

Travail et maternité ne font pas encore bon ménage !

Autor(en): **Balleys, Valérie**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **L'Émilie : magazine socio-culturelles**

Band (Jahr): **[94] (2006)**

Heft 1502

PDF erstellt am: **29.06.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-282994>

Nutzungsbedingungen

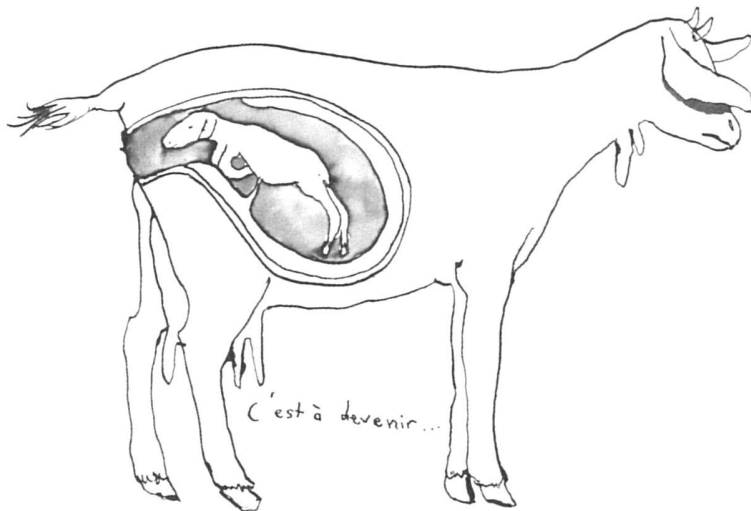
Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

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.



Travail et Maternité ne font pas encore bon ménage!

Actuellement, il est encore difficile de conjuguer sereinement maternité et travail. En Suisse, même si le législateur a prévu des mesures de protection visant les femmes enceintes au travail, la réalité est encore loin d'être rose.

VALÉRIE BALLEYS

Les pauses supplémentaires prévues par la Loi sur le Travail pour les femmes enceintes exerçant principalement leur activité debout (dix minutes toutes les deux heures), les possibilités d'aménagement du temps de travail pour allaiter son enfant, sont autant de mesures qui ne sont pas concrètement appliquées et qui restent pour une majorité de salariées souvent difficiles à réclamer. Dans le secteur très féminisé de la vente, par exemple, il est significatif de voir qu'un grand nombre d'employeurs et d'employeuses ne respectent pas la simple obligation de fournir une possibilité de s'asseoir pour se reposer.

« Personne ne dit : « nous ne voulons plus de vous, Madame, car le fait d'avoir un ou des enfants, vous rend à nos yeux moins flexible, moins corvéable, moins motivée et plus absente »

De plus, si la loi prévoit la protection des femmes enceintes contre le licenciement durant toute la durée de la grossesse et les 16 semaines suivant l'accouchement, rien ne garantit aux mères de pouvoir retrouver en toute sérénité leur emploi à la suite de cette période. Les congés signifiés une fois le retour de la femme au travail ne sont pas rares et les motifs évoqués sonnent souvent comme de creux prétextes : « restructuration de postes » « baisse du chiffre d'affaire ». Bref, personne ne dit : « nous ne voulons plus de vous, Madame, car le fait d'avoir un ou des enfants, vous rend à nos yeux moins flexible, moins corvéable, moins motivée et plus absentes ».

Ces licenciements prononcés au retour du congé maternité sont souvent d'autant plus déstabilisants pour les femmes qui en sont victimes. Premièrement, ils reflètent la pauvreté du droit du travail en Suisse où sous prétexte de « liberté contractuelle » les employeurs et employeuses peuvent se séparer sans réelles justifications de leurs salarié-e-s. Deuxièmement, ces licenciements attestent la force des représentations sociales liées à la division sexuelle du travail. La mère est trop souvent encore considérée comme l'unique responsable des charges familiales. Du point de vue de la majorité des patron-ne-s, c'est elle qui s'absentera lors de la maladie de ses enfants, qui sera tributaire des horaires scolaires et de la cantine. Cette image n'est d'ailleurs pas forcément dénuée de fondement au vu de la lente voire stagnante évolution des pratiques quant au partage des tâches domestiques et éducatives.

Alors comment faire changer les choses? Augmenter la période de protection contre le licenciement afin de garantir aux mères de retrouver leur emploi? Difficile de faire disparaître les discriminations liées à la maternité dans la sphère professionnelle sans viser à la transformation des pratiques dans la sphère privée. Aussi, parallèlement au fait de prévoir une meilleure application des mesures de protection des femmes enceintes au travail ainsi qu'un renforcement plus général du droit du travail en faveur des employé-e-s, une réelle volonté politique de rééquilibrer les responsabilités familiales entre pères et mères semble aussi nécessaire. Peut-être pourrions nous commencer par l'introduction d'un congé paternité qui soit plus conséquent que les deux ou trois jours actuellement octroyés dans la plupart des secteurs? A défaut d'éliminer complètement les inégalités, un tel congé permettrait aux pères de s'investir dès les premiers jours dans les soins aux enfants et de développer, qui sait, des aptitudes particulières aux partages des tâches familiales.