

AUTOPSIE DE LA PROBLEMATIQUE DE CONCILIATION DES TACHES FONDEES SUR LE SEXE ET LE GENRE DANS LES MILIEUX PROFESSIONNEL ET MENAGER. Etude menée auprès des femmes affectées de la REGIDESO en Ville de GOMA.

Par : JOY BORA, Assistante à l'Université de Goma au sein de la Faculté des Sciences Sociales, Administratives et Politiques, Département de Sociologie.

Résumé

Cette analyse s'intéresse singulièrement à la question de conciliation des tâches ménagères et obligations professionnelles des femmes travailleuses à la Regideso/Goma. Cet article note que ce phénomène constitue un effort délicat pour la femme qui doit veiller non seulement aux soins des enfants mais aussi contribuer au développement de son foyer suite au revenu tiré de son travail.

L'histoire est en train de noter l'avancée des lois incitant l'égalité entre l'homme et la femme. La République Démocratique du Congo est aux trousseaux de cette révolution. Néanmoins on observe dans les Provinces, Villes, Territoires que la répartition des tâches domestiques reste inégalitaire entre les sexes.

A partir des enquêtes sociales menées sur les travailleurs à la Regideso/Goma, cette réflexion met notamment en évidence d'abord les problèmes que la femme rencontre dans la conciliation des obligations professionnelles et les impératifs ménagers ensuite les implications de ces problèmes sur son travail et enfin faire un tour d'horizon des stratégies à engager en vue d'extirper ces obstacles.

Cette étude renseigne aussi que les femmes investissent, de plus en plus, le marché du travail, mais cette nouvelle réalité n'a pas pour autant bouleversé la division traditionnelle du travail, par contre, les hommes, pour leur part, n'ont pas investi dans le champ du domestique.

Il nous est apparu nécessaire de montrer l'importance des rôles de la femme et de l'homme selon la théorie de « Parsons » en insistant sur ce que fait la femme au foyer de part sa situation biologique ne doit pas constituer un frein à ses obligations professionnelles avec non seulement l'accompagnement de son conjoint mais également de son environnement professionnel.

Mots clés : conciliation, genre, sexe, professionnel, ménage

ABSTRACT

This analysis is particularly interested in the issue of reconciling household chores and the professional obligations of woman workers at Regideso/Goma. This article notes that this phenomenon constitutes a delicate effort for the woman who must not only take care of the children but also contribute to the development of her household following the income from her work.

History is recording the advance of laws encouraging equality between men and women. DRC is on the heels of this revolution. Nevertheless, we observe in the province, cities and territories that the distribution of domestic tasks remains unequal between the sexes.

Based on social surveys carried out on woman workers at Regideso/Goma, this reflection first highlights the problems in reconciling professional obligations and household requirements, then the implications of these problems for their work and finally make an overview of the strategies to be implemented in order to eradicate these obstacles.

This study also shows that women are investing more than men in the labor market, but this new reality has not upset the traditional division of labor, on the other hand, men, for their part, have not invested in the field of the domestic.

It seemed necessary to us to show the importance of the roles of the woman and the man according to the theory of « Parsons » by insisting on what the housewife does by share of her biological situation should not constitute a brake on her professional obligations with not only the accompagnement of his spouse but also of his professional environment.

Key words : reconciliation, gender, sex, professionnall, household.

INTRODUCTION

La société traditionnelle africaine et congolaise laisse apparaître la division sexuelle du travail à travers les rôles masculin et féminin avec beaucoup des pratiques sociales et croyances qui consacrent presque la suprématie masculine sur le statut social de la femme. Dans les familles, cette situation se matérialise plus dans l'exécution des tâches ménagères qui sont pour la plupart considérées comme l'apanage de la femme¹.

Le mouvement revendicatif des droits des femmes dans la société, « le féminisme » est un courant de pensée que l'homme a affronté depuis bien longtemps, cependant, il a enregistré plusieurs succès. En Amérique, devenir femme était déjà une aubaine, car, les blocages étaient brisés et les femmes exultaient pour avoir obtenu certains privilèges relatifs à leurs droits. Le droit à l'égalité est donc un argument gagné.

Concernant les droits aux emplois et instructions, c'étaient un pari déjà emporté par les femmes qui fréquentaient par ce même fait des universités, et postulaient dans les différents départements et cabinets²...

La question du genre est phénomène en vogue en RDC. Actuellement, plusieurs travaux des experts cherchent à réduire les inégalités entre l'homme et la femme comme c'était le cas dans les sociétés traditionnelles. Ils prônent l'égalité des deux sexes dans le monde professionnel. Ces travaux renforcés par

¹ BOLASKI P., Colloque sur le Féminisme et profession dans les milieux urbain et ruraux, Cotonou, 2002.

² FLAUD F., *La guerre froide contre les femmes*, prix Pulither , 1991, p. 20.

la théorie de la parité, la femme n'est pas seulement dans le foyer mais, évidemment, dans d'autres espaces professionnels. Dans le monde du travail, ce qui compte en RDC en général, et dans la ville de Goma en particulier, c'est la compétence et les aptitudes à assumer les postes à pourvoir et non les sexes. Ce phénomène influe sur la conciliation entre les tâches ménagères et les exigences professionnelles, car, dans notre milieu d'étude, il existe mordicus des tâches spécifiquement réservées à la femme et non à l'homme surtout dans le ménage.

Dans la société congolaise, les femmes se voient confiées les activités de reproduction liées à la maternité, aux soins des enfants et de la famille, aux travaux domestiques, bref, aux travaux essentiellement liées à la production et à la survie de la famille³.

De ce qui précède, les traitements discriminatoires envers les femmes, surtout dans les emplois à prédominance masculine, résulte d'un moyen pour les hommes de diviser le travail avec les femmes, notamment dans les professions assimilées aux activités des métiers spécialisés et aux occupations où les femmes ne représentent qu'une faible main d'œuvre⁴.

Il sied d'indiquer que cette position sociale considérée comme inférieure à l'homme résulte des stéréotypes et préjugés résultant de la coutume, de la foi de chacun ou de la mauvaise interprétation de la législation en matière de la répartition des tâches entre l'homme et la femme.

En République Démocratique du Congo, le ministère de la condition féminine et de la famille plaide en faveur de la parité, du genre et de l'égalité des sexes. En autonomisant la femme, c'est donc la libérer en mini misant différents obstacles qui l'empêchent d'évoluer normalement dans tous les domaines comme son partenaire homme. Des stratégies d'autonomisation de la femme transparaissent à travers des politiques sectorielles.

Notons qu'en République Démocratique du Congo en général et à Goma en particulier, malgré les modalités d'application des droits de la femme, les inégalités persistent entre l'homme et la femme dans les domaines politique,

³ BAZZI LAETICIA V., *Analyse de la situation de la femme en Afrique de l'Ouest et du Centre*, Abidjan, CPRASS, 2000, p. 62.

⁴ WAJCAM J., *Feminism facing industrial relations in Britain*. *British Journal of Industrial Relations*, 2000, p. 201.

économique, social et culturel. Ces discriminations entravent la mise en œuvre adéquate de la parité homme-femme⁵.

La littérature a déjà soulevé la problématique du traitement des femmes dans le traitement non traditionnel, notamment leur vulnérabilité relative aux conditions du travail, aux traitements défavorables, et aux agressions. Spécialement dans les organisations hautement masculines, les études ont démontré qu'une forte proportion des femmes était victimes de sexisme et d'agression⁶.

Dans le même ordre d'idées, plusieurs thèmes ont été consacrés à la femme dans un monde de travail en évolution surtout la journée mondiale de la femme célébrée le 8 mars de chaque année : « pour un monde 50-50 en 2030 : investissons dans le travail décent et le plein emploi pour les femmes ».

L'évolution technologique, la mondialisation représentent les opportunités inédites pour certaines femmes répondant aux profils exigés par différents postes à occuper dans les secteurs public ou privé. L'institut de recherche en droit humain en République Démocratique du Congo a montré que les gens consacrent plutôt l'égalité en dignité et en droit de tous les êtres humains en considérant les études qui renvoient « **le sexe au biologique et le genre au culturel** »⁷.

L'article sur la parité « homme-femme », est un droit et non un privilège de la femme. Et la constitution du 18 février 2006, et complétée en ce jour, consacre à son article 12 que tous les congolais sont égaux devant la loi et ont droit à une égale protection des lois et veille à l'élimination de toute forme de discrimination à l'égard de la femme et assure la protection et la promotion de ses droits⁸.

Sous la même trajectoire, nous réalisons que la femme est suffisamment protégée par la législation congolaise dans le monde professionnel. Comme l'homme, elle a accès de postuler dans les administrations publiques et privées

⁵ LOI N° 15/09 du 01 Août 2005 portant modalités d'application des droits de la femme et de la parité en République Démocratique du Congo.

⁶ TOUGAS F. et al. Neosexisme : Plus ça change, Plus c'est pareil. Personality and social psychology bulletin, 1995, p. 849.

⁷ INSTITUT DE RECHERCHE EN DROIT, Lubumbashi en Novembre 2014.

⁸ Journal officiel, Article 13 et 14 de la Constitution du 18 février 2006 de la République Démocratique du Congo.

en vue de son ultime épanouissement. Tout en évoluant dans le monde professionnel, elle n'est pas exempte des tâches, des obligations spécifiquement ménagères qu'elle doit remplir en vue d'équilibrer les deux secteurs (professionnel et ménager) pouvant apporter l'harmonie et le progrès dans son foyer.

Elle doit non seulement s'occuper de son travail mais également de ses enfants et son mari. Ce phénomène, ceci ne constitue pas une pratique aisée pour la femme. Il arrive qu'elle n'arrive pas à coordonner, à concilier les deux activités de manière effectivement satisfaisante (soit c'est le travail qui est délaissé ou soit le foyer). Ceci dépend amplement du secteur sur lequel elle attache beaucoup d'importance.

Notre analyse a été orientée aux femmes/filles évoluant à la REGIDESO, l'une des entreprises publiques qui sont considérées comme assurant l'intérêt général et mettant en application les différents textes et règlements de l'Etat dans le monde du travail.

Face à ce dysfonctionnement qui souvent l'expose dans un état psychologique des stress, cette réflexion tourne autour du questionnement ci-dessous :

- Pourquoi les femmes agentes à la Regideso parviennent-elles à concilier les obligations professionnelles et les impératifs ménagers (problèmes au niveau professionnel) ?
- Quelles sont les effets observés dans leur vie conjugale provenant des conditions du travail ?
- Quelles sont les stratégies qu'elles mettent en place pour arriver à coordonner les obligations de ces deux secteurs ?

En guise d'hypothèses, nous n'estimons que :

- Les conditions relatives aux horaires fractionnés du travail, le rythme soutenu, le poids des attributions empêcheraient les femmes de la Regideso à coordonner les obligations résultant de ces deux mondes ;

- Les disputes, le stress, les malentendus manifestes ou latents, crise de confiance entre elles et leurs maris jusqu'aux enfants constitueraient les principaux effets retenus au niveau de leurs foyers ;

-L'harmonisation efficace, la programmation et la bonne répartition des travaux ménagers aux exigences professionnelles sans exclure le recours à un membre de la famille voire un domestique comme support pour effectuer les travaux ménagers seraient les stratégies en vue d'inhiber ce dysfonctionnement.

Evoluant dans le domaine du genre, le but principal de cette réflexion consiste à savoir, sans ambages, comment les femmes agentes à la Regideso parviennent à concilier, à coordonner les obligations professionnelles et les impératifs ménagers, en dépit de plusieurs difficultés observées, en passant par les effets de son travail et ses implications sur son ménage.

Une étude rigoureusement menée doit être soutenue par un cadre méthodologique. La notre n'échappe pas du tout à cette exigence. Pour atteindre l'explication, nous avons emprunté le schéma mertonien de l'analyse fonctionnelle appuyé par les techniques documentaire et du questionnaire.

La charnière de cette réflexion sera écartelée autour des déterminants ci-dessous : d'abord nous allons constituer la recension de la littérature sur les responsabilités de la femme : ambivalence ou dilemme ? Ensuite examiner le cadre théorique et opératoire de l'étude et enfin présenter les résultats de notre réflexion.

I.RECENSION DE LA LITTERATURE SUR LES RESPONSABILITES DE LA FEMME TRAVAILLEUSE DANS LA SOCIETE : ambivalence ou dilemme ?

Nous reconnaissons que la femme est confrontée à plusieurs responsabilités à la fois professionnelles et ménagères. Les unes sont souvent correctement exécutées, d'autres souffrent d'insuffisance. La femme se débrouille comme de « petits diables à mille bras ». Après le travail, d'autres impératifs ménagers attendent d'être effectués par la même femme très souvent fatiguée et stressée par les obligations professionnelles.

I.1 Ménage et tâches ménagères

Le ménage est considéré par la loi congolaise comme l'ensemble des droits et des obligations propres à chaque conjoint. Le mari est le chef du ménage, la femme lui doit obéissance ; en contre partie le mari lui doit protection et entretien⁹. Ainsi donc, les tâches ménagères englobent plusieurs travaux que la femme effectue dans le ménage : lessive, vaisselle, propreté de la maison, soins des enfants et du mari, repassage des habits, préparation de la nourriture...

Dans les ménages où il ya suffisamment des moyens, sont les domestiques qui assument ces tâches. Généralement chez nous où le salaire des agents de l'Etat ne parvient même pas à nouer les deux bouts du mois, la femme est naturellement appelée à les accomplir.

I.2 Rôle de la femme dans le ménage et ampleur des exigences professionnelles

Retenons qu'une femme au foyer, exerce déjà une fonction au niveau de son foyer. Elle s'occupe de la gestion de son ménage et cela nécessite la mobilisation du temps plein et d'un certains nombres d'aptitudes et des capacités que seule peut avoir une bonne ménagère. La femme travaille et ne cessera pas de travailler et ceci va dans l'ordre établi par la législation congolaise qui prône l'égalité des chances dans le monde professionnel.

La profession est un métier appartenant à un secteur d'activité particulier¹⁰. La femme congolaise peut donc évoluer dans plusieurs secteurs à la fois selon ses compétences : secteur commercial, médical, magistrature, artisanal, enseignement, bâtiment, industrie...

Certaines professions sont réglementées, c'est-à-dire que leur exercice n'est pas libre et elles sont spécialement organisées par une loi et des règlements qui en fixent les modalités et la déontologie ; c'est le cas de la Regideso où nous avons mené nos enquêtes. D'autres sont libérales.

⁹ KARAMBA BYAKUPUMBA T., Emancipation de la femme congolaise et les conflits ménagers, unakis, URSA, 2003, p. 43.

¹⁰ LOUCHOUARN D., La profession, approche juridique de la notion, thèse de Doctorat en Droit Privé, 1998, p. 58.

I.3 L'apport des femmes au sein des entreprises

Hormis les établissements publics, les régies, la loi congolaise cite également les entreprises publiques qui sont des services publics par excellence et remplissant les missions d'intérêt général. La Regideso est une entreprise publique dans laquelle la femme évolue et y apporte une contribution malgré d'autres tâches ménagères de chaque jour.

Le travail pour une femme, est une rose avec beaucoup d'épines. Une large majorité des femmes travaillent. Il y a le choix de la carrière mais aussi des obligations. Savoir concilier le travail et une vie en famille pour une femme agente à la Regideso reste un défi majeur.

Dans les pays comme la France, le nombre des femmes qui occupent un emploi semble équivalent à celui des hommes. Selon des statistiques, en 2010, 90% des femmes de 25 à 49 ans, étaient en activité. Pour celles vivant avec un enfant de moins de 3ans, ce chiffre tombe à 82%. Pour celles avec au moins deux enfants, dont au minimum l'un aurait moins de trois ans, 59% travaillent¹¹.

Actuellement, de nombreuses femmes occupent des emplois, certaines le font par obligation, d'autres par choix. Il semble toujours délicat de concilier le travail et la vie de famille. Des pressions diverses et des inégalités rendent le travail des femmes plus difficile.

Sur cet ensemble, il ya deux catégories principales des travailleuses : celles qui le font par obligation ; pour des raisons financières et économiques ; et celles qui ont choisi l'activité pour des raisons personnelles, d'épanouissement, d'estime de soi ou pour accéder à l'indépendance financière. En général, les premières rencontrent plus de difficultés que les secondes. Dans les deux cas, il existe plus de tiraillements entre les objectifs ou contraintes professionnelles et la vie de famille, surtout lorsqu'il y a des enfants.

Au niveau de l'entreprise dans laquelle elle travaille, elle apporte un quotient féminin qui favorise la fluidité des rapports humains. En effet comme à la Regideso, nous n'avons retenu que certains postes de trésorerie, de comptabilité, des finances sont souvent confiées aux femmes, car elles y

¹¹ PLANCHARD C., Les femmes salariées payées 14% de moins que les hommes. Disponible sur www.economieentreprise.org consulté le 6 février 2020.

excellent de par leurs dons à gérer tout ce qui relève du social. Certaines femmes sont connues pour leur sérieux, engagement sans faille, honnêteté et assiduité et la rigueur déontologique. L'organisation même de la société que ce soit au niveau local, des activités parallèles s'améliorent au regard de la créativité féminine.

I.4 L'apport des femmes vis-à-vis de son ménage

Dans la société moderne, le mariage est devenu un consensus entre les futurs époux, qui, souvent, se rencontrent et se mettent d'accord pour mener une vie basée sur l'entente, le respect mutuel et l'entraide financière. On peut même dire que dans beaucoup de cas, le travail de la femme constitue pour elle un premier atout pour trouver un mari. En effet, les jeunes hommes, ayant vécu les changements qu'a connus notre société, savent qu'ils ne peuvent plus jouer le rôle du patriarce qui dirige un foyer d'une main de fer.

Pour le jeune homme, le mariage avec une fille qui travaille, c'est déjà l'assurance d'acquérir un logement et autres accessoires. En effet, la hantise d'avoir un « chez soi » est devenu un postulat pour lequel se fonde toute stabilité possible, dans une société où la sécurité passe d'abord par le fait d'avoir un logement à léguer aux futurs descendants.

Les facilités des crédits pour les comptes conjoints, rendent une traite plus solvable qu'un loyer versé inutilement, puisque la traite devient beaucoup moins chère que le loyer. La femme une fois chez elle, elle s'occupe davantage de son foyer, elle ne pense qu'à l'améliorer au quotidien et prend en charge le confort pour rendre la maison plus luxueuse. Ses enfants bénéficient d'une meilleure alimentation, d'une bonne scolarisation et souvent des soins complets chez les médecins privés. Des vacances sont aussi des moments des véritables loisirs.

La femme peut aussi participer à la prise de décision en vue d'équilibrer la vie du couple. Elle est considérée comme l'égale de son conjoint et sa complice dans des rapports qui favorisent l'harmonie et qui conduisent au bon

II.CADRE OPERATOIRE ET METHODOLOGIQUE

II.1 CADRE OPERATOIRE

II.1.1 Les variables

Les variables et les indicateurs sont considérés comme des outils d'analyse constituant l'ensemble d'éléments conceptuels qui interviennent dans l'élaboration des hypothèses et des techniques qui sont utilisées pour la vérification.

En effet, pour REZSOHAZY R., les variables sont de facteurs globaux ou spécifiques qui interviennent dans une étude soit comme des éléments à expliquer soit comme des éléments qui fournissent une explication¹². Un fait ou un de ses attributs est appelé variable lorsqu'il est considéré comme facteur agissant ou comme élément déterminé par d'autres faits. La variable est globale lorsque la constellation qu'elle désigne est d'un degré de complexité élevé. La variable spécifique renvoie aux éléments particuliers qui comportent des facteurs globaux.

A cet effet, il existe deux variables dont la variable dépendante et indépendante.

-variable dépendante : sont des éléments à expliquer, pour leur explication, il faut faire appel à d'autres facteurs. Ainsi, les tâches ménagères sont une variable dépendante si nous voulons savoir pourquoi la conciliation de ces deux facteurs.

-variable indépendante : sont des éléments qui fournissent l'explication pour savoir pourquoi les tâches ménagères sont difficiles à concilier avec les exigences professionnelles des femmes mariées. (Lessive, éducation des enfants, cuisine, vaisselle, nettoyage de la maison...).

II.1.2 Les indicateurs

Les indicateurs se situent dans le domaine de l'observation. Or la constellation complexe n'est pas observable dans sa totalité. Nous connaissons par influence ou par construction patient à partir à partir d'un nombre élevé d'informations

¹² REZSOHAZY R., *Théorie et critique des faits sociaux, la Renaissance du livre*, Bruxelles, 1971, p. 91.

et d'observations. Donc des indicateurs se réfèrent à des variables spécifiques mais à partir de celles-ci, nous pouvons remonter aux variables globales¹³.

Ainsi, notre réflexion peut être expliquée par des variables ci-dessous :

TYPES DE VARIABLES	VARIABLES	INDICATEURS
INDEPENDANTE	<i>Poids des tâches ménagères</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tâches ménagères exécutées régulièrement (vaisselle, lessive, soins mari et enfants, cuisine, nettoyage... 2. Nombre des Jours ou semaines du repos à la maison 3. Nombre d'heures par jour consacrés aux tâches ménagères.
DEPENDANTE	<i>Exigences professionnelles</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nombre et régularité des tâches liées au poste occupé 2. Nombre de jours ou semaines consacrés au travail 3. Nombre d'heures/jours consacrés au travail.

¹³ ESISO ASIA AMANI F., *Manuel de méthodologie de recherche en sciences sociales*, éd. IRSA, Kisangani, 2012, p. 35.

II. CADRE METHODOLOGIQUE

II.1 Méthode

Pour atteindre l'explication de notre phénomène relatif la conciliation des tâches professionnelles et du ménage, nous avons opté pour l'analyse fonctionnelle de Robert King Merton.

Adaptant son protocole à notre objet d'étude, la fonction est traduite en termes des tâches ménagères qu'il faut savoir concilier avec les exigences professionnelles ; la fonction manifeste s'observe lorsque la conciliation de ces deux secteurs constitue une source d'épanouissement économique de la famille et de la valorisation de la femme dans la société ; les fonctions latentes sont repérés quand la conciliation devient problématique jusqu'à paralyser un secteur au détriment d'un autre : si donc la femme se consacre plus aux obligations professionnelles, la vie en famille pourra en pâtir et vice versa ; dans ce cas nous assistons à une dysfonction considérée comme difficulté de concilier les exigences de ces deux mondes ; une alternative fonctionnelle est réellement importante lorsque la femme opte pour l'engagement d'un domestique qui pourra la suppléer aux travaux ménagers et inscrire des petits enfants aux près des structures d'encadrement appelées crèches (au cas où, la famille a suffisamment des possibilités) qui les encadrent lorsque elle encore au travail.

II.2 Techniques de collecte des données

La technique documentaire et celle du questionnaire ont appuyées la méthode fonctionnaliste de Robert KING MERTON pour la réalisation de cette étude. Certaines questions relatives à la coordination des obligations professionnelles et aux impératifs ménagers ont été administrées aux femmes agentes à la Regideso/Goma : comment elles parviennent à concilier les tâches résultant de ces deux secteurs et les problèmes qui en découlent, les implications de celles-ci au niveau du travail et enfin les stratégies adoptées par ces femmes pour faciliter cette coordination.

II.2 L'échantillon

Notre population cible est constituée par les femmes travailleuses à la Regideso/Goma. Considérant que cette entreprise possède plusieurs ressorts au niveau de la ville de Goma, nous avons jeté notre dévolu sur un échantillonnage aléatoire simple. Dans l'ensemble, la taille a atteint 84 femmes auxquelles nous avons administré le questionnaire de manière aléatoire selon leur disponibilité à répondre à notre questionnaire ou en raison de leur présence au service car nombreuses sont souvent sur le terrain pour raison de recouvrement des abonnés insolvable.

Les guichets ci-dessous ont été concernés par nos enquêtes : Au bureau central, ressort du Quartier Katindo, ressort du Quartier Mikeno, ressort du Quartier Himbi, le ressort du Quartier Office et enfin le ressort du Quartier Virunga.

II.3 Les caractéristiques de l'échantillon

Relativement à notre analyse, notre échantillon a retenu les variables ci-après : âge, statut conjugal, niveau d'étude, fonction occupée, tâches exécutées au niveau du ménage, permanence au travail, difficultés (problèmes), stratégie de conciliation, recours aux domestiques, recommandations.

III. DES RESULTATS : Analyses et Discussions

Les variables retenues ci-haut vont intervenir dans la présentation des résultats.

III.1 Age des enquêtés

TRANCHE D'AGE	FREQUENCE	PURCENTAGE
De 24 à 30 ans	24	28,6
De 31 à 35 ans	21	25%
De 36 à 40 ans	14	16,7
De 41 à 45 ans	19	22,6
De 46 à 50 ans	3	3,6
De 51 ans et plus	3	3,6
TOTAL	84	100

Source : nos enquêtes

Notes: Nous considérons que les tranches d'âge de 24 à 30 ans, de 31 à 35 ans, de 41 à 45 ans sont à plus de 70% de nos répondants et ce constat nous donne la voix au chapitre de dire que la majorité de nos enquêtés a moins de 50 ans.

III.2 Statut conjugal

STATUT CONJUGAL	FREQUENCE	POURCENTAGE
Marié	61	72,6
Célibataire	17	20,3
Divorcé	3	3,6
Veuve	3	3,6
TOTAL	84	100

Source : nos enquêtes

Notes : De ce qui précède, il convient de remarquer que la majorité de nos répondants sont des femmes mariées. Elles ont un pourcentage supérieur à 70%. Ipso facto étant au foyer, elles font face à ce phénomène de concilier les obligations professionnelles et les impératifs innombrables du ménage.

III.3 Niveau d'étude

NIVEAU D'ETUDE	FREQUENCE	POURCENTAGE
Secondaire achevé	6	7,1
Secondaire inachevé	2	2,3
Graduat achevé	32	38
Graduat inachevé	3	3,6
Licence achevée	36	42,8
Licence inachevée	5	5,9
TOTAL	84	100

Source : nos enquêtes

Notes : Nous constatons à partir de ce tableau que la majorité des femmes qui ont répondu à notre questionnaire ont fréquenté l'université. 42% ont un grade de gradué et 42,8% ont un grade de licencié. Nous n'avons pas abordé l'aspect du domaine ou de la filière suivie. L'accès facile aux études en ville de Goma est favorisé par la politique d'essaimage des universités et instituts supérieurs au niveau du Territoire national.

Aujourd'hui nous remarquons que les femmes ne jouent pas seulement le rôle d'une femme ménagère mais, elles s'intéressent également aux études. Dans les pays occidentaux ceci date de 1960, notamment avec l'évolution de l'instruction des femmes et l'augmentation de leur participation à l'activité économique. Ceci avait conduit à redéfinir la place de chacun dans la société et dans la famille. Plus loin, la théorie des « comportements planifiés » permet à la femme de contrôler sa fécondité et de mieux poursuivre ses projets¹⁴.

III.4 Diverses fonctions occupées

FONCTIONS	FREQUENCE	POURCENTAGE
Caisse	5	5,9
Recouvrement	33	39,3
Secrétariat	11	13,1
Vérification	12	14,3
Autres	23	27,3

Source : nos enquêtes

Notes : La Regideso/Goma étant une entreprise publique évoluant dans le secteur de fourniture d'eau dans la ville de Goma, elle se heurte souvent aux problèmes d'insolvabilité des ses clients. Relativement aux réponses de nos enquêtés, la majorité est affectée dans le secteur de recouvrement avec un pourcentage élevé à 39,9 %. Visiblement les autres occupent les fonctions de collaboration et d'exécution et non les fonctions de commandement. Il convient de noter, par ailleurs, que les femmes dans les fonctions dirigeantes contribuent à la réussite de l'entreprise sur le long terme. Il est donc primordial d'améliorer les conditions cadre pour l'entreprise et promouvoir les bonnes pratiques qui mènent, grâce à certaines équipes mixtes, l'entreprise à succès. Il convient donc d'exploiter toutes les potentialités de l'entreprise pour sa direction¹⁵.

¹⁴ LAURENCE CHARTON et NONG ZHU, « Inégalité de genre dans le partage des tâches domestiques au Canada : quelles influences sur le désir d'un enfant ? » in *cahier de recherche sociologique*, n° 63, 2017, P.4.

¹⁵ DORIS LEUTHARD, *Les femmes dans les fonctions dirigeantes : les clés de la réussite*, Berne/Suisse, 2010, P. 5.

III.5 Les tâches ménagères exécutées quotidiennement

TACHES EFFECTUEES	FREQUENCE	POURCENTAGE
Propreté de la maison	20	23,8
Cuisine	18	21,4
Soins des enfants	10	11,9
Repassage des habits	10	11,9
Vaisselle	1	1,2
Lessive	5	6
Préparation des enfants pour l'école	3	3,6
Autres à préciser	17	20,2
TOTAL	84	100

Source : nos enquêtes

Notes : Examinant les différentes réponses de nos répondants, la propreté de la maison occupe une fréquence élevée 23,8 %. L'hygiène de la maison est une activité capitale et mérite une attention particulière de la part de la femme car l'atmosphère ambiante de la maison en dépend. La cuisine prend un pourcentage de 21,4 %, elle est même la vitrine d'une bonne ménagère non seulement dans son foyer mais également à l'extérieur. L'attention accordée au mari et aux enfants, l'accueil et l'encadrement des membres de famille et des visiteurs... occupent 20,2 %, dans la société africaine à laquelle la ville de Goma n'échappe pas la femme est un symbole de l'union entre les enfants et le mari, elle est même la fondation de la maison : « Eduquer une femme, c'est éduquer tout une nation ».

III.6 Permanence au travail

TYPE DE TRAVAIL	FREQUENCE	POURCENTAGE
Permanent	63	75
Non permanent	21	25
TOTAL	84	100

Source : nos enquêtes

Notes : la majorité des femmes enquêtées à l'entreprise publique Regideso dans la ville Goma sont permanentes à leurs postes d'attache. Dans le tableau, la fréquence est à 75%. La législation congolaise en matière professionnelle précise qu'un employé du secteur public doit travailler pendant huit heures par jour. Bien entendu, l'exercice de certaines attributions exige de fois des

prestations supplémentaires. Il est donc délicat que la femme affecte à la Regideso se confronte au problème de conciliation des ses tâches.

II.7 Problèmes rencontrés dans la vie professionnelle et en famille

TYPE DES PROBLEMES	FREQUENCE	POURCENTAGE
Travail sous pression au service	7	8,3
Inégalité de traitement salarial	11	13
Non respect de l'horaire du travail	21	25
Harcèlement	4	4,7
Insatisfaction des besoins familiaux	17	20,2
Irrégularité dans le foyer	19	22,6
Disputes dans le foyer	5	5,9
TOTAL	84	100

Source : nos enquêtes

Notes : Quelques problèmes majeurs liés à la profession et au foyer ont été mentionné par nos répondants : le non respect de l'horaire du travail, l'irrégularité au foyer et l'insatisfaction des besoins familiaux prennent le sommet des difficultés rencontrées par les femmes agentes à la Regideso/Goma, respectivement avec 25%, 22,6 % et 20,2 %. La multiplicité des tâches ménagères et spécifiquement matinales : apprêter les enfants pour aller à l'école, le déjeuner matinal, la prise de bain, l'allaitement maternel ... influe sur le retard de la femme au service et ceci l'expose aux sanctions disciplinaires qu'elle peut subir vis-à-vis de sa hiérarchie. Généralement, le salaire payé par l'Etat congolais ne satisfait pas son personnel de carrière. Il est clair que cette rémunération ne soit pas à la hauteur de satisfaire à tous les inputs familiaux. Selon la hiérarchisation pyramidale des besoins tel que proposé par MASLOW A., le travailleur congolais ne parvient même pas couvrir les besoins physiologiques¹⁶, alors que logiquement on ne peut pas envisager aller vers un besoin supérieur alors qu'au niveau où l'on se trouve on n'a pas encore trouvé satisfaction.

Par ailleurs, vu la situation biologique de la femme, après accouchement, elle a droit à un repos de trois mois qui suivent la naissance de son bébé. Ce

¹⁶ MASLOW A., *Vers une théorie de l'être*, Paris, Fayard, 1989, p. 97.

phénomène la prive de nombreux avantages pécuniaires qui auraient pu supporter d'autres charges familiales.

D'autres contraintes aussi bien pour les activités professionnelles que pour les engagements familiaux sont rapportées par les femmes. Il s'agit en particulier :

- de la difficulté de suivi des enfants en âge préscolaire ;
- du manque des ressources humaines, matérielles et financières ;
- de la difficulté dans le respect des horaires obligatoires ;
- de l'influence négative de la difficulté de conciliation sur leur vie familiale¹⁷.

III.8 Stratégies mises en place pour une conciliation réussie des obligations professionnelles et des impératifs ménagers

TYPES DE STRATEGIES POSSIBLES	FREQUENCE	POURCENTAGE
Planification des activités familiales avec le mari	11	13
Recours à un domestique	15	17,8
Organisation rotative du service	17	20,2
Sensibiliser les femmes par rapport à leurs droits	11	13
Entente mutuelle des conjoints	7	8,3
Extirper les violences basées sur le genre	23	27,3
TOTAL	84	100

Source : nos enquêtes

Notes : L'écart existant naturellement toujours entre la théorie et la pratique constitue une pierre d'achoppement à l'implémentation des stratégies au sein des organisations ou de la famille. Actuellement la vulgarisation des violences basées sur le genre est un fruit d'un long combat du féminisme. Les répondants l'ont indiqué à une forte majorité, elles sont sensibilisées à travers des ateliers, des séminaires qu'il n'y a pas d'activités essentiellement réservées aux femmes et non aux hommes. Ils sont égaux en droits et en devoirs. Les préjugés et stéréotypes développés dans nos coutumes n'ont de raison d'être

¹⁷ HOUNHANOU Blandine A., Conciliation, activité professionnelle et vie familiale, cas de la ville de Cotonou au Bénin, Montréal, Sherbrooke, 2007, P.26.

actuellement. La parité homme-femme peut aider la femme à concilier ses activités professionnelles et du foyer. L'organisation rotative du service exprimée en deuxième position à 20,2%, peut limiter l'absence prolongée de la femme au foyer et elle peut savoir s'organiser relativement à son emploi du temps au satisfecit de son employeur ou de son foyer. Notons que ce type d'organisation est possible pour les travailleurs évoluant dans un régime à temps partiel ou de non permanent ; alors que plus haut nous avons indiqué que la majorité des femmes travailleuses à la Regideso/Goma sont sous un régime de permanence. Le substitut le plus plausible est de faire recours à un domestique de sorte que 17,8% de nos répondants l'ont soutenu. Le domestique joue un rôle prépondérant dans un foyer, lorsque, surtout les conjoints sont travailleurs et que tous les enfants sont scolarisables. Ils veillent sur l'ensemble de la maison et font un rapport, évidemment, détaillé sur les activités du foyer. Cette alternative est plus de mise dans le foyer où il ya moins des problèmes financiers car le domestique en plus de lui donner une rémunération, il faut également le nourrir et le soigner pour qu'il remplisse effectivement son rôle dans le ménage. Les autres mesures qui peuvent faciliter la conciliation des responsabilités familiales et professionnelles peuvent être retenues :

- possibilités de choisir ses dates de congé au service ;
- réduction de la durée excessive du travail et des heures supplémentaires ;
- accès à des services de soins abordables et appropriés pour les personnes dépendantes ;
- le planning familial ;
- services d'aide et de soin à domicile ;
- programme de prise en charge avant et après l'école ;
- harmonisation des horaires scolaires et des horaires du travail ;
- congé pour risques de santé pendant la grossesse et l'allaitement¹⁸.

CONCLUSION ET ENSEIGNEMENTS D'EXPERIENCE

¹⁸ Bureau international du Travail, Equilibre entre vie professionnelle et vie privée, 312^{ème} session, Genève, Novembre 2011. P. 11.

Notre analyse a porté sur l'autopsie de la problématique de conciliation des tâches fondée sur le sexe et le genre dans les milieux professionnel et ménager : Etude menée auprès des agentes de la REGIDESO en Ville de GOMA.

cette réflexion a tourné autour du questionnement ci-dessous :

- Pourquoi les femmes agentes à la Regideso parviennent-elles à concilier les obligations professionnelles et les impératifs ménagers (problèmes au niveau professionnel) ?

- Quelles sont les effets observés dans leur vie conjugale provenant des conditions du travail ?

- Quelles sont les stratégies qu'elles mettent en place pour arriver à coordonner les obligations de ces deux secteurs ?

Provisoirement, nous avons formulé les hypothèses suivantes :

-Les conditions relatives aux horaires fractionnés du travail, le rythme soutenu, le poids des attributions empêcheraient les femmes de la Regideso à coordonner les obligations résultant de ces deux mondes ;

- Les disputes, le stress, les malentendus manifestes ou latents, crise de confiance entre elles et leurs maris jusqu'aux enfants constitueraient les principaux effets retenus au niveau de leurs foyers ;

-L'harmonisation efficace, la programmation et la bonne répartition des travaux ménagers aux exigences professionnelles sans exclure le recours à un membre de la famille voire un domestique comme support pour effectuer les travaux ménagers seraient les stratégies en vue d'inhiber ce dysfonctionnement.

Le but principal de cet article a consisté à savoir comment les femmes affecté à la Regideso parviennent à concilier, à coordonner les obligations professionnelles et les impératifs ménagers, en dépit de plusieurs difficultés observées, en passant par les effets de son travail et ses implications sur son ménage.

L'approbation des hypothèses a été soutenue par un cadre méthodologique. Nous avons emprunté le schéma mertonien de l'analyse fonctionnelle appuyé par les techniques documentaire et du questionnaire.

Les axes de cette étude ont été développés de la manière suivante : la recension de la littérature sur les responsabilités de la femme : ambivalence ou dilemme ? ; Le cadre théorique et opératoire de l'étude et enfin l'analyse et la discussion des résultats.

A l'issue de cette enquête sociale, les résultats suivants et confirmant nos hypothèses ont été retenus :

Nos répondants ont listé les différentes tâches ménagères qui sont régulièrement difficiles à concilier avec les obligations professionnelles : la propreté avec une fréquence de 23,8%, la cuisine prend un pourcentage de 21,4 %, l'attention accordée au mari et aux enfants, l'accueil et l'encadrement des membres de famille et des visiteurs... occupent 20,2 %.

Les problèmes majeurs liés à la profession et au foyer ont été signalés par nos répondants : le non respect de l'horaire du travail, l'irrégularité au foyer et l'insatisfaction des besoins familiaux sont parmi autant des difficultés rencontrées par les femmes agentes à la Regideso/Goma, respectivement avec 25%, 22,6 % et 20,2 %.

Comme stratégies, les répondants ont indiqué à une forte majorité, à 27,3 % qu'elles sont sensibilisées à travers des ateliers, des séminaires qu'il n'y a pas d'activités essentiellement réservées aux femmes et non aux hommes. La parité homme-femme peut aider la femme à concilier ses activités professionnelles et du foyer. L'organisation rotative du service exprimée en deuxième position à 20,2%, peut limiter l'absence prolongée de la femme au foyer et elle peut savoir s'organiser relativement à son emploi du temps foyer. Le substitut le plus plausible est de faire recours à un domestique de sorte que 17,8% de nos répondants l'ont soutenu.

De ce qui précède, nous pouvons formuler les propositions suivantes en termes de recommandations :

-création d'une source additionnelle de revenu pour faire face à la charge additionnelle induite par le recrutement d'une domestique ;

- amélioration des mesures d'aide telles que l'appui financier, la création des crèches et des services de garde pour les enfants ;
- probabilité de disposer des heures de travail flexibles dans les entreprises ou établissements dans lesquels elles sont affectées ce qui peut apporter un apport positif à la conciliation des tâches de ces deux secteurs ;
- élaborer des politiques incitatives envers ces femmes afin d'améliorer leur performance sur le plan professionnel.

Nous invitons d'autres chercheurs passionnés par la question du genre de vouloir aborder dans la même thématique l' aspect d'agression sexuelle et harcèlement des femmes en milieu professionnel qui reste un défi majeur à relever dans le monde actuel du travail .

BILIOGRAPHIE

1. BAZZI LAETICIA V., *Analyse de la situation de la femme en Afrique de l'Ouest et du Centre*, Abidjan, CPRASS, 2000.
2. BOLASKI P., Colloque sur le Féminisme et profession dans les milieux urbain et ruraux, Cotonou, 2002.
3. Bureau International du Travail, Equilibre entre vie professionnelle et vie privée, 312^{ème} session, Genève, novembre 2011.
4. DORIS LEUTHARD, *Les femmes dans les fonctions dirigeantes : les clés de la réussite*, Berne/Suisse, 2010.
5. ESISO ASIA AMANI F., *Manuel de méthodologie de recherche en sciences sociales*, éd. IRSA, Kisangani, 2012,
6. FLAUD F., *La guerre froide contre les femmes*, prix Pulitther, 1991.
7. INSTITUT DE RECHERCHE EN DROIT, Lubumbashi en Novembre 2014.
8. Journal officiel, Article 13 et 14 de la Constitution du 18 février 2006 de la République Démocratique du Congo.
9. KARAMBA BYAKUPUMBA T., Emancipation de la femme congolaise et les conflits ménagers, unikis, URSA, 2003, p. 43.
10. LAURENCE CHARTON et NONG ZHU, « Inégalité de genre dans le partage des tâches domestiques au Canada : quelles influences sur le désir d'un enfant ? » in *cahier de recherche sociologique*, n° 63, 2017.
11. LOI N° 15/09 du 01 Août 2005 portant modalités d'application des droits de la femme et de la parité en République Démocratique du Congo.
12. LOUCHOUARN D., *La profession, approche juridique de la notion*, thèse de Doctorat en Droit Privé, 1998.
13. MASLOW A., *Vers une théorie de l'être*, Paris, Fayard, 1989.

14. PLANCHARD C., Les femmes salariées payées 14% de moins que les hommes. Disponible sur www.economieentreprise.org consulté le 6 février 2020.
15. TOUGAS F. et al. Neosexisme : Plus ça change, Plus c'est pareil. *Personality and social psychology bulletin*, 1995.
16. REZSOHAZY R., *Théorie et critique des faits sociaux, la Renaissance du livre*, Bruxelles, 1971.
17. WAJCAM J., *Feminism facing industrial relations in Britain. British Journal of Industrial Relations*, 2000.