Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 67 (1975)
Heft: 6-7

Artikel: La femme dans le droit suisse du travail
Autor: Tschudi, Hans Peter
DOI: https://doi.org/10.5169/seals-385775

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: 12.07.2025

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

La femme dans le droit suisse du travail

Par Hans Peter Tschudi

1. Le principe de l'égalité des travailleurs des deux sexes

Dans les rapports de travail, le principe de l'égalité des hommes et des femmes est garanti.
La femme bénéficie d'un certain nombre – pas très élevé – de dispositions légales spécifiques en matière de protection. Le droit suisse du travail est d'ailleurs issu des mesures visant à protéger les femmes, les enfants et les jeunes gens. Cependant, les dispositions de protection spéciales en faveur des femmes subsistent et conservent leur importance, même sous le droit actuel, qui assure une protection exhaustive des travailleurs des deux sexes. Le droit du travail tient compte de la constitution particulière de la femme, comme aussi des obligations que la travailleuse mariée doit assumer dans le ménage. Il va de soi que la femme a besoin de ménagement avant et après les couches. Ces réalités justifient les dispositions particulières de protection. De la position d'égalité qui est reconnue à la femme ne découle cependant pas le droit de la soumettre à des travaux pénibles au même titre que les hommes.
On rétorquera que le principe de l'égalité des hommes et des femmes n'est pas réalisé en matière de rémunération. Si le droit qui régit le contrat de travail avait imposé l'égalité des salaires, la ratification de la Convention internationale du travail N°100 sur l'égalité de rémunération des hommes et des femmes pour un travail de valeur égale ne se serait pas heurtée à de telles difficultés. La même remarque vaut pour la Convention N°111 qui – sauf certaines réserves – prohibe en matière d'emploi ou de profession les discriminations fondées sur la race, le sexe, la religion, les opinions politiques, la nationalité ou l'origine sociale. Bien que ces deux conventions aient été ratifiées par la Suisse, de sensibles écarts subsistent entre les salaires des hommes et des femmes, qu'il s'agisse d'employés, d'ouvriers qualifiés, semi-qualifiés ou non qualifiés. Ces différences ne sont que partiellement justifiées par une non-équivalence des tâches, ou encore par une durée moyenne inférieure de l'emploi. L'efficacité des conventions internationales n'est que limitée, les salaires n'étant pas fixés par l'Etat. Dans la mesure où celui-ci peut intervenir dans la formation des salaires, il doit appliquer les normes internationales. Aussi les conventions collectives de travail qui fixent des salaires différents pour des activités équivalentes ne sont-ils pas déclarés d'applicabilité générale par les autorités fédérales et cantonales. D'ailleurs, la Convention N°100 engage tout au plus l'Etat à promouvoir l'égalité des salaires. Les écarts entre ceux des hommes et des femmes ont diminué au cours

des dernières années. Cette évolution est due tout ensemble au fait que la légitimité de cette harmonisation est reconnue et à l'amélioration de la position du travailleur – en liaison avec la pénurie de main-d'œuvre – sur le marché du travail. Dans notre régime économique, la formation des salaires est commandée par la situation du marché et par le rapport des forces en présence.

2. Protection spéciale des femmes

Aux termes de l'article 328 CO, l'employeur doit protéger et respecter, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur, manifester les égards voulus pour sa santé et veiller au maintien de la moralité. La loi sur le travail (LT) précise les devoirs de l'employeur à l'égard de la femme. Il doit, en particulier, répartir les travaux et organiser les postes de travail en tenant compte de sa constitution particulière. Il convient cependant de considérer que si la grande majorité des emplois sont assujettis à la LT, celle-ci n'est notamment pas applicable à l'agriculture et au service de maison. La loi interdit l'emploi de femmes à certains travaux dangereux ou nocifs:

- Service, entretien et maniement d'installations et appareils tels que machines, dispositifs de mise en marche, outils et engins de transport, si c'est un fait d'expérience qu'ils présentent un grand danger d'accident ou exigent un effort physique excessif pour les femmes;
- travaux exposant à de violentes secousses;
- travaux exposant à une grande chaleur ou à un grand froid;
- travaux consistant à lever, porter ou déplacer de lourdes charges;
- service ou entretien de chaudières à vapeur ou à eau chaude;
- service ou entretien de récipients sous pression dont le contenu est nocif ou présente des risques d'incendie ou d'explosion;
- travaux souterrains dans les galeries et les mines.

La loi contient, en outre, des dispositions complémentaires relatives à la durée du travail et du repos des femmes. La durée maximale du travail est la même que pour les hommes. Cependant, le travail de jour doit être compris dans un espace de douze heures – interruptions de travail incluses – de sorte qu'elles bénéficient d'un repos de douze heures consécutives. Le travail ne peut commencer avant 5 heures, ni se terminer après 22 heures (23 heures si la semaine est de cinq jours seulement). En cas de travail par groupes comparables à des équipes, le travail de jour peut être compris dans un espace de 13 heures – la durée du repos ininterrompu n'étant alors que de onze heures. Les travaux accessoires ne sont autorisés que les jours ouvrables et dans le cadre des limites ci-dessus.
Le travail nocturne ou dominical des femmes est interdit en principe; des exceptions peuvent être statuées par voie d'ordonnance. L'auto-

rité peut permettre exceptionnellement que des femmes travaillent de nuit:

- en tant que c'est indispensable pour leur formation professionnelle;
- en tant que c'est indispensable pour prévenir une avarie de biens;
- en tant que leur collaboration est nécessaire pour remédier à des perturbations de l'exploitation dues à la force majeure.

Les mêmes conditions doivent être remplies pour justifier une autorisation de travailler le dimanche. Le travail du dimanche est cependant licite, sans requérir une autorisation spéciale, dans les activités où il est usuel (hôpitaux, homes, hôtels et restaurants, etc.).
Le législateur a manifesté qu'il est conscient de la double charge qui est imposée à la femme qui a des devoirs familiaux. La LT traduit sa volonté de concourir à la protection de la famille. C'est pourquoi l'article 36 dispose que l'employeur, en fixant les heures de travail et de repos, doit avoir des égards pour les femmes qui tiennent un ménage où elles vivent avec des proches. Cependant, cette disposition, formulée en termes généraux, n'a guère d'effets concrets; elle ne permet pas à l'autorité de surveillance d'intervenir de manière tant soit peu efficace. Est efficace, en revanche, la prescription qui donne droit à ces femmes à une pause d'une heure et demie à midi. Les femmes qui tiennent un ménage où elles vivent avec des proches peuvent refuser de faire des heures supplémentaires; dans les entreprises industrielles, elles ne peuvent être astreintes à des travaux accessoires, ce qui est en revanche licite dans les autres exploitations:

tout simplement parce que le contrôle de cette interdiction ne serait guère possible.

3. La protection de la maternité

Les femmes enceintes et les accouchées bénéficient de dispositions complémentaires de protection.
En cas de maternité, une femme peut interrompre son travail jusqu'à concurrence de deux mois sans que son droit aux vacances soit réduit. Il ne peut l'être que si l'interruption a duré plus de deux mois et au prorata de cette prolongation.
Les femmes enceintes ne peuvent être occupées que si elles y consentent, et jamais au-delà de l'horaire ordinaire de travail, c'est-à-dire plus longtemps que ne le prévoit l'horaire quotidien de l'entreprise. Il est interdit de les faire travailler sans leur consentement hors des limites du travail de jour. Sur simple avis, les femmes enceintes peuvent se dispenser d'aller au travail ou le quitter; un certificat médical n'est pas requis.

Les accouchées ne peuvent être occupées pendant les huit semaines qui suivent leur accouchement; à leur demande, ce délai peut être ramené à six semaines, à condition que le rétablissement de la capacité de travail soit attesté par un certificat médical. Même après huit semaines à dater de l'accouchement, les mères qui allaitent ne peuvent être occupées que si elles y consentent. L'employeur doit leur accorder le temps nécessaire pour l'allaitement. Le législateur n'a pas spécifié la durée de l'allaitement, de sorte que, pendant plusieurs mois, l'emploi de la femme n'est possible qu'avec son consentement (et implique l'octroi du temps libre requis par l'allaitement). On constate que la loi n'interdit pas l'emploi des femmes pendant la période qui précède l'accouchement.
L'interdiction pendant les six ou huit semaines qui suivent l'accouchement et le droit de suspendre le travail pendant la période qui le précède posent le problème du salaire. L'article 324*a* CO donne à la mère droit au salaire pour un temps limité (selon la durée des rapports de travail). Pendant les trois premiers mois, l'employeur n'est pas tenu de payer le salaire; du quatrième au douzième mois, il doit le verser pendant trois semaines. L'obligation augmente avec la durée de l'emploi.
Le paiement du salaire pendant une durée relativement courte peut impliquer des rigueurs sociales en cas de maternité. Seule une assurance suffisante pour indemnités journalières peut compenser de manière appropriée la perte de gain. La maternité est assimilable à une maladie et les caisses doivent verser les mêmes indemnités journalières pendant dix semaines (pendant six semaines au moins après l'accouchement). Si donc la travailleuse est convenablement assurée pour une indemnité journalière, elle peut interrompre le travail quatre semaines avant l'accouchement, sans affronter une trop lourde perte de gain.
La réglementation du paiement du salaire par le CO et celle – un peu plus généreuse – de l'assurance maladie doivent être considérées comme un minimum. Les prestations ne permettent pas à la mère de se consacrer entièrement à l'enfant pendant une assez longue période. Pourtant, la science et l'expérience démontrent que les soins intensifs donnés par la mère sont d'une importance déterminante pour le devenir de l'enfant. Seule une assurance maternité digne de ce nom peut résoudre le problème de manière satisfaisante. Toute extension au-delà de six ou huit semaines de l'interdiction de travailler après l'accouchement n'est concevable que si le manque à gagner qui en résulte est couvert.
Pour la femme qui travaille, la garantie de l'emploi en cas de maternité est d'une importance essentielle. Aux termes de l'article 336*e* CO, la femme ne peut pas être licenciée pendant les huit semaines qui précèdent et qui suivent l'accouchement. Tout congé donné pendant cette période de protection est nul. Si le licenciement est

signifié avant le début de la période de protection, le délai de congé est suspendu pendant celle-ci.
La protection de la maternité apparaît donc insatisfaisante. Il n'y a pas harmonisation entre l'interdiction de travailler, le délai pendant lequel la travailleuse ne peut être licenciée, la durée du droit au salaire et du droit au paiement d'indemnités journalières par l'assurance maladie. On ne peut, sans coordination avec les prestations d'une assurance maternité, étendre la durée de l'interdiction de licencier pour permettre à la mère de s'occuper intensément du nourrisson pendant une période suffisamment longue. Une prolongation de ces délais est de peu d'utilité si un revenu approprié n'est pas garanti à la mère. La première des tâches à remplir, c'est d'instituer une assurance maternité digne de ce nom.

Position et droits de la femme dans l'assurance sociale

Par Margrit Bigler-Eggenberger

Comme d'autres domaines du droit, celui qui régit les assurances sociales se transforme et s'étend. C'est dans ce devenir que s'inscrit et s'intensifie la discussion sur la position de la femme, ses droits et devoirs dans le secteur si ramifié des assurances sociales. Si la situation qui est faite à la femme dans ce domaine est jugée mal adaptée à l'évolution et aux conceptions nouvelles, et même injuste, c'est notamment parce que l'assurance sociale et ses structures sont essentiellement fondées sur le droit de la famille encore en vigueur. Il consacre la primauté de l'homme en tant que chef de famille et de responsable de sa subsistance. Dans l'assurance sociale, il est l'ayant-droit. L'existence de la conjointe et sa protection dépendent à tout le moins en partie du revenu du mari, de son activité économique, de ses capacités, etc. En d'autres termes, la position de la femme est commandée par celle qu'a pu s'assurer le mari. Cela signifie aussi que *la conjointe* – dans la mesure du moins où elle n'exerce pas une activité lucrative – est favorisée à divers égards par rapport aux femmes qui restent hors du cadre «tutélaire» du droit de la famille. Ce régime de la surévaluation de l'homme en tant que protecteur de la famille et responsable de son entretien a aussi pour effet que la position de *la veuve* est relativement favorable, encore qu'assez indifférenciée. Si elle ne travaille pas, elle est libérée de la cotisation AVS – au même titre que la femme mariée qui est «ménagère seulement» (le droit matrimonial ne faisant pas mention de la valeur intrinsèque de son travail). La rente de veuve est calculée en principe en se fondant sur les cotisations payées antérieurement par le mari; le droit à cette rente est acquis même si le conjoint n'a pas ou n'a que partiellement subvenu à son entretien – mais à la condition seulement que la veuve ait des enfants, ou qu'elle ait 45 ans au moins lors du décès du mari et que l'union conjugale ait duré cinq ans au minimum. Telle est la réglementation AVS. Pour ce qui est de l'assurance accidents obligatoire, il suffit, pour bénéficier de la rente, que la publication de la promesse de mariage ait précédé la mort de l'assuré et que la femme ne soit pas divorcée ou n'ait pas vécu séparée du mari. Revenons à l'AVS. Si c'est la femme – et le cas n'est pas rare – qui a pourvu à l'entretien du mari et de la famille, le veuf n'a pas droit à la rente. Dans l'assurance accidents obligatoire, le mari touche une rente de veuf s'il est démontré que la conjointe a contribué de manière *déterminante* à son entretien.

L'étroite relation qui existe entre le droit qui régit les assurances sociales et le droit de la famille explique *la position relativement*

privilégiée des femmes mariées et des veuves qui n'exercent pas une activité lucrative. Elle explique aussi le fait que l'apport de la conjointe qui travaille au dehors et que la situation des divorcées et des femmes célibataires qui ont des charges de famille, sont insuffisamment pris en considération. Pour ce qui est de ces deux derniers groupes, on ne tient pas assez compte du fait que ces charges de famille sont souvent de nature à entraver plus ou moins fortement leur promotion professionnelle et à les empêcher ainsi de s'assurer de manière appropriée.

1° La femme mariée qui exerce une *activité salariée* est assimilée en principe aux autres travailleurs: les institutions sociales lui sont ouvertes. Elle paie les cotisations AVS/AI/APG afférentes à son revenu, au même titre que les hommes. A la différence des femmes mariées qui restent au foyer, elles sont obligatoirement assurées contre les accidents si elles sont employées dans une entreprise assujettie, ou encore bénéficient des avantages assurés par une convention collective, en matière d'assurance maladie par exemple. Néanmoins, la loi ne leur garantit pas le versement de la rente AVS pour laquelle elles ont cotisé, mais seulement la moitié de la rente de couple. Elles ne peuvent cependant toucher ce montant que si elles le demandent expressément (nombre de femmes qui auraient des raisons de le faire y renoncent par gain de paix). Souvent, l'admission de la travailleuse mariée dans une caisse de pensions d'entreprise se heurte à des difficultés. En cas de refus, et si elle n'est pas admise après son mariage dans l'assurance-épargne, on se borne à lui rembourser les cotisations qu'elle a versées alors qu'elle était célibataire. Si elle accomplit du service complémentaire féminin ou un service de protection civile, elle perçoit l'*indemnité de célibataire* (il est probable que le Parlement corrigera cette injustice); inversement, son mari touche tout «naturellement» l'*allocation de ménage.* On n'a donc pas encore admis que la travailleuse mariée qui sacrifie volontairement une partie de son temps et de son gain à une tâche publique devrait légitimement avoir droit aux mêmes prestations que l'homme marié.

Fondé sur un droit de la famille et un régime matrimonial qui datent (1907/1912) et qui assurent à l'homme une position privilégiée, le droit qui régit les assurances sociales a aussi pour effet de *discriminer la ménagère qui devient invalide.* Le degré d'invalidité est en principe déterminé sur la base de facteurs économiques (gain antérieur et gain ultérieur probable). Quand une femme occupée jusqu'à ce moment essentiellement dans le ménage ou encore accessoirement dans l'entreprise du mari, devient invalide, le degré d'invalidité est *estimé* seulement (parce que le travail domestique n'est pas apprécié en termes monétaires). En revanche, pour ce qui est de la femme qui a exercé à plein temps une activité lucrative et ne s'est occupée qu'accessoirement du ménage, le degré d'invalidité est

fixé selon les critères économiques usuels. Cette femme bénéficie des mesures de réintégration professionnelle, tandis que celle qui a voué tout son temps à la famille n'a droit qu'à être réintégrée dans son ménage. On n'examine pas, si la ménagère n'est plus à même de remplir sa fonction, l'opportunité de lui donner une formation professionnelle qui lui assurerait un revenu. Cette lacune est particulièrement déplorable quand il s'agit d'une femme qui, préalablement à son invalidité, avait déjà l'intention d'exercer une activité économique. Cette lacune est également injuste quand il s'agit d'une ménagère qui, avant son invalidité, avait – comme il arrive souvent – travaillé à temps partiel pour compléter le revenu du ménage – mais sans y être contrainte par une nécessité économique (le revenu du mari étant suffisamment élevé). Dans les cas de ce genre, le Tribunal fédéral des assurances refuse d'assimiler cette invalide à une personne exerçant une activité économique. Le travail à temps partiel accompli parce que la femme s'intéresse à une certaine activité, ou pour rompre la monotonie de l'existence ou encore pour disposer d'une certaine indépendance financière, n'est donc pas considéré comme activité professionnelle au sens de la LAI. Pourquoi? parce que le comportement de la femme n'est pas conforme au droit qui régit encore la famille. Selon cette conception, seul serait considéré comme professionnel le travail à l'extérieur imposé par la situation financière du mari et à la condition qu'il constitue une part considérable du gain du ménage.

2° La *femme divorcée* perd en principe tout droit à des prestations de prévoyance acquis pendant le mariage, à moins que des aliments ne lui soient attribués par le juge. Cependant, ceux-ci n'étant accordés que si une convention peut être passée avec le mari, ou que s'il est admis que la femme ne porte qu'une faible part de responsabilité à l'échec de l'union conjugale, la sécurité de son existence ultérieure ne dépend pas seulement de ses cotisations sociales, mais aussi de son comportement conjugal, ou même de la qualité de l'avocat. Tout cela est injuste et, en fait (dans la pratique) arbitraire. Même si la femme a une part de responsabilité dans l'ébranlement de l'union conjugale, il n'est pas équitable de refuser de reconnaître ses droits à des prestations de prévoyance alors que l'homme les conserve, indépendemment de son comportement. On constate que le principe selon lequel les prestations d'assurance sont déterminées par les cotisations antérieures n'est pas applicable aux femmes pour lesquelles le divorce est assimilable à un déclassement non seulement social,mais matériel aussi parce que leur assujettissement intégral à la condition de ménagère (conforme aux conceptions sociales dominantes) les a engagées à négliger la prévoyance vieillesse, maladie et invalidité.

3° Un *troisième groupe de femmes* sont défavorisées à certains égards dans notre système de sécurité sociale: *celles que leurs*

obligations familiales empêchent d'exercer une activité professionnelle ou qui peuvent tout au plus travailler à temps partiel pour une faible rémunération. Parmi ces femmes figurent celles qui doivent prendre soin de parents âgés ou invalides. On ne peut pas en apprécier le nombre. Il n'en reste pas moins que ces femmes, qui déchargent la société de tâches très lourdes – financières notamment – ne sont pas en mesure d'assurer leur prévoyance personnelle, ou qu'insuffisamment. En règle générale, les prestations de vieillesse et d'invalidité dont elles bénéficient ne dépassent que de très peu – du moins dans les cas que je connais – la rente minimale.
On peut rétorquer que ces femmes touchent comme les autres la rente AVS dès l'âge de 62 ans déjà et qu'elles bénéficient ainsi d'un certain privilège. On l'admet. Il faut cependant considérer que la fixation du début de la rente à 62 ans n'a pas que des avantages; elle contribue souvent à rendre plus difficile encore leur position sur le marché du travail. On ne peut donc prétendre que l'abaissement de la limite d'âge pour les femmes rend moins pénible la situation de celles que l'assistance à des parents a écartées de l'activité économique. Il faudrait donc prévoir l'octroi d'une certaine «compensation pour services rendus à la société» – par analogie à celle dont bénéficient les CFF par exemple pour les «charges étrangères à l'exploitation».
Si sommaire que puisse être cet exposé de la situation, il appelle néanmoins *un certain nombre d'exigences précises:*

1. Le droit qui régit un Etat doit être considéré dans son ensemble: il constitue une unité. Mais on peut se demander s'il est équitable et raisonnable, quand apparaît la nécessité de créer un droit dans des domaines nouveaux, de le fonder sur des conceptions ou sur des législations dépassées. A mon avis, le droit appelé à régir la sécurité sociale dans la société d'aujourd'hui doit être dicté par la conception de son rôle. Ce rôle doit être, prioritairement, de prévenir misère et privations dans les cas particuliers, mais aussi de garantir à tout le moins à chacun – indépendamment du sexe et de l'état – civil – et autant que faire se peut – son acquit social (et à l'améliorer selon les exigences de la justice. Réd.). En aucun cas, le droit en matière de sécurité sociale ne doit être fondé sur des règles étrangères au principe de l'assurance et de la prévoyance. C'est dire que le comportement de la femme pendant le mariage ne doit jouer aucun rôle dans la législation des assurances sociales.

2. Cela signifie aussi que la femme qui exerce une activité économique doit – indépendamment de son état civil – être *personnellement* assurée en prévision de la vieillesse – comme elle l'est en principe contre le risque d'invalidité et, éventuellement de maladie. (En d'autres termes, la femme mariée qui travaille devrait toucher personnellement une rente AVS entière. Réd.)

3. Cela signifie aussi que le mari qui est entretenu par son épouse doit avoir également droit, à la mort de celle-ci, aux prestations qui sont garanties à la femme qui devient veuve.

4. Le droit aux prestations d'assurance acquis par un couple pendant la durée du mariage doit, en principe, lors d'un divorce, être partagé également entre les deux conjoints. Cette exigence est applicable aussi bien aux droits acquis en matière d'AVS que de prévoyance professionnelle.

5. Il convient d'examiner de quelle manière la société peut et doit garantir la sécurité sociale des femmes qui ont voué leur existence aux soins donnés à des parents âgés, malades ou invalides et qui, de ce fait, n'ont pas pu exercer une activité économique, ou que pendant une période limitée.

6. Il serait opportun aussi d'examiner l'assujettissement à la cotisation AVS des veuves qui n'exercent pas d'activité économique et des ménagères. Ce postulat soulève cependant nombre de questions complexes et difficiles à résoudre: montant de la cotisation, exonération éventuelle des femmes qui ont des enfants en bas âge ou en âge de scolarité – cette exonération devant être compensée par des contributions de la collectivité. Il va sans dire que toutes ces mères – qu'elles soient mariées, divorcées, célibataires ou veuves – devraient bénéficier de cette réglementation.

7. Enfin, il conviendrait de réexaminer la réglementation qui fixe différemment, selon le sexe, le début du droit aux prestations. On pourrait – ce qui serait la solution la plus équitable – envisager une *limite d'âge variable,* ce qui permettrait à l'assuré de déterminer lui-même, dans un certain cadre, le début du droit à la rente.
Il ressort de ce qui précède qu'une revision des principes qui régissent les assurances sociales, si elle assurera aux femmes de nouveaux droits, entraînera l'abolition de certains «privilèges», ce qui sera d'ailleurs naturel dans une société où la femme sera considérée comme une personne à part entière et qui sera structurée de manière à garantir à tous des conditions d'épanouissement et d'existence dans la dignité.