Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 67 (1975)
Heft: 11

Artikel: Le conseil de l'Europe et les femmes
Autor: [s.n.]
DOI: https://doi.org/10.5169/seals-385798

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: 14.07.2025

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

Le Conseil de l'Europe et les femmes

En cette année 1975 placée par les Nations unies sous le signe de la femme, le Conseil de l'Europe – dont fait également partie la Suisse, précisons-le – comme beaucoup d'autres institutions nationales ou internationales, a voué une attention particulière aux problèmes féminins. C'est ainsi, par exemple, que la Conférence des ministres européens chargés des affaires familiales, qui s'est réuni à Oslo, avait choisi comme thème: «L'égalité de l'homme et de la femme – ses incidences sur la vie familiale et l'action gouvernementale».

Le Conseil de l'Europe n'avait toutefois pas attendu 1975 pour s'attacher à améliorer la condition de la femme, notamment en inscrivant dans la Charte sociale certains droits spécifiques en faveur des femmes: égalité de rémunération entre travailleurs masculins et féminins, protection de la maternité et des femmes au travail, protection sociale et économique de la mère et de l'enfant, ou encore en interdisant dans la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales toute discrimination, en particulier la discrimination fondée sur le sexe. Il est apparu cependant que cette discrimination restait une réalité dans les faits souvent consacrée par le droit.

Aussi en 1974 et 1975, les gouvernements se sont vu adresser dans le cadre du Conseil de l'Europe plusieurs recommandations dans divers domaines concernant la femme:

1. Dans le domaine social, une *Résolution sur l'emploi des femmes* qui met l'accent sur l'élimination de la discrimination dans l'éducation et la formation, est en cours d'élaboration de même qu'une *Résolution sur la sécurité sociale de la femme non employée.*
   Toujours dans le domaine social, domaine d'élection des activités en faveur des femmes, les parlementaires ont, entre autres, proposé que soit accordée une *allocation de responsabilité familiale* aux ménages ayant des enfants de moins de trois ans ou des enfants demandant une attention spéciale.
2. Dans le domaine juridique, les gouvernements ont été invités à harmoniser leurs législations afin d'éviter les conflits de lois, notamment en ce qui concerne la *nationalité de la femme mariée.* Un questionnaire a également été adressé aux gouvernements sur les *formes de discrimination existant à l'égard de la femme mariée en droit civil.*
3. Dans le domaine politique enfin, il est proposé de recommander aux partis politiques de faire une place plus large à la *participation des femmes* et aux parlements nationaux d'assurer une meilleure *représentation des femmes* dans les délégations qu'ils envoient à l'Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe.

Situation sociale de la femme

Les indications précitées sont tirées d'une plaquette sur les activités du Conseil de l'Europe en faveur des femmes, de laquelle nous extrayons en outre les remarques suivantes concernant la situation sociale de la femme:

L'émancipation juridique et économique de la femme, toute imparfaite qu'elle soit, entraîne dans son sillage des problèmes surtout *sociaux.* En effet, les structures sociales n'ont pas suivi l'évolution du rôle de la femme dans la société; traditionnellement figées, toujours en retard par rapport à la réalité économique et politique, elles ne sont pas adaptées au nouveau rôle qu'assume la femme, tant dans la vie professionnelle que dans la vie familiale.
C'est donc dans le domaine social que se situe l'essentiel de l'action du Conseil de l'Europe en faveur de la femme. Il est à remarquer que cet effort a été entrepris bien avant l'Année internationale de la femme puisqu'il remonte à l'époque de l'élaboration de la *Charte sociale européenne,* signée en 1961 à Turin et entrée en vigueur le 26 février 1965.
La Charte sociale qui est l'une des œuvres les plus ambitieuses du Conseil de l'Europe, puisqu'elle définit tout un programme de politique sociale, se fonde sur le principe de l'interdiction de toute discrimination basée sur le sexe ou tout autre critère et ses 19 droits fondamentaux qui couvrent toute la vie sociale et économique de l'individu doivent donc être appliqués sur un pied d'égalité aux hommes et aux femmes. Toutefois, conscients du fait qu'une protection identique ne saurait combler la fossé qui sépare socialement et économiquement l'homme de la femme, les négociateurs ont pris soin d'inclure dans les dispositions de la Charte certaines clauses visant particulièrement et exclusivement la femme ou se référant à des domaines où la discrimination entre les sexes se fait particulièrement sentir.

Il s'agit:

- du *paragraphe 3 de l'article 4* garantissant l'égalité de rémunération entre travailleurs masculins et féminins,
- des *quatre paragraphes de l'article 8* concernant la maternité et de manière générale la protection des femmes au travail,
- de l'*article 17* garantissant la protection sociale et économique de la mère et de l'enfant.

Carences

En ratifiant la Charte, les Parties contractantes se sont engagées à soumettre un rapport biennal sur l'état de leur législation afin de

permettre aux organes de contrôle de constater si les gouvernements appliquent effectivement les dispositions de la Charte. Or, la procédure de contrôle de l'application de la Charte a révélé à l'endroit des dispositions concernant plus spécialement les femmes un certain nombre de carences dans la législation des Parties contractantes. Ces carences ont été portées à la connaissance des gouvernements concernés qui, du fait de la contrainte morale des engagements souscrits, doivent mettre leur législation en harmonie avec les dispositions de la Charte. Certains progrès ont ainsi déjà été réalisés du point de vue de l'*accès à l'emploi*.

Il est bien connu que, sinon en droit, du moins en fait, à qualifications égales les femmes n'ont pas les mêmes chances dans la vie professionnelle que les hommes. Mais, ce qui est plus surprenant, c'est que, ainsi que l'a révélé le contrôle de l'application de la Charte dans certains pays, cette discrimination n'existait pas seulement en fait mais aussi en droit, puisque les législations de certaines Parties contractantes interdisaient l'accès à la fonction publique aux femmes mariées. Or, après que les organes de contrôle eurent plusieurs fois attiré l'attention des gouvernements sur ce fait, cette discrimination a été abolie par un changement de législation dans les pays concernés.

Il est également apparu que dans certains pays il n'existe pas de *service du placement* pour certaines catégories professionnelles, essentiellement formées d'éléments féminins, tels le personnel domestique et les gens de maison.

La Charte a également mis en évidence de nombreuses insuffisances en matière de sécurité sociale, notamment pour ce qui est du montant des *prestations de maternité,* qui, dans de nombreux pays, ne compensent pas la perte d'un revenu professionnel.

Mais les plus grands problèmes sont bien sûr apparus au niveau de l'*égalité de rémunération.* Il convient de signaler que la Charte part d'un principe assez progressiste, puisqu'elle ne demande pas uniquement que soit versé aux hommes et aux femmes un même salaire pour un même travail, mais encore un même salaire pour un travail de valeur égale. Consciente du fait que certains travaux conviennent plus particulièrement aux aptitudes physiologiques de l'homme et d'autres à celles de la femme, la Charte introduit un élément d'évaluation objective du travail posant sur le même niveau des travaux de nature fort différente mais de valeur identique, tel le travail d'un déménageur et d'une dentellière.

Au cours des années, les dispositions de la Charte relatives à la situation de la femme ont été développées et complétées par d'autres instruments du Conseil de l'Europe, dont le plus important est la *Résolution sur l'emploi des femmes* qui est actuellement examinée par le Comité social gouvernemental. Comme son titre l'indique, cette résolution porte sur tous les problèmes que la femme

peut rencontrer dans l'emploi, que ces problèmes soient d'ordre purement professionnel, d'ordre familial ou qu'ils naissent de la difficulté de concilier la vie professionnelle et les responsabilités familiales.

Les causes des difficultés

A la fois descriptive et analytique, la résolution ne se contente pas de brosser le tableau des difficultés que rencontre la femme dans la vie professionnelle et familiale mais elle s'efforce également d'en rechercher les causes, de remonter aux origines de la situation présente, de discerner les facteurs qui les déterminent et propose des solutions.
La résolution montre que les difficultés de la femme ne commencent pas lorsqu'elle entre dans la vie active et exerce un métier, mais qu'elles remontent bien plus loin, lorsque enfant on lui offre une poupée et non un mécano, lorsque adolescente on l'envoie aux cours de couture au lieu de l'orienter vers des cours plus techniques.
Bien que de nombreux progrès en matière d'éducation aient été réalisés, il n'en est pas moins vrai que de nombreux préjugés demeurent bien vivants, que l'idée qui veut qu'une femme n'a «pas besoin d'un métier mais d'un mari» n'est pas aussi démodée qu'on voudrait le croire. En organisant les programmes scolaires, les pouvoirs publics ont hélas trop souvent à l'esprit Montherlant et préparent «l'homme pour la vie» et «la femme pour l'homme».
Ce n'est que lorsque la femme sera l'égale de l'homme non par réaction, mais par formation, que l'égalité entre l'homme et la femme sera effective.

... et les remèdes

Le projet en cours d'élaboration recommande donc aux gouvernements de commencer leur action en faveur des femmes par l'*éducation.* La résolution leur enjoindra de faire bénéficier les hommes et les femmes des mêmes facilités éducatives, de leur dispenser le même genre d'enseignement et d'effectuer la sélection selon les capacités et non selon le sexe. Elle contiendra une série de propositions à cet effet.
Si bien souvent l'homme et la femme ne bénéficient pas encore des mêmes facilités éducatives et du même enseignement, les discriminations sont encore bien plus importantes au niveau de l'*orientation professionnelle.*
La résolution insistera sur la nécessité d'en finir avec les clichés périmés de tel emploi étant réservé aux hommes, de tel autre aux femmes et souligne qu'hommes et femmes doivent être aidés et conseillés dans le choix de leur profession selon leurs aptitudes.

Outre l'abolition de toute discrimination en matière d'*éducation* et de *formation,* la résolution insistera

- sur l'égalité de traitement dans l'emploi proprement dit, et
- sur la nécessité de faciliter la conciliation des activités professionnelles et familiales.

Elle recommandera aux gouvernements de prendre des mesures afin que soit réalisée l'égalité de traitement en matière d'accès à la profession, de promotion et de carrière, formation professionnelle, rémunération. Pour faciliter l'exercice simultané d'une activité professionnelle et des tâches familiales, la résolution recommandera une double action: d'un côté une *action matérielle* (création de crèches et d'autres équipements pour la garde des enfants, facilités pour les femmes qui souhaitent s'insérer ou se réinsérer dans le monde du travail après avoir élevé leurs enfants, aménagement d'horaires, congé en cas de maladie d'un enfant) et d'un autre côté une *action psychologique* sur la mentalité générale qui est trop souvent orientée vers une compartimentation traditionnelle des tâches incombant à l'homme et à la femme.

Protection de la maternité

Si la résolution sur l'emploi des femmes cerne tous les problèmes que peut rencontrer la femme dans la vie professionnelle, il y a néanmoins un domaine qu'elle ne couvre pas, c'est celui de la *protection de la maternité,* en particulier par des mesures de sécurité sociale. Or, l'application de la Charte ayant montré que les normes existant en matière de protection de la maternité sont souvent insuffisantes, le Comité social a décidé d'examiner en 1975 l'état de la législation des Etats membres en la matière. Il n'existe pour le moment que peu d'instruments internationaux réglementant spécifiquement la protection de la maternité; au niveau mondial la norme est établie par la Convention n° 103 de l'OIT de 1952 dont les dispositions sont quelque peu dépassées et, au niveau européen, c'est le Code européen de sécurité sociale et surtout son Protocole qui posent en leur Partie VIII une norme minimale en matière de protection de la maternité.
L'étude du Comité social gouvernemental tend à la fois à étendre le nombre des ratifications de ces instruments et à élaborer, sur la base des dispositions de la Charte, des mesures destinées à assurer une meilleure protection des travailleuses pendant leur grossesse et durant la période postnatale.

Une initiative intéressante

Dans le domaine plus large de la sécurité sociale, il convient de noter que le Comité d'experts en matière de sécurité sociale du Conseil de

l'Europe a à son actif une initiative intéressante, à la fois par son caractère original et par son caractère progressiste. Il a élaboré une *Recommandation sur la sécurité sociale de la femme non employée* qui vise à faire reconnaître la valeur économique du travail de la maîtresse de maison et, en raison de sa contribution à l'activité générale de la nation, de la faire bénéficier de la sécurité sociale au même titre que les travailleurs salariés et indépendants. La femme au foyer pourrait ainsi avoir droit à la sécurité sociale de son propre chef et non plus grâce à un droit dérivé découlant de l'affiliation de son conjoint. Elle pourrait bénéficier de toutes les prestations, telles celles servies pour la maladie, la maternité, l'invalidité.
Dans un contexte plus large, il convient également de signaler les travaux en cours dans le secteur *démographique* qui portent sur les facteurs motivant ou freinant la natalité, sur les conséquences démographiques résultant d'un changement d'attitude à l'égard de la contraception, de l'avortement et de la fécondité en général.

Congé-éducation payé

Une précision de la FOBB qui a obtenu un avantage en Suisse romande

Dans le rapport sur le congé-éducation payé en Suisse publié dans le numéro de septembre 1975 de la «Revue syndicale» on a dit que la FOBB n'avait pas encore introduit cette innovation sur une base contractuelle. Or le secrétariat central pour la Romandie de cette fédération nous fait remarquer que cela n'est pas exact en ce qui concerne cette partie du pays. En effet, l'industrie vaudoise de la construction a institué conventionnellement les congés de formation payés dès le 1er janvier 1973. Dans sept conventions collectives de travail – maçonnerie; plâtrerie et peinture; menuiserie, ébénisterie et charpenterie; carrelages et revêtements; asphaltage et étanchéite; vitrerie et miroiterie; pose de parquets – on trouve les dispositions suivantes:

«1. Le travailleur a droit, dans la mesure du possible, aux congés de formation qui sont sollicités par une ou plusieurs associations contractantes ou adhérentes organisant des cours de formation culturelle, professionnelle ou syndicale.

2. L'organisation des cours tient compte des conditions suivantes:
   – les cours ont lieu de préférence pendant l'hiver;