

1) INTRODUCTION

L'article 8, al. 3 de la Constitution fédérale stipule que « L'homme et la femme sont égaux en droit. La loi pourvoit à l'égalité de droit et de fait, en particulier dans les domaines de la famille, de la formation et du travail. L'homme et la femme ont droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale ».

Cet article a été adopté le 14 juin 1981. Dix ans plus tard, le 14 juin 1991, constatant que l'égalité de droit et de fait n'avancait pas, 500'000 femmes et hommes solidaires ont fait grève en Suisse.

Cette grève a mis la pression pour faire avancer certains dossiers : en 1996, la Loi fédérale sur l'égalité a été adoptée ; en 2002, la solution dite des délais en matière d'avortement a été adoptée ; en 2004, un congé maternité de 14 semaines payé à 80% a été adopté.

Depuis, l'égalité stagne. Malgré l'introduction de la LEg, l'inégalité de salaire moyenne pour un équivalent plein temps est, selon les dernières statistiques de l'OFS de 19,6% dans le privé et de 16,7 dans le public. De plus, les femmes n'ont pas les mêmes chances d'évolution professionnelle, le harcèlement sexuel, pourtant interdit par la LEg, n'a de loin pas disparu des lieux de travail. Devant les tribunaux 76% des plaintes pour inégalité salariale et 83% des plaintes pour harcèlement sexuel sont rejetées.

L'égalité stagne aussi en matière de « conciliation » entre vie professionnelle et familiale. Après le congé maternité, un des plus court de tous les pays européens, rien n'a plus été entrepris au niveau du droit fédéral, à l'exception, en 2014, de l'introduction d'une pause allaitement payée de 30 à 90 minutes, disposition dont l'application reste à vérifier.

Au niveau des collectivités publiques et parapubliques les progrès ont été entre nuls et minimes. En effet un congé maternité de 16 semaines existait déjà avant 2005. L'introduction du congé maternité fédéral leur a permis de faire des économies puisque depuis 2005, 80% du salaire de la mère en congé est payé par les APG fédérales durant 14 semaines. Ces économies n'ont pas été réinvesti pour de nouvelles mesures. Seuls quelques villes et cantons ou CCT ont introduit un droit au congé paternité entre 5 jours et un mois. Mais nombre d'entreprises privées l'ont aussi fait.

Face à cette non-application du principe constitutionnel qui est en vigueur depuis près de 40 ans, face à la non-application de la LEg, qui est en vigueur depuis plus de 20 ans, aux non avancés des droits en matière de congés parentaux et pour proche aidant, nous avons décidé d'organiser une grève féministe et des femmes le 14 juin 2019.

Cette journée de grève est conforme au droit, elle se rapporte aux relations de travail, est proportionné et soutenue par les syndicats.

2) DEFINITION DE LA GREVE

La grève au sens strict est un arrêt de travail collectif, généralement limité, d'une durée plus ou moins longue, destiné à faire respecter des revendications concernant les relations de travail.

En plus de la grève, il existe un certain nombre d'autres mesures de lutte collective : une pause de protestation, une grève du zèle qui revient à appliquer un règlement à la lettre ou au contraire une grève partielle lors de laquelle on omet d'exécuter certaines tâches (par exemple, refus d'émettre des factures ou « grève des crayons »), le refus d'utiliser les vêtements de service peut aussi constituer une action de protestation.

3) LE DROIT DE GREVE

La grève est un droit fondamental dans une société démocratique. Ce droit est consacré à tous les échelons de l'ordre juridique suisse, ainsi que dans les conventions internationales (CEDH). Les juges fédéraux, depuis des décennies, reconnaissent l'existence du droit de grève. Avec l'entrée en vigueur de la nouvelle Constitution fédérale, le 1^{er} janvier 2000, le droit de grève est ancré dans la Constitution fédérale, à l'article 28. Ce droit vaut tant pour les travailleuses et les travailleurs des entreprises privées que pour celles et ceux de la fonction publique et des établissements de droit public.

L'exercice du droit de grève est conditionné au respect de certaines conditions : la grève doit appuyer des revendications concernant les conditions de travail ; elle doit être soutenue par un syndicat ; il faut d'abord tenter de faire aboutir leurs revendications par la négociation.

4) LE DROIT DE GREVE RELATIVEMENT A LA GREVE DU 14 JUIN 2019

La grève est donc un moyen légal pour obtenir l'application de revendications dans le cadre des relations de travail. Les discriminations liées au sexe tant en matière de salaires que de conditions de travail et d'évolution professionnelle concernent très clairement le domaine des relations de travail, de même que les mesures pour ladite « conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée ou familiale » ou encore les mesures de prévention et de lutte contre le harcèlement sexuel.

Etant donné que les discriminations liées au sexe durent depuis de très longues années, que des propositions, revendications et mobilisations de toute sorte ont eu lieu sans succès, la grève est un moyen de lutte légitime et légal. La grève du 14 juin 2019 est soutenue par les syndicats, elle est même soutenue par l'USS.

Le droit de grève, inscrit dans la Constitution fédérale, permet dès lors à toutes les femmes d'utiliser des moyens de lutte telles que les pauses prolongées, les manifestations et rassemblement, les débrayages et la grève pour obtenir l'élimination des discriminations.

5) LE DROIT DE GREVE DANS LES CCT SOUMISES A LA PAIX DU TRAVAIL

Le droit de grève s'oppose à une obligation de paix si une Convention collective de travail (CCT), prévoyant une telle clause a été conclue. Le devoir paix du travail concerne les points réglementés dans la CCT. Cependant, l'obligation de paix du travail ne lie pas les travailleuses/eurs en tant qu'individus, mais le syndicat en tant qu'association signataire de la CCT.

Lorsque le SSP a conclu une CCT avec une obligation de paix du travail, il faut distinguer entre la paix du travail absolue et la paix du travail relative qui se s'applique uniquement aux points traités dans la CCT. C'est ce deuxième cas de figure qui est le plus fréquent au SSP. Dans tous les cas, la paix du travail est une clause qui concerne le syndicat, en tant qu'association signataire de la CCT. Dès lors une éventuelle plainte de l'employeur concernerait le syndicat et non pas les salarié-es.

6) LE DROIT DE GREVE POUR LES CATEGORIES PROFESSIONNELLES

Selon la Constitution fédérale, le droit de grève peut être restreint afin de garantir des services essentiels (disponibilité des services d'urgence, pompiers, police, etc.). Ce point doit être respecté.

Toutefois, le droit de grève étant un droit fondamental, il ne peut être restreint que de manière exceptionnelle. Le Tribunal fédéral a confirmé cette doctrine dans un Arrêt du mois d'octobre 2018, à la suite d'un recours du SSP-Région Fribourg concernant le personnel de soins du canton dont le Conseil d'Etat voulait interdire le droit de grève. En l'occurrence, le TF a considéré que la Loi cantonale contenait des mesures suffisantes pour garantir en cas de débrayage des prestations aptes à ne pas mettre en péril les prestations indispensables à la population dans le domaine de la santé. Ce principe s'applique d'une manière générale aux services publics qui prennent en charge des enfants, des malades, des personnes âgées ou dépendantes.

Pour le 14 juin, ces prestations de services minimum peuvent, là où leur présence est suffisante, être garanties par des hommes solidaires.

7) CONSEQUENCES D'UNE GREVE LE 14 JUIN 2019

La grève est une action légale, mais il est possible que des employeurs individuels veillent exercer une pression et des sanctions, même s'ils ne sont pas autorisés à le faire. C'est très souvent le cas lorsqu'une travailleuse ou un travailleur s'active pour défendre ses droits. Seul-e il est difficile de faire face à la force patronale, mais uni.es avec le soutien du syndicat, c'est possible !

Une grève est justement une action collective, et c'est l'union qui fait la force. Pour la grève du 14 juin 2019, les conditions sont celles, rares, d'une grève nationale, dans tous les secteurs, privé et public, soutenue par tous les syndicats et par des Collectifs de femmes en grève dans tous les cantons. La légitimité de cette mobilisation est grande et l'expérience nous montre que lorsqu'une mobilisation est large, il y a peu de chance pour des repréailles. La mobilisation est donc la meilleure protection dans un pays où le droit du travail est faible. L'expérience de la grève des femmes de 1991, dont les conditions étaient similaires, nous montre aussi que tout se passe bien en cas de mobilisation massive.

8) LE SOUTIEN DU SSP

Cela dit, en cas de difficulté pendant la préparation de la grève, pendant cette journée ou après, le SSP soutiendra dans tous les cas de figures l'ensemble de ses membres tant au niveau syndical que de la protection juridique.

En ce qui concerne d'éventuelles retenues salariales, le règlement sur les indemnités de grève s'applique.

Selon l'article 9 du Règlement concernant les mesures de luttes, de solidarité et de syndicalisation, si la participation aux débrayages et aux grèves entraîne une retenue sur le salaire, un secours pour perte de gain est accordé aux membres concerné-es. Les arriérés de cotisation seront déduits du montant de ce secours de grève. Le versement du secours de grève s'effectue sur la base du certificat de salaire sur lequel figure la retenue sur le salaire.

Pour débrayage de durée limitée, ce qui est le cas pour la journée de grève du 14 juin 2019, un secours de grève de 80% de la retenue salariale, mais au maximum de Fr. 160.- par journée de travail complète est versé.



Encore des questions ?

Prenez contact avec le SSP :

central@ssp-vpod.ch

Photo Eric Roset