

Argumentaire des femmes du SSP sur l'égalité

Notre but : l'égalité pour toutes !



ssp femmes
Case postale 1360
1001 Lausanne

Tél. 021 340 00 00
Fax 021 340 00 09
central@ssp-vpod.ch
www.ssp-vpod.ch

ssp  femmes

Argumentaire des femmes du ssp sur l'égalité
Notre but : l'égalité pour toutes !

ssp femmes
Case Postale 1360
1001 Lausanne
Téléphone 021 340 00 00
Fax 021 340 00 09
central@ssp-vpod.ch
www.ssp-vpod.ch

ssp – femmes

Michela Bovolenta

Lausanne, juin 2012

Graphisme: T. Boy de la Tour, www.boydelatour.ch

Impression: atelier Papyrus, Lausanne

Notre but, l'égalité pour toutes

1. Introduction	p. 4
2. Notre but : l'égalité pour toutes	p. 6
Encadré : Loi sur l'égalité : un cas exemplaire	p. 8
3. Notre but : l'égalité des salaires	p. 10
Encadré : Valorisation des métiers de la santé et égalité	p. 12
4. Notre but : plus de moyens pour l'accueil des enfants	p. 14
5. Notre but : du temps pour vivre	p. 16
Encadré : Harcèlement sexuel : non c'est non !	p. 18
6. Notre but : travailler moins, partager plus	p. 20
7. Rejoignez le syndicat des services publics	p. 22
8. Nous contacter	p. 26

1. Introduction

Pour le ssp, 2011 n'a pas seulement été une année de mobilisation et de jubilaires multiples – 15 ans de l'adoption de la Loi sur l'égalité, 20 ans de la grève des femmes, 30 ans de l'adoption de l'article constitutionnel sur l'égalité et 40 ans du droit de vote des femmes – mais également l'année au cours de laquelle les femmes affiliées au syndicat ont atteint la moitié de l'effectif des membres.

Les femmes représentent désormais 51,2% de nos membres !

Cette transformation du sociétariat est d'une part, le produit de l'engagement de notre syndicat et de ses militantes qui, depuis les années 1970, ont fait du combat pour le droit des femmes une priorité au niveau de la réflexion et de l'action syndicale. Ainsi le ssp a toujours joué un rôle moteur dans les mobilisations en faveur de l'égalité professionnelle, mais aussi pour la prise en compte dans la société du travail de soin, de ménage et de prise en charge des enfants.

D'autre part, l'augmentation du nombre de femmes syndiquées est à mettre en relation avec l'évolution du service public, secteur dans lequel travaillent de plus en plus de femmes : ainsi, 96% du personnel des crèches, 80% du corps enseignant à l'école primaire, 85% du personnel soignant, 90% du personnel de maison et 80% du personnel administratif dans les hôpitaux sont des femmes.

Les femmes au cœur du service public

Les salariées des services publics et parapublics ont des conditions de

travail qui sont devenues, année après année, plus difficiles en raison des pressions économiques et des politiques d'austérité qui pèsent sur le service public. Le « *faire toujours plus avec toujours moins* », les coupes claires dans les prestations sociales, l'introduction des politiques de management importées du secteur privé, les révisions successives des statuts de la fonction publique et des systèmes salariaux ont conduit au durcissement des conditions de travail pour le personnel et à la baisse des prestations. De par leurs parcours professionnels, les femmes se trouvent le plus souvent, en première ligne: au chevet du patient, au guichet, dans une classe surchargée. Elles gèrent les problèmes, les angoisses et parfois l'agressivité des usagères et usagers et prennent sur elles au prix parfois de leur santé.

Ensemble pour un service public solidaire

Le 14 juin 2011, les femmes du ssp ont été très actives dans l'organisation de la journée nationale d'action et de grève des femmes. A cette occasion, nous avons élaboré un argumentaire sur l'égalité que nous vous proposons sous forme de brochure. Notre but est non seulement de réaffirmer la légitimité et l'actualité du combat pour l'égalité, mais également d'inviter nos collègues non syndiquées à nous rejoindre. Dans un monde du travail de plus en plus dur, être membre d'un syndicat est une protection pour soi-même, en cas de conflit petit ou grand. Mais c'est aussi un engagement pour un autre service public, fondé non pas sur la logique de l'exploitation et du profit mais sur celle de l'égalité et de la solidarité.

Michela Bovolenta, juin 2012

2. Notre but : l'égalité pour toutes

Avancées et stagnation : un bilan contrasté

Si l'égalité entre hommes et femmes a avancé en Suisse c'est avant tout que l'on parlait d'assez loin : jusqu'à 1971, les femmes n'étaient pas considérées comme des citoyennes à part entière : privées du droit de vote et d'éligibilité, elles avaient un statut subordonné à celui de l'homme notamment au sein de la famille, d'abord en tant que filles puis en tant qu'épouses. Il aura fallu attendre 1981 pour qu'enfin l'égalité des sexes soit reconnue dans la Constitution fédérale. A partir de ce moment, l'égalité formelle a progressé mais si lentement qu'en 1991, les femmes ont fait grève pour secouer le pays : cinq ans plus tard, en 1996, une Loi sur l'égalité a été votée, puis en 2002, l'avortement a été dépénalisé et en 2005, après plus de 50 ans de luttes et de mobilisations, un congé maternité minimaliste a été accordé aux femmes.

En 40 ans, les femmes ont renforcé leur position en matière de formation et se sont ancrées toujours plus dans le monde du travail. Mais les inégalités persistent et « *un mouvement durable vers le démantèlement des privilèges des hommes et des discriminations des femmes se fait encore attendre*¹ ». L'égalité stagne !

Formation et plafond de verre

Le niveau de formation des filles ne cesse de progresser, même si le taux des filles sans formation post-obligatoire est nettement supérieur à celui des garçons, soit 18% contre 10%. Ce phénomène s'est accentué à la fin des années 1990 et aujourd'hui il y a autant de femmes que d'hommes

1. OFS, Avancées et stagnation dans la problématique de l'égalité entre hommes et femmes de 1970 à 2000, Neuchâtel 2005 (étude se basant sur le dernier recensement fédéral de la population).

avec un diplôme de niveau tertiaire. Mais, les filles optent en moyenne pour des formations plus courtes et moins diversifiées et se concentrent dans les métiers administratifs, de la santé, du social et de l'enseignement. Depuis les années 1990, le nombre de femmes occupant des fonctions dirigeantes a légèrement progressé, mais est resté stable au niveau des membres des directions. Selon le dernier recensement de la population, 48% des hommes suisses sont des salariés sans fonction dirigeante. Ce taux est de 72% pour les femmes suisses et de 83% pour les femmes étrangères². Ce qui montre bien que la carrière des femmes reste le plus souvent plate.

Emploi et temps partiel

Le taux d'activité des femmes âgées de 25 à 54 ans a passé de 40% en 1970 à 78% en 2000. L'augmentation du taux d'activité des femmes a explosé en 40 ans. Dans la même période le travail à temps partiel a très fortement progressé passant de 13% des emplois en 1970 à 27% en 2000 et à 34% en 2010. Les femmes occupent la majorité de ces emplois. En 1970, 30% des femmes occupées l'étaient à temps partiel. Ce taux est passé à 50% en 2000 et se situent aujourd'hui à près de 60%.

Or, le temps partiel, qu'il soit souhaité ou imposé, a des conséquences négatives sur l'emploi : salaire plus bas, chances de carrière réduites, retraite plus basse. Pour faire progresser l'égalité, la société devrait s'interroger sur le temps de travail rémunéré. Pour nous, il est clair que ce temps devrait être réduit pour toutes et tous !

2. Idem.

Loi sur l'égalité : un cas exemplaire !



Le cas de Mme C. a mis en évidence que la discrimination salariale reste répandue, confirmant ce qui apparaît dans les statistiques. Cette histoire montre aussi qu'il reste difficile de faire respecter la Loi sur l'égalité. Mais qu'il est possible et nécessaire de le faire !

Mme C. est ingénieur agronome. Engagée en mars 2009, elle prend au fil des mois de nouvelles responsabilités au sein de l'entreprise qui l'emploie, sans qu'elles soient reconnues. Fin 2010, elle constate que son salaire est de 1'500.– par mois inférieur à celui de ses collègues ! Elle agit à l'intérieur,

consulte le bureau de l'égalité, puis un avocat afin de faire valoir son droit à un salaire égal. Rien n'y fait. Les pressions augmentent jusqu'au licenciement qu'elle a reçu à la fin du mois de janvier 2012! Le Tribunal des Prud'hommes est saisi et doit se prononcer sur l'annulation du licenciement. En effet, la Loi sur l'égalité interdit de licencier une plaignante pendant toute la procédure et les six mois qui suivent.

Finalement un accord est trouvé à la satisfaction de notre collègue. Le licenciement a été annulé ; la fin des rapports de travail est fixée à fin août 2012 ; une indemnité correspondante à 4 mois de salaire est versée ; un montant correspondant à la différence de salaire est versé à titre de « *complément de salaire* ».

Pour le ssp, le cas de Mme C. est exemplaire. Il montre que les entreprises continuent à discriminer les femmes, qui à travail égal gagnent moins. Et cela même lorsque ces entreprises sont financées, comme dans ce cas, par les pouvoirs publics. Il montre aussi qu'il reste difficile de faire respecter la Loi sur l'égalité et que les femmes qui le font continuent de payer le prix fort. Pourtant, le cas de Mme C. montre aussi qu'il est possible de se battre et que, avec l'aide d'un avocat et d'un syndicat, il est possible d'obliger les employeurs à verser la différence salariale !

Plus d'informations sur www.ssp-vpod.ch/femmes/egalite.html.
Voir aussi l'émission de Temps Présent « *A travail égal, salaire inégal* » sur www.rts.ch/emissions/temps-present/archives/

3. Notre but : l'égalité des salaires

Dans le secteur public l'égalité salariale ne progresse plus.

- A la Confédération en 2010, l'écart reste stable à environ 12%³ ;
- Dans les cantons, l'écart salarial est, en moyenne pour 2010, d'un peu plus de 16 %. Mais la différence se situe à 19% pour les femmes cadres.
- Dans les communes, l'écart global est de 8,9%, mais il augmente dans la santé, le social et l'enseignement⁴.

Salaire égal à travail de valeur égale

L'article constitutionnel sur l'égalité prévoit que «*les hommes et les femmes ont droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale*». Or, dans le secteur public, de nombreux métiers liés aux soins, à l'éducation et à la prise en charge de l'autre (dits aussi «*métiers du care*») souffrent d'une non-reconnaissance chronique et subissent ces dernières années de fortes pressions à la baisse. Les écarts entre les branches sont importants : ainsi le salaire médian d'un homme qui travaille dans les services financiers et de 9'842.- alors que celui d'une femme qui travaille dans la santé est de 6'806.-, soit une différence de 30%. Voilà qui met en évidence la dévalorisation de certains métiers et secteurs par rapport à d'autres !

3. Selon le Bureau Bass, l'écart moyen serait pour l'ensemble du secteur public fédéral, de 16,5%. Voir Analyse der Löhne von Frauen und Männer anhand der Lohnstrukturerhebung 2008.

4. Pour les Communes les données n'ont été récoltées qu'en 2006 et 2008 et sont à prendre avec précaution. OFPER, juillet 2009.

Le salaire au mérite discrimine les femmes

Le « *Rapport sur la promotion de l'égalité entre hommes et femmes dans l'administration fédérale de 2004 à 2007* »⁵ met en évidence que les femmes, ainsi que d'une manière générale les salarié-e-s des classes inférieures et les personnes qui travaillent à temps partiel, reçoivent des primes plus basses. En moyenne, la prime des femmes (1'440.-) est de 23,5% inférieure à celles des hommes (1'882.-). Les femmes sont aussi moins nombreuses à recevoir des primes : ainsi un homme sur deux reçoit une prime, mais seulement une femme sur trois. Et les femmes ne représentent que 30% des personnes ayant reçu une prime.

Les femmes touchent des salaires plus bas

Les comparaisons salariales se font généralement sur un salaire brut standardisé à plein temps. Or, seul un tiers des femmes a un emploi à plein temps (90% ou plus). Les autres sont actives à temps partiel et pas toujours par choix. D'ailleurs, lorsqu'elles choisissent le temps partiel, les femmes le font le plus souvent pour s'occuper des enfants et/ou de proches malades. Un travail gratuit que la société ne reconnaît toujours pas.

- 59% des femmes actives professionnellement gagnent moins de 4000.- par mois contre 17% des hommes ;
- Près de 30% des femmes à plein temps ont un salaire net inférieur à 4000.- contre 9% des hommes.

Les bas salaires restent l'apanage des travailleuses !

5. OFPER, juillet 2009.

Valorisation des métiers de la santé et égalité



Depuis quelques mois, plusieurs luttes et grèves se sont déroulées dans le secteur de la santé, notamment dans les hôpitaux universitaires de Genève et du canton de Vaud. Au centre de ces mobilisations, une revendication : la revalorisation salariale. Il faut dire que, à l'exception des transporteurs de lits, les personnels qui se sont mobilisés sont très, voire majoritairement, composés de femmes : aides soignant-e-s, nettoyeurs/-euses et laborantin-e-s.

Si ces luttes n'ont pas explicitement porté sur l'égalité, elles ont néanmoins mis en évidence, une fois de plus, que les métiers historiquement et majoritairement occupés par des femmes sont dévalorisés. Malgré la

Loi sur l'égalité, entrée en vigueur il y a maintenant 15 ans, malgré des luttes exemplaires telles celles des infirmières zurichoises qui avaient comparé leur métier à celui des policiers et avaient obtenu une revalorisation collective, la situation a globalement peu évolué. Si certaines professions, comme celle d'infirmier/-ère, ont été partiellement réévaluées en raison aussi de l'évolution du niveau de formation (HES), d'autres peinent à obtenir cette reconnaissance, comme les laborant·in·e·s. Les métiers les moins qualifiés souffrent, en raison des politiques d'austérité, de salaires bas, qui évoluent peu ou pas, de conditions de travail toujours plus pénibles et d'une surcharge de travail permanente.

Reconnaître enfin la valeur des professions et métiers féminins dans le secteur public et parapublic implique non seulement une prise de conscience mais également une réaffectation des ressources financières. L'enjeu est de taille et le ssp est prêt à s'y engager avec toutes et tous les salarié·e·s concerné·e·s !

Plus sur www.ssp-vpod.ch

4. Notre but : plus de moyens pour

En 2010, le ssp a remis une pétition au Conseil fédéral pour demander cinq fois plus de moyens pour l'accueil des enfants afin d'aligner le budget suisse aux recommandations de l'OCDE ce qui équivaut à allouer 1% du PIB à l'accueil des enfants.

Aujourd'hui, la majorité des femmes sont actives professionnellement : en 2010, 71% des mères d'enfants de 0 à 14 ans ont un emploi et le taux monte à 79% pour les mères d'enfants de 7 à 14 ans.

Assez de la pénurie de places !

Or, les moyens alloués au secteur de l'enfance sont encore et toujours insuffisants. Selon une étude du fonds national de la recherche datant de 2005, il manque en Suisse environ 50'000 places d'accueil pour prendre en charge environ 120'000 enfants d'âge préscolaire⁶. D'autres données confirment le manque de places de garde pour les enfants. Ainsi parmi les 240'000 mères d'enfants de moins de 15 ans qui sont au foyer, 31% souhaiterait exercer une activité professionnelle et quelques 189'000 autres souhaiteraient modifier leur taux d'activité : près de la moitié d'entre elles expliquent ne pouvoir exercer une activité professionnelle ou augmenter leur taux d'activité en raison du manque de structures d'accueil pour les enfants⁷.

Investissons dans l'avenir

Le programme d'aides financières à l'accueil extrafamilial pour les enfants a été mis en place en 2003, avec l'objectif d'investir 1 milliard de francs en

6. Calcul effectué sur la base des données de l'ESPA. Nous n'avons pu trouver d'estimation plus récente sur les besoins.

7. OFS, Les familles en Suisse, Neuchâtel, 2008.

l'accueil des enfants

dix ans. En réalité, 188 millions de francs ont été engagés depuis le lancement du programme. Les aides de la Confédération ont permis de créer 30'500 nouvelles places d'accueil, moitié dans l'accueil préscolaire et moitié dans l'accueil parascolaire. Malgré ce résultat, le programme devrait s'arrêter en 2015 ! L'arrêt du programme serait d'autant plus dommageable que la moitié des demandes acceptées concernent trois cantons : Zurich (près de 30 %), Berne (près de 12%) et Vaud (près de 10%)⁸, alors que de grosses lacunes persistent notamment dans les cantons et régions moins urbains.

Pour des structures d'accueil de qualité : non aux crèches lowcost !

Pour répondre aux besoins croissants des familles, les autorités politiques font pressions sur les coûts afin de faire plus avec moins. Les pressions se multiplient pour réduire les taux d'encadrement et les conditions de travail du personnel, pour engager du personnel moins bien ou pas formé, voire pour utiliser les jeunes en formation et les stagiaires comme main-d'œuvre à bon marché. C'est ainsi que la presse donne écho à l'initiative d'Otto Ineichen, patron des magasins Otto's, qui est en train de mettre sur pied des crèches lowcost avec à la clé des économies sur le personnel et le taux d'encadrement.⁹ Le ssp s'oppose à ce qu'on prenne appui sur la pénurie de structures pour créer de nouvelles places au détriment de la qualité de l'accueil !

Plus dans nos deux brochures, disponibles sur [www.ssp-vpod.ch/femmes/accueil de l'enfance](http://www.ssp-vpod.ch/femmes/accueil_de_l'enfance)

8. OFAS, Aides financières à l'accueil extra-familial pour enfants : bilan après 8 ans, 01.02.2011.

9. Voir Services Publics 2/2012.

5. Notre but : plus de temps pour

En Suisse, « les femmes ayant des enfants sont désavantagées dans leur carrière professionnelle, par comparaison avec les hommes avec enfants et les femmes sans enfants ». C'est le constat qui ressort de l'analyse des données du dernier recensement fédéral de la population¹⁰. La discrimination des mères sur le marché de l'emploi est indépendante d'autres facteurs tels la formation et le taux d'activité, qui ne font qu'accentuer les inégalités!

En Suisse, être mère est mal vu par les employeurs qui préjugent du fait que la salariée sera moins disponible pour l'entreprise. Nous vivons dans un pays qui a un des temps de travail les plus longs d'Europe¹¹ et qui est un des plus pingres en matière de congés. Le congé maternité est un des plus courts d'Europe et n'existe que depuis 2005 ! Les structures d'accueil collectif pour les enfants sont toujours en nombre insuffisant et sont sans cesse mises sous pression par la volonté de faire des économies, notamment sur le personnel.

La majorité des mères sont actives professionnellement: le monde du travail doit s'adapter !

En 1970, 75% des mères d'un enfant de moins de 7 ans étaient des mères au foyer. Aujourd'hui, elles ne sont plus que 35%. Dans près de la moitié des couples, la mère est active professionnellement à temps partiel ; 8%

10. OFS, Avancées et stagnation dans la problématique de l'égalité entre hommes et femmes de 1970 à 2000. Neuchâtel, 2005.

11. 42,5 heures par semaine en moyenne, voir www.bfs.admin.ch

des couples cumulent deux plein temps, alors que 4% ont deux emplois à temps partiel. Les autres types de partages sont exceptionnels. Le modèle du père à plein temps et de la mère à temps partiel a remplacé en remodelant le modèle traditionnel. La mère reste responsable du travail domestique et de soin. Choisi de gré ou de force, faute de mieux, le temps partiel préterite la femme – mais aussi l'homme se trouvant dans la même situation – au niveau du salaire, de l'évolution professionnelle et de la retraite. Les mères travaillant à plein temps sont beaucoup plus nombreuses dans la population d'origine étrangère, ce qui dénote davantage un problème de bas revenu qu'un choix de vie égalitaire au sein du couple. La double journée de travail pèse lourd sur la vie et la santé de ces femmes.

Nos revendications

- Redéfinir la notion de plein temps en tenant compte de l'ensemble du travail rémunéré et non rémunéré.
- Un congé maternité plus long, un congé paternité et un congé parental.
- Des congés de courte durée non seulement pour enfant malade, mais aussi pour proche malade et pour tâche éducative (colloque scolaire, par ex.).
- Possibilité de réduire son taux d'activité avec garantie de revenir au taux précédent.

Plus dans la brochure « *Pour un service public de l'enfance* », sur www.ssp-vpod.ch

Harcèlement sexuel : non c'est non !

Le harcèlement sexuel reste un phénomène répandu. Une enquête réalisée en 2007 à la demande du Département fédéral de l'intérieur montre que 28% des femmes interrogées se sont senties harcelées sexuellement ou dérangées par un comportement harcelant au cours de leur vie professionnelle contre 10% des hommes.

Le harcèlement sexuel est interdit par la loi

Le harcèlement sexuel constitue une atteinte à l'intégrité physique et psychique d'une personne. Il est interdit par la Loi sur l'égalité et tout employeur se doit de prévenir et stopper le harcèlement sexuel dans son entreprise. Pourtant la réalité est bien différente. Le harcèlement sexuel est toujours un tabou et il reste très difficile de se battre pour y mettre fin.

Il y a harcèlement sexuel lorsqu'une personne subit un comportement d'ordre verbal, non verbal et/ou physique à connotation sexuelle, une ou plusieurs fois. Le harcèlement sexuel n'a rien à avoir avec un flirt ou une relation amoureuse librement consentie. Il implique un comportement irrespectueux et non désiré. Les mots, les gestes, les attitudes de l'agresseur mettent la victime mal à l'aise et font de plus en plus mal. Le harcèlement sexuel se manifeste par un climat de travail hostile et peut s'accompagner d'un chantage. Plus le temps passe, plus la situation devient difficile à vivre pour la personne harcelée : des plaisanteries à première vue anodines, peuvent transformer le climat de travail en un enfer, si elles se répètent, se font insistantes, s'accompagnent de suggestions et de gestes à caractère sexiste.

Réagissez rapidement et fermement !

Il est important de ne pas se laisser enfermer, mais de réagir tout de suite, de chercher du soutien auprès des collègues, d'une commission du personnel, d'un bureau de l'égalité ou du syndicat. Le ssp, avec d'autres syndicats et avec le soutien du Bureau fédéral de l'égalité entre hommes et femmes, a collaboré avec le deuxième Observatoire à la mise en place d'un site qui vise à prévenir et lutter contre le harcèlement sexuel. Son slogan : « *Non c'est non !* »

Commandez ou chargez sur www.ssp-vpod.ch la brochure « *Agissons ensemble contre le harcèlement sexuel et le mobbing* ».

Plus sur www.non-c-non.ch



6. Notre but : travailler moins, part

En moyenne, les femmes assurent les 2/3 du travail non rémunéré, principalement au sein de la famille, alors que les hommes s'accaparent les 2/3 du travail rémunéré. Les mères d'enfants de moins de 15 ans font en moyenne 50 heures de travail familial par semaine alors que les hommes en font 30. Si on cumule travail familial et travail professionnel, les mères et pères travaillent environ 70 heures par semaine¹². Sur les 16 milliards d'heures de travail que l'on effectue chaque année en Suisse, 8,7 milliards d'heures, soit plus de la moitié, ne sont pas rémunérées. Environ 2,3 milliards d'heures sont investies dans la prise en charge et l'éducation des enfants et dans le soin aux personnes adultes dépendantes¹³.

Alors que dans les collectivités publiques, on se plaint des coûts qu'engendre la prise en charge collective des enfants, il faut savoir que 93% du travail de prise en charge des enfants est assuré gratuitement, et seul le 7% restant constitue un travail rémunéré !

Les femmes ne touchent qu'une petite tranche de la richesse produite

Le fait que le temps travail rémunéré et non rémunéré soit réparti de manière inégale entre les hommes et les femmes a des conséquences sur l'ensemble de la vie des femmes. Elles touchent des salaires plus bas et le temps partiel prétérite les chances d'évolution professionnelle. Ce qui à son tour a des conséquences sur les assurances, notamment chômage et vieillesse. Ainsi, les femmes ne représentent qu'un tiers des bénéficiaires des rentes du deuxième pilier et touchent une rente moyenne de 18'000.-, soit plus que la moitié moins que celle des hommes (37'000.-) !¹⁴

12. OFS, Vers l'égalité entre femmes et hommes, 2008.

13. BFEG, Reconnaissance et revalorisation du travail de care, Berne, 2010.

14. OFS, La prévoyance professionnelle en Suisse, 2010. Ce rapport note aussi que la rente des femmes a diminué par rapport à 2008 (19'000.-), alors que la rente des hommes a légèrement augmenté.

Actuellement, le modèle de vie le plus répandu est celui du père travaillant à plein temps et de la mère travaillant à temps partiel. Un choix qui n'en est pas toujours un comme le montre le taux élevé de femmes en sous-emplois, soit 11,5% pour à peine 2,5% d'hommes. De plus, contrairement aux idées reçues, le temps partiel ne permet pas toujours de bien concilier vie professionnelle et famille: «*Dans l'ensemble, les mères ont des horaires moins favorables et moins souples que les pères, bien qu'elles assument davantage de responsabilités dans les activités domestiques et familiales¹⁵*».

Plus de temps pour vivre

Notre constat est clair : le temps de travail professionnel est globalement trop long et le temps partiel trop répandu. Si, individuellement, les couples considèrent le temps partiel, le plus souvent de la mère, comme un choix leur permettant d'avoir plus de temps pour la famille, collectivement ce type de partage du travail n'est pas une solution puisqu'il contribue à perpétuer la division sexuelle du travail et les inégalités dans le monde du travail.

En tant que syndicat pourtant, nous considérons légitime l'aspiration des salariés – femmes ou hommes – à disposer de plus de temps pour leurs enfants, leurs proches ou simplement pour eux. C'est pourquoi, malgré toutes les difficultés que cela comporte en raison de l'offensive néolibérale pour allonger et intensifier le temps de travail, nous sommes convaincues qu'il faut relancer la discussion et la lutte pour réduire le temps de travail.

15. OFS, Les familles en Suisse, Neuchâtel, 2008.

7. Rejoignez le Syndicat des services

Dans un monde du travail qui se durcit, il est important de devenir membre d'un syndicat. Trop souvent, dans les secrétariats, nous recevons des appels à l'aide de collègues qui n'ont jamais pensé à se syndiquer et attendent d'être dans une situation désespérée pour s'adresser à un syndicat. Agir devient ainsi plus difficile et le syndicat ne peut par exemple pas attribuer une assistance juridique à une personne non membre.

Alors n'attendez pas. Soyez solidaires et adhérez tout de suite au ssp. Pour votre propre défense en cas de conflit, mais aussi pour participer à la défense solidaire des intérêts des salarié-e-s.

Seule, isolée, une salariée ne fait pas le poids face à son employeur. Alors que de plus en plus de femmes ont une activité professionnelle, il est important qu'elles soient fortement représentées dans les syndicats pour faire valoir leurs droits et pour lutter en faveur de l'amélioration des conditions de travail et de la mise en place des mesures nécessaires à réaliser l'égalité des sexes. Le ssp contribue depuis longtemps à la lutte légitime des femmes pour l'égalité dans le monde du travail et de la famille.

Un syndicat avec une forte proportion de femmes

Le ssp regroupe près de 36'000 salarié-e-s dans toute la Suisse. Les femmes représentent désormais plus de la moitié des membres, soit un des taux les plus élevés de tous les syndicats. Au ssp, les femmes sont présentes à tous les niveaux. Une commission des femmes se réunit régulièrement au plan national pour impulser et coordonner la politique syndicale de l'égalité.

Comment adhérer ?

Le ssp est le syndicat des secteurs public et parapublic. L'adhésion au ssp se fait sur la base d'un employeur commun, plutôt qu'en fonction de la profession. Chaque membre paie une cotisation calculée en fonction de son salaire. Elle permet de financer les activités du syndicat et de garantir une série de prestations, telles que le fonctionnement de secrétariats régionaux, l'intervention d'avocat-e-s spécialistes en droit du travail, un fonds de solidarité en cas de grève, etc.

Vous pouvez adhérer en ligne sur www.ssp-vpod.ch ou en prenant contact avec le secrétariat le plus proche de vous (voir adresses à la page 26).

8. Nous contacter

Secrétariat central ssp
Av. Ruchonnet 45 bis
Case Postale 1360
1001 Lausanne
Tél. 021 340 00 00
central@ssp-vpod.ch
www.ssp-vpod.ch

Région Neuchâtel
Place de la Gare 4a
Case Postale 1357
2301 La Chaux-de-Fonds
Tél. 032 913 18 01

Région Valais
Rue de la Dent-Blanche 9
Case postale 2348
1950 Sion 2 Nord
Tél. 027 323 26 60

Région Vaud
Av. Ruchonnet 45
Case postale 1324
1001 Lausanne
Tél. 021 341 04 10

Région Fribourg
Rte des Alpes 11
Case postale 1444
1701 Fribourg
Tél. 026 322 29 60

Région Genève
Rue des Terreaux-du-Temple 6
1201 Genève
Tél. 022 741 50 80

Région Jura
Rue de la Molière 13
Case Postale 875
2800 Delémont
Tél. 032 423 28 23

Région Lausanne et environs
Av. Ruchonnet 45 bis
Case postale 1293
1001 Lausanne
Tél. 021 648 19 35/36