

Syndicalisme féminin

Autor(en): [s.n.]

Objektyp: Group

Zeitschrift: **Femmes suisses et le Mouvement féministe : organe officiel des informations de l'Alliance de Sociétés Féminines Suisses**

Band (Jahr): **65 (1977)**

Heft 6

PDF erstellt am: **17.07.2024**

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Syndicalisme féminin

Action syndicale : un cours réservé aux femmes

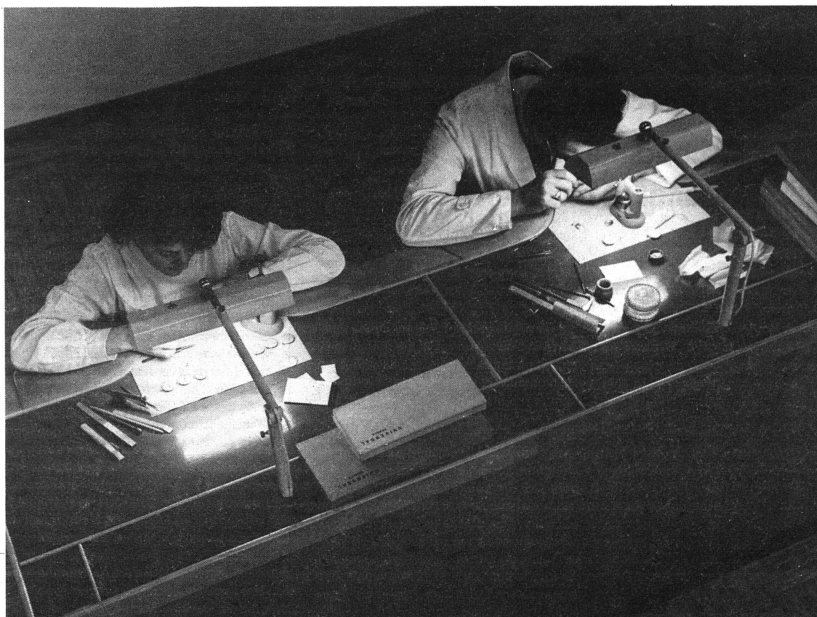
Depuis la parution du récent rapport de la Commission fédérale pour les questions féminines le refrain est archiconnu : la récession touche plus durement les travailleuses que les travailleurs. Autre lapalissade : les femmes acceptent le plus souvent passivement et dans la résignation leur licenciement. Rares sont celles qui sont syndiquées. Elles représentent en effet le 10% seulement des effectifs syndicaux alors qu'elles constituent presque le tiers de la main-d'œuvre en Suisse. Est-ce par manque de temps, par désintérêt, par absence de sentiment de solidarité ou par le poids de mentalités encore figées dans l'idée de la soumission de la femme ? certes il y a un peu de tout cela. Mais n'est-ce pas surtout, croyons-nous, par manque d'information sur l'opportunité de l'organisation syndicale que les femmes n'y militent pas volontiers ? Il est vrai en tout cas que la majorité

d'entre elles ne connaissent pas leurs droits de travailleuses.

C'est sans doute fort de ces constatations que le secrétaire romand de la VPOD (Fédération suisse du personnel des services publics), M. Pouly, a pris l'intéressante initiative — première du genre d'ailleurs — d'organiser un cours d'information réservé aux femmes.

Il aura lieu les 12 et 13 mai 1977 à Ste-Croix. Le programme prévoit d'aborder les structures de l'organisation syndicale, le rôle de la femme au sein du mouvement syndical, les droits de la femme au travail, les femmes face à la récession, et le nouveau droit matrimonial. D'ores et déjà, M. Pouly attend plus d'une vingtaine de participantes. Et pourvu qu'elles manifestent beaucoup d'intérêt, ce premier cours ne sera pas le dernier...

Gabrielle Widmer



La Commission féminine CGAS et le travail des femmes enceintes

Les femmes au travail connaissent mal les mesures de protection de la grossesse et de la maternité prévues par le droit suisse. Il arrive du reste que des employeurs soient dans le même cas. C'est ce qui a conduit la Commission féminine de la Communauté genevoise d'action syndicale (CGAS) (1) à publier une brochure, qu'elle a l'intention de diffuser très largement, grâce à la collaboration de tous les syndicats et du CIFERN (Centre d'information familiale et de régulation des naissances) de Genève.

Les auteurs de cette brochure, intitulée «Travail et femmes enceintes» récapitulent les droits des femmes pendant la grossesse et après l'accouchement, énumérés par le Code des obligations et la Loi fédérale sur le travail : interdiction de licencier une femme enceinte 8 semaines avant et 8 semaines après l'accouchement ; congé-maternité de 8 semaines ; droit au salaire «mesuré» selon la durée du service dans les entreprises. Et c'est tout !

Elles mettent aussi le doigt sur certaines lacunes de ces dispositions protectrices.

Il est donc interdit de licencier une employée pendant les 8 semaines qui précèdent l'accouchement. Mais le congé peut très bien être donné avant, en respectant les délais légaux en fonction des années de service. Ce qui amène la Commission féminine à recommander aux travailleuses de cacher leur grossesse à l'employeur aussi longtemps que possible.

Quant à l'arrêt de travail avant l'accouchement, il n'est pas obligatoire. D'autre part, pour pouvoir bénéficier de l'assurance perte de salaire (c.à.d. toucher son salaire pendant l'arrêt de travail dû à l'accouchement), la femme qui va accoucher ne doit cesser son activité professionnelle que 4 semaines au plus avant l'accouchement, à moins qu'une incapacité de travail ne soit attestée par un certificat médical.

Par ailleurs, même si elle ne souhaite pas retravailler après la naissance de son enfant, il ne faut pas qu'elle donne son congé avant l'accouchement, sinon elle ne touchera pas l'indemnité journalière à laquelle elle a droit, en sa qualité de personne occupée dans une entreprise.

En revanche, la loi sur le travail interdit aux accouchées de travailler pendant les huit semaines qui suivent l'accouchement. Mais cet arrêt de travail obligatoire n'est pas automatiquement payé. En effet, il dépend d'une part, du nombre d'années de service dans l'entreprise et d'autre part, de la couverture, par une caisse d'assurance, de la perte de salaire, ce que ne prévoient pas forcément toutes les entreprises. Une femme non assurée par son entreprise contre la perte de salaire, doit donc le faire elle-même, de préférence auprès d'une

caisse d'assurance mutuelle (soumise à la LAMA, loi fédérale sur l'assurance maladie et accident), car certaines caisses privées ne prévoient pas le versement de prestations en cas de maternité.

Les auteurs de la brochure lancent aussi un appel aux femmes, en les invitant instamment à signaler à la Commission féminine CGAS les abus dont elles auraient été victimes ou dont elles auraient eu connaissance. Ceci dans le but de constituer un dossier pour mieux défendre toutes les femmes qui travaillent.

Elles ont encore une autre raison pour la publication de leur brochure : le Conseil d'Etat genevois a répondu récemment à l'Union des syndicats du canton de Genève (USCG) qui avait lancé en 1974 une pétition au Grand Conseil pour l'amélioration des dispositions légales concernant la protection des femmes enceintes et des accouchées, qui portait sur 3 points : interdiction de licencier les femmes enceintes ; paiement du salaire, par une assurance maternité, pendant 14 semaines dont au moins 8 après l'accouchement ; congé de maternité de 6 mois au moins avec maintien du poste de travail et des avantages acquis.

Selon le Conseil d'Etat donc, l'interdiction de licencier les femmes enceintes, tout comme la prolongation du congé-maternité ne peuvent être obtenues que par une nouvelle législation fédérale. Quant à un congé maternité payé pendant 14 semaines, l'avenir est un peu plus souriant, pour autant que les travaux de révision de la LAMA progressent dans la voie d'une instauration de l'assurance-maternité.

Force est de constater que la situation est bloquée sur le front de l'amélioration de la protection des femmes enceintes et des accouchées. Une issue, aux yeux de la Commission féminine, pourrait être trouvée à ce blocage, si les femmes se décidaient à rejoindre en masse les syndicats, créant en leur sein des commissions féminines qui seraient en mesure de faire valoir les droits des femmes, en particulier lors du renouvellement des conventions collectives.

Anne-Marie Ley

(1) La Commission féminine de la Communauté Genevoise d'Action Syndicale (CGAS) regroupe actuellement les déléguées des syndicats formant l'Union des Syndicats du Canton de Genève (USCG) ainsi que la Société Suisse des Employés de Commerce (S-SEC) et l'Association des Commis de Genève (ACC).

Le but de la Commission est de favoriser la syndicalisation des femmes et d'entreprendre des actions sur des problèmes qui les concernent plus particulièrement : discrimination salariale, protection de la maternité, formation professionnelle, équipements sociaux, etc.

La place des femmes dans les syndicats : un strapontin ?

Refrain connu : les femmes représentent la main-d'œuvre la moins qualifiée et la moins bien rétribuée. Les premières licenciées et les dernières reprises. Bref, les plus touchées par la récession actuelle.

Refrain moins connu par contre : elles sont les moins organisées pour faire respecter leurs droits — qu'elles ne connaissent généralement pas d'ailleurs. Elles sont peu nombreuses à se syndiquer.

Et chez nous en Suisse, le syndicalisme féminin, c'est combien ? c'est qui ? c'est quoi ?

Les questions sont claires et nettes. Les réponses le sont moins. En raison principalement de la structure syndicale elle-même, de sa complexité, de ses clivages aigus. Du fait en outre de la très helvétique pénurie de statistiques. On peut néanmoins affirmer sans se tromper que c'est peu : les femmes affiliées à un syndicat représentent environ 10% des effectifs nationaux.

Issues de milieux socio-culturels très divers, elles ne se définissent guère que par la motivation personnelle : soit qu'elles souffrent elles-mêmes de discriminations en tant que travailleuses, soit qu'elles aient découvert la nécessité d'une action solidaire. Au niveau national, leur engagement se regroupe au sein de deux organes consultatifs faitiers : la commission féminine de l'USS (fondée en 1959) et son pendant, la commission féminine de la Confédération des syndicats chrétiens (instituée en 1965). Sur le terrain, c'est-à-dire à l'intérieur même des cartels cantonaux et des sections locales, les femmes militent généralement aux côtés des hommes. Rares sont les fédérations où elles ont fondé des groupes spécifiquement féminins (en Suisse romande : FTMH et VPOD seulement). Il existe par contre à Genève — mais c'est un cas unique en Suisse — une Commission féminine intersyndicale cantonale.

Mais reprenons en profondeur le jeu des questions et des réponses.

Faible niveau de syndicalisation des femmes, avons-nous dit. Et pourtant, les travailleuses représentent plus du tiers de la population active en Suisse. Et pourtant leur pourcentage, dans certains secteurs industriels, est très élevé. Ainsi, en 1975, l'industrie du vêtement, de la lingerie et de la chaussure employait 74 pour cent de personnel féminin. (dont 67 pour cent d'étrangères), le tabac 51 pour cent, l'horlogerie et le cuir 48 pour cent — chiffres de l'USS. On note d'ailleurs que plus les femmes sont nombreuses dans un secteur,

plus le degré d'organisation est faible. Chez les vendeuses de grands magasins, par exemple, il est pratiquement nul. Pourquoi ces paradoxes ?

— Elles n'ont pas le temps. La vie des travailleuses mères de famille est pleine à craquer. Boulot-boulot-dodo. A la sortie de l'entreprise commence pour elles une seconde journée de travail. Car c'est à elles qu'il incombe de s'occuper des enfants, de préparer le repas, de faire le ménage. Le partage des tâches entre hommes et femmes ? Connais pas encore chez nous.

— Elles n'en ressentent pas le besoin. Beaucoup de femmes considèrent leur emploi comme provisoire et souhaitent le quitter après le mariage ou dès qu'elles auront surmonté leurs difficultés financières. La société conforte encore en elles l'idée que leur destin est d'être une main-d'œuvre d'appoint, bon marché et régulatrice du marché du travail.

— Ce n'est pas leur rôle. La fonction idéale d'une femme — celle pour laquelle on l'a éduquée — demeure la maternité. Sa vraie place est au foyer. En dehors des problèmes de la famille, ce n'est pas à elle de prendre des responsabilités.

— Elles ont peur de s'affirmer face aux camarades, au mari, à la famille, au patron. Car se syndiquer veut dire se sensibiliser aux inégalités de droits et de chances dont souffrent encore les femmes (discriminations sur le plan scolaire et de la promotion professionnelle, insuffisance de la protection de la maternité, pénurie d'équipements sociaux, etc.). Et donc revendiquer. «L'action syndicale ? Encore un truc pour se faire mal voir», disent-elles souvent. Quand ce n'est pas pour se faire licencier sous le premier prétexte venu — ainsi que cela s'est produit tout récemment encore à Martigny dans un grand magasin.

Une note positive tout de même : la proportion des femmes syndiquées a connu

ces dernières années une plus forte poussée que chez les hommes. Par crainte du chômage, sans doute. Et sûrement aussi parce que le réveil des femmes est dans l'air.

Victimes des clivages traditionnels

Si l'affiliation à un syndicat n'oblige à rien, sinon au paiement d'une cotisation, les femmes qui font le pas vont généralement plus loin et prennent une part active. Elles deviennent militantes en se formant sur le tas ou en suivant les cours syndicaux régulièrement offerts par presque toutes les fédérations. Tout dépend, en fait, du syndicat auquel elles adhèrent et de leurs circonstances de vie. Trop souvent encore réduites à jouer les alibis, certaines en arrivent néanmoins à occuper des postes de leader. Ainsi, par exemple, la VPOD (qui compte 5000 femmes sur 40000 adhérents) s'est donné une présidente centrale en la personne de Rita Schaefer, de bâle.

Que ce soit au sein de l'USS ou de la Confédération des syndicats chrétiens, la possibilité existe pour les femmes de représenter leur fédération dans les commissions consultatives faitières. Les Romandes n'y sont pourtant pas foule : il y en a trois seulement dans la commission féminine de l'USS, et aucune dans celle de la CSC (mais on s'apprête, paraît-il, à instituer un groupe romand). C'est dire que l'information passe mal, sinon pas du tout, quant au remarquable travail de promotion de la femme qui s'accomplit à la tête du mouvement syndical. C'est dire que les femmes — en dépit de leur volonté d'être enfin toutes solidaires — sont également victimes des clivages traditionnels et du poids des structures. Les militantes de la CGAS (voir article d'A.-M. Ley) elles-mêmes — qui ont fait la preuve de l'efficacité de la concertation intersyndicale — sont demeurées en chemin. Le contact n'est en effet pas établi avec les militantes des syndicats chrétiens. Pas encore, nuancent-elles du moins avec espoir.

Gabrielle Widmer

ROUME
SAGITAIR TOURS
London Air Tours
AGENCE: 64-66, rue de Lausanne - 1202 GENEVE
Réservation: (022) 32 08 03 - 31 44 96 - 31 74 66