SGB | USS
www.sgb.ch | www.uss.ch
Schweizerischer Gewerkschaftsbund
Union syndicale suisse
Unione sindacale svizzera

SECO
Direction du travail
Affaires internationales du travail
Effingerstrasse 31
3003 Berne

Berne, juillet 2011

07.445 Iv. Pa. Ratification de la Convention nº 183 de l'OIT sur la protection de la maternité – Prise de position

Mesdames, Messieurs,

Nous vous remercions de nous donner l'occasion de nous exprimer sur l'objet cité en titre.

L'USS soutient pleinement la ratification de la convention 183 de l'OIT et la modification de l'article 35a al. 2 LTr.

Ratification de la convention no 183 de l'OIT

Nous saluons la ratification de la convention de l'OIT n° 183 sur la protection de la maternité. En effet, cette convention donne une assise internationale à de nombreuses mesures de protection des femmes enceintes et des mères qui travaillent, telles que l'assurance-maternité, la protection contre le licenciement pendant et après la grossesse, l'interdiction de discrimination, la protection de la santé et des mesures en faveur de l'allaitement.

La Suisse, qui souhaite jouer à l'avenir un rôle important au sein de l'OIT, ce que l'USS encourage, se doit de montrer qu'elle soutient ses normes et ratifie ses conventions qui apportent des réponses aux problèmes actuels du monde du travail, même s'il faut pour cela procéder à des adaptations de sa propre législation. En l'espèce, l'adaptation nécessaire est mineure et, comme on le verra ci-après, elle améliore même la sécurité juridique du droit national. En outre, un refus de la Suisse d'encourager la protection de la maternité au niveau international serait incohérent avec sa stratégie de défense des droits humains et de promotion des normes internationales du travail et ne serait certainement pas compris par ses partenaires.

Modification de l'article 35a al. 2 LTr

Actuellement, le temps consacré à l'allaitement sur le lieu de travail est considéré comme du temps de travail (art. 35a al. 2 LTr, art. 60 OLT 1). Mais que ce temps doive être rémunéré ou pas n'est pas clair. La loi est muette sur le sujet. Certains postulent, par exemple, qu'il doit être payé comme une absence en cas de maladie (art. 324a CO). Cela est problématique, d'une part, parce qu'allaiter ne saurait être considéré comme une maladie et, d'autre part, parce que cette durée de paiement du salaire, dans les branches qui ne bénéficient pas d'assurance perte de gain en cas de maladie, est très limitée (échelles bernoise, bâloise et zurichoise), en particulier lors de rapports de travail courts. Ainsi, une mère qui aurait été longtemps malade pendant la même an-

Monbijoustrasse 61, 3007 Bern / Postfach, 3000 Bern 23
031 377 01 01, Fax: 031 377 01 02, info@sgb.ch, info@uss.ch

née que son allaitement se verrait privée de salaire si elle a déjà « épuisé » les jours de congé payés auxquels elle a droit au titre de l'article 324a CO. La modification de l'article 35a al. 2 LTr améliorerait donc la sécurité juridique : l'ordonnance devra définir la durée d'allaitement sur le lieu de travail qui donne droit à un salaire.

Cette proposition est une très bonne nouvelle pour la cause de l'égalité. Elle soutient concrètement les mères qui travaillent et élimine une discrimination salariale : en effet, la possibilité d'avoir du « temps de travail non rémunéré » pour allaiter ne concerne évidemment que les femmes. Cette proposition n'aura qu'un impact minime, si ce n'est marginal, sur les charges salariales, car cela ne correspond qu'à une durée de travail très réduite. Et il faut ajouter qu'en pratique, de très nombreux employeurs versent déjà un salaire pour le temps consacré à l'allaitement.

Cette modification légale est en outre une mesure pour encourager concrètement l'allaitement des nourrissons, ce qu'il faut saluer du point de vue de la santé publique. L'Organisation mondiale de la santé (OMS) promeut activement l'allaitement. On peut notamment lire sur son site internet www.who.int: « L'allaitement est le moyen idéal d'apporter aux nourrissons tous les nutriments dont ils ont besoin pour grandir et se développer en bonne santé. (…) L'allaitement exclusif au sein est recommandé jusqu'à l'âge de six mois. De six mois à deux ans, voire plus, l'allaitement doit être complété par une autre alimentation. (…) L'allaitement maternel est l'un des moyens les plus efficaces de préserver la santé (…) de l'enfant. (…) L'OMS promeut activement l'allaitement maternel, considéré comme la meilleure alimentation pour les nourrissons et les jeunes enfants. » Selon l'OMS, l'allaitement ne profite pas uniquement aux nourrissons, mais aussi aux mères : il atténue en effet le risque de cancer du sein et de l'ovaire à un âge plus avancé, aide les femmes à retrouver plus vite leur poids d'avant la grossesse et permet donc de lutter contre l'obésité.

L'OMS recommande en outre que l'enfant doit être allaité « à la demande », aussi souvent qu'il le désire, nuit et jour. L'allaitement sur le lieu de travail doit donc être possible. Les recommandations de l'OMS sont claires à ce sujet : « De nombreuses mères qui retournent travailler abandonnent l'allaitement au sein exclusif avant que ne se soit écoulée la période de six mois recommandée car elles ne disposent pas d'assez de temps ou d'un endroit adéquat pour allaiter ou tirer et conserver le lait sur leur lieu de travail. Les mères doivent avoir accès, sur leur lieu de travail ou à proximité, à un endroit propre et intime pour pouvoir continuer à allaiter au sein. » Étant donné qu'il s'agit de préserver la santé du nourrisson et des mères, il est à notre avis parfaitement justifié que la LTr prévoie la possibilité d'allaiter sur le lieu de travail et encourage ces pratiques en supprimant tout désavantage salarial.

En vous remerciant de l'attention que vous aurez portée à ces lignes et de bien vouloir tenir compte de notre position, nous vous prions de croire, Mesdames, Messieurs, à l'expression de notre considération distinguée.

UNION SYNDICALE SUISSE

Paul Rechsteiner
Président

Jean Christophe Schwaab
Secrétaire central