

DOSSIER N° 70

11^e Congrès des femmes de l'USS des 20 et 21 novembre 2009

Emploi et famille : un casse-tête au quotidien !

Nos revendications

Table des matières

Préface	5
Manifeste en six points.....	7
1 Instaurer des normes pour un travail de qualité et des horaires adaptés aux besoins des familles.....	9
2 Reconnaître et prendre en considération, dans les CCT et les règlements du personnel, le travail socialement nécessaire, mais non rémunéré	10
3 Reprendre la discussion sur la durée du travail et les assurances sociales.....	11
4 Améliorer les dispositions légales	12
5 Accueil extrafamilial des enfants : une tâche publique	14
6 Prise en charge de personnes dépendantes de soins : une question qui interpelle les syndicats.....	15
Résolutions	17
1 Halte au harcèlement sexuel.....	17
2 Les femmes ne paieront pas la crise !.....	18
3 Appel à la manifestation des femmes du 13 mars 2010 à Berne	19
4 Justice dans le commerce de détail: retour aux heures de fermeture imposées	20
5 Non au travail sur appel – Halte aux rapports de travail précaires !.....	20
6 Les femmes en Suisse font toujours l'objet de discriminations !.....	21
7 Manque de places en garderies : Il est temps de prendre le problème au sérieux.....	22
8 Reprendre la discussion sur la durée du temps de travail et les assurances sociales.....	23
Autres propositions.....	24
1 Pour une campagne publique le 14 juin 2011.....	24
2 Analyse des effets de l'actuelle crise sur les femmes.....	24
3 Protection de la santé, médecine du travail pour les femmes dans le monde du travail.....	25
4 Représentation équitable des femmes au Comité présidentiel de l'USS	25
Ateliers.....	26
1 Modèles de temps de travail – dans quelle mesure sont-ils compatibles avec la vie de famille ?	26
2 Réduction du temps de travail : stratégie et mesures d'accompagnement.....	29
3 Le congé parental sous la loupe.....	31
4 « Work & Care » - Concilier travail professionnel et assistance à des proches	33
Rapport du Congrès : mieux pouvoir concilier travail non rémunéré et travail rémunéré.....	35
<i>Rita Torcasso</i>	
1959-2009 : 50 ans de la Commission féminine de l'Union syndicale suisse	38
<i>Natalie Imboden</i>	
Programme du Congrès des femmes de l'USS.....	42

Préface

Le 11^e Congrès des femmes de l'USS s'est tenu les 20 et 21 novembre 2009, à Berne. Environ 240 congressistes et hôtes y ont participé. Son principal thème a été une meilleure conciliation entre travail professionnel et travail familial. Placé sous le slogan « Emploi et famille : un casse-tête au quotidien ! Nos revendications ! ». Il a permis de mettre cette problématique particulièrement en exergue.

Le moment central de ce congrès a été l'adoption unanime, après d'intenses discussions, d'un Manifeste en six points (cf. p. 7). Les syndicalistes y demandent que la conciliation du travail professionnel et du travail familial devienne un objectif de poids et que les mesures et revendications énumérées dans le manifeste soient mises en œuvre.

Les ateliers, dont les activités sont décrites dans le présent *Dossier* (voir ci-après), ont donné à leurs participantes l'occasion d'approfondir les principales interventions faites durant ce congrès (voir rapport sur le congrès ci-après), ainsi que de débattre de modèles de « temps parental ». Un autre atelier a permis d'aborder les perspectives syndicales en matière de soins prodigués à des proches. Plusieurs résolutions furent aussi adoptées (cf. p. 17), de même que d'autres propositions (cf. p. 24) ne se rapportant pas au manifeste.

Le congrès a également commémoré dignement le 50^e anniversaire de la Commission féminine de l'USS. La rétrospective (cf. p. 38) à ce sujet montre que les femmes des syndicats ont toujours réussi à faire passer d'importantes revendications sociales. Lors de l'apéritif organisé à cette occasion, nous avons eu l'honneur de saluer tout particulièrement Helga Kohler, ancienne présidente de la Commission féminine de l'USS et première vice-présidente de l'USS, ainsi que l'ancienne secrétaire de l'USS, Ruth Dreifuss. Cette dernière nous a donné sa recette miracle pour les années à venir : « Lutte et tolérance ».

Christina Werder

Secrétaire centrale de l'USS en charge de l'égalité entre femmes et hommes

Manifeste en six points

Adopté lors du 11^e Congrès des femmes de l'USS des 20 et 21 novembre 2009

Remarques préliminaires

Les modèles familiaux évoluent constamment. Si le modèle dominant en Suisse est encore la famille constituée d'une mère, d'un père et d'un ou plusieurs enfants, le nombre des autres modèles a toutefois progressé ces dernières décennies. Familles monoparentales, partenaires non mariés, partenaires ne se mettant pas en ménage, foyers où des enfants de provenances diverses cohabitent avec des adultes, familles recomposées : toutes ces formes sont aussi des modèles familiaux. Par « travail familial », nous entendons ci-après non seulement les travaux ménagers, comme le nettoyage ou la cuisine, mais aussi l'assistance dispensée à autrui.

L'activité professionnelle et les tâches familiales ne sont pas conciliables

Le nombre de femmes qui exercent une activité rémunérée ne cesse d'augmenter. En Suisse, les femmes (entre 15 et 64 ans) étaient 73,8 % dans ce cas en 2009, et le pourcentage de celles qui le faisaient tout en ayant des enfants entre 7 et 14 ans atteignait même 80,2 % . Pourtant, ni les conditions de travail ni la répartition du travail au sein de la famille n'ont évolué au même rythme. Les femmes continuent à accomplir la majeure partie du travail familial non rémunéré, et les conditions sur le marché du travail n'en tiennent aucunement compte. De nos jours, pour la plupart des femmes, les activités professionnelles et les tâches familiales ne sont de ce fait conciliables qu'au prix de beaucoup d'efforts et de stress. Les femmes sont confrontées à des exigences contradictoires guère conciliables dans la vie quotidienne.

Une incompatibilité qui fait obstacle à l'égalité des sexes

Le travail rémunéré et le travail familial ne sont de loin toujours pas répartis équitablement entre les sexes. Comme les femmes accomplissent la majeure partie des tâches non rémunérées, elles travaillent souvent à temps partiel. Plus des trois quarts des personnes occupées dont le volume de travail est inférieur à 90 % sont des femmes. Et les emplois mal payés sont occupés à près de 70 % par des femmes. Conséquence : ces dernières subissent des pertes financières qui les pénalisent jusqu'à la vieillesse. L'égalité salariale, elle non plus, n'existe toujours pas : les femmes gagnent encore en moyenne 19,3 % de moins que les hommes.

Salaires moindres, temps partiel et frais exorbitants pour l'accueil extrafamilial des enfants contribuent à bétonner l'actuelle division du travail entre hommes et femmes et à empêcher toute répartition des rôles fondée sur le partenariat.

Concilier l'activité rémunérée et le travail familial est un but qui interpelle les hommes comme les femmes : pour y parvenir, il faut procéder à une redistribution globale du travail rémunéré et du travail non rémunéré.

Les employeurs et le législateur doivent tenir compte de la situation des femmes qui exercent une activité rémunérée

Concrètement, les conditions de travail sont conçues sur la base d'une main-d'œuvre disponible 24 heures sur 24. De même, les dispositions du droit du travail et des assurances sociales sont faites a priori pour du personnel à plein temps. De ce fait, de nombreuses femmes ne trouvent pas de situation professionnelle satisfaisante ; elles ne sont pas occupées conformément à leur formation et à leur expérience et sont discriminées sur le plan de la couverture sociale. Les employeurs doivent tout particulièrement tenir compte de la situation des femmes et des hommes ayant des obligations familiales, faute de quoi ils perdront de précieux employé-e-s.

Les syndicats doivent placer la situation des femmes au centre de leur politique.

Les syndicats continuent souvent de s'en tenir au modèle traditionnel de l'homme qui travaille à plein temps, ou à la conception de l'homme « chef de famille » et de la femme apportant un salaire d'appoint. La situation professionnelle des femmes n'est prise en considération qu'à reculons, bien que les femmes soient toujours plus nombreuses à se syndiquer et que leur proportion dans les effectifs syndicaux augmente. Il faut d'urgence prendre mieux en compte les réalités du monde du travail d'aujourd'hui et placer les femmes au centre de l'activité syndicale. La question de savoir comment pouvoir concilier l'activité professionnelle avec les tâches familiales n'est de toute façon en rien une « question féminine », mais concerne aussi les hommes et exige d'eux qu'ils s'engagent. C'est pourquoi des alliances seront soudées avec des hommes et des mouvements engagés sur ces questions.

Des mesures concrètes sont nécessaires contre le dilemme des priorités.

Les femmes exigent que travail et famille soient compatibles dès maintenant !

Pour améliorer la compatibilité entre le travail rémunéré et tâches d'assistance, des mesures doivent être engagées à trois niveaux :

Temps : Il faut une réduction générale de la durée du travail et une nouvelle répartition du travail rémunéré et du travail familial entre les femmes et les hommes. Des horaires compatibles avec les besoins de la famille sont nécessaires dans les entreprises, mais aussi des pauses comme le congé de maternité, le congé de paternité et le congé parental. Il importe aussi de mettre en application l'article 36 de la loi sur le travail (LTr) qui régit le statut des travailleurs et travailleuses ayant des responsabilités familiales.

Argent : En plus de salaires qui permettent de vivre dignement et de l'égalité salariale entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale, il faut procéder à des paiements de transferts comme les allocations familiales.

Infrastructures : Il faut introduire des modèles scolaires adaptés (écoles à horaires continus, horaires blocs) et suffisamment d'infrastructures - bénéficiant d'aides financières, pour l'accueil extrafamilial des enfants - chargées d'un mandat et suivant un programme pédagogique, et dotées de suffisamment de personnel qualifié. Il est aussi nécessaire de développer les structures d'accueil de jour et les soins à domicile pour les personnes âgées et dépendantes de soins.

Nous demandons

- que la conciliation du travail rémunéré et du travail familial devienne un objectif important de l'activité syndicale ces prochaines années, un objectif qui sera poursuivi tant sur le plan conventionnel que politique ;
- que les mesures proposées dans le présent manifeste soient mises en œuvre pour atteindre cet objectif.

1 Instaurer des normes pour un travail de qualité et des horaires adaptés aux besoins des familles

C'est l'évidence même : les femmes accomplissent toujours plus de travail rémunéré. Mais les emplois mal payés et précaires sont occupés à 70 pour cent par elles. Le travail à temps partiel, les bas revenus, les conditions de vie et de travail précaires sont le lot des femmes. Un emploi à temps partiel et une occupation précaire se caractérisent notamment par l'impossibilité de prévoir son horaire. Les petits boulots à temps partiel vont souvent de pair avec des heures supplémentaires régulières. Les personnes occupées à temps partiel et dans des emplois précaires servent habituellement à boucher les trous. Elles ne sont fréquemment pas soumises à une convention collective de travail (CCT).

Pour de nombreuses femmes, la conciliation entre le travail rémunéré et le travail familial est possible uniquement au moyen du temps partiel. La difficulté de concilier les deux contraint les femmes à accepter des horaires « atypiques ». Ceux-ci sont cependant tout sauf propices à la vie de famille, notamment le travail en soirée et le week-end.

De surcroît, le travail à temps partiel des femmes bétonne la répartition traditionnelle des rôles. Le modèle classique de l'homme « chef de famille » s'est « modernisé » en devenant un modèle où l'homme travaille à temps plein et la femme à temps partiel. Cette évolution se fait aux dépens des femmes. Si elles travaillent fréquemment à temps partiel, ce n'est pas par libre choix, mais parce qu'elles y sont contraintes par la force des choses. Ce faisant, elles se résignent à subir des désavantages économiques et sociaux, en particulier en ce qui concerne la protection offerte par le droit des assurances sociales. Et quand les liens avec un partenaire se rompent, cette situation dommageable les fait souvent basculer dans le piège de la pauvreté.

Dès lors, le travail à temps partiel, les conditions de travail flexibles et précaires sous tous leurs aspects doivent être au centre de la politique syndicale.

Mesures / Revendications

- 1.1 L'USS et ses fédérations se mobilisent pour des horaires de travail et une organisation du travail permettant aux femmes et aux hommes de concilier travail rémunéré et vie au sens le plus large (famille, réseau de relations sociales, activités politiques et sociales, etc.).
- 1.2 L'USS élabore des normes pour un travail qualifié et équitablement rémunéré et s'emploie à les diffuser et à les faire respecter. À l'attention des fédérations, elle rédige un guide pour les négociations conventionnelles, qui tiendra compte en particulier de l'égalité des droits entre femmes et hommes.
- 1.3 L'USS se bat pour faire adopter des salaires minimaux fixés indépendamment des branches, réglés dans les CCT et fondés sur les salaires réels. L'USS se bat pour faire adopter dans la loi un salaire minimum.

1.4 Il faut revaloriser les professions dites féminines et améliorer les salaires des femmes.

1.5 L'USS s'engage pour des programmes de formation initiale et continue interbranches destinés aux femmes, tenant compte de leur situation et de leurs besoins spécifiques, mais ayant également valeur de norme et réglementés dans le cadre de CCT. Toutes les femmes doivent avoir droit à des programmes de formation initiale et continue. Par là, il s'agit de leur donner de meilleures chances d'avenir sur le marché de l'emploi.

L'USS et ses fédérations examineront leurs propres offres de formation, ainsi que celles des institutions paritaires.

1.6 L'USS demande la reconnaissance du droit au travail rémunéré (dans le respect de l'égalité), même en période de crise.

2 Reconnaître et prendre en considération, dans les CCT et les règlements du personnel, le travail socialement nécessaire, mais non rémunéré

Les femmes accomplissent aujourd'hui une grande partie du travail socialement nécessaire, mais non rémunéré, souvent en plus de leur activité professionnelle. Elles investissent, en moyenne, 32 heures par semaine dans le travail non rémunéré, contre 19 seulement pour les hommes. Les mères exerçant une activité rémunérée et les mères élevant seules des enfants d'âge préscolaire accomplissent plus de 50 heures hebdomadaires de travail domestique et familial. En plus des tâches ménagères et de l'éducation des enfants, la prise en charge de proches dépendants (parents, conjoints, autres membres de la famille) prend toujours plus d'importance de nos jours. Dans la plupart des cas, les entreprises ne prennent pas cette évolution en considération.

La multiple charge de travail qui pèse sur les femmes a des conséquences. Le travail à temps partiel (en Suisse, 58% des femmes travaillent à temps partiel, contre 12% des hommes), en particulier, entraîne de moins bonnes perspectives de carrière, des salaires moindres et, plus tard, des rentes inférieures.

Le fait que de nombreuses personnes accomplissent des tâches d'assistance nécessaires doit être expressément reconnu et pris en compte dans les CCT et les règlements du personnel. Les CCT doivent en outre représenter a priori un progrès par rapport aux dispositions légales en vigueur (en particulier l'art. 36 LTr). Il faut notamment des règlements tenant compte des besoins des familles en matière de temps de travail, d'horaires prévisibles, de meilleure application du droit à des absences de courte durée pour soigner des enfants malades, ainsi que de jours de congé supplémentaires pour les personnes accomplissant des tâches d'assistance (soins aux membres âgés de la famille, etc.). De plus, les compétences acquises en dehors de la profession doivent être systématiquement reconnues dans la classification des fonctions et le niveau de rémunération.

Mesures / Revendications

2.1 À partir de 2010, les fédérations font de la conciliation du travail rémunéré et du travail familial une question prioritaire dans les négociations conventionnelles. Elles fixent les objectifs pour leurs branches et les réalisent dans les négociations à venir.

2.2 À cet égard, les mesures suivantes ont la priorité :

- 2.2.1 extension du congé de maternité à 18 semaines (payé à 100 %), introduction et développement d'un congé de paternité payé de plusieurs semaines ; mise en œuvre du droit à des périodes d'allaitement durant le temps de travail (art. 35a al. 2 LTr et art. 60 al. 2 OLT 1) ;
 - 2.2.2 introduction du droit à retrouver son poste habituel après le congé de maternité, si la pause maternelle ne dépasse pas une année (garantie de l'ancien poste) ;
 - 2.2.3 introduction du droit à une réduction (temporaire) de la durée du travail pour cause de tâches d'assistance ; afin que cela ne soit pas au détriment des autres employé-e-s, des mesures doivent être prises telle l'adoption de règles de suppléance ;
 - 2.2.4 application du droit à de courtes absences payées de 3 jours au plus en cas de maladie ou d'accident des enfants ou des membres de la famille (par cas) ;
 - 2.2.5 introduction de jours de congé supplémentaires payés en cas de tâches d'assistance (en rapport avec l'accueil d'enfants, des obligations scolaires, des soins aux membres de la famille) ;
 - 2.2.6 introduction du droit à un congé payé en cas de maladie prolongée ou d'accident d'enfants ou de membres de la famille exigeant des soins ;
 - 2.2.7 droit à des horaires prévisibles, compatibles avec des obligations familiales et les horaires des crèches et des écoles, par exemple le droit à des jours de travail fixes compatibles avec les jours de la crèche (en cas de travail à temps partiel, travail à l'heure, travail sur appel) ;
 - 2.2.8 introduction d'un droit à la formation continue même en cas d'activité à temps partiel.
- 2.3 En plus des améliorations dans le domaine de la conciliation, au sens strict, les fédérations se donnent des objectifs sur la manière dont les règlements relatifs au temps partiel, aux heures supplémentaires, au travail supplémentaire, à la formation continue et à la promotion professionnelle peuvent être aménagés de façon non discriminatoire.
- 2.4 Les compétences acquises en dehors de la profession – en particulier le travail familial – doivent être reconnues systématiquement dans la classification des fonctions et le niveau de rémunération.

3 Reprendre la discussion sur la durée du travail et les assurances sociales

Il est nécessaire de reprendre la discussion sur la durée hebdomadaire du travail. Si l'on additionne le travail des hommes et des femmes, on arrive toujours à un total (dépendant de la situation familiale et de l'âge des enfants) de 60 à 70 heures par semaine, les femmes accomplissant nettement plus de travail ménager et familial et les hommes nettement plus de travail rémunéré. À l'avenir, ceux-ci devront réaliser davantage de travail ménager et familial pour que les activités non rémunérées soient équitablement réparties entre les sexes. La seule façon d'y parvenir est de réduire radicalement la durée hebdomadaire de travail. Une réduction à 30 ou 35 heures est impérative.

De plus, le travail non rémunéré doit être reconnu par la société et intégré complètement dans le système de protection sociale.

Mesures / Revendications

- 3.1 La discussion sur la réduction du temps de travail est reprise à l'USS et dans les fédérations dans la perspective de l'égalité des sexes. Des modèles sont élaborés sur la question de la répartition du travail rémunéré et du travail non rémunéré.
- 3.2 L'USS et les fédérations développent des modèles de temps de travail qui visent une redistribution du travail non rémunéré et du travail rémunéré et permettent aux personnes accomplissant des tâches d'assistance de s'en acquitter. Le thème de la durée du travail est mis au programme des négociations conventionnelles.
- 3.3 L'USS fait du temps de travail un des thèmes de son prochain congrès.
- 3.4 L'USS est chargée d'étudier les conséquences sur les assurances sociales de la répartition inégale du travail rémunéré et non rémunéré et d'en établir un rapport.
 - 3.4.1 Le débat sur le niveau des rentes du 1er et du 2e pilier doit être relancé.
 - 3.4.2 Il faut concevoir des règlements qui permettent le maintien de la protection sociale en cas de congé non payé prolongé.
 - 3.4.3 Il faut concevoir des règlements visant à la prise en compte du travail non rémunéré dans les assurances sociales, par exemple comme les bonifications pour tâches d'assistance de l'AVS (voir aussi sous 2.2.2).
- 3.5 L'USS milite en faveur d'un droit fiscal qui favorise la répartition équilibrée du travail rémunéré et du travail familial.

4 Améliorer les dispositions légales

La compensation de la perte de gain prévue par la loi en cas de maternité reste insatisfaisante et honteusement faible dans notre pays. De plus, la législation présente des lacunes (séjour à l'hôpital, congé en cas d'adoption, de prématurité, etc.). Le congé de paternité recueille certes toujours plus d'adhésion dans le débat sur la politique sociale, mais nous sommes encore très loin de l'avoir inscrit dans la loi. Il en va de même du congé parental.

Pour concilier travail rémunéré et famille, la recette standard de la Suisse a pour nom : travail à temps partiel. Le droit suisse du travail est cependant fait sur mesure pour des personnes occupées à plein temps. En plus de lacunes dans la protection garantie par le droit du travail, la couverture offerte par le droit des assurances sociales est souvent insuffisante pour le personnel à temps partiel. Le travail à temps partiel reste désavantagé, en particulier dans le 2e pilier.

Il existe aussi des lacunes et des défauts dans la loi au chapitre des allocations familiales et de formation, dont les montants minimaux de 200 ou 250 francs sont beaucoup trop faibles au regard des coûts occasionnés par les enfants.

De même, les bases légales applicables à l'accueil extrafamilial des enfants sont totalement insuffisantes.

De manière générale, les dispositions en vigueur sur les droits des travailleurs et travailleuses ayant des obligations familiales sont trop peu connues et ne sont souvent pas observées. Il est par conséquent nécessaire de les faire respecter.

Mesures / Revendications

- 4.1 Actuellement de 14 semaines, le congé de maternité doit être prolongé à 18 semaines. De plus, un congé de paternité de 8 semaines doit absolument figurer dans la loi. L'USS développe un modèle de congé parental payé, dont une partie doit impérativement être prise par les pères. La garantie de conserver son ancien emploi après le congé de maternité doit également être ancrée dans la loi.

L'USS s'engage pour l'introduction dans la loi sur les allocations pour perte de gain (APG) en cas de service et de maternité d'un congé d'adoption de 14 semaines pour l'adoption de tout enfant de moins de 10 ans, analogue au congé de maternité fédéral. Ce congé est complété, pour les deux parents, par l'octroi du temps nécessaire à aller chercher l'enfant lorsque l'adoption se fait dans un pays tiers. Ce temps compte comme temps de travail et est rémunéré.

L'USS exige l'introduction dans la loi sur les allocations pour perte de gain (APG) en cas de service et de maternité d'un congé prénatal. Ce congé est de quatre semaines et précède immédiatement la naissance du bébé. Il est fixé sur la base de la date terme, ne cause aucune réduction des vacances et ne peut être reporté.

- 4.2 L'USS s'engage pour améliorer les conditions-cadres dans le domaine du travail à temps partiel, notamment en ce qui concerne la prévisibilité des horaires, les réglementations sur le travail supplémentaire et les assurances sociales.
- 4.3 Les montants minimaux des allocations familiales et de formation doivent être portés à bref délai à 250 et 300 francs au moins, et au double à plus long terme.
- 4.4 Les lacunes dans la compensation de la perte de gain en cas de maternité doivent être comblées :
- Lorsque le nouveau-né doit être hospitalisé ou rester à l'hôpital, la mère peut certes ajourner son congé de maternité payé jusqu'au moment où l'enfant rentre à la maison, mais elle ne reçoit pas d'allocations pour perte de gain et ne peut de toute façon pas travailler pendant les huit premières semaines. Sa perte de gain n'est ainsi pas compensée pendant cette période. Il faut supprimer cette carence en modifiant le régime des allocations pour perte de gain.
 - Le SECO (Secrétariat d'État à l'économie) prescrit aux mères au chômage de recommencer à déposer des candidatures et à chercher un emploi cinq semaines après l'accouchement, en dépit du délai légal d'interdiction de travailler de huit semaines. Cette inégalité de traitement doit être supprimée. Même les mères au chômage doivent avoir droit à un congé de maternité d'au moins 14 semaines sans avoir d'obligation relative au marché du travail.
 - Le droit fédéral ne prévoit pas de congé d'adoption légal. Cette lacune doit, elle aussi, être comblée.
- 4.5 L'USS et ses fédérations lancent une campagne sur les articles 35a et 36 de la LTr, dans le but de faire mieux connaître les droits en vigueur des travailleurs et travailleuses ayant des obligations familiales et les droits liés à la période d'allaitement, ainsi que d'obtenir la garantie qu'ils seront respectés.

- 4.6 Les syndicats s'engagent dans les cantons afin que chaque enfant ait droit à une place dans une structure d'accueil extrafamilial.
- 4.7 Le champ d'application de la LTr doit être étendu. Les articles 2 lettres d et g et 3 lettre e de cette loi doivent être supprimés.
- 4.8 L'USS s'engage afin que le législateur interdise le travail sur appel.
- 4.9 L'USS et ses fédérations s'engagent pour la création d'une assurance perte de gain en cas de maladie obligatoire (720 jours) pour toutes et tous les salarié-e-s.

5 Accueil extrafamilial des enfants : une tâche publique

Les structures d'accueil extrafamilial destinées aux enfants en bas âge et aux élèves des écoles sont la condition sine qua non de la conciliation entre vie professionnelle et vie de famille.

Et pourtant, le manque de places d'accueil dans des structures comme les crèches et les garderies est criant. Les enfants qui y sont accueillis ne représentent que 30 pour cent de ceux pris en charge en dehors de la famille, la majorité étant gardée par des voisines ou des parents, principalement les grands-mères.

Selon les dernières estimations, il manque en Suisse 50 000 places dans les crèches et les autres structures d'accueil. Ce chiffre ne comprend pas l'accueil de jour dans les écoles. Si l'on en croit une estimation du Département fédéral de l'intérieur datant de 2007, ce sont 35 000 places qui sont nécessaires dans ce domaine.

Il faut donc de toute urgence créer de nouvelles places d'accueil. La quantité ne doit cependant pas reléguer la qualité à l'arrière-plan. Par conséquent, les syndicats demandent que le développement des structures d'accueil extrafamilial destinées aux enfants en bas âge et d'âge scolaire se fasse sur la base de projets pédagogiques et que la prise en charge soit de haute qualité, tant du point de vue des conditions d'accueil (en particulier locaux en suffisance à cet effet et permettant par exemple de faire de la musique) que de la formation et des conditions de travail du personnel.

Mesures / Revendications

- 5.1 L'USS s'engage en faveur du développement de structures d'accueil d'un haut niveau de qualité.
 - Il faut inscrire dans la loi l'accueil extrafamilial des enfants, conçu comme un mandat pédagogique public voué à l'encouragement de l'intégration et de l'égalité des chances. Pour cela, il faut du personnel suffisamment formé et de bonnes conditions d'embauche. Les syndicats s'engagent pour la conclusion de CCT dans ce secteur professionnel et l'application des conditions de travail du service public.
 - Il faut inscrire dans les lois cantonales le droit à une place d'accueil pour chaque enfant, du nourrisson au jeune qui termine sa scolarité obligatoire.
- 5.2 L'USS s'engage en faveur d'une offre d'écoles à horaires continus réparties sur l'ensemble du territoire.

- 5.3 L'USS conçoit l'accueil extrafamilial des enfants en âge scolaire et préscolaire comme une tâche publique financée essentiellement par l'impôt et, par principe, gratuite pour les parents. Il faut à tout le moins (durant une période transitoire) que le tarif soit proportionnel au salaire des parents. Le système des bons de garde, inspiré par le discours néolibéral sur la concurrence entre structures d'accueil, engendre une évolution défavorable en matière de qualité et nuit à l'intégration sociale. La justice sociale n'y trouve donc pas son compte. C'est pourquoi nous rejetons un tel système de financement.
- 5.4 La crise économique ne doit pas être le prétexte à l'arrêt du développement des structures d'accueil, une tâche absolument urgente. Bien au contraire, les investissements dans ce domaine n'en sont devenus que plus nécessaires.

6 Prise en charge de personnes dépendantes de soins : une question qui interpelle les syndicats

Le nombre de personnes dépendantes de soins ne cesse de croître dans notre société et cette tendance se maintiendra en raison de l'évolution démographique. Actuellement, 80 % de ces personnes sont prises en charge par les proches. Dans la plupart des cas, ce sont des femmes qui assurent la plus grande partie de ces soins. La durée de la dépendance avoisine sept ans dans la moitié des cas.

Sur l'ensemble des soignant-e-s, 40 % ont une activité professionnelle et s'occupent donc en plus de leurs proches. Souvent, ils sacrifient en partie cette dernière, ce qui n'est pas sans conséquences financières pour eux, pour leur carrière et leur prévoyance vieillesse.

Le monde du travail refuse de prendre acte de ces faits et les syndicats ne s'en sont guère souciés non plus jusqu'ici. Il est urgent que la situation évolue.

De façon générale, il faut revaloriser les soins qui constituent une nécessité sociale, tant dans le domaine professionnel que dans le domaine privé.

Mesures / Revendications

- 6.1 L'USS élabore un rapport sur la situation des proches qui fournissent des soins et sur leurs droits sur leur lieu de travail.
- 6.2 L'USS et les fédérations élaborent des mesures et des revendications qui améliorent la situation particulière sur leur lieu de travail des proches qui fournissent des soins. Les principales revendications sont les suivantes :
- droit à des absences de courte durée pour résoudre des situations particulières,
 - droit à une réduction temporaire du temps de travail,
 - introduction d'un droit à des congés,
 - droit à des horaires prévisibles, conciliables avec les obligations en matière de soins.
- 6.3 L'USS milite pour la mise en place d'infrastructures suffisantes, et notamment le développement de places de soins de qualité dans des EMS et de structures ambulatoires (unités d'accueil temporaire, cliniques de jour, structures de nuit, aide et soins à domicile, etc.).

- 6.4 De façon générale, l'USS et les fédérations luttent pour une revalorisation des prestations de soins. Le développement nécessaire des soins professionnels ne doit pas entraîner une dégradation des conditions de travail et de la qualité, mais se traduire au contraire par de nettes améliorations (salaires, conditions de travail, formation et perfectionnement professionnel).

Résolutions

1 Halte au harcèlement sexuel

Malgré un calme apparent, le harcèlement sexuel sur le lieu de travail est un phénomène répandu. Selon une enquête réalisée en 2007 à la demande du Département fédéral de l'intérieur, 28% des femmes interrogées se sont senties harcelées sexuellement ou dérangées par un comportement harcelant au cours de leur vie professionnelle. C'est le cas pour 10 % des hommes. Pourtant le dépôt d'une plainte reste rare. D'après le Rapport du Conseil fédéral sur l'évaluation de la Loi sur l'égalité, entre 1996 et 2004, 92 cas de harcèlement sexuel ont été dénoncés aux offices cantonaux de conciliation. 57 cas ont fait l'objet d'une décision de justice rendue par les tribunaux. Ce n'est pas beaucoup. La peur est grande. La honte persistante. Le sens de culpabilité envahit les victimes qui tentent de s'en sortir seules, le plus souvent au prix de leur santé, de leur poste de travail et de leur évolution professionnelle.

Bien qu'il touche aussi des hommes, le harcèlement sexuel continue de concerner de manière prioritaire les femmes et constitue non seulement une atteinte grave à la santé et à la dignité de la femme, mais aussi une discrimination fondée sur le sexe.

C'est pourquoi le congrès des femmes de l'USS :

- 1 réaffirme l'importance pour ses fédérations de s'engager dans la lutte contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail tant par un travail interne de sensibilisation constante des membres, hommes et femmes, que par le soutien aux personnes touchées et mettant à leur disposition le savoir des permanent-e-s syndicaux/-ales et, si nécessaire, en leur octroyant une aide juridique ;
- 2 encourage l'USS et ses fédérations à soutenir politiquement et financièrement tous les projets qui visent à prévenir et lutter contre le harcèlement sexuel, comme par exemple le projet « Site interactif pour prévenir et lutter contre le harcèlement sexuel au travail », lancé en Suisse Romande par le ssp et le 2^{ème} observatoire en partenariat avec (pour le moment) Unia et comedia et soutenu par le Bureau fédéral de l'égalité dans le cadre des aides financières prévues par la LEg.
- 3 demande à l'USS d'intervenir à tous les niveaux auprès des employeurs pour exiger qu'ils pratiquent une politique efficace et effective en vue de l'élimination de tous les comportements sexistes, en particulier le harcèlement sexuel. Cette politique devrait au minimum comporter
 - a) un engagement formel de l'employeur à ne pas tolérer le harcèlement sexuel ;
 - b) un programme de formation systématique des cadres ;
 - c) des mesures d'information et de prévention ;
 - d) la désignation en accord avec le syndicat d'une personne de confiance pour traiter les questions du harcèlement sexuel.
- 4 L'USS examine la faisabilité juridique de l'allègement du fardeau de la preuve pour les victimes de harcèlement sexuel et entreprend sur cette base des mesures concrètes pour l'introduire.

- 5 On examinera de quelle manière la victime peut être protégée à sa place de travail, en particulier en éloignant le coupable de la place de travail.

2 Les femmes ne paieront pas la crise !

Les crises économiques ont très rapidement des conséquences négatives pour les femmes. Celles-ci, notamment les migrantes, travaillent souvent à temps partiel et dans des segments à bas salaires. Les femmes représentent environ un tiers du volume de l'emploi rémunéré total. En période de crise, les postes à temps partiel sont particulièrement menacés. La pression sur les rapports de travail précaires s'accroît : des horaires de travail sont réduits et le travail sur appel ainsi que les salaires à l'heure se répandent, sans que cela apparaisse dans les statistiques officielles du chômage partiel et du chômage « normal ». S'y ajoute que la différence moyenne entre les salaires des femmes et ceux des hommes est toujours de 20 % en défaveur des femmes.

L'alarme est passée au rouge

À ce jour, l'actuelle crise financière et économique semblait toucher un nombre supérieur à la moyenne d'emplois masculins dans l'industrie. Mais, en septembre 2009 déjà, le taux de chômage des femmes a dépassé celui des hommes (femmes : 4 %, homme : 3,9 %). Si l'on compare les données du 2^e trimestre 2009 avec la statistique de l'emploi de l'automne 2008 (3^e trimestre) - c'est-à-dire avant l'éclatement de la crise -, on constate clairement que, dans l'industrie aussi, les femmes ont été en pour-cent plus touchées par des suppressions d'emplois que les hommes (femmes : -3,8 %, homme : -3 %). En outre, les femmes sont beaucoup plus nombreuses que les hommes à indiquer que, sous-employées, elles aimeraient bien travailler plus. De plus, l'évolution des salaires des femmes en 2008 a été, pour la deuxième fois, plus faible que celle des hommes (hommes : 2,2 %, femmes : 1,8 %). Ce qui signale clairement que l'inégalité de salaire entre femmes et hommes ne va pas disparaître d'elle-même. En outre, comme elles travaillent plus souvent à temps partiel et effectuent plus de travail familial, les femmes profitent nettement moins que les hommes des mesures de formation continue et sont, de ce fait, désavantagées dans leur carrière professionnelle. La crise aggrave encore plus cette discrimination.

Les programmes d'austérité et le démantèlement social creusent les inégalités

Aux crises financières font suite les programmes d'austérité des pouvoirs publics, des programmes qui touchent sensiblement les services publics (santé, formation et social) dans lesquels un nombre particulièrement élevé de femmes travaillent ou qui fournissent des prestations auxquelles les femmes ont beaucoup recours (p. ex. l'accueil extrafamilial des enfants). Et ce sont à nouveau les femmes qui seront les principales concernées par les programmes politiques de démantèlement prévus dans les assurances sociales (relèvement à 65 ans de l'âge de la retraite des femmes, révision de la LPP et de l'assurance-chômage). Et cela aura également des effets à long terme sur les enfants (formation, alimentation). En outre, après une crise, il n'est pas facile de revenir rapidement sur les mesures de démantèlement social qui ont été prises.

Les revendications pour l'égalité entre femmes et hommes : valables en tout temps !

Les recettes classiques contre les crises ont fait leur temps. Il faut radicalement changer notre façon de voir les choses. C'est pourquoi les femmes de l'USS s'engagent en particulier pour la réalisation des revendications suivantes :

- Une réduction générale du temps de travail sans baisse du salaire, en lieu et place du démantèlement des emplois par petites tranches et de l'augmentation du travail précaire. Cela con-

tribuera au maintien des emplois et permettra de mieux concilier profession et famille, ainsi que d'autres activités sociales importantes.

- L'égalité des salaires entre femmes et hommes doit enfin avoir la priorité. Elle contribue aussi au renforcement du pouvoir d'achat des femmes.
- Rémunérés ou non, le travail d'assistance, de soins et de prise en charge de tiers doit être reconnu comme un pan essentiel de notre économie ; cela, d'un point de vue économique, social et sociétal. Et on doit investir dans ce domaine. On ne garantira un tant soit peu un « financement équitable de l'accueil des enfants » que si 1 % du produit intérieur brut (PIB) est mis à disposition sous forme de fonds publics. Pour l'économie d'assistance et de soins, il faut développer des normes pour assurer un travail de qualité et prévoir des salaires équitables. Des programmes d'incitation devront aussi être mis au point pour favoriser un nouveau partage entre les femmes et les hommes des activités familiales et de prise en charge non rémunérées.

3 Appel à la manifestation des femmes du 13 mars 2010 à Berne

La troisième Marche mondiale des femmes aura lieu en 2010. Sur toute la planète, les femmes se mobiliseront pour faire avancer l'égalité entre femmes et hommes. Elles revendiquent le droit à un travail rémunéré et à la sécurité sociale, l'accès aux services publics, la paix et la démilitarisation, ainsi qu'il soit mis fin à la violence faite aux femmes. En Suisse, cette action atteindra son point culminant le 13 mars 2010, lors d'une manifestation impressionnante et originale qui se tiendra à Berne. **Les femmes syndiquées appellent à une forte participation à cette manif !**

Depuis l'an 2000, les Femmes de l'USS ont adhéré au réseau de la Marche mondiale des femmes, participant, ces dernières années, à diverses actions nationales et locales. Ce qu'elles feront à nouveau en 2010. En organisant une manifestation de femmes le 13 mars 2010 sur la Place fédérale, à Berne, les Femmes de l'USS veulent donner un signe clair.

Les femmes ne paieront pas la crise !

Les crises économiques ont très rapidement des conséquences négatives sur les femmes. L'actuelle crise touche aussi des branches dans lesquelles elles sont nombreuses à travailler. Le chômage des femmes augmente à grande vitesse. Les programmes d'austérité planifiés par la Confédération et les cantons auront rapidement des effets sur les services publics et menaceront des emplois occupés par des femmes. Nous n'allons pas accepter cela sans autre.

L'égalité entre femmes et hommes est un programme valable en tout temps !

Nous exigeons des politiques et des milieux économiques qu'ils réalisent les revendications du Manifeste sur la conciliation du travail familial et du travail professionnel adopté par le Congrès des Femmes de l'USS des 20 et 21 novembre 2009.

Les salaires doivent augmenter !

Il est nécessaire que les salaires minimums soient augmentés et étendus à tout le pays ; attendue depuis trop longtemps, la réalisation de l'égalité des salaires entre femmes et hommes est incontournable si l'on veut améliorer la situation de vie, le pouvoir d'achat et la sécurité sociale des femmes.

NON au relèvement de l'âge de la retraite des femmes !

La nouvelle mouture de la 11^e révision de l'AVS prévoit de relever à 65 ans l'âge de la retraite des femmes. Ce relèvement a déjà été clairement rejeté dans les urnes en 2004. Aujourd'hui encore, les Femmes de l'USS continuent à lui dire NON.

Le Congrès des femmes de l'USS appelle les femmes à participer à la manifestation du 13 mars 2010, afin de faire avancer la politique de l'égalité des sexes et de faire obstacle au démantèlement social. Les fédérations de l'USS sont invitées à mobiliser largement pour cette manif et à mettre à disposition les ressources nécessaires.

4 Justice dans le commerce de détail: retour aux heures de fermeture imposées

Avant même la crise, le commerce de détail avait biffé un emploi sur cinq par rapport au début des années 1990. Les pressions sur les prix se sont encore accrues à l'arrivée des nouveaux casseurs de prix, Aldi et Lidl, les autres grandes enseignes du commerce de détail leur ayant emboîté le pas dans les baisses de prix. En même temps, les partis bourgeois font pression en vue de la libéralisation des horaires d'ouverture des magasins. Or une telle tendance ne crée pas davantage d'emplois ni ne stimule la consommation, puisque les gens ne peuvent dépenser qu'une seule fois leur argent. Ainsi, toujours moins de personnes doivent s'acquitter d'une charge de travail grandissante et subir des horaires d'ouverture toujours plus longs. Les pauses nécessaires ne peuvent plus être prises pendant le travail et le stress augmente. Au-delà des effets nocifs à la santé et à la vie sociale, cette évolution remet en question la compatibilité entre vie professionnelle et vie familiale. Par ailleurs, les femmes obligées de travailler la nuit, p. ex. dans les shops de stations-service, sont toujours plus victimes d'agressions.

Le shopping 24h/24 est un facteur de stress pour les vendeuses mal payées et sont préjudiciables à la société en général. La prolongation des horaires d'ouverture et les ventes dominicales n'affectent pas seulement le personnel de vente, mais également toutes les branches connexes, comme le transport et les nettoiyages. Or toute société a besoin de pauses pour récupérer, ainsi que de moments d'échanges pour les loisirs, la vie familiale ou le cercle d'amis. D'où la nécessité d'empêcher absolument une nouvelle extension des heures d'ouverture des commerces et notamment des ventes dominicales. Le cas échéant, il faudra saisir le référendum.

Les femmes de l'USS exigent la mise en place de conditions de travail favorables aux familles dans la vente également! Les syndicats de l'USS doivent se battre contre toute nouvelle extension des horaires d'ouverture des commerces. Nous devons recentrer le débat sur les heures de fermeture imposées et non sur l'extension des heures d'ouverture.

5 Non au travail sur appel – Halte aux rapports de travail précaires !

Les rapports de travail de nombreuses femmes sont instables et précaires. Dans beaucoup de domaines, elles sont payées à l'heure ou – pire encore - travaillent sur appel. Elles ne savent jamais combien elles gagneront à la fin du mois. En raison de la crise, ces femmes reçoivent moins de travail, sans avoir la possibilité de percevoir en compensation des indemnités de chômage. En outre, les horaires irréguliers entravent gravement la conciliation entre vie professionnelle et familiale et ne permettent pas de bien gérer la prise en charge des enfants.

Faute de garantie d'une durée moyenne du travail, le personnel supporte unilatéralement le risque d'exploitation et doit être disponible en permanence. En réalité, le travail devrait permettre de couvrir ses besoins matériels, être planifiable et conciliable avec les obligations familiales. En vertu de la législation sur le travail (OLT 1, art. 69, al. 1), les horaires de travail doivent être communiqués suffisamment tôt, en règle générale deux semaines à l'avance. Le travail sur appel en tant que tel ne devrait donc jamais se rencontrer.

Les femmes de l'USS exigent que le travail sur appel soit interdit par la loi. Les femmes et les hommes ont droit à des contrats prévoyant un salaire mensuel, pour un taux d'activité hebdomadaire fixe et un nombre d'heures supplémentaires dûment limité. Les employé-e-s assumant des tâches de prise en charge doivent avoir le droit à des jours fixes, afin p. ex. que leurs horaires soient compatibles avec les jours convenus avec les crèches-garderies. En outre, il faudra combler les lacunes dans le domaine des assurances sociales (p. ex. dans l'assurance-chômage) dont souffre le personnel ayant des rapports de travail précaires. Erreur ! Nom de propriété de document inconnu.

6 Les femmes en Suisse font toujours l'objet de discriminations !

En 1997, la Suisse a ratifié l'accord de l'ONU en vue d'éliminer toute sorte de discrimination à l'encontre des femmes (convention CEDAW adoptée en 1979). Le 27.7.2009, la Suisse a présenté au comité de l'ONU son troisième rapport périodique qui avait été accepté par le Conseil fédéral le 2.4.2008. Dans ses conclusions, le comité de l'ONU dit clairement que les femmes en Suisse font toujours l'objet de discriminations !

Dans les conclusions du comité de l'ONU CEDAW pour l'élimination de la discrimination envers les femmes, les politiques et les tribunaux sont instamment priés

- de lire ces remarques du comité de l'ONU CEDAW et d'agir en conséquence;
- de respecter l'article 8 de la Constitution en vigueur;
- d'appliquer la loi sur l'égalité et l'accord de l'ONU sur l'élimination de toutes formes de discrimination envers les femmes (CEDAW).

Les politiques et les tribunaux ont l'obligation d'éliminer tous les préjudices portés aux femmes en Suisse et de réprimer toutes les infractions, en particulier en cas

- de discriminations d'ordre sexiste lors de postulation;
- de désavantages d'ordre sexiste dans la formation et sur le marché du travail;
- de différences salariales pour le même travail. Égalité des salaires !
- de violence envers les filles et les femmes;
- de discrimination envers les étrangères et les migrantes.

En outre, l'intégration des genres (Gender-Mainstreaming) doit avoir la priorité dans tous les projets dès leur lancement, dans toutes les décisions prises dans le monde du travail, de la santé, dans la société, la politique, l'économie, ceci en complément aux efforts d'égalité déjà entrepris.

7 Manque de places en garderies : Il est temps de prendre le problème au sérieux

En Suisse, il y a un besoin urgent d'ouvrir de nouvelles structures d'accueil pour les enfants de 0 à 15 ans, et d'offrir aux familles qui travaillent des solutions de garde valables pour leur progéniture.

Les familles d'aujourd'hui et de demain n'ont plus les mêmes besoins que celles d'hier. En effet, l'économie bouge, le nombre de familles monoparentales a presque triplé au cours de ces trente dernières années et il est de plus en plus rare que l'une des composantes d'un couple puisse choisir d'être femme ou homme au foyer, tellement les dépenses des familles à bas revenus ont augmentés.

Un nombre important de familles se retrouvent dans la détresse du fait qu'elles ne trouvent pas de place de garde pour leur(s) enfant(s) ou ont des problèmes avec les horaires ou les tarifs de leurs garderies. Certaines familles doivent même avoir recours à des solutions de gardes non déclarées ou se résoudre à arrêter de travailler et devoir toucher le social. Cette situation est déplorable pour notre pays.

Suite à ces constatations, des enquêtes ont été menées dans le canton de Vaud, par l'État de Vaud, les communes et UNIA entre autre. Toutes en arrivent à la même conclusion :

Il y a un manque très important de places de garderies pour les enfants de 0 à 15 ans.

Les tarifs sont trop élevés pour les familles, dans la majorité des cas, le coût d'une place représente plus de 20% du revenu familial et les tarifs ne sont de plus pas toujours adaptés en fonction du salaire.

Les horaires sont trop différents d'une garderie à une autre et souvent pas assez étendus pour permettre à un parent de mettre son enfant en garderie s'il travail à 100%.

Le manque d'accueil en garderie le plus important concerne les enfants de 5 à 12 ans, soit dès leur scolarisation. Bien que toujours insuffisantes, les garderies pour les enfants jusqu'à l'âge de 5 ans tendent à se développer tandis que les UAPE (unité d'accueil pour les écoliers) ont de la peine à s'organiser et à voir le jour. Les familles sont donc confrontées à un sérieux problème de garde lorsque leur(s) enfant(s) qui étai(en)t en garderie jusque là, doivent commencer l'école. Ils se retrouvent fréquemment sans solution du jour au lendemain, ce qui crée dans certains cas une obligation d'arrêter de travailler pour l'un des deux parents.

Les mamans de jours sont de plus en plus prisées compte tenu du manque de places dans les garderies. De plus, une maman de jour n'offre pas de sécurité aux familles. Si l'une d'entre elle tombe malade ou décide d'arrêter son activité, il est alors très difficile, très long, voir impossible pour une famille d'en retrouver une au pied levé. Les avantages d'une garderie en plus de fournir une sécurité sur le long terme, c'est d'offrir aux enfants un suivi pédagogique, une aide à la socialisation ou encore une structure adaptée à l'âge de l'enfant.

Quelques chiffres encore : 71% des femmes ayant des enfants entre 0 et 15 ans travaillent dont 30% à plein temps et 40% des enfants entre 7 et 14 ans ne bénéficient pas d'une prise en charge complémentaire à l'activité scolaire.

Ces états de fait ont amené les autorités cantonales vaudoises à considérer qu'il était important d'aider les femmes et les hommes souhaitant, ou devant avoir une activité professionnelle, en

leur offrant des conditions permettant de travailler tout en fondant une famille et en assumant leurs responsabilités éducatives parentales. Ils se sont d'abord penché sur les garderies pour les enfants non scolarisés et ont créé la loi sur l'accueil de jour des enfants (LAJE) ainsi qu'une Fondation pour l'accueil de jour des enfants (FAJE) gérant les fonds que l'État donne chaque année pour la création de nouvelles places. Puis ils se sont attaqués au problème encore plus conséquent de l'accueil parascolaire et ont fait voter un nouvel article constitutionnel sur l'école à journée continue. Il ajoute à la Constitution vaudoise un nouvel article 63a traitant de l'accueil parascolaire pour les écoliers pendant toute la durée de la scolarité obligatoire. Grâce à cela, les communes vaudoises ont maintenant l'obligation d'organiser une prise en charge complétant l'activité scolaire (soit le matin avant l'école, à midi et le soir après l'école) tout en laissant les familles libres d'utiliser ou non cette offre.

Les femmes de l'USS exigent maintenant la mise en place d'un système de garde pour tous les cantons de la Suisse et pour les enfants de 0 à 15 ans avec des places suffisantes en garderies pour toutes les familles qui en feront la demande et abordables financièrement. Concilier vie familiale et vie professionnelle en trouvant des places en garderies à un prix abordable ne doit plus être une mission impossible, mais un droit que toute famille devrait avoir d'office. Les syndicats de l'USS doivent se battre pour que les femmes et les hommes souhaitant, ou devant avoir une activité professionnelle puissent le faire, en leur obtenant des conditions permettant de travailler tout en fondant une famille et en pouvant assumer leurs responsabilités éducatives parentales.

8 Reprendre la discussion sur la durée du temps de travail et les assurances sociales

Face au dilemme d'un temps de travail plein trop long qui ne laisse pas assez de temps pour la famille et pour soi et qui tend à se rallonger encore plus et à un temps partiel qui, d'une manière générale, prétérite les salariés, majoritairement des femmes - notamment au niveau des salaires, de l'évolution professionnelle, des assurances sociales - et qui est trop souvent synonyme de précarité et de flexibilité à l'avantage de l'employeur, une réduction conséquente du temps de travail s'impose comme un objectif prioritaire.

Réduire le temps de travail est une des conditions pour faciliter la compatibilité entre travail professionnel et familial et pour avoir du temps pour la vie privée, l'engagement social et les loisirs. Alors que le temps partiel, bien négocié, peut représenter une solution individuelle, la réduction conséquente (30 à 35 heures) du temps de travail sans réduction des salaires et sans intensification des rythmes de travail (embauche proportionnelle) pour toutes et tous est un progrès social.

Le débat doit se faire en tenant compte des intérêts des femmes et dans une optique de refondation du partage des tâches rémunérées et non rémunérées.

Le mouvement syndical doit défendre une diminution du temps de travail pour assurer une meilleure justice sociale et une répartition plus juste de la richesse ainsi que pour promouvoir une meilleure qualité de vie qui tienne compte des défis écologiques et environnementaux de la planète.

Autres propositions

1 Pour une campagne publique le 14 juin 2011

La commission féminine de l'Union syndicale du canton de Zurich demande que, le 14 juin 2011 – 20 ans après la grève nationale des femmes – nous, les femmes, faisons à nouveau passer ensemble un message fort. Sous la houlette de l'USS, une campagne publique appropriée (journée ou semaine d'action, grève...) sera préparée dans la perspective de ce 20^e anniversaire ; cela, pour célébrer, d'une part, la grève des femmes et ses conséquences positives et, de l'autre, exiger avec pugnacité que nos revendications actuelles en matière de politique des femmes et d'égalité des sexes soient réalisées.

Exposé des motifs

La grève nationale des femmes de 1991 n'a pas été une mobilisation unique en son genre seulement pour les femmes, mais aussi pour le mouvement syndical. Par leur grève, des femmes provenant de couches sociales diverses (des universitaires, des ouvrières et même des ménagères) ont rendu l'opinion publique attentive au fait qu'elles sont défavorisées dans divers secteurs de la société (salaires, partage du travail ménager et professionnel, congé de maternité, représentation politique, abolition de la discrimination dans le droit du divorce et la sécurité sociale, etc.). On peut aussi en tirer des leçons et des conclusions pour les actuelles stratégies de mobilisation. Malgré les nombreux progrès accomplis dans le domaine de l'égalité des sexes, les revendications émises à l'époque n'ont malheureusement pas été réalisées dans leur totalité. De nombreuses jeunes femmes ne savent rien aujourd'hui, ou ne savent que trop peu, de ce succès historique du mouvement des femmes. Rappeler efficacement à l'opinion publique la grève des femmes et actualiser ses revendications est d'une importance cruciale aussi dans l'optique d'une augmentation de la part des femmes dans les effectifs syndicaux.

2 Analyse des effets de l'actuelle crise sur les femmes

La commission féminine de l'Union syndicale du canton de Zurich demande que l'USS procède à l'analyse des effets de l'actuelle crise sur les femmes et présente sur cette base un catalogue de revendications, ainsi qu'un programme et une stratégie sur la façon dont l'USS mettra en œuvre et fera passer ces revendications.

Exposé des motifs

Nous sommes en train de vivre la pire crise économique depuis les années 80. Les anciennes crises d'une ampleur semblable ont toujours eu une incidence négative sur la situation sociale et économique des femmes. Ainsi, elles ont été intégrées au marché de l'emploi comme « armée de réserve » pour les phases de croissance et ont été les premières à être mises à l'écart lors de crises. À ce jour, l'actuelle crise fait apparaître un recul de l'emploi dans les branches où la présence masculine est plus forte comme, par exemple, l'industrie tournée vers l'exportation ou le secteur financier. La surreprésentation des femmes dans les emplois à temps partiel a aussi plutôt été un désavantage lors des crises précédentes, car les emplois de ce type ont été les premiers à être supprimés.

Mais les programmes conjoncturels des pouvoirs publics ont aussi des effets sexospécifiques. Ils encouragent en premier lieu les branches où la présence masculine est la plus forte. Ces prochains mois cependant, la baisse du pouvoir d'achat va aussi frapper de plein fouet les branches

des services tournées vers le marché intérieur, c'est-à-dire des branches qui connaissent un fort pourcentage de femmes. Pour que celles-ci ne soient pas à nouveau les principales perdantes de la crise, il faut analyser, d'un point de vue économique, les conséquences pour les femmes de l'actuelle crise économique décrites ci-dessus, ainsi que d'autres, et en tirer des conséquences politiques. S'ils n'élaborent pas en temps voulu de telles bases, les syndicats devront se résigner à voir les choses régresser en matière de politique de l'égalité des sexes.

3 Protection de la santé, médecine du travail pour les femmes dans le monde du travail

L'USS doit s'engager pour la protection de la santé* et la médecine du travail à la place de travail, aussi du point de vue des femmes et pour les femmes:

Les études et les sondages sur les sollicitations psychiques et physiques au travail, la médecine du travail et la sécurité à la place de travail doivent aussi prendre en compte le sexe féminin et pas seulement le sexe masculin.

Exposé des motifs

Dans le passé et encore aujourd'hui, diverses études touchant le monde du travail sur les sollicitations psychiques et physiques, la santé et la protection de la santé ont été faites en tenant compte surtout du sexe masculin. Dans le monde du travail actuel, dans toutes les branches et activités, il n'y a plus de distinction particulière entre les sexes. Il faut donc que la médecine du travail tienne aussi compte de ce fait car, du point de vue médical, les femmes et les hommes ne sont pas égaux.

4 Représentation équitable des femmes au Comité présidentiel de l'USS

Les statuts de l'USS sont complétés de la manière suivante :

La composition du Comité présidentiel respecte une représentation des hommes et des femmes équitable. La représentation des femmes est fonction de leur part aux effectifs, mais correspond à au moins un tiers des membres du Comité présidentiel.

Exposé des motifs

Le Comité présidentiel est une instance importante de l'USS, dont l'impact se situe à l'extérieur de l'organisation. Les femmes doivent y être représentées de manière équitable.

Ateliers

1 Modèles de temps de travail – dans quelle mesure sont-ils compatibles avec la vie de famille ?

Intervenante : **Christina Klenner**, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut de la Fondation Hans-Böckler, Düsseldorf

Co-intervenante : **Doris Bianchi**, secrétaire centrale de l'USS

Animatrice¹ : **Therese Wüthrich**, Commission féminine de l'USS, secrétaire femmes de comedia

Exposé introductif de Doris Bianchi

La Suisse se caractérise par des horaires hebdomadaires de travail très longs. En moyenne, on y travaille entre 44 et 50 heures par semaine, soit plus que la norme de l'Union européenne (UE).

Les conséquences en sont que la vie familiale se réduit à quelques heures en soirée et le week-end ; les atteintes à la santé induites par des durées trop longues de travail sont considérables ; l'absence de réduction générale du temps de travail a conduit à des réductions individuelles.

Un homme travaillant à plein temps et vivant avec une femme occupée, elle, à temps partiel, voilà la nouvelle norme. Pour les femmes, le travail à temps partiel est devenu la recette standard pour concilier travail professionnel et famille, ce qui bétonne finalement la répartition traditionnelle des rôles entre les sexes. La réduction du temps de travail effectuée dans l'intérêt de la famille pénalise les femmes. Cinquante-sept pour cent des femmes travaillent à temps partiel, contre treize pour cent des hommes. Une proportion nulle part aussi importante qu'en Suisse.

Le temps partiel implique bien des désavantages : salaires inférieurs, couverture sociale insuffisante, renoncement à une carrière la plupart du temps, formation continue moindre, activités souvent peu attrayantes, risque particulièrement élevé d'horaires imprévisibles, rôle de réserve de capacités.

Des voies pour sortir de cette misère sont : des horaires hebdomadaires plus courts, une meilleure régulation du travail à temps partiel, une meilleure couverture sociale, un encouragement ciblé de la formation continue pour les travailleuses à temps partiel.

Le travail du soir, celui de nuit et celui du dimanche font partie des horaires atypiques. Plus de 11 % des femmes exerçant une activité lucrative travaillent le dimanche. Il faut y ajouter le travail sur appel.

Travailler sans limites et être constamment disponible, cela signifie, pour la travailleuse, devenir l'entrepreneuse de sa propre force de travail : l'essentiel, c'est désormais le résultat, quel que soit le temps nécessaire pour y parvenir. La tendance observée consiste à demander des femmes qu'elles acceptent largement d'être disponibles ; cela, 24 heures sur 24 si les carnets de commandes sont pleins, sinon des vacances doivent être prises. Il devient alors toujours plus difficile de délimiter le temps de travail des loisirs, ce qui complique la planification de la vie familiale

¹ Pour les rapports des 4 ateliers, c'est chaque fois l'animatrice qui l'a rédigé.

Des voies pour sortir d'une flexibilité à sens unique

- Les horaires flexibles doivent être conçus de manière à prévoir des places librement aménagées pour les travailleuses.
- Les horaires flexibles doivent aussi être considérés, observés et discutés sous l'angle de la conciliation.
- Le risque entrepreneurial ne doit pas être reporté sur les travailleurs et travailleuses.
- Sensibilisation et clarification quant au revers de la médaille des nouveaux modèles de temps de travail.
- Il faut stopper la politique du « laisser-faire » en matière de temps de travail ; ceux-ci doivent être contrôlés.
- Mise en place de systèmes fiables d'alarme précoce dans les entreprises et de locaux protégés pour la communication (commissions du personnel, syndicats).

Exposé introductif de Christina Klenner

Les modèles de temps de travail doivent être régulés.

Horaires tenant compte des besoins de la famille :

- La durée du temps de travail joue un rôle essentiel.
- L'importance des horaires flexibles est surévaluée.
- Le climat au sein de l'entreprise est important : prise en compte des obligations familiales.
- L'aménagement du temps de travail le week-end ne doit pas être négligé.
- Les horaires doivent être prévisibles.
- Aménagements flexibles des horaires : travail à temps partiel, horaires mobiles, emploi partagé, télétravail / bureau à la maison (« home office »), comptes temps de travail / crédit-temps
- Options de congé : congé de maternité prolongé, congé de paternité, congé parental, absences pour des raisons familiales, congé d'adoption, congé sabbatique.
- Structures d'accueil des enfants soutenues par l'entreprise : crèches et jardins d'enfants d'entreprise, financement d'un contingent de places d'accueil, mères de jour, rôle d'intermédiaire dans l'accueil des enfants, soutien financier pour les coûts de garde des enfants, offres de vacances pour les enfants en âge scolaire.
- Mesures d'aide aux familles : formation continue de l'équipe dirigeante en matière de conciliation famille/travail, offres de conseils aux employé(e)s, détermination des besoins des employé(e)s, aides financières, coordination travail/famille (chargé(e) des questions féminines).

Discussion des participantes à l'atelier : rapport

- Travail du soir et du dimanche : cela concerne tendanciellement des branches où des femmes travaillent. Les opinions tendent à être rétrogrades, dans le sens que la conciliation famille/travail professionnel devrait passer par le travail dominical.

- Le travail à temps partiel donne encore moins de temps aux femmes. Où en sommes-nous avec la semaine de 40 heures obtenue de haute lutte ? De combien de temps faut-il disposer au minimum pour les loisirs ?
- Les horaires atypiques peuvent aussi avoir des avantages. Les crèches devraient être ouvertes plus longtemps le soir.
- Combien de femmes passent au travail du soir et de nuit parce que travailler le jour peut être trop stressant pour elles ?
- Une dynamique de l'auto-exploitation se met en place, par exemple dans les banques. Aux syndicats d'intervenir.
- Travailler comme « bouche-trous » payé à l'heure compte parmi les pires solutions, car on ne sait pas combien on aura vraiment gagné à la fin du mois.
- L'évolution des horaires dépend aussi des mutations structurelles.
- Si le jour se déstructure totalement, on ne dispose plus guère de temps pour se consacrer à soi-même, à son réseau de relations sociales. La question est : Dans quel but travaillons-nous ? Nous devrions aussi penser à notre santé. Le rôle de la médecine du travail est rarement un thème et est trop peu connu.
- Les inspectorats du travail ne sont-ils absolument pas à la hauteur ? De manière générale, la Suisse n'a pas de culture de l'inspection du travail. Un tournant doit se faire en matière de contrôle de la durée du travail. Si l'inspection du travail ne fonctionne pas parfaitement en Suisse romande, elle est manifestement meilleure qu'en Suisse alémanique.
- La loi sur le travail est une « loi-grille ». Le fait est qu'elle est assez méconnue. Elle est fondée sur une « attitude » arrêtée selon laquelle l'État ne doit pas s'immiscer dans le monde du travail.
- La revendication d'une réduction du temps de travail doit revenir au premier plan. Nous n'y couperons pas. Mais la qualité est un aspect très important.
- Il faut interdire le travail sur appel, sauf pour des urgences réelles. Il n'est pas nécessaire de pouvoir faire des achats 24 heures sur 24.
- Le travail à temps partiel devrait être une possibilité de « sortir de la maison », etc.
- Pour pouvoir planifier le travail familial, des jours libres fixes doivent être déterminés.
- À l'intérieur des diverses branches, on peut trouver différents modèles de temps de travail.
- Le DGB (confédération syndicale allemande) développe un « indice du bon travail » grâce auquel chacun(e) peut apprécier son travail.

2 Réduction du temps de travail : stratégie et mesures d'accompagnement

Intervenantes : **Christiane Marty**, Conseil scientifique d'ATTAC, France,
Françoise Gehring, journaliste

Animatrice : **Michela Bovolenta**, Commission féminine de l'USS,
secrétaire centrale ssp

L'atelier se donne pour objectif d'approfondir la réflexion lancée par Christiane Marty le matin sur la réduction du temps de travail, en tenant compte de l'expérience française, mais aussi de la réalité suisse.

Michela Bovolenta fait une brève introduction pour situer le débat sur la réduction du temps de travail dans le contexte suisse. Elle rappelle que la Suisse connaît un des temps de travail les plus longs d'Europe et que la tendance actuelle est à l'allongement de la durée du travail, ainsi qu'à la flexibilisation des horaires de travail. Le temps partiel concerne 11% des hommes, mais 57% des femmes. Présenté comme LA solution pour « concilier » vie professionnelle et vie familiale, le temps partiel se combine pourtant souvent avec emploi précaire, bas salaires, mauvaise couverture sociale ainsi qu'avec une très grande flexibilité. Depuis 1998, le travail du soir et de nuit des femmes est en très forte progression et une femme salariée sur cinq travaille régulièrement ou occasionnellement le dimanche. Or, ce type d'horaire est très peu compatible avec la prise en charge d'enfants, y compris lorsque des modes de garde extérieurs à la famille existent. Ainsi, lorsqu'on pose le problème de la compatibilité entre vie professionnelle et vie familiale, nous sommes vite confrontées avec le dilemme d'un temps de travail plein trop long et d'un temps de travail partiel qui prétérite les salariés, en particulier les femmes.

Françoise Gehring, auteur du livre « Un tempo su misura, Guida per conciliare vita professionale, privata e familiare », paru au Tessin en 2009, présente la situation particulière des femmes tessinoises, dont une majorité continue de quitter le monde du travail lors de la naissance du premier enfant, selon un modèle familial méditerranéen. Dans ce contexte, la poursuite d'une activité professionnelle à temps partiel constitue un avantage, à condition d'être bien négociée. Or, trop souvent, le temps partiel est organisé au seul avantage de l'employeur. Pour Françoise Gehring il existe une flexibilité « saine » qui peut se faire à l'avantage et de l'employeur et de l'employée. Cette dernière gagne alors d'une part la possibilité de rester active professionnellement et d'autre part le fait d'avoir davantage de temps à consacrer à la famille, en particulier en présence d'enfants. Le travail à temps partiel est en effet particulièrement élevé chez les personnes âgées de 25 à 40 ans, mais avec une nette différence entre les sexes : 90% des hommes travaillent à plein temps, alors que c'est le cas de seulement 11% des femmes (51% travaillent à temps partiel et 38% deviennent femmes au foyer). Avant de s'engager dans une activité à temps partiel, la salariée doit attentivement peser les divers aspects, être attentive aux horaires proposées, à la flexibilité exigée, mais aussi aux prestations d'assurances sociales. Ce n'est qu'en étant attentive, qu'elle peut éviter les pièges d'un temps partiel précarisé.

Christiane Marty donne ensuite quelques éléments complémentaires à l'exposé du matin. Elle précise que 40% des femmes non qualifiées – catégorie qui a le moins profité des 35 heures – se disent tout de même satisfaites de la réduction du temps de travail. L'emploi à temps partiel est souvent montré comme un « choix », alors que pour beaucoup de femmes, il est en réalité un « sous-emploi » avec un salaire trop bas pour vivre. En France, l'entrée des femmes sur le marché du travail s'est faite à plein temps. Le temps partiel a fait son apparition par la suite, imposé par

les employeurs, notamment dans des secteurs comme celui de la vente, où il répond essentiellement aux besoins des entreprises dans une économie néolibérale, de plus en plus dérégulée. La productivité des employées à temps partiel est très élevée. Pour Christiane Marty, l'emploi à temps partiel permet davantage de « cumuler » travail salarié et travail familial que de « concilier ». Pour les femmes seules avec enfants, le temps partiel est synonyme de pauvreté, en raison d'un salaire insuffisant. Enfin, contrairement à ce qui s'est passé en France, il serait important que la réflexion sur une réduction du temps de travail prenne en compte d'emblée le point de vue des femmes, en particulier en ce qui concerne la prise en charge des enfants et le travail de soins aux personnes âgées. En France, il a été calculé qu'il y a trois fois plus de personnel dans les zoos que de personnel en charge des personnes âgées !

Discussion : relancer le débat de la réduction du temps de travail en Suisse

Les interventions sont nombreuses et débouchent sur une résolution à proposer au plenum. Parmi les intervenantes, plusieurs soulignent la nécessité d'avoir un modèle de réduction du temps de travail radicale et innovatrice, comme par exemple la semaine de 24 heures. Il est également souligné la nécessité d'avoir un temps de travail régulier. La question de savoir comment articuler une bataille pour la réduction du temps de travail avec des luttes défensives contre le démantèlement social, de même que ces luttes avec celle pour une meilleure qualité de vie, notamment au niveau de l'environnement est également posée. Enfin, la question des rôles sociaux de sexes est soulevée avec l'exemple d'un couple, où le père assume le rôle de père au foyer, alors que l'épouse travaille à temps plein. Un renversement des rôles freiné par les mentalités, mais également par des salaires féminins plus bas, qui peut représenter une solution de couple, mais non une solution sociale, le but étant de trouver une solution égalitaire entre les sexes et bénéfiques pour tout le monde.

La résolution proposée et adoptée par le plenum porte sur les points suivants :

- refus du dilemme d'un temps plein trop long et d'un temps partiel pénalisant pour les salariés, en particulier les femmes ;
- réduction du temps de travail nécessaire pour faciliter la compatibilité entre travail professionnelle et vie familiale, mais aussi pour avoir du temps libre pour la vie privée et la vie sociale ;
- nécessité de relancer le débat sur la diminution du temps de travail en tenant compte des intérêts des femmes ;
- engagement du mouvement syndical dans une réduction du temps de travail conséquente, permettant une meilleure justice sociale et une répartition plus juste de la richesse, ainsi qu'une meilleure qualité de vie au niveau social et écologique.

3 Le congé parental sous la loupe

- Intervenante : **Claudia Menne**, Confédération syndicale allemande (DGB)
responsable de la politique des femmes et de l'égalité
- Co-intervenante : **Jacqueline Fehr**, conseillère nationale,
vice-présidente du Parti socialiste suisse
- Animatrice : **Christine Michel**, coprésidente de la Commission féminine de l'USS,
secrétaire syndicale Unia

La conciliation entre travail professionnel et travail familial nécessite du temps, de l'argent et des infrastructures. Dans le cadre de cet atelier, Claudia Menne de la Confédération syndicale allemande DGB a présenté la nouvelle loi allemande sur l'« allocation parentale » et le « temps parental » (*Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz – BEEG*) entrée en vigueur au 1er janvier 2007. Prévoyant un congé parental payé et un droit au travail à temps partiel, cette loi donne aux travailleurs et travailleuses la possibilité de s'occuper de leur(s) enfant(s) tout en restant en contact avec leur profession. L'allocation parentale est d'au maximum 1800 euros et d'au minimum 300 euros par mois ; elle est versée au père et à la mère, au maximum durant 14 mois. Claudia Menne a montré l'importance que revêt ici l'aménagement du temps parental. « Comme l'allocation parentale ne représente, en Allemagne, que 67 pour cent du revenu, 60 pour cent des femmes reçoivent moins de 500 euros par mois et la moitié d'entre elles ne parvient plus à reprendre place dans le monde du travail malgré l'existence d'une garantie d'emploi », a encore expliqué Claudia Menne. À ses yeux, la participation des pères est déterminante pour que le temps parental puisse favoriser une meilleure conciliation entre travail familial et travail professionnel. Pour les pays de l'Union européenne, un contrat-cadre a été négocié ; il prévoit un temps parental d'au moins quatre semaines pour les pères et les mères.

Ensuite, la conseillère nationale Jacqueline Fehr a présenté, sous le titre « Du temps pour les enfants », un modèle concret de congé parental pour la Suisse, à savoir : d'une durée de 12 mois avec 80 pour cent du salaire, un plafonnement de ce dernier étant prévu ; un tiers étant pour les mères, un autre tiers pour les pères, le dernier tiers pouvant être pris librement. Les coûts d'un tel congé parental, qui pourrait aussi être réparti sur un laps de temps plus long, se monteraient à 3 milliards de francs. Pour Jacqueline Fehr, il est essentiel qu'il ne crée pas de nouveaux désavantages pour les femmes sur le marché du travail. Elle a également souligné l'importance d'une large alliance politique pour la concrétisation d'un congé parental payé en Suisse.

À la suite de ces deux interventions introductives, l'atelier a permis de fixer les éléments essentiels auxquels il s'agit de réfléchir pour développer un modèle suisse de congé parental.

Discussion sur les éléments centraux d'un modèle de congé parental payé en Suisse, c'est-à-dire d'un modèle de l'Union syndicale suisse

1 Objectifs (de politique de l'égalité des sexes, syndicaux, pédagogiques)

Objectifs de politique de l'égalité des sexes :

- Le mot « congé » dans l'expression « congé parental » ne montre pas que s'occuper d'enfants est un travail ardu. Il faut donc le remplacer par une autre expression, par exemple celle de « temps parental payé ».

- L'introduction d'un temps parental ne doit pas entraîner une discrimination indirecte des femmes sur le marché du travail (obstacle supplémentaire à l'engagement de femmes), mais contribuer à dépasser le « handicap » des femmes sur ce marché.
- Le temps parental doit être dûment rémunéré et, en particulier, ne pas éloigner trop longtemps les femmes du marché du travail (c'est pourquoi sa répartition entre une partie prise directement après le congé de maternité et une autre qui, par exemple, pourrait être étalée sur plusieurs années est plus judicieuse).

Objectifs syndicaux :

- Nous devons fixer nos revendications prioritaires en matière de conciliation entre famille et profession dans le cadre d'une stratégie commune (développement du congé de maternité, introduction d'un congé de paternité, développement des crèches et temps parental).
- L'introduction d'un temps parental ne doit pas se faire au détriment du développement des structures collectives d'accueil.
- Le temps parental ne doit pas être rémunéré de manière trop modeste au point que seuls les milieux « les plus aisés » puissent en profiter.
- Des objectifs de politique de la santé devraient aussi être intégrés ; ils permettraient peut-être de nouvelles alliances. Une meilleure conciliation entre famille et profession améliore la santé au travail.

2 Aménagement concret (durée, modalité de la prise du congé/temps parental, intégration des pères et des mères)

- Les pères doivent de toute façon être obligatoirement intégrés à ce congé ; fondamentalement, une répartition paritaire répondrait à nos vues à ce sujet ; cependant, la proposition de Jacqueline Fehr (1 tiers pour les mères, 1 tiers pour les pères, 1 tiers libre) s'adresse à des milieux plus larges et séduit en cela qu'elle implique un processus de négociation au sein du couple ; ce processus recèle toutefois aussi des risques.
- Répartir le temps parental (6 – 12 mois) en une partie directement après le congé de maternité et une autre qui pourrait être étalée sur plusieurs années est une solution convaincante.
- Il faut instaurer une garantie d'emploi.
- Il est souhaitable que ce congé ne s'applique pas uniquement aux parents biologiques.

3 Financement et inscription dans la loi

Le financement est naturellement l'élément crucial ici. Les diverses propositions sont à débattre (APG, cotisations des travailleurs/travailleuses et des employeur-e-s, TVA). Parfois cependant, des fenêtres d'opportunité politique s'ouvrent.

4 Comment atteindre l'objectif d'un congé parental payé ? Quelles alliances politiques conclure ?

- Pour atteindre l'objectif d'un congé parental payé, il faut que cette revendication soit suffisamment répandue (aspect de la faisabilité politique dans une démocratie).

- Il faut chercher à conclure des alliances avec divers milieux actifs en matière de politique familiale. À cet effet, on a aussi le droit de recourir à une certaine vision romantique de la famille. En outre, il faut également s'adresser aux jeunes.

4 « Work & Care » - Concilier travail professionnel et assistance à des proches

Intervenante : **Brigitte Zaugg**, chargée de cours pour les soins à la personne, section bachelor, Haute école spécialisée de Berne

Co-intervante et animatrice : **Christine Flitner**, coprésidente de la Commission féminine de l'USS, secrétaire centrale ssp

En Suisse, dans 5 % des ménages environ, vit une personne dépendante de soins et qui n'est de loin pas toujours âgée. Au moins 80 % de ces personnes sont prises en charge par des proches, dans de nombreux cas par des femmes qui exercent parallèlement une activité professionnelle. Mais le marché suisse de l'emploi n'en tient toujours pas compte et il n'existe guère de réglementations contractuelles ou légales répondant vraiment à la situation de celles et ceux qui assistent des proches.

Brigitte Zaugg a présenté la situation telle qu'elle se présente aujourd'hui en Suisse dans ce domaine, ainsi que les problèmes auxquels sont confrontées les personnes concernées. Environ 4 % des personnes exerçant une activité lucrative soignent parallèlement des proches et l'écrasante majorité sont des femmes âgées de 40 à 60 ans. On ne sait pas combien d'entre elles réduisent le volume de leurs activités professionnelles ou y renoncent pour dispenser des soins. Les proches qui fournissent pareille assistance souffrent beaucoup plus fréquemment que les autres de dépressions, de douleurs dorsales ou articulaires et près de la moitié tombent tôt ou tard elles-mêmes malades, psychologiquement et/ou physiquement. Les enquêtes à ce sujet montrent qu'elles souffrent très fortement d'un manque de temps, d'un sentiment d'isolement social ou de tristesse et de la perte de leur autonomie. Beaucoup souhaiteraient bénéficier d'un plus grand soutien formel et informel, ainsi que de meilleures infrastructures. En outre, 69 % d'entre elles indiquent qu'elles aimeraient que l'assistance qu'elles fournissent soit mieux reconnue en tant que telle et matériellement.

Christine Flitner a présenté des dispositions légales et contractuelles de pays limitrophes destinées aux personnes assistant des proches. En Allemagne, en France et en Autriche, différentes variantes de congés légaux de durée brève ou longue sont accordés à cet effet : la Pflegezeitgesetz (loi sur le temps accordé pour assister des proches) prévoit des absences brèves pouvant aller jusqu'à 10 jours et d'autres pouvant aller jusqu'à 6 mois. La France connaît depuis 2007 le « congé de soutien familial » qui permet des absences de 3 à 12 mois au maximum. En Autriche, le Familienhospizkarenz (congé de solidarité familiale) permet depuis 2002 des absences aux mêmes fins. Toutes ces réglementations ont un gros défaut : le paiement des congés n'est pas clarifié et la couverture par les assurances sociales n'est plus garantie dans son intégralité. De telles absences ne sont possibles que pour les personnes dont la situation est sûre, ce qui a aussi pour effet qu'à cause des différences de salaires, ce sont en principe des femmes qui assument ces tâches parce qu'elles gagnent moins.

Discussion sur une perspective syndicale en matière d'assistance à des proches

La discussion s'est concentrée sur la réalité suisse. D'autres aspects (conditions de travail des migrantes dans la fourniture privée de soins, « chaînes des soins », etc.) ont été volontairement écartés.

Objectifs en fonction de la perspective syndicale :

Le principe est que la conciliation entre travail professionnel et assistance à des proches doit être possible. Dispenser des soins ne doit pas faire quitter la vie professionnelle.

Aspects à prendre en compte :

- Le paiement du congé et les assurances et prestations sous forme de rentes en cas d'assistance à des proches doivent être clarifiés et garantis. Il faut créer au plan légal une assurance d'indemnités journalières.
- Sur le lieu de travail le travail ne doit pas être laissé aux autres collègues. Le thème des soins dispensés à des proches doit être de manière générale plus nettement thématiqué au sein des entreprises.
- Les soins ne doivent pas être « individualisés » : il faut massivement développer les infrastructures et les services ainsi que les offres de conseils. En outre, il s'agit de mieux mettre en réseau les différents services et offices existants (employeurs, soins à domicile, Pro Senectute, etc.).
- Il faut éviter qu'il y ait déqualification professionnelle ou interruption de carrière. Ici aussi, la fourniture de soins doit être reconnue comme une compétence acquise en dehors de la profession.
- Les réglementations ne doivent pas renforcer la répartition traditionnelle des tâches dans la famille.
- Le terme de « congé » n'est pas adapté ; il devrait être évité.
- La conception européenne d'une longue période destinée à la dispensation de soins est problématique (absences non payées, activité conçue comme une tâche féminine, sortie de la vie professionnelle, etc.) et nous ne devrions plus nous la donner pour but. En revanche, un développement des absences brèves est d'une urgente nécessité.

Rapport du Congrès : mieux pouvoir concilier travail non rémunéré et travail rémunéré

« Emploi et famille : un casse-tête au quotidien ! Nos revendications ». Tel a été le slogan sous lequel le 11^e Congrès des femmes de l'USS a posé les jalons d'un réaménagement du temps de travail et de la reconnaissance du travail non rémunéré nécessaire à la société.

Rita Torcasso

Journaliste

Dans le cadre d'un manifeste en six points, les congressistes ont adopté des revendications qui demandent des horaires de travail tenant compte des besoins des familles et la reconnaissance du travail non rémunéré, et appellent à lutter contre le travail précaire. Elles ont aussi revendiqué une fois de plus l'égalité des salaires entre les sexes (voir ci-après). L'approfondissement de ce thème durant le jour et demi qu'a duré le congrès a clairement fait apparaître que les actuelles conditions de travail des femmes sont toujours plus tributaires du fait que le travail rémunéré et les tâches familiales ne sont guère conciliables. Conséquence : près de 70 pour cent des femmes travaillent à temps partiel, avec les désavantages que cela comporte, des désavantages qui vont toujours plus souvent de pair avec une flexibilisation totale du temps de travail. Les congressistes ont aussi adopté une revendication demandant l'égalité en matière de temps de travail et de temps familial soit un thème central du prochain congrès de l'Union syndicale suisse (USS).

Le travail à temps partiel est un obstacle à l'élimination des inégalités

« Le défi à relever est celui d'imposer "des modèles de temps de travail adaptés aux genres" qui donnent tant aux hommes qu'aux femmes suffisamment de temps pour s'occuper de leurs familles et dispenser des soins à des proches. » Ces propos sont de Christina Klenner de l'Institut des sciences économiques et sociales de la Fondation Hans Böckler. Christina Klenner a étudié les interrelations entre modèles de temps de travail et travail familial : « L'extension massive du travail à temps partiel entraîne une diminution de l'intérêt politique pour des réductions générales du temps de travail. » Le « marché du travail parallèle », avec ses contrats fixant, pour du travail à temps partiel, des conditions individualisées et flexibilisées est un piège pour les femmes, « car la flexibilisation toujours plus forte du travail les prive de toute maîtrise du temps et de la garantie d'une vie décente. » Constatant que la division du travail entre hommes et femmes ne s'est modifiée que pour le travail rémunéré, mais pas pour le travail familial, elle propose une politique du temps de travail conçue en fonction des différentes phases de la vie. Christina Klenner nomme, parmi les modèles possibles, celui que le syndicat allemand Verdi tente d'obtenir lors des négociations contractuelles : chaque parent reçoit un crédit-temps, qu'il peut utiliser individuellement de manière flexible pendant la phase familiale de sa vie. Un autre modèle offre la possibilité d'une perception anticipée de la rente, ce qui est le cas aux Pays-Bas. Selon Christina Klenner, une réduction générale du temps de travail n'est « politiquement pas réalisable ». C'est pourquoi la loi doit prévoir, pour tout emploi, un droit à une activité à temps partiel de durée limitée. « Un nouveau partage de toutes les activités – rémunérées et non rémunérées – suppose un droit à recevoir de l'assistance et à en fournir » a-t-elle conclu.

Réduire le temps de travail pour prolonger le temps social

Christiane Marty, conseillère scientifique d'ATTAC France, a expliqué quels effets les vraies réductions du temps de travail (RTT) ont sur le travail professionnel et le travail familial au moyen de l'exemple français des 35 heures hebdomadaires. Selon elle, les RTT ont théoriquement un effet favorable à la conciliation du travail professionnel et du travail familial, ainsi qu'égalitaire, car tant les femmes que les hommes bénéficient ainsi de plus de temps social, le bilan s'améliorant également au plan salarial. Toutefois, le casse-tête de la maîtrise du temps reste un défi pour les mères et les pères, parce que la RTT accentue la pression au travail, la création de nouveaux emplois stagnant. Christiane Marty estime que les syndicats doivent s'engager pour une redistribution des gains de productivité aux travailleurs et travailleuses sous forme de RTT. Pas d'autre solution, estime-t-elle, pour qui une RTT représente la répartition du travail la plus directe entre les deux sexes. Christiane Marty précise encore que seule l'égalité des sexes garantira à l'avenir pour tout le monde des conditions de travail décentes.

De meilleures réglementations légales

Un autre thème central débattu par ce congrès a été celui de l'amélioration des réglementations légales dans le but de mieux protéger la famille et les rapports de travail typiquement féminins. La reconnaissance du travail non rémunéré dans les conventions collectives de travail (CCT) en fait en premier lieu partie ; concrètement, il s'agit de ceci : une prolongation du congé de maternité, la création d'un congé de paternité et un développement conséquent de l'offre en places d'accueil des enfants. Comme au sein de l'Union européenne (UE), il faut aussi qu'un congé parental soit possible. Pour les pays de l'UE, ce dernier a été étendu à quatre mois. « Concernant sa mise en œuvre, beaucoup reste cependant encore à faire pour qu'il favorise un partage effectif du travail professionnel et du travail familial », a précisé Claudia Menne du DGB, la confédération syndicale allemande. Se basant sur l'exemple allemand, elle a montré ce dont il faut absolument tenir compte lors de la conception d'un temps parental. En Allemagne, les parents reçoivent une allocation parentale pendant 12 mois - les pères pour deux mois de plus - et le temps parental peut durer jusqu'à 3 ans. Cependant, « Comme l'allocation parentale ne représente, en Allemagne, que 67 pour cent du revenu, 60 pour cent des femmes reçoivent moins de 500 euros par mois et la moitié d'entre elles ne parvient plus à reprendre place dans le monde du travail malgré l'existence d'une garantie d'emploi. » En outre, le fait que l'accueil des enfants de moins de trois ans n'ait plus été développé est, selon elle, la conséquence de l'introduction du temps parental. La participation des hommes est déterminante pour que les choses avancent demain, a-t-elle encore précisé. L'an prochain, le contrat-cadre récemment négocié par les partenaires sociaux fixera, pour les pays de l'UE, une norme minimale en matière de temps parental, à savoir : quatre mois pour l'un et l'autre parent. L'aménagement et le financement de cette mesure sont cependant laissés aux différents pays de l'UE. En Suisse, certaines interventions politiques ont été faites en faveur d'un temps parental, mais aucun modèle n'a encore été élaboré. La conseillère nationale Jacqueline Fehr en a proposé un aux congressistes : d'une durée de 12 mois avec 80 pour cent du gain assuré, un plafonnement de ce dernier étant prévu ; un tiers étant pour les mères, un autre tiers pour les pères, le dernier tiers pouvant être pris librement. Ce congé pourrait être pris jusqu'à ce que l'enfant soit en âge d'aller au jardin d'enfants et ses coûts se monteraient, par rapport aux actuels 600 millions de francs, à trois milliards de francs. « Un pour-cent de TVA pourrait déjà permettre la mise en place de bonnes solutions pour une meilleure conciliation entre travail professionnel et travail familial », estime Jacqueline Fehr.

Horaires prévisibles et flexibilisation

Les discussions menées durant les différents ateliers ont régulièrement abordé la question de l'augmentation de la flexibilisation du temps de travail, une flexibilisation qui a aggravé le dilemme posé au quotidien par la conciliation entre travail professionnel et travail familial. Les rapports de travail atypiques comme le travail du soir, le travail de nuit et sur appel se sont énormément répandus ces dernières années. Que la pression sur les emplois féminins se soit accrue avec la crise économique, certains premiers signaux le montrent, comme le creusement des différences entre salaires des hommes et salaires des femmes enregistré pour la première fois depuis l'entrée en vigueur de la loi sur l'égalité en 1996. Les congressistes ont ainsi adopté une résolution demandant que des mesures impératives soient prises si le contrôle – et l'adaptation – des salaires négociés par les partenaires sociaux ne se mettait pas enfin en marche. Douze femmes occupées dans une filiale du groupe Spar sises dans l'Oberland bernois ont également raconté comment elles ont organisé la première grève dans le commerce de détail contre une dégradation de leurs conditions de travail et comment elles ont réussi à imposer l'ensemble de leurs revendications.

Le Congrès des femmes de l'USS demande que...

- le travail non rémunéré nécessaire à la société soit reconnu dans les CCT et les règlements du personnel, ainsi que pris en compte sous la forme d'horaires prévisibles ;
- l'USS s'engage pour une réduction générale du temps de travail comme mesure contre la crise et pour l'égalité des sexes et qu'elle développe des modèles de temps de travail favorisant la conciliation entre travail professionnel et travail familial ;
- les syndicats s'engagent pour la création d'une loi sur le travail à temps partiel et contre le travail sur appel ;
- le congé de maternité soit prolongé à 18 semaines et qu'un congé de paternité de 8 semaines soit créé ;
- la loi prévoit la garantie d'un même emploi après le congé de maternité ;
- l'USS développe un modèle de congé parental prévoyant une participation obligatoire des pères ;
- un droit à une réduction temporaire de l'horaire de travail soit introduit pour s'occuper des enfants ou dispenser des soins à des proches et que soit créé un droit à de brèves absences et à un congé payés en cas de maladie, d'accident ou de situation particulière nécessitant la dispensation de soins ;
- un droit à un accueil extrafamilial de chaque enfant - du nourrisson au jeune qui termine sa scolarité obligatoire – soit inscrit dans les lois cantonales ;
- l'accueil extrafamilial des enfants soit a priori proposé comme un service public, qu'il soit donc gratuit et qu'un pour cent du PIB soit consacré à son développement ;
- les assurances sociales élaborent des réglementations qui prennent en compte le travail non rémunéré, par exemple comme les bonifications pour tâches d'assistance de l'AVS ;
- les syndicats placent la situation des femmes au centre de leur politique.

1959-2009 : 50 ans de la Commission féminine de l'Union syndicale suisse

Natalie Imboden

Historienne, secrétaire syndicale d'Unia, coresponsable de la région de Berne (2002-2007 : secrétaire centrale de l'USS responsable des questions féminines)

Au début était l'égalité salariale

C'est le 15 novembre 1959 que la Commission féminine de l'Union syndicale suisse (USS) a siégé pour la première fois en séance ordinaire. Si le travail institutionnel sur la question de la femme au sein de l'USS date bien de ce moment-là, les racines de la politique syndicale des femmes plongent toutefois jusqu'au milieu du XIX^e siècle. À cette date, les ouvrières commençaient à fonder des syndicats. Ainsi, des couturières constituèrent une société en 1844 à Zurich, qui fonctionna aussi comme coopérative de production (1880-1882). Les femmes participaient également au combat syndical. Une grève de la fabrique de soie de Bâle aboutit par exemple à la création de deux « sections féminines » de 500 membres environ, qui ne tardèrent cependant pas à se dissoudre. À Genève, les fabricantes de chaînes et les polisseuses sur bijoux formèrent leur syndicat (1870-1903)². Ces syndicats entièrement féminins, une curiosité dans l'histoire syndicale, côtoyaient des sections mixtes, notamment dans l'industrie textile, le vêtement et l'horlogerie.

Dans les paragraphes qui suivent, j'aimerais revenir sur ces racines et, donc, sur les origines de la Commission féminine de l'USS, mais aussi montrer le travail accompli par cette commission à travers quelques exemples. L'intégration des travailleuses dans l'USS et dans ses fédérations est une histoire avec des hauts et des bas. Je me fonde sur le travail de recherche intitulé « Konkurrentin oder Kollegin? Probleme der gewerkschaftlichen Frauenpolitik am Beispiel des Schweizerischen Metall- und Uhrenarbeitnehmer-Verbands (SMUV) 1945-1980 » et réalisé par Regula Rytz, ancienne secrétaire centrale de l'USS, actuellement membre de l'exécutif de la Ville de Berne.

Après ces tentatives isolées de création de syndicats, le mouvement prit réellement son essor avec la constitution, en 1886, d'organisations d'ouvrières, qui comprenaient aussi des femmes au foyer et des employées du service domestique³. Ces organisations revendiquaient le droit de vote des femmes, mais aussi la gratuité des soins obstétricaux. Elles signèrent leur premier succès en 1898 avec l'admission de la première femme, leur représentante Marie Villinger, au Comité fédéral de l'USS fondé en 1880, aube d'une brève époque dorée du mouvement syndical féminin : après une longue lutte, la première secrétaire de l'USS, Margarethe Faas-Hardegger⁴, est engagée en 1905 pour s'occuper de la syndicalisation des femmes, qui constituaient à l'époque 6,8 % des effectifs. Après quatre ans de dur labeur, sillonnant le pays pour prononcer des conférences

² Avec un syndicat de tailleuses pour homme et la section centrale des ouvrières de Genève, elles œuvrèrent pour la syndicalisation des femmes et s'engagèrent pour la réalisation de l'émancipation revendiquée par le mouvement syndical.

³ Ces organisations d'ouvrières se regroupèrent en 1890, sous le marrainage de Clara Zetkin, au sein de la Fédération suisse des ouvrières. Leur but était de « fournir instruction et informations aux femmes, ainsi que d'accompagner au moyen de conseils et d'actes celles qui recherchent aide et soutien » (cité de Ragaz in Rytz, p.25).

⁴ Voir aussi les deux biographies de Margarete Faas-Hardegger.

et publiant son propre journal (« L'Exploité » ; « Vorkämpferin »), elle jette l'éponge, broyée par les diverses exigences, et les premières structures féminines autonomes dans l'USS s'effondrent avec elle⁵. Ce bref âge d'or des activités syndicales destinées aux femmes buta contre la résistance de ses collègues masculins et contre les problèmes structurels propres à la syndicalisation de groupes de femmes souvent marginaux.

Les revendications féminines ne furent guère à l'ordre du jour de l'USS jusqu'en 1959. Aucune femme ne siégeait dans les organes. Quelques fédérations, comme la Fédération suisse des travailleurs du commerce, des transports et de l'alimentation (FCTA) et le Syndicat des services publics (ssp), mirent sur pied une politique des femmes⁶. Alors qu'elle n'avait pas répondu à une demande de renseignements du Comité international des ouvrières sur la situation des femmes ouvrières en Suisse, l'USS répondit dans le détail à un sondage similaire en 1946, en omettant toutefois la question sur les revendications en faveur des travailleuses. Cette situation allait évoluer au début des années 1950 avec la ratification de la Convention de l'OIT n° 100 sur l'égalité de rémunération. À la demande expresse du ssp, l'USS invita, en 1953, le Conseil fédéral à signer cette convention. Dans ce contexte, l'USS fonda une « commission spéciale » interne présidée par Herman Leuenberger, alors président de l'USS, et participa aux travaux de la commission d'experts extraparlamentaire. La première conférence des femmes eut lieu le 5 mai 1957 pour examiner le rapport final de cette commission⁷. Cette conférence soumit également des propositions à l'examen « bienveillant » du Comité fédéral de l'USS. Elle y demandait l'inscription de l'égalité salariale au programme de travail de l'USS et la constitution définitive d'organes féminins, non sans inviter les fédérations à former des déléguées syndicales et à engager des secrétaires syndicales afin de mieux encadrer les femmes. Ce faisant, elle esquissait le programme de travail des prochaines décennies, tout en bouclant la boucle avec l'ère des pionnières.

Toutefois, le débat sur le programme de travail tenu lors du Congrès de l'USS de 1960 montre les limites de cet engagement : craignant d'effrayer les effectifs masculins en défendant des « intérêts particuliers », le congrès refusera la formulation « Il faut par ailleurs relever les salaires des femmes de façon générale » (trad. USS) au profit de la formule : « Les traditions et les préjugés continuent à jouer un grand rôle dans l'appréciation du travail des femmes. La politique salariale des syndicats vise à garantir à tous les travailleurs une participation équitable au produit de l'économie » (trad. USS)⁸.

Le cadre d'action limité et, par conséquent, les actions possibles sont donc précisés. Toutefois, la Commission féminine de l'USS permet aux femmes syndicalistes, dans les années qui suivent,

⁵ En 1904, la Fédération suisse des ouvrières avait adhéré à l'USS et modifié ses statuts. Et lorsque cette dernière révisa les siens en 1908, n'acceptant désormais plus pour membres que des associations professionnelles ou industrielles, les organisations de travailleuses durent se retirer. L'alternative se présentant à elles était soit de s'intégrer soit de se retirer, ce qu'elles choisirent de faire. En 1910, elles devinrent une organisation purement politique, se dissolvant par la suite dans les structures destinées aux femmes au sein du Parti socialiste. Le poste de secrétaire aux questions féminines de l'USS assumé par Marie Walter Hüni fut délocalisé (1908-1924), puis définitivement supprimé en 1924. En 1910, Marie Walter-Hüni organisa la première conférence des femmes syndiquées.

⁶ Pour la FCTA, cela se fit à travers l'importante part des femmes (1931 : 25,1 %) et grâce au soutien du président. Pour le ssp (alors, 6,1 % de femmes), les femmes s'organisèrent « par la base » en 1950 déjà dans le cadre d'un « groupe d'intérêt des femmes ».

⁷ Vingt-deux déléguées de fédérations y prirent part. Deux fédérations (Union-PTT et les Cadres de la construction) se firent représenter par des hommes. Le ssp et la FCTA comptaient chacun deux femmes dans leurs secrétariats respectifs, le reste étant des femmes de la base. Les femmes de la FCTA, riches d'expériences syndicales concrètes et disposant, avec Edith Rüefli, d'une secrétaire syndicale à plein temps, jouèrent un rôle de moteur. Cette dernière fut aussi la première femme élue présidente de l'organisation.

⁸ Procès-verbal de la séance de la Commission féminine de l'USS du 25 mars 1961, cité dans Rytz, p. 38.

de créer des réseaux, d'exercer une influence indirecte sur les décisions politiques (par le biais des procédures de consultation, étant donné que les femmes n'eurent le droit de vote qu'en 1971), de réaliser des échanges avec des organisations féminines nationales et internationales et de se former sur le plan politique, ce dont bénéficient ensuite les fédérations. Les membres bénévoles n'étant guère représentées dans les organes des syndicats, elles dépendaient de collègues masculins à l'esprit solidaire. Septante-deux ans après l'engagement de la première femme secrétaire (Margarethe Faas Hardegger), Ruth Dreifuss devient en 1981 la deuxième secrétaire syndicale de l'USS. Le Congrès de l'USS de 1990 adoptera un vaste programme de promotion de la femme. Non seulement il fixera des contingents féminins dans les organes syndicaux, mais il lancera aussi la grève nationale des femmes de 1991 qui secouera la Suisse et frappera les esprits. Il ne s'agissait certes pas de la première grève des femmes, mais bel et bien de la première grève (politique) qui défendait uniquement des revendications féminines.

En 50 ans d'existence, la Commission féminine de l'USS a enregistré des succès et des revers et il n'est un secret pour personne que le mouvement syndical n'a pas placé la question de la syndicalisation des femmes et de la concrétisation de leurs revendications en tête de priorité. Il n'en reste pas moins que la commission a beaucoup accompli en un demi-siècle, comme le montreront trois exemples.

1 Congé de maternité : un succès dû aux réseaux

La collaboration avec le nouveau mouvement féminin, qui allait aboutir en 1978 au lancement d'une initiative de protection de la maternité, est à marquer d'une pierre blanche. Si le projet a alors échoué devant le peuple (84 % de « non »), cette première action autonome de la Commission féminine reste néanmoins importante. Les liens tissés avec les organisations féminines allaient favoriser d'autres succès et aboutir, un quart de siècle plus tard (2003), à l'adoption de l'assurance maternité.

2 Les progrès de l'égalité salariale, une victoire de l'opiniâtreté

L'opiniâtreté est une autre caractéristique. Voilà un siècle que les bas salaires des femmes sont un cheval de bataille et la lutte contre le concept idéologique de l'homme pourvoyeur est presque aussi vieille. Même si l'égalité salariale n'est pas encore réalisée aujourd'hui, elle est devenue un sujet incontournable, pour nos collègues masculins comme pour les employeurs. Nous avons aussi accompli de gros progrès. Nous avons la loi sur l'égalité et divers instruments de mise en œuvre. Certaines de nos collègues ont fait grève pour l'égalité salariale et porté cette cause devant les tribunaux. Nous savons aussi que le moment n'est jamais bien choisi pour aborder le sujet de l'égalité salariale et que nous devons acquérir cette égalité de haute lutte aussi dans la crise économique actuelle. Le lancement annoncé d'une initiative pour des salaires minimaux est un succès dans la perspective des femmes, car celles-ci sont les principales bénéficiaires de cette revendication.

3 Une commission en avance sur son temps, grâce à ses contacts avec la base

La Commission féminine a toujours abordé les soucis et problèmes concrets des femmes dans les diverses branches et entreprises, même si ces questions n'avaient, à ce qu'on prétend, pas leur place dans une assemblée syndicale. Il en va de même de la question de la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle. Le 11^e Congrès des femmes de l'USS intitulé « Emploi et

famille : un casse-tête au quotidien ! » n'est pas le premier à se pencher sur ce sujet, puisque le 4^e Congrès se souciait déjà des rapports entre famille et monde du travail en 1982, à un moment où ce sujet n'était pas politiquement – ni syndicalement – correct.

Ces femmes syndicalistes étaient non seulement en avance sur leur temps, mais aussi courageuses, remettant inlassablement la question de la syndicalisation des femmes sur le tapis, même si elles n'avaient parfois rien à y gagner et se heurtaient à de fortes résistances.

Je souhaite que nous sachions apprendre de ces pionnières leur engagement constant pour les droits des ouvrières, que nous soyons plus fortes et plus nombreuses (il y a actuellement 95 174 femmes syndiquées). Je souhaite que, ces prochaines décennies, nous puissions convaincre davantage de femmes de rejoindre les rangs des syndicats afin que la moitié des membres soient des femmes et que la moitié des syndicats soient présidés par une femme. Il faut que les revendications des femmes syndiquées soient 365 jours sur 365 au centre de la politique syndicale, comme elles le sont pendant ce congrès. Nous avons de quoi être fières des pionnières historiques et contemporaines de l'égalité, nous leur devons beaucoup. Nous devons nous renforcer afin de continuer à défendre, avec toutes nos collègues, les intérêts des travailleuses.

Programme du Congrès des femmes de l'USS

Vendredi 20 novembre 2009

- 9h00 Accueil des congressistes, avec café
- 9h45 Ouverture du congrès par **Franziska Teuscher**, coprésidente de la Commission féminine de l'USS. Adoption du règlement des débats
- 10h10 Allocutions de bienvenue
Barbara Egger, présidente du gouvernement bernois
Regula Rytz, membre de l'exécutif de la Ville de Berne
- 10h45 Comment concilier travail professionnel et travail familial : des modèles de temps de travail tenant compte des besoins propres à chaque genre
 Exposé de **Christina Klenner**, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) de la Fondation Hans Böckler, Düsseldorf (langue : allemand ; traduction en français et italien)
- 11h30 La semaine de 35 heures : la solution optimale pour concilier travail professionnel et travail familial ?
 Exposé de **Christiane Marty**, Conseil scientifique d'ATTAC France, Union syndicale Solidaires (langue : français ; traduction en allemand et italien)
- 12h15 Organisation des ateliers
- 12h30 Repas de midi (buffet sur le pouce, Kursaal)
- 14h Ateliers:
 Atelier 1 : **Modèles de temps du travail : dans quelle mesure sont-ils compatibles avec la vie de famille ?**
 Atelier 2 : **Réduction du temps de travail : stratégies et mesures d'accompagnement**
 Atelier 3 : **Le congé parental sous la loupe**
 Atelier 4 : **« Work & Care » : concilier travail professionnel et assistance à des proches**
- Pause*
- 16h30 Congé parental : accord-cadre révisé des partenaires sociaux européens
 Exposé de **Claudia Menne**, Confédération syndicale allemande, DGB, responsable de la politique des femmes et de l'égalité, Berlin (langue : allemand ; traduction en français et italien)
- 16h50 Allocution de **Paul Rechsteiner**, président de l'Union syndicale suisse, USS, (langue : allemand ; traduction en français et italien)
- 18h15 **Apéritif d'anniversaire**, avec **Helga Kohler**, **Natalie Imboden**, **Sarah Wyss** et le chœur de femmes de la Reitschule de Berne, Hôtel Bern
- 19h00 **Banquet/repas du soir à l'Hôtel Bern**. Programme de la soirée : *X-elle*, groupe musical de femmes de Lucerne et Berne

Samedi 21 novembre 2009

- 8h30 Ouverture du 2^e jour de congrès et élection des scrutatrices
- 8h35 Rapport d'activité de la Commission féminine de l'USS 2005 - 2009
- 8h50 Confirmation du présidium de la Commission féminine de l'USS
- 9h05 **Document du congrès : manifeste en six points « Emploi et famille : un casse-tête au quotidien ! Nos revendications »**
 Introduction, discussion et traitement des propositions
- 11h00 Discussion et adoption d'autres propositions et de résolutions
- 12h00 **Clôture du congrès des femmes de l'USS 2009**

Die Reihe SGB-Dossier. Bisher erschienen:**Titres déjà publiés dans la série Dossier de l'USS :**

- 41 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2005. August 2006. / *L'évolution des effectifs des syndicats en 2005, août 2006*
- 42 JA zum Familienzulagengesetz am 26. November 2006, September 2006 / *OUI à la Loi sur les allocations familiales le 26 novembre 2006, septembre 2006*
- 43 Alte Fragen in neuer Schärfe? Verortungsversuche am Jubiläumskongress des SGB vom 5.11.2005, Oktober 2006/ *Dossier des discours du Congrès du 125e anniversaire de l'USS, octobre 2006*
- 44 Argumentarium Osteuropa, Oktober 2006 / *Argumentaire : Loi fédérale sur la coopération avec l'Europe de l'Est, octobre 2006*
- 45 JA zur sozialen Einheitskrankenkasse am 11. März 2007
- 46 Vertrags- und Lohnverhandlungen 2006/2007 – Eine Übersicht aus dem Bereich der SGB-Gewerkschaften, März 2007 / *Négociations conventionnelles et salariales 2006/2007, mars 2007*
- 47 Für eine neue Gesundheitsversorgung in der Schweiz 2007, April 2007 / *Proposition de réforme pour un nouveau système de santé en suisse, avril 2007*
- 48 Temporärarbeit in der Schweiz, April 2007– *avec compte-rendu en français (résumé et conclusion), avril 2007*
- 49 20 Jahre SGB-Rentnerinnen- und Rentnerkommission, Juni 2007
- 50 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2006, September 2007
- 51 Organisationen im Umbruch: Die Gewerkschaften in der Schweiz von 1990 bis 2006, September 2007 / *Les syndicats en Suisse, de 1990 à 2006 : stratégies, fusions et évolution de leurs effectifs, janvier 2008*
- 52 SGB-Kongress 9.11. – 11.11.2006: Positionspapiere und Resolutionen, November 2007 / *Congrès USS 9.11. – 11.11.2006: Textes d'orientation et résolutions, novembre 2007*
- 53 Die AHV ist sicher – SGB-Finanzierungsszenario für die AHV, Dezember 2007 / *L'AVS reste solide : scénario de l'USS sur le financement de l'AVS, décembre 2007*
- 54 Vertrags- und Lohnverhandlungen 2007/2008 – Eine Übersicht aus dem Bereich der SGB-Gewerkschaften, März 2008
Négociations conventionnelles et salariales 2007/2008, mars 2008
- 55 Argumentarium gegen die SVP-Initiative für „demokratische Einbürgerungen“, April 2008. *Argumentaire contre l'initiative populaire de l'UDC « pour des naturalisations démocratiques », avril 2008.*
- 56 Mindestlöhne in der Schweiz: Entwicklungen seit 1998 und Handlungsbedarf heute, April 2008, *avec résumé en français.*
- 57 Veränderungen im Bildungssystem der Schweiz und daraus resultierende Probleme im Bereich der beruflichen Grundbildung, der höheren Berufsbildung und der Weiterbildung, August 2008, *avec résumé en français.*
- 58 Weiter mit Bildung – Berufsbildung fördern. Recht auf Standortbestimmung und lebenslange Bildung für alle, September 2008.
Une formation, ça se continue – Encourager la formation professionnelle. Droit au bilan professionnel et à l'apprentissage tout au long de la vie, septembre 2008.
- 59 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2007, August 2008; *Évolution des effectifs syndicaux en 2007, août 2008.*
- 60 Wirtschaftspolitik in der Schweiz: 60 Beiträge zu Lohn, Beschäftigung und Sozialstaat, Juli 2008
- 61 Die Liberalisierungspolitik in der Schweiz – gedrosseltes Tempo, Eine Zwischenbilanz aus Gewerkschaftssicht. Oktober 2008
- 62 Welche Konjunkturprogramme wirken? – Ein Kriterienraster und eine Evaluation der Investitionsprogramme von 1993 und 1997 / *Quels programmes conjoncturels sont efficaces? – Grille de critères et évaluation des programmes d'investissement de 1993 et 1997*
- 63 Gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen für ältere Arbeitnehmer/innen. November 2008 / *Conditions de travail favorisant la santé des travailleurs âgés. Novembre 2008.*
- 64 Vertrags- und Lohnverhandlungen 2008/2009 – Eine Übersicht aus dem Bereich der SGB-Gewerkschaften, April 2009
Négociations conventionnelles et salariales 2008/2009, avril 2009
- 65 Mit Konjunkturstabilisierung längerfristige Wachstumschancen sichern – Eine Auswertung der neueren empirischer Forschungsliteratur und ein Plädoyer für ein Umdenken in der Schweizer Wirtschaftspolitik, Juni 2009
- 66 Wie die Diskriminierung der MigrantInnen in der Arbeitswelt beseitigen? Das Programm des SGB, Juli 2009, *avec résumé en français.*
- 67 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2008, September 2009; *Évolution des effectifs syndicaux en 2008, septembre 2009.*
- 68 Vertrags- und Lohnverhandlungen 2009 / 2010, Eine Übersicht aus dem Bereich der SGB-Gewerkschaften. April 2010. *Négociations conventionnelles et salariales 2009/2010 ; un aperçu des secteurs couverts par les syndicats de l'USS. Mai 2010.*
- 69 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2009. August 2010. *Évolution des effectifs des syndicats en 2009. Août 2010.*
- 70 11. SGB-Frauenkongress vom 20. und 21. November 2011. Vereinbarkeit jetzt! Erwerbsarbeit – Familienarbeit: Schluss mit dem Zeitdilemma! August 2010. *11^e Congrès des femmes de l'USS des 20 et 21 novembre 2009. Emploi et famille : un casse-tête au quotidien ! Août 2010*

Nachbestellte Einzelnummern kosten Fr. 4.- pro Ex.; Umfangreiche Nummern sind teurer, Fr. 10.- (inkl. Porto).

Chaque numéro commandé coûte 4 francs l'exemplaire ; prix plus élevé pour grands numéros, Fr. 10.- (frais de port inclus).

Bestelltalon; einsenden an SGB, z.H. Edith Pretto / Maria-Rosa d'Alessandris, Postfach, 3000 Bern 23, Fax 031 377 01 02
oder per e-mail: info@sgb.ch

Talon de commande: à envoyer à l'USS, c/o Edith Pretto / Maria-Rosa d'Alessandris, c.p., 3000 Berne 23; télécopieur 031 377 01 02
ou par e-mail : info@sgb.ch

Ich bestelle folgendes Dossier:

Nr. / N°Anzahl Ex. / Nombre d'ex.

Je commande les Dossiers suivants:

Nr. / N°Anzahl Ex. / Nombre d'ex.

Nr. / N°Anzahl Ex. / Nombre d'ex.

Name, Vorname / Nom, Prénom:.....

Strasse / Rue:

Ort / Localité: