

Travail et maternité : le "mamagenda" est testé en situation réelle

Autor(en): **Bodart Senn, Josianne**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **Hebamme.ch = Sage-femme.ch = Levatrice.ch = Spendrera.ch**

Band (Jahr): **108 (2010)**

Heft 9

PDF erstellt am: **22.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-949683>

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

Le «mamagenda» est testé en situation réelle

Travail.Suisse – organisation indépendante de 170 000 travailleurs – prépare pour mi-2011 un échéancier digital pour aider les entreprises à gérer les travailleuses, depuis l'annonce de la grossesse, durant le congé maternité et aussi les premiers temps du retour au travail.

Josianne Bodart Senn

se veut proche de ses utilisateurs et il est gratuit.

En ce mois de septembre 2010, des entreprises très motivées vont tester le «mamagenda», un nouvel échéancier digital permettant de gérer tout ce qui entoure la grossesse, le congé maternité et le retour au travail. Bilingue (F/D) et simple d'utilisation, il fonctionne comme un échéancier, intégré à la bureautique courante, à utiliser en ligne. Pour l'instant, il s'agit de voir si l'outil fonctionne bien et s'il répond aux besoins, principalement des responsables d'équipes au sein des entreprises de moyenne envergure. Valérie Borioli Sandoz (responsable de la politique de l'égalité, Travail.Suisse) précise que *lorsque cet outil sera mis en fonction, dans le courant de l'année 2011, des feedbacks seront possibles en tout temps et une mise à jour annuelle sera réalisée. Il s'agit donc d'un outil qui*

Gratuit sur Internet

Le «mamagenda» n'est pas un logiciel à vendre, mais une plate-forme Internet que tous les responsables hiérarchiques, mais aussi n'importe quelle femme enceinte active dans le monde du travail, pourront utiliser. Après une procédure d'identification simple, un compte personnalisé sera ouvert, sous le vrai nom ou sous le pseudonyme de la femme enceinte. Supérieur(e) et employée y auront accès en introduisant chacun son e-mail et un mot de passe. En introduisant la date prévue de l'accouchement, une série d'entretiens et des thèmes de discussion seront proposés au ou à la supérieur(e) direct(e) selon un calendrier établi. De nombreux outils seront à disposition sur des thèmes précis, comme la gestion

Quelques chiffres

Selon l'Enquête sur la famille et la fécondité 2008 de l'OFS, 88% des femmes âgées de 30 à 49 ans n'ayant pas d'enfant exercent une activité professionnelle, un taux d'activité presque aussi élevé que celui des hommes. Dès la venue du premier enfant, les femmes sont moins nombreuses à travailler. Entre 20 et 29 ans, la différence entre les femmes sans enfant et celles qui en ont un s'élève à 30 points (44% contre 74%).

Selon l'étude basée sur l'enquête suisse de la population active des années 90, 34% des femmes actives à plein temps et 45% des femmes travaillant à temps partiel choisissent d'arrêter de travailler après la naissance de leur premier enfant. En 2006, 174 000 femmes ont quitté leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants ou de parents à charge.

des risques, la gestion des équipes en cas de tension, les absences et le droit au salaire ou les modèles d'organisation du travail, entre autres. Sans oublier bien sûr le rappel, à temps, des dispositions légales à respecter, de la part des employeurs mais aussi des employées. La femme active, quant à elle, pourra en faire un agenda personnalisé à consulter depuis son domicile.

En un seul coup d'œil, les responsables DRH – aussi bien que les femmes concernées – peuvent voir où en est la grossesse, le congé maternité ou le retour au travail et gérer ainsi plusieurs situations de maternité (avec des termes différents, inévitablement) à la fois. Les responsables de personnel doivent faire face à de nombreux défis d'organisation, pour les employées enceintes puis nouvelles mères et pour le reste des équipes. Ils sont parfois si complexes qu'une grande pression est mise sur les travailleuses dès l'annonce de leur grossesse: on leur demande très vite de prendre des décisions lourdes de conséquences. Ces décisions doivent être discutées à plusieurs, à temps et dans un climat serein, afin que chaque partie en retire un bénéfice.



Exemple

Le nouveau-né doit être hospitalisé plus de trois semaines

L'exemple du paiement du salaire d'une mère salariée lorsque son nouveau-né doit être hospitalisé plus de trois semaines illustre la complexité et la diversité des lois à connaître en tant qu'employeur. Une femme accouchée a l'interdiction de travailler durant 8 semaines, selon la Loi sur le travail (art. 35a al. 3). Cette interdiction est l'une des raisons qui a motivé le législateur suisse à prévoir un congé maternité fédéral.

Dans cet exemple, une femme accouchée peut demander le report de son droit aux prestations de congé maternité si son enfant nouveau-né doit être hospitalisé au-delà de trois semaines (RAPG Article 24). Dans ce cas de figure, la femme salariée ne perçoit pas de salaire alors que, d'une part, elle est dans l'incapacité physique de travailler et, d'autre part, elle en a l'interdiction légale. Le Code des obligations, incomplet sur le sujet, pénalise de fait les jeunes mères forcées de vivre une situation personnelle difficile. En effet, durant la première année de service, elles n'ont droit qu'à trois semaines de paiement du salaire (à moins que l'employeur n'ait pas conclu en plus une assurance perte de gain en cas de maladie). Pour les années suivantes, la loi prévoit une durée plus longue de paiement (mais ne la donne pas expressément).

Jusqu'à récemment, la question de savoir si ces femmes pouvaient toucher leur salaire n'avait pas été tranchée. Un jugement du Tribunal des prud'hommes du canton de Genève (Cause No C/17092/2007-3) a précisé que la femme empêchée de reprendre son travail pour être auprès de son enfant nouveau-né hospitalisé depuis la naissance relevait d'un empêchement de travailler au sens du Code des obligations (art. 324a) et qu'elle avait droit à son salaire. En effet, tous les parents ont l'obligation de prodiguer des soins à leurs enfants, comme le précise la loi. Mais ce jugement est cantonal et rien n'empêche un tribunal d'un autre canton de légiférer dans le sens contraire.

Par cet exemple, on constate aisément qu'il n'est pas facile à l'employeur de s'y retrouver dans les nombreuses lois lors de la grossesse ou de l'accouchement d'une employée. Il n'est pas aisé de tout avoir en tête quand on dirige du personnel. A Travail.Suisse, de nombreuses femmes font régulièrement état de leur difficulté à annoncer une grossesse à leur employeur: elles craignent, souvent avec raison, des réactions négatives qui ne sont sans doute pas étrangères à la gestion complexe d'une grossesse sur le lieu de travail.

Plus précisément, le «mamagenda» poursuit les buts suivants:

1. permettre à l'employeur d'accueillir favorablement une *annonce de grossesse* et d'instaurer dès le départ un climat serein et bienveillant envers l'employée;
2. informer l'employeur des droits et des mesures de *protection de la santé des femmes enceintes au travail*, puis allaitantes le cas échéant (en lien avec les produits de la campagne «InforMaternité» de Travail.Suisse);
3. permettre à l'employeur d'établir un *dialogue permanent*, puis de maintenir un contact régulier avec l'employée durant la période de la grossesse, celui du congé de maternité et lors du retour au travail;
4. sensibiliser l'employeur aux difficultés qui peuvent surgir avec le *reste du personnel*. Des outils permettent d'identi-

fier et de répondre de manière adéquate aux situations de conflit qui peuvent surgir entre les femmes enceintes et les autres employé(e)s;

5. informer sur les différentes *mesures d'aménagement du travail* à disposition pour permettre aux employées de continuer de travailler (et, le cas échéant, d'allaiter) après l'arrivée de leur enfant (en lien avec le manuel «PME Travail et famille» du seco);
6. inviter les employées à réfléchir sur des thèmes liés à la *conciliation travail et vie de famille* par le biais des fiches à imprimer distribuées par le-la responsable du personnel à des dates choisies. Ces fiches seront aussi téléchargeables depuis Internet: en pouvant les consulter tranquillement depuis chez elles, les employées ont la possibilité de discuter des thèmes avec leur compagnon.

En outre, le «mamagenda» contient:

- une vingtaine d'outils concrets portant sur tous les aspects liés à la maternité et au travail (check-lists, formulaires, état des connaissances, etc.)
- une courte présentation vidéo de l'utilisation du programme dans une situation réelle
- des faits et des chiffres sur le travail féminin en Suisse.

Les bonnes questions au bon moment

Le «mamagenda» permettra à terme aux femmes enceintes actives de se poser les bonnes questions au bon moment, dans un processus de réflexion étalé dans le temps, initié sur le lieu de travail et marqué par une ambiance constructive et de dialogue entre employeur et employées. Travail.Suisse – organisation indépendante de 170 000 travailleuses et travailleurs – conduit ce projet depuis quelques mois déjà, en collaboration avec des représentants de PME, des ressources humaines, d'organisation économique et d'associations concernées par la maternité. Ce projet vise avant tout à promouvoir la possibilité pour les femmes devenant mères de se maintenir dans la vie active.

Valérie Borioli Sandoz rappelle que cet outil est à disposition des entreprises afin de favoriser le maintien des mères dans la vie active: *L'expérience montre qu'un arrêt de plusieurs années rend le retour au travail extrêmement difficile. Il faut donc anticiper, organiser, préparer l'avenir, afin de minimiser les conséquences des interruptions pour cause de maternité. Seuls de bons dialogues avec l'entreprise permettent de trouver des solutions ensemble pour que, quel que soit le choix pris, la maternité ne constitue plus un obstacle.*

Le «mamagenda» est financé par Travail.Suisse et il bénéficie du soutien du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes. Trois partenaires principaux actifs sur l'ensemble du territoire sont actuellement recherchés pour boucler le financement de départ. Comme cette plate-forme Internet sera gratuite, d'autres soutiens financiers seront encore sollicités cet automne durant une campagne de recherche de sponsoring afin d'assurer la mise à jour. Les organismes et entreprises dont les services concernent la maternité et le monde du travail pourront ainsi figurer dans le «mamagenda» dès son lancement prévu pour mi-2011. ◀