

Quel est notre rôle en tant qu'organisations syndicales ?

L'égalité des chances risque de rester lettre morte si ce droit et cette fonction sociale qu'est la maternité ne fait pas l'objet d'une reconnaissance et d'une protection volontariste. Pour cela, les organisations syndicales doivent assumer pleinement la défense, la protection et la promotion des droits spécifiques des femmes, qui constituent une partie de plus en plus importante de leurs membres.

Les organisations syndicales doivent veiller à :

- Mettre à l'ordre du jour de leurs priorités la question de la protection de la maternité en plaçant la ratification et l'application de la C. 183 et de la R. 191 au sommet de leur liste de priorités. Puisque la Convention sur la protection de la maternité ne s'appliquera qu'aux travailleuses des Etats membres de l'OIT qui la ratifient, les organisations syndicales ont un rôle important à jouer afin que leurs gouvernements ratifient et appliquent la C.183 et la R.191.
- Intégrer la question de la protection de la maternité à tous les niveaux du processus de dialogue social existant dans les différents pays, particulièrement dans les négociations collectives.
- Surveiller la mise en application des mesures et dispositions de protection de la maternité par tous les employeurs et exiger que des mesures soient adoptées afin que la maternité ne constitue pas une source de discrimination.
- Faire pression auprès des gouvernements et des employeurs afin que les conditions soient réunies pour que toutes les femmes concernées par la C. 183 et la R. 191 bénéficient des prestations en espèces.
- Etre consultées par les gouvernements avant toute décision concernant les conventions relatives aux droits des travailleuses.

Quelles actions concrètes pouvons-nous développer ?

Pour accélérer la ratification de la C. 183 et de la R. 191, nous pouvons organiser des actions collectives dirigées vers nos responsables politiques et les employeurs ainsi qu'entamer des actions en collaboration avec les ONG, les différentes associations et communautés de notre pays. Nous pourrions par exemple :

- Informer, sensibiliser et mobiliser nos membres, les employeurs, notre communauté, la population, à propos de l'importance de la protection de la maternité.
- Ecrire à nos dirigeants politiques locaux et nationaux afin de les inciter à ratifier la C. 183 et la R. 191 tout en leur fournissant un argumentaire sur les avantages que peut induire une telle ratification pour le pays et son développement.
- Informer et mobiliser les médias afin qu'ils se joignent à l'action internationale de mobilisation pour la ratification de ces instruments.
- Analyser les lacunes des législations nationales et les obstacles rencontrés dans notre pays qui empêchent la ratification de cette Convention.
- Organiser des actions : manifestations publiques, conférences, débats, actions de lobbying, campagnes en lien avec la protection de la maternité, etc.

Toutes les actions que nous entreprendrons dans les entreprises, dans nos secteurs et dans notre pays contribueront à la ratification et à l'application de la C183 et de la R 191.

**Il est de notre responsabilité de faire en sorte que
la protection de la maternité devienne une réalité !**

**Pour un travail et une vie décente des femmes :
la protection de la maternité
doit devenir une réalité !**



Pourquoi une campagne autour de la ratification de la Convention 183 et de la Recommandation 191 de l'OIT sur la protection de la maternité ?

À l'heure où la participation des femmes aux marchés formel et informel du travail a augmenté considérablement dans toutes les parties du monde et qu'un large éventail de législations a été développé permettant une amélioration de la situation de la mère travailleuse, la maternité demeure l'un des domaines où les discriminations de genre sont scandaleusement flagrantes. Trop de femmes dans le monde ne bénéficient pas encore d'une protection de la maternité. Les discriminations dont elles sont victimes sont très nombreuses, allant des tests de grossesse à l'embauche aux licenciements des femmes enceintes, en passant par des pertes ou absence de revenus essentiels pour la survie de nombreuses familles. De plus, les femmes enceintes et leurs enfants sont exposés à de nombreux problèmes de santé qui hypothèquent leur avenir et, dans beaucoup de cas, leur vie.

Sur papier, le principe de l'égalité entre femmes et hommes a gagné du terrain. Mais dans la pratique, il reste du chemin à parcourir. La fonction sociale importante qu'elles assument n'est pas encore reconnue et considérée à sa juste valeur par l'ensemble de la société, par les décideurs politiques et par beaucoup d'employeurs qui voient la maternité comme un obstacle à la rentabilité et à l'accumulation du profit. Cette vision de la maternité comme étant synonyme de non-rentabilité ou de non-productivité tend à oublier que la procréation est un apport considérable des femmes au renouvellement des populations et de la force de travail.

La CSI considère la protection de la maternité comme un droit qu'il est de notre responsabilité de promouvoir. C'est pourquoi, depuis le 8 mars 2007, elle mène une campagne en vue de la ratification et de l'application de la C. 183 et la R. 191 de l'OIT sur la protection de la maternité. De même, comme la protection de la maternité contribue pleinement à une vie et à un travail décent, elle fait pleinement partie de la Campagne mondiale sur « **Un travail décent, une vie décente pour les femmes** ».

www.ituc-csi.org (cliquer sur « Egalité »/ « femmes »), ou www.wddw.org

Quels sont les objectifs de cette campagne ?

- Mobiliser les organisations syndicales autour de la promotion de l'égalité de genre.
- Obtenir la ratification et l'application de la Convention 183 et de la Recommandation 191 afin de faire de la protection de la maternité une réalité.

Autour de quelles revendications faut-il se mobiliser ?

- La sauvegarde de la santé et le bien-être de la mère et de l'enfant.
- L'assurance que la femme qui travaille n'est pas pénalisée économiquement par le fait qu'elle donne naissance à des enfants ou qu'elle en élève. Des avantages en espèces doivent lui être alloués pour lui permettre de vivre dignement.
- L'application des normes minimales de protection de la maternité établies par la C. 183 et la R. 191, à travers la législation nationale et les conventions collectives, à toutes les femmes travailleuses, y compris celles qui travaillent dans le cadre de formes de travail atypiques, de travail à domicile, du travail à temps partiel, dans les zones franches d'exportation et les services domestiques.
- La garantie que toutes les précautions et mesures de sécurité sont prises pour que le travail ne présente pas de danger pour la femme enceinte ou qui allaite et pour les enfants à naître.
- La garantie que ces mesures de protection n'affectent pas négativement leur promotion au travail, leurs droits en matière de pension et de retraite et qu'elles ne constituent pas une cause de discrimination dans n'importe quel domaine.

Sur quels instruments internationaux pouvons-nous nous appuyer ?

Des engagements clairs ont été pris en matière de protection de la maternité par nombre de pays au cours de nombreuses plusieurs conférences internationales. Ils vont de la Déclaration universelle des droits de l'Homme (<http://www.un.org/french/aboutun/dudh.htm>) aux conventions spécifiques de l'OIT, au troisième Objectif du Millénaire pour le Développement (OMD) sur l'égalité de genre en passant par la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW). <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/fconvention.htm>

Le plan d'action adopté à Beijing lors de la Conférence mondiale sur les femmes en 1995 (ONU) a pointé douze problèmes fondamentaux, dont la santé et plus particulièrement la réduction considérable de la mortalité maternelle (<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/health.htm>). Le cinquième objectif du Millénaire pour le développement (OMD) souligne les mêmes objectifs en matière de santé maternelle (http://www.un.org/french/millenniumgoals/goal_5.html).

L'OIT, de son côté, a révisé la Convention 103 dans le but d'adapter son cadre juridique aux évolutions du monde du travail et a abouti en l'an 2000 à l'adoption de la C. 183 (<http://www.ilo.org/ilolex/french/convdisp1.htm>) et de la R. 191 (<http://www.ilo.org/ilolex/french/recdisp1.htm>). Bien que la C.103 soit toujours en vigueur pour les pays l'ayant ratifiée, la C. 183 apporte des améliorations et reste à l'heure actuelle la seule convention de l'OIT en la matière.

Pourquoi est-il important de ratifier la C. 183 ?

En adoptant la Convention 183, la Conférence internationale de l'OIT a instauré une série de normes minimales très importantes, parmi lesquelles :

- L'élargissement du champ d'application de la protection à l'ensemble des femmes, y compris celles occupées dans les formes atypiques de travail dépendant (par exemple dans l'économie informelle).
- Un congé de maternité de minimum 14 semaines.
- Un minimum de 6 semaines de repos obligatoire après l'accouchement.
- Le droit à une indemnité en cas de congé de maternité ou d'absence pour cause de maladie, de complications ou de risque de complications découlant de la grossesse ou de l'accouchement ; ces prestations doivent être équivalentes aux gains antérieurs et ne seront en aucun cas inférieures aux deux tiers de ces gains ou du gain tel que pris en compte pour le calcul des prestations.
- La protection de la santé des travailleuses enceintes et allaitantes.
- La protection contre le licenciement pendant la grossesse, le repos de maternité et la période après.
- La garantie du droit de retour au même poste de travail.

Depuis son adoption en 2000, cette convention est l'une des moins ratifiées dans le monde. Or, ratifier une convention implique qu'elle ait été entérinée par le parlement et transposée dans la législation nationale.

Il est important de souligner qu'en vertu du paragraphe 8 de l'article 19 de la Déclaration de Philadelphie de l'OIT, la ratification de la Convention 183 n'implique pas une marche en arrière si les législations nationales ont atteint un niveau supérieur à celui prévu par la Convention.