Nouvelle convention sur la protection de la maternité à l'OIT

La nouvelle convention de l'Organisation Internationale du Travail sur la maternité a été adoptée le 15 juin 2000 par la Conférence Internationale du Travail à Genève. Cette convention constituait un test très important pour la crédibilité de l'OIT (voir *Newsletter du BTS*, n° 13). Les délégations patronales, appuyées par différents gouvernements, ont tout fait pour démanteler les acquis sociaux. Sous le mot d'ordre de l'adoption de "normes flexibles", le patronat cherchait à empêcher la définition de règles minimales sur la durée des congés de maternité, le niveau de la rémunération accordée pendant ce congé, la protection contre le licenciement des femmes enceintes, etc.

Une intense campagne, menée par les organisations syndicales et de nombreux mouvements de femmes, a permis, pour l'essentiel, de maintenir les acquis de la convention précédente (la Convention n° 103 de 1952) et d'améliorer celle-ci sur différents points. Néanmoins certains reculs caractérisent la nouvelle convention et celle-ci autorise des dérogations à ce qui, par ailleurs, est reconnu comme un ensemble de droits minimaux fondamentaux. Le fait que ces dérogations doivent généralement résulter d'un accord entre le gouvernement et les "partenaires sociaux" constituera-t-il une garantie suffisante ? Dans bien des pays, il n'y a pas de véritable indépendance du mouvement syndical par rapport à l'Etat ou à des courants politiques pro-patronaux. D'autre part, la place des femmes dans les instances de décision de la négociation collective reste souvent marginale.

Manceuvres de procédure patronales avec l'appui britannique

Lorsque les délégations patronales se sont rendu compte que leur projet de régression sociale avait échoué, elles ont tenté d'empêcher l'adoption de la convention par des manœuvres de procédure. Il fallait un quorum de 267 voix et une majorité de 221 voix favorables pour que la convention fût adoptée. Malgré les 116 abstentions, le quorum a été atteint et une large majorité (304 voix pour, 22 voix contre) a permis l'adoption de la convention. La recommandation sur la protection de la maternité a obtenu une majorité plus importante.

La manœuvre visant à empêcher le quorum a été appuyée par un Etat de l'Union européenne : le Royaume-Uni. La déléguée gouvernementale britannique a généralement soutenu les points de vue hostiles aux droits sociaux des femmes enceintes au nom du "développement des entreprises" (c'est-à-

dire des profits réalisés par leurs propriétaires). Dans cette discussion, le gouvernement britannique a été le gouvernement de l'Union européenne dont l'orientation "pro-business" a été la plus inflexible. Il s'est notamment opposé à un amendement du Danemark, de l'Italie, du Portugal et de la Suède qui aurait permis au père de l'enfant de bénéficier, en cas de décès, de maladie ou d'hospitalisation de la mère, du reste du congé de celle-ci. L'amendement fut rejeté de justesse par une coalition regroupant les représentants patronaux et différents gouvernements (Royaume-Uni, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Maroc, Tunisie, Côte d'Ivoire, etc.). Le gouvernement britannique s'est également opposé à un amendement déposé par la Croatie, la Finlande, la Norvège, le Portugal et la Suède qui aurait porté sur un congé parental pour la mère ou le père. Sur la possibilité d'exclure certaines catégories de travailleuses du champ d'application de la directive, le Royaume-Uni - aux côtés notamment de la République Islamique d'Iran et des Etats-Unis - a défendu cette option que rejetaient des gouvernements de pays comme le Guatemala ou la Croatie.

Les autres Etats de l'Union européenne ont voté en faveur de la nouvelle convention même si leurs positions n'étaient pas homogènes dans la discussion de ses différentes dispositions¹. Le Japon et la Suisse se sont également abstenus pour soutenir les revendications patronales de flexibilisation des droits.

Le contenu de la nouvelle convention

L'examen des nouvelles dispositions de la convention montre qu'un certain nombre de droits nouveaux ont été définis. Pour comprendre leur portée exacte, il faut tenir compte des clauses qui autorisent des dérogations ou laissent aux Etats membres le soin de définir le contenu précis d'un droit. Il faudra observer attentivement les évolutions nationales pour voir si ces dispositions ne remettent pas en question certaines des avancées de la convention.

Parmi les progrès enregistrés, on peut signaler les points suivants :

- le champ d'application de la convention couvre en principe l'ensemble des travailleuses;
- la durée du congé de maternité passe de 12 à 14 semaines²;
- le niveau minimal des prestations en espèces pendant les congés liés à la maternité (fixé, comme en 1952, à deux tiers au moins des gains antérieurs) s'applique à une gamme de prestations plus nombreuses

¹ Sur certains points, les délégations gouvernementales européennes ont soutenu des positions très rétrogrades. Ainsi, un amendement soutenu par une majorité de pays d'Afrique et d'Amérique latine prévoyant des bonnes conditions d'hygiène pour les femmes qui allaitent a été repoussé avec le vote décisif de la plupart des pays de l'Union européenne.

² L'amendement faisant passer le congé de maternité de douze à quatorze semaines a été présenté par six Etats de l'Union européenne (Allemagne, Autriche, Grèce, Italie, Luxembourg et Portugal). Il a été soutenu par les représentants syndicaux ainsi que par les gouvernements français, espagnol et néerlandais.

(auparavant, seules les prestations assurées par les systèmes de sécurité sociale étaient soumises à cette condition);

- la période de protection contre le licenciement a été allongée (dans la Convention n° 103, elle se limitait à la période du congé de maternité; dans la nouvelle convention, il s'agit de toute la période de la grossesse, la durée du congé de maternité, la durée du congé pour maladie ou complications liées à la grossesse ainsi qu'une période suivant le retour au travail qui doit être fixée par chaque Etat). Par contre, la protection contre le licenciement n'est plus absolue : des motifs de licenciement étrangers à la grossesse peuvent être invoqués.

Parmi les défauts de la convention, on mentionnera également les points suivants :

- aucun congé de maternité en cas d'adoption. L'amendement de différents pays d'Amérique latine prévoyant un congé de maternité en cas d'adoption d'un enfant de moins de deux ans a été repoussé. Sur ce point, les gouvernements de l'Union européenne ont adopté des positions divergentes. La Finlande, la Grèce, l'Italie, le Portugal et la Suède étaient favorables. La Belgique, l'Irlande, le Luxembourg, les Pays-Bas et le Royaume-Uni étaient hostiles. L'Autriche, le Danemark, l'Espagne et la France se sont abstenus. La délégation allemande ne se trouvait pas dans la salle au moment du vote;

- la convention ne contient aucune règle concernant l'amélioration des conditions de travail et les politiques de prévention qui devraient permettre aux femmes enceintes de travailler sans que cela ne nuise à leur santé. Ces mesures ne sont traitées que dans la recommandation, ce qui les prive de tout caractère obligatoire. La seule disposition adoptée concerne l'interdiction de contraindre les femmes enceintes à accomplir un travail "qui a été déterminé par les autorités compétentes comme préjudiciable à leur santé ou à celle de leur enfant ou dont il a été établi par une évaluation qu'il comporte un risque significatif pour la santé de la mère ou celle de l'enfant". Cette "interdiction d'obliger" les individus contredit la priorité à des politiques de prévention collective qui permettrait de créer des conditions de travail compatibles avec la reproduction.

Pour une large ratification

Il est important que les organisations syndicales fassent pression pour que la nouvelle convention soit ratifiée. Parallèlement, il faudra empêcher que cette ratification ne se fasse de façon minimaliste et maintenir les dispositions nationales plus avantageuses. Dans l'Union européenne, cette ratification permettra d'améliorer, sur certains points, les dispositions de la directive communautaire de 1992. Parmi ces points, citons :

- un champ d'application plus large (la convention, contrairement à la directive communautaire, n'exclut pas les travailleuses domestiques);

- une période de congé obligatoire plus longue : six semaines au lieu de deux (même si la convention autorise de négocier des dérogations, ce qui n'est pas le cas de la directive);

- en cas de différence entre la date présumée et la date effective de l'accouchement, le congé prénatal doit être prolongé sans réduction de la durée du congé postnatal obligatoire;

- en cas de licenciement pour des motifs non liés à la grossesse, la naissance de l'enfant et ses suites ou l'allaitement, la preuve est mise à charge de l'employeur (le Royaume-Uni a tenté de s'opposer à cette disposition). La directive communautaire est moins précise : elle permet aux Etats membres de définir les motifs de licenciement autorisés et impose que le licenciement soit signifié par écrit;

- la convention comprend un article concernant le droit à l'allaitement (droit à prendre des pauses ou à une réduction journalière du temps de travail qui seront rémunérées). La directive communautaire ne contient aucune disposition sur cette question.

Les différentes dispositions de la convention qui vont au-delà de la directive communautaire devraient être intégrées dans la révision de celle-ci puisque 14 Etats de l'Union européenne sur 15 les ont soutenues. Il reste à convaincre la Commission de respecter ses engagements politiques et de présenter une proposition de directive révisée dans les plus brefs délais. Le Parlement européen s'est prononcé dans ce sens à une très forte majorité à l'occasion du vote d'une résolution, le 6 juillet 2000, à la suite de la discussion du rapport présenté par Mme Elisa Damião concernant la directive de 1992 (voir encadré).

L'argument de la pauvreté ou la pauvreté d'un argument

Il est significatif que, dans les débats sur la convention, les délégations patronales et les Etats qui les soutenaient aient systématiquement utilisé l'argument de la pauvreté pour faire passer des propositions antisociales. Le raisonnement est assurément paradoxal. Il revient à dire que c'est en appauvrissant davantage les femmes (matériellement ou du point de vue de la santé) que l'on permettrait aux pays d'Asie, d'Afrique et d'Amérique latine de s'enrichir. En réalité, cet argument est inconsistant. La plupart des pays concernés ont un niveau de production matérielle suffisant pour assurer une protection de la maternité qui aille largement au-delà de ce que prévoit la convention. Dans la meilleure des hypothèses, cela n'aurait qu'un effet limité de redistribution de la richesse en faveur des travailleuses (par exemple, si l'on passait de prestations correspondant aux deux tiers des revenus antérieurs au maintien intégral de la rémunération pendant quatorze semaines ou plus). A notre sens, des normes sociales d'un bas niveau, loin d'aider à éliminer la pauvreté, ne peuvent que la renforcer. En effet, la pauvreté reflète avant tout une situation de domination

politique, sociale et économique. Réduire les droits des travailleuses ne peut que renforcer la situation actuelle où la richesse matérielle des pays dépendants est systématiquement drainée vers les pays dominants par différents mécanismes (profits des sociétés multinationales, évasion des capitaux de la part des classes privilégiées nationales, intérêts de la dette, détérioration des termes de l'échange pour de nombreux produits tropicaux, etc.). Demander aux

femmes de renoncer à des droits élémentaires pour financer l'accumulation du capital au nom des futurs bienfaits de la croissance économique nous paraît un non-sens cynique. Force est de constater que cela peut passer pour un argument sérieux dans les débats de l'Organisation Internationale du Travail. ■

Laurent Vogel
lvogel@etuc.org

Le Parlement européen se prononce en faveur de la révision de la directive Femmes enceintes

Le 6 juillet 2000, le Parlement européen a examiné l'application de la directive de 1992 sur la sécurité et la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes (sur l'application de cette directive, voir le dossier publié dans les n° 6 et 7 de la *Newsletter du BTS*). Cette discussion a été organisée à la suite de la présentation d'un rapport de Mme Elisa Damião (groupe socialiste, Portugal). Le rapport avait déjà fait l'objet d'une audition à la Commission des Affaires sociales à laquelle le BTS et la CES avaient pris part.

Le Parlement européen a adopté le rapport par 200 voix contre 27 et 4 abstentions. L'opposition principale est venue des conservateurs britanniques qui, sur ce point, étaient isolés au sein de leur propre groupe parlementaire (le PPE). Les conservateurs estimaient qu'il valait mieux renforcer "l'employabilité" des femmes plutôt que d'adopter des règles qui protégeraient leur santé au travail.

Selon le Parlement européen, le rapport que la Commission a présenté sur l'application de la directive est lacunaire, car il ne s'attache qu'à la transposition juridique et technique de la directive. Le Parlement demande à la Commission de présenter, d'ici à la fin de l'an 2000, une proposition de révision de la directive, tenant compte des nombreuses lacunes apparues dans sa mise en œuvre. Cette nouvelle proposition devrait inclure notamment les améliorations suivantes :

- droit au congé de maternité porté à 20 semaines, avec une période de repos obligatoire de huit semaines après l'accouchement;
- définition plus précise de la prestation adéquate pendant le congé de maternité, qui devrait être d'au moins 80 % du salaire précédent;
- interdiction formelle de licenciement pendant la grossesse et le congé de maternité et obligation de réembauche ou d'embauche dans un emploi équivalent à la fin du congé de maternité;
- interdiction d'exercer une discrimination à l'égard

des femmes enceintes ou en congé de maternité en matière de promotion professionnelle ou de conditions de travail.

Le Parlement européen exige que la directive révisée comprenne des dispositions plus précises et plus contraignantes pour l'allaitement pendant le temps de travail, le travail de nuit des femmes enceintes et le droit des travailleuses indépendantes à un congé de maternité. La Commission et les partenaires sociaux devraient accorder une attention particulière aux risques auxquels sont exposées les femmes enceintes et accouchées en liaison avec le travail atypique.

Le Parlement invite également la Commission à publier sans délai et à mettre immédiatement à la disposition des Etats membres les lignes directrices concernant l'évaluation des risques pour les travailleuses couvertes par la directive. Ces lignes directrices, prévues par la directive de 1992, sont un instrument essentiel pour compléter les mesures de prévention formulées en des termes généraux par la directive.

Le Parlement déplore également que les Etats membres ne se soient pas exprimés d'une seule voix sur une ligne communautaire au cours des débats et des votes au sein de l'OIT sur la révision de la Convention no 103 et il déplore également que tous les Etats membres n'aient pas voté, à la récente session de la Conférence annuelle de l'OIT, en faveur du maintien, à tout le moins, du niveau de protection offert par la directive 92/85/CEE.

Le rapport de Mme Damião, le compte rendu des débats et la résolution du Parlement européen peuvent être consultés sur le site internet du Parlement : www.europarl.eu.int/
Rapport de la Commission sur l'application de la directive : COM(1999) 100.