

TEXTE DU CONGRÈS

Pour des lieux de travail sains, non discriminatoires et correctement rémunérés !

1 Introduction

Pour ce 15e Congrès féministe de l'USS, nous mettons en lumière trois sujets qui concernent particulièrement les femmes et les minorités de genre et où il y a urgence à agir afin d'améliorer les conditions de travail : les violences sexistes et sexuelles, la sécurité et la santé au travail, ainsi que les inégalités de revenus. Ces trois thèmes revêtent une importance majeure pour les femmes qui exercent une activité rémunérée. Ils s'imbriquent les uns dans les autres et s'influencent mutuellement.

La violence et le harcèlement sexuel au travail sont très répandus en Suisse. En effet, la moitié environ des salariées sont victimes de harcèlement sexuel sur leur lieu de travail. Les femmes actives ne sont pas assez protégées contre ces agressions commises sur le lieu de travail, et leur santé psychique et physique en pâtit. Les violences sexistes et sexuelles ne sont toutefois pas la seule cause des problèmes de santé, loin s'en faut.

Un grand nombre de salarié-e-s sont exposés à des risques de santé. Les postures douloureuses, le port ou le déplacement de personnes ou les mouvements répétitifs sur le lieu de travail entraînent des troubles physiques. Les salariées sont souvent bien plus durement affectées que les hommes par de telles mauvaises conditions de travail. Beaucoup doivent par ailleurs travailler dans l'urgence et souffrent d'un stress permanent, ce qui entraîne un état d'épuisement mental et émotionnel. En outre, la vie des salariées est ponctuée d'événements comme les menstruations, la maternité et la ménopause, qui impliquent des besoins spécifiques et des défis à relever au travail. Les salarié-e-s atteints dans leur santé ou qui doivent quitter leur emploi en raison d'un environnement toxique perdent souvent leur salaire et leurs perspectives de carrière. Quiconque se défend risque des retombées professionnelles négatives et se met en situation de grande vulnérabilité.

Les problèmes de santé et la perte de revenus rendent aussi les femmes plus sujettes aux abus de pouvoir et réduisent ainsi leur marge de manœuvre pour se défendre contre les injustices. Ce qui creuse davantage les écarts de revenus déjà existants entre les sexes. Là encore, toutes les femmes ne sont pas impactées de la même manière. Les femmes avec un parcours migratoire, les travailleuses âgées ou en situation de handicap et les salariées queer sont souvent désavantagées à plusieurs titres.

2 Violences sexuelles et harcèlement sexuel au travail

Les violences sexistes et sexuelles sont monnaie courante en Suisse.¹ Les expériences vont du sexisme et des blagues au quotidien aux viols et aux féminicides, en passant par les contacts corporels non désirés et les agressions sexuelles. Elles se produisent dans tous les domaines de la vie et n'épargnent pas le monde du travail. Car dans les violences sexuelles, il n'est pas question de sexualité, mais de domination et de pouvoir. Les violences sexuelles et le harcèlement sont malheureusement le pain quotidien de nombreuses femmes au travail. Selon une étude parue fin 2024, la moitié des salariées ont déjà été victimes de harcèlement sexuel sur leur lieu de travail.² Ces femmes font état d'attouchements non désirés, de remarques obscènes et d'agressions, qui sont principalement le fait d'hommes (dans 85 % des cas).

¹ Gfs.bern (2019) Le harcèlement sexuel et les violences sexuelles faites aux femmes sont répandus en Suisse ; Bibers-tein, L. et al. (2021). Le harcèlement sexuel en Suisse [commandé par le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG et le Secrétariat d'Etat à l'économie SECO].

² Liechti, L., & Iseli, S. (2024). Etude sur le harcèlement sexuel au travail [commandée par le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG et le Secrétariat d'Etat à l'économie SECO]. Berne : bureau BASS

Cette étude montre que le harcèlement sexuel peut se produire partout et dans tous les métiers : au bureau, dans les ateliers, sur les chantiers. Il est le plus répandu dans les secteurs de la construction, de l'hôtellerie-restauration, des transports et de l'information, de la santé et de l'action sociale, ainsi que dans les banques, les assurances et l'immobilier. Dans la plupart des cas, le harcèlement que subissent les femmes est exercé par des collègues. Il est également fréquent de la part de supérieurs hiérarchiques, de clients, patients ou autres personnes externes.

Les jeunes femmes sont particulièrement touchées par le harcèlement sexuel. Elles y sont exposées dès le début de leur vie professionnelle et déjà lors de leur formation. D'après les chiffres les plus récents, un tiers des jeunes femmes de 16 à 25 ans ont été victimes de harcèlement sexuel au travail durant l'année écoulée.³ Cela coïncide avec une enquête d'Unia de 2019, qui révèle que 33 % des plus de 800 apprenti-e-s interrogés ont déclaré avoir déjà été harcelés sexuellement au travail.⁴ Les jeunes femmes sont deux fois plus nombreuses à être harcelées que les jeunes hommes, et les migrantes presque deux fois plus que les femmes sans parcours migratoire.⁵ Les personnes en situation de handicap aussi sont beaucoup plus souvent victimes de violences et de discriminations au travail que les personnes sans handicap.⁶ Il en va de même pour les personnes LGBTI : les enquêtes actuelles menées auprès de la communauté révèlent des discriminations répandues sur le lieu de travail.⁷

En outre, la situation ne semble pas évoluer dans le bon sens. La proportion des femmes qui déclarent avoir été victimes de harcèlement sexuel au cours des douze derniers mois a presque triplé au cours de la dernière décennie.⁸ Les campagnes et luttes féministes auxquelles les syndicats ont aussi contribué ont certainement joué un rôle dans cette évolution, permettant une prise de conscience et une libération de la parole des femmes. Toutefois, la peur d'en parler reste grande et peu de personnes osent déposer une plainte par crainte des représailles.

Celle qui franchit le pas et entame une procédure judiciaire est non seulement confrontée à un parcours de la combattante qui, dans la grande majorité des cas ne lui permet pas d'obtenir gain de cause, mais s'expose aussi à de graves préjudices, allant très souvent jusqu'à la perte de son emploi.⁹

2.1 Les employeuses et employeurs ne prennent pas leurs responsabilités au sérieux

Les résultats des enquêtes récentes sur l'ampleur du harcèlement sexuel au travail montrent qu'il est urgent d'agir. Sur le plan légal, la situation est en fait claire : le harcèlement sexuel dans les rapports de travail constitue une atteinte à la personnalité (art. 328 CO) et à la santé (art. 6 LTr), ainsi qu'une forme particulière de discrimination « à raison du sexe » définie à l'article 4 de la Loi sur l'égalité (LEg).

³ Liechti, L., & Iseli, S. (2024) Idem

⁴ Unia (2019) : Résultats de l'enquête « Comment se passe ton apprentissage ? » Harcèlement sexuel et mobbing à l'apprentissage : <https://unia.ch/fr/points-forts/apprenti-e-s/harcelement-sexuel-et-mobbing-a-lapprentissage>

⁵ <https://forum.dguv.de/ausgabe/3-2023/artikel/erste-globale-daten-ueber-gewalt-und-belaestigung-am-arbeitsplatz>

⁶ <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/situation-economique-sociale-population/egalite-personnes-handicapees/handicapees/caracteristiques-handicap.assetdetail.32786061.html>

⁷ Hässler, T. & Eisner, L. (2022) Rapport de synthèse 2022 Panel suisse LGBTIQ+ : https://swiss-lgbtqi-panel.ch/reports_fr/?lang=fr; Gfs.bern (2024) Faire la lumière sur la violence queerphobe – étude de prévalence auprès de la communauté : <https://www.amnesty.ch/fr/pays/europe-asie-centrale/suisse/docs/2024/nous-voulons-vivre-de-maniere-autonome-sans-subir-de-haine-ni-de-violence>

⁸ <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/sante/enquetes/sgb/resultats-publications.assetdetail.31866443.html>

⁹ Lempen, K. et Voloder, A. (2017) Analyse de la jurisprudence cantonale relative à la loi sur l'égalité entre femmes et hommes (2004-2015). Berne : BFEG ; Lempen, K. et Voloder, A. (2021). Analyse de la jurisprudence fédérale relative à la loi sur l'égalité entre femmes et hommes (2004-2019). Berne : BFEG

Selon ces bases légales, les employeuses et employeurs ont la responsabilité de protéger leurs employé-e-s contre les discriminations, le harcèlement et la violence au travail. Pourtant, ils n'assument pas cette responsabilité. Les mesures de prévention et d'intervention internes font défaut dans une entreprise sur cinq.¹⁰ Et les personnes qui signalent un cas (à leur supérieur, au service du personnel ou à un centre de conseil) ne se sentent souvent pas soutenues."

De nombreuses branches ne se sont pas dotées d'un plan de prévention institutionnel permettant d'anticiper les situations dangereuses habituelles. Dans les soins de longue durée, par exemple, l'on connaît depuis longtemps le comportement agressif de patient-e-s déments, en particulier envers de jeunes soignant-e-s. Pourtant, beaucoup d'employeuses et employeurs attendent pour réagir que les employé-e-s se retrouvent en arrêt maladie. Et bien trop souvent, au lieu de protéger leurs subordonné-e-s de toute forme de harcèlement sexuel, les supérieur-e-s hiérarchiques le leur font eux-mêmes subir.

Pour un trop grand nombre de personnes concernées, les conséquences sont graves, allant d'un sentiment de honte à un changement de poste et à des problèmes de santé (toutefois pas considérés comme des « maladies professionnelles » et donc moins bien assurés). Près de la moitié des victimes signalent des retombées défavorables telles que la détérioration du climat de travail, l'absentéisme et la baisse de leur performance au travail. Le mobbing et les réactions négatives de la part d'autres salarié-e-s ne sont pas rares non plus.¹² Dans les catégories professionnelles où les femmes sont clairement minoritaires, ce risque est particulièrement élevé, notamment parce que l'anonymat n'est pas garanti lorsque ces cas sont déclarés.

Des contrôles et des mesures de prévention de la part des inspections du travail ou du service de la formation professionnelle manquent cruellement. En effet, le harcèlement sexuel est certes considéré comme un risque psychosocial selon la loi sur le travail (LTr), mais la lutte contre ce risque repose entièrement sur les cantons. Contrairement aux risques professionnels « classiques », qui sont régis par la loi fédérale sur l'assurance-accidents et financés par la Confédération. Et les inspections cantonales du travail ne se coordonnent pas.

2.2 Pour une lutte efficace contre toute forme de harcèlement sexuel

Le harcèlement doit cesser maintenant ! L'USS s'engage pour que les lieux de travail soient sûrs et respectueux pour toutes et tous.

Nous demandons :

- La mise en œuvre d'une politique contraignante de tolérance zéro : chaque entreprise doit adopter des règles et des mesures claires contre le harcèlement sexuel et les faire appliquer rigoureusement. Les dispositions protectrices doivent être inscrites dans un règlement interne et dans les CCT. Elles doivent être communiquées de manière répétée à tout le personnel et en particulier aux supérieur-e-s hiérarchiques, notamment au travers de formations internes. Ces dispositions doivent inclure :
 - Une déclaration de principe indiquant que le harcèlement sexuel n'est pas toléré. Il est important qu'elle découle d'une volonté véritable et sincère de la direction d'assurer une bonne atmosphère de travail au sein de l'entreprise.
 - Une définition du harcèlement sexuel au travail en tant que comportement discriminatoire.

¹⁰ Liechti, L., & Iseli, S. (2024). Etude sur le harcèlement sexuel au travail [commandée par le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG et le Secrétariat d'Etat à l'économie SECO]. Berne : bureau BASS

¹¹ Liechti/ Iseli, p. 29

¹² Biberstein, L. et al. (2021), idem

- L'assurance d'un soutien et d'une protection aux victimes, aux témoins, aux personnes de confiance ou qui lancent l'alerte. Des mesures spécifiques de protection doivent être mises en place pour les personnes particulièrement vulnérables et/ou à risque de discriminations multiples, notamment les apprenti-e-s, les stagiaires et toute autre personne en formation, les personnes queer, les femmes en situation de handicap et les migrantes.
- La désignation de personnes de confiance formées externes à l'entreprise chargées d'écouter et conseiller les personnes concernées en toute confidentialité, ainsi qu'une offre de médiation pouvant être sollicitée par les parties impliquées.
- Une procédure pour enquêter rapidement, rédiger un rapport sur les plaintes pour harcèlement sexuel et sanctionner de manière adéquate les auteur-e-s de sorte à immédiatement faire cesser le comportement fautif.
- La consultation et la participation active des salarié-e-s, de leurs commissions du personnel et des syndicats dans l'élaboration et la mise en œuvre de toute mesure de lutte contre le harcèlement sexuel.
- Les inspections du travail doivent contrôler proactivement les dispositions protectrices contre le harcèlement sexuel au travail sur l'ensemble du territoire.
- Ces contrôles doivent être subventionnés par la Confédération. Outre des directives sur les contrôles minimaux, il faut à cet effet une nouvelle clé de financement, afin que la Confédération (CFST) cofinance les contrôles de ces risques relevant de la LTr et les coordonne à l'échelle du pays.
- La reconnaissance du harcèlement sexuel comme cause de maladie professionnelle (p. ex. trouble de stress post-traumatique TSPT). Pour ce faire, la SUVA, le SECO et l'OFSP réalisent des études y relatives et actualisent la liste des maladies professionnelles.
- L'extension de l'allègement du fardeau de la preuve dans la loi sur l'égalité aux cas de harcèlement sexuel sur le lieu de travail.
- La mise en place régulière de campagnes de prévention du harcèlement sexuel soutenues par des fonds publics suffisants, notamment adressées aux personnes les plus touchées comme les jeunes femmes, en particulier les apprenties et les stagiaires.¹³
- La ratification par la Suisse de la convention n° 190 de l'OIT et la recommandation n° 206 pour l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, au même titre que tous nos Etats voisins. La ratification constitue un signal politique important en faveur de lieux de travail sans violence.

3 La santé mise à rude épreuve au travail

Le stress, l'anxiété, les troubles du sommeil et la dépression sont des conséquences fréquentes du harcèlement sexuel au travail, qui peuvent conduire à l'absentéisme et affaiblir les victimes encore davantage. Un exemple est le taux élevé d'épuisement professionnel parmi les soignant-e-s, souvent en proie au harcèlement sexuel de collègues ou de patient-e-s, mais aussi surmenés et en manque de soutien. Toutes les formes et tous les schémas de violence pèsent sur la santé. Ils impactent la santé psychique et physique des femmes.

¹³ Diverses campagnes locale menées jusqu'à présent peuvent servir de modèles et être répétées. Citons par exemple, une campagne de l'Etat de Vaud adressée aux apprenti-e-s : <https://www.vd.ch/etat-droit-finances/egalite-entre-les-femmes-et-les-hommes/campagne-de-prevention-du-harcelement-sexuel-dans-les-ecoles-du-postobligatoire>

Dans les cas extrêmes, ils peuvent même entraîner une incapacité de travail et une invalidité permanente. Mais les douleurs chroniques, les affections cardio-vasculaires et gastro-intestinales sont également fréquentes.¹⁴

Toutefois, la violence et le harcèlement ne sont de loin pas les seules sources de mise en danger de la santé liées à l'activité professionnelle. La dernière enquête sur la santé montre que les salariées en Suisse sont confrontées à une multitude de risques physiques et psychosociaux pour leur santé au travail, et qu'elles sont souvent bien plus durement touchées que les hommes.¹⁵ Ainsi, 43 % des femmes sont exposées à au moins trois risques physiques sur leur lieu de travail, comme des postures douloureuses, le port ou le déplacement de personnes ou les mouvements répétitifs. Une femme sur quatre travaille dans le domaine de la santé et de l'action sociale, où ces risques sont largement répandus.¹⁶

Trop souvent encore, les postes de travail sont adaptés à une taille d'homme, avec des conséquences néfastes pour la santé des femmes. Ainsi les conductrices de bus souffrent-elles beaucoup plus souvent de douleurs parce que le volant et les pédales ne sont pas ergonomiquement adaptés à leur morphologie. Il en va de même pour les équipements de sécurité inadaptés dans la logistique.

Étant donné que les femmes occupent des emplois précaires plus souvent que les hommes et que les professions et les branches dans lesquelles elles sont nombreuses à travailler pratiquent systématiquement de bas salaires et offrent des perspectives de carrière misérables, les femmes ont moins souvent accès à des mesures de protection de la santé au travail ou à un soutien psychologique. Dans certaines branches à prédominance féminine, la situation est devenue si tendue que les employeuses et employeurs prétendent ne plus pouvoir conclure d'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie. C'est le cas par exemple dans les crèches ou le nettoyage. De ce fait, il arrive souvent qu'en cas de maladie, ces personnes ne touchent leur salaire que pendant quelques semaines.

Les salariées doivent par ailleurs de plus en plus souvent travailler dans l'urgence (50,5 %), la plupart du temps, voire toujours, sous pression (25 %). Elles indiquent que leur travail les sollicite fortement sur le plan émotionnel et les épuise (25 %), qu'elles n'ont guère de marge de manœuvre dans l'organisation de leur travail (35 %) et qu'on ne leur accorde pas la reconnaissance ou le soutien social qu'elles sont en droit d'attendre. Les jeunes sont particulièrement concernées, mais aussi les salariées du secteur de la santé, de l'action sociale et de l'hôtellerie-restauration. Les situations de surcharge émotionnelle sont fréquentes surtout dans les crèches, les établissements pour enfants et adolescents. Les bas salaires, le manque de temps et de personnel, le mauvais ratio d'encadrement et la charge psychique élevée s'y combinent à la motivation intrinsèque élevée de femmes qui, compte tenu des conditions de travail, ne peuvent pas répondre aux exigences du métier qu'elles ont appris. Cependant, les journées de travail à rallonge, la disponibilité permanente, même en cas de maladie et pendant les loisirs, ainsi que les plannings sans cesse modifiés à court terme, qui rendent incompatibles la vie professionnelle et la vie familiale, sont aussi une réalité dans d'autres branches. Avec les conséquences que l'on connaît pour la santé.

¹⁴ Robert Koch Institut et Destatis, *Gesundheitliche Lage der Frauen in Deutschland, Gesundheitsberichterstattung des Bundes*, Kapitel 8 – *Gesundheitliche Folgen von Gewalt* (2020) (« Situation sanitaire des femmes en Allemagne, Rapport fédéral sur la santé, chapitre 8 - Conséquences sanitaires de la violence ») https://edoc.rki.de/bitstream/handle/176904/7554/Gesundheitliche_Lage_der_Frauen_2020.pdf ; Schröttle M, Meshkova K, Lehmann C (2019) *Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz – Lösungsstrategien und Maßnahmen zur Intervention* (« Gestion du harcèlement sexuel sur le lieu de travail - Stratégies de résolution et mesures d'intervention »). Résultats d'une étude menée par l'agence de lutte contre les discriminations de l'Etat fédéral allemand. Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Berlin; *Gesundheitliche Auswirkungen von (sexualisierter) Gewalt an Frauen* (2021) (« Effets sur la santé des violences (sexualisées) faites aux femmes »), https://www.mainz.de/medien/internet/downloads/A10-01-04-Broschuere-Dokumentation-V02.pdf?utm_source=chatgpt.com.

¹⁵ OFS, Travail et santé 2012-2022, Enquête suisse sur la santé (2024). <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/sante/determinants.assetdetail.31866443.html>

¹⁶ OFS, Travail et santé 2012-2022, Enquête suisse sur la santé (2024). <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/sante/determinants.assetdetail.31866443.html>

Et les employeuses et employeurs n'exercent pas seulement une forte pression sur leurs employé-e-s, mais également sur le Parlement pour dégrader encore davantage les conditions de travail. Ils réclament toujours plus d'exceptions aux dispositions légales relatives à la durée du travail et du repos. Parmi les dossiers en cours d'examen au Parlement : l'autorisation de 12 ouvertures dominicales dans les magasins, l'assouplissement des conditions encadrant le télétravail ou encore l'affaiblissement du statut de salarié-e par la légalisation des situations de fausse indépendance. De telles dégradations du droit du travail répondent à une logique de maximisation des profits aux dépens de la santé des travailleuses et travailleurs.

Les enquêtes indiquent de manière constante qu'en Suisse, les femmes sont plus souvent atteintes dans leur santé que les hommes – l'âge, le statut social, notamment le niveau de revenu et de formation, mais aussi le contexte migratoire étant, outre le sexe, des causes importantes d'inégalité en matière de santé.¹⁷ En 2024, le Conseil fédéral a reconnu que les lacunes en matière de connaissances et de données pénalisent les femmes sur le plan de la santé et a explicitement fait référence au manque de soutien en matière d'intégration professionnelle ainsi qu'à l'insuffisance des conseils sur la situation au travail pour certaines maladies spécifiques aux femmes comme l'endométriose.¹⁸ En revanche, des chiffres fiables sur les différents risques pour la santé des femmes exerçant une activité lucrative, sur la manière dont elles sont diversement touchées par les maladies et sur les diverses méthodes de traitement font largement défaut.

3.1 Grandes lacunes dans la protection de la santé sexuelle et reproductive

Les menstruations, la maternité et la ménopause sont trois particularités biologiques essentielles qui affectent la vie des femmes, peuvent poser des défis et susciter des besoins spécifiques sur le lieu de travail. Par exemple l'accès à des toilettes propres pendant les heures de travail – un problème fréquent sur les chantiers. Et ces sujets demeurent tabous sur de nombreux lieux de travail en Suisse. Interrogée à ce sujet, la SUVA confirme ne pas trouver dans ses banques de données d'indications relatives aux contraintes spécifiques auxquelles sont soumises les femmes actives en raison de leurs menstruations et/ou de la ménopause. Les salariées peuvent se mettre en arrêt maladie dans la même mesure que pour d'autres problèmes de santé si elles sont en incapacité de travail pour ces motifs. Mais ces règles générales ne conviennent pas toujours pour répondre à leurs besoins spécifiques en matière de santé. Surtout lorsque, en cas de maladie, le maintien du salaire n'est prévu qu'à partir du quatrième jour (jours de carence).

Pendant la grossesse et la période d'allaitement, les travailleuses bénéficient d'une protection de la santé spécifique. Durant la grossesse, les employeuses et employeurs ont l'obligation de protéger la santé de la mère et doivent appliquer l'Ordonnance sur la protection de la maternité (OProMa). Ils doivent notamment procéder à une analyse des risques : si le poste n'est pas adapté, la travailleuse doit être transférée ou mise à l'arrêt. Dans ce cas, elle a droit à 80% de son salaire. Ces dispositions de protection sont certes assez bonnes, mais elles sont rarement appliquées correctement. Selon une étude¹⁹ menée en Suisse romande, seulement 12 % des employées dans les entreprises de la santé et 2 % dans les entreprises de l'industrie alimentaire bénéficieraient d'une protection conforme à l'OProMa

¹⁷ OFS, Enquête suisse sur la santé (2023) ; Guggisberg et al (2020), Santé de la population migrante, rapport final de l'ESS 2017 ; Trevisan (2020) *Depression und Biographie. Krankheitserfahrungen migrierter Frauen in die Schweiz* (« Dépression et biographie. Expériences de maladie des femmes migrantes en Suisse »).

¹⁸ Santé des femmes. Pour une meilleure prise en compte de leurs spécificités. Rapport du Conseil fédéral du 15.5.2024 en réponse au postulat 19.3910 Fehlmann Rielle du 21.6.2019, p. 21 et suivantes.

¹⁹ Unisanté (2020), La protection de la grossesse au travail : pratiques, obstacles, ressources, , <https://www.unisanté.ch/fr/unisante/actualites/travailleuses-enceintes-suisse-romande-ne-beneficient-pas-mesures-protection>

Une autre enquête du bureau BASS en 2017 a révélé que seules 3 % des femmes qui exerçaient un emploi dangereux ou nécessitant le déplacement de lourdes charges avaient bénéficié d'une interdiction de travailler durant leur grossesse.²⁰ Les autres avaient simplement été mises en arrêt maladie, avec toutes les lacunes que cela implique. De nombreuses employeuses et employeurs violent également les dispositions légales en omettant d'informer les travailleuses enceintes de leurs droits.²¹ En fin de compte, il revient souvent dans les faits à la salariée enceinte de protéger sa propre santé et celle de son enfant à naître.²² Les femmes se trouvent dans une situation particulièrement précaire lorsqu'elles subissent des désavantages professionnels en raison des dispositions de protection de la maternité. Les conductrices de locomotive enceintes et allaitantes courent par exemple le risque de ne pas pouvoir accomplir la pratique de conduite annuelle prescrite en raison de l'interdiction d'activité et de perdre ainsi la reconnaissance de leur formation. En conséquence, elles retardent souvent l'annonce de leur grossesse et mettent ainsi en danger leur propre santé et celle de leur enfant.

De plus, certaines branches dans lesquelles la main-d'œuvre est constituée d'un grand nombre de femmes sont à ce jour exclues des dispositions de protection : les employées de maison, les aides à la récolte mais aussi les travailleuses du secteur de la pêche restent sans protection légale. Pour les indépendantes (ou travaillant en « freelance »), par exemple dans le domaine des arts graphiques ou des médias, la grossesse et la maternité sont souvent liées à des pertes de revenus massives. Mais même lorsque le salaire est assuré, il n'est parfois pas possible d'exercer l'ensemble des activités antérieures.

Contrairement à nos pays voisins, la Suisse ne prévoit en outre pas de congé prénatal. Or, 80% des travailleuses enceintes arrêtent de travailler avant l'accouchement. Et aujourd'hui encore, une femme enceinte sur sept perd son emploi à cause de sa maternité. 15 % des femmes font une pause professionnelle contre leur gré après l'accouchement.²³ Enfin, en règle générale, les mères ne sont plus à l'abri d'un licenciement lorsqu'elles reprennent le travail, puisque le délai de protection expire 16 semaines après l'accouchement.

Le droit à allaiter son enfant est aussi mal respecté, malgré des dispositions légales claires qui obligent l'employeuse ou l'employeur à mettre à disposition un local et à octroyer des pauses payées de 30 à 90 minutes par jour selon la durée du travail et conformément à la Convention 183 de l'OIT²⁴. Les difficultés à concilier vie professionnelle et vie familiale débutent donc dès la reprise du travail et pèsent sur l'état de santé des femmes. Au cours des dix dernières années, la proportion de femmes qui déclarent avoir du mal à concilier travail et obligations familiales a plus que doublé (on constate également une hausse marquée chez les pères).²⁵

²⁰ Ruedin, M & al. (2017). Erwerbsunterbrüche vor der Geburt. Schlussbericht. Bureau BASS, sur mandat de l'OFAS. Résumé en français disponible ici : <https://sozialesicherheit.ch/fr/conge-de-maternite-interruptions-de-travail-avant-et-apres-laccouchement/>

²¹ Ruedin, M & al. (2017). Erwerbsunterbrüche vor der Geburt. Schlussbericht. Bureau BASS, sur mandat de l'OFAS. Résumé en français disponible ici : <https://sozialesicherheit.ch/fr/conge-de-maternite-interruptions-de-travail-avant-et-apres-laccouchement/>. et sondage du SSP (2024) « Emploi, bébé, égalité : pas évident de jongler » : ²¹ <https://ssp-vpod.ch/downloads/femmes-et-feminisme/resultats-du-questionnaire-emploi-bebe-egalite.pdf>

²² Ruedin, M & al. (2017). Erwerbsunterbrüche vor der Geburt. Schlussbericht. Bureau BASS, sur mandat de l'OFAS. Résumé en français disponible ici : <https://sozialesicherheit.ch/fr/conge-de-maternite-interruptions-de-travail-avant-et-apres-laccouchement/>. et sondage du SSP (2024) « Emploi, bébé, égalité : pas évident de jongler » : ²² <https://ssp-vpod.ch/downloads/femmes-et-feminisme/resultats-du-questionnaire-emploi-bebe-egalite.pdf>

²³ Ruedin, M & al. (2017). Erwerbsunterbrüche vor der Geburt. Schlussbericht. Bureau BASS, sur mandat de l'OFAS. Résumé en français disponible ici : <https://sozialesicherheit.ch/fr/conge-de-maternite-interruptions-de-travail-avant-et-apres-laccouchement/>. et sondage du SSP (2024) « Emploi, bébé, égalité : pas évident de jongler » : ²³ <https://ssp-vpod.ch/downloads/femmes-et-feminisme/resultats-du-questionnaire-emploi-bebe-egalite.pdf>

²⁴ Une enquête du SSP dans le secteur public de 2024 montre par exemple qu'une employée sur quatre (25%) qui allaite n'a ni bénéficié d'un local ni de temps pour allaiter : <https://vpod.ch/news/2024/wenn-schwangerschaft-und-geburt-zum-problem-werden/>

²⁵ OFS, Travail et santé 2012-2022, Enquête suisse sur la santé (2024).

Il n'existe pas en Suisse, à notre connaissance, d'études sur les effets de ces problèmes de compatibilité entre vie familiale et vie professionnelle. Pourtant, des chiffres alarmants montrent que dans notre pays, les mères accusent, même à long terme, un écart de revenu énorme d'environ 60 % par rapport aux femmes qui n'ont pas eu d'enfants.²⁶ Et des études internationales mettent en évidence les liens entre d'une part les difficultés de concilier vie familiale et vie professionnelle et d'autre part les atteintes à la santé mentale – les femmes semblant être particulièrement vulnérables aussi à cet égard.²⁷ Il reste particulièrement difficile et éprouvant d'harmoniser vie professionnelle et vie familiale dans les branches qui pratiquent le travail par équipes. Souvent, même les jours de travail fixes ne sont pas garantis.

3.2 Pour que la santé passe avant le profit

La protection de la santé au travail doit devenir une priorité absolue ! Pour cela, nous demandons :

- La mise en œuvre effective, par les employeuses et employeurs, des dispositions de protection de la santé prévues par le droit du travail.
- Davantage de contrôles / de conseils aux employeuses et employeurs et aux salarié-e-s de la part des inspections du travail et ceci également dans le secteur public; un financement et une coordination uniformes des contrôles des dispositions de protection de la santé, y compris contre les risques psychosociaux tels que le harcèlement sexuel, par la Confédération.
- L'adaptation systématique des équipements et postes de travail aux besoins des femmes.
- L'extension des dispositions de protection en cas de grossesse et de maternité à toutes les branches, notamment l'économie domestique et l'agriculture.
- La garantie que le congé maternité n'ait aucune conséquence négative sur la poursuite de la profession.
- Pas de fin de droit de chômage pendant la grossesse.
- La prise en charge du maintien du salaire par les allocations pour perte de gain (APG) lorsqu'un-e médecin a prononcé une interdiction d'emploi pendant la grossesse selon l'OProMa.
- Le maintien du salaire par les indemnités journalières à partir du premier jour d'absence.
- Un congé prénatal d'un mois financé par les allocations perte de gain.
- L'extension de la protection contre le licenciement pendant une année après l'accouchement et son application également durant la période d'essai.
- Des solutions de branches, notamment dans les CCT, pour prendre en compte les troubles liés à la menstruation et à la ménopause.
- Des mesures décisives pour améliorer la conciliation entre travail et obligations familiales. Cela comprend :
 - L'instauration d'un véritable service public de l'accueil de l'enfance garantissant des places de garde en suffisance comme pour l'école.

²⁶ Josef Zweimüller, *Karriereknick Mutterschaft* (2021) (« Maternité, tueuse de carrière »).

²⁷ Robert Koch Institut et Destatis, *Gesundheitliche Lage der Frauen in Deutschland, Gesundheitsberichterstattung des Bundes*, Kapitel 4 – *Gesundheit von Frauen zwischen Erwerbs- und Familienarbeit* (2020) (« Situation sanitaire des femmes en Allemagne, Rapport fédéral sur la santé, chapitre 4 Santé des femmes entre travail rémunéré et travail pour la famille »), p. 207 s.; Krämer et al. (2024), *The Well-Being Costs of Informal Caregiving*. Psychological Science.

- Des investissements de l'Etat plus importants dans le service public permettant de meilleures conditions de travail dans les domaines de la garde des enfants, la santé et l'action sociale.
- Un congé parental en plus des actuels congé maternité, paternité/autre parent et adoption.
- La prévisibilité des horaires et des plannings communiqués longtemps à l'avance, ainsi qu'une diminution du temps de travail hebdomadaire sans baisse de salaire.

4 Différences de revenus, discrimination structurelle des métiers féminins

La société et l'économie accordent moins de valeur au travail des femmes. Le temps total consacré au travail rémunéré et non rémunéré est en moyenne plus élevé de trois heures chez les femmes que chez les hommes. En outre, les femmes assument une part nettement plus importante du travail non rémunéré.²⁸ Et lorsqu'elles travaillent pour un salaire, elles gagnent en moyenne 1'364 francs par mois de moins que les hommes (secteurs privé et public confondus)²⁹. Pourtant, selon la Constitution fédérale et la loi sur l'égalité, elles auraient droit depuis des décennies à un salaire égal pour un travail de valeur égale. Les derniers chiffres publiés par la Confédération révèlent la persistance d'une importante discrimination salariale directe : près de la moitié de l'écart salarial (48,2 %) ne s'explique pas par des facteurs objectifs tels que la branche, la formation, l'âge, etc. En outre, la différence non explicable a même augmenté (de 44% en 2012 à 48,2 % en 2022). Toujours est-il que l'écart salarial est moins important parmi les actifs sans fonction hiérarchique. Le travail syndical sur les conventions collectives de travail (CCT) et dans les entreprises a eu ici un impact favorable. Cependant, la proportion de personnes qui touchent un salaire faible reste fortement liée au sexe : en 2022, dans les secteurs privé et public, 8,7 % des hommes salariés devaient vivre avec un bas salaire, contre 16,0 % des femmes salariées.³⁰

Globalement, le revenu des femmes en âge de travailler est inférieur de 43,2 % à celui des hommes³¹. Environ la moitié de l'écart de revenus s'explique par le travail à temps partiel, très largement répandu. Toutefois, ce ne sont pas seulement les salariées individuelles qui sont sous-payées, loin s'en faut, mais aussi les professions typiquement féminines, notamment dans le domaine des soins, du commerce de détail, du nettoyage et de la restauration-hôtellerie. Les métiers majoritairement exercés par des femmes - ou « professions féminines » - sont moins bien rémunérés, alors qu'ils sont souvent essentiels et impliquent de grandes responsabilités.

Bien qu'au bénéfice d'un apprentissage, quatre femmes sur dix touchent un salaire inférieur à 5'000 francs par mois, si l'on extrapole le salaire pour un poste à plein temps en incluant le 13^e salaire.³² Citons à titre d'exemples la garde d'enfants ou de personnes âgées ainsi que le commerce de détail. En outre, l'expérience professionnelle des femmes est moins payante. Les suppléments de salaire pour l'expérience et l'ancienneté sont moins élevés pour elles que pour les hommes. Les possibilités d'évolution en matière de salaire sont trop faibles. Cela crée des incitations négatives pour la réinsertion et le maintien dans la vie active après les pauses prises pour s'occuper des enfants, avec des effets néfastes sur la prévoyance vieillesse.

²⁸ OFS (2025). Conciliation travail et famille, travail non rémunéré : <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/travail-remuneration/activite-professionnelle-temps-travail/conciliation-travail-non-remunere.html>

²⁹ OFS (2025). Salaires : <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/situation-economique-sociale-population/egalite-femmes-hommes/salaires.html>

³⁰ OFS (2025) Bas salaires : <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/situation-economique-sociale-population/egalite-femmes-hommes/salaires/bas.html>

³¹ OFS (2025) Ecart global de revenus du travail (GOEG) : <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/situation-economique-sociale-population/egalite-femmes-hommes/revenu/goeg.html>

³² USS (2023). Dossier N°156. De meilleurs salaires pour les femmes. Maintenant ! https://www.uss.ch/fileadmin/redaktion/docs/dossiers/156f_salaires_femmes.pdf

4.1 Le mépris des politiques ou leur remise en question par les employeuses et employeurs

Les solutions politiques mises en œuvre jusqu'à présent pour remédier aux différences de revenus entre les hommes et les femmes sont largement insuffisantes. Souvent, elles sont même inappliquées ou encore pire, remises en cause. Citons à titre d'exemples les contrôles de l'égalité salariale dans les entreprises et le respect de salaires minimaux.

En ce qui concerne l'égalité salariale, la révision de la LEg entrée en vigueur en juillet 2020 oblige toutes les entreprises comptant plus de 100 salarié-e-s à procéder à une analyse des salaires pour déceler d'éventuelles inégalités de traitement. Elles doivent ensuite faire vérifier cette analyse par un organe indépendant agréé ou une représentation des travailleuses et travailleurs et en communiquer les résultats à leurs employé-e-s. Ces dispositions légales ont une portée limitée : d'une part, elles concernent seulement 0,84% de toutes les entreprises en Suisse, employant au total environ 45% des travailleuses et travailleurs du pays, et d'autre part, leur mise en œuvre dépend de la bonne volonté des employeuses et employeurs, car la loi ne prévoit ni contrôles ni sanctions en cas de non-respect des dispositions.

Cette portée limitée a été confirmée par un bilan intermédiaire publié en mars 2025 qui montre que moins d'un employeur sur deux a agi conformément à la LEg en respectant pleinement les trois étapes (contrôle, vérification, information).³³ C'est l'obligation d'information qui a été la moins respectée, ceci même dans le secteur public. Et c'est dans les secteurs de l'hôtellerie et de la restauration que les analyses ont été plus rarement menées.

Ce sombre bilan confirme malheureusement ce que les syndicats ont martelé depuis le début des débats sur la révision de la LEg : les mesures non assorties de contrôles ni sanctions ne suffisent pas. Et malheureusement, même quand les mesures politiques sont plus contraignantes, on n'est pas à l'abri de retours en arrière, face aux pressions des employeuses et employeurs. C'est notamment actuellement le cas avec les salaires minimaux instaurés par les cantons de Genève et Neuchâtel. Une motion discutée actuellement au Parlement fédéral vise à faire primer les CCT déclarées de force obligatoire sur les règles cantonales en matière de salaire minimum³⁴. Ce changement de loi aurait pour conséquence une baisse de salaire dans les cantons où un salaire minimum prime actuellement sur les CCT, notamment dans plusieurs branches où les bas salaires concernent particulièrement les femmes comme la coiffure, l'hôtellerie-restauration, les shops de stations-services, le nettoyage des textiles, la boulangerie-pâtisserie-confiserie artisanale. Au niveau des villes, on observe également une pression des employeuses et employeurs pour empêcher l'entrée en vigueur de salaires minimaux, entre autres à Winterthur et Zurich.³⁵

³³ OFJ (2025). Rapport. Bilan intermédiaire de la mise en œuvre des art. 13a à 13i de la loi sur l'égalité (LEg) : <https://www.admin.ch/gov/fr/accueil/documentation/communiqués.msg-id-104390.html>

³⁴ Motion 2047.38 Protéger le partenariat social contre des ingérences discutables : <https://www.parlament.ch/fr/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefte?AffairId=20204738>

³⁵ <https://www.stadt-zuerich.ch/de/lebenslagen/unterstuetzung-und-beratung/finanzielle-unterstuetzung/mindes-lohn.html>

4.2 Pour que toutes les femmes puissent vivre correctement de leur travail

Les mesures suivantes sont prioritaires pour garantir le principe d'un salaire égal pour un travail de valeur égale :

- Au moins 5'000 francs de salaire pour les salarié-e-s au bénéfice d'un apprentissage. Des salaires minimums correspondants doivent être fixés dans les conventions collectives de travail (CCT). Dans les branches sans CCT ou avec CCT à faible taux de couverture, comme les crèches ou le commerce de détail, des CCT doivent être introduites ou étendues.
- Personne ne doit toucher un salaire inférieur à 4500 francs. Tel est le montant de référence de la politique syndicale des salaires.
- Les salaires minimaux cantonaux doivent primer sur les CCT dans les secteurs où ils sont plus élevés ; le Parlement fédéral doit éviter à tout prix d'affaiblir la portée des salaires minimaux cantonaux.
- Un 13^e salaire pour toutes et tous.
- Des mesures rigoureuses contre la discrimination salariale :
 - La mise en œuvre rapide et systématique des analyses de l'égalité salariale selon la LEg.
 - Une révision de la LEg pour y supprimer la clause de caducité et introduire l'obligation pour toutes les entreprises, indépendamment de leur taille, d'effectuer des analyses de l'égalité salariale tous les quatre ans et de prendre des mesures correctives en cas d'inégalités salariales constatées. Prévoir également des contrôles et des sanctions des employeuses et employeurs qui auraient failli à leurs obligations.
 - Des directives claires pour une communication systématique des résultats des analyses de l'égalité salariale aux employé-e-s.
 - L'égalité salariale et l'augmentation des salaires des femmes doivent faire partie de toutes les négociations entre partenaires sociaux.
- Le travail (de care) non rémunéré doit être reconnu comme un pilier important de la société et de l'économie et être réparti plus équitablement entre les sexes. A cet effet, il convient de :
 - Diminuer le temps de travail rémunéré hebdomadaire sans baisse de salaire, afin de favoriser une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie privée. Une semaine de 35 heures devrait progressivement devenir la norme.
 - Reconnaître le travail non rémunéré comme une expérience de travail pour la réintégration sur le marché du travail, la fixation du salaire et l'avancement professionnel.
 - Favoriser le travail partiel et le job-sharing pour les deux sexes, garantir la ré-augmentation du taux de travail après une diminution provisoire et offrir aux temps partiels les mêmes chances d'accéder à des formations et promotions.
 - Mieux prendre en compte les temps partiels et le travail de care non rémunéré dans les assurances sociales pour éviter qu'ils ne constituent un risque pour l'indépendance financière des femmes.