Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 72 (1980)
Heft: 7

Artikel: La CES et l'égalité des droits et des chances des femmes
Autor: [s.n.]
DOI: https://doi.org/10.5169/seals-386006

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: 13.07.2025

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

La CES et l'égalité des droits et des chances des femmes

Introduction

Le Congrès de la Confédération européenne des syndicats (CES), qui s'est tenu à Londres en avril 1976, a recommandé au comité exécutif d'élaborer un programme d'action qui servirait de base à l'élimination des inégalités de droit et de fait qui existent encore aujourd'hui en Europe.

Le présent programme sur l'emploi des femmes constitue les suites et le développement de la Déclaration de la CES du 4 juillet 1975 ainsi que de la Résolution sur l'emploi des femmes en Europe adoptée par le comité exécutif de la CES lors de sa réunion d'octobre 1976. Il traite plus spécifiquement des problèmes qui se posent aux femmes de nos sociétés et doit par conséquent être considéré dans le contexte des politiques générales de la CES.

En réponse aux recommandations du Congrès, le Comité consultatif des femmes de la Confédération européenne des syndicats s'est réuni en plusieurs occasions à la fin 1977 et au début 1978 afin de formuler les propositions d'actions syndicales qui pourraient amener à éliminer les nombreux cas de discrimination[1] et d'inégalités dont font l'objet les femmes qui travaillent et permettre de résoudre les problèmes auxquels elles ont à faire face tous les jours. Ces propositions traitent des problèmes essentiels, à savoir:

- l'emploi des femmes (structure de l'emploi, accès à l'emploi, promotions);
- le chômage visible et le chômage déguisé des femmes;
- la formation professionnelle et l'orientation professionnelle;
- les conditions de vie et de travail;
- les discriminations en matière de salaires, traitements et de fiscalité;
- les discriminations en matière de sécurité sociale et de prestations familiales;
- les problèmes relatifs à la maternité;
- la présence des femmes, syndicalistes actives, à tous les niveaux de responsabilités des organisations syndicales et la présence de femmes dans les organes de décisions économiques et sociaux.

[1] Ce terme doit être compris dans le sens adopté par la Conférence internationale du travail, lors de sa 60e session – Déclaration sur l'égalité de chances et de traitement pour les travailleuses – Art. 1: Les travailleuses ont droit à l'égalité de chances et de traitement avec les hommes. Toutes formes de discrimination fondées sur les sexes qui dénient ou limitent cette égalité sont inacceptables.

L'emploi des femmes

Les structures mêmes de l'emploi des femmes, caractérisées par la division du marché du travail, entretiennent le «cloisonnement» des professions exercées par les hommes et les femmes, ce qui provoque le maintien de la marginalisation du travail des femmes avec toutes ses conséquences d'infériorité.
Afin de promouvoir une égalité des chances entre hommes et femmes au travail, il faut nécessairement qu'il y ait:

- la reconnaissance et l'exercice du droit au travail pour tous par une politique de plein emploi sans aucune discrimination entre les sexes, conformément à la Déclaration de l'OIT qui dit que «un traitement spécial positif pendant une période transitoire, visant une égalité effective entre les sexes, ne sera pas considéré comme discriminatoire»;
- la suppression de la division du marché du travail (établissement d'un seul marché de travail pour l'ensemble des travailleurs);
- l'interdiction d'annonces d'offres d'emploi mentionnant le sexe du travailleur;
- la suppression de tous les examens d'accès ou de promotion à un emploi réservés à un sexe spécifique;
- la suppression de toutes les formes de discrimination entre les hommes et les femmes dans l'accès et la promotion aux emplois;
- la répartition des hommes et des femmes dans toutes les branches d'activités (c'est-à-dire la mixité dans l'emploi), tant du secteur secondaire que du secteur tertiaire;
- la revalorisation des «secteurs féminisés» de l'emploi;
- le contrôle des agences de travail intérimaire;
- les réglementations protégeant les travailleurs à domicile.

Chômage visible et chômage déguisé des femmes

Bien que le nombre des femmes qui travaillent ait augmenté ces dernières années dans l'ensemble de l'Europe, un phénomène de sous-emploi, de chômage et de chômage camouflé des femmes s'est développé parallèlement à cette augmentation. Il y a donc dans chacun de ces pays une demande accrue émanant des travailleuses, demande qui dépasse la capacité d'absorption existante du marché de l'emploi, tel qu'il est actuellement organisé. De plus, la récession économique atteint beaucoup plus les femmes au travail que les hommes, et on peut constater que dans certains pays le chômage des femmes est non seulement proportionnellement, mais aussi

numériquement plus élevé que celui des hommes. Il frappe des millions de femmes.
Dans ce contexte, il faut rejeter le travail à temps partiel en tant que solution au chômage des femmes, mais il faut l'inclure dans les conventions collectives partout où il est pratiqué et dans les dispositions de la sécurité sociale. Il s'agirait par conséquent de développer des actions telles que:

- une campagne menée contre les préjugés, pour la propagation des principes suivants: d'une part que tout individu a un droit inaliénable à une activité professionnelle et d'autre part que les femmes ont les capacités et le pouvoir d'exercer tous les types d'activités dont l'accès leur a été rendu difficile jusqu'ici, afin de leur permettre d'assurer leur existence et d'épanouir leur personnalité;
- des recherches systématiques pour l'augmentation quantitative et qualitative des possibilités d'emploi;
- l'interdiction du bénévolat, lorsque le travail ainsi effectué peut être rémunéré;
- la création ou l'accroissement des cours de formation accélérée, de recyclage, de perfectionnement professionnel, organisés pendant la journée de travail et rémunérés, pour améliorer la qualification professionnelle de la main-d'œuvre féminine et pour assurer l'insertion ou la réinsertion de celle-ci dans l'économie;
- l'accès de l'ensemble des cours de réadaptation et de recyclage professionnels tant aux hommes qu'aux femmes est sans limite d'âge;
- l'encouragement des femmes «demandeurs d'emploi» à suivre des cours qui ne sont pas considérés comme «féminins», tant organisés par les entreprises que par les pouvoirs publics. Les barrières qui existent à cet égard en matière de formation professionnelle et d'emplois doivent être supprimées;
- la conclusion, par différents moyens, d'accords avec les employeurs, engageant ces derniers à embaucher des femmes qui ont bénéficié d'une telle formation;
- la création d'initiatives spécifiques de remise au travail de femmes chômeuses en utilisant les prêts et les subsides des pouvoirs publics nationaux et des fonds supranationaux (exemple: Fonds social européen);
- la publication d'un «guide du travail» dans chaque pays, attirant l'attention entre autres sur les possibilités de réinsertion des femmes dans la vie professionnelle et également dans les branches d'activités traditionnellement «réservées aux hommes», en donnant la liste des services d'orientation professionnelle et la liste des centres externes aux entreprises offrant des possibilités de formation.

L'orientation et la formation professionnelles

Le Comité consultatif du travail des femmes de la CES a constaté que l'enseignement et la formation professionnelle, dans leur forme actuelle, ne suffisent plus aujourd'hui pour rendre les jeunes gens capables d'assurer pleinement leurs responsabilités professionnelles, sociales, familiales et politiques. L'augmentation du nombre des jeunes filles à tous les niveaux de l'enseignement n'a cependant entraîné ni une augmentation parallèle des qualifications professionnelles des femmes, ni une meilleure utilisation de leurs compétences. On ne peut pas non plus mentionner un accroissement du nombre des travailleuses qui occupent des postes de direction ou des postes à responsabilités. Cet état de fait provient du contenu et des programmes d'enseignement ainsi que de l'orientation scolaire et professionnelle irrationnelle des jeunes filles.
Pour remédier à cet état de fait, le Comité consultatif du travail des femmes exprime en outre les propositions suivantes:

- réforme scolaire et nouvelle structuration des programmes d'enseignement progressifs dans la perspective d'une éducation permanente;
- les enseignants doivent être formés de telle sorte qu'ils ne continuent plus à enseigner une répartition traditionnelle des rôles;
- la révision de tout le matériel d'enseignement, des livres scolaires ainsi que de tout le matériel didactique dans tous les domaines de l'enseignement dans le sens de l'égalité des sexes et pour éliminer l'image «traditionnelle» de la femme et de l'homme;
- l'organisation d'un tronc commun très large pour les étudiants des deux sexes, afin de permettre aux jeunes gens et jeunes filles d'opérer un choix judicieux parmi les sections d'études et de s'orienter plus aisément vers toutes les formations, à tous les niveaux de qualifications des branches d'activités des secteurs secondaire et tertiaire;
- l'introduction dans toutes les sections d'études et à l'intention des élèves des deux sexes, de matières constituant une initiation à la vie économique, sociale et familiale, ainsi que l'intégration dans les cours des problèmes du monde du travail. Cette structuration de la formation favoriserait le partage en commun des responsabilités des hommes et des femmes et encouragerait davantage les femmes à suivre une formation et à pouvoir participer au travail dans tous les domaines d'activités;
- l'introduction ou le développement d'une coéducation absolue à tous les degrés de l'enseignement (également au niveau de l'éducation préscolaire). Il ne faudrait pas davantage établir de différences entre les sexes au niveau de l'éducation au sein de la famille;

- l'organisation d'une orientation professionnelle égale pour garçons et filles, basée sur leurs facultés personnelles, leurs potentialités, leurs aspirations ainsi que la mise à leur disposition de services de conseils individuels, dans le cadre de l'orientation professionnelle;
- l'organisation systématique d'une information largement répandue (par tous les moyens de diffusion et notamment les mass media) sur toutes les possibilités d'études et les débouchés du travail;
- l'organisation de «journées d'information» offrant aux femmes la possibilité d'assister à l'exercice de différentes professions dans les entreprises (perte de salaire et frais de voyage étant remboursés par les pouvoirs publics);
- l'organisation d'une information programmée et de cours de formation sur antenne (cours télévisés, universités ouvertes...);
- des mesures encourageant la participation de femmes dans la gestion et la direction des organismes élaborant les politiques d'enseignement, de formation et d'éducation;
- l'amélioration des compétences du Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (CEDEFOP);
- l'établissement d'une coordination entre les pouvoirs publics intéressés (enseignement, formation, travail), les offices d'orientation et de placement, les interlocuteurs sociaux (employeurs et syndicats) tant au plan national qu'à celui des régions et des sous-régions;
- l'organisation de campagnes ayant pour objectifs le changement des mentalités à l'égard du rôle de la femme et de l'homme dans la société moderne et encourageant notamment l'accès des femmes à de nouvelles professions et responsabilités.

Les conditions de vie et de travail

Un grand pourcentage des femmes au travail doit se limiter à exécuter des tâches subalternes et d'exécution, qu'il s'agisse de tâches de manœuvre, d'ouvrière spécialisée ou d'employée. Elles ont en plus à assumer les tâches ménagères, qui, traditionnellement, leur sont dévolues. Ce qui se traduit par une fatigue nuisible tant à leur santé physique que psychique.
Afin d'humaniser leur vie de travail, le Comité consultatif du travail des femmes pose les revendications suivantes pour les travailleurs:

- l'élimination du processus de production de toutes les cadences inhumaines de travail et de la rémunération du travail liée au rendement;

- la rotation dans les divers secteurs du processus de production et de distribution qui présente des aspects de fatigabilité exceptionnelle (travail répétitif, monotone, minutieux, usure nerveuse);
- l'établissement de mesures de sécurité à l'intention de tous les travailleurs de toutes les entreprises, assainissant leurs lieux de travail;
- la réévaluation des tâches en comparant la description des tâches et les tâches réellement exécutées;
- la réduction du temps de travail journalier afin de permettre à tous les travailleurs de concilier leurs engagements professionnels, familiaux et sociaux;
- la limitation stricte des heures supplémentaires;
- la suppression pour toutes les catégories de travailleurs du travail de nuit et des travaux insalubres et dangereux quand ils ne sont pas indispensables.

Discrimination salariale et fiscale

Malgré les améliorations intervenues pour égaliser les salaires entre les hommes et les femmes, les salaires des femmes demeurent dans leur majorité inférieurs aux salaires payés aux hommes. L'inégalité salariale confirme et accentue la «marginalisation» du travail des femmes et constitue une injustice sociale; le Comité consultatif du travail des femmes estime qu'il serait opportun d'accentuer la lutte en vue d'une égalité réelle des salaires sur la base d'un travail de valeur égale, et du relèvement des bas salaires.
Toute législation fiscale pénalisant le travail des femmes devrait être abolie. Il faut que tous les Etats adaptent leur législation nationale aux instruments internationaux adéquats.

Discriminations en matière de sécurité sociale et d'allocations familiales

Les systèmes de sécurité sociale dans certains pays européens révèlent des discriminations en matière de prestations sociales applicables aux femmes. La Communauté économique européenne (CEE) prévoit plusieurs directives susceptibles d'éliminer ces discriminations. Il n'en reste pas moins que nous devons, là où c'est nécessaire, élaborer des propositions en vue de l'application d'une égalité des droits dans la sécurité sociale. Celles-ci doivent essentiellement viser à:

- une égalité dans les conditions de recours à la sécurité sociale, dans les taux et dans la durée de l'octroi des indemnités relatives
  - au chômage;

  - à la maladie et l'invalidité;
  - aux allocations sociales;
  - aux pensions de retraite, y compris de survie;
- une égalité dans la reconnaissance de la qualité de «chef de famille», quel que soit le sexe de l'assuré.

Les syndicats devraient étudier la possibilité d'un droit à la sécurité sociale fondé sur le principe d'un droit autonome aux assurances sociales pour chaque individu.

Les problèmes posés par la maternité

Dans les conditions sociales que nous connaissons, la maternité a des effets néfastes sur l'égalité des droits des travailleuses. Pour supprimer cette injustice, il serait indispensable que la société reconnaise le caractère social de la maternité, voire de la paternité, et en assume les conséquences.
Les mesures suivantes devraient être prises pour s'assurer qu'il n'y ait pas de désavantages économiques à être père ou mère:

- la garantie de retrouver l'emploi quitté lors du congé de maternité et la possibilité de suivre des cours de perfectionnement ou de recyclage professionnel dans le cas d'un congé légal prolongé;
- une surveillance pré- et postnatale et le droit de suspendre le travail en cas de maladie afférente à l'état de grossesse;
- l'octroi d'un congé de maternité légal d'au moins 20 semaines avec paiement intégral du salaire;
- la garantie et l'extension des droits sociaux des parents après la naissance des enfants, et au cours d'un éventuel congé légal prolongé, en vue de permettre la collaboration des parents dans la prise en charge des tâches et obligations familiales;
- l'établissement d'un congé octroyé à un membre de la communauté familiale en cas de maladie ou d'accident d'un enfant, d'un conjoint, d'un collatéral ou d'un ascendant nécessitant une assistance indispensable;
- des institutions sociales adéquates répondant aux besoins de la famille et comprenant toutes les institutions complémentaires à celle-ci;
- la création et le développement de crèches, de classes prématernelles, maternelles, de garderies et de surveillance après la classe pour les élèves, donnant toutes garanties au point de vue de l'hygiène, de l'éducation et de l'accueil affectif de l'enfant (c'est-à-dire d'institutions représentant un milieu complémentaire à la famille);

- l'harmonisation des heures d'ouverture de ces institutions d'après les heures de travail. Ceci vaut également pour les horaires des institutions d'enseignement et des études surveillées;
- l'extension des installations d'hôpitaux et des services pédiatriques ainsi que des services de soins à domicile et à l'apport d'aides familiales;
- en raison de la situation dramatique et inquiétante des avortements clandestins, un engagement à soutenir, dans les limites de conceptions philosophiques et religieuses propres à chaque organisation, la création d'une législation – dans les pays où elle est encore inexistante – qui reconnaîtrait le droit à la parenté volontaire et responsable, ce qui suppose entre autres l'instauration et le développement de bureaux de consultation à cet effet.

Présence des femmes

La présence de femmes, syndicalistes actives, à tous les niveaux de responsabilités des organisations syndicales et la présence de femmes dans les organes de décisions économiques et sociaux est une condition à remplir.
Le Comité consultatif du travail des femmes est persuadé que dans le cadre de la répartition des responsabilités entre hommes et femmes dans tous les domaines de la société, le syndicat doit faire œuvre d'exemple et de justice en prenant des mesures pour qu'il en soit ainsi au sein de son organisation.

A cette fin, il est essentiel:

- d'informer l'ensemble des travailleurs sur les conséquences de la surexploitation des femmes et en particulier de son effet négatif sur le progrès social et sur les conditions de travail en général;
- de prendre des mesures pour informer les femmes sur le fait que les actions syndicales influencent directement non seulement leur situation de travailleuses, mais aussi l'ensemble de leurs vies;
- d'organiser des actions d'informations à tous les niveaux de l'organisation ainsi que dans les entreprises sur le rôle et la place de la travailleuse dans l'organisation syndicale et dans la société;
- de développer l'organisation de séminaires communs de formation et de séminaires séparés organisés par les travailleuses avec l'aide du mouvement syndical et au cours desquels les femmes et les hommes pourraient prendre conscience des problèmes et proposer des changements à réaliser à partir de leurs propres expériences et de leur situation en milieu de travail;
- créer ou développer des commissions de travail, travaillant en liaison étroite avec les structures politiques syndicales, aux dif-

férents niveaux du mouvement syndical, pour que les travailleuses se forment, afin d'accroître leur représentation et d'influencer la politique du mouvement syndical;

- de prévoir une juste répartition des sièges entre travailleurs des deux sexes dans les différents organes d'entreprises et au niveau des représentations syndicales.
  A cet effet, il faut prendre des mesures adéquates pour que, lors de l'élection ou la composition des organes syndicaux, la représentation des femmes soit le reflet de leur adhésion à ces syndicats. La présente règle doit également être d'application pour les mesures nécessaires mentionnées au paragraphe suivant;
- prévoir les moyens de faire accéder les femmes aux postes de décision au sein du mouvement syndical, sans les confiner aux postes traditionnellement «féminins», de telle sorte que nos organisations soient le reflet, le plus rapidement possible, de la vraie nature du monde du travail et soient donc mieux à même de traiter l'ensemble de ces problèmes. Ceci vaut aussi pour la nomination des secrétaires à la CES et à ses organisations affiliées. (Selon le Comité du travail des femmes, il ne faut pas tenir compte que de la répartition géographique, mais aussi du sexe du candidat.)

La formation syndicale des travailleuses et l'introduction d'un plus grand nombre de femmes comme militantes responsables au sein de l'organisation syndicale devrait constituer un objectif pour toutes les confédérations syndicales nationales, si l'on veut donner du crédit à la solidarité syndicale et renforcer efficacement les possibilités d'action des syndicats.