

CHARTRE

CSI Confédération
Syndicale Internationale
2008

ATION-FORMATION-
AIL-PROMOTIONS-
O T E C T I O N
LE-DROITS-PROTECTION
LA MATERNITE-SANTE-
P O N S A B I L I T E S
FAMILIALES-SOLIDARITE-
DROIT D'ORGANISATION ET DE
NEGOCIATION COLLECTIVE-
SANTE-REMUNERATION-
INTEGRATION DES FEMMES
DANS LES SYNDICATS...

©clarice



Chartre des droits
de la femme au travail

TABLE DES MATIÈRES

Page

- 01 • Préambule
- 06 • Redéfinition des concepts
de « travail » et de « temps »
- 08 • Objectifs
- 09 • I. Droit à l'éducation et à la formation
- 11 • II. Droit au travail
- 15 • III. Protection de la maternité
- 17 • IV. Responsabilités familiales
- 18 • V. Droit d'organisation
et de négociation collective
- 19 • VI. Intégration des Femmes
dans les Syndicats
- 23 • Appel



PRÉAMBULE

Les femmes travaillent quotidiennement. Où qu'elles vivent, leur activité économique est essentielle à l'économie et à la société dans son ensemble, à leur famille, aux communautés, à leur propre autonomie et à leur développement en tant qu'êtres humains.

Les femmes plantent et récoltent, construisent des routes, fabriquent des marchandises, transportent de l'eau et dirigent des bureaux. Elles s'occupent des plus jeunes, des malades et des parents âgés, sans due reconnaissance de leur travail, et elles constituent plus de 40 pour-cent de la population active mondiale. Qu'elles soient enseignantes, vendeuses des rues, pilotes ou plombiers, les femmes exercent de nombreuses professions et exécutent de nombreuses tâches. Bien qu'elles ne parlent pas toutes la même langue, elles partagent une même vision : un monde de respect, de paix, d'égalité, de solidarité, sans violence, sans harcèlement et sans discrimination.

Pour toutes les femmes, mais en particulier pour les millions de femmes qui travaillent dans des emplois précaires, peu sûrs et sous-payés, cette vision est très éloignée de leur



véritable vie de tous les jours. Pour subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille, des femmes se déplacent de plus en plus en tant que migrantes économiques autonomes, et non comme personnes dépendantes de travailleurs migrants masculins et font l'objet d'exploitation, tant dans les pays d'origine que dans les pays de destination, par des agences d'emploi et des employeurs sans scrupules. Dans les pays en développement et également dans les pays industrialisés, les emplois des femmes continuent d'être souvent des emplois à temps partiel, faiblement rémunérés, atypiques, dans l'économie informelle, le secteur domestique, de sous-traitance, non réglementés, non protégés, temporaires ou occasionnels. Les femmes se rencontrent en nombre disproportionné dans les populations pauvres du monde et souffrent des pires effets de la libéralisation du commerce et d'une mondialisation non réglementée. La privatisation des services publics les frappe de manière disproportionnée, que ce soit en tant que travailleuses ou en tant qu'utilisatrices de services.

Au fur et à mesure que grandit l'inégalité sociale entre pays et au sein des pays qui s'engagent dans l'économie mondiale, le



besoin de corriger cette situation grandit également. À cette fin, des changements importants doivent être apportés afin d'assurer que les régimes commerciaux mondiaux favorisent l'égalité entre hommes et femmes, l'éradication de la pauvreté, le respect des droits humains et la protection et durabilité environnementales. Les femmes comme les hommes doivent bénéficier d'un travail décent, condition essentielle pour que toute personne puisse mener une vie décente selon le concept introduit par l'OIT en 1999 et qui consiste en quatre piliers: la création d'emplois, les normes et les droits au travail, la protection sociale et le dialogue social. De plus, les femmes comme les hommes doivent jouir des droits humains fondamentaux, tels qu'inscrits dans la Déclaration de 1998 de l'OIT sur les principes et droits fondamentaux au travail, à savoir (a) la liberté syndicale et la protection du droit syndical (C.87); (b) le droit d'association et de négociation collective (C.98); (c) l'égalité de rémunération (C.100); (d) l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession (C.111); (e) l'abolition de toute forme de travail forcé ou obligatoire (C.105); et (f) l'âge minimum (C.138).



Dans les pays en développement, les problèmes que les travailleuses connaissent sont aggravés par le sous-emploi, le chômage, les conflits et occupations civils, l'analphabétisme, la pauvreté, le VIH/SIDA et la persistance de coutumes et traditions et d'une législation qui traite les femmes en personnes de second rang.

Vu que les femmes assument un rôle majeur dans le renouvellement des sociétés et de la force de travail, il est de l'intérêt des hommes et des femmes, des gouvernements, des employeurs et des syndicats de leur assurer la protection de la maternité, ainsi que les autres droits civils et du travail.

En dépit de l'afflux record de femmes sur le marché du travail, en particulier au cours des deux dernières décennies, et de leur participation au développement économique de leur pays respectif, l'égalité entre les sexes ne s'est pas produite. Dans une grande partie du monde, les femmes continuent de ne pas toucher un salaire égal à celui des hommes pour un travail identique et pratiquement partout elles ne touchent pas un salaire égal à celui des hommes pour un travail de valeur égale.



Les femmes voient leur accès à certains emplois et professions limité, de même que les occasions d'une éducation professionnelle et d'une formation. C'est une continuité de la situation que vivent de nombreuses petites filles auxquelles le droit fondamental à une scolarité gratuite et obligatoire est nié. Les femmes continuent de supporter le poids des responsabilités familiales, mais les infrastructures sociales destinées à satisfaire les besoins des travailleurs ayant de telles responsabilités restent incroyablement inadéquates, comme s'il s'agissait d'une obligation individuelle et non d'une responsabilité sociale.

Dans la plupart des pays, les femmes continuent d'être victimes d'exploitation et des principales formes économiques, sociales, et juridiques de la discrimination, qui bafouent leurs droits humains fondamentaux. C'est dans ce domaine que les syndicats, par leur engagement en faveur de l'ensemble de la classe travailleuse, doivent jouer un rôle fondamental pour assurer l'accès à des emplois décents pour tous, qui constitue la meilleure manière de lutter contre la pauvreté mondiale. Ainsi faisant, ils amélioreront les conditions de vie et de travail des femmes et parviendront – pour le bien de tous - à changer le monde par le biais de l'égalité et de la justice.

REDÉFINITION DES CONCEPTS DE « TRAVAIL » ET DE « TEMPS »

Lorsqu'il s'agit de définir les solutions à apporter pour parvenir à une véritable égalité entre les hommes et les femmes, il est crucial d'intégrer une redéfinition des concepts du temps et du travail selon une perspective de genre et selon une vision plus humaniste de l'usage du temps de travail et des relations de travail. La définition que l'on donne à ces concepts détermine la valeur donnée à l'ensemble du travail que réalisent en majorité les femmes d'aujourd'hui.

Concept de « travail »

Emploi et travail à la maison s'influencent l'un et l'autre, et constituent le total du travail apporté à la société. Or, tout travail doit être valorisé et compensé, y compris celui effectué par la main-d'œuvre domestique et dans l'économie informelle. Le travail est compensé par le salaire. Et le travail de soins aux personnes dépendantes dans le cadre de la famille doit être compensé par des prestations et pensions versées aux personnes qui donnent ces soins. C'est là une compétence qui appartient à l'État mais



dont une partie peut être prise en compte par l'entreprise par le biais des conventions collectives.

Cependant, au sein de l'entreprise, la journée de travail doit contribuer à la conciliation de la vie professionnelle, de la vie privée et de la vie familiale.

Concept de « temps »

Jusqu'ici a prévalu la formule qui veut que « le temps, c'est de l'argent ». Par conséquent, le travail humain est valorisé comme s'il s'agissait d'une marchandise de plus. En réalité, le temps, « c'est la vie ». C'est pourquoi les relations de travail doivent tendre à l'humanisation de l'usage du temps et être flexibles afin de permettre aux travailleuses et aux travailleurs de concilier la vie professionnelle, avec la vie privée et familiale.

Assimilant ces deux concepts, il est essentiel de défendre le principe d'actions syndicales en faveur d'une nouvelle gestion du temps et du travail, plus humaine et plus égalitaire.

OBJECTIFS

La solution aux problèmes des travailleuses, qui s'inscrivent dans ceux de l'ensemble des travailleurs et de la société, exige la réalisation des objectifs suivants :

- la création de conditions qui permettent aux femmes de jouir de l'égalité des droits et de chances en matière d'emploi dans un environnement syndiqué, avec des protections légales et sociales;
- l'élimination des discriminations fondées sur le sexe, l'état civil, les responsabilités familiales, l'âge, la race, l'identité ethnique ou nationale, la religion, l'origine sociale, le handicap ou l'orientation sexuelle et cela dans tous les domaines ;
- un changement progressif des mentalités et des attitudes quant aux rôles respectifs de l'homme et de la femme.

A cette fin, le groupement « Global Unions »¹ mettra tout en œuvre pour que les femmes jouissent des droits énoncés dans la Charte :

¹ Le Groupement "Global Unions" est composé de la Confédération syndicale internationale (CSI), des Fédérations syndicales internationales (FSI) et de la Commission syndicale consultative auprès de l'Organisation de coopération et de développement économiques (TUAC/OCDE).



I • DROIT À L'ÉDUCATION ET À LA FORMATION

- 1• L'éducation étant un des facteurs clés pour mettre fin à la pauvreté et pour assurer un développement social et économique durable ainsi que l'émancipation personnelle, les enfants, filles et garçons, doivent bénéficier d'une scolarisation gratuite et obligatoire et avoir des chances égales de développement, quelle que soit leur condition sociale. Des programmes d'éducation complets sont nécessaires pour les filles ainsi que des mécanismes efficaces qui encouragent leur scolarisation.
- 2• Les écoles doivent préparer les enfants pour une société dans laquelle les femmes et les hommes partagent les responsabilités et tâches au travail et dans la vie sociale et familiale. Les inégalités d'accès à l'éducation et à la formation doivent être éliminées, ainsi que tout ce qui, dans le contenu des programmes, le matériel didactique et l'utilisation qui en est faite, contribue à perpétuer le concept d'une division périmée du travail entre les femmes et les hommes, qui constitue une discrimination au détriment de ces dernières.



- 3• Des campagnes doivent être lancées et des pressions exercées pour que tous les gouvernements ratifient et appliquent la Convention 138 de l'OIT sur l'âge minimum et la Convention 182 sur les pires formes de travail des enfants. Une fois ces conventions ratifiées, les gouvernements doivent élaborer des plans d'actions et prendre des mesures pour garantir l'éducation des enfants. L'accès à une instruction publique gratuite et de qualité représente une condition préalable nécessaire à l'éradication du travail des enfants. Des millions d'adultes sont sans travail ou ne gagnent pas suffisamment pour vivre. Un moyen de stopper le travail des enfants est d'assurer que leurs parents aient accès à des emplois décents et à un salaire minimum vital.

- 4• La formation des adultes s'inspirera des mêmes principes d'égalité. Des mesures d'action positive seront prises pour redresser les discriminations ayant existé dans l'éducation et la formation des femmes.



II • DROIT AU TRAVAIL

II

Accès au travail et aux promotions

- 5• Le droit des femmes à l'emploi est un droit fondamental. De plus, le travail des femmes contribue de manière sensible au développement économique dans toutes les sociétés. Tous les efforts doivent être faits pour réaliser et maintenir le plein emploi. Les femmes doivent avoir pleinement accès à la vie économique, leur droit à un emploi rémunéré doit être reconnu dans tous les pays. Conformément à la Convention N° 111² de l'OIT, toute discrimination doit disparaître, notamment 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. Il ne doit plus y avoir de division arbitraire entre tâches féminines et masculines.
- 6• Des campagnes pour la ratification et l'application effective de la Convention N° 175 de l'OIT concernant le travail à temps partiel et de la Convention N° 177 concernant le travail à domicile seront incluses dans les priorités syndicales.

² Convention de l'OIT concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession



- 7• Des programmes d'action positive et des programmes sur l'intégration des perspectives hommes-femmes auxquels participeront des hommes et des femmes devront être mis en œuvre afin de modifier les attitudes stéréotypées et de s'attaquer aux effets des discriminations.

Formation professionnelle

- 8• Les femmes et les jeunes filles doivent avoir des chances égales en matière de formation et d'orientation professionnelle y compris une formation, sur le lieu de travail, pour acquérir des qualifications techniques. Un effort spécial doit être fait pour les former aux nouvelles technologies et pour assurer la mise à niveau de celles qui réintègrent le marché du travail après une absence.

Rémunération

- 9• 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. La rémunération comprend non seulement le salaire de base ordinaire ou minimum mais aussi tout émolument additionnel quel qu'il soit, en espèces ou en nature et tous les droits sociaux et avantages liés à la relation d'emploi.



- 10• Les gouvernements doivent ratifier sans délai les Conventions N° 100³ et 111 de l'OIT et leur donner force de loi afin de développer des mécanismes proactifs pour détecter et éliminer les inégalités de rémunération. Les gouvernements doivent contrôler les inégalités de rémunération et fournir des statistiques régulières sur les écarts existants. Les syndicats sont encouragés à recourir à la négociation collective pour éliminer ces inégalités.

Sécurité sociale

- 11• Toute discrimination directe ou indirecte à l'égard des femmes dans les systèmes de sécurité sociale doit être éliminée. Les femmes ne doivent pas être discriminées en matière de retraite du fait des interruptions de leur carrière pour raison de maternité ou de soins prodigués à des personnes dépendantes. Aux mêmes obligations doivent correspondre des avantages équivalents dans le sens le plus favorable à tous les travailleurs, femmes et hommes travaillant dans tous les secteurs de l'économie y compris ceux et celles se trouvant dans l'économie informelle.

Protection sociale et protection de la santé

- 12• Les normes internationales du travail relatives à la protection sociale et à la protection de la santé doivent être respectées pour tous les travailleurs et toutes les travailleuses de tous les secteurs de l'économie, y compris dans l'économie informelle.

³Convention concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale



Dans la perspective des nouveaux développements et connaissances scientifiques et techniques et de l'évolution des conditions de travail, les normes ne s'appliquant qu'aux femmes devraient être revues afin de les étendre à tous les travailleurs, à l'exception des normes spécifiques de protection de la maternité.

- 13• L'employeur a la responsabilité d'assurer aux femmes un lieu de travail sain et libre de toute violence ou harcèlement sexuel ou moral. Une clause modèle devrait être incorporée dans les conventions collectives et une procédure de plainte établie. Des organisations indépendantes pourront être appelées à contrôler l'application des législations et des accords conclus dans ce domaine.

Trafic de femmes

- 14• La traite des femmes est une violation flagrante de la dignité humaine et des droits humains. Les jeunes femmes et les enfants en sont les principales victimes et un grand nombre est réduit à l'état d'esclaves et à la prostitution forcée. Les gouvernements doivent prendre des mesures efficaces pour prévenir et combattre la traite des êtres humains en octroyant une attention particulière à la protection des femmes et des enfants et en poursuivant résolument les trafiquants.



III • PROTECTION DE LA MATERNITE



- 15 • La protection de la maternité est un devoir de la société. Le but des mesures de protection de la maternité est de sauvegarder la santé et le bien-être de la mère et de l'enfant et d'empêcher que la femme qui travaille soit pénalisée économiquement du fait qu'elle met des enfants au monde ou qu'elle en élève. Les femmes doivent avoir le droit et la possibilité de planifier leur famille et de choisir librement la maternité. Ces mesures de protection ne doivent pas affecter négativement leur promotion au travail, avoir un impact négatif sur leurs droits en matière de pension et de retraite ou constituer une cause de discrimination dans aucun domaine.
- 16 • Les normes minima de protection de la maternité établies par la Convention N° 183 et la Recommandation N° 191 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 femmes travailleuses, mariées ou non, y compris celles qui le sont dans le cadre de formes de travail atypiques, de travail à domicile, à temps partiel, les zones franches d'exportation et les services domestiques.



- 17• Toutes les femmes en congé de maternité doivent percevoir des avantages en espèces dans une mesure qui leur permette de subvenir à leurs besoins et à ceux de leur enfant dans de bonnes conditions de santé. Ces prestations doivent équivaloir à leurs gains antérieurs et ne seront en aucun cas inférieures aux deux tiers de ces gains, ou seront équivalentes à la somme moyenne que les femmes recevraient si le taux des deux tiers avait été utilisé.

- 18• Toutes les précautions et mesures de sécurité devraient être prises pour que le travail effectué ne présente pas de danger pour la femme enceinte ou qui allaite et pour les enfants à naître. Des études sur les effets que pourraient avoir les substances et techniques nouvelles sur la fonction de reproduction des deux sexes devraient être entreprises.

IV • RESPONSABILITES FAMILIALES

IV

- 19• Hommes et femmes doivent assumer en égalité de conditions les responsabilités familiales. La société a pour devoir de mettre à la disposition des travailleurs et travailleuses les infrastructures sociales nécessaires pour leur permettre d'harmoniser leur vie professionnelle et familiale. Certaines mesures telles que la réduction générale du temps de travail, l'aménagement des horaires de travail et des horaires scolaires sont de nature à les aider.
- 20• Les entreprises doivent promouvoir un nouveau modèle de relations du travail, où la journée de travail (nouvelle gestion du temps de travail) figure au cœur des négociations, afin que la vie professionnelle des travailleuses et des travailleurs soit compatible avec la vie privée et familiale.
- 21• La mère et le père devraient avoir le droit, avant ou après le congé de maternité de la travailleuse ou l'adoption d'un enfant, de prendre un congé parental sans perdre leurs droits afférents à l'emploi, notamment en ce qui concerne la sécurité d'emploi, la promotion, les avantages sociaux, tels que l'assurance-maladie, la pension et autres. Les pères devraient être encouragés à bénéficier de leur droit à un congé de paternité.



- 22• Des mesures seront prises conformément à la Convention de l'OIT N° 156 et à la Recommandation N° 165 pour permettre aux travailleurs ayant des responsabilités familiales d'accéder à l'emploi et d'y progresser, notamment par le biais de la formation professionnelle continue.

V

V• DROIT D'ORGANISATION ET DE NEGOCIATION COLLECTIVE

- 23• Les Conventions N° 87⁴ et 98⁵ de l'OIT reconnaissent à tous les travailleurs le droit de former un syndicat, de s'affilier à l'organisation de leur choix et de négocier collectivement. Le droit d'organisation et le droit de négociation sont des droits humains fondamentaux et représentent une garantie de la démocratie. Ces droits s'appliquent aussi aux femmes, sans discrimination et sont des instruments puissants de promotion de l'égalité des femmes. Des campagnes doivent être lancées et des pressions exercées pour que tous les gouvernements ratifient et appliquent ces conventions.

⁴ Convention de l'OIT sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical

⁵ Conventions de l'OIT sur le droit d'organisation et de négociation collective



VI • INTEGRATION DES FEMMES DANS LES SYNDICATS⁶

VI

- 24• Les femmes s'affilient à un syndicat pour améliorer leurs conditions de travail et de vie, c'est-à-dire pour protéger et défendre leurs intérêts de travailleuses dans le sens le plus large.
- 25• Les aspirations et les revendications des travailleuses doivent faire partie intégrante des politiques et programmes syndicaux. Le mouvement syndical, aux échelons national et mondial, doit prendre en compte le nombre croissant de femmes sur le marché du travail, répondre à ces aspirations et lutter pour faire aboutir ces revendications.
- 26• Une attention particulière doit être accordée à l'organisation des femmes - notamment des jeunes, des travailleuses migrantes et des femmes de l'économie informelle - et à leur pleine participation aux activités et responsabilités syndicales. En devenant réellement représentative, l'organisation syndicale se trouvera renforcée.

⁶ Programme d'Action de la CSI pour parvenir à l'égalité de genre dans les syndicats



- 27• La pleine intégration des femmes dans les organisations syndicales est un des objectifs prioritaires du mouvement syndical. Pour cela, les syndicats doivent intensifier les campagnes de syndicalisation parmi les travailleuses et réviser leurs approches et structures pour répondre à leurs aspirations.

- 28• Un des buts inscrits dans les Statuts de la CSI est de garantir la pleine intégration des femmes dans les organisations syndicales et la parité hommes-femmes dans les activités syndicales et organes de décision à tous les niveaux, soit Comités exécutifs, conseils généraux, comités qui traitent des questions économiques, recherche, organisation, finance, droits syndicaux, jeunesse, etc. Ceci implique l'inclusion de femmes dans les comités/équipes de négociation à tous les niveaux, la nomination d'un plus grand nombre de femmes à des postes syndicaux aux échelons local, national et international, et une politique déterminée pour encourager et soutenir les femmes à briguer un poste électif à ces niveaux.

- 29• Des organes appropriés seront mis sur pied à tous les niveaux de la structure syndicale pour analyser les problèmes qui se posent aux travailleuses, faire des propositions pour les résoudre, éliminer les discriminations à leur égard et encourager leur participation aux activités syndicales.



- 30• Les perspectives hommes-femmes seront intégrées dans tous les aspects du travail des syndicats, y compris ceux se rapportant à des questions relatives à la mondialisation de l'économie, du commerce et du marché du travail et de l'intégration régionale. Ces perspectives sexospécifiques incluent un aménagement qui tient compte de la famille et prévoit des services de garde d'enfants pour pouvoir mener des activités syndicales et participer aux réunions et assemblées syndicales. Les femmes ne doivent pas être contraintes de choisir entre leur famille et leur syndicat.

Formation syndicale

- 31• Des programmes de formation spécifiques pour les femmes doivent être entrepris comme mesure d'action positive. Ces programmes auront pour but de permettre aux femmes dans un premier temps de connaître leurs droits et d'acquérir la confiance en soi, mais aussi de former des femmes syndicalistes pour assumer des fonctions à tous les niveaux de l'organisation syndicale.
- 32• Il est vital de développer un programme de formation syndicale favorisant des relations d'égalité entre femmes et hommes. Des formations syndicales relatives à l'égalité entre hommes et femmes doivent être menées dans le cadre de la formation de tous les militants et militantes des organisations. De plus, des cours de sensibilisation à l'intention des responsables et dirigeants



syndicaux - hommes et femmes - seront organisés afin de les sensibiliser à l'importance d'intégrer les questions d'égalité dans l'ensemble du travail syndical. Un changement de mentalité et d'attitude de leur part est essentiel pour une réelle inclusion de la dimension de genre (égalité/parité entre hommes et femmes) dans toutes les politiques, actions et tous les programmes syndicaux.

- 33• Les syndicats devraient constituer un environnement sûr, dépourvu de harcèlement sexuel, aussi bien pour les femmes que les hommes. Les syndicats devraient adopter des mesures effectives visant à éliminer ce comportement de l'ensemble des activités et des événements syndicaux.

Solidarité dans la diversité

- 34• Les syndicats doivent agir comme une force d'impulsion pour promouvoir la solidarité entre les femmes, et entre les femmes et les hommes. Les syndicats doivent initier des activités propres à éliminer les obstacles auxquels les femmes se trouvent confrontées en raison de facteurs tels que les conflits et occupations civils, la race, la langue, l'origine ethnique, la culture, la religion, l'âge, le handicap, l'orientation sexuelle ou l'origine socio-économique, ou encore parce qu'il s'agit de populations indigènes, de migrants, de femmes déplacées ou de réfugiées.

APPEL

La CSI et ses organisations régionales font appel à leurs organisations affiliées, aux Fédérations syndicales internationales, aux gouvernements, aux Nations unies et à leurs organisations spécialisées, et particulièrement à l'Organisation internationale du travail, ainsi qu'à toutes les autres forces progressistes pour qu'ils s'engagent à promouvoir et à mettre en pratique les principes contenus dans la présente Charte.

NOTES

CSI Confédération syndicale internationale
5 bld du Roi Albert II, Bte 1
1210-Bruxelles - Belgique
Tél: +32 2 2240211 • Fax: +322015815
Courriel: info@ituc-sci.org
Web Site: <http://www.ituc-sci.org>