Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse

Herausgeber: Union syndicale suisse

Band: 68 (1976)

Heft: 2

Artikel: Les droits de la femme au travail : charte adoptée par le 11e Congrès mondial de la CISL

Autor: D.F.

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-385812

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 16.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

Les droits de la femme au travail

Charte adoptée par le 11e Congrès mondial de la CISL

Mexico, D.F., 17–25 octobre 1975

Préambule

L'activité économique des femmes est essentielle pour l'économie, la collectivité, la famille et les femmes elles-mêmes. En travaillant, les femmes contribuent au développement de leur pays, à l'amélioration du niveau de vie de leur famille, à l'épanouissement de leur propre personnalité et de leurs capacités individuelles.
Dans tous les pays cependant, les femmes ont encore à faire face à des discriminations considérables tant du point de vue social que légal, ce qui est incompatible avec les droits humains fondamentaux, l'intérêt de l'économie, le bien-être de la famille et de la société.
Dans les pays économiquement et socialement avancés, des discriminations existent encore malgré les progrès réalisés. Le principe de l'égalité des salaires pour un travail de valeur égale n'est pas encore mis en pratique partout. Les possibilités de formation professionnelle et d'apprentissage sont plus limitées pour les femmes que pour les hommes et l'accès à certains emplois et professions leur est fermé ou rendu difficile. De plus, les infrastructures sociales répondant aux besoins des travailleurs qui ont des responsabilités familiales sont nettement insuffisantes.
Dans les pays en voie de développement, les problèmes auxquels les femmes qui travaillent ont à faire face sont, au fond, les mêmes que dans les pays industrialisés, mais ils sont aggravés par le chômage, le sous-emploi, l'analphabétisme, l'absence d'équipements sociaux. Les conditions de vie qui y prévalent imposent aux femmes des charges particulièrement lourdes.
Les syndicats ont apporté une contribution fondamentale à l'amélioration des conditions de vie et de travail des femmes et ils s'engagent à continuer leur action dans ce sens.

Objectifs

La solution de leurs problèmes, qui ne peuvent être séparés de ceux de l'ensemble des travailleurs, exige que soient atteints les objectifs suivants:
- l'élimination des discriminations fondées sur le sexe ou l'état civil;
- l'éradication des préjugés quant au rôle et à l'emploi des femmes;
- la création de conditions d'égalité devant l'emploi.

A cette fin, le mouvement syndical libre international mettra tout en œuvre pour que les femmes jouissent des droits ci-après.

I. Droit à l'éducation

1. Les filles et les garçons doivent avoir des chances et des possibilités égales en matière d'instruction et d'éducation. L'enseignement mixte sera favorisé. L'éducation permanente s'inspirera des mêmes principes d'égalité. Un effort particulier est nécessaire dans les pays en voie de développement, où les écarts d'éducation entre les sexes sont les plus grands.

II. Droit à l'emploi

Accès à l'emploi

2. Le droit des femmes à l'emploi doit être reconnu dans tous les pays. Elles doivent avoir plein accès à la vie économique et tous les efforts doivent être faits conformément à la Convention n° 111 de l'OIT pour éliminer toute discrimination fondée sur le sexe en ce qui concerne l'accès aux emplois et professions, à l'éducation, à la formation professionnelle, à l'avancement dans l'emploi, à la sécurité de l'emploi. La division arbitraire entre tâches féminines et masculines doit disparaître.
Tous les efforts doivent être faits pour réaliser et maintenir le plein emploi. Les femmes doivent bénéficier de ces efforts au même titre que les hommes.

Formation professionnelle

3. Les femmes et les jeunes filles doivent avoir accès à la formation et à l'orientation professionnelles dans les mêmes termes et conditions que les hommes et les jeunes gens.

4. Des mesures spéciales doivent être prises pour promouvoir l'égalité des chances et de traitement des femmes et des jeunes filles en matière d'emploi et de profession ainsi que pour donner une formation professionnelle aux femmes qui cherchent à prendre ou à reprendre un emploi après une absence relativement longue du marché du travail.

Promotion dans l'emploi

5. L'accès à des postes ou grades plus élevés doit être ouvert aux hommes et aux femmes dans tous les domaines et aux mêmes conditions.

Rémunération

6. L'application du principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale est un aspect essentiel de l'égalité des droits et un objectif prioritaire du mouvement syndical libre international. La rémunération comprend non seulement le salaire de base ordi-

naire ou minimum, mais aussi tout émolument additionnel quel qu'il soit, en espèces ou en nature. Toutefois, l'octroi d'une allocation de maternité ou de toute autre indemnité spéciale pour les mères qui travaillent ne doit pas être considéré comme un argument contre l'égalité des salaires.

7. La Convention n° 100 de l'OIT doit être ratifiée dans tous les pays et mise en vigueur sans délai. Aucune dérogation au principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale ne sera admise dans les conventions collectives.

Sécurité sociale

8. Toute discrimination à l'égard des femmes dans les systèmes de sécurité sociale doit être éliminée. Aux mêmes obligations doivent correspondre des droits égaux.

Protection sociale et protection de la santé

9. Les normes internationales de travail relatives à la protection sociale et à la protection de la santé et applicables aux femmes (par exemple, celles relatives au travail de nuit, aux travaux souterrains, aux travaux pénibles ou insalubres) doivent être respectées. Dans une perspective d'amélioration de la qualité de la vie, des nouveaux développements techniques et de l'évolution des conditions de travail, l'extension de ces normes à tous les travailleurs doit être recherchée.

III. Protection de la maternité

10. Les femmes doivent avoir le droit et la possibilité de planifier leur famille et de choisir librement la maternité.

11. La protection de la maternité doit être considérée comme un devoir de la société. Le but des mesures de protection de la maternité est de protéger la santé et le bien-être de la mère et de l'enfant et d'empêcher que la femme qui travaille soit pénalisée du fait qu'elle met des enfants au monde. Elles ne doivent être une cause de discrimination dans aucun domaine.

12. Les normes minima de protection de la maternité établies par la Convention n° 103 et la Recommandation n° 95 de l'Organisation internationale du travail doivent être appliquées. Des mesures appropriées doivent être prises pour que la législation et les conventions collectives garantissent l'application de ces normes à toutes les travailleuses, y compris à celles qui travaillent à domicile, à temps partiel, dans l'agriculture et les services domestiques.

13. La travailleuse qui devient mère doit jouir d'une indemnisation suffisante pour la perte de salaire encourue pendant la période de congé obligatoire, qui devrait être de 12 semaines au moins.

14. Les femmes ne doivent pas être employées à des travaux présentant des dangers du point de vue de la maternité. Des études sur les dangers que pourraient présenter les substances et les techniques nouvelles devraient être entreprises.

IV. Responsabilités familiales

15. La société a pour devoir de mettre à la disposition des parents qui travaillent les infrastructures sociales nécessaires pour leur permettre d'harmoniser leur vie professionnelle et privée. Certaines mesures telles que la réduction générale du temps de travail, la flexibilité des horaires de travail, l'aménagement des horaires scolaires, sont de nature à les aider.
La mère ou le père devrait avoir la faculté, après le congé de maternité de la travailleuse, de prendre un congé pendant une période allant jusqu'à un an, sans perdre les droits afférents à l'emploi, notamment en ce qui concerne la sécurité de l'emploi, la promotion, les avantages sociaux, tels que assurance maladie, pension et autres.
Les équipements sociaux tels que crèches, garderies, services de soins pour enfants, service d'aide aux familles, transport, logement et autres équipements collectifs mis en place pour répondre aux besoins des familles doivent être assurés et, en tout cas, contrôlés par les pouvoirs publics. Leur fonctionnement doit être basé sur la notion de service public et non de profit.

V. Droit d'association

16. La Convention n° 87 de l'OIT reconnaît à tous les travailleurs le droit de former un syndicat et de s'affilier à l'organisation de leur choix. Les femmes qui travaillent doivent pouvoir bénéficier de ce droit au même titre que les hommes et en retirer la même protection et les mêmes avantages.

VI. Intégration des femmes dans les syndicats

Organisation

17. L'importance pour les femmes de l'affiliation à un syndicat doit être reconnue par les femmes elles-mêmes ainsi que par la communauté dans son ensemble.

L'organisation syndicale des femmes doit être un des objectifs permanents du mouvement syndical aussi bien dans les pays industrialisés que dans les pays en voie de développement.

Formation syndicale

18. Afin de former des femmes syndicalistes capables d'assumer des fonctions à tous les niveaux de l'organisation syndicale, il est nécessaire d'assurer l'égalité d'accès à la formation syndicale. Il faut prendre soin de prévoir les cours de façon à ce que les femmes puissent y assister. Là où c'est nécessaire, il faut organiser des cours spéciaux à l'intention des femmes.
Les activités éducatives tiendront compte, à tous les niveaux, des besoins et des problèmes des femmes qui travaillent.

Accès au niveau de décision

19. Le nombre de femmes au niveau exécutif des organisations syndicales doit être adéquat et représentatif. Les fonctions élevées des organisations syndicales doivent être accessibles aux femmes comme aux hommes, dans les mêmes conditions et dans les mêmes termes. Des responsables spéciales pour les problèmes des travailleuses doivent être nommées là où c'est nécessaire.

20. Les connaissances et l'expérience des femmes syndicalistes doivent être pleinement utilisées. Elles doivent être encouragées à assumer des responsabilités dans les syndicats et à agir en tant que porte-parole du mouvement syndical à tous les niveaux. Elles ne doivent pas être confinées dans des postes où elles ne peuvent traiter que des questions propres aux femmes travailleuses. L'influence et le rôle des comités de femmes au sein des syndicats doivent néanmoins être reconnus et il faut en encourager la création là où c'est utile.

21. Les délégations aux congrès syndicaux, nationaux ou internationaux, ainsi qu'aux réunions et conférences des Nations Unies et de ses institutions spécialisées ou d'autres organismes, doivent aussi comprendre des femmes.

Conclusions

La CISL reconnaît la valeur et l'importance de la contribution apportée à l'amélioration de la condition de la femme par les Nations Unies et leurs institutions spécialisées, notamment par l'Organisation internationale du travail, ainsi que par les syndicats.
Consciente cependant de ce qui reste à faire et des problèmes nombreux qui découlent de l'évolution des conditions de l'emploi des femmes

la CISL fait appel

aux gouvernements, aux Nations Unies, à leurs institutions spécialisées et particulièrement à l'Organisation internationale du travail, aux syndicats et à toutes les autres forces progressistes pour qu'ils fassent tout ce qui est en leur pouvoir pour promouvoir et faire appliquer les principes contenus dans la présente Charte.