

UNIVERSITE CHEIKH ANTA DIOP

\*\*\*\*\*

FACULTE DES LETTRES ET SCIENCES HUMAINES

\*\*\*\*\*

DEPARTEMENT DE SOCIOLOGIE



MEMOIRE DE DIPLOME D'ETUDES APPRONFONDIES

D.E.A

SUJET

**LE TRAVAIL JOURNALIER DES FEMMES DANS  
LES INDUSTRIES ALIMENTAIRES AU SENEGAL :  
LE CAS DE LA PRODUCTION ATLANTIC FISH (P.A.F)**

Présenté par :

Mme Néné Dieynaba *NDIAYE*

Sous la Direction de

M. Boubacar Ly

**Année Académique 2003-2004**

## RESUME MEMOIRE DEA

Le Sénégal a été marqué dans les années 90 et 2000 par une forte utilisation de travailleurs journaliers dans ses entreprises. Dans ce lot de travailleurs journaliers, on note une présence féminine très considérable dans les industries alimentaires.

Cette grande masse d'ouvriers qui s'activent dans les industries vivent dans la précarité, sans protection et aucune perspective. Pour mesurer l'ampleur du phénomène, nous avons mené une enquête auprès des journalières de l'usine dénommée Production – Atlantic – Fish implantée à la « Cité Millionnaire » sur la route de l'aéroport. Cette enquête porte sur le profil socio-culturel de ces femmes journalières, des conditions de travail (horaires, rémunérations, congés...etc). Il a été question dans l'enquête d'y inclure la dimension genre et de voir comment ces femmes parviennent à concilier leur ménage et la vie à l'usine.

L'enquête menée auprès des femmes journalières de la P.A.F révèle que 35,135 % des journalières sont de la tranche d'âge comprise entre 25 et 29 ans. Cette tranche d'âge est suivie de celle des femmes âgées entre 40 à 44 ans qui représente 27,027 % des ouvrières.

Par ailleurs, on note un faible taux de scolarisation des journalières de la P.A.F. En effet, il relève des données que 45,945 % des femmes n'ont pas dépassé les études primaires et 13,135 % seulement ont fait des études secondaires. Cette faible instruction des journalières confirme les ouvrières dans les postes de faible qualification dans le travail à l'usine.

S'agissant de la rémunération, les journalières de la P.A.F reçoivent quinze jours leur salaire. Ce dernier varie entre 30.000 et 50.000 f CFA pour 20 jours de travail. Il faut souligner que les journalières ignorent tous des modalités de rémunération et les impôts qu'elles payent. En outre, ces journalières ne bénéficient d'aucune protection sociale, ni de prise en charge médicale, encore moins de congés.

# SOMMAIRE

<b>SOMMAIRE .....</b>	<b>i</b>
<b>Dédicaces :.....</b>	<b>1</b>
<b>Remerciements : .....</b>	<b>2</b>
<b>INTRODUCTION.....</b>	<b>3</b>
<b>CHOIX DU SUJET .....</b>	<b>5</b>
<b>PREMIERE PARTIE : CADRE GENERAL ET METHODOLOGIE .....</b>	<b>6</b>
<b>CHAPITRE I : CADRE GENERAL DE L'ETUDE.....</b>	<b>7</b>
<b>1 PROBLEMATIQUE.....</b>	<b>7</b>
<b>2 HYPOTHESE :.....</b>	<b>11</b>
<b>3 OBJECTIFS : .....</b>	<b>11</b>
<b>4 DEFINITION DES QUELQUES CONCEPTS.....</b>	<b>12</b>
<b>4.1 Emploi : .....</b>	<b>12</b>
<b>4.2 Entreprise.....</b>	<b>12</b>
<b>4.3 Le travail .....</b>	<b>13</b>
<b>4.4 Conditions de travail.....</b>	<b>14</b>
<b>5 REVUE DE LA LITTERATURE : .....</b>	<b>14</b>
<b>La division sexuelle du travail dans les usines.....</b>	<b>17</b>
<b>Le travail journalier* .....</b>	<b>18</b>
<b>a) Le contexte.....</b>	<b>18</b>
<b>b) La législation .....</b>	<b>18</b>
<b>c) Les catégories de travailleurs.....</b>	<b>20</b>
<b>d) Le profil du travailleur journalier .....</b>	<b>20</b>
<b>6 LE MODELE THEORIQUE :.....</b>	<b>22</b>
<b>7 CADRE DE L'ETUDE : .....</b>	<b>23</b>
<b>CHAPITRE II : METHODOLOGIE.....</b>	<b>26</b>
<b>1 TECHNIQUE DE COLLECTE DE DONNEES : .....</b>	<b>26</b>
<b>2 ECHANTILLONNAGE : .....</b>	<b>27</b>
<b>DEUXIEME PARTIE : LA SITUATION DES FEMMES JOURNALIERES DE L'USINE.....</b>	<b>28</b>

CHAPITRE I : CARACTERISTIQUES DES JOURNALIERES DE L'USINE...	29
PAF (Production Atlantic Fish) .....	29
1..LE RECRUTEMENT DES FEMMES JOURNALIERES .....	29
2 CONDITIONS DE TRAVAIL DES FEMMES JOURNALIERES.....	31
L'USINE : .....	31
3 CARACTERISTIQUES INDIVIDUELLES DES FEMMES .....	33
JOURNALIERES DE LA PAF.....	33
4 LE SALAIRE DES JOURNALIERES .....	37
5 AVANTAGES SOCIAUX.....	41
6 VIE ASSOCIATIVE ET ORGANISATION DE FEMMES .....	43
CHAPITRE II : CONSEQUENCES DU TRAVAIL JOURNALIER .....	45
2 APPRECIATION DU TRAVAIL A L'USINE.....	47
<b>CONCLUSION.....</b>	<b>50</b>
BIBLIOGRAPHIE .....	51
1) Ouvrages généraux.....	51
2) Articles, Périodiques, Revues :.....	51
3) Mémoires .....	52
ANNEXE 1 .....	53
ANNEX 2.....	55
ANNEXE 3 .....	60

## **Dédicaces :**

Je dédie ce travail à :

- ◆ Mon mari, El Hadji Sady Ndiaye
- ◆ La mémoire de mes parents, feu Mamadou Ndiaye et feu Aminata Dramading Diaby
- ◆ La mémoire de nos camarades étudiants naufragés du bateau le Djola, particulièrement à feu Dieynaba Sabaly
- ◆ Mes frères et sœurs : Bintou, Fatou, Anthia, Abdou et Gawssou.
- ◆ Ma belle famille et à toutes mes connaissances.
- ◆ Aux femmes journalières de la P.A.F

## **Remerciements :**

Je remercie tous ceux qui ont contribué à la réalisation de ce modeste travail :

- ◆ Mon mari pour son soutien et sa compréhension durant tout ce travail ;
- ◆ M. Boubacar Ly, professeur au département de Sociologie.
- ◆ M. Youssou Mbargane Guissé, chercheur à l'IFAN (Institut fondamental d'Afrique noire) ;
- ◆ Mme Aïssa Ndiaye, directrice des ressources humaines de l'industrie P.A.F
- ◆ M. Omar Ndiaye, chargé du transit et fret de l'industrie P.A.F
- ◆ À toutes les femmes journalières du Sénégal particulièrement aux ouvrières de la P.A.F.

## INTRODUCTION

« Le travail journalier est entrain de devenir la norme au Sénégal et le travail permanent l'exception » disait le secrétaire général de la confédération nationale des travailleurs du Sénégal (CNTS) Mody Guiro lors d'une interview en 2002 dans le journal de l'Economie.

La situation des travailleurs journaliers et saisonniers demeure une question récurrente dans les discussions entre employeurs, syndicalistes et pouvoirs publics. Ces derniers penchent même vers une révision de la loi N°97-17-180 du 20 février 1970 organisant le travail journalier et saisonnier. Cette nécessité de revoir l'organisation du travail journalier s'explique par le déséquilibre entre les travaux que font les journaliers et ce qu'ils reçoivent en contrepartie.

En effet, cette grande masse d'ouvriers qui s'activent dans les industries sont dans la précarité. Ils travaillent sans aucune perspective et risquent de se retrouver sans pension après la retraite.

Dans ce lot de travailleurs journaliers, les femmes n'y sont pas en reste. Elles sont très présentes dans les industries alimentaires et y travaillent dans des conditions peu enviables.

En fait, dans ces industries elles occupent des postes de faibles responsabilités faute de qualification professionnelle due à un niveau d'instruction peu élevé.

En outre, en dépit de leur participation considérable dans la production à l'usine, les journalières sont mal payées et ne bénéficient pas de protection sociale. Elles exécutent des tâches pénibles avec beaucoup de risques. Cela a des répercussions sur leur vie familiale particulièrement pour celles qui sont mariées. Ces dernières sont très présentes dans les usines de transformations. Elles quittent la sphère familiale pour aller chercher du travail dans le souci de régler des problèmes de survie de leur foyer.

Par cette présente étude, on va s'attacher à étudier le cas des femmes journalières de l'industrie PAF (Production Atlantic FISH). Cette étude porte sur le profil socio- culturel et sur les conditions de travail de ces femmes (horaires, rémunérations, congés etc.). De plus il s'agira de voir comment ces femmes parviennent à concilier les responsabilités liées à la vie familiale d'avec les dures conditions de travail.

En prélude, il est important d'examiner cette présence féminine sur le marché du travail.

Dans une telle perspective on a choisi de dresser à titre individuel l'itinéraire de certaines d'entre elles dans le but de mesurer l'impact du travail journalier sur certains ménages.

Ainsi la première partie de notre mémoire portera sur l'approche générale de l'étude et sur la méthodologie, la deuxième partie consistera à étudier la situation des femmes journalières de la PAF

Il faut préciser que les difficultés rencontrées ne sont pas d'ordre technique mais plutôt social liées à l'accès au lieu de travail, à l'attitude des journalières qui sont réticentes par peur de ne pas perdre leur travail.



## CHOIX DU SUJET

Le constat unanime aujourd'hui dans les industries sénégalaises ; est qu'une grande masse de travailleurs journaliers exercent l'essentiel du travail.

Dans cette masse laborieuse, les femmes journalières constituent une bonne part des effectifs, surtout dans l'industrie alimentaire.

Ainsi, nous avons décidé de nous pencher sur ce phénomène en vue de cerner les différents paramètres.

Ce travail, somme toute modeste, s'inscrit dans une perspective de recherche des contraintes professionnelles que rencontrent les femmes journalières, de la précarité des conditions de travail.

En outre, nous nous sommes interrogés sur le pourquoi de la présence des femmes dans le secteur de l'agro alimentaire. L'argument qui justifie cette présence découle de l'expertise du travail domestique dans les industries alimentaires, qui prédispose les femmes pour ces genres de travaux ; de sorte qu'elles sont recrutées sur le tas.

Toutefois, nous avons tenu à analyser la dimension genre dans le travail des femmes journalières. Le concept genre permet d'analyser les rôles, les responsabilités, les contraintes, les besoins des hommes et des femmes, les chances qui se présentent à eux dans n'importe quel contexte. Il fait aussi référence aux différences entre les hommes et les femmes.

L'analyse genre est un outil qui rend possible l'exécution de recherche tenant compte des différences entre les sexes de la nature des relations entre les femmes et les hommes, et de leurs réalités sociales. Elle permet aux chercheurs de comprendre les mécanismes cachés qui favorise et perpétuent les inégalités et leur donne les moyens de concevoir et d'exécuter des recherches qui corrigent ou tentent de ne pas aggraver des ces mécanismes et inégalités pour analyser les différents axes de notre étude, nous avons choisi d'étudier l'industrie dénommée Production Atlantic Fish (P.A.F) pour bien mener notre réflexion sur le travail des femmes.

Il est important de souligner que cette étude contribue à la lutte contre la pauvreté des femmes travailleuses.

## **PREMIERE PARTIE : CADRE GENERAL ET METHODOLOGIE**

# CHAPITRE I : CADRE GENERAL DE L'ETUDE

## 1 PROBLEMATIQUE

La naissance de l'industrie sénégalaise se situe entre les deux guerres mondiales notamment avec l'implantation des premières huileries. Il faut noter que l'histoire du secteur industriel se confond avec la période coloniale. Durant cette période, le processus de politique industrielle au Sénégal a été influencé par la France. En effet, le secteur industriel était un domaine où la suprématie européenne en particulier française a été visible.

« A partir de 1942 et grâce à un important programme d'investissement public impulsé depuis le métropole, le tissu industriel s'élargit ».<sup>1</sup>

En outre, c'est de cette époque que date l'implantation des industries de fabrication de matériaux (SOCOCIM), d'exploitation minière (Phosphates de Thiès) et d'alimentation (Les Grands moulins de Dakar, Biscuiterie de la Médina, la MTOA).

Les industries en s'installant dans la Colonie du Sénégal, cherchaient à réduire les coûts de transformation des matières premières comme l'arachide et à bénéficier d'un régime fiscal plus favorable que celui de la métropole.<sup>2</sup>

« En 1955, l'ébranlement du système colonial avait atteint un point culminant et l'impérialisme français, pour préserver ses colonies, leur accordait l'indépendance. Ainsi, chaque Etat voulait alors une industrie autonome de celles des autres pays africains ».<sup>3</sup>

S'agissant de l'industrie sénégalaise, elle s'est confrontée à d'énormes problèmes. A l'origine, la politique industrielle a été menée par l'Etat. Ce dernier a plutôt privilégié les investisseurs en instituant un nouveau code des investissements (la loi du 21 mars 1962 et la loi no 72-43 du 12 juin 1972). Cette loi accorda aux investisseurs étrangers des garanties

---

<sup>1</sup> O. K LY, "les femmes dans les industries alimentaires au Sénégal", mémoire de maîtrise de sociologie, 1979-1980, UCAD, P. 11

<sup>2</sup> Ibid, P. 11

<sup>3</sup> Idem, P.18

exceptionnelles en matière de propriété de transferts de capitaux et d'autres facilités leur permettant de réaliser le maximum de profit à moindre coût<sup>4</sup>.

L'industrie sénégalaise était dans une large mesure entre les mains des étrangers dans cette époque. Cette situation découle du fait que l'Etat avait misé sur une politique qui consistait à exhorter les étrangers à investir dans le pays.

Le cas de Dakar Marine et de la zone franche industrielle en sont des illustrations<sup>5</sup>.

Toutefois les faiblesses dans le processus d'industrialisation du Sénégal ont été à l'origine de la Nouvelle politique industrielle (NPI).

Parmi ces faiblesses, on peut citer : la politique de substitution aux importations qui a atteint ses limites dans le marché surprotégé et réduit les filières traditionnelles d'exportation (arachide, phosphate, produits de la pêche) qui n'offrent plus de perspectives à long terme<sup>6</sup>.

Ces deux paramètres conduisent à parler de déséquilibre structurel qui explique le ralentissement de la croissance industrielle (0 à 2% par an depuis 1980 contre 4 à 5% pour la décennie précédente)<sup>7</sup>.

La finalité de cette NPI consiste en la création d'un cadre réglementaire et institutionnel qui restitue la place au mécanisme du marché<sup>8</sup>.

De plus, les années 86-87 constituent un tournant dans l'évolution de la politique industrielle du Sénégal. En effet, l'Etat a décidé de se désengager là où le secteur privé peut assurer le relais. Ce désengagement se traduit par une kyrielle de mesures incitatives d'accompagnement : baisse du coût des facteurs de production, révision de l'article 37 du code du travail, création d'un guichet unique...etc.

---

<sup>4</sup> Idem, P. 21

<sup>5</sup> Le projet « Dakar-Marine » consiste en la création d'une station pour la dégazification des pétroliers. Tandis que « la zone franche industrielle » permet de recevoir les industries transférées des pays développés.

<sup>6</sup> A. VALETTE, « emploi et nouvelle politique industrielle au Sénégal », ORSTOM, P. 85

<sup>7</sup> Ibidem, P. 85

<sup>8</sup> Idem, P. 85

S'agissant de la contribution de l'industrie au Produit intérieur brut ( PIB), elle est non négligeable. L'indice de production industrielle a progressé de 5% l'an entre 1962 et 1974<sup>9</sup>.

Cette évolution a permis un accroissement de la main d'œuvre qui est passée de 13.328 personnes en 1962 à 27.774 en 1974 ( y compris les milliers d'expatriés).

Cette main d'œuvre est estimée à 29.000 personnes en 1978 dans l'industrie de manière générale.

Par ailleurs, l'industrie alimentaire occupe une place importante dans l'économie du pays. Mais c'est après les premiers balbutiements issus des programmes d'ajustements structurels (PAS) qu'elle a joué un rôle de première importance dans l'économie nationale et a participé au processus de rééquilibrage de la balance commerciale en déficit permanent.

En fait, à cause de la privatisation et du libéralisme (qui ont eu des incidences sur l'économie du pays), les individus ont tendance à se focaliser aussi bien sur le secteur informel que celui de l'entreprise privée en général, pour la satisfaction de leurs besoins et l'amélioration de leurs conditions de vie. Pour ce faire, ils ont tendance à chercher du travail dans les industries alimentaires qui est l'un des secteurs qui recrute un nombre important de femmes. Il faut noter que l'entrée massive des femmes dans le monde de l'emploi résulte de la précarité des conditions de vie des familles, des divorces, mais aussi du chômage des populations masculines. Cette nouvelle donne a entraîné un surcroît de travail et de responsabilité pour les femmes, qui n'avaient jadis pour rôle que de s'occuper du foyer<sup>10</sup>. L'un des principaux changements qui s'est produit dans le domaine du travail au cours des dernières années est l'augmentation du nombre de femmes occupant des emplois rémunérés.

---

<sup>9</sup> BIT

<sup>10</sup> S. DRAME « la problématique de la prise en charge des enfants des femmes travailleuses dans les entreprises privées au Sénégal : le cas de la Société Nouvelles des Conserveries du Sénégal (SNCDS) », Diplôme d'Etat en Travail Social, ENTSS, 1997-1998, P. 1

Au Sénégal, des études ont montré qu'il s'est opéré un quadruplement du nombre des femmes travailleuses entre 1976 et 1996. Ce nombre croissant est passé de 35.000 en 1976 à 76.000 en 1988 puis à 155.000 en 1996 selon le rapport national du recensement général de la Population et de l'Habitat de 1988 ( RGPH)

Parmi les secteurs d'activités, l'industrie alimentaire accueille un nombre important de femmes. La main d'œuvre féminine a fait son apparition de façon marquante dans le secteur des industries alimentaires au Sénégal en 1955. Cette main-d'œuvre constitue actuellement une force non négligeable dans le secteur des industries alimentaires. Cependant, il faut souligner que les femmes jouent les seconds rôles dans le secteur alimentaire. Elles s'activent dans les emplois temporaires, dans la sous-traitance et le travail saisonnier<sup>11</sup>.

En dépit de l'application dans un nombre de pays du principe « à travail égal, salaire égal » et les recommandations du Bureau International du Travail, la discrimination continue au Sénégal. En plus de l'exploitation dont elles sont victimes, elles doivent faire face à leur maternité, à l'éducation de leurs enfants, aux responsabilités familiales et aux dures conditions de travail de l'usine.

Aujourd'hui, l'industrie alimentaire joue un rôle considérable dans l'économie sénégalaise. Cette industrie fonctionne avec un pourcentage très élevé de travailleurs journaliers. Dans ce lot de travailleurs journaliers, la main d'œuvre féminine y est très significative.

Le travail journalier occupe une place importante dans le marché du travail au Sénégal. Les femmes font 38,5% des travailleurs journaliers et sont représentées à hauteur de 49,3% dans le secteur de la pêche selon l'Enquête Nationale sur le travail journalier d'octobre 2002<sup>12</sup>.

Contrairement aux autres corps de métiers dont les contrats couvrent une période plus ou moins longue, le travailleur journalier est assujéti à une période contractuelle de courte durée<sup>13</sup>.

---

<sup>11</sup> BIT, Genève « les droits des travailleurs » module de formation pour l'égalité des femmes en matière d'emploi : un projet interdépendant.

<sup>12</sup> « Rapport provisoire de l'enquête nationale sur le travail journalier », Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de l'Emploi, Direction de l'Emploi, 19 mars – 13 avril 2004.

<sup>13</sup> BIT « emploi des femmes au Sénégal » rapport de mission à Dakar, avril 1989, P. 11.

Partant de ce constat, nous nous posons la question de savoir : quel est le statut du travailleur journalier ? Dans quelles conditions les femmes journalières travaillent à l'usine ? Est-ce qu'elles bénéficient d'une protection sociale ? Comment parviennent-elles à concilier les responsabilités familiales et le travail à l'usine ?

## **2 HYPOTHESE :**

Les femmes constituent la grande majorité des travailleurs journaliers dans les industries alimentaires, notamment dans le secteur de la pêche. Autrement dit on trouve un nombre assez important de femmes dans les usines qui s'activent dans la transformation des produits halieutiques. Ces femmes travaillent dans des conditions très difficiles dans l'usine et en retour sont mal rémunérées et ne bénéficient pas de protection sociale. Ces dures conditions de travail influent-elles sur leur vie familiale ?

## **3 OBJECTIFS :**

Objectif général :

Notre objectif visé est de faire une étude sociologique sur les conditions de travail et de vie des femmes dans une industrie alimentaire à Dakar.

Objectifs spécifiques

Les objectifs spécifiques sont :

- Etudier le profil des femmes journalières
- Etudier leurs conditions de recrutement et de travail
- Etudier le mode de rémunération et le salaire
- Etudier l'impact du travail sur la vie domestique de ces femmes

## 4 DEFINITION DES QUELQUES CONCEPTS

### 4.1 Emploi :

L'emploi est avant tout une activité, une préoccupation quelconque. Il consiste en un travail auquel s'attachent des dispositions particulières visant à fournir à l'individu des moyens de faire face aux éventualités mais aussi aux périodes d'inactivité (la retraite). Avec l'emploi, nous avons la fixité, la constance et la mensualité c'est à dire le paiement mensuel du salaire

Il garantit les cotisations au niveau des services de sécurité, mais également les avantages sociaux.

Selon le dictionnaire de sociologie « Robert Seuil » dans son sens déterminé (job en anglais , un emploi désigne une situation faite à une personne dans laquelle celle- ci échange un temps de travail contre un revenu (salaire et avantages divers liés à des caractéristiques personnelles et aux pratiques sociales en vigueur dans le pays et la profession considérés) avec un employer (société,état collectivités territoriales, associations particuliers etc..) ou dans laquelle cette personne échange sur le marché des biens ou services qu'elle a produit individuellement

### 4.2 Entreprise

Selon le dictionnaire de sociologie (Robert Seuil », l'entreprise est une entité ou organisation autonome de production de biens ou services à finalité marchande..

Le sens actuel est double. Il désigne soit une tentative de faire quelque chose (projet, dessein, aventure...), soit une organisation de prestataire de services ou de biens à caractère marchand. Dans cette deuxième acception,l'entreprise est un réseau où des entrepreneurs proposent des produits à des clients, en réalisant cette offre par recours à des travailleurs, en mettant en oeuvre des moyens financés d'abord par des propriétaires, ceci dans des conditions où chacun tire avantage des efforts qu'il consent.



Outre l'entrepreneur, trois catégories d'acteurs fondamentaux peuvent être distinguées en première analyse dans l'entreprise. Le client, le travailleur, le propriétaire. Concernant le travailleur, il cherche à obtenir une rémunération équitable de ses efforts.

### **4.3 Le travail**

Le travail est l'ensemble des moyens que l'individu met en œuvre pour produire des biens et services (choses matérielles et immatérielles), il a une finalité.

En fait, le travail satisfait un certain nombre d'instincts élémentaires : le besoin d'agir, le besoin de jouer, l'instinct de propriété, l'instinct de curiosité, voire le besoin qu'on a de se donner de l'importance. Cependant dans le travail industriel moderne, ces éléments sont annulés par des obstacles, les uns d'ordre technique comme le caractère parcellaire du travail, la fatigue excessive, la mauvaise organisation de l'usine, les autres d'ordre social : intérieurs et extérieurs à l'entreprise. L'industrie est un lieu factice qui ne permet pas à l'ouvrier de s'épanouir. Ce dernier est dénaturé par les tâches qu'il exécute lors des procès de travail. Par conséquent, son travail affecte le fonctionnement de son organisme mais également se répercute sur la famille car il distend les liens. S'agissant du travail journalier, il est différent du travail permanent. Il se caractérise par la précarité, la spontanéité et sa non durabilité.

La sociologie du travail permet d'observer l'homme dans une situation de travail, d'observer son comportement, ses attitudes au travail, ses valeurs professionnelles. Elle analyse les rapports sociaux de production et la transformation de la société par le travail

#### 4.4 Conditions de travail.

Selon le code du travail, les conditions du travail désignent le salaire, les congés les heures supplémentaires entre autres.

Mais en plus de ces éléments nous assimilons aux conditions de travail l'environnement de travail, l'hygiène, la température, les horaires, l'ambiance de travail, les risques, les odeurs etc.

### 5 REVUE DE LA LITTERATURE :

La politique d'industrialisation du Sénégal est à l'origine du nombre croissant de femmes dans les industries alimentaires. En effet, ces industries font appel massivement au travail des femmes sans qualification professionnelle dans le cadre de travaux manuels très répétitifs : industrie de transformation de produits horticoles, de produits laitiers, produits pharmaceutiques et de cosmétiques et de produits de la mer ( conserveries, congélation)<sup>14</sup>.

Il faut souligner que c'est le secteur de la congélation qui accueille un grand nombre de femmes. Ces dernières sont massivement présentes dans les conserveries où elles représentent environ 50 à 70% du personnel ouvrier permanent et journalier<sup>15</sup>.

Leur entrée massive est liée à la précarité des conditions de vie des ménages et à la situation socio-économique du pays. Ainsi donc, une analyse de l'emploi et de l'activité économique des femmes nécessite la prise en compte de plusieurs facteurs qui affectent leurs rôles et positions dans la communauté<sup>16</sup>.

Il est clair que les difficultés économiques relatives à la faiblesse de la croissance, l'absence d'industrialisation, le poids de la dette, les politiques d'ajustements structurels, la dévaluation, pour ne citer que ceux-là, affectent toutes les catégories sociales. Mais on constate que ce sont les femmes qui en souffrent le plus. Cette situation explique la présence accrue des

---

<sup>14</sup> Opcit, voir BIT (l'emploi des femmes), P. 11.

<sup>15</sup> Opcit, P. 11

<sup>16</sup> F. SARR et Al, « les sénégalaises en chiffres : analyse des données socio-démographique, économique et politique, relative aux femmes », PNUD, juin 1999, P. 81

femmes sur le marché de l'emploi. En effet, elles rejoignent les hommes dans la sphère publique pour pallier les difficultés socio-économiques du ménage.

Durant les deux dernières décennies, la population sénégalaise en âge de travailler compte plus de femmes que d'hommes. De 96 Hommes pour 100 femmes en 1976, le rapport de masculinité est tombé à 92,5 en 1988, 88,7 en 1992 et 82,2 en 1994 (16). En outre, la comparaison des enquêtes de 1989 et 2001 est riche d'enseignements. En l'espace de 12 ans, on note qu'une légère progression de la présence des femmes de plus de 15 ans sur le marché de l'emploi à Dakar (35% en 1989 contre 37% en 2001). Cependant, la situation diffère entre les groupes d'âges. On constate une plus grande proportion de femmes âgées de 30 à 59 ans qui s'activent sur le marché de l'emploi : 45% en 1989 et 50% en 2001<sup>17</sup>.

Partant de ce constat, nous pouvons dire que dans l'ensemble la proportion de femmes sur le marché de l'emploi n'a cessé d'augmenter.

Toutefois, il faut noter que « dans tous les pays, la spécialisation du travail au sein d'un ménage type où l'homme et la femme sont présents, veut que l'homme ait la responsabilité d'apporter de l'argent et la femme est confinée à gérer son ménage et avoir des enfants. Mais ces habitudes ont tendance à changer et que le rôle de la femme a subi de considérables transformations<sup>18</sup>.

Compte tenu des conditions socio-économiques difficiles du pays, les hommes ne peuvent plus à eux seuls entretenir leurs familles. Ainsi, les femmes sont obligées de participer à la satisfaction des besoins de la famille. Cette nouvelle donne explique l'entrée en force des femmes sur le marché de l'emploi pour pouvoir aider les hommes dans l'entretien du foyer.

Cependant, elles n'ont pas la chance d'être traitées de la même manière que les hommes dans les lieux de travail.

---

<sup>17</sup> A. Adjagbo et Al, le dilemme des dakaroises : entre travailler et « bien travailler », équipe IRD, 2003, P. 9.

<sup>18</sup> « Le rôle des femmes dans l'économie » organisation de coopération, Paris, 1975, P. 17.

De plus, conscientes de leurs droits parfois, elles restent handicapées par les contraintes sociales, économiques et culturelles. Car de nos jours, les femmes portent le double fardeau de responsabilités familiale et professionnelle, sans parler des vicissitudes de la vie quotidienne. En outre, la montée en puissance des femmes chef de famille et l'exode masculine ont transformé les femmes en chef d'exploitation. En ville comme en campagne, elles sont toujours plus nombreuses à occuper le rôle de chef de famille<sup>19</sup>. Ce nouveau statut fait qu'elles sont productrices et responsables de l'entretien de la famille. Néanmoins, elles restent dans une position d'infériorité par rapport aux hommes et sont souvent marginalisées au cours de leur vie professionnelle.

Il s'y ajoute qu'elles rencontrent plus de difficultés que les hommes aussi bien sur le marché de l'emploi que sur leur lieu de travail. En effet, on leur attribue des conditions précaires de travail par rapport aux hommes. Elles travaillent à temps partiel ou d'une manière saisonnière. Ce type de travail est très fréquent dans les industries alimentaires. Cela s'explique du fait que « la compatibilité facile des emplois à temps partiel avec les obligations familiales a été un puissant encouragement pour la femme mariée à rentrer sur le marché du travail en lui offrant un moyen acceptable d'augmenter le revenu familial et de répondre à ses propres intérêts professionnels en maintenant ses qualifications sans pour autant nuire à l'accomplissement des tâches au foyer que l'on continue d'attendre d'elles<sup>20</sup>. Ainsi, la majorité des femmes effectuent un travail nécessitant de faibles compétences, peu rémunéré. C'est à dire que la nature des travaux est liée à l'analphabétisme, le manque de qualification professionnelle, mais aussi par le fait que ces travaux sont essentiellement de type domestique.

Il faut préciser qu'un « nombre assez important de femmes continuent de percevoir un salaire inférieur à celui de leurs collègues hommes occupant un emploi identique dans les usines<sup>21</sup>. Donc l'égalité des chances et de traitement en matière d'emploi et de professions est loin d'être atteinte de manière générale et en particulier dans les industries alimentaires.

---

<sup>19</sup> T. LOCOH et Al « genre et développement : des pistes à suivre » documents et manuels du CEPED, N°5, décembre 1996, P. 47

<sup>20</sup> Opcit, « le rôle des femmes dans l'économie », P. 75

<sup>21</sup> Opcit, voir BIT « égalité des chances ».

### **La division sexuelle du travail dans les usines**

La division du travail est étroitement liée au contexte socio-économique de chaque société. La répartition des responsabilités entre les hommes et les femmes est essentiellement déterminée par la division sexuelle du travail. Cette division fait des hommes les responsables des travaux dits productifs tandis que les femmes se voient attribuer les travaux reproductifs liés au service de la famille. Mais ces dernières exercent aussi des activités productives. Il faut noter que la division du travail est présente aussi dans les industries alimentaires. Cette division fondée sur le sexe est réelle.

En effet, dans les usines « les hommes s'occupent du débarquement et du débit du poisson, prennent en charge les grosses opérations de manutention, assurent la surveillance et l'entretien de la majeure partie des machines automatiques ( débit de poisson, de mise en boîte, de sertissage). Tous ces travaux exigent une certaine force physique ou une qualification professionnelle minimale »<sup>22</sup>.

Les femmes effectuent plutôt des tâches manuelles qui sont des extensions des travaux domestiques et qui exigent « habilité, soins et patience » : parage du poisson, c'est à dire élimination des déchets, remplissage manuel des boîtes, pesée et contrôle du sertissage<sup>23</sup>. On retrouve ces types de travaux dans les usines qui s'occupent de la transformation des produits halieutiques où les femmes représentent un fort taux. En général, elles occupent des postes de journalier dans ces usines et représentent 38,5% de la main d'œuvre journalière. Les journalières constituent la force principale de travail dans la production à cause de la faible mécanisation des usines de transformation. Il faut souligner que ces femmes malgré la place qu'elles occupent et leur rôle incontournable dans le travail de l'usine, ne bénéficient pas d'avantages sociaux et ne gagnent pas assez d'argent. Cependant, la majorité d'entre elles n'ont aucune qualification professionnelle, donc n'ont que leur force de travail. Pourtant, le recours aux journaliers est permanent et s'accroît au second trimestre en général selon le rapport de l'Enquête nationale sur le travail journalier.

---

<sup>22</sup> Opcit, voir BIT « l'emploi des femmes au Sénégal », P. 11.

<sup>23</sup> Opcit, P. 11.

Ce qui nous amène à se poser des questions à savoir, qu'est-ce que le travail journalier ? Qu'est-ce qu'un travailleur journalier ? Quel est son véritable statut ? Cette kyrielle de questions nous permettront de faire une analyse du travail journalier au Sénégal.

### **Le travail journalier\***

\* Il faut préciser que l'essentiel des données sur le travail journalier au Sénégal est tiré dans le rapport provisoire de l'enquête nationale sur le travail journalier de 2001.

Aujourd'hui, le travail journalier constitue un phénomène préoccupant au Sénégal. Il est l'un des éléments revendicatifs qui est à l'origine des polémiques entre le patronat et les syndicats<sup>24</sup>.

#### **a) Le contexte**

Le travail journalier est très présent dans le secteur de l'industrie notamment dans les industries alimentaires. Son origine est liée au contexte socio-économique du pays. En effet, au début des années 80 l'économie sénégalaise entre dans une longue phase d'ajustements structurels. Les nouvelles conditions de compétition consécutives à l'instauration des politiques de libéralisation imposent aux entreprises de s'adapter au nouveau contexte<sup>25</sup>.

Animées par la volonté de s'ajuster, elles ont alors réclamé aux pouvoirs publics l'instauration d'un environnement favorable au développement de leurs activités et propices à l'éclosion de l'initiative privée.

#### **b) La législation**

La législation du travail, jugée contraignante, a été perçue comme une entrave à l'ajustement des entreprises. C'est ainsi que la notion de flexibilité dans le travail est introduite. Dès lors la traduction concrète d'une ligne d'action a donné lieu à deux révisions du code du travail. Premièrement la suppression du monopole de placement du service de la main d'œuvre, ce qui permet aux entreprises de recruter directement ou de passer par les agences privées. Deuxièmement, la révision a permis une extension des possibilités pour les employeurs de

---

<sup>24</sup> Opcit, voir rapport provisoire sur le travail journalier, P. 7

<sup>25</sup> Ibid, P. 7.

renouveler plus d'une fois les contrats à durée déterminée (CDD), notamment en cas de « surcroît d'activités de l'entreprise » ou pour remplacer le personnel en suspension temporaire du travail. Le code du travail fut ainsi modifié, toutefois cela continue d'engendrer des polémiques entre employeurs et employés. En effet, aux yeux des employés le patronat a tendance à convertir les emplois permanents en emplois temporaires, voire en postes de travail journalier. Alors que les employeurs avancent l'idée selon laquelle l'utilisation des journaliers est liée à la nécessité de pallier les périodes de surcroît d'activités et à l'obligation de s'adapter au nouvel environnement international marqué par la globalisation. Ce qui n'est pas toujours le cas, car même en temps normal, on constate que les employeurs ont tendance à recourir aux journaliers notamment les femmes. Celles-ci sont exploitées et ne bénéficient d'aucune protection sociale, ni médicale. Toutefois, nous notons une absence de données fiables sur ce phénomène qui fait qu'on peut pas se prononcer de façon objective sur son ampleur et sur ses déterminants. Néanmoins, une Enquête nationale sur le travail journalier a été effectuée en 2002 par les pouvoirs publics en partenariat avec le patronat. Concernant notre étude, elle sera surtout axée sur les journalières dans une usine de transformation des produits halieutiques à Dakar.

Par ailleurs, la législation sociale sur le travail journalier est essentiellement le fait de la loi no 97-17-180 du 20 février 1970 qui fixe les conditions du travail journalier et saisonnier. Cette loi distingue de manière explicite plusieurs catégories de travailleurs.

A l'intention de tous les travailleurs y compris le journalier, les employeurs sont tenus d'organiser un service de médecine du travail dans l'entreprise selon l'article L 186 du code du travail. Le décret 70-180 du 20 février précise, en son article 5, que « le travailleur journalier ouvrier réengagé pendant six jours ouvrables consécutifs et totalisant 40 à 48 heures de travail selon le secteur considéré est assimilé à un travailleur engagé pour une durée indéterminée ». On constate que le code du travail a prévu un certain nombre de dispositions s'appliquant au journalier. Mais les employeurs font souvent fi de ces dispositions. Autrement dit, ils ne respectent pas les droits des travailleurs journaliers. Ces derniers, notamment les femmes journalières ignorent les droits qui leur sont reconnus par la législation nationale ; c'est ce qui explique le peu d'usage qu'elles en font. Dès lors, une sensibilisation concernant ces droits est nécessaire à l'amélioration des conditions de travail des femmes dans les entreprises.

### **c) Les catégories de travailleurs**

Au Sénégal, nous avons différentes catégories de travailleurs :

Le travailleur sous contrat à durée déterminée ( CDD), le travailleur sous contrat à durée indéterminée ( CDI), le travailleur saisonnier, le travailleur sous contrat d'apprentissage, le travailleur journalier, le travailleur à temps partiel.

Selon l'enquête sur le travail journalier, les travailleurs sous CDI sont considérés comme des « permanents ». Toutefois, toutes les autres catégories de travailleurs sont considérés comme des « non permanents ». L'appellation « temporaire » est réservée aux travailleurs sous CDD.

Pour ce qui est de la durée du travail, le journalier à une période contractuelle de courte durée. En effet, selon le code du travail le journalier est un « travailleur engagé à l'heure ou à la journée pour une occupation de courte durée n'excédant pas la journée ». De même en matière de rémunération, il est payé chaque jour avant la fin du travail ( selon l'article 115 du code du travail) et reçoit un bulletin de paie (L 116) sur lequel est mentionné l'indemnité compensatrice de congés payés (L152).

Dans certaines entreprises les journaliers peuvent percevoir plus que les autres catégories de travailleurs. Ils sont très souvent recrutés comme manœuvre. Et il faut préciser qu'ils sont bien représentés dans la catégorie des employés ouvriers qualifiés.

### **d) Le profil du travailleur journalier**

Nous avons un certain nombre de caractéristiques qui déterminent le profil du journalier. En effet, selon l'enquête nationale sur le travail journalier, les caractéristiques qui se dégagent se présentent ainsi :

Le travailleur journalier est le plus souvent âgé de 25 à 30 ans y compris les femmes. Les journaliers de cette classe d'âge représentent 24,6% des effectifs concernés, tandis que ceux âgés de 20 à 45 ans constituent la grande majorité et font 86,8% de la population cible.

Il est presque de nationalité sénégalaise.



Il n'a pas fait d'études. C'est le cas de 51,2% des journaliers, 29,9% d'entre eux se sont arrêtés en classe d'initiation. En somme, au Sénégal plus de 80% des travailleurs s'offrant comme journalier, n'ont aucun niveau d'instruction.

Le journalier déclare être manœuvre de profession dans 29,7% des cas et est « sans profession 13,4% des cas » ; les autres proportions déclarées revenant le plus souvent sont celles de mécanicien, réparateur de petit engin, d'ouvrier ou d'ouvrière et de peintre.

S'agissant des femmes journalières, elles sont pour la grande majorité des ménagères. Partant de ce constat, nous pouvons affirmer que les femmes ont changé de position en quittant la sphère privée qu'est le foyer pour rejoindre celle publique pour la partager avec les hommes. Dès lors, peut-on parler d'émancipation ou d'obligation économique dans la mesure où le travail de la femme devient de nos jours une nécessité dans nos sociétés modernes (26). Si auparavant le travail de la femme était de s'occuper de son foyer, aujourd'hui les choses ont complètement changé. De l'avis de Mme Rokhaya Fall, chercheur à L'Institut Fondamental d'Afrique noire (IFAN), « tout ce qui touche à la sphère familiale dans son fonctionnement au quotidien doit être réglé au mieux par la femme, puisque selon la croyance cela se traduira par des bienfaits sur sa progéniture (LiggËy yu ndey, annû dom) » Il existe un antagonisme entre travailler et « bien travailler », œuvrer pour l'avenir radieux de ses enfants en s'occupant correctement du mari et de sa belle-famille »

Il faut noter que le travail de la femme hors sphère familiale était très mal perçu par la société. Mais aujourd'hui, ceci est devenu une nécessité dans la mesure où compte tenu de la précarité des conditions de vie, des difficultés économiques des ménages ( qui peuvent modifier profondément les relations entre conjoints) , l'homme ne peut à lui seul subvenir aux besoins de la famille. C'est ce qui explique la présence des femmes sur le marché de l'emploi, même cette présence en terme de revenus dans les ménages est encore mal appréhendée dans les statistiques officielles. On note que « cette participation socialement reste négativement connotée, car elle contribue à étendre l'univers social des femmes hors sphère habituellement admise par l'institution traditionnelle du mariage »<sup>26</sup>.

---

<sup>26</sup> Opcit, voir le dilemme des Dakaroises

## 6 LE MODELE THEORIQUE :

Différents courants de pensée sociologiques ont développé des idées sur les conditions nécessaires à l'épanouissement de l'homme par le travail et ont proposé des solutions.

Au début du siècle Taylor émis la théorie de la motivation économique comme solution fondamentale aux problèmes humains du travail. L'influence du taylorisme sur le monde du travail a été et demeure considérable. Elle a été déterminante dans le développement accéléré des travaux de série, d'ateliers et de bureau et a largement contribué au progrès de la richesse économique grâce à la « One best way et le salaire à la pièce »

Mais le taylorisme est aussi la principale source des difficultés présentes. En effet, cette théorie a des limites sur le statut de l'être humain. Ce dernier au lieu de penser à ce qu'il voudrait faire, exécute plutôt le travail qui lui est confié. Le système de Taylor est mis en cause car nous assistons à l'aliénation, à la déshumanisation, bref à la robotisation de l'homme. L'auteur dans sa théorie n'a qu'un seul objectif : la production.

Cependant, l'école des relations humaines critique la philosophie taylorienne véhiculant la vision sommaire d'un travailleur exclusivement motivé par l'appât du gain. Pour cette école, on ne peut agir sur le comportement et la motivation des travailleurs sans prendre en considération et exploiter la dimension sociale des rapports noués entre les individus à l'occasion de l'activité productive. Par ailleurs, cette école révèle que la motivation et le moral des travailleurs sont perçus comme des éléments essentiels pour comprendre leur performance. Tout ce qui est symbolique ( récompenses, sanctions, croyances...) joue un rôle capital, tandis que les stimulants financiers n'ont qu'une efficacité limitée selon March et A. Simon. Ces deux auteurs avancent l'idée selon laquelle, les travailleurs agissent ou réagissent, le plus souvent non pas en tant qu'individu isolé mais en tant que membre d'un groupe. Celui-ci est un lieu de socialisation ( production de normes, valeurs et identités).

Sur un autre registre une enquête a été réalisée par les chercheurs de l' université du wisconsin en 1907, portant sur les condition de vie et de travail dans une région caractérisée par la production d' acier et les productions métalliques. Selon P. DESMAREZ , les conditions de

cette étude peuvent être résumées en huit points parmi lesquelles nous avons : - la grande majorité des travailleurs ne perçoit que les très bas salaires qui ne leur permettent pas de maintenir « un niveau de vie américain normal » - le salaire des femmes est inférieur à la moitié de celui des hommes – les conditions de vie détruisent la vie familiale du fait des exigences de la journée et des accidents de travail. D’après cette étude, le déploiement, l’extension du capitalisme et la modernisation de l’industrie affectent non seulement la vie de l’ouvrier, mais aussi la famille, les loisirs et la communauté locale. Toutes ces théories sociologiques d’une manière ou d’une autre ont contribué à la Sociologie des organisations et du travail. Cependant, elles ne peuvent pas constituer de modèles théoriques concernant notre objectif d’étude, car il s’agit d’étudier un phénomène social, c’est à dire « le travail journalier des femmes dans une usine de transformation » : qui a trait à la sociologie industrielle.

## **7 CADRE DE L’ETUDE :**

Nous avons mené l’enquête dans une industrie alimentaire dénommée « Production Atlantic Fish » (PAF). Société à responsabilité limitée (S.A.R.L), PAF était d’abord implantée à Yoff, puis sur la route de l’Aéroport à la « cité Millionnaire » dans la commune d’arrondissement de Grand-yoff. Il faut noter qu’à ces débuts l’usine s’appelait la CIMEX (la Cayorienne de l’Import Export). C’est en juillet 1997 que PAF a été créée avec deux sociétés en location gérance : EFFEDI et CIMEX.

C’est une société italienne qui est agréée au code des investissements sur le décret no 99-1229 portant agrément de la société Atlantic Fish au statut de l’entreprise franche d’exportation. La totalité des actions appartient aux Italiens. En effet, les actions se répartissent ainsi : 58% à une société italienne dont on ignore le nom, 38% à M. Arani de nationalité italienne, les 4% restant des actions constituent la part des porteurs qui sont des Italiens.

Le capital de la société qui était de 01 million est passé à 6 millions depuis juin 1998 à nos jours. Son chiffre d’affaire est estimé à 5 milliards 500 en 2002 et en 2003 entre 6 et 7 milliards.

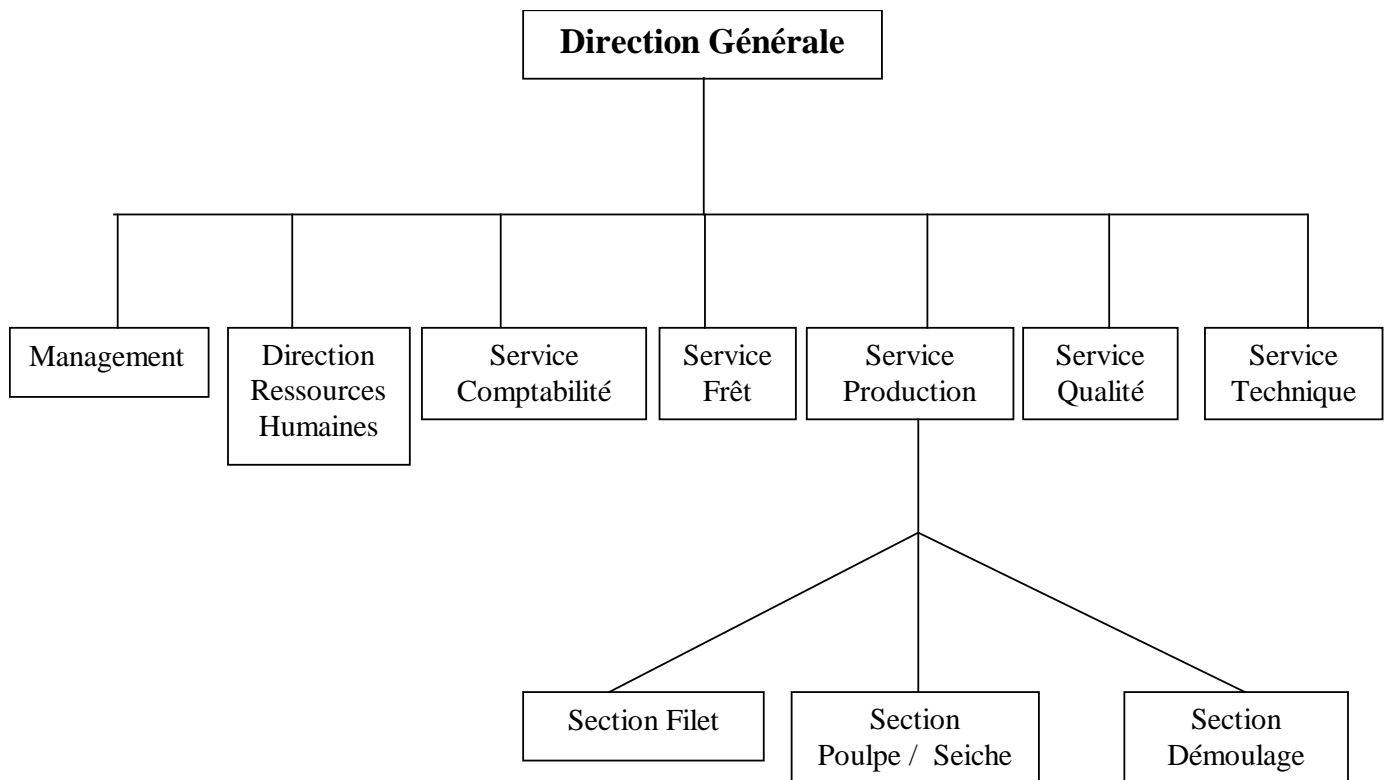
L'activité principale de l'usine PAF est la transformation des céphalopodes (Seiche, Poulpe) et du poisson. Mais elle intervient également dans les produits (Seiche, Poulpe) congelés.

L'essentiel des produits transformés est exporté vers l'Italie et la France . en effet 84% de la production soit 695 814 kg est exporté en Italie et seulement 16% soit 112 750 kg en France. L'exportation est importante au 3<sup>ème</sup> trimestre notamment au mois de juillet, elle est en baisse au mois de novembre.. Les journaliers transforment 2500 à 3500 tonnes de produits halieutiques.

Le personnel de PAF industrie est constitué d'étrangers (5%) et de Sénégalais. On a une quinzaine de travailleurs qui constituent le personnel administratif et environ 81 employés contractuels. PAF a un effectif qui varie entre 100 à 200 journaliers comprenant des hommes et des femmes. Il faut souligner qu'en période de grande productivité, le nombre des journaliers dépasse largement l'effectif des permanents. Toutefois, il arrive que l'usine diminue le nombre des journaliers en période de soudure qui se traduit par une baisse de la matière première.

Par exemple le rapport biologique de l'Etat en 2003 qui a joué sur la production et sur l'effectif des journaliers, donc la baisse de leur effectif résulte souvent d'une mesure étatique ou du fait de la spécificité de la fin de la campagne.

S'agissant de l'organigramme de l'industrie, nous avons le cadre administratif : la direction générale, le chargé du contrôle de gestion et les différentes directions sectorielles : la direction des ressources humaines, de compatibilité, de la production, du service de la qualité, du service technique...ect. Toutes ces sections sont dépendantes les unes des autres .

**Tableau : Direction générale**

NB : Pour plus de détails voir Annexes

## **CHPAPITRE II : METHODOLOGIE**

L'enquête a été conduite auprès des travailleurs de l'industrie alimentaire PAF. On a circonscrit l'enquête en direction des femmes journalières, en s'intéressant aux anciennes. Ainsi, au cours de l'enquête nous avons initié des techniques et choisi un échantillon sur la base de critères.

### **1 TECHNIQUE DE COLLECTE DE DONNEES :**

L'étude est qualitative, mais avons aussi utilisé la méthode quantitative pour compléter nos données compte tenu de la nature des données à recueillir. Nous avons soumis un questionnaire aussi bien aux femmes journalières qu'aux employeurs. Ensuite, nous avons administré un guide d'entretien à deux d'entre elles. Le choix de ces deux femmes journalières n'est pas fortuit, car nous avons tenu compte de leur ancienneté dans l'usine ( elles capitalisent plus de 10 ans d'expérience dans cette usine de transformation). En fait, nous avons suivi ces deux femmes dont les trajectoires sont parlantes. Nous avons cherché en à savoir plus sur leur vécu quotidien. Les entretiens se sont tenus en dehors de l'usine ; on s'est rendu à leurs lieux d'habitation.

Par ailleurs, nous avons eu des entretiens avec quelques membres du personnel administratif pour enrichir le questionnaire. Nous avons utilisé un questionnaire et un guide de discussions pour la collecte des informations. les principaux thèmes du questionnaire adressés à l'usine sont : identification de l'usine, les activités de l'usine, le personnel, le recrutement des journaliers et l'organisation du travail. S'agissant du questionnaire adressé à l'ouvrier, il est constitué : du profil socio- culturel, des conditions de travail, du recrutement, du mode de rémunération et salaire), les avantages sociaux, la vie associative et les groupements de femmes. L'impact du travail sur la vie familiale et l'appréciation du travail tandis que les différents thèmes du guide d'entretien sont : le profil socio-culturel , l'accès à l'emploi, la vie l'usine ; la vie familiale, les projets d'avenir.

## **2 ECHANTILLONNAGE :**

L'échantillonnage a été conçu sur la base de critères de choix : l'ancienneté et la disponibilité. Nous avons réalisé deux récits de vie et 35 journalières ont été interrogées. Au total 37 femmes journalières ont répondu à nos questions.

La pertinence de ces deux critères résulte du fait que les anciennes femmes ont une certaine expérience et connaissance du milieu qui les différencient des nouvelles. A cet effet, elles sont en mesure de nous donner des informations bref d'expliquer leur vie à l'usine avec précision. En plus de cela, l'enquête s'est réalisé dans le courant du mois d'août 2004, qui est une période d'intenses activités de production. Et les femmes n'avaient presque pas le temps pour les entretiens. Il était difficile de rencontrer les femmes ou les heures d'appel pour nous entretenir avec ceux qui sont disponibles.

Il faut souligner que la population mère est constituée de 86 femmes journalières qui travaillent seulement la nuit, 75 femmes travaillent la journée. Ce groupe diurne est scindé en deux équipes A et B. Ainsi donc, nous avons 159 femmes journalières d'après les données qui ont été fournies par l'usine.

**DEUXIEME PARTIE : LA SITUATION DES FEMMES JOURNALIERES  
DE L'USINE**



## **CHAPITRE I : CARACTERISTIQUES DES JOURNALIERES DE L'USINE PAF (Production Atlantic Fish)**

Les travailleurs journaliers en l'occurrence les femmes journalières constituent une catégorie très présente dans les industries de transformation des produits halieutiques. En effet, cette catégorie se caractérise par un certain nombre d'éléments qui la différencie des autres catégories de travailleurs.

A la PAF, les données de l'enquête révèlent que les femmes journalières proviennent de milieu social différent, elles n'ont pas fait d'études supérieures et n'ont pas de qualification professionnelle. Celles qui ont fait les bancs n'ont pas dépassé le cadre de l'école primaire.

### **1. LE RECRUTEMENT DES FEMMES JOURNALIERES**

En général, le recrutement des travailleurs journaliers se fait devant la porte de l'usine. A la PAF, l'ouvrier journalier fournit un dossier composé d'une copie de la carte nationale d'identité, d'un certificat de visite contre visite. De l'avis de la directrice des ressources humaines de l'usine, la visite médicale permet à l'employeur de prévenir certaines maladies contagieuses comme la tuberculose.

Lors du recrutement, l'employeur ne tient pas compte de la qualification de l'ouvrier, il mise plutôt sur la capacité de participation de la production.

Les plus anciennes déclarent qu'au début avec les employeurs sénégalais, l'usine sous l'appellation de CIMEX ( Cayorienne de l'import-export) recrutait les femmes sans exiger un dossier. Mais avec l'arrivée des Italiens, des changements se sont opérés notamment sur le mode de recrutement et de paiement.

Il faut noter que le recrutement des ouvrières journalières hormis le dossier que l'usine exige, se fonde souvent sur des critères subjectifs. Il faut souligner que dans le recrutement interviennent les liens de parenté et les recommandations. Ces deux éléments jouent un rôle important dans le cadre du pointage des femmes journalières. Presque sur les 37 femmes enquêtées 30 sont recrutées sur la base des recommandations extérieures ou sur les liens de parenté. Certaines femmes fustigent « la discrimination qu'il y a entre les journalières, car celles qui ont des connaissances ou parents dans l'usine sont mieux traitées et sont pointées au détriment des autres » fulminent certaines d'entre elles. A la PAF, on ne parvient pas à faire la différence entre les anciennes et les nouvelles venues. L'ancienneté ne confère pas de privilèges. Toutefois, certaines anciennes ont pu bénéficier de certains avantages grâce à la nouvelle directrice des ressources humaines. L'une d'entre elles confie « étant les plus anciennes de l'usine, nous avons l'opportunité de travailler 4 jours dans la semaine avec un jour de repos, parce que la loi sur le travail journalier interdit 6 jours d'affilé de travail ». Elles sont au total 7 anciennes journalières à bénéficier de ces avantages à la suite de revendications et de démarches menées auprès de la direction.

Pour ce qui concerne l'embauche, rare sont les journalières qui en bénéficient même si on capitalise des années de travail. Des journaliers qui sont permanents à leur poste sont considérés comme des « journaliers fixes ». Ils peuvent travailler des années dans la même usine sans avoir la chance d'être embauché. Il faut noter que l'embauche est différente du recrutement, elle intervient des années après le recrutement. Elle est le moment à partir duquel l'ouvrière jouit d'une certaine stabilité au sein de l'entreprise<sup>27</sup>. Néanmoins, il faut préciser que cette situation n'est pas toujours reluisante et certaines ouvrières préfèrent leur statut de journalière que d'être embauchées.

Cependant ce type de travail ne permet pas à l'ouvrière journalière de travailler durant toute la semaine. Certaines se plaignent du fait qu'elles ne sont pas recrutées tous les jours alors qu'elles se présentent à chaque appel devant l'usine. Une journalière nous révèle qu'il arrive parfois qu'elle reste assise devant la porte de l'usine jusqu'à une heure tardive de la nuit espérant

---

<sup>27</sup> Opcit, voir O. K. LY « les femmes dans les industries alimentaires au Sénégal »

qu'on l'appelle pour travailler. Et l'employeur ne prend même pas la peine de les informer à temps.

Toutes les ouvrières se plaignent de la courte semaine de travail courte ou discontinue. C'est dire que ces femmes à cause de leur manque d'instruction ignorent aussi bien leurs droits que les conditions définies pour le travail journalier et rares sont celles qui sont informées du fait que le journalier ne doit pas dépasser 40H de travail et cumuler 6 jours consécutifs durant la semaine.

## **2 CONDITIONS DE TRAVAIL DES FEMMES JOURNALIERES**

### **L'USINE :**

Chez l'ouvrier journalier le temps de travail est de 8 heures par jours. Selon les résultats de l'Enquête nationale sur le travail journalier, 59% des journaliers se conforment à ce temps de travail.

A la PAF nous avons deux équipes de femmes journalières. Les unes travaillent la journée et les autres la nuit. L'équipe diurne est scindée en deux groupes A et B et chaque groupe selon ses jours de travail doit se présenter à l'usine avant 8 heures du matin pour l'appel. L'équipe nocturne se présente à l'usine à 19 heures.

Selon l'organisation du travail à la PAF, les journalières n'observent qu'une seule pause. Cette dernière s'effectue entre 13 h 30 et 14 h 30mn pour l'équipe de jour. Par contre pour celles qui font le travail nocturne, c'est plutôt les journalières qui choisissent leurs heures de pause.

Par ailleurs, de manière générale le travail par poste alterné est très répandu dans les industries alimentaires à cause de la faible mécanisation.

A la PAF, les femmes journalières font tout ce qui est travail domestique. Ces travaux demandent surtout de la rapidité pour permettre à l'usine d'exporter à temps ses commandes. En outre, elles travaillent le plus souvent debout pendant des heures.

Cette posture n'est pas sans conséquence chez les ouvrières sur leurs organismes ; et on parle de troubles artériels et cardiaques.

Selon les journalières, l'usine distribue des équipements (bottes, blouses, bonnets, des gants, etc...) dans le but de sécuriser les ouvrières. Cependant les tâches qu'elle effectuent, peuvent présenter des risques relatifs à la température du milieu de travail, aux eaux usées entre autres.

Les ouvrières soutiennent que les mesures de sécurité mises en place par l'usine sont très limitées. Sur ce point, les avis sont partagés. Certaines journalières pensent qu'il n'y a aucun risque, car chaque ouvrière est dotée de matériels de sécurité. Une ouvrière confie qu'avec «l'arrivée de la nouvelle directrice des ressources humaines, il y'a eu des changements considérables en matière de sécurité. Chaque journalière a à sa disposition une blouse et peut la garder après le travail : ce qui n'était pas le cas auparavant. De ce fait, l'ouvrière pourra laver sa blouse et diminuer l'odeur nauséabonde du poisson ». D'autres pensent que malgré les mesures de sécurité prises, les risques demeurent. Le matériel de sécurité avec lequel travaillent les ouvrières, ne permet pas une protection contre les eaux usées, les odeurs nauséabondes, le froid et la glace utilisée à l'usine.

Selon les ouvrières, après l'appel, celles qui sont les dernières sur la liste ont souvent la malchance d'avoir des bottes usées. Il en est de même aussi pour les gants. Quant on sait que l'essentiel du travail se fait à la main, on mesure l'importance d'avoir des gants en bon état.

Par ailleurs, à la PAF, il y a une catégorie de poulpe que les femmes transforment sans eau, c'est à dire que le vidange de ce type de céphalopode se fait à l'état congelé Cette situation est très pénible pour les journalières, car elles subissent les affres de la glace même avec les gants. A cela s'ajoute l'odeur néfaste des eaux usées et du poisson qui est à l'origine de certaines maladies.

Il s'y ajoute les accidents de travail qui ont pour noms chutes dues aux carreaux glissants et les petites blessures occasionnés par la manipulation des couteaux.

Pourtant, l'usine fait l'effort de distribuer des médicaments en cas d'accidents de travail ou de maladie professionnelle. Mais il faut souligner que c'est une minorité de journalières qui bénéficient de ces avantages sociaux. La grande majorité des journalières doivent se prendre en charge elles même en cas de maladie.

Par ailleurs, une femme enceinte à l'usine doit se prendre en charge elle même. Elle ne bénéficie pas de soins, ni de congés de maternité. Lors des entretiens tenus avec les journalières, l'une d'elles révèlent qu'elle a dû arrêter le travail à trois reprises à cause de ses grossesses. Elle reprenait le travail qu'une fois son enfant avait un certain âge (4mois). Cette situation montre que ces femmes journalières ne peuvent bénéficier d'aucun avantage.

### 3 CARACTERISTIQUES INDIVIDUELLES DES FEMMES JOURNALIERES DE LA PAF

Les femmes journalières de la PAF se caractérisent par un certain nombre d'éléments : l'ethnie, la religion, le niveau d'instruction et la situation matrimoniale entre autres :

**Tableau 1 : Répartition des journalières selon l'ethnie.**

<b>Ethnie</b>	<b>Chiffres absolus</b>	<b>Chiffres relatifs (%)</b>
Diolas	4	10,81
Manding	4	10,81
Peul	7	10,918
Serere	4	10,81
Wolof	14	37,837
Autres	4	10,87
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100%</b>

Il relève de ce tableau que nous avons une diversité d'ethnie à la PAF. Mais la proportion des wolofs est plus élevée que les autres. En effet, avec un taux de 37,837 %, les wolofs sont bien

représentés. Ils sont suivis des peuls avec un taux de 18,918 %, les diolas, mandingues et sérères qui ont le même pourcentage. Bien d'autres ethnies minoritaires sont représentées avec un taux de 10,81% également. Il s'agit des mankagnes, manjaques, bainounk. On constate que les femmes journalières de la PAF proviennent de milieu social différent avec des valeurs culturelles qui différencient les unes des autres.

**Tableau 2 : Répartition des journalières selon le niveau d'instruction.**

<b>Niveau d'études</b>	<b>Chiffres absolus</b>	<b>Chiffres relatives%</b>
Primaire	17	45,945
Secondaire	5	13,135
Etudes supérieures	-	
Sans instruction	15	40,54
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100 %</b>

Par ailleurs, on note un faible taux de scolarisation des femmes journalières à la PAF. il relève des données qu'aucune d'entre elles n'a fait des études supérieures. 45,945 % ont un niveau d'étude primaire tandis que 13,135 % seulement ont un niveau secondaire. Les femmes journalières ont un faible niveau d'instruction. Ce qui explique leur manque de qualification professionnelle et leur forte présence dans les usines de transformation où une instruction rudimentaire ne constitue pas un handicap aux tâches à exécuter. La fonction est donc organisée sur le tas.

Dans ces usines, elles occupent des postes de faibles qualification. Il faut relever que ces postes sont sous payés malgré la pénibilité des tâches.

Cette faible instruction des ouvrières journalières explique en partie la situation de ces femmes dans les usines de transformation.

**Tableau 3 : Répartitions journalières selon l'âge**

Groupe d'âge	Chiffres absolus	Chiffres relatives%
15- 19	-	-
20-24	-	-
25-29	13	35,135
30-34	6	16,216
35-39	5	13,513
40-44	10	27,027
45-49	3	8,108
50-54	-	-
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100%</b>

On observe une forte proportion soit 35,135% de journalières âgées de 25 à 29 ans travaillant à l'usine. Cette proportion est la plus importante suivi de celle des femmes âgées de 40 à 44 ans avec un taux de 27,027%, les ouvrières de 30-34 ans et 35-39 ans font un pourcentage de 16,16 % et 13,513% et sont sous représentées.

Il en est de même pour celles âgées de 45-49 ans qui ont la plus faible proportion. Il ressort de cette répartition que la population active à la PAF est constituée en majorité de jeunes. Il faut souligner que les tranches d'âge 15-19 ans et 20-24 ans n'y figurent pas. Cela résulte d'une part des critères de choix de notre échantillon puisque nous avons misé sur les anciennes ce qui ne nous a pas permis d'avoir tout les tranches d'âge. Et d'autre par les tâches exécutées par les journalières sont trop pénibles pour les jeunes qui parviennent difficilement à faire ce genre de travail à l'usine.

Donc compte tenu des exigences et des conditions difficiles de travail, les jeunes notamment celles âgées de moins de 20 ans ne peuvent pas occuper des postes dans les usines de transformations.

Mais, l'usine fait recours à une population jeune (20 à 35 ans) qui peut effectuer les tâches malgré des dures conditions de travail puisqu'elle n'a besoin que de leur force de travail.

Par ailleurs la faible proportion des femmes journalières âgées de 45-49 ans s'explique par le fait qu'à cette âge très souvent l'ouvrière est obligée d'arrêter le travail à cause des conditions difficiles de travail que son organisme supporte péniblement.. Selon une journalière »l'avenir est incertain, c'est seulement avec une embauche qu'on peut espérer quelque chose dans le long terme ».

**Tableau 4 : La répartition des journalières selon leur situation matrimoniale**

<b>Situation matrimoniale</b>	<b>Chiffres absolus</b>	<b>Chiffres relatifs%</b>
Célibataire	17	45,945
Mariée	15	40,54
Divorcée	4	10,81
Veuve	1	2,702
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100 %</b>

Il relève des données que la population active à la PAF est constituée de célibataires, de mariées, de divorcées mais également de veuves.

Mais la proportion des célibataires demeure plus significative avec 45,945 % en effet, les journalières célibataires sont très nombreuses notamment dans l'équipe de nuit. Cela résulte du fait que les exigences du travail de nuit ne permettent pas à celles qui sont mariées de choisir un pareil moment même si on rencontre quelques-unes dans cette équipe.

Par contre on retrouve beaucoup plus facilement celles qui sont mariées dans l'équipe de jour. S'agissant des journalières divorcées et veuves, leur proportion est très faible avec respectivement 10,81% et 2,8025%. Toutefois aussi bien les mariées, divorcées et veuves que les célibataires ont des charges familiales.



Les célibataires dont la majorité est sans enfants, sont des soutiens de famille et contribuent aux dépenses de la famille.

Ce qui fait qu'en dépit des dures conditions de travail et le faible niveau des salaires, les femmes journalières sont dans l'obligation de travailler pour subvenir aux besoins de leurs familles quelle que soit leur situation matrimoniale. De nos jours, les difficultés économiques des ménages ont tendance à modifier profondément les rapports entre les conjoints. En effet, « en dehors de la solution extrême du divorce, le défaut d'entretien pousse les femmes à rechercher une activité rémunératrice pour palier les difficultés du mari ».

Ainsi, on note leur présence massive sur le marché de l'emploi notamment dans le secteur de l'informel, des industries de transformation où le travail ne demande pas de qualification professionnelle.

En outre, projetées hors du foyer conjugal à la recherche des revenus, les femmes sont conduites à cumuler les rôles. elles se doivent désormais d'être épouses et substituts du mari.

En fait, elles ont un double fardeau. Elles participent à la satisfaction des besoins du ménage et doivent en même temps veiller à l'éducation familiale.

#### **4 LE SALAIRE DES JOURNALIERES**

Le salaire est la rémunération d'un travail payé régulièrement par l'employer à l'employé dans le cadre d'un contrat de travail.

Selon le code de travail, le travailleur journalier est un travailleur engagé à l'heure à l'ajournée pour une occupation de courte durée n'excédant pas une journée et il est payé chaque jour avant la fin du travail. Le mode de paiement des salaires des travailleurs journaliers s'effectue au temps en espèces et le plus souvent à périodicité journalière ou hebdomadaire, dans les usines de transformation selon l'enquête nationale sur le travail journalier. Ainsi, le salaire est en fonction du travail effectué à un temps bien déterminé.

Le journalier gagne en moyenne 50.000 à 60.000 Francs CFA pour 20 jours de travail. Pour ce qui concerne cette grille salariale, le pourcentage est estimé à 20,7% selon l'Enquête nationale sur le travail journalier. Par contre, si on se réfère à l'éventail des salaires compris entre 20.000 et 60.000 Francs CFA, quelque 71,6% des travailleurs sont concernés.

A la PAF, le paiement des salaires des journaliers se fait deux fois dans le mois, précisément tous les quinze (15) jours.

Il faut préciser qu'il y a deux modes de paiement des salaires à la PAF. En effet, le travail à la tâche (avec les produits comme la seiche, le sol, les crevettes) est payé en poids pelé c'est à adire par kilogramme. Ce type de travail se fait très souvent durant la nuit.

S'agissant du travail à la chaîne (emballage de la seiche et poulpe, vidage), le paiement se fait à l'heure.

La journée normale de travail est de 6H 40 mn pour les journalières. Au-delà de cette durée de travail, il s'agit des heures supplémentaires. Pour le paiement des heures supplémentaires, le salaire des journalières est majoré à 15% jusqu'à 8H, au-delà de cette heure à 40%. En ce qui concerne les jours fériés, le salaire est majoré à 60%.

Il faut noter que par semaine la journalière est souvent occupée pour moins de 40H, ce qui explique pour elle une semaine de travail courte mais aussi discontinue.

A la PAF, les journalières perçoivent 2000FCFA/jour depuis 1998. De l'avis d'une journalière « au début on percevait 1200 FCFA/jour ». A ce moment précis c'est à dire de 1992 à 1997, l'usine dénommée CIMEX (Cayorienne de l'Import Export) était entre les mains des locaux. Mais avec l'arrivées des italiens, elles se sont battues pour avoir un salaire raisonnable selon cette femme. Elle nous révèle « on a du se distinguer pour qu'on nous paye les heures supplémentaires et c'est avec l'arrivée de la nouvelle directrice des ressources humaines qu'ils ont commencé à nous payer ».

Ce qui signifie en clair, auparavant elles se contentaient de leur salaire brut sans percevoir les heures supplémentaires. De l'avis de cette femme, le travail à l'usine est très pénible et elles pensent que si avec la transformation de la poulpe, les journalières étaient payées à la tâche, ceci leur serait un avantage. Mais l'employeur ne considère que le nombre d'heures de travail plutôt que la quantité de produits déjà transformés par les femmes. Alors que si elles étaient payées par kilogramme, elles pourraient gagner plus qu'elles n'en perçoivent. Il faut noter qu'avec la transformation de la poulpe seul l'employeur tire son épingle du jeu, en quelque sorte les journalières elles sont exploitées.

Toutefois, ce qui compte le plus pour ces femmes c'est de travailler pour avoir un revenu qui peut leur permettre de régler leurs problèmes et de subvenir aux besoins personnels et ceux de la famille, en l'occurrence pour celles qui sont chefs de ménage.

Ainsi, avec le peu de salaire qu'elles gagnent, les femmes parviennent à s'occuper tant bien que mal de leur famille sur le plan économique. De l'avis des femmes le peu qu'elles gagnent leur permet de payer les frais de scolarité des enfants, les frais de transport, l'habillement, le loyer, bref de satisfaire leurs besoins essentiels.

En revanche, il faut souligner que bon nombre d'entre elles ont une activité secondaire leur permettant de faire face aux dépenses de la famille. Car avec leur faible salaire, elles éprouvent des difficultés à pallier tous les problèmes de leurs ménages ; c'est pourquoi beaucoup d'entre elles même les célibataires, concilient le travail à l'usine à d'autres activités secondaires comme le petit commerce à titre d'exemple. Elles achètent de produits cosmétiques, des habits et d'autres articles dans des grands magasins. Ensuite ces produits sont vendus aux travailleurs de l'usine. La vente des aliments fait aussi l'affaire des femmes.

Elles pensent que le travail à l'usine présente aussi bien des avantages que des inconvénients. Car il permet de lutter contre le chômage, de subvenir aux besoins de la famille mais d'aider leur mari qui sont souvent soit des ouvriers ou des retraités ou chômeur

On constate de manière générale que l'ouvrière travaillent plus qu'elle ne gagne. Ainsi est ce que le travailleur journalier est bien payé ? En se référant à l'idée selon laquelle « à travail égal, salaire égal » nous constatons que l'ouvrière journalière perçoit un faible salaire par rapport à la force de travail qu'il fournit pour le procès de production à l'usine.

Le paiement des salaires est bien établi par le code du travail, toutefois, il arrive que « l'informel se retrouve dans le salariat. Ceci est le résultat du rapport de force entre ouvriers et direction. En effet, le salaire est vécu et pratiqué comme système d'avance et de restitution, tout comme dans le secteur domestique ou informel. Cette gestion informelle du salariat profite autant au travailleur qu'à l'employeur qui de cette façon « tient » ses ouvriers »<sup>28</sup>

Lors de notre enquête, les femmes déclarent qu'elles ne gagnent pas assez d'argent mais continuent de travailler malgré tout. Ce qui s'explique par le fait qu'elles vivent une situation de vulnérabilité mais aussi la peur d'aller au chômage, alors qu'elles ont des responsabilités envers leurs familles. Ce qui les pousse à sortir de la sphère conjugale pour rechercher du travail et accepter tout type de travail en dépit des bas salaires.

Par ailleurs, « le salaire dans certaines conditions loin de constituer le noyau structurant de la vie socio économique de l'ouvrier devient seulement un élément contributif à la réalisation de celle-ci. C'est un aspect du double dispositif reproductif et stratégique de l'ouvrier »<sup>29</sup>

Quant aux femmes dans certaines situations elles sont les seules à accepter des tâches misérables pourvu qu'elles parviennent à satisfaire les besoins de la famille. C'est une situation de profit pour l'employeur puisqu'il ne cotise pas pour les journalières auprès des services sociales. Pourtant à chaque paiement l'usine soustrait du salaire de chaque journalier une somme qui est versée au niveau des services d'impôts et de prestation sociale.

---

<sup>28</sup> J. COPANS & M. SELIM, les salariés et entreprises dans les pays du Sud, contributions à l'anthropologie politique, Khartala – ORSTOM

<sup>29</sup> Ibidem

A la PAF, on soustrait 50FCFA comme TRIMF (taxe sur le revenu imposable minimum forfaitaire) et 25FCFA représentant l'IR (l'impôt sur le revenu) du salaire de chaque ouvrier. Ces taxes et impôts sont versés au niveau d'une structure sous l'appellation de « Perception Dakar Source ».

Donc en fonction du nombre de jours de travail chaque journalier paye des impôts sans le savoir, pour le compte de l'usine alors que cette dernière ne cotise pas à son tour pour ses travailleurs journaliers.

Ces derniers ne bénéficient pas d'aucunes prérogatives contrairement aux autres catégories de travailleurs.

## **5 AVANTAGES SOCIAUX**

Les avantages sociaux constituent un ensemble d'éléments qui permet aux travailleurs de tirer profit de son travail.

En effet, le transport, la restauration, les indemnités de congés pour ne pas citer que ceux-la, sont considérés comme des avantages que le travailleur doit bénéficier. Mais le travailleur journalier ne bénéficie pas de prérogatives sur le plan social. S'ils en existent ces avantages sociaux restent très limités.

A la PAF, les femmes journalières ignorent les avantages sociaux qui leur sont attribués elles sont conscientes du fait qu'elles ne peuvent pas en bénéficier comme les autres catégories de travailleurs notamment ceux qui sont embauchés.

Concernant le transport, en dépit de l'éloignement des lieux d'habitation, l'usine n'a pas mis à leur disposition des cars. Elles se débrouillent toutes seules malgré les difficultés qu'elles rencontrent pour quitter les banlieues et rejoindre le lieu de travail surtout aux heures de pointes. Elles payent le transport pour regagner l'usine, ainsi, une bonne partie de leur salaire est consacrée aux frais de transport. Le transport est l'un des problèmes majeurs des travailleurs

journaliers notamment les femmes. Elles dépensent a moyenne 300 a 500f CFA par jour comme frais de transport.

« une fois sortie du travail, l'ouvrière complètement harassée trouve difficilement le car devant la ramener chez elle : longue attente devant l'arrêt de bus, course après le bus, bousculades positions inconfortables dans le bus... tel est le lot des ouvrières ainsi que tout le peuple travailleur » ( ).

De plus les journalières ne bénéficient pas de congés de maternité. C'est pourquoi s' il arrive qu'elles soient enceintes , elles sont obligées d'arrêter le travail mais avec la possibilité de la reprendre.

Pour ce qui est de la restauration, les femmes prennent leurs repas dans les gargotes qui sont installées près de l'usine, puisqu'elles n'ont pas à leur disposition des cantines.

L'usine ne dispose pas suffisamment d'infrastructures de santé pour les travailleurs journaliers nous avons surtout constatés qu'il y a une boite de pharmacie servant de soigner de petites blessures et les chutes. Mais en cas de maladies graves c'est l'ouvrière journalière qui se prend en charge dans les hôpitaux pour les soins médicaux.

Au demeurant, les femmes en dépit de la place qu'elles occupent dans l'usine et le travail considérable elles ne bénéficient d'aucun avantage social. Mais un élément important les retient : le salaire. Ce qui compte le plus pour elles, c'est de ne pas chômer.

Ainsi, a la PAF on rencontre des journalières qui ont fait plus d'une dizaine d'années en dépit des conditions difficiles de travail, des contraintes, et les faibles salaires. C'est le cas du groupe des 7 anciennes femmes qui beneficient des prérogatives au détriment des autres journalières

## 6 VIE ASSOCIATIVE ET ORGANISATION DE FEMMES

Les ouvrières journalières constituent une catégorie de travailleur qui ne participent pas tellement à la vie associative notamment aux luttes syndicales. L' enquête nous révèle une faible participation des femmes journalières à la vie syndicale. La structure syndicale en place se dénomme Syndicat des Travailleurs des Industries Alimentaires (STIA). Elles se plaignent du fait que ce syndicat ne prend pas en considération leurs revendications, ce qui ne les motive pas à participer aux réunions encore moins aux luttes. Pourtant, selon la convention n 87 concernant la liberté syndicale en son article 2, signifie que les travailleurs et les employeurs, sans distinction d' aucune sorte, ont le droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations, à la seule condition de se conformer aux statuts de ces derniers. En outre l' industrie P.A.F reconnaît l'exercice du droit syndicale en son article 19, à tout le personnel de la société. Chaque membre du personnel peut librement adhérer au syndicat de son choix.

Certaines ignorent l'existence du syndicat à l'usine et de son importance. Chaque journalière préférant plutôt exposer ses problèmes à la directrice que d'en parler au syndicat puisqu'elle n'aura pas de satisfaction. Elles trouvent que le syndicat ne joue pas son rôle, il ne travaille pas en leur faveur mais plutôt pour une minorité.

C'est la raison pour laquelle même celles qui étaient syndiquées ont démissionnées. C'est dire que les femmes journalières ont une certaine méconnaissance de l'intérêt des structures syndicales. Ce qui s'explique d'une part par le fait que l'éducation de la femme sénégalaise la pousse à la soumission et d'autre part « le syndicalisme demeure largement un mouvement de fonctionnaires davantage qu'une action ouvrière<sup>30</sup> ».

Ainsi l'espace syndicale est devenu un lieu de définition de matérialisation de stratégies de promotion et de statut socio-politique.

---

<sup>30</sup> Opcit, P. 55

En général, les travailleurs journaliers ne sont pas tellement impliqués dans la vie syndicale, 80% des établissements selon l'enquête nationale sur le travail journalier, n'ont pas de journaliers affiliés à un syndicat. En conséquence, il existe très peu d'établissements où ils sont membres du collège des délégués (4,4%). La participation aux grèves semble être le seul fait des syndiqués puisqu'ils représentent 15,1%. Il faut noter que cette proportion de syndiqués est constituée en majorité de population masculine, quant aux femmes elles sont très peu représentées

Concernant la participation des femmes journalières à d'autres formes d'association (dahira, groupement de femmes, etc....), elle est plus fréquente dans les usines. En effet, elles adhèrent beaucoup plus facilement à ces associations qu'aux syndicats. Car l'ouvrière journalière est avant tout un membre d'une communauté familiale bien donnée, ou ethnique ou religieuse, et ces éléments jouent un rôle essentiel dans son vécu quotidien. De plus, les femmes participent à des associations ou groupement pour résoudre leurs problèmes existentiels auxquels elles sont confrontées dans leur vécu. D'où nous avons une prolifération de dahira et de groupements féminins dans les lieux de travail notamment. Cependant à la PAF, nous notons l'inexistence de ces formes d'association qui s'explique par la non disponibilité des femmes dont la majeure partie est préoccupée par les responsabilités familiales et le travail à l'usine.

Par ailleurs, dans chaque entreprise, il existe des groupes formels et informels, donc une organisation sociale. En effet, les membres d'une usine (cadres, techniciens, contremaîtres, ouvriers et employés de bureaux) interagissent de façon quotidienne les uns avec les autres. Ainsi, se créent des associations à partir desquelles certains modèles de relation interpersonnelles se forment. Ces modèles de relations avec les éléments qui les symbolisent constituent l'organisation sociale industrielle.

Les dahiras et groupements de femmes, sont considérés comme des organisations. Ce terme renvoie aux interrelations personnelles actuelles qui existent chez les membres de l'organisation informelle.



## **CHAPITRE II : CONSEQUENCES DU TRAVAIL JOURNALIER**

### **1 IMPACT DU TRAVAIL SUR LA VIE FAMILIALE**

Le rôle de la femme dans la société de nos jours a profondément subi des transformations. En effet, outre les responsabilités familiales, elles s'adonnent à d'autres activités économiques pour aider le mari et/ou les parents dans la satisfaction des besoins.

La situation que vit la femme ouvrière illustre bien cela . Celle ci concilie difficilement les travaux ménagères, l'éducation des enfants et son travail à l'usine. D'où un double dévouement par rapport au foyer et à l'emploi.

Mais il faut noter que les tâches qu'elle exécute à l'usine se répercutent sur son ménage et le monde extérieur. Car on constate que l'ouvrière journalière est occupée en permanence par son travail. Par conséquent, elle consacre moins de temps à sa famille. L 'éducation des enfants se fait tant bien que mal à cause des contraintes du travail à l'usine.

Les ouvrières journalières qui ont des enfants à bas âge éprouvent des difficultés à concilier éducation des enfants et effectuer les tâches professionnelles. A la PAF, une journalière de l'équipe de nuit nous révèle qu'elle a deux enfants malades à cause de son travail, et elle n'a pas le temps nécessaire pour s'occuper d'eux.

Ainsi donc, les activités professionnelles notamment le travail ouvrier influe sur la famille : développement psychologique de l'enfant, diminution de la relation entre la mère et son enfant entre autres.

En outre, malgré la fatigue et le manque de sommeil, l 'ouvrière journalière arrivée chez elle s'occupe des travaux ménagers et des enfants. Puisqu'elle n'a personne pour la suppléer aux tâches ménagères et son salaire ne lui donne pas la possibilité de se payer une bonne.

Lors des récits de vie, une journalières nous confie qu'à ses début elle se levait à 5 heures du matin pour préparer le repas et le petit déjeuner à ses enfants puisqu'elle ne pouvait pas se payer une bonne. Elle soutient que c'est à la pause, qu'elle se rendait chez elle pas loin de l'usine

pour servir le repas à ses enfants. La part de participation d'une femme à la population active est influencé par l'âge des enfants mais aussi par leur nombre.

Cette femme affirme « j'ai maintenant une fille qui peut cuisiner et c'est elle qui m'aide dans les tâches ménagères ».

D'autres journalières déclarent qu'elles sont supplées par une parente. De l'avis de ces femmes, le travail à l'usine n'est pas de tout repos, mais celles qui ont des parents ou un mari compréhensif s'en sortent mieux que les autres.

Le travail à l'usine, même si elle a des répercussions positives sur la vie familiales, affecte d'une manière ou d'une autre celle-ci. Ainsi, même les journalières célibataires ne sont pas épargnées. En fait, l'une d'entre elles, déclare qu'à cause du travail de nuit et du temps qu'elle consacre à l'usine elle ne parvient pas à trouver un mari alors qu'elle prend de l'âge.

Par ailleurs, il se répercute sur la vie familiale de la journalière mais aussi sur ses rapports avec les autres membres de la communauté. En effet, les femmes ouvrières parviennent tant bien que mal à se rendre dans les cérémonies (baptêmes et autres). Certaines choisissent parfois entre le travail et les cérémonies notamment quand il s'agit de décès ou profitent des jours de repos pour rendre visite à leurs parents et amis. Par contre celles qui travaillent le jour éprouvent moins de difficultés pour se rendre dans les cérémonies.

L'ouvrière journalière consacre plus de temps à l'usine qu'à son foyer. Ce qui fait que ses relations avec le monde extérieur sont très limitées.

Si certaines estiment que le travail ne présente pas de répercussions négatives, d'autres pensent le contraire.

Les premières préoccupées par des problèmes de survie apprécient bien l'usine PAF, car celle ci fournit un emploi aux populations masculine et féminine. Donc ce qui leur permet de rehausser le niveau de revenu, quand bien même elles reconnaissent que l'usine exploite les ouvriers en les payant de faibles salaires. Dès lors le salaire de l'ouvrière journalière est perçu

comme indispensable puisqu'elle permet avant tout de régler les problèmes de survie de la famille.

Car en plus de ses enfants à nourrir, elles ont des personnes en charge (deux ou plus) qui sont souvent des proches parents.

Toutefois, pour les autres en dépit du salaire qu'elles perçoivent et qui est source de revenu pour la famille, le travail d'une journalière affecte de manière profonde sa vie familiale, ses rapports avec les autres mais aussi ne présente pas de perspective. Selon elles, le salaire qu'elles perçoivent ne se limite qu'à la résolution des besoins basiques de la famille, et une certaine autonomie financière par rapport à celle qui n'exerce pas de travail.

En dehors de cela, elles perçoivent leur statut de journalière comme une contrainte sociale dans la mesure où elles consacrent tout leur temps au travail et en contre partie ne sont satisfaites des conditions de travail et de vie. Car elles ne peuvent pas prétendre à de meilleures conditions de vie même après des années de durs labeurs à l'usine. C'est pourquoi beaucoup d'entre elles souhaitent avoir un emploi plus rentable pour pouvoir changer leur situation socioéconomique.

## **2 APPRECIATION DU TRAVAIL A L'USINE**

Les points de vue divergent aussi bien sur le mode de rémunération que sur les perspectives d'avenir des journalières.

D'abord s'agissant du mode de rémunération des salaires les journalières apprécient différemment. Certaines sont satisfaites puisque l'usine paye régulièrement les salaires tous les quinze (15) jours du mois.

Par contre les autres se plaignent du retard qu'accuse souvent le paiement des salaires. Qu'une telle situation se présente, il arrive qu'elles passent toute la journée dans l'espoir de percevoir leur dû. De même elles pensent que la rémunération ne se fait pas comme elle se doit.

Une femme se plaint en se disant qu'elle ne sait pas comment se fait la rémunération et en fonction de quoi ?

C'est dire que beaucoup de journalières ignorent le mode de rémunération, ce qui est source de problèmes entre elles et le patronat. Pour les femmes, ce dernier les exploite car la quantité de produits qu'elles doivent transformer durant 2 à 3 jours elles le font en une journée à cause des pressions puisqu'elles sont surveillées à longueur de journée par un ouvrier. De même les réclamations au niveau du secrétariat est devenue monnaie courante à cause des erreurs sur les bulletins de paie d'après les journalières de même que le pointage ne se fait pas sérieusement. D'où certaines ont adopté la solution de mentionner le nombre de jours qu'elles ont du à travailler, sur un carnet pour éviter des problèmes.

Le travail journalier ne permet pas à la femme ouvrière d'accéder à de meilleures conditions de vie. D'où certaines souhaitent avoir un mari et s'occuper de leur foyer, ce qui est pour elles gage de stabilité social. Car « le prestige et la position de la femme sont essentiellement définis à travers le mariage. Dans cette perspective se marier et avoir une vie familiale est traditionnellement le sens principale de la vie d'une femme »<sup>31</sup>.

Ainsi donc, la valorisation de statut d'épouse et de mère joue un rôle prépondérant dans les choix professionnels pour ne citer que celle-la.

Tandis que d'autres souhaitent trouver un boulot ou s'investir dans d'autres créneaux plus rentables. De plus, elles ne souhaitent pas que leurs enfants fassent le même travail à cause de la pénibilité et de la non rentabilité du travail journalière à l'usine. Elles sont prêtes à faire n'importe quel type de travail mais qu'il soit plus rentable et moins pénible que le premier. Ainsi, elles ne seront pas exploitées par le patronat et ne subiront plus les pressions lors des procès de travail.

---

<sup>31</sup> Opcit, voir genre et développement : des pistes à suivre

La majorité des femmes journalières enquêtées souhaitent trouver un emploi et avoir un salaire raisonnable. L'une d'entre elle affirme « je veux avoir un travail fixe pour pouvoir aider mes parents, je suis soutien de famille ».

En leur posant la question à savoir souhaitez-vous rester ou quitter l'usine plus tard, une bonne partie notamment les célibataires souhaitent quitter plus tard s'il n'y a pas d'embauche, pour chercher du travail ailleurs dans le souci d'apporter un changement dans la vie. Pour les ouvrières, le travail à l'usine n'a pas d'avenir étant donné qu'il demande une force physique. Alors qu'à un moment donnée de sa vie la femme ouvrière ne pourra plus fournir de tels efforts, d'où elle se retrouvera sans emploi si soutien. Cette perspective sombre ne milite pas en faveur d'une continuité dans le travail journalier.

## CONCLUSION

C'est un euphémisme de dire que les femmes journalières de la PAF travaillent dans des conditions difficiles. Le travail journalier est loin d'être une sinécure. Le plus dur pour ces femmes est de concilier le travail à l'usine et les responsabilités du ménage.

Au regard des différents axes abordés dans cette étude, il convient de souligner que beaucoup de correctifs s'imposent dans l'organisation du travail journalier dans les industries alimentaires. Ces dernières utilisent pour une grande part la main d'œuvre journalière féminine et ne la rétribue pas en conséquence.

L'enquête réalisée au niveau de la PAF montre bien les irrégularités et l'exploitation dont sont victimes les femmes journalières. Ces femmes journalières de la PAF, animées par la seule volonté de sortir de la pauvreté, travaillent dans la précarité. Comment comprendre qu'une femme journalière puisse travailler une dizaine d'années dans une usine de transformation, sans pour autant bénéficier d'une embauche. Sur ce point précis, la législation sur le travail journalier devrait être changée, dans la perspective de trouver une autre alternative. Cette dernière pourrait se traduire en un contrat à durée déterminée (CDD) au bout de deux ans d'activités dans une usine. Par ailleurs, la question de la rémunération demeure une nébuleuse pour bon nombre de journalières de la PAF. Une surveillance plus accrue des pouvoirs publics pourrait éclaircir les choses. Dans le même sillage, l'Etat doit veiller à ce que les cotisations (IPRES - Caisse de sécurité sociale) reviennent aux masses laborieuses qui sont les travailleurs journaliers.

Une recommandation a été formulée dans le but d'essayer d'établir une sorte de « traçabilité » des cotisations des journaliers dans les différentes usines. Ce procédé permettrait aux journalières de bénéficier des services des institutions sociales.

Sur le registre de la formation, des sessions de mise à niveau pourraient aider à relever le niveau professionnel des femmes journalières.

L'Etat doit améliorer le sort de cette masse laborieuse, qui contribue de manière consistante à la performance des usines de transformation. Il y va de la stabilité de la société et de la lutte contre la pauvreté.

## BIBLIOGRAPHIE

### 1) Ouvrages généraux

BEITONE Alain et AL, Aide mémoire Sciences sociales, 2 édition , édition Sirey, 2000, 359 pages

COPANS Jean, SELIM Monique, salariés et entreprises dans les pays du sud, contribution a une anthropologie politique, Khartala-ORSTOM , 458 pages

DIOP Majhemout, histoire des classes sociales dans l'Afrique de l'Ouest, 2 : le Sénégal, Paris, 1972, 277 pages

LAUFER .J, AMADO-FISCHGRUND.G, TREPO.G, Monsieur personnel et le développement des hommes, Flammarion, Paris, 1978, 371 pages.

LEFRANC Georges, histoire du travail et des travailleurs, Flammarion, 1975, 467 pages.

### 2) Articles, Périodiques, Revues :

BIT : Pour une politique d'emploi au Sénégal. Esquisse d'une stratégie concertée et intégrée. Programme des emplois et compétences techniques pour l'Afrique, addis abéba, 1982, 422 pages.

BIT : l'emploi des femmes au sénégal, rapport de mission ) Dakar, avril 1989

BIT : les droits de stravaileurs, modules de formation égalités des femmes en matières d'emploi : unprojet interdépendant, Genève, 119 pages.

Journal d el'économie ; N° 359, (p.7),jeudi 27 Mars 2003, 12 pages.

Journal officiel de l arépublique du séngal, nyuméro spécial, lundi 9 Mars 1970.

OIT ; programme des activités sectorielles. Note sur les travaux : réunion tripartite sur l atecnologie et l'emploi dasn les industries des produits alimentaires et des boissons, Genève, 18-22 Mars 1998, 69 pages

SARR Fatou et Al, les Sénégalaises en chiffre : analyse des données socio-démographiques, économiques et politiques relatives aux femmes PNUD, juin 1999, 182 pages.

Rapport provisoir de l'enquête nationale sur le travail journalier, ministère de fonction publique et de l'emploi, 19 mars – 21 avril 2001, 66 pages.

Le rôle des femmes dans l'économie, organisation et coopération et développement économique, Paris 1975.

Thérèse LOCOH, Labourie – Racapé annie, Tichite Christine, genre et développement : des pistes à suivre, documents et manuels du CEPED n°5, décembre 1996, 154 pages.

Journal Sud hebdo n°41, février 1989.

Adjamagdo, Antoine philipe, Dial Fatou Bintou, le dilemme des dakaroises : entre travailler et « bien travailler », IRD équipe Géremie Dakar 2003.

### **3) Mémoires**

Dramé Souadou , la problématique de la prise en charge des enfants de femmes travailleuses dans les entreprises privées au Sénégal : le cas de la société nouvelle de conserveries du Sénégal (SNCDS), diplôme d'état en travail social, ENTSS 1997- 1998, 68 pages.

Ly Oumoul Khayri, les femmes dans les industries alimentaires au Sénégal, mémoire de maîtrise de sociologie, UCAD département de philosophie, 1979 – 1980, 103 pages.



## **ANNEXE 1**

### **QUESTIONNAIRE ADRESSE A L'USINE**

#### **I. IDENTIFICATION**

- 1- Dénomination de l'usine
- 2- Date de création et lieu d'implantation
- 3- Différentes phases de l'évolution de l'usine
- 4- Statut juridique de l'usine
  - 4-1. société anonyme
  - 4-2. société d'économie mixte
  - 4-3. société d'économie privée
  - 4-4. Autres
- 5- Capital social de l'usine
- 6- Quels sont les actionnaires de l'usine ?
- 7- Quelle est la part sociale de chaque actionnaire ?
- 8- Quel est le règlement intérieur de l'usine. ?

#### **A- Les activités de l'usine**

- 9- Quelles sont les différentes activités de l'usine ?
  - 9-1. activité principale
  - 9-2. activité secondaire
- 10- Quel est le taux de production de l'usine ?
- 11- Quels sont les types de produits de l'usine ?

#### **B Les organes de fonctionnement de l'usine**

- 12- Quels sont les différents organes de fonctionnement de l'usine ?
- 13- Quel est le rôle de chaque organe ?

## **II LE PERSONNEL**

14- Quelle est la constitution du personnel de l'usine ?

15- Quel est l'effectif de chaque catégorie socioprofessionnelle du personnel de l'usine ?

- nombre d'employés
- effectif du personnel local
- effectif du personnel expatrié

16- quel est le nombre de travailleurs journaliers employé par jour ?

16-1. effectif du personnel journalier

16-2. effectif des femmes journalières

17- Qu'est ce qui explique le nombre croissant de « journalières » dans l'usine ?

18- Quelle période l'effectif des journaliers est en baisse ?

19- Quelles sont les raisons de cette baisse ?

## **III. LE RECRUTEMENT DES JOURNALIERS**

20- Quelles sont les conditions de recrutement des journaliers ?

21- Quelle est la tranche d'âge la plus recrutée par l'usine ?

22- Quelles sont les clauses de contrat proposées par l'employeur au moment de l'embauche des permanents ?

## **IV. ORGANISATION DU TRAVAIL**

23- Quel est le temps de travail pour un journalier ?

24- Quel type de travail est effectuée par les hommes ?

25- Quel type de travail est effectuée par les femmes journalières ?

- Les conditions de travail
- Les postes de travail
- Le rythme de travail / productivité
- La discipline
- Les contraintes
- Les risques
- Les accidents

## ANNEX 2

### QUESTIONNAIRE ADRESEE A L'OUVRIERE

#### I. CARACTERISTIQUES INDIVIDUELLES

- 1- Prénom
- 2- Nom
- 3- Adresse à Dakar
- 4- Lieu de naissance...../ Région.....
- 5- Age
- 6- Ethnie
  - 6-1. Wolof
  - 6-2. Sérère
  - 6-3. Manding
  - 6-4. Diola
  - 6-5. Peul
  - 6-6. Autres, à préciser
- 7- Religion
  - catholique
  - musulmane, quelle confrérie : .....
- 8- Niveau d'études
  - Primaire
  - Secondaire
  - Etudes supérieures
  - Sans instruction
- 9- Situation matrimoniale
  - 9-1. Mariée
  - 9-2. monogame
  - 9-3. Polygame (préciser le nombre de coépouses....)
  - 9-4. Divorcée
  - 9-5. Célibataire

9-6.Veuve

9-7.Autres à préciser.....

9-8.Nombres d'enfants vivants

9-9. Nombre de personnes en charge dans votre ménage

10- Lieu de résidence

10-1. Nom du quartier d'habitation

10-2. type de logement

maison individuelle

concession,

11- Type d'habitat

- Maison en dur
- Loyer moderne
- En banco

12- Profession du mari

- employé du public
- employé du privé
- indépendant
- ouvrier
- chômeur

13- Recrutement

13-1. comment avez-vous été recrutée ?

- par une connaissance
- sur recommandation extérieure ?
- sur dossier
- en remplacement d'une parente, d'une amie
- autres, préciser :
- quel poste de travail occupez vous ?

## II. Conditions du travail

13-2. Quel moment travaillez-vous ?

- Le matin
- Midi
- Après midi
- La journée continue
- La nuit
- Avez vous une pause ? si oui nombre de pause ?
- Heure de pause..... durée de la pause
- Si non Pourquoi ?

14- quel est le nombre de jours que vous travaillez par semaine

- faites –vous des heures supplémentaires ?
- combien d’heures supplémentaires ?
- par jour ?
- par semaine ?
- Etes vous payés pour ces heures supplémentaires ?

15- Risque de travail :

- la sécurité est –elle garantie ?
- l’environnement de l’entreprise
- le climat du travail

16- Accident du travail

- avez vous été victime d’un accident dansE l’usine ?
- quelle a été la gravité de l’ accident ?
- Quelles sont les conséquences sur le travail ?
- Quelles sont les difficultés que vous rencontrez au cours du travail ? est ce que le travail à l’usine a des avantages ? si oui lesquels ?
- Est ce que le travail à l’usine a des inconvénients ? si oui lesquels ?

17- Le salaire

- combien gagnez vous par jour
- comment êtes vous rémunérés
- quelles sont les besoins familiaux que vous réglez avec votre salaire ?

- avez vous une activité secondaire ? si oui laquelle ?
- quels sont vos revenus ?

**18- avantages sociaux**

- bénéficiez vous des avantages sociaux ? lesquels
- si oui, comment ?
- si non, pourquoi ?
- bénéficiez vous d'une information faite par l'usine ?
- quelles sont les dispositions prises pour les femmes enceintes ?

### **III. Vie associative et organisation des femmes**

**19- vie associative**

- appartenez vous à un syndicat ?
- avez vous participé à des luttes ou grèves ?
- appartenez vous à un parti politique ?

**20- Organisation de femmes**

- appartenez vous à un Dahira ?
- appartenez vous à un groupement féminin ?

**21- impact u travail sur la vie familiale**

- votre travail à l'usine a-t-il des répercussions négatives dans votre vie conjugale ?
- lesquelles ?
- vos relations avec votre marie ?
- avec la belle famille
- avec vos enfant
- avec votre entourage
- votre travail à l'usine a t-il dans répercussions positives dans votre vie conjugale ? si oui lesquelles ?
- avec votre marie
- avec votre belle famille

- avec vos enfants
- avec votre entourage

22- Comment appréciez vous le travail à l'usine ?

- êtes vous satisfaites de la rémunération ?
- si oui pourquoi ?
- si non pourquoi ?

23- **L'avenir**

- souhaitez vous rester dans l'usine ou partir plus tard ?
- si oui pourquoi ?
- si non pourquoi ?
- dans quel autre secteur voulez vous travailler ?
- voulez vous que vos enfants travaillent comme ouvrière ?
- si oui pourquoi ?
- si non pourquoi ?
- autres secteurs pour vos enfants ?

## ANNEXE 3

### GUIDE D'ENTRETIEN ADRESSE A L'OUVRIERE

#### I. CARACTERISTIQUE INDIVIDUELLE

- Prénom
- Nom
- Adresse à Dakar
- Lieu de naissance.....
- Age
- Ethnie
  - Wolof
  - Sérère
  - Manding
  - Diola
  - Peul
  - Autres, à préciser

Situation matrimoniale

Mariée

monogame

Polygame (préciser le nombre de coépouses....)

Divorcée

Célibataire

Veuve

Autres à préciser.....

Nombre d'enfants vivant

Nombre de personne en charge dans votre ménage

Quartier d'habitation

Nom du quartier d'habitation

type de logement



maison individuelle

concession

Type d'habitat

- Maison en dur
- Loyer moderne
- En banco

Profession du mari

- employé du public
- employé du privé
- indépendant
- ouvrier
- chômeur

## **II L'ACCES A L'EMPLOI**

- Recrutement
- Le travail à l'usine
- Les revenus

## **III LA VIE A L'USINE**

- relations avec les employeurs
- relations avec les autres ouvriers
- difficultés
- rythme de travail
- santé
- repos et accidents de travail

## **IV LA VIE FAMILIALE**

- caractère de la vie familiale d'une ouvrière journalière
- les impacts du travail sur la vie familiale
  - la vie conjugale
  - la vie familiale
  - relations avec les enfants
  - relations avec les parents
- la vie sociale et culturelle de l'ouvrière

- les associations
- les cérémonies
- les loisirs

## **V      LES PROJETS D'AVENIR**

- projet économique
- projet familial
- projet sur le plan social