



Photo © Eric Roset

Dans quelques jours aura lieu le plus important mouvement depuis des décennies en Suisse: la grève des femmes*/féministe. Pour l'égalité, la fin des discriminations et des violences faites aux femmes, mettons-nous en grève le 14 juin!

Grève féministe • A l'heure où nous mettons sous presse ce numéro de SITinfo largement consacré à cet événement, il reste 18 jours avant la 2^e grève des femmes* que la Suisse aura connue de son Histoire. Le 14 juin 2019, exactement 28 ans après la première grève, des milliers de femmes* cesseront leur travail, rémunéré et non rémunéré, afin de réclamer l'égalité et la fin des violences qui leur sont faites. Une journée de lutte indispensable, que le SIT prépare depuis des mois aux côtés des autres syndicats et des Collectifs féministes qui se sont mis sur pied pour organiser cette grève.

Le SIT appelle toutes les travailleuses, étudiantes, chômeuses, retraitées, et hommes solidaires à y participer massivement. Car il ne s'agit pas seulement d'une journée de protestation, il s'agit, par l'ampleur du mouvement, de créer le rapport de force nécessaire au changement. Un changement au sein des entreprises, au sein des collectivités publiques, au sein des parlements et des exécutifs, au sein des familles, au sein de la société dans son ensemble. Parce que les femmes* le savent bien, l'égalité dans les faits ne s'obtiendra pas sans luttes. Le 14 juin 2019 ne sera donc ni un point

de départ ni un point d'arrivée, mais il sera une étape essentielle qui déterminera la suite de ce combat.

Depuis le mois d'octobre 2018, SITinfo consacre son dossier aux multiples raisons de participer à la grève des femmes*/féministe du 14 juin 2019. Dans ce numéro, vous y trouverez l'Appel des Assises nationales du 10 mars 2019, ainsi que le programme des actions que le SIT organise ou co-organise dans différents quartiers.

> SUITE PAGES 7-8-9-10

VOTATIONS

SITinfo revient sur les résultats des votations du 19 mai: RFFA, subsides pour les primes maladie, ouverture des magasins le dimanche et retraites des fonctionnaires. 4-5

EMPLOI

Créer des emplois sociaux et écologiques, réduire la durée du travail, lutter contre les baisses de prestations à la population: la CGAS envisage le lancement d'une initiative populaire cantonale. 6

HANDICAP

Il faut urgemment augmenter les moyens pour répondre aux besoins des institutions qui accueillent des personnes en situation de handicap. 11

RESTAURATION

Chez Canonica SA, l'insatisfaction du personnel est à son comble. Mobilisation et interpellation de la direction. 12

CAISSE DE CHÔMAGE

A compter du 3 juin 2019, la caisse chômage du SIT inaugure une nouvelle permanence à la rue de Montbrillant 38, à deux pas de l'OCE. 13



Ensemble, fortes, fières et solidaires

Le mouvement de préparation à la journée d'action et de grève féministe du 14 juin a déjà gagné. Depuis plus d'un an, les syndicats et les collectifs cantonaux ont permis de faire renaître un débat de fond aux quatre coins du pays. Les discriminations à l'égard des femmes* doivent cesser et des mesures concrètes doivent maintenant entrer dans les faits. Ce mouvement dérange, son premier objectif est atteint. Des milliers de femmes ont reconquis le droit à la parole et osé questionner la dévalorisation systématique du travail rémunéré et non rémunéré qu'elles assument à la maison pour leurs proches et dans les entreprises, ainsi que les conséquences néfastes sur les salaires et les retraites d'une répartition inégale des tâches domestiques et de soins entre les hommes et les femmes. Les jeunes en formation ont réussi à mettre en lumière l'absence de mesures prises par les écoles pour les protéger contre les violences sexistes et le harcèlement sexuel et pour sanctionner les auteur-e-s. Les nettoyeuses ont fait connaître cette pratique néolibérale systématique d'externalisation du nettoyage ayant pour conséquence d'aggraver encore leurs conditions de travail et de salaire, le cumul des contrats à temps partiel. Elles réclament un travail de jour et à plein temps, la ré-internalisation dans les services publics.


Dans les entreprises, les salarié-e-s ont débattu de leurs conditions de travail sous l'angle de la discrimination des femmes et des personnes LGBTIQ et réfléchi ensemble à des cahiers de revendications destinés aux employeurs. Au premier coup d'œil, l'égalité semble réalisée dans les entreprises et dans les services publics. A y regarder de plus près, c'est loin d'être le cas. L'absence de congé parental payé, la durée excessive du temps de travail, les changements à brève échéance des horaires de travail, les contrats sur appel et temporaires, le licenciement d'une collègue à son retour de congé maternité, l'absence

de transparence des rémunérations et une politique inexistante de prévention du harcèlement sexuel ou des attitudes homophobes ou transphobes conduisent à des discriminations directes ou indirectes et mettent en péril l'emploi et les carrières des femmes*. Le SIT poursuivra son action pour transformer ces cahiers de revendications en nouveaux droits dans les statuts du personnel et les conventions collectives de travail, afin de permettre une meilleure conciliation entre vie professionnelle et familiale, l'égalité salariale et des rentes suffisantes pour vivre dignement à la retraite. Cet exercice a permis une forme de conscientisation et de mettre collectivement en mouvement les salarié-e-s et aussi les chômeuses. Dans un contexte de pénurie de places d'accueil en crèche et de manque de soins à domicile, les mesures d'austérité conduites ces dernières années par une majorité libérale et conservatrice, afin de faire payer la crise financière aux salarié-e-s, assécher les recettes fiscales et parvenir à une réduction des services publics et des droits sociaux, ont de graves conséquences sur les femmes.

Cet exercice a permis une forme de conscientisation et de mettre collectivement en mouvement les salarié-e-s

Depuis le début du mouvement, de puissants lobbys patronaux et médiatiques sont à l'œuvre pour délégitimer la parole des femmes* et contester leur droit à s'organiser comme elles l'entendent; pour les dissuader de faire la grève en prétendant faussement

que cette grève est illicite. Ce mouvement a permis de réapprendre l'existence d'un droit de grève et de comment procéder sur les lieux de travail. Les pressions exercées par certains employeurs-euses ont été très fortes, en particulier sur les femmes les plus précaires, isolées et migrantes. Certains journaux ont mené une campagne de dénigrement pour faire croire que les hommes seraient bannis du mouvement, alors que celui-ci appelle explicitement les hommes solidaires à soutenir les femmes* en grève et à participer ce jour-là aux diverses actions prévues.

Nous ferons la grève et nous manifesterons le 14 juin 2019, car nous avons tant de choses à gagner. Ensemble, fort-e-s, fier-ères et solidaires avec toutes celles et tous ceux qui ne pourront pas se mettre en grève, nous nous mobiliserons le 14 juin, chacun-e à notre façon, nous ferons reculer les discriminations. 

Valérie Buchs

- Pour des horaires de travail qui permettent l'organisation de la vie familiale,
 - pour un congé paternité et parental pour partager avec les hommes la venue d'un enfant,
 - pour des salaires dignes pour les métiers exercés en majorité par les femmes,
 - pour des congés payés pour les proches malades et accidenté-e-s,
 - pour l'instauration d'un salaire minimum légal de 23.-/h,
 - pour la ré-internalisation du nettoyage et des cafétérias dans les services publics et parapublics,
 - pour la fin des discriminations salariales par des contrôles dans toutes les entreprises et des sanctions,
 - pour une loi sur le travail qui s'applique aussi aux travailleuses de l'économie domestique,
 - pour une politique de prévention et une procédure permettant aux plaintes pour harcèlement sexuel d'aboutir à la sanction des auteur-e-s,
 - pour la régularisation des travailleuses sans statut légal,
 - pour la fin des contrats précaires (CDD en chaîne, travail sur appel, travail temporaire),
 - pour des services publics de qualité si utiles pour les femmes,
 - pour une durée du travail plus courte pour toutes et tous,
 - pour la fin des discriminations à l'égard des chômeuses,
 - pour des rentes suffisantes pour notre retraite, sans augmentation de l'âge de la retraite des femmes,
- ET POUR BIEN D'AUTRES REVENDEICATIONS ENCORE...**

Nous en avons assez d'attendre

38 ans après l'inscription du principe de l'égalité dans la Constitution, nous voulons des faits. Les salaires et les retraites des travailleuses sont toujours insuffisantes. Les femmes assurent les deux-tiers du travail domestique, éducatif et de soins, ce qui conduit à des temps partiels contraints et à des interruptions de carrière pénalisantes. Les places en crèches et le soutien à domicile sont insuffisants. Nous voulons changer un système qui dévalorise le travail des femmes, tolère le sexisme, le harcèlement sexuel et la violence à l'égard des femmes ou de toute personne dont l'identité de genre ou l'orientation sexuelle dérange. Nous voulons que les femmes* puissent vivre sans la peur d'être agressées dans la rue, harcelées sur le lieu de travail ou de formation, maltraitées à la maison. Nous voulons une société fondée sur l'égalité et la solidarité quels que soient la couleur de leur peau, leur culture, origine ou religion, leur passeport ou leur âge. Le travail des femmes*, sans lequel la Suisse ne fonctionnerait tout simplement pas, produit de la richesse. Il doit être valorisé. Sans plus attendre. ♦

NOUS FERONS GRÈVE LE 14 JUIN

Dès 00h01
Nuit féministe

de 7h30 à 8h30
Dernier appel à la grève : distribution du programme dans les lieux de passage

11h
Actions symboliques dans toute la Suisse pour visibiliser le travail de « care »

dès midi
Pique-niques féministes dans différents quartiers

- Parc des Crottes
- Place des Grottes
- Place de la Navigation
- Esplanade St Antoine
- Parc des Chaumettes
- Parc Gourgas
- Place des Nations
- Voies couvertes de St-Jean
- Meyrin (parc derrière le centre commercial)
- Sagny (Place du village)
- Parc Bertrand
- Place du Pré-l'Evêque

15h24
Moment symbolique à l'heure à laquelle les femmes ne sont plus rémunérées à égalité avec les hommes pour un travail de valeur égale. Départ vers la plaine de Plainpalais

de 16h à 17h
Rassemblement, prises de parole et animations à la plaine de Plainpalais

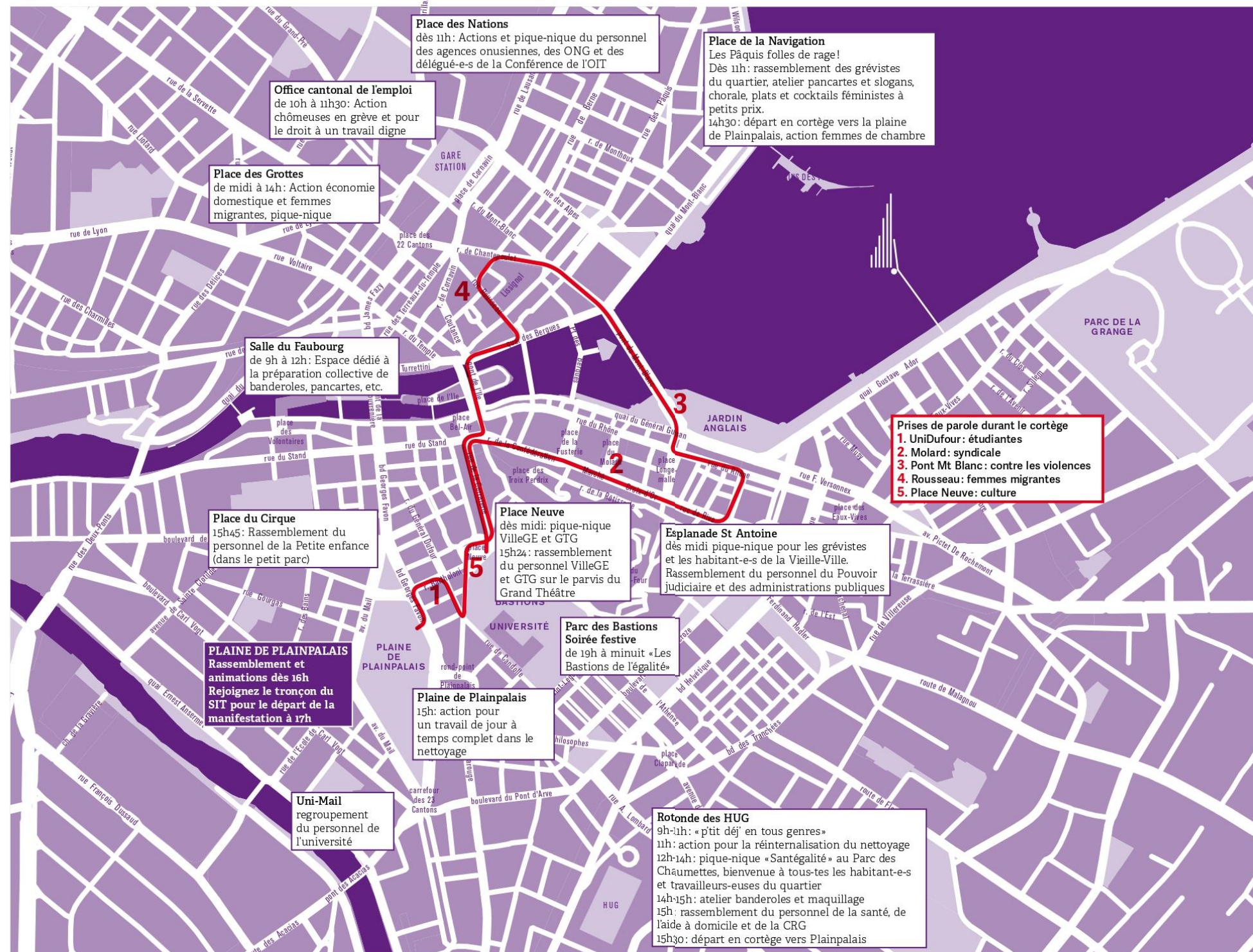
17h
Départ de la manifestation

19h
Soirée festive « Bastions de l'égalité » au parc des Bastions

GRÈVE DES FEMMES/FÉMINISTE

Le programme du 14 juin 2019

Voici le programme genevois de la grève des femmes*/féministe du 14 juin, avec focus particulier sur les actions organisées ou co-organisées par le SIT. Retrouvez-nous y nombreuses et nombreux !



Programme complet sur sit-syndicat.ch
14juingeneve.ch

Le programme publié ci-contre est le programme connu au moment où SITinfo est mis sous presse. Découvrez les revendications et le programme complet sur le site du SIT ou sur celui du collectif féministe genevois, alimentés au fur et à mesure que d'autres actions sont annoncées.

Pour toute question, sur le droit de grève et les actions qui seront menées sur les lieux de travail, contactez le secrétariat du SIT.

Fonds de grève

Sur présentation de la fiche de salaire mentionnant une retenue pour grève, les membres du SIT seront indemnisé-e-s par le fonds de grève du SIT, à hauteur de 100 % du salaire, mais au maximum 25.-/h pour 8h max. Il est possible d'adhérer au SIT pendant la grève et de bénéficier ainsi des indemnités du fonds de grève, à condition de rester membre durant 2 ans au minimum.

Et durant la journée du 14 juin,

retrouvez-nous également sur [f syndicatSIT](https://www.facebook.com/sit-syndicat),
Contactez-nous sur la hotline du SIT 022 818 03 36 ou par 14juin@sit-syndicat.ch

Infos, interviews, témoignages, discours en direct par Libradio sur frequencebanane.ch

APPEL POUR UNE GRÈVE FÉMINISTE ET DES FEMMES* LE 14 JUIN 2019

Adopté par les Assises nationales du 10 mars 2019



- 1 **Nous toutes, femmes* avec ou sans partenaire, en collectivité, avec ou sans enfants, avec ou sans emploi, et quelle que soit la nature de l'emploi, en bonne santé ou malade, avec ou sans handicap, hétéro, LGBTIQ, des plus jeunes aux plus âgées, nées ici ou ailleurs, avec des cultures et origines différentes, nous appelons à une Grève féministe et des femmes* le 14 juin 2019. Nous voulons l'égalité dans les faits et nous voulons décider nous-mêmes de nos vies. Pour cela, nous ferons grève le 14 juin 2019!**
- 2 **Nous sommes celles à qui on a confié le travail domestique, éducatif et de soins à la maison, sans lequel la société et l'économie ne fonctionneraient pas. Nous nous occupons et préoccupons des enfants, des parents âgés. Mais nous manquons d'argent et de temps.**
- 3 Nous voulons des salaires égaux pour un travail de valeur égale. Nous voulons la valorisation des métiers « féminins » et leur juste rémunération. Nous voulons des assurances sociales qui nous garantissent des rentes dignes. Nous voulons des rentes qui nous permettent de vivre dignement, sans augmenter notre âge de la retraite. Nous voulons des conditions de vie et des opportunités qui garantissent une vraie égalité dans le travail rémunéré et non rémunéré.
- 4 Nous voulons une politique économique qui met le travail de « care », rémunéré ou pas, au centre et qui le finance. Nous voulons la reconnaissance et un partage égal du travail domestique, sa valorisation économique et dans les assurances sociales et nous demandons des congés maternité, parentaux et pour enfants ou proches malades ainsi que des services publics gratuits qui répondent au besoin de prendre soin de nos enfants, de nos aîné-e-s, de nos vies.
- 5 Nous voulons la réduction générale du temps de travail, au même salaire et avec un salaire minimum, pour mieux partager travail rémunéré et travail non rémunéré et parce que le modèle d'économie capitaliste déprécie les personnes et dégrade les ressources naturelles de notre planète. Nous voulons du temps pour assumer et partager les responsabilités familiales et sociales. Nous voulons du temps pour vivre!
- 6 Nous voulons un statut régularisé et une législation qui protègent celles qui parmi nous viennent d'autres pays souvent pour s'occuper des enfants, des malades et des personnes âgées et permettent ainsi à d'autres femmes*, ainsi qu'à leur partenaire, de faire carrière. Nous affirmons notre solidarité et le droit pour toutes* à de bonnes conditions de travail et de vie. Nous combattons la double discrimination des femmes migrantes.
- 7 **Dans un système patriarcal et capitaliste qui hiérarchise le masculin et le féminin, nous sommes celles qui sont exposées au sexisme, aux discriminations, aux stéréotypes et aux violences, sur le lieu de travail, dans la formation, dans la rue, à la maison et dans les institutions étatiques. Nous sommes victimes d'oppressions spécifiques à cause de notre couleur de peau, de notre appartenance sociale, de notre situation de mère et grand-mère, de notre handicap, de notre orientation sexuelle et de l'identité de genre.**
- 8 Nous voulons la liberté de nos choix en matière de sexualité et d'identité de genre. Nous exigeons que nos corps et nos vies soient respectés et nous refusons la violence sexiste et LGBTI-phobe.
- 9 Nous voulons mettre fin à l'impunité et à la banalisation des violences sexistes et exigeons un plan national de prévention et de lutte qui mette aussi en œuvre la Convention d'Istanbul. Les violences sexistes et sexuelles doivent être reconnues comme motif d'asile.
- 10 Nous voulons des mesures de protection pour les migrantes qui, dans leur pays d'origine, sur le parcours migratoire ou ici, ont subi et subissent des violences psychologiques, physiques et sexuelles. Nous exigeons qu'elles aient le droit de rester.
- 11 Nous voulons disposer librement de notre corps. Nous voulons une société sans entraves et de l'assistance pour que les femmes avec handicap puissent vivre librement. Nous voulons la gratuité de l'avortement, de la contraception et des traitements de transition basés sur l'autodétermination. Nous voulons la suppression des taxes roses sur les produits d'hygiène féminine.
- 12 **Nous sommes celles dont on ne parle pas dans les livres d'Histoire, celles qui n'apparaissent qu'en incise dans un espace public et politique conçu par et pour des hommes, celles qu'on éduque à se conformer à une représentation stéréotypée de « la femme » ou qu'on écarte du pouvoir.**
- 13 Nous voulons que l'école, les hautes écoles, les universités et autres établissements de formation soient des lieux d'émancipation et d'éducation à l'esprit critique et d'éducation à l'égalité, au consentement, à la diversité des orientations sexuelles et des identités de genre ainsi qu'au respect mutuel.
- 14 Nous voulons mettre fin aux stéréotypes de genre dans la culture, les médias, l'éducation et la publicité et redéfinir l'espace public et politique afin d'y occuper la place qui nous revient, soit la moitié au moins.
- 15 Nous voulons lancer le débat de société sur ce système économique capitaliste qui profite à une minorité alors que la majorité de la population mondiale, en particulier les femmes, est exploitée et vit dans la misère et que le climat est en danger.
- 16 Nous sommes fortes telles que nous sommes et nous revendiquons le droit de vivre libres dans une société qui garantit des droits égaux pour toutes*, une société solidaire, égalitaire et libre de toute forme de violence, en particulier faite aux femmes* et libre de féminicides. Comme les Islandaises, nous disons: «Changeons la société, pas les femmes!».
- 17 **C'est pourquoi, le 14 juin 2019, nous ferons la grève. La grève du travail rémunéré, la grève du travail domestique, la grève du « prendre soin », la grève à l'école, la grève de la consommation. Pour que notre travail soit visible, pour que nos revendications soient entendues, pour que l'espace public soit à nous toutes*!**

*toute personne qui n'est pas un homme cis-gendre (soit un homme qui se reconnaît dans le genre qui lui a été assigné à la naissance).

GRÈVE DES FEMMES/FÉMINISTE

Un moyen de lutte légitime

A l'orée de la grève des femmes/féministe du 14 juin 2019, petit rappel sur le droit de grève à la sauce helvétique et sur les moyens d'y participer.



EN MARCHÉ VERS LA GRÈVE

Jusqu'au 14 juin 2019, SITinfo consacre son dossier central aux multiples motifs de la grève des femmes et féministe en préparation, et décline les enjeux de cette grève pour différents secteurs.

Droit • En Suisse, le droit de grève est inscrit à l'article 28 de la Constitution comme composante de la liberté syndicale. La grève des femmes/féministe est une grève dont la majorité des revendications concernent les conditions de travail et l'égalité notamment salariale. Le principe de l'égalité entre femmes et hommes est aussi inscrit dans la Constitution depuis 1981, mais il n'est toujours pas respecté par les employeurs. La grève est un moyen légitime pour faire entrer l'égalité dans les faits.

CONDITIONS LÉGALES

Les conditions à respecter pour qu'une grève soit licite sont définies par l'art. 28 Cst. et par la jurisprudence du Tribunal fédéral.

Premièrement, la grève doit concerner les relations de travail,

c'est-à-dire porter sur des revendications pour lesquelles l'employeur-euse peut agir. En l'occurrence, les inégalités de traitement, le sexisme et la violence à l'égard des femmes perdurent dans les entreprises alors que les employeur-euses sont pourtant tenu-e-s de respecter la loi sur l'égalité depuis 1996.

Deuxièmement, la grève ne doit pas violer la paix du travail établie par une CCT ou le service minimum lorsqu'il est prescrit dans une loi. La plupart des secteurs professionnels ne sont pas soumis au service minimum, car celui-ci n'est exigible que pour éviter la mise en danger de la vie d'autrui (hôpitaux, pompiers, police, etc.). Quant à la paix absolue du travail, elle n'existe que dans certaines CCT mais de loin pas toutes. Il convient de se renseigner au préalable auprès de votre syndicat.

Troisièmement, la grève est le dernier recours et respecte le principe de proportionnalité, soit lorsque tout a été tenté pour maintenir le dialogue avec l'employeur-euse, sans résultat et que les revendications qui lui ont déjà été présentées n'ont pas été acceptées. C'est la raison pour

laquelle nous présentons des cahiers de revendications concrètes aux employeur-euses.

Enfin, la grève doit être soutenue par un ou des syndicats, afin de permettre aux employeur-euses d'avoir un-e interlocuteur-trice organisé-e à qui s'adresser.

LE SYNDICAT À VOS CÔTÉ

La grève suspend les obligations contractuelles des parties au contrat de travail : la travailleuse n'effectuera pas sa prestation de travail et l'employeur-euse ne lui devra pas de salaire pour le jour ou pour les heures de grève. Le syndicat a débloqué son fonds de grève pour compenser tout ou partie du salaire perdu. Certaines entreprises ont déjà annoncé qu'elles ne feraient aucune retenue salariale.

La grève ne met pas fin au contrat de travail : la reprise du travail des grévistes après une suspension des rapports de travail est garantie. Un licenciement prononcé à la suite d'une telle grève est un congé abusif. Le syndicat défendra toutes les femmes qui subiraient des sanctions injustifiées de la part de leur employeur après avoir participé à la grève.

COMMENT PARTICIPER ?

Il est nécessaire de se coordonner avec ses collègues de travail, d'établir un cahier de revendications à transmettre à l'employeur, de contacter le syndicat pour faire le lien avec celui-ci en cas d'arrêt de travail et discuter des modalités les plus appropriées au secteur professionnel.

Dans les cas où il n'est pas possible de faire grève parce que l'emploi requiert un service minimum obligatoire et qu'il n'y a pas assez d'hommes pour l'assurer ou parce que l'une des conditions légales n'est pas remplie, il y a toujours la possibilité de participer en portant un badge ou la couleur violette de la grève, en croisant les bras plusieurs minutes, en rejoignant lors de pauses prolongées les grévistes dans son quartier, en participant à la manifestation en fin d'après-midi, etc.

Comme en 1991, plus le nombre de femmes à faire grève sera élevé, plus il sera possible de faire face aux employeurs qui voudraient empêcher la participation à la grève par des pressions sur les employées ou les sanctionner. ♦

Clémence Jung



FONCTION PUBLIQUE ET SECTEUR SUBVENTIONNÉ

Les travailleuses veulent plus que des déclarations de principes

La fonction publique et le secteur subventionné se mobiliseront également le 14 juin autour de revendications salariales mais aussi sociétales.

Revendications • Le bilan social de l'Etat de Genève et des institutions autonomes de 2017 est édifiant sur la persistance des inégalités au sein du petit et grand Etat. Très peu de femmes cadres, même dans les secteurs féminisés, la grande majorité des temps partiels reste assuré par des femmes, les inégalités salariales entre homme et femmes (qui ne sont même pas calculées pour le grand Etat) représentent toujours 1421 frs sur le salaire moyen, en équivalent plein temps. Selon l'employeur cette différence ne peut s'expliquer que par la formation et l'ancienneté car l'égalité salariale est un principe de la grille salariale de l'Etat. L'on appréciera le caractère tautologique de cette affirmation. Nous sommes donc bien loin de l'image de l'employeur modèle qui a signé en grande pompe la Charte pour l'égalité salariale dans le secteur public en 2016. On est également quelque peu en décalage avec le règlement sur l'égalité, REgal, adopté en 2016 éga-

lement, dont on se demande toujours comment il est appliqué.

INÉGALITÉS PERSISTANTES

Car en effet, outre ces chiffres partiels montrant une situation inégalitaire au sein de la fonction publique et du secteur subventionné, les retours des travailleuses enfoncent encore le clou. Les secteurs particulièrement féminisés de la santé, du social et de la petite enfance sont en effet impactés de plein fouet par les politiques d'austérité en place depuis une vingtaine d'années. Cela se traduit par des coupes dans les services publics amenant une précarisation de ces métiers de plus en plus grande (CDD en chaînes, externalisation, etc.).

Quant à la politique salariale de la fonction publique et du secteur subventionné, elle peine actuellement à reconnaître les métiers féminins à leur juste valeur. Quand à SCORE, même si il a été vendu au personnel comme une solution à la reva-

lorisation des métiers dits féminins de la santé et du social, son opacité le rend peu pertinent en termes d'égalité salariale. De plus, la non-prise en compte de la question du temps partiel dans l'analyse de l'inégalité salariale entre femmes et hommes ne permet pas de se faire une idée pertinente du phénomène. En effet, lorsque l'on sait que le temps partiel subi est une réalité, notamment dans les métiers de la petite enfance, de la santé et du social, mais également que les femmes continuent à assumer les ¾ des tâches domestiques, l'on peut difficilement réduire cette question à un choix personnel.

RENDICATIIONS DÉPOSÉES

Plusieurs cahiers de revendications ont déjà été déposés par les travailleuses de la fonction publique et du secteur subventionné. Ils portent des revendications immédiates comme une meilleure protection de la maternité, de meilleures conditions de travail en terme d'assurance sociale ou encore une meilleure protection de leur personnalité (climat sexiste, lutte contre le harcèlement sexuel). Ils demandent également un audit de la politique salariale de l'Etat afin de vérifier si les métiers dits féminins sont dévalorisés face aux métiers dits masculins, une réduction générale du temps de travail afin de contrebalancer le temps partiel subi et de permettre une meilleure conciliation vie privée et vie professionnelle pour tous et toutes et un congé parental obligatoire pour le deuxième parent, d'au moins 6 semaines.

Le personnel attend donc de l'Etat employeur autre chose que de jolies déclarations. Il attend que celui-ci mette la main à la pâte et fasse de son mieux pour enfin garantir cette fameuse égalité femmes-hommes dont il se fait le chantre depuis des années. Les travailleuses en ont marre d'attendre! ♦

Maimouna Mayoraz



GRÈVE DES FEMMES/FÉMINISTE

Reconnaître et mieux partager le travail de « care »

En Suisse comme dans le reste du monde, le travail de « care », rémunéré ou non, est essentiellement réalisé par les femmes. Petit tour de revendications en la matière.

EN MARCHÉ VERS LA GRÈVE

Jusqu'au 14 juin 2019, SITinfo consacre son dossier central aux multiples motifs de la grève des femmes et féministe en préparation, et décline les enjeux de cette grève pour différents secteurs.

Egalité • Le Bureau fédéral de l'Égalité est formel: près de 20% de la totalité du travail fourni en Suisse est consacré au « care », du terme anglais désignant les soins à la personne au sens large du terme: garde et éducation des enfants, prise en charge, accompagnement ou soins à des personnes dépendantes, malades, âgées ou souffrant d'un handicap, travaux ménagers. En grande majorité, ce travail est effectué par des femmes, et 80% de celui-ci est réalisé dans le cadre familial, sans rémunération. Pour les femmes, les conséquences sont multiples: temps partiels et revenus plus bas, protection sociale insuffisante, dépendance accrue, et pour les tâches de « care » réalisées de manière salariée, manque de reconnaissance salariale et mauvaises conditions de travail.

CARENES DU SERVICE PUBLIC

Que l'on parle de garde d'enfants ou de soins aux personnes dépendantes, les femmes pallient bien souvent aux carences du service public: manque de structures d'accueil telles que crèches, prise en charge parascolaire, foyers d'éducation spécialisée, aide et soins à domicile, EMS, etc.

Libérer les femmes de tout ou partie de ces tâches passe donc par un renforcement des services publics, lequel ne peut être réalisé que par une fiscalité plus juste et plus progressive, aux antipodes des politiques de défiscalisation du capital et des hauts revenus menées par la droite durant ces vingt dernières années, et dont la RFFA n'est que le dernier avatar.

MEILLEURE RECONNAISSANCE

« Pas besoin d'un diplôme pour garder des gosses, elles font ça naturellement », combien de fois n'entend-on pas ce type d'arguments sexistes pour justifier des bas salaires et de mauvaises conditions de travail? De manière générale, tant dans le secteur public que dans le secteur privé, les tâches de « care » sont in-

suffisamment reconnues dans les compétences et les efforts qu'elles requièrent. Avec pour conséquence des rémunérations trop basses ou à la traîne dans les soins, la prise en charge des enfants ou des personnes âgées, mais également dans des domaines autres que le « care », mais pas si éloignés: commerce de détail, nettoyage, femmes de chambre, blanchisseries, etc.

Le secteur où ce manque de reconnaissance est le plus criant est symptomatiquement celui de l'économie domestique, de ce point de vue à mi-chemin entre le travail salarié et le travail de « care » non salarié (lire ci-contre).

La lutte pour une meilleure reconnaissance, notamment salariale, de ces tâches, doit passer par un renforcement substantiel de la Loi sur l'Égalité, avec contrôles et sanctions contre les employeurs pratiquant des discriminations directes et indirectes, ainsi que par l'instauration d'un salaire minimum légal tel que le préconise l'initiative syndicale « 23 frs, c'est un minimum! ».

Libérer les femmes de tout ou par-

tie des tâches de « care » afin de favoriser leur accès au marché du travail et plus généralement leur autodétermination, c'est aussi agir pour une meilleure répartition de ces tâches entre hommes et femmes dans la sphère privée.

Pour y parvenir, on se limitera ici à mentionner deux revendications syndicales essentielles.

La première est la réduction généralisée du temps de travail sans perte de salaire. C'est non seulement sortir de nombreuses femmes de la contrainte des temps partiels et de la réduction du revenu et de la protection sociale qui en découle, mais aussi permettre une meilleure implication des hommes dans les tâches de « care » familiales.

La seconde est l'instauration d'un congé parental à répartir entre la mère et le père, afin de permettre aux deux parents de s'investir dans les premiers mois d'éducation et d'organisation du travail de « care ». Un investissement essentiel pour une meilleure répartition dans la durée. ♦

Camille Stauffer

ECONOMIE DOMESTIQUE

Le long chemin pour sortir de l'informel

La responsabilisation des employeurs quant à leurs obligations, la reconnaissance du travail du « care » : la grève du 14 juin sera aussi celle des travailleuses de l'économie domestique.



Revendications • Les membres de l'économie domestique sont présentes chaque samedi en fin de mois au SIT pour discuter des revendications spécifiques à leur secteur. Ces revendications portent d'abord sur la formalisation des relations de travail, notamment par la confirmation de leur engagement par contrat écrit, et par des fiches de salaires. Elles portent également sur la nécessité de responsabiliser les employeurs même sur leurs obligations les plus élémentaires, et sur les moyens d'actions nécessaires, juridiques, collectives et syndicales à disposition des travailleuses pour faire valoir leurs droits. Le SIT revendique enfin une revalorisation des salaires prévus par le contrat-type de travail (CTT) du secteur, ainsi qu'une reconnaissance des tâches de soins à la personne exécutées par les travailleuses de l'économie domestique.

SORTIR DE L'INFORMEL

Pour nombre de travailleuses de l'économie domestique, le chemin vers la reconnaissance de leurs droits les plus élémentaires est encore long. Les employées domestiques demandent des contrats de travail clairs, écrits, dont elles reçoivent une copie. Pour comprendre leur rémunération et faire valoir leurs droits, elles ont besoin de fiches de salaire mensuelles, mentionnant les déductions sociales, le salaire vacances, et le salaire en nature (logement et nourriture). En cas de maladie ou d'accident sur leur lieu de travail, particulièrement lorsqu'elles partagent le domicile de leur employeur, l'accès à des soins médicaux qualifiés doit leur être garanti. Si leur médecin accorde un arrêt de travail pour raison de santé, celui-ci doit être respecté. La déclaration aux assurances sociales

est une obligation de l'employeur pour chaque travailleuse, quel que soit son statut légal.


S'ORGANISER COLLECTIVEMENT

Alors qu'ils ne respectent pas leurs obligations les plus basiques, les employeurs s'obstinent parfois dans leur refus de régulariser la situation de leurs employées, allant jusqu'à licencier les travailleuses à la suite de leurs demandes légitimes.

Au-delà de la défense individuelle, et de la nécessaire revendication d'une plus grande protection contre les licenciements, la réponse à ces abus patronaux doit passer par l'organisation du secteur, le développement de solidarités et de la capacité d'actions et de réactions collectives. Le temps des employeurs exonérés de responsabilité doit arriver à son terme.

Aspect essentiel dans ce combat, le SIT continuera à se battre pour la régularisation du statut de séjour des travailleurs-euses « sans-papiers », dont l'immense majorité travaille dans l'économie domestique.

UNE REVALORISATION DU TRAVAIL

Les salaires de l'économie domestique restent parmi les plus bas des secteurs économiques. Les travailleuses demandent une revalorisation à la hausse des salaires prévus par le CTT. En cas de travail de soins à une personne dépendante, les heures de travail doivent être payées à leur juste valeur, et non selon des forfaits approximatifs. Partager le domicile de l'employeur ne signifie pas être à disposition en permanence pour des sollicitations. La création d'une catégorie spécifique aux travailleuses de l'économie domestique effectuant des soins à la personne est nécessaire. 

Camille Stauffer

RENDEZ-VOUS AU SIT

Plus d'une vingtaine de personnes se sont présentées à la grande salle à deux reprises pour discuter de leur situation, et d'une mise en commun de leur expérience. L'historique de la grève du 14 juin 1991, et les mobilisations qui ont suivi ont été présentés aux participantes. Les multiples métiers regroupés sous le terme « travail dans les ménages privés » vont des tâches ménagères à la garde d'enfants, en passant par les soins à la personne. Les employées de l'économie domestique sont en majorité des femmes, qui effectuent du travail traditionnellement féminin.

Prochaines dates : samedis 23 mars, 27 avril, 25 mai, à 11h00 dans la grande salle du SIT.

EN CHIFFRES

2,8 milliards

C'est le nombre d'heures annuellement consacrées au travail de « care » en Suisse.

81%

C'est la proportion non rémunérée du travail de « care », soit 2,3 milliards d'heures par an.

80 milliards

C'est la valeur annuelle en francs du travail de « care » non rémunéré en Suisse.

32 heures

C'est le nombre d'heures moyen par semaine que les femmes consacrent à la prise en charge des enfants et au travail domestique.

18 heures

C'est le nombre d'heures moyen par semaine que les hommes consacrent à la prise en charge des enfants et au travail domestique.

93%

C'est la proportion de femmes dans le secteur des crèches (66% dans l'enseignement obligatoire, 80% dans les soins infirmiers).

Source : Reconnaissance et revalorisation du travail de care, Bureau fédéral de l'égalité, 2010

GRÈVE DES FEMMES/FÉMINISTE

Cachez ces maux que l'on ne saurait voir



La pénibilité du travail des femmes est souvent invisible et donc mal reconnue. Cela mène à une insuffisance des mesures de protection et à une prise en charge réduite par les assurances.

EN MARCHÉ VERS LA GRÈVE

Jusqu'au 14 juin 2019, SITinfo consacre son dossier central aux multiples motifs de la grève des femmes et féministe en préparation, et décline les enjeux de cette grève pour différents secteurs.

Santé au travail • Vous êtes une femme de plus de 50 ans ? Vous connaissez donc les gestes à adopter pour prévenir le cancer du sein : autopalpation, dépistages, sport et régimes alimentaires. La lutte contre le cancer du sein est devenue une priorité de société, et c'est indéniablement

une bonne chose. Mais saviez-vous que certaines professions augmentent drastiquement le risque de cancer du sein ? Le risque de contracter cette maladie augmente de 50% chez les infirmières, et va même jusqu'à être multiplié par 4,5 dans le secteur de la blanchisserie, et par 5 parmi les coiffeuses, esthéticiennes et les travailleuses de l'industrie alimentaire. Les raisons : l'exposition aux produits toxiques, le travail de nuit et le stress. Et pourtant, dans les moyens de prévention mis en place par la Confédération, rien n'est prévu pour corriger ces injustices !

Pour Viviane Gonik, spécialiste de la santé du travail, cet exemple est emblématique de la prise en charge lacunaire des atteintes à la santé découlant du travail féminin : à la fois invisibilisées et faisant peser une grande part de responsabilité sur les travailleuses elles-mêmes.

LA PÉNIBILITÉ INVISIBLE

Les métiers dits « féminins », comme les soins infirmiers, l'éducation de la petite enfance, le ménage, la vente, etc., sont des métiers dits du « care ». Cela signifie qu'ils consistent avant tout à prendre soin des autres ou

de leurs lieux de vie. En raison du stéréotype selon lequel les femmes seraient naturellement prédisposées à exercer ces rôles, et en raison du fait que les accidents lourds sont moins fréquents que dans les métiers dits « masculins », les risques auxquels sont exposées les femmes se voient minimisés.

Pourtant, les tâches exercées par les femmes comportent de lourdes difficultés, comme entre autres : les gestes répétitifs légers, les longues postures debout, le port de personnes, l'exposition aux maladies contagieuses, et le contact avec des substances toxiques qui occasionnent des dérèglements endocriniens, sans parler de la pression psychologique. Ces facteurs provoquent des maladies professionnelles, qui malheureusement restent trop peu reconnues, comme certains types de cancer ou des troubles musculo-squelettiques (TMS).

MANQUE DE RECONNAISSANCE

Les TMS sont typiques de ce manque de reconnaissance. Parmi eux se trouvent certaines douleurs de dos chroniques, des tendinites, le syndrome du canal carpien, etc. Ces troubles étant provoqués par une multitude de facteurs, il est compliqué de faire reconnaître que le travail en est la cause principale, ce d'autant plus lorsqu'on travaille à temps partiel, ce qui est le cas de 6 femmes sur 10 en Suisse. Souvent, ces maladies sont attribuées à des causes liées aux femmes elles-mêmes, comme leurs prédispositions génétiques ou biologiques, alors que nombre de recherches en santé du travail font état de liens de causalité entre certains gestes et les TMS.

PRÉVENTION ET PRISE EN CHARGE INSUFFISANTES

Ce manque de reconnaissance a un impact sur toute une série d'aspects fondamentaux. D'une part, la prévention des risques est très faible dans les métiers féminins. Le matériel de protection, tels que gants ou masques, sont souvent inadaptés, car pensés avant tout pour les hommes et aux gestes qu'ils exercent au quotidien. D'autre part, cela a pour conséquence une moins bonne prise en charge par les assurances. En effet, si une maladie est reconnue comme étant provoquée par l'emploi, elle est prise en charge par l'assurance accidents et donne droit à une couverture plus complète. Lorsque cela n'est pas le cas, les frais sont couverts par l'assurance maladie, et la personne souffrante reste isolée dans ses douleurs. ♦

Marlène Carvalhosa Barbosa



3 questions à Viviane Gonik

Il semblerait que le nombre d'accidents du travail diminue. Qu'en est-il des femmes ?

En effet, si l'on regarde les statistiques en France, depuis 2001, le nombre général d'accidents diminue. Mais cette moyenne masque le fait que chez les femmes, ils ont augmenté de 28 %. Malheureusement, les chiffres pour la Suisse ne sont pas connus, car la SUVA ne communique pas cette information.

En Suisse, il existe des protections spéciales pour les femmes enceintes au travail. N'est-ce pas suffisant ?

Ces dispositions existent pour protéger le fœtus.

Ceci est doublement insuffisant : pour le fœtus d'une part, parce que ce sont les premières semaines de grossesse qui sont les plus à risque, et la grossesse est souvent ignorée à ce moment. Pour la mère d'autre part, qui le reste du temps est exposée aux facteurs à risque. Il faut plutôt protéger les travailleuses dans leur ensemble sur la totalité de leur parcours de vie.

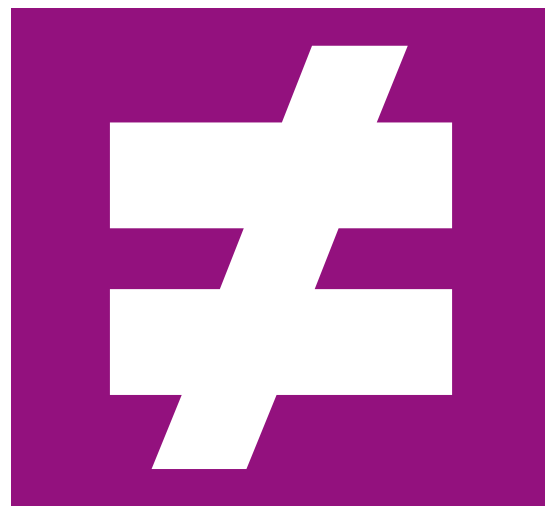
Comment les syndicats et les organisations féministes peuvent contribuer à faire évoluer la situation ?

Le principal biais des assurances est de calculer l'exposition aux risques sur la base d'emplois à plein-temps. Cela ne tient ni compte des carrières féminines, ni du développement des emplois atypiques. Il est important de pouvoir créer des synergies avec des chercheurs-euses pour faire avancer les mentalités. Et il continue d'être essentiel de s'auto-organiser dans les secteurs, pour faire avancer les protections spécifiques à certains métiers, comme c'est le cas pour les infirmières.

VILLE DE GENÈVE

Directive discriminatoire au sens de la loi sur l'égalité

Considérant qu'elle contient une disposition discriminatoire indirecte à l'égard des femmes, le SIT a recouru à la Chambre administrative contre une directive de la Ville de Genève.



LEg • Le Statut du personnel de la Ville de Genève institue une commission du personnel ainsi que des commissions du personnel internes aux services. Le temps consacré par un-e membre du personnel aux séances d'une commission ou en séance de négociation avec la Ville de Genève est imputé sur son temps de travail. En février 2017, le Conseil administratif a adopté une directive pour préciser les règles et le temps à disposition des représentant-e-s élu-e-s du personnel. Sans négociation préalable avec les syndicats et les commissions du personnel, cette directive a été contestée par les syndicats, car elle contient des dispositions discriminatoires indirectes à l'égard des femmes. Certaines dispositions de la directive ont été modifiées ultérieurement par le Conseil administratif, mais pas toutes. En particulier, le fait qu'elle contient une décharge de 10 % pour le-la président-e de la commission du personnel et de 5 % pour les président-e-s des commissions du

personnel internes. Selon le SIT, ces dispositions discriminent le personnel à temps partiel, majoritairement composé de femmes.

TEMPS PARTIEL DÉFAVORISÉS

Le personnel de la Ville de Genève est composé de 39 % de femmes et 61 % d'hommes. La part de personnel à temps partiel est composée de 70 % de femmes et 30 % d'hommes, tandis que le personnel engagé entre 90 % et 100 % est composé de 23 % de femmes et 77 % d'hommes. Au sein des commissions du personnel, les représentantes du personnel sont aussi très majoritairement engagées à temps partiel, tandis que les hommes le sont majoritairement à plein temps. Avec une décharge pour les président-e-s de commissions fixée en pourcent, le personnel à temps partiel ne disposent pas de la pleine décharge pour assumer leurs tâches de président-e. Or ces tâches sont les mêmes, que l'on soit engagé-e par la Ville de Genève à plein temps ou à temps partiel. C'est

ainsi qu'une personne élue à la présidence de la commission du personnel engagée à 100 % aura droit à 4 heures hebdomadaires pour effectuer sa tâche, tandis que celle qui est engagée à 50 % ne disposera que de 2 heures par semaine pour assumer le même rôle. Le SIT demande que ces pourcentages soient transformés en heures (4 heures pour la présidence de la commission du personnel, 2 heures pour la présidence d'une commission du personnel interne), car la charge effective de travail liée à la fonction ne dépend pas du taux d'activité.

TRIBUNAL SAISI

Face au refus du Conseil administratif de changer ces dispositions, le SIT a décidé de saisir le tribunal. L'article 3 de la Loi sur l'Égalité (LEg) précise qu'il est interdit de discriminer les travailleuses, soit directement, soit indirectement. Selon Karine Lempen : « est constitutive de discrimination indirecte à raison du sexe une différence de traitement

qui se fonde sur un critère, neutre en apparence, mais qui a ou peut avoir pour résultat de désavantager une plus grande proportion de personne d'un sexe par rapport à l'autre, sans être justifié objectivement. Une discrimination indirecte à l'égard des femmes est statistiquement vraisemblable lorsque leur proportion dans le groupe de personnes désavantagées par une mesure est considérablement plus élevée que leur proportion dans le groupe avantagé » (commentaire de la LEg). Selon le SIT, les femmes qui assument cette tâche en étant engagées à temps partiel doivent utiliser une partie de leur temps libre pour assumer cette fonction, voire renoncer à s'y présenter. Il s'agit d'une discrimination indirecte à l'égard des femmes. Elles auraient pourtant le droit d'être aussi pleinement reconnues comme présidentes par la Ville de Genève, qui se targue d'être exemplaire en matière d'égalité. ♦

Valérie Buchs.

GRÈVE DES FEMMES/FÉMINISTE

Tolérance zéro pour le harcèlement sexuel et les violences sexistes



Photos © Demir Sönmez

Le 14 juin 2019, les femmes se mettent en grève également pour revendiquer la fin des violences dont elles sont encore trop souvent victimes.

EN MARCHÉ VERS LA GRÈVE

Jusqu'au 14 juin 2019, SITinfo consacre son dossier central aux multiples motifs de la grève des femmes et féministe en préparation, et décline les enjeux de cette grève pour différents secteurs.

Protections • Dans l'espace public, au travail ou en contexte de formation, les violences sexistes et le harcèlement sexuel sont récurrents à l'égard des femmes et de toute personne dont le comportement dévie de la « norme » prescrite à leur genre. Le mouvement féministe, les syndicats et les associations dénoncent depuis longtemps ces violences fondées sur le genre et réclament des mesures de prévention efficaces, des sanctions à l'égard des auteur-e-s et une protection renforcée pour les victimes. L'enjeu est de taille puisqu'il en va de la possibilité de fréquenter l'espace public sans être importuné-e, d'étudier sereinement et de se maintenir en emploi.

Le harcèlement sexuel est une forme d'abus de pouvoir. Il nourrit et

reproduit les rapports de domination. Il constitue une forme de contrôle social et de volonté de domination masculine. Il s'agit de comportements qui dévalorisent et humilient et qui constituent une discrimination envers les personnes qui en sont victimes, principalement des femmes. Il peut s'agir de remarques ou plaisanteries scabreuses, de courriels ou sms gênants, d'étalage de pornographie, de contacts physiques non désirés, d'invitations importunes, d'agressions, ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle qui porte atteinte à la dignité de la personne. L'intention du harceleur n'est pas déterminante, c'est le ressenti de la victime qui importe.

RESPONSABILITÉ DES ENTREPRISES

Dans le domaine du travail, la loi précise que l'entreprise est tenue de prévenir et de faire cesser toutes formes de harcèlement sexuel, de violences sexistes et d'actes portant atteinte à la personnalité des employé-e-s, comme les propos et les actes homophobes

par exemple. Si elle ne le fait pas, elle peut être tenue de verser des indemnités à la personne qui en est victime et la dédommager pour tort moral.

Pour le syndicat, la priorité consiste à prendre des mesures préventives qui passent en premier lieu par l'information régulière du personnel sur la politique de tolérance zéro dans l'entreprise et la formation systématique des cadres. Les entreprises méconnaissent leurs obligations ou préfèrent les ignorer. Dans la majorité des cas, la personne qui dépose une requête auprès des tribunaux a déjà perdu son travail. Bien souvent, la direction choisit de déplacer la victime, de laisser pourrir la situation qui vire au mobbing, ou de faire pression pour qu'elle s'en aille, plutôt que d'agir contre l'auteur-e. La victime de harcèlement sexuel ou de violences sexistes doit aussi être mieux protégée contre le licenciement.

PROTECTIONS INSUFFISANTES

Une récente enquête, sur l'application de la loi sur l'égalité entre femmes et hommes dans les rapports de tra-

vail, a mis en évidence que 83% des décisions des tribunaux en matière de harcèlement sexuel sont négatives. Malgré cela, le Conseil fédéral refuse de modifier cette loi pour permettre un allègement de fardeau de la preuve et faciliter ainsi la reconnaissance des faits de harcèlement sexuel au travail, l'indemnisation des salarié-e-s concernées et leur réintégration dans l'entreprise.

Au niveau de l'entreprise, la prévention c'est aussi mettre en place une structure ou une personne de confiance externe, formée et habilitée à recevoir les plaintes de manière confidentielle, à prodiguer des conseils, à faire en sorte que l'employeur agisse pour faire cesser l'atteinte avec l'accord de la victime. Une procédure formelle d'investigation doit aussi être instaurée avec une garantie de protection des témoins. Rares sont les conventions collectives de travail qui contiennent un dispositif digne de ce nom. ♦

Valérie Buchs

Des procédures d'enquête inadaptées pour le Canton et les communes

La procédure d'enquête administrative ne protège pas assez les victimes et est inopérante. A quand une loi contre les violences de genre ?

Cadre légal • Pour les services publics, l'enjeu est double. Il s'agit à la fois de mettre en place des procédures d'investigation permettant aux employé-e-s victimes d'un harcèlement sexuel de faire la preuve qu'elles ont subi une atteinte grave à leur personnalité, mais aussi aux bénéficiaires des services publics de se défendre contre les agissements de leurs agents, comme par exemple les étudiantes face à leurs professeurs.


Aujourd'hui, lorsque l'Etat ou une commune ouvre une enquête administrative afin de déterminer si l'un-e de ses employé-e est l'auteur-e d'agissements constitutifs d'un harcèlement sexuel, la victime ne peut être entendue qu'en qualité de témoin, quand bien même elle est aussi employée.

Elle ne peut pas être accompagnée par un avocat ou son syndicat et elle n'a pas accès aux pièces du dossier. En d'autres termes, elle n'a pas la qualité de partie à la procédure contrairement à la personne mise en cause et elle a donc moins de moyens pour se défendre. Divers projet de lois sont déposés au Grand Conseil afin de corriger cet état de fait. Les investigations menées par le groupe de confiance de l'Etat, permettent par contre des droits identiques pour la personne mise en cause et la personne plaignante et d'entendre les témoins hors la présence des parties à la procédure.

Les scandaleuses affaires d'abus sexuels en milieu scolaire et le déni honteux du Département de l'instruction public quant à l'inadéquation



des mesures permettant aux élèves de dénoncer les agissements de leurs professeurs auront au moins permis de mettre en lumière la nécessité de pouvoir être accompagné-e par un conseil de son choix, de pouvoir témoigner hors la présence de la personne mise en cause et de renforcer les espaces d'écoute et de protection des victimes.

Une véritable loi contre les violences de genre devrait maintenant être mise en chantier dans ce canton, mais cela semble peu probable dans un proche avenir sans que les pressions s'accroissent pour que les politiques prennent ces questions au sérieux et ne se bornent pas à déposer d'inoffensives motions. Encore une bonne raison de se joindre à la grève féministe du 14 juin prochain.  **VB**

Femmes de chambre : « Notre travail est la colonne vertébrale des hôtels »

Les réunions des femmes de chambre du SIT ont permis de pointer les principales problématiques du métier en vue de la grève du 14 juin.

Hôtellerie • Certaines sont venues ensemble. D'autres ont la surprise de se rencontrer au syndicat, alors qu'elles sont collègues dans le même hôtel ou parce qu'au fil des missions temporaires, elles ont été amenées à travailler ensemble. Quelques-unes, encore, ont témoigné hors des réunions, en raison d'horaires de travail trop compliqués ou par pudeur. Dans tous les cas, la discussion s'anime très vite autour des conditions de travail. La liste des problèmes rencontrés est longue, et même si les situations personnelles et les employeurs varient, des enjeux communs se dessinent.

UN MÉTIER CENTRAL, MAIS INVISIBLE

Le métier de femme de chambre, de l'avis de toutes, est la colonne vertébrale des hôtels. Ce métier est essentiel, car il consiste à rendre possibles des nuitées confortables et reposantes. Pourtant, les revenus ne sont pas à la hauteur de cette impor-


tance. Rares sont les contrats qui prévoient plus du minimum légal (3435 frs), et la plupart des contrats sont à temps-partiel variable. Comme l'affirme Joana*, le travail des femmes de chambre est visible uniquement lorsque quelque chose est mal fait. Certains employeurs vont jusqu'à faire de l'invisibilité une consigne de comportement, comme s'ils disaient : « Mesdames, vous ne devez pas être vues. Le nettoyage ne donne pas une bonne image de notre établissement. »

QUALITÉ DU TRAVAIL ET SANTÉ PHYSIQUE

Le travail des femmes de chambre est exigeant, tant du point de vue des consignes de qualité, que du point de vue de la charge de travail. Les produits utilisés pour le nettoyage sont souvent hautement toxiques, et le matériel de protection inadapté : les masques de protection ne donneraient pas une bonne image de l'hôtel, et les gants ne sont

disponibles qu'en grande taille. Mettre en ordre des chambres est très éprouvant pour le corps, car les matelas et les chariots de matériel sont lourds, et beaucoup de gestes sont répétitifs et pénibles. Seule une minorité des femmes qui ont témoigné ont pu avoir accès à des formations de prévention des risques. Par ailleurs, les maladies chroniques liées à ce métier restent peu reconnues.

« L'URGENCE ? NOTRE SANTÉ PSYCHIQUE »

A la pénibilité physique du travail s'ajoute la pression vécue au quotidien. Les employé-e-s sont de moins en moins nombreuses et doivent faire un nombre toujours plus grand de chambres. Chaque jour, des objectifs individuels sont attribués, sans tenir compte de la taille ou de l'état des pièces. Dans de nombreux hôtels, si le travail n'est pas fini dans le temps prévu, les heures supplémentaires ne sont pas payées ! Mais le pire reste l'organisation du travail. Le nombre de travailleuses temporaires augmente, ce qui permet à l'employeur de flexibiliser le travail de tout le monde. Une mise en concurrence s'organise autour de cela : tantôt les extras se voient attribuer les tâches les plus ingrates, tantôt on rappelle aux fixes qu'elles pourraient vite être remplacées. Cette division instaure un climat de travail pesant, qui dans de nombreux établissements, est empiré par des pratiques de discriminations racistes dans le management des équipes. « Ils veulent nous diviser pour mieux régner, mais nous nous tiendrons ensemble pour améliorer nos conditions de travail. » 

MBC

*Prénom d'emprunt



Photos © Eric Roset

GRÈVE DES FEMMES/FÉMINISTE

L'égalité salariale, un combat de longue haleine

La lutte pour l'égalité salariale entre femmes et hommes est un enjeu central de la grève des femmes et féministe du 14 juin 2018.

EN MARCHÉ VERS LA GRÈVE

Jusqu'au 14 juin 2019, SITinfo consacre son dossier central aux multiples motifs de la grève des femmes et féministe en préparation, et décline les enjeux de cette grève pour différents secteurs.

Salaires • Voilà 37 ans que le principe de l'égalité salariale entre femmes et hommes est inscrit dans la Constitution suisse, et 22 ans que la Loi sur l'Égalité (LEg) censée combattre les discriminations est entrée en vigueur. Et pourtant, à travail de valeur égale, les femmes gagnent toujours 18 % de moins que les hommes en moyenne. Qu'elles soient directes ou indirectes, la lutte contre les discriminations salariales à l'égard des travailleuses peut et doit passer par différents moyens: contrôle obligatoire de l'égalité salariale dans les entreprises et sanctions contre celles qui pratiquent la discrimination, revalorisations salariales des métiers majoritairement occupés par des femmes, et instauration d'un salaire minimum légal.

LES INSUFFISANCES DE LA LEG

L'inefficacité de la LEg pour mettre véritablement fin aux discriminations salariales réside dans le fait qu'il appartient à la travailleuse victime de discrimination d'intenter une action judiciaire contre son employeur pour faire valoir ses droits. La lourdeur de la procédure et son issue incertaine constitue déjà un obstacle majeur pour beaucoup d'entre elles. Mais plus encore, intenter un procès contre son employeur, c'est pratiquement l'assurance de perdre son travail: conflit, perte de confiance, risque de représailles diverses dont le licenciement, dans un pays où la protection contre ce dernier est quasi nulle. Dans ce contexte, il n'est guère étonnant que peu de travailleuses entament cette procédure, d'où la persistance des discriminations salariales malgré l'existence d'une loi qui les interdit.

CONTRÔLES ET SANCTIONS

La vérification de l'égalité salariale dans l'entreprise sur base volontaire

de l'employeur est bien sûr possible, mais plusieurs années d'expérimentation de cette voie ont démontré son inefficacité: seule une infime minorité d'entreprises ont fait la démarche. La seule solution pour faire appliquer la LEg est donc l'inscription dans la loi de contrôles par les autorités publiques et de sanctions contre les employeurs qui ne respectent pas le principe d'égalité salariale entre femmes et hommes dans leur entreprise.

La droite bourgeoise et largement masculine du Parlement fédéral refuse toutefois de se rendre à cette évidence, usant de toute la mauvaise foi et l'arrogance dont elle est capable pour vider de tout contenu la déjà très timide proposition du Conseil fédéral d'obliger les plus grandes entreprises à se soumettre à des contrôles périodiques de l'égalité (lire ci-contre).

REVALORISATIONS ET SALAIRE MINIMUM

La persistance des inégalités résulte également de discriminations indi-

rectes à l'égard des travailleuses. A l'échelle d'une entreprise, d'un secteur économique ou de l'ensemble du marché du travail, il est frappant de constater que les métiers et professions majoritairement exercés par des femmes sont généralement moins bien rémunérés que ceux majoritairement exercés par des hommes. Et ceci sans aucun lien avec le niveau de formation, les responsabilités ou les efforts requis.

La lutte contre les discriminations doit donc également passer par la revalorisation des salaires dans de nombreux secteurs, dans l'hôtellerie-restauration, la vente, les soins et services à la personne, ou encore le nettoyage. Et parce que deux tiers des travailleuses gagnant moins de 4000 frs par mois à Genève sont des femmes, elle doit également passer par l'instauration d'un salaire minimum légal, comme le propose l'initiative déposée par les syndicats. ♦

Valérie Buchs

Une révision alibi

Le Conseil national a encore édulcoré le projet de révision de la loi sur l'Égalité. Le projet est reporté à la session d'hiver, tandis que nous préparons la grève des femmes.



Provocation • Deux jours après une manifestation qui a réuni 20 000 personnes à Berne pour exiger l'égalité salariale et pour combattre les discriminations sexistes, la majorité bourgeoise du Conseil national a encore réduit les moyens pour combattre la discrimination salariale dans

les entreprises au terme d'un débat affligeant. Seules les entreprises de plus de 100 employé-e-s équivalent plein temps (sans les apprenti-e-s) devront effectuer l'analyse de leur politique salariale tous les quatre ans. Sachant que la majorité des femmes travaillent à temps partiel,

cette exigence permettra aux sociétés très féminisées d'échapper encore plus à ce dispositif. Au final, l'obligation ne concernera que 0,85 % des entreprises, représentant 45 % des employé-e-s. Le National a aussi entériné la proposition des Etats en prévoyant que les entreprises dans lesquelles le premier examen a montré que l'égalité était respectée, seront exemptées de nouvelle analyse. La loi s'éteindra après 12 ans, même si les résultats démontrent que les discriminations salariales sont encore présentes dans le monde professionnel.

UN FEUILLETON SANS SUSPENSE

Les compétences du Bureau fédéral de l'égalité ne seront pas renforcées et aucune sanction n'est prévue pour les entreprises qui seraient prises la main dans le sac. Quant à celles qui ne procéderaient pas à l'analyse du tout, malgré qu'elles entrent dans les critères de la loi, le Conseil national n'a même pas voulu qu'elles figurent sur une liste mise à disposition du public. Autant dire une loi alibi. Les quelques femmes bourgeoises du PLR et de l'UDC qui se sont réveillées au lendemain de la manifestation en tenant des propos soi-disant en faveur des femmes, n'ont dans les faits pas défendu leurs intérêts. Lors de ce débat sur l'égalité salariale, les femmes ont même eu droit à la provocation du parlementaire PLR Christian Wasserfallen, qui a demandé à inscrire dans le projet de révision une augmentation de l'âge de la retraite des femmes à 65 ans. La majorité ne l'a tout de même pas accepté, mais c'est sans doute une manière de reculer pour mieux sauter. De quoi se préparer à toutes les éventualités et d'avoir deux raisons supplémentaires d'organiser la grève des femmes du 14 juin 2019 ! Le débat n'est pas clos. L'élimination des divergences aura lieu à la session d'hiver. Dans tous les cas, on ne s'attend à aucune bonne surprise. ♦

VB

Vendeuses : conditions de travail en soldes ?

Bas salaires, temps partiels, flexibilité horaire à outrance, les vendeuses auraient toutes les raisons du monde de se mettre en grève le 14 juin 2019.

Commerce de détail • Le personnel de vente est composé en grande majorité de femmes. Le métier de la vente est parmi les plus précaires, et l'amélioration des conditions de travail très difficile à négocier, comme en atteste le vide conventionnel actuel dans le secteur. Le 14 juin 2019 est la date de la prochaine journée de grève pour lutter contre les discriminations sexistes. Pour les vendeuses, c'est une formidable occasion de rendre visible le fait que leurs conditions de travail sont bradées, et que cela constitue un

enjeu central de la lutte féministe.

INÉGALITÉS SALARIALES ET HIÉRARCHIQUES

Les dernières statistiques genevoises concernant les salaires font état d'une différence salariale très forte entre les femmes et les hommes dans le secteur du commerce : le salaire médian des premières est de 5 200 frs pour un temps-plein, contre 5 814 frs pour les hommes. Cela s'explique en partie par le fait que malgré que les femmes soient majoritaires dans la vente,

c'est aux hommes que l'on propose d'évoluer dans l'entreprise. Quand on ajoute à cela le fait que la plupart des emplois de vendeuse sont des temps partiels imposés, on se demande comment elles joignent les deux bouts et s'assurent d'être autonomes financièrement. Garantir un salaire minimum légal digne pour toutes reste encore et toujours une priorité.

TOUJOURS PLUS DE FLEXIBILITÉ

Les horaires de travail dans la vente sont souvent pénibles, surtout en

période de soldes, de fêtes, de nocturnes. Pendant leurs pauses, bien souvent, les vendeuses, en manque de temps libre, font leurs propres courses. Or, les associations patronales n'ont de cesse de vouloir étendre les horaires, pour pouvoir ouvrir les soirs et les dimanches. Le dernier exemple en date : la révision de la LHOM (Loi sur les horaires d'ouverture des magasins, lire p.5). Si cette modification de la loi n'est pas contrée grâce au référendum, les associations patronales n'auront plus aucune obligation de discuter avec les syndicats pour pouvoir ouvrir les dimanches. Avec déjà 67 heures d'ouverture hebdomadaire, il est à se demander comment les femmes pourront se reposer et avoir une vie privée, alors que pour beaucoup d'entre elles, elles ont une famille dont elles s'occupent ! ♦

MCB