symbolique. Pour fixer les idées, citons le cas de l'organe exécutif national d'une des deux grandes fédérations : deux femmes pour une bonne trentaine de membres. Encore ces deux représentantes des travailleuses n'ont-elles pas été élues, mais siègent-elles à la suite d'une disposition statutaire particulière, introduite sans doute dans le but d'accorder une satisfaction plus ou moins platonique à l'opinion féminine.

Au niveau intermédiaire (déléguées, membres des Conseils d'entreprise), la situation est différente selon les secteurs. Là où les femmes sont en très grande majorité (grands magasins, par exemple), on retrouve parmi les déléguées des proportions traduisant assez bien celles qui existent dans les effectifs. Mais dès que le pourcentage de travailleuses descend aux environs de 50%, le nombre de déléguées féminines devient négligeable. C'était par exemple le cas dans la branche des fabrications métalliques, à laquelle appartient l'entreprise dans laquelle s'est déroulée le conflit que nous allons décrire. Les candidatures féminines aux Conseils d'entreprises représentaient 4,3% et parmi les élus, on ne dénombrait plus que 0,4% de femmes. Dans cette entreprise, la situation s'est de ce point de vue modifiée sensiblement à la suite du conflit, mais le phénomène ne s'est guère généralisé.

## 4.2. LA GRÈVE DE LA F.N.

### 4.2.1. *Le cadre*

a) *La situation générale dans le secteur.* — La F.N. (Fabrique nationale d'armes de guerre) appartient à la branche « fabrications métalliques ». Un accord entre les partenaires sociaux avait été conclu en décembre 1962, portant sur trois années (1963 à 1965). Cet accord tendait, entre autres, à promouvoir l'égalité des salaires masculins et féminins. Dans ce but, un système de classification uniforme, applicable aux ouvriers et ouvrières, accompagné d'un barème des salaires horaires, était instauré. Les travailleurs devaient être répartis entre les huit classes prévues, selon les fonctions occupées et sans qu'il soit tenu compte du sexe. Cependant, la portée réelle de cette décision était moins importante qu'il n'y paraît au premier abord, et ce pour deux raisons. Tout d'abord, les ouvrières se retrouvaient pour leur très grande majorité dans les classes inférieures. D'une manière plus précise, on pouvait constater que dans la plupart des firmes importantes, plus de 90% des ouvrières étaient rangées dans les trois classes inférieures, la quatrième étant celle des manœuvres (nécessairement masculins). En second lieu, il était prévu que les entreprises qui disposaient déjà, avant l'entrée en vigueur de la convention, d'un système de classification propre, le conserveraient, avec toutefois une clause garantissant une augmentation minimum pour les ouvrières. La F.N. était précisément dans ce cas. Ajoutons qu'une clause assez significative précisait qu'aucun travailleur masculin ne serait rangé dans une des trois classes inférieures.

b) *La situation à la F.N.* — La Fabrique nationale est une entreprise déjà ancienne (fondée en 1889), dont l'activité principale fut la fabrication d'armes de guerre et de chasse. Sa prospérité connaît des hauts et des bas, au rythme des guerres et des crises, et il y eut des tentatives plus ou moins heureuses de diversification de la production (voitures, motos en particulier). En 1966, l'entreprise comportait trois divisions, armes, munitions et moteurs. Elle occupait à cette époque 12 300 personnes. Les effectifs du personnel ouvrier se montaient à 10 600, dont 3 400 femmes. Plus de la moitié de celles-ci étaient affectées à la division armurerie, et, circonstance assez exceptionnelle, qui n'était pas sans conséquences psychologiques, quelque 1 300 d'entre elles travaillaient dans un seul et même grand hall. Encore qu'un certain nombre de femmes occupaient des fonctions d'assez haute qualification (les graveuses par exemple), la grande masse accomplissait un travail considéré comme léger et ne nécessitant aucune qualification. Ces travailleuses, dénommées « femmes machines » dans le jargon de l'entreprise ne bénéficiaient que d'un salaire largement inférieur à celui des manœuvres masculins. Notons encore, que sur le plan économique, la F.N. était assez prospère, en ce sens que ses bénéfices lui permettaient de distribuer des dividendes normaux.

### 4.2.2. *Le déroulement du conflit*

a) *Le déclenchement de la grève.* — La convention conclue fin 1962 au niveau de l'industrie des fabrications métalliques venait à expiration au 31 décembre 1965. Des pourparlers en vue de la conclusion d'une nouvelle con-



vention s'étaient engagés assez tardivement et à la fin de janvier 1966, l'accord n'avait pas encore été conclu. Comme la direction de la F.N. avait manifesté son intention de maintenir un système de classification propre, des négociations au niveau de l'entreprise s'imposaient et la délégation syndicale proposa l'ouverture de pourparlers le 25 janvier. Mais la direction refusa, estimant qu'il fallait attendre l'aboutissement de la négociation au niveau du secteur. Cette attitude provoqua un sursaut d'impatience des travailleuses de la F.N., d'autant plus que le patronat refusait d'envisager la rétroactivité des avantages qui seraient accordés aux termes de la nouvelle convention à conclure. En conséquence les ouvrières se mirent en grève le 9 février sans préavis, en revendiquant au minimum le plus bas salaire masculin, avec rétroactivité au 1<sup>er</sup> janvier. Les syndicats n'avaient joué aucun rôle dans ce déclenchement du mouvement, dont l'ampleur les avait surpris. Les délégués syndicaux s'efforcèrent de convaincre les ouvrières de faire preuve de plus de patience et obtinrent la reprise du travail, en promettant l'ouverture immédiate des pourparlers. Mais la direction refusant toujours d'entamer ceux-ci avant la conclusion d'un accord au niveau du secteur, les ouvrières cessèrent à nouveau le travail le 16 février et cette fois le mouvement était déclenché pour de bon.

*b) Le premier mois de grève.* — Les organisations syndicales reconurent le mouvement dès le 17 février, ce qui signifie que des indemnités furent payées aux grévistes. Conscients du fait que la lenteur des pourparlers sur le plan national était un des facteurs déclenchants du mouvement, les partenaires sociaux s'efforcèrent d'accélérer le déroulement de la négociation et réussirent rapidement à trouver un terrain d'entente. Un projet d'accord fut élaboré dès le 18 février et adopté par les parties le 28 février.

La convention, valable pour deux ans (1966 et 1967) prévoyait en particulier des améliorations pour les trois classes inférieures. Le salaire de ces classes était porté, respectivement, à 90%, 93% et 97% du salaire du manœuvre (masculin). Mais, il était entendu que dans les entreprises ayant leur système de classification propre, des accords particuliers devaient être négociés. La seule décision prise à cet égard était que les augmentations accordées sur le plan national seraient considérées comme des minima. Or ces augmentations horaires, prévues dans l'accord national étaient de l'ordre de 1,0 F (en deux étapes). Dès le premier contact sur le plan local, les syndicats exigèrent pour les ouvrières de la F.N. des augmentations de l'ordre de 4,0 F. En revanche les délégués patronaux s'en tinrent à des propositions analogues à celles adoptées sur le plan national. L'écart entre les positions de départ était donc très considérable. Début mars, le conciliateur social proposa à titre de transaction, une augmentation de 3,0 F. en 4 étapes. Cette proposition fut rejetée par les grévistes d'abord, par la direction ensuite.

*c) Le deuxième mois de grève.* — La négociation était donc au point mort et le resta tout au long du deuxième mois. Localement, les seuls faits à signaler furent une manifestation des grévistes, qui se déroula sans incidents, et l'envoi par la direction d'une lettre aux ouvrières, dont le contenu contribua selon certains observateurs à durcir le conflit. La lettre tentait entre autres, assez maladroitement, d'opposer les ouvrières aux ouvriers. En revan-

che, il convient de signaler que des mouvements de grève se déclenchèrent dans plusieurs autres entreprises appartenant à la branche des fabrications métalliques occupant un nombreux personnel féminin. Ces grèves furent déclenchées par les ouvrières et se limitèrent à celles-ci.

La prolongation du conflit principal donna lieu, début avril, à un débat parlementaire. La plupart des interpellateurs insistèrent sur le fait qu'il incombe au gouvernement d'agir en vue d'assurer la mise en application de l'article 119 du Traité de Rome. À quoi, le ministre de l'Emploi et du Travail répondit en réaffirmant la politique traditionnelle de non-intervention de l'autorité publique dans l'élaboration de conventions entre partenaires sociaux. En ce qui concerne l'application de l'article 119, le gouvernement exerce une influence favorable bien qu'indirecte en refusant d'entériner et donc de donner force légale aux conventions qui seraient en opposition avec ledit article. Cette politique avait déjà donné des résultats appréciables. Toutefois, le ministre soulignait que l'effort en vue de réaliser l'égalité de rémunération devait être progressif, et tenir compte, de manière réaliste, du contexte économique. Il ne fallait pas dépasser le coût salarial supportable dans des circonstances données. En conclusion du débat, une motion de l'opposition socialiste invitant le gouvernement à prendre une initiative en vue de faire respecter le Traité de Rome fut rejetée et la confiance accordée au gouvernement.

*d) Le troisième mois de grève.* — Au cours du troisième mois, les conflits qui avaient été déclenchés dans d'autres entreprises du secteur, furent successivement réglés, après diverses péripéties et des négociations difficiles. Il est à noter que les syndicats exercèrent une influence modératrice et parvinrent, dans un cas tout au moins, à obtenir la fin de la grève, contre l'avis de la majorité des grévistes. Les avantages obtenus étaient d'ailleurs appréciables, de l'ordre de 2,0 F d'augmentation horaire. En ce qui concerne la F.N., le troisième mois fut marqué par une nouvelle manifestation de rue et par une tentative de conciliation. Cette dernière échoua, les délégués patronaux ayant cependant fait un pas en proposant une augmentation allant de 1,25 F à 2,0 F selon les cas.

*e) Le dénouement.* — Le 4 mai une dernière réunion de conciliation aboutissait à un projet d'accord, dont la disposition principale consistait en une augmentation de 2,75 F. Cette proposition fut acceptée par les grévistes au scrutin secret à une majorité de 85%. Le travail reprit le 9 ou le 10 mai, après une interruption de douze semaines.

#### 4.2.3. *Les particularités du mouvement*

*a) Les causes.* — Le conflit appartient sans conteste à la catégorie des «grèves spontanées». Non seulement n'y eut-il pas de préavis ni de pourparlers préalables dans le cadre de l'entreprise, mais le déclenchement d'un mouvement d'une telle ampleur fut une surprise pour tous les observateurs. Comme nous l'avons déjà signalé, la cause immédiate fut l'impatience des ouvrières devant la lenteur des négociations sur le plan national et l'absence de tout pourparler au niveau de l'entreprise. Cette impatience se comprend aisément quand on songe au fait que c'était sans doute pour la première fois que la plupart des travailleuses s'intéressaient de près à des contacts entre parte-

naires sociaux et qu'elles n'étaient donc pas habituées au rythme souvent très lent des discussions menées en vue d'élaborer une convention.

Mais, il convient de signaler comme cause moins immédiate sans doute mais plus profonde, la sensibilisation progressive au problème de la rémunération comparée des travailleurs masculins et féminins. Cette sensibilisation était favorisée par le fait que dans la convention qui venait à expiration, des avantages spécifiques avaient été accordés aux ouvriers. Il était donc naturel pour elles de s'intéresser de très près à la nouvelle convention. Par ailleurs, sur un plan plus général, l'idée de l'égalité des rémunérations avait été popularisée par des organisations très diverses et en de très nombreuses circonstances.

Ajoutons, que les ouvrières de la F.N., avaient, à longueur de journée, l'occasion de procéder à une comparaison entre leur travail et celui des manœuvres masculins et avaient conclu, d'une manière très simple et très concrète, que les deux fonctions avaient une valeur équivalente et méritaient des rémunérations égales.

On voit mal quel argument rationnel pouvait être opposé à cette prise de position, les systèmes de classification les plus élaborés contenant eux aussi une part considérable d'arbitraire et de subjectivité, puisqu'il n'existe évidemment aucun critère objectif permettant de quantifier l'importance des facteurs tels que la force physique, l'habileté, le caractère pénible du travail, etc. En l'occurrence, il fallait comparer un travail léger, mais monotone et assez malpropre, impliquant en outre une fatigue nerveuse due à la cadence imposée à un travail nécessitant des efforts physiques parfois assez considérables mais plus varié et susceptible d'être effectué à un rythme plus détendu. Le moins que l'on puisse dire est que la différence de rémunération traditionnelle ne s'imposait pas de manière évidente. Pour en terminer avec les causes du conflit, signalons que l'action de groupes gauchistes (importante dans d'autres conflits sociaux, à l'époque) n'a joué aucun rôle à la F.N. Si le conflit n'a pas été déclenché selon les règles du syndicalisme discipliné, il n'y eut cependant à aucun moment de contre-syndicalisme.

*b) Les objectifs.* — L'objectif poursuivi par les grévistes s'est, tout au long du conflit, centré sur une revendication salariale très précise. Si, tout au début, l'égalité avec le manœuvre masculin était l'exigence spontanée, celle-ci s'est dès la première semaine transformée, sous l'influence des délégués syndicaux, en une revendication d'augmentation horaire de 4 F.B. Tout au long du conflit, cet objectif est resté le même, et c'est en fonction de celui-ci que le résultat final a été apprécié : au cours des réunions ultimes qui devaient décider de la reprise du travail, l'argument était que l'objectif avait été atteint à 70%, puisque l'on obtenait 2,75 F.B. Tout au plus, les ouvrières avaient-elles ajouté au début une revendication, typiquement féminine, relative à l'organisation de crèches.

*c) La longueur du conflit.* — La longueur exceptionnelle de la grève a suscité l'étonnement. La plupart des observateurs s'attendaient, sinon à un feu de paille, tout au moins à un conflit de brève durée se terminant soit par un accord rapide soit par un effilochement. L'événement a complètement déjoué ces prévisions.

Dès lors, des tentatives d'explication ont été avancées *a posteriori*. On a souligné, en particulier, que la rémunération de la plupart des ouvrières, constituait un salaire d'appoint. En conséquence, sa disparition ou plus exactement son remplacement par une indemnité syndicale (évidemment inférieure, mais néanmoins substantielle), n'était pas de nature à mettre en difficulté trop sérieuse les ménages. L'argument est cependant à double tranchant, car si on l'admet, comment expliquer un tel acharnement dans la lutte pour un avantage qui n'est pas de nature à modifier de manière sensible les possibilités financières des ménages? Il semble bien que la combativité étonnante des grévistes ait eu des ressorts psychologiques plus profonds que le désir de bénéficier d'un surcroît de revenu.

d) *L'attitude patronale.* — La direction de la F.N. a fait preuve pendant toute la durée du conflit d'une extrême raideur. Pendant les deux premiers mois, elle ne s'est pas écartée d'un iota de sa position de départ et ce n'est que durant la 10<sup>e</sup> semaine qu'elle s'est décidée à faire une première concession, assez modeste au demeurant. Cette inflexibilité peut s'expliquer de deux manières. Par une erreur d'appréciation quant au degré de combativité des grévistes, erreur assez compréhensible puisque l'on se trouvait en présence d'une situation toute nouvelle, pour laquelle il n'existait pas de précédents. Par l'impact considérable des revendications sur la charge salariale globale de l'entreprise. Il est bien évident que le problème était beaucoup moins aigu pour d'autres entreprises de cette branche industrielle, où le personnel féminin ne représentait qu'une faible fraction du total. Il convient de remarquer que la F.N. travaillait essentiellement pour l'exportation et devait être attentive à tout ce qui pouvait affaiblir sa position concurrentielle.

Ajoutons que l'évolution ultérieure n'a pas été sans confirmer certaines craintes formulées à l'époque. La situation de la société est restée, il est vrai raisonnablement prospère pendant les années qui ont suivi immédiatement la grève. Mais un effort de rationalisation a dû être entamé, et s'est traduit par une réduction progressive des effectifs. Nonobstant cette politique les résultats financiers sont devenus de moins en moins favorables. Cette détérioration progressive a abouti récemment à un bilan peu encourageant : pour l'exercice 72-73, la F.N. accuse une perte, et les effectifs du personnel ouvrier sont tombés à 6 400 (contre 10 600 en 1966). C'est essentiellement la division armurerie, où était employée la grande masse du personnel féminin, qui est atteinte par cette récession.

e) *L'attitude syndicale.* — Les deux grandes organisations syndicales (respectivement de tendance socialiste et chrétienne) ont, comme il a été dit, soutenu le mouvement qui les avaient cependant surprises. Elles sont intervenues dès les premiers jours pour discipliner en quelque sorte l'action, lui fixer des objectifs précis et tenter d'engager la négociation, selon les méthodes syndicales traditionnelles. Il faut ajouter que leur influence s'est, dans l'ensemble plutôt exercée dans le sens de la modération. Ainsi ont-elles utilisé au maximum leur pouvoir de persuasion pour convaincre les grévistes d'accepter l'accord qui mit fin au conflit.

Il convient aussi de citer, dans cet ordre d'idées, un épisode peut-être plus significatif. Nous avons signalé que des grèves féminines avaient éclaté

dans d'autres entreprises de ce secteur. Dans l'une de celles-ci — le fait se situe au cours de la 9<sup>e</sup> semaine du conflit à la F.N. — les ouvrières consultées par référendum sur une proposition de l'accord, décidèrent la poursuite de la grève à une majorité de 63%. Les dirigeants syndicaux se retranchèrent derrière la lettre des statuts qui exigeaient une majorité de 66% et une participation — non atteinte — de 80% au vote, pour ordonner la reprise du travail. L'extension du conflit à tout le secteur ou à d'autres secteurs n'était manifestement pas souhaitée par les syndicats. Notons encore, qu'il n'y eut au cours du conflit, aucune divergence entre les deux organisations syndicales, socialiste et chrétienne.

f) *Attitude du personnel masculin.* — Dès le début du conflit, une grande partie du personnel masculin fut mis en « chômage technique », ce qui signifie que près de 5 000 ouvriers bénéficiaient d'allocations à charge de l'État. Certains se sont étonnés, à l'époque, que les hommes n'aient pas manifesté leur solidarité de manière active en participant à la grève. C'était faire bon marché de la maturité syndicale et du réalisme du personnel ouvrier. Une participation au mouvement aurait eu pour effet immédiat d'affaiblir la capacité de résistance des syndicats, en les obligeant à payer des indemnités aux ouvriers masculins. Les ouvrières paraissaient avoir parfaitement compris que c'eût été là, payer fort cher une manifestation de solidarité qui n'aurait eu que des avantages d'ordre moral. Nous avons fait allusion à une tentative de la direction d'opposer les ouvrières aux ouvriers, en laissant entendre que le personnel masculin avait poussé à la grève dans le but de s'assurer une meilleure sécurité d'emploi, l'idée étant, qu'une fois l'égalité des salaires réalisées, la direction remplacerait volontiers les femmes par des hommes. Cet argument ne paraît avoir rencontré aucune résonance.

g) *Les mouvements de solidarité.* — La solidarité est susceptible de se manifester sur plusieurs plans. Tout d'abord, il y eut, comme nous l'avons dit, des grèves (féminines) dans d'autres entreprises du secteur. Mais c'étaient là plutôt des actions parallèles, poursuivant des objectifs analogues que des mouvements de solidarité. Signalons en passant que ces grèves de contagion aboutirent à des succès substantiels avant même que le conflit à la F.N. ne soit terminé.

En dehors du secteur intéressé, on ne constate aucun débrayage de solidarité. En particulier, dans les diverses entreprises où l'on trouve de grandes concentrations de personnel féminin (grands magasins, textile, etc.), tout se limita à l'envoi de motions de soutien.

Par ailleurs, au sein des organisations syndicales la solidarité ne se manifesta pas d'une manière très active, en dehors des syndicats des métallurgistes. Quelques grandes centrales professionnelles effectuèrent des versements au profit des grévistes. Au niveau national interprofessionnel, les deux grandes fédérations restèrent plutôt passives et cette attitude ne fut pas sans provoquer quelque déception parmi les ouvrières de la F.N. et aussi parmi tous ceux qui estimaient que le conflit méritait par sa valeur exemplaire, un soutien plus prononcé. Enfin, d'aucuns ont espéré à l'époque, que se manifesterait une solidarité au niveau européen puisque, vue sous un certain angle, il s'agissait d'une lutte en vue d'obtenir une application réelle d'une des

clauses du Traité de Rome. La vérité nous force à dire, que sur ce plan, le soutien fut extrêmement limité.

## 5. L'ÉVOLUTION RÉCENTE ET L'AVENIR

a) *Les résistances.* — Il ne faut pas se dissimuler que la progression vers l'égalité des rémunérations continue à se heurter à des résistances. Sans que l'on puisse déceler chez les employeurs une volonté systématique de défavoriser les femmes, il est certain que l'on rencontre de la part de beaucoup d'entre eux une réticence, inspirée surtout par la crainte d'une concurrence, facilitée par le fait qu'ailleurs le principe imposé par le Traité de Rome ne serait pas appliqué sérieusement. Du côté syndical, l'on trouve parfois des attitudes assez analogues, à cette nuance près que la concurrence est redoutée pour son impact possible sur le niveau de l'emploi.

Par ailleurs, la position minoritaire des femmes dans l'organisation syndicale (qui se répercute comme nous l'avons vue de manière considérablement aggravée au niveau des organes dirigeants) n'est pas faite pour infléchir les positions dans le sens d'une action énergique et persévérante en faveur de la suppression des discriminations résiduelles. On ne peut évidemment parler d'hostilité systématique, mais il reste néanmoins vrai que lorsque les syndicats se trouvent placés devant la nécessité de choisir entre un avantage spécifique en faveur des femmes et une amélioration valable pour tous les travailleurs, la décision ne fait pas de doute.

Quant aux pouvoirs publics, leur position traditionnelle d'abstention dans des négociations entre partenaires sociaux les empêche d'exercer une influence décisive.

b) *Les possibilités d'action.* — On peut envisager diverses manières d'accélérer un processus, dont la lenteur suscite souvent de légitimes impatiences. La promotion de la mixité des tâches paraît un angle d'attaque prometteur. Nous avons vu, en effet, que l'essentiel des discriminations encore existantes est du à un choix volontairement gauchi des critères de classification. Cette pratique est rendue inopérante par la mixité des tâches. Il faut cependant noter qu'il s'agit d'une arme à double tranchant, car l'envahissement d'une profession traditionnelle masculine par la main-d'œuvre féminine, provoque parfois la désertion des hommes et la dévalorisation pécuniaire.

Dans un ordre d'idées parallèle, on peut songer à la suppression de certaines mesures protectrices interdisant aux femmes des tâches bien rémunérées. Il s'agit entre autres, du travail de nuit. Dans certains cas, des entreprises refusent d'avoir recours à la main-d'œuvre féminine, parce que celle-ci rendrait impossible la production continue, souhaitable pour des raisons technologiques ou financières. Il ne faut pas se dissimuler que se pose ainsi, par le biais d'une question d'apparence assez secondaire, le dilemme fondamental entre les deux thèses opposées : égalité totale ou statut particulier.

Une troisième manière de faire disparaître progressivement la distinction entre professions masculines et féminines consiste à transformer l'enseignement professionnel, qui, tel qu'il est actuellement organisé, tend plutôt à favoriser la persistance des oppositions.

c) *Conjoncture et chômage*. — Outre les différents facteurs que nous venons d'évoquer, le contexte économique influence et influencera le rythme du progrès vers l'égalité. Une conjoncture favorable, avec la pénurie de main-d'œuvre qui en résulte, facilite l'entrée des femmes dans des professions non traditionnelles, ce qui provoque souvent des modifications irréversibles dans la répartition des travailleurs féminins et masculins, selon les professions. Il faut toutefois noter en ce qui concerne la Belgique, un fait nouveau, à savoir l'accroissement du chômage féminin en période de haute conjoncture. Ce phénomène n'a jusqu'à présent pas reçu d'explication pleinement satisfaisante et il est fort malaisé d'évaluer dans quelle mesure il pourrait exister une corrélation entre ce développement, paradoxal d'après les critères classiques, et la tendance à l'égalisation des salaires féminins et masculins.

#### RÉSUMÉ

Depuis un quart de siècle, la participation des femmes à la vie économique en Belgique n'a cessé de s'amplifier et de se diversifier. Une disposition du Traité de Rome a prévu l'égalité des rémunérations des salariées et des salariés, à travail égal. Ce principe n'est pas encore appliqué intégralement à l'heure actuelle. L'égalité des rémunérations est en effet encore assez fréquemment restée lettre morte car des méthodes de classification défavorables aux femmes aboutissent à classer celles-ci dans les catégories les moins bien rémunérées. Le taux de syndicalisation des salariées n'est guère inférieur à celui des hommes, mais la position des femmes dans la hiérarchie syndicale est encore très faible. Une grève, exceptionnelle à bien des égards, s'est déroulée en 1966 à la Fabrique nationale d'armes de guerre. Elle ne concernait que les travailleuses et son retentissement fut considérable dans l'opinion. Il n'est cependant pas tellement évident qu'elle ait contribué réellement à accélérer le mouvement vers l'égalité des salaires. En ce qui concerne les possibilités d'avenir, il est permis d'affirmer que ce mouvement se poursuivra, mais il serait excessif de s'attendre à un rythme très rapide : les réticences patronales rejoignent bien souvent les inquiétudes syndicales devant une évolution accélérée. La crainte qu'inspire la concurrence étrangère est l'élément commun dans ces deux points de vue.

#### ABSTRACT

[*Working Women in Belgium : Law and Practice*] For a quarter of a century women's participation in the economic life of Belgium has continued to expand and to become diversified. A clause in the Treaty of Rome provided for equal salaries for men and women engaged in similar work. This principle is not completely applied at the present time. Indeed salary equality has fairly frequently remained a dead letter because the way jobs are classified continued to be unfavorable to women, putting them in the least paid categories. The rate of unionization among women is not inferior to that of men, but the position of women in union hierarchies is still weak. There was a strike at the Fabrique nationale d'armes de guerre in 1966 which was in many respects exceptional. It was made up only of women and it had considerable influence on public opinion. However it is not very evident that it contributed in any real sense to an acceleration of the movement toward equal salaries. As to the future, the movement will probably continue, but it would be false to expect that it will do so with very great momentum. Often a hardnosed management policy reinforces union anxiety in the face of pressures for rapid evolution. Fear inspired by outside competition is common in the two points of view.

#### RESUMEN

[*Las mujeres asalariadas en Belgica : legislacion y accion*] Después de un cuarto de siglo, la participacion de las mujeres a la vida economica en Bélgica no ha cesado de amplificarse y de diversificarse. Una disposicion del Tratado de Roma ha previsto la igualdad de las remuneraciones de los asalariados y de los salarios a trabajo igual. Este principio no ha sido aplicado integralmente hasta este momento. La igualdad de las remuneraciones ha quedado, en efecto

todavía muy frecuentemente, letra muerta puesto que métodos de clasificación desfavorables a las mujeres, terminan por clasificarlas en las categorías las menos bien remuneradas. El porcentaje de sindicalización de las asalariadas no es muy inferior al de los hombres, pero la posición de las mujeres en la jerarquía sindical es todavía muy débil. Una huelga, excepcional desde diferentes puntos de vista, se ha desarrollado en 1966 en la Fábrica nacional de armas de guerra. No se trataba que de las trabajadoras y su repercusión fue considerable en la opinión. No es sin embargo muy evidente que haya contribuido realmente a acelerar el movimiento hacia la igualdad de los salarios. Referente a las posibilidades en el futuro, está permitido de afirmar que ese movimiento se continuara, pero será excesivo de esperar que sea a un ritmo muy rápido : las reticencias patronales se juntan muy a menudo a las inquietudes sindicales delante de una evolución acelerada. El temor que inspira la competencia extranjera es el elemento común de estos dos puntos de vista.