

Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 76 (1984)
Heft: 4

Artikel: Les travailleuses et la maternité : les solutions européennes
Autor: Ebel, Marianne / Sautebin, Marie-Thérèse
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-386194>

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: 08.02.2025

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

Les travailleuses et la maternité: Les solutions européennes

La fonction sociale de la maternité est en général mieux reconnue sur le plan européen qu'elle ne l'est en Suisse. Si la maternité reste pour toutes les femmes le signe d'une spécificité irréductible, elle n'est plus seulement cette affaire individuelle et privée qu'on aimerait en faire partout dans le but de faire endosser aux femmes la lourde charge du travail invisible et gratuit qu'elles fournissent en tant que mères et épouses. La participation accrue des femmes – en particulier des femmes mariées – à l'activité économique, mais aussi la baisse sensible de la natalité, ont contribué à développer la protection de la maternité dans le sens d'une série de droits spécifiques accordés aux travailleuses: congé rémunéré de maternité, congé parental, protection contre le licenciement durant la grossesse et après l'accouchement, pauses pour l'allaitement.

Nous examinerons ici les principales améliorations apportées au niveau législatif dans les pays européens. Non que les autres Etats européens aient déjà tout entrepris pour répondre aux besoins nouveaux qui s'affirment partout en relation avec la revendication de l'égalité des droits entre femmes et hommes. Comme le souligne un rapport adopté récemment par le Parlement européen¹, il n'est en effet que trop évident qu'aucun pays ne s'est attaché à prendre, au rythme nécessaire, des mesures sociales d'accompagnement de ces besoins. Mais la Suisse est ici plus mal placée qu'aucun des pays qui l'entoure. A la veille d'une votation, où le Conseil fédéral et la droite s'engagent contre une solution qui constituerait pourtant un progrès important, il est utile de montrer que les postulats de l'initiative pour une protection efficace de la maternité sont reconnus ailleurs et qu'ils n'ont donc rien d'extravagant.

1. La protection de la maternité des travailleuses européennes

Dans les législations des pays analysés ici les améliorations les plus récentes portent sur:

- l'allongement de la durée du congé rémunéré de maternité;
- un congé prolongé dit d'éducation ou congé parental, y compris pour les parents adoptifs;
- une meilleure protection contre les licenciements;
- les pauses pour l'allaitement;
- des mesures spécifiques de protection de la santé des femmes enceintes.

Le champ d'application de ces mesures est en général assez large: presque toutes les travailleuses de l'industrie, du commerce et de l'agriculture bénéficient des différentes mesures de protection relevant du droit du travail (protection de l'emploi, congé de maternité, protection de la

santé). Une série de pays (RFA, Autriche, Italie) appliquent toutefois des dispositions moins favorables aux femmes qui travaillent à domicile et aux travailleuses domestiques. Certaines législations conditionnent l'application du dispositif légal à une durée minimum de service (c'est par exemple le cas en Grande-Bretagne) et les travailleuses soumises à un contrat de travail à temps partiel restent souvent exclues du champ d'application de ces mesures (Irlande, Royaume-Uni). La protection des travailleuses indépendantes est en général garantie par l'intermédiaire de la sécurité sociale. C'est aussi par ce biais qu'est assurée, dans la majorité des cas, l'indemnisation financière d'un arrêt de travail lors d'un congé lié à une maternité.

Ces améliorations, en particulier les aménagements des postes de travail pour garantir de bonnes conditions à la travailleuse enceinte, ou les contrôles médicaux plus fréquents, résultent d'activités syndicales, des négociations contractuelles, ou directement de l'organisation des femmes sur les lieux mêmes de travail comme c'est le cas en Italie par exemple.

Cependant, il est de l'intérêt direct des Etats de favoriser une politique de la famille en relation avec les aléas de la conjoncture. Ainsi, de nombreux progrès relèvent encore de la période du boom économique où il fallait aider les femmes à concilier leur activité professionnelle et la naissance d'enfants, et où il fallait favoriser leur reprise du travail. Au contraire ces dernières années, l'extension du chômage et la baisse de la natalité incitent les gouvernements à rendre plus attractives les tâches maternelles et familiales. Mais les acquis sont ancrés dans les mœurs et la part des femmes salariées ne cesse d'augmenter, rendant ainsi toujours plus actuelles les mesures protectrices des travailleuses enceintes. Une protection dont personne ne critique le bien-fondé si elle respecte la volonté des femmes et si elle participe à leur libre choix.

2. Le congé-maternité

2.1 Une mesure indispensable à la santé: toutes les législations reconnaissent la nécessité, pour la santé de la mère et de son enfant, d'un congé de maternité payé. La durée du congé est dans tous les cas présentée comme une disposition préventive de sauvegarde du bien-être physique. Le congé s'étend au minimum sur une période de 12 à 16 semaines, les congés les plus longs allant jusqu'à 20, 35 et même 40 semaines (Italie, Finlande, Royaume-Uni). Le Portugal mis à part, toutes les législations précisent le nombre de semaines à prendre avant, respectivement après la naissance.

2.2 Avec une compensation équitable du salaire: les prestations sont partout dues pendant toute la durée du congé-maternité, mais le montant en espèces varie en fonction de divers facteurs (gains précédents, durée du service, montant des cotisations versées, etc.). Alors que la Suède et le Portugal règlent l'octroi des prestations par voie conventionnelle, les

autres pays ont adopté un système d'assurance pour la rémunération du congé-maternité.

En France, cette assurance est entièrement financée par les cotisations des employeurs. Dans certains cas (RFA, Belgique, Danemark, Royaume-Uni), le système de rémunération est mixte (une partie de l'indemnité est payée par l'assurance, une autre par l'employeur).

L'indemnisation de cette période de congé à caractère quasi obligatoire, ne couvre que rarement la totalité du salaire antérieur (France: 90%, Italie: 80%, Danemark: 90%, RFA: 100%).

La durée prévue pour ce congé et le fait qu'une interruption de l'activité ne peut entraîner pendant cette période une suppression des ressources – ce qui en définitive constitue la seule garantie que les femmes se reposent effectivement et ne soient pas contraintes à accepter du travail au noir – témoignent de l'importance qui est reconnue partout à ce temps d'arrêt au moment d'une naissance.

3. La garantie de l'emploi

3.1 La garantie de l'emploi pendant la grossesse et les congés-maternité: un pas vers l'égalité des droits:

Il n'est que trop vrai qu'en Suisse, où il n'existe à ce jour qu'une protection contre le licenciement limitée à 16 semaines (8 avant et 8 après l'accouchement), les employeurs congédient aisément les femmes enceintes.

La maternité se transforme ainsi bien souvent en une période de discriminations sociales et professionnelles, détruisant alors ce qui devrait être vécu comme une étape privilégiée dans la vie d'une femme. L'Association suisse des sages-femmes ne vient-elle pas de relever lors de son congrès que l'«insécurité et le stress pendant la grossesse sont source de naissances prématurées.»²

La sécurité de l'emploi pendant la grossesse et le congé après l'accouchement n'est qu'un respect élémentaire des femmes: respect de leur choix d'avoir un enfant, tout en continuant une activité professionnelle, et de leur droit à mener à terme leur grossesse sans risquer de mettre en danger leur santé physique et psychique et celle de leur enfant.

La protection des travailleuses enceintes contre le licenciement s'étend pour l'ensemble des pays européens du début de la grossesse à la fin du congé de maternité. Elle se prolonge même souvent à une période complémentaire variant de quelques semaines à quelques mois selon les pays, couvrant ainsi une prolongation médicale ou volontaire du congé maternité, un congé parental ou un congé dit d'éducation.

Une telle protection écarte les abus de la part des employeurs et garantit à la future mère une sécurité financière, mais aussi un déroulement de la grossesse sans crainte que son avenir professionnel ne soit compromis. La réembauche assurée de la femme à la fin de la période de congé protégé limite en outre les effets négatifs sur l'avancement et la promo-

tion des femmes dont l'activité salariée est coupée par une ou plusieurs naissances. Ne cachons cependant pas que la (les) maternité(s) entraîne(nt) sans nul doute la qualification des femmes et leur accès à des postes à responsabilité, et cela d'autant plus qu'elles sont moins qualifiées.

3.2 Concilier profession et maternité

Une proportion toujours plus grande de femmes salariées sont concernées par la protection de la maternité sur les lieux de travail. D'un pays à l'autre les statistiques se recoupent: en France, en Allemagne, en Belgique, en Suède, *une femme sur deux* exerce une activité professionnelle pendant sa grossesse. Ces dix dernières années on a observé, malgré l'augmentation générale du chômage, un taux d'activité accru des femmes âgées de 25 à 29 ans (tranche d'âge de plus forte procréation). Le nombre croissant de jeunes mères au travail indique clairement qu'aujourd'hui, avoir des enfants ne signifie pas automatiquement interrompre son activité professionnelle. Or il s'agit de permettre à toutes ces femmes de concilier maternité et profession sans augmenter systématiquement les discriminations. Mais il reste en effet encore à écarter bien des obstacles à l'exercice du droit au travail et à la poursuite de la carrière des mères: maternité et travail se présentent souvent comme contradictoires, non pas au niveau biologique ou sur le plan du désir des femmes, mais sur le plan social. Le manque d'infrastructures d'accueil des enfants de 0 à 6 ans, mais aussi l'insuffisance des mesures de protection spécifique des mères (et des pères) placent les femmes dans une situation d'inégalité au niveau de leur place sociale et professionnelle. Les arrêts de travail, temporaires ou définitifs, «volontaires» ou non, et la double journée, les empêchent d'accéder à des responsabilités professionnelles importantes. Une protection efficace de la maternité implique donc aussi une volonté d'écarter les différents obstacles à l'exercice de leur droit au travail.

3.3 La prévention, meilleure protection

La sauvegarde de la santé de la mère enceinte est déterminante pour elle et l'avenir de son enfant. Une bonne prévention permet d'abaisser de manière significative le taux de mortalité périnatale et d'éviter des handicaps psychomoteurs liés à une naissance prématurée³. C'est dire qu'une protection efficace de la maternité concerne non seulement toutes les femmes qui désirent un enfant, mais la société tout entière. Pour les femmes qui exercent une activité professionnelle, elle revêt cependant une signification particulière. Les risques de fausses-couches et de naissances prématurées sont en effet plus élevés chez les femmes qui accumulent stress et fatigue pendant leur grossesse – ce qui est en général davantage le cas pour les femmes qui travaillent à l'extérieur.

La protection sur les lieux de travail s'améliore au fur et à mesure que les femmes elle-mêmes, et les recherches médicales, démontrent les effets nocifs pour la grossesse et l'enfant de l'intensité du travail, du stress, de

la manipulation de produits toxiques ou de charges. Ainsi aux Pays-Bas, sur simple demande motivée médicalement, une femme peut exiger un changement de poste. En France, aux PTT, dès l'annonce de sa grossesse, une employée obtient une réduction de son horaire quotidien de 8 à 7 heures.

Le Parlement européen recommande l'adoption d'un dispositif ¹ permettant de réduire les sources de fatigue et d'élever le niveau d'information des femmes et des couples. Entre autres mesures, il préconise l'allongement du congé-maternité à 20 semaines payées 100%, la réduction de la semaine de travail à 35 heures pour toute femme dès le début de la grossesse, des visites prénatales mensuelles gratuites et la possibilité de changer de poste pour tous les travaux pénibles.

En Suisse, nous sommes bien loin de chacune de ces dispositions, protectrices mais aussi émancipatrices des femmes. L'initiative pour une protection efficace de la maternité nous en rapprocherait et représenterait un énorme bond en avant pour les travailleuses.

4. Le congé parental

Innové par les Suédois en 1974, le congé parental fait progressivement son entrée dans les politiques familiales des gouvernements européens. Tant par ses motivations que ses formes, ce congé parental, complémentaire au congé de maternité, varie fortement d'un pays à l'autre, d'une conjoncture à l'autre et entre secteur public et privé à l'intérieur d'une même nation. A la différence des autres mesures protectrices développées ci-dessus, le congé parental ne se laisse pas réduire à des données générales pour l'Europe.

Seules la France, la Belgique, l'Italie et la Suède prévoient un congé parental à proprement parler. Il est rémunéré en Italie et en Suède. Mais ailleurs, il s'agit le plus souvent de simples prolongements volontaires du congé de maternité, partiellement ou non rémunérés, et réservés aux mères. Partout les congés parentaux ou prolongements prévus sont couplés avec la garantie de la réembauche à l'échéance du congé.

En Italie, les travailleuses du secteur public et du privé bénéficient pendant six mois après le congé de maternité d'un congé payé à 30%, à charge de l'assurance-maladie. Pour les employées du public, de meilleures prestations sont acquises. Le père peut prendre ce congé si la mère est salariée et si celle-ci renonce expressément à ses droits.

En Belgique, seuls les fonctionnaires bénéficient d'un congé parental, et ce pendant trois mois au cours de la première année de l'enfant. Diverses autres formes de congés «pour motifs familiaux» sont possibles dans le secteur public, sans pour autant donner droit à une rémunération. Mais le droit à l'emploi est maintenu à l'issue de ces congés.

En France, le «congé parental d'éducation», instauré en 1977, permet aux mères salariées de bénéficier d'une suspension de leur emploi pendant deux ans, tout en gardant les avantages acquis, mais en perdant leur

salaires. Diverses allocations pré- et post-natales, ainsi que les allocations familiales pour enfants, basées sur un système progressif (plus le rang de l'enfant est élevé, plus les allocations sont fortes, le troisième enfant «rapporte» plus que le premier), visent à encourager les naissances pour parer à la dénatalité. Cette politique nataliste de longue date rencontre des réactions syndicales, car elle soutient un réel camouflage du chômage féminin en écartant des statistiques les jeunes mères.

En Suède, le congé parental peut être pris par le père ou la mère, et s'étend à une année entière. Le choix peut consister en un congé à plein temps après le congé maternité ou en une réduction de la durée du travail à répartir sur les 8 premières années de l'enfant (p. ex. un mois supplémentaire par an, un jour par semaine...) totalisant 360 jours de congé rémunéré, et pouvant être partagés entre les deux parents. La proportion de pères prenant ce congé, le plus long, le plus souple et le mieux couvert financièrement de toute l'Europe, progresse lentement. Alors qu'en 1976, ils étaient 1% seulement à «expérimenter» le congé parental, ils étaient en 1983 10% à prendre en charge leur nouveau-né pendant un mois environ, et quelque 20% quand l'enfant atteint 5 à 7 ans. Les indemnités font partie du système d'assurance publique et sont financées à 85% par les cotisations patronales et le 15% restant par l'Etat.

Les diverses conceptions et expériences de congés parentaux montrent à quel point l'éducation et les soins à prodiguer aux enfants restent très majoritairement considérés comme une tâche, voire un devoir maternel. Pourtant l'évolution des mœurs, les aspirations égalitaires commencent à écarter les (vieilles) images de «Papa travaille, Maman berce bébé». Avec l'initiative pour une protection efficace de la maternité, les échanges d'expériences, la réflexion sur la place de l'éducation des enfants commencent à surgir dans les rangs syndicaux. Une mine inexploitée d'idées à partager!

5. La maternité, une responsabilité partagée

Déjà largement développée dans les pays d'Europe de l'Ouest étudiés ci-dessus, et souvent plus encore en Europe de l'Est, la protection légale et sociale de la maternité manifeste de l'importance que revêtent à la fois les conditions de naissance des enfants – citoyens et travailleurs de demain – et la conjugaison de l'emploi féminin et de la famille.

Les premières mesures protectrices de la maternité datent d'environ un siècle dans la plupart des législations européennes. Elles se sont étendues parallèlement aux améliorations de la sécurité sociale (maladie, vieillesse, chômage, accidents... et maternité). En Suisse, un retard gigantesque s'est accumulé puisque depuis bientôt 40 ans, les dispositions constitutionnelles existent, mais jamais la Confédération n'a légiféré. A quoi attribuer un tel retard? Enonçons quelques hypothèses:

- La population suisse n'a pas connu de pertes humaines de l'ampleur des pays voisins saignés par 2 guerres mondiales; en conséquence,

aucune pression économique en faveur d'une politique de la famille ne s'exerçait sur le gouvernement suisse;

- le niveau de vie relativement élevé (comparé à celui d'une famille ouvrière italienne ou française) permet à de nombreuses familles d'assumer 1, 2, 3 naissances sans que la femme conserve son emploi (ce qui est plus vrai pour les familles suisses que pour les immigrés);
- à la différence de l'AVS qui a d'abord été le fruit de la grève générale de 1918, puis votée massivement en 1925, et enfin appliquée 20 ans plus tard, en 1945, la proposition sur la maternité était en fait un article «Sur la protection de la famille», un contreprojet des Chambres fédérales à une initiative du Parti populaire conservateur visant à endiguer la baisse de la natalité des années de crise. Aucune mobilisation n'a accompagné la mise en place de cet article constitutionnel. Aucune pression syndicale et ouvrière n'a obligé la Confédération à légiférer rapidement.

Aujourd'hui, le Conseil fédéral rejette l'initiative pour une protection efficace de la maternité, en s'appuyant sur l'article constitutionnel de 1945 et sur les projets en cours de révision de la LAMA. Le comité d'initiative qui regroupe 10 organisations féministes, syndicales et politiques, dénonce cette argumentation; on ne veut plus se laisser prendre au piège de promesses. 40 ans d'attente ont suffi. Une réglementation unifiée pour toutes les travailleuses devient une simple question de justice sociale, de qualité de vie pour les parents et enfants, d'adaptation des droits des travailleuses enceintes en Suisse par rapport à ceux de leurs voisines européennes.

Marianne Ebel, Marie-Thérèse Sautebin

Bibliographie:

- ¹ Parlement européen, commission d'enquête sur la situation de la femme en Europe, thème n° 14 sur la maternité (juillet 1983)
- ² Congrès de l'Association suisse des sages-femmes (Schweizerischer Hebammen-Verband), 4.5.1984
- ³ Article M-CI. Hofner (p. 138 de la présente revue)
- ⁴ Revue internationale du travail, Les travailleuses et la maternité, 1982
- ⁵ Message du Conseil fédéral