

Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 68 (1976)
Heft: 2

Artikel: Egalité pour les travailleuses
Autor: Zaugg-Alt, Maria
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-385811>

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: 07.02.2026

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

Egalité pour les travailleuses

Par Maria Zaugg-Alt, présidente de la Commission féminine de l'USS

Lors du 11^e congrès mondial de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL), qui s'est tenu à Mexico du 17 au 25 octobre 1975, les délégués ont adopté une charte sur « Les droits de la femme au travail ». Au cours du débat qui a eu lieu sur cet important objet, Maria Zaugg-Alt, présidente de la Commission féminine de l'Union syndicale suisse et présidente du Comité consultatif CISL/SPI (SPI = secrétariats professionnels internationaux) pour les questions de la femme au travail, a présenté un intéressant exposé, publié dans le dernier numéro du « Monde du travail libre ». Nous reproduisons d'autant plus volontiers ce texte dans notre « Revue » qu'il témoigne de l'attention que son auteur voue aux problèmes féminins et du rôle qu'elle joue, sur le plan international également, dans la défense des intérêts des travailleurs.
(Réd.)

Il y a dix ans, le 8^e Congrès mondial de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) adoptait la Charte des droits de la femme au travail. Cette charte formulait les grands principes et les directives que devait suivre le mouvement syndical libre pour hâter la mise en œuvre du principe de non-discrimination contenu dans les statuts de la CISL. La Charte de 1965 proclamait le droit des femmes de s'affilier à un syndicat, le droit des femmes et des filles à l'éducation et à la formation professionnelle sur un pied d'égalité avec les garçons et les hommes, le droit des femmes au travail, leur droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale, mais aussi le droit à la protection de la maternité, à la protection de la santé. La charte soulignait la nécessité de prendre des mesures pour résoudre les problèmes des femmes ayant des responsabilités familiales.

En dix ans, des progrès ont-ils été accomplis? Comment les problèmes ont-ils évolué? Selon un rapport du Bureau international du travail, les femmes représentent plus d'un tiers de la population active et 46 femmes sur cent, âgées de 15 à 64 ans, font partie de la main-d'œuvre mondiale. Toujours d'après le BIT, 363 millions de ces femmes vivent dans les pays en voie de développement, 198,3 millions dans les pays industrialisés. Malgré l'évidence de la contribution des femmes à la vie économique, notre monde, notre société, ne lui accorde que peu d'attention et de valeur.

Les femmes tenues à l'écart

Dans les pays en voie de développement, la grande majorité des femmes travaillent dans l'agriculture et, dans certaines régions, ce sont elles qui, depuis des temps immémoriaux, ont la responsabilité

de la culture des terres et de l'élevage. Et cependant, les travaux faits à l'occasion de la Conférence mondiale de l'alimentation ont montré que les femmes ont été tenues à l'écart des efforts consentis par les gouvernements pour améliorer et moderniser la production agricole, efforts qui ont finalement eu comme résultat d'enrichir les cultivateurs jouissant déjà d'une certaine aisance et d'exclure les femmes de la production sans leur offrir d'autre possibilité d'emploi leur permettant de subsister, elles et leurs enfants.

Dans les pays industrialisés, le secteur industriel emploie entre un quart et un tiers de toutes les travailleuses. Presque tous les emplois leur sont ouverts mais les chiffres montrent qu'en réalité les femmes ne sont pas intégrées sur pied d'égalité avec les hommes dans la vie économique. Dans les pays industrialisés, l'on trouve peu de femmes dans les secteurs de pointe et dans les pays en voie de développement, elles ne sont pas employées par le secteur industriel moderne alors que la place qui leur était faite dans les secteurs commercial et agricole est à présent mise en danger. Il n'est dès lors pas étonnant que le Comité CISL/SPI pour les questions de la femme au travail, qui depuis 17 ans défend les intérêts des travailleuses au niveau international, soit particulièrement préoccupé, en cette période de crise économique, par le chômage et le sous-emploi des femmes. Le chômage est en effet beaucoup plus élevé chez les travailleuses que chez les travailleurs, elles sont plus vulnérables au chômage structurel et elles ont été plus vite et en plus grand nombre touchées par la crise. Ces faits prouvent la persistance de la discrimination, malgré les déclarations de principe, malgré l'impact de l'Année internationale de la femme.

Inégalité des chances

Au départ déjà, les femmes ne partent pas avec des chances égales : la tradition et les coutumes font peser sur elles des contraintes extrêmement fortes qui conditionnent leur attitude ainsi que les options qui leur sont offertes. Si les études sont coûteuses, les parents donneront la préférence aux garçons ; la fille aînée devra abandonner l'école pour aider sa mère à soigner des enfants plus jeunes. Et, lorsque l'enseignement est obligatoire et gratuit, le contenu même de l'éducation entretient l'image traditionnelle des rôles de l'homme et de la femme dans la société et dans le milieu de travail. En ce qui concerne la formation professionnelle, la situation est pire encore. Dans certains pays, rien n'est prévu pour former les filles, sauf peut-être pour en faire des couturières ou des infirmières. Lorsque des possibilités de formation existent, souvent les filles et leurs parents ne sont pas encouragés à en profiter en raison du manque de débouchés dans un grand nombre de domaines.

Lorsqu'elles travaillent, les femmes ne connaissent pas pour autant l'égalité des chances car elles doivent trop souvent supporter seules les contraintes qui découlent de la maternité et des responsabilités familiales. La société agit comme si toutes les femmes devaient être épouses et mères, et trouver dans le mariage la sécurité et les moyens d'existence. Or, il est loin d'en être ainsi. La maternité est loin d'être le lot de toutes les femmes. L'amélioration des conditions d'hygiène et de santé a prolongé les années de vie, diminué la nécessité d'avoir de nombreuses grossesses pour assurer la survie de l'espèce humaine. Les devoirs de la maternité n'occupent plus qu'un temps relativement court dans l'existence de la femme. Enfin, pour la majorité des femmes qui travaillent, le travail est une nécessité économique, vitale pour elles-mêmes et pour leur famille. La réalité, c'est que de plus en plus de femmes mariées travaillent, et au cours de ces dix dernières années le nombre de mères de jeunes enfants qui sont contraintes de chercher un emploi ne fait qu'augmenter. Par exemple, aux Etats-Unis, le pourcentage des mères ayant des enfants en-dessous de 6 ans, par rapport au nombre total des femmes qui travaillent, est passé de 12% en 1950 à 30% en 1971. En Autriche, le pourcentage des mères ayant des enfants en dessous de 14 ans et travaillant au-dehors était de 26%; il est maintenant estimé à plus de 46%. D'après le rapport du BIT, le plus haut taux de femmes actives dans les pays en voie de développement se trouve dans le groupe d'âge de 20 à 24 ans (le plus fécond également), et dans les pays industrialisés, dans le groupe d'âge de 25 à 44 ans, avec un taux de participation élevé également dans le groupe 19 à 24 ans, c'est-à-dire les groupes où il y a le plus de mères de jeunes enfants.

La charte révisée

Conscient des problèmes que crée l'attitude qui se manifeste encore à l'égard des femmes et de la nécessité pour les syndicats de proposer des solutions, le Comité des femmes de la CISL a entrepris de réviser sa Charte des droits de la femme au travail, précisant certains principes et réaffirmant certains droits, particulièrement en ce qui concerne la maternité et les responsabilités familiales. Dans le préambule de la charte révisée, la CISL souligne l'importance de l'activité économique des femmes pour l'économie, le développement, la collectivité, la famille et les femmes elles-mêmes. La CISL fixe comme suit les objectifs à atteindre :

- l'élimination des discriminations fondées sur le sexe ou l'état civil ;
- l'éradication des préjugés quant au rôle et à l'emploi des femmes, c'est-à-dire le changement des mentalités et des attitudes traditionnelles qui s'opposent à l'égalité des chances et de traitement ;

- la création de conditions d'égalité devant l'emploi, c'est-à-dire les mesures positives qui permettent à la femme de jouer un rôle égal dans la vie économique et sociale.

La charte souligne tout particulièrement le droit des femmes et des jeunes filles à la formation professionnelle et demande que soit abolie la division arbitraire du marché de l'emploi en prétendues tâches «féminines» et «masculines». Elle réaffirme évidemment, en outre, le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale car, malgré les progrès réalisés il reste encore beaucoup à faire dans ce domaine, même dans les pays où les organisations syndicales sont fortes.

Un point qui n'avait été qu'évoqué dans la Charte de 1965 a reçu plus d'importance dans la nouvelle version, il s'agit de l'égalité des droits en matière de sécurité sociale. Contribuant directement et indirectement au financement des systèmes de sécurité sociale, il est en effet normal que les femmes puissent bénéficier des mêmes prestations que les hommes.

En ce qui concerne la protection de la maternité, le droit et la possibilité pour les femmes de planifier leur famille sont maintenant incorporés dans la Charte qui réaffirme en outre que la protection de la maternité est un devoir de la société qui doit prendre en charge le coût de la maternité.

La tendance se dessinant pour les hommes d'assumer de plus en plus leur part des responsabilités dans la vie familiale, la version 1975 de la Charte souligne la nécessité de mettre à la disposition de tous les travailleurs, hommes ou femmes, les infrastructures répondant aux besoins des familles.

Il est évident que le droit des travailleuses de s'affilier à un syndicat n'est pas mis en question au sein de nos organisations affiliées mais il n'est pas moins vrai que leurs problèmes ne bénéficient pas de toute la priorité nécessaire. D'autre part, l'on trouve peu de femmes au niveau de décision des syndicats, même lorsqu'elles en constituent la majorité des membres. Et, n'étant pas pensée en fonction de la participation des femmes, la formation syndicale contribue à perpétuer cette situation. Notre mouvement lui-même est encore influencé par des préjugés et des images périmées du rôle des hommes et des femmes dans la société aussi avons-nous incorporé dans la Charte les grands principes relatifs à la participation des femmes dans les syndicats. Car, seul un mouvement où les travailleurs sont unis, où ils ont les mêmes droits, les mêmes devoirs, les mêmes responsabilités peut gagner la lutte pour un monde meilleur, plus juste et plus équitable que nous souhaitons tous.

La mise en pratique

Mais il ne suffit pas d'adopter les principes contenus dans la Charte ni de s'engager à les mettre en pratique. Il faut fixer un programme d'action pour les prochaines années, il faut que le congrès donne une impulsion nouvelle, une orientation plus décisive à l'action syndicale visant à éliminer les discriminations dont souffrent les femmes.

Le Comité des femmes de la CISL a préparé, sous le titre «Orientation de l'action syndicale», un programme d'action qui s'adresse d'abord aux syndicats nationaux et locaux et dans lequel sont formulées des revendications et des propositions touchant un certain nombre de domaines. En matière d'éducation, par exemple, ce programme propose que la mixité dans l'enseignement soit encouragée et étendue à tous les types d'enseignement, y compris la formation professionnelle; que l'on supprime dans les manuels scolaires toute référence aux stéréotypes sur le rôle de l'homme et de la femme dans la société; que le principe de mixité soit appliqué dans les contrats collectifs et individuels relatifs à l'apprentissage.

Action dans le domaine de l'emploi

Très importante dans la situation actuelle de l'emploi, une revendication demande que les mêmes critères soient appliqués aux hommes et aux femmes en cas de chômage. Il y a bien d'autres domaines couverts par le programme (conditions de travail, sécurité sociale, infrastructures sociales, etc.) mais une partie concerne aussi l'action au sein des organisations syndicales. C'est ainsi qu'il est demandé que la question de l'égalité de chances et de traitement pour les travailleuses fasse partie des programmes de formation syndicale, et pas seulement de ceux qui s'adresse aux femmes. Au contraire, nous croyons qu'une information des membres et une formation constante des militants à tous les niveaux est absolument nécessaire dans ce domaine.

Enfin, le programme d'action comprend un volet qui concerne l'action de la CISL auprès des organisations internationales et notamment auprès de l'OIT. Il est indispensable que l'action de la CISL se développe et s'exerce au niveau international de façon à soutenir les actions menées au niveau national. Pour cela, elle doit avoir les moyens de développer son action parmi et en faveur des femmes qui travaillent, elle doit pouvoir leur donner une plus grande priorité parmi ses activités.

En adoptant la Charte des droits de la femme au travail ainsi que le programme intitulé «Orientation de l'action syndicale», tous les syndicats présents au congrès, hommes et femmes, démontreront

ainsi leur volonté de renforcer la solidarité de tous les travailleurs, leur volonté de lutter pour un monde plus juste, plus équitable, un monde où les humains sont égaux en droit et en dignité. Un monde où règnent la justice sociale, l'égalité et la paix!