

Zeitschrift: Obstetrica : das Hebammenfachmagazin = Obstetrica : la revue spécialisée des sages-femmes
Band: 118 (2020)
Heft: 10

Artikel: A l'écoute des mères qui travaillent
Autor: Borioli Sandoz, Valérie
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-949108>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

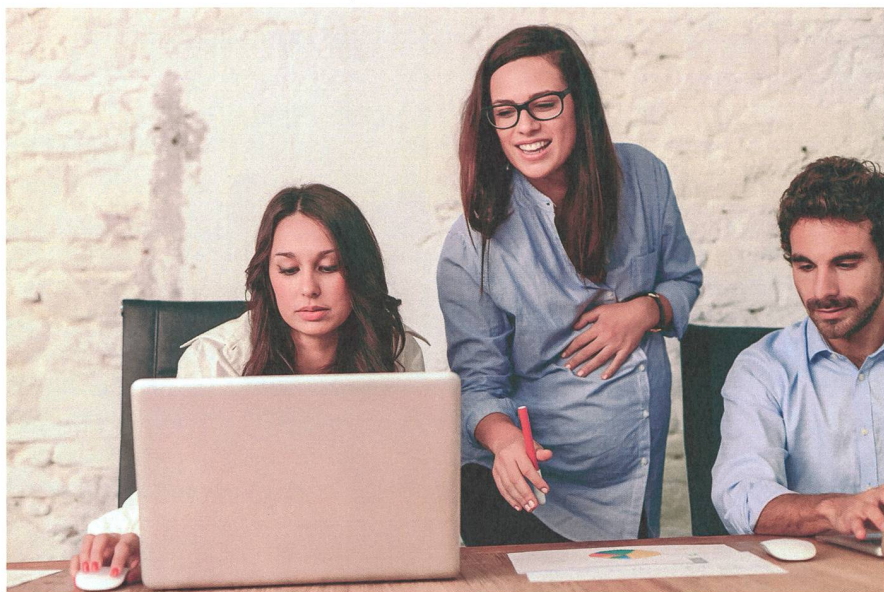
Download PDF: 15.10.2024

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

A l'écoute des mères qui travaillent

Il y a quinze ans, quand le congé maternité est devenu une réalité en Suisse, Travail.Suisse – l'organisation faîtière indépendante des travailleuses et des travailleurs – a tenu à informer les femmes et leurs employeur·euse·s de manière précise. Ainsi est née la campagne *InforMaternité*. Grâce à elle et à d'autres projets, Travail.Suisse a pu rassembler une riche expérience en matière de conseils quand une maternité s'annonce. Retour d'expérience.

TEXTE :
VALÉRIE BORIOLI SANDOZ



Shutterstock

Le nouveau congé maternité fédéral de quatorze semaines a vu le jour en 2005. Pour une faïtière syndicale comme Travail.Suisse, il était nécessaire d'informer précisément sur cette nouveauté, ainsi que sur toutes les dispositions légales autour de la maternité en lien avec l'activité professionnelle. C'est ainsi qu'a débuté la campagne d'information intitulée *InforMaternité*. Travail.Suisse a rédigé un manuel à l'usage des professionnel-le-s, puis une brochure tout public en quatorze langues a été distribuée dans tout le pays, en particulier dans les cabinets des gynécologues, auprès des sages-femmes et des services de conseils aux femmes. Par la suite, le contenu du manuel a été mis en ligne (voir encadré, page suivante).

Les préoccupations des femmes actives enceintes

Durant plusieurs mois, une *infoline* téléphonique payante a été ouverte pour répondre directement aux femmes enceintes ou récemment accouchées, en une dizaine de langues différentes. Cela fut un véritable succès qui a dépassé toutes les prévisions. En 2007, Travail.Suisse a mis un terme à cette ligne directe. Toutefois, la faïtière a longtemps fait face aux répercussions de ce projet: jusqu'à l'année passée, Travail.Suisse a reçu en moyenne cinq appels par

semaine et a ainsi accumulé une longue expérience d'informations et de conseils généraux.

Depuis, Travail.Suisse a développé d'autres offres, par exemple l'agenda en ligne gratuit Mamagenda (voir encadré, page 78) qui permet une planification optimale de toutes les questions liées à la grossesse et à l'activité professionnelle.

Le *top five* des sujets qui reviennent souvent dans les préoccupations résume la douzaine d'années pendant lesquelles Travail.Suisse a répondu aux questions directes des femmes et de leurs employeur-euse-s. Ces sujets sont liés autant à la grossesse qu'à la période qui suit le congé maternité, soit la reprise de l'activité professionnelle.

Absences durant la grossesse

Les absences durant la grossesse et leurs conséquences possibles sont un sujet qui revient très souvent. Il est parfois difficile de comprendre – même si la femme active enceinte a le droit de s'absenter sur simple avis – que ces absences comptent dans un quota annuel de jours d'absences pour cause de maladie. Ce quota dépend de l'ancienneté au sein de l'entreprise. Ainsi, si la femme a souffert d'une méchante grippe qui l'a maintenue alitée durant une ou deux semaines en début d'année, son quota

d'absences est déjà sérieusement entamé lorsqu'elle débute une grossesse en automne. En début de carrière, une employée n'a droit qu'à trois semaines de salaire pour cause de maladie durant sa première année de service.

Il est aussi difficile aux femmes de comprendre qu'avoir une simple nausée – qui oblige à se rendre aux toilettes plusieurs fois le matin pour vomir – doit être certifié par un médecin (certificat médical) pour pouvoir prétendre au paiement du salaire. Car le droit suisse est ainsi fait que le droit de s'absenter de son travail et le droit à continuer d'être payée durant ces absences sont deux choses réglées de manière séparée dans des lois différentes.

Pénibilité et dangerosité de la place de travail

Un autre sujet essentiel revient également souvent: la pénibilité du travail. Contrairement à ce que l'on pourrait croire, le caractère pénible et dangereux d'un emploi ne repose pas sur le ressenti d'une femme enceinte, mais relève de dispositions précises et des obligations de l'employeur.

Il existe une série de tâches absolument interdites aux femmes enceintes (par exemple manipuler certains virus ou travailler dans un local très bruyant ou à l'atmosphère appauvrie en oxygène), ainsi que d'autres qui sont autorisées, mais à la condition qu'une

Les absences durant la grossesse et leurs conséquences possibles sont un sujet qui revient très souvent. Il est parfois difficile de comprendre qu'elles comptent dans un quota annuel de jours d'absences pour cause de maladie.

63 % des 2809 femmes interrogées indiquent réaliser des travaux pénibles ou dangereux immédiatement avant leur grossesse.

analyse de risques ait été réalisée et ait permis d'exclure tout danger pour la santé de la mère et de son enfant à naître. C'est le cas, entre autres, du déplacement régulier de charges de plus de 5 kg, de tâches imposant des mouvements ou des postures engendrant une fatigue précoce ou de travaux impliquant des chocs, secousses ou vibrations (voir le manuel *Informaternité*).

Toutes les entreprises sont tenues d'observer les dispositions légales prévues pour la prévention des accidents et maladies professionnelles. Selon qu'elles présentent des dangers particuliers ou pas, les entreprises doivent faire appel à des spécialistes – médecins du travail, hygiénistes du travail, ingénieur·e·s de sécurité, chargé·e·s de sé-

curité – pour protéger la santé et la sécurité des travailleur·euse·s. C'est à l'employeur·euse d'informer son personnel des résultats de l'analyse de risques et des mesures de protection qui en découlent. C'est sur la base de l'analyse de risques et des mesures de protection effectivement prises que le·la médecin de la travailleuse enceinte déterminera si son état de santé l'autorise à continuer de travailler sans danger.

Congé prénatal et certificat médical

En Suisse, il n'existe pas de congé prénatal. Le congé maternité débute au jour de l'accouchement et dure au minimum 98 jours (ou quatorze semaines). Si une femme doit,

pour des raisons de santé, interrompre plus tôt son activité professionnelle, c'est à son médecin traitant de le prescrire. Le certificat médical délivré doit correspondre véritablement à la situation à la place de travail. Malheureusement, ce n'est pas toujours le cas. La responsabilité de l'employeur·euse est engagée car en tout temps, il lui revient de prévenir accidents et maladies professionnelles. Le personnel doit être informé par l'employeur·euse du résultat de l'analyse de risques et des mesures de protection prévues. Cette information doit être disponible dès le premier jour de la grossesse. Pourtant, au lieu de rappeler les exigences de la loi à leur employeur·euse, les travailleuses enceintes préfèrent se tourner vers leur médecin traitant pour obtenir un certificat d'incapacité de travail personnel.

C'est ce qu'a constaté l'étude du Bureau d'études de politique du travail et de politique sociale BASS SA par l'Office fédéral des assurances sociales (OFAS) en 2017¹. 63 % des 2809 femmes interrogées indiquent réaliser des travaux pénibles ou dangereux immédiatement avant leur grossesse. Pire, 53 % de toutes les femmes n'ont pas été informées par leur employeur·euse sur les dangers qu'elles encourraient. Dans le domaine des rayonnements nocifs, des risques chimiques ou des micro-organismes, cette proportion s'élève à 37 %. Dans les activités où l'atmosphère est à teneur réduite en oxygène ou en surpression, elle est de 50 %. Le constat des auteur·e·s de l'étude est clair: «En cas de grossesse, les médecins sont plus susceptibles de délivrer un certificat d'incapacité de travail que de prononcer une interdiction d'emploi pour cause de travail dangereux/difficile.»

Les femmes enceintes préfèrent cette voie par souci de paix et pour éviter de potentiels conflits. Car la loi prévoit que, si aucune mesure de protection ne peut être prise, comme d'attribuer d'autres tâches moins dangereuses, l'employeur·euse doit dispenser son employée de travailler tout en continuant de lui verser 80 % de son sa-



Manuel en ligne

Pour trouver rapidement des réponses aux questions récurrentes des femmes enceintes, pour fournir des informations précises aux responsables du personnel ou aux responsables syndicaux, Travail.Suisse met en ligne son manuel. Protection de la santé, absences, vacances, horaires et conditions de travail d'une femme allaitante, travail à temps partiel... Le site informe de manière détaillée sur toutes les dispositions légales en relation avec le travail et la maternité. Le contenu a été rédigé et revu par des juristes spécialisé·e·s en assurances et passe en revue les phases importantes que vit ou peut vivre une femme active qui attend un enfant, de la grossesse à la reprise du travail.

Plus d'informations sur www.informaternite.ch

¹ Künzli, A. (2018). Congé de maternité: interruptions de travail avant l'accouchement. Sécurité sociale CHSS, septembre. <https://soziale-sicherheit-chss.ch> Conseil fédéral (2018). Congé prénatal. Interruptions de travail avant l'accouchement. Rapport du Conseil fédéral donnant suite au postulat 15.3793 Maury Pasquier du 19 juin 2015. Mars. www.bsv.admin.ch

laire en le payant de sa poche. A contrario, sur la base d'un certificat d'incapacité de travail, c'est l'assurance privée perte de gains de l'employeur-euse qui payera le salaire (qui n'est pas obligatoire mais très répandue).

Le travail à temps partiel n'est pas un droit

Le travail à temps partiel signe le travail féminin en Suisse. Le modèle traditionnel (l'homme travaille à temps complet et la femme est sans activité professionnelle) est minoritaire en Suisse, quel que soit l'âge du plus jeune enfant². C'est le modèle dit «bourgeois contemporain» (l'homme travaille à 100 %, la femme à temps partiel) qui prédomine dès que les enfants sont nés³.

La réalité des statistiques n'exprime pas les difficultés que rencontrent femmes et hommes à obtenir un temps partiel. Car ce n'est pas un droit. Travailler à temps partiel est souvent refusé aux femmes qui le demandent, de sorte qu'elles sont contraintes de quitter leur emploi et d'en trouver un autre. Parmi les réponses données par les femmes interrogées dans l'étude de l'OFAS citée plus haut, 22% indiquent n'avoir pas repris le travail au moment de l'enquête en raison de la non obtention d'un taux d'activité réduit. Travailler à temps partiel est aussi refusé aux hommes, quand ils ont osé poser la question, mais aucun chiffre ni aucune étude n'existe sur ce phénomène.

Allaitement au travail

Les questions sur l'allaitement sont très fréquentes. Surtout depuis que le Parlement a comblé une lacune du droit. En effet, le temps consacré à l'allaitement sur le lieu de travail était considéré comme du temps de travail. Or, puisque la rémunération du temps de travail n'est pas réglée dans la même loi, la rétribution des pauses d'allaitement n'était pas claire d'un strict point de vue juridique. Ce qui a conduit à une interprétation très restrictive de certains milieux patronaux, qui ont encouragé les entreprises à décompter ces pauses de salaire. Depuis 2014, le temps qu'une femme consacre à l'allaitement au travail est rétribué selon une échelle qui varie en fonction du nombre d'heures travaillées au quotidien (30, 60 ou 90 minutes, pour des journées respectivement de moins de 4 heures, jusqu'à 7 heures et au-delà). Il s'agit là de

pauses minimales rétribuées. Toutefois, l'employeur-euse est obligé-e d'accorder tout le temps nécessaire à l'allaitement ou au tirage du lait, même si cela dépasse ces pauses rémunérées.

Les préoccupations de l'employeur-euse

Travail.Suisse écoute aussi les employeur-euse-s, en général des responsables des ressources humaines ou des patron-ne-s de petites entreprises. Ils et elles sont également renseigné-e-s de la manière la plus objective possible. Ces contacts ont permis de comprendre les difficultés auxquelles ils et elles doivent faire face quand une grossesse s'annonce.

Du côté de l'employeur-euse, on regrette souvent que l'employée ne se montre pas plus proactive. Il-elle aimerait qu'elle sache ce qu'elle veut, l'exprime et propose des solutions. Travail.Suisse donne le même conseil aux femmes: préparez-vous, discutez avec votre partenaire, imaginez des solutions possibles d'organisation et proposez ce que vous souhaitez! Certes, les employeur-euse-s ont des devoirs envers leurs employées enceintes. Ils apprécient pourtant que ces dernières y mettent du leur avec le même objectif qu'eux: la bonne marche de l'entreprise.

L'absence due au congé maternité signifie une réorganisation des tâches et des responsabilités. Grâce à la prise en charge de 80 % du salaire par l'assurance perte de gains, il est possible d'engager un-e remplaçant-e de l'employée en congé maternité. Il

faut alors former et accompagner cette personne durant quelques mois. L'absence pour cause de maternité est de même nature qu'une formation continue ou que des jours d'astreinte au service militaire. Une grossesse n'est rien de plus qu'un événement prévisible parmi d'autres.

Il arrive que le report de tâches sur les collègues d'une même équipe soit difficilement accepté par ces dernier-ère-s. Diriger du personnel est un art qui demande du savoir-faire et repose sur la confiance. Informer, être à l'écoute des besoins des un-e-s et des autres, tout en faisant comprendre les enjeux et les impératifs de l'entreprise à son personnel, tout cela n'est pas si facile et demande de l'expérience et du doigté. Un constat s'impose: une culture d'entreprise empreinte d'ouverture, d'écoute et de respect réciproque facilite grandement la gestion des difficultés.

² Selon l'Office fédéral de la statistique (OFS) (Enquête suisse sur la population active [ESPA], 2019), seuls 5,1% des couples sans enfants vivent selon le modèle traditionnel. Quand l'enfant le plus jeune a entre 0 et 3 ans, 21,2% des couples choisissent ce modèle. Quand l'enfant le plus jeune a entre 4 et 12 ans, les ménages traditionnels sont 15,9% et quand l'enfant le plus jeune a 13-24 ans, ces ménages sont 12,8%.

³ Selon l'OFS (ESPA 2019), après la naissance des enfants, la proportion des couples vivant selon le modèle bourgeois contemporain passe à 48,8% (avec enfants de 0 à 3 ans), puis devient majoritaire au fur et à mesure que les enfants grandissent: 57,2% des couples avec enfants de 4 à 12 ans, puis 56,6% des couples avec enfants de 13 à 24 ans). www.bfs.admin.ch



Shutterstock



Mamagenda: organiser la grossesse en ligne

A quel moment faut-il annoncer une grossesse au travail? A partir de quelle semaine est-il interdit de travailler debout? Comment s'y prendre si des tensions surgissent dans une équipe en raison d'une grossesse? En offrant une réponse à ces questions et à bien d'autres encore, Mamagenda tient compte des soucis des employeur·euses et des employées. Mamagenda propose un échéancier gratuit permettant aux entreprises de gérer la maternité de leur personnel féminin. Il organise un dialogue continu et propose entretiens et thèmes de discussion à des moments clés. Comme cet échéancier s'utilise depuis n'importe où, les femmes actives et leur partenaire de vie peuvent l'utiliser aussi à domicile. Des sages-femmes nous ont aussi rapporté utiliser Mamagenda pour gérer en parallèle la grossesse de leurs patientes.

Plus d'informations sur www.mamagenda.ch

Peut-on conseiller de mentir?

De nombreuses femmes rapportent que des questions illégales leur sont posées au moment de l'embauche ou d'une promotion à un poste à responsabilités, comme par exemple si elles sont enceintes ou si elles ont l'intention de fonder une famille. Il faut le savoir: ces questions touchent à la sphère privée et sont protégées contre l'ingérence de l'employeur·euse. C'est ainsi qu'il existe un «droit au mensonge» pour se protéger de ce type d'ingérence. Un·e employeur·euse n'aura ainsi pas le droit d'annuler un contrat d'engagement ni de licencier son employée qui aurait menti. Encore faut-il connaître ce droit à l'avance.

Ce droit au mensonge a bien sûr des limites. Si le fait d'être enceinte empêche de réaliser des tâches pour lesquelles une femme est engagée (par exemple pour servir dans un restaurant ou pour travailler dans un laboratoire où on manipule des substances dangereuses), l'employeur·euse a le droit de poser des questions relatives à une grossesse actuelle ou à brève échéance et la travailleuse doit alors dire la vérité.

Il existe un obstacle plus subtil qui empêche très souvent les femmes de mentir sur leur état ou leur intention de fonder une famille: la loyauté. Nombreuses sont les femmes que nous avons écoutées à dire qu'elles ne veulent pas débiter une relation de travail

sur un mensonge. Ces femmes sont très honnêtes et hésitent, voire renoncent, à créer un conflit. Toutes les personnes qui accompagnent les femmes dès le début de leur grossesse, les sages-femmes en particulier, auront intérêt à prendre tous ces éléments en considération; elles peuvent néanmoins jouer un rôle important en matière d'information, au bon moment. ☉

AUTEURE



Valérie Borioli Sandoz, licenciée de l'Université de Neuchâtel, a travaillé dans le journalisme, dans plusieurs offices de l'administration fédérale et au sein des Ligues de santé du canton de Fribourg. Elle est membre de la Direction de Travail.Suisse et du Comité de ProFamilia Suisse.

Le certificat de la sage-femme, une alternative au certificat médical

Selon l'art. 35a, al. 1, de la Loi sur le travail (LTr), les femmes enceintes ne peuvent être employées qu'avec leur consentement. Sur simple avis, elles ont le droit de ne pas aller travailler ou de quitter le travail (al. 2).

Selon l'art. 324a, al. 3, du Code des obligations (CO), si la travailleuse est enceinte, l'employeur·euse est tenu de lui verser le même salaire qu'en cas de maladie ou

d'accident. L'exercice du droit à l'absence mentionné ci-dessus (art. 35a, al. 2, LTr) ne donne toutefois pas droit à la poursuite du versement du salaire. Pour obtenir le maintien du versement du salaire, la travailleuse doit prouver qu'elle est empêchée de travailler pour des raisons médicales (problèmes liés à la grossesse, par exemple). Sont applicables, pour les rapports de travail de droit public, les bases juridiques

s'y rapportant (lois, ordonnances et règlements).

Certaines lois sanitaires cantonales prévoient des dispositions sur l'admissibilité des certificats de sage-femme (cf. par exemple les cantons de Schwyz et de Vaud). L'existence d'une telle base juridique cantonale n'est cependant pas une condition requise pour que les sages-femmes puissent établir des certificats.