Plusieurs centaines de femmes utilisent mamagenda.ch

Autor(en): **Borioli Sandoz, Valérie**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **Hebamme.ch = Sage-femme.ch = Levatrice.ch = Spendrera.ch**

Band (Jahr): **110 (2012)**

Heft 4

PDF erstellt am: **29.05.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-949359

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.
Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.
Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch

Editorial

Chers lectrices, chères lecteurs,

Ce mois-ci, le dossier est à première vue très varié. Quel lien peut-on trouver en effet entre l'échéancier gratuit proposé aux femmes enceintes qui travaillent, le droit à l'autodétermination dans le domaine obstétrical et les nouveaux espoirs de la thérapie antirétrovirale? Un fil rouge existe pourtant entre ces trois contributions: le devoir – et la nécessité impérieuse – de bien informer la femme enceinte, quel que soit son niveau de compréhension et de curiosité. Pour éviter d'être considérée comme un simple objet, la (future) mère doit pouvoir dialoguer avec les experts médicaux autant que les experts juridiques. Un des principes de notre Charte indique par ailleurs clairement que «La femme est une personne autonome qui se détermine en connaissance de cause».

Tout autre chose: j'aimerais compléter ce dossier par une nouvelle réjouissante diffusée le 15 février dernier. En résumé, «le Conseil fédéral soutient l'introduction dans la Constitution d'une nouvelle disposition sur la politique familiale. Il approuve le projet d'une commission parlementaire qui prévoit d'inscrire dans la Constitution, à titre de tâche de la Confédération, la promotion de mesures permettant de concilier vie de famille et exercice d'une activité lucrative. A ses yeux, un tel objectif a une grande portée pour la société et la politique familiale. Il se rallie à des propositions de minorités de la commission et soutient l'introduction d'une disposition constitutionnelle sur l'harmonisation de l'avance sur contributions d'entretien». Un petit pas de plus dans la lente avancée vers une politique de la famille qui trouve son origine, rappelons-le, dans une initiative parlementaire, déposée … en 2007, par le conseiller national Norbert Hochreutener (PDC, BE).

Il ne me reste qu'à vous souhaiter une bonne lecture!

Josianne Bodart Senn

Grossesse au travail

Plusieurs centaines de

L'échéancier digital mamagenda.ch est disponible depuis le mois de juin 2011 sur Internet. Les statistiques de fréquentation montrent que cet outil – novateur dans sa catégorie – est concrètement utilisé par plus de sept cent personnes, les collaboratrices étant deux fois plus nombreuses que leurs supérieurs hiérarchiques. L'échéancier, qui a reçu le soutien du Secrétariat d'Etat à l'économie (seco), rencontre son public: mois après mois, cent personnes en moyenne y créent un compte personnel pour profiter de toutes les fonctionnalités de cet outil gratuit, auquel la FSSF a beaucoup contribué.

Valérie Borioli Sandoz,
Responsable de la politique de l'égalité, Travail.Suisse, Berne,
www.travailsuisse.ch

Le lancement officiel du **mama**genda .ch le 28 juin de l'année passée a été le point d'orgue d'un projet mené sur plus de deux ans par Travail.Suisse, l'organisation faîtière indépendante représentant 170 000 travailleurs et travailleuses. Cet échéancier, disponible gratuitement sur Internet pour les entreprises et leurs employées en Suisse, fait œuvre de pionnier en matière d'accompagnement de la maternité sur le lieu de travail. Il a reçu le soutien financier du Bureau fédéral pour l'égalité entre femmes et hommes, ainsi que des sponsors privés que sont Employés Suisse et le groupe AON.

Patronage

Dès le départ, plusieurs organisations ont manifesté leur soutien à **mama**genda. C'est le cas de la Fédération suisse des sages-femmes notamment, qui a activement contribué à l'élaboration du contenu, aux côtés de représentantes des milieux économiques, des ressources humaines d'entreprises ou de service de conseils aux femmes. Ensuite, Pro Familia Suisse, le Bureau UND, la Société suisse de médecine du travail, la Fondation suisse pour l'allaitement maternel et l'Office cantonal genevois de l'inspection et des relations du travail ont œuvré pour faire connaître **mama**genda.

Désormais, le Secrétariat d'Etat à l'économie (seco) apporte officiellement son soutien et a placé un lien vers **mama**genda sur son site Internet. A plusieurs reprises, il souligne en particulier l'aspect suivant: «(…) un des points forts de **mama**genda réside, à notre avis, dans le fait que, outre l'organisation de la phase de la maternité et de la naissance, cet instrument permet d'initier un dialogue entre la salariée et son supérieur hiérarchique qui servira de tremplin pour une discussion plus large sur l'ensemble de la question de la conciliation travail-famille en entreprise. Dans un domaine où les préjugés socioculturels sont un obstacle fréquent au progrès, cet aspect joue un rôle important».

Près de 20 000 visites après six mois d'existence

Chaque mois, c'est une moyenne de plus de 1500 personnes qui se rendent sur le site www.mamagenda.ch, pour un total de près de 19 302 visites à fin décembre 2011. Plus parlant, c'est le nombre de personnes qui créent un compte personnel. Chaque mois, on en dénombre plus d'une centaine, et ce depuis le lancement à fin juin 2011. A ce jour, 715 personnes utilisent **mama**genda pour accompagner sa collaboratrice – ou ses collaboratrices – ou se faire accompagner par sa supérieure – ou son supérieur – hiérarchique durant la phase de la grossesse, du congé maternité, puis du retour au travail. Les collaboratrices sont plus nombreuses à utiliser **mama**genda que les supérieur(e)s hiérarchiques.

emmes utilisent mamagenda.ch

Toute femme enceinte qui travaille peut aussi utiliser **mama**genda seule depuis chez elle, indépendamment de son supérieur – ou de sa supérieure – hiérarchique. Elle y trouvera toutes les informations utiles pour elle, notamment en matière de prévention de sa santé et de celle de son futur enfant. Toutefois, l'originalité de **mama**genda réside dans le fait qu'il favorise le dialogue entre un(e) chef-fe et sa collaboratrice dès qu'elle lui annonce sa grossesse, ceci dans le but de trouver ensemble les solutions aux questions pratiques qui ne tarderont pas à se poser.

Outil novateur et utile

La période de la grossesse représente une formidable opportunité pour discuter des problèmes qui pourraient se poser jusqu'à l'accouchement ou lors du retour au travail. On peut en profiter pour trouver des solutions acceptables pour chacune des parties. C'est cette idée qui est à l'origine de **mama**genda, justement conçu pour faciliter cette démarche.

mamagenda fonctionne donc comme un échéancier. Après s'être enregistré et avoir entré la date présumée de son accouchement ou de celui de l'employée (ou des employées) que l'on dirige, **mama**genda propose automatiquement des entretiens assortis des thèmes de discussion pour les mois de grossesse restants, pour les semaines de congé et pour la période du retour au travail. Les supérieur(e)s ont le loisir d'ajouter des entretiens supplémentaires s'ils l'estiment nécessaire.

L'originalité de **mama**genda est qu'il invite l'employée et son supérieur – ou sa supérieure – à utiliser l'échéancier ensemble. La première personne qui s'enregistre invite l'autre à se connecter au compte créé, qu'il soit celui de la collaboratrice ou qu'il soit celui du supérieur – ou de la supérieure – hiérarchique. La procédure d'enregistrement est simple, rapide et se fait au moyen d'une adresse e-mail valable. Ensuite, chacun(e) peut utiliser **mama**genda au moyen de tout ordinateur connecté à Internet, depuis son lieu de travail comme depuis son domicile.

Chacune des parties pourra se préparer pour le prochain entretien proposé par **mama**genda en consultant les thèmes de discussion proposés et en lisant les fiches d'information disponibles. Le premier sujet qui intéressera sans doute les femmes actives sera «Comment annoncer sa grossesse au travail?», tandis que le premier thème destiné aux supérieur(e)s hiérarchiques pourra être la bonne méthode pour accueillir une annonce de grossesse, la méthode F.I.E.R (pour Féliciter, Inviter, Ecouter, Renseigner).

Et les pères?

Quelques personnes ont critiqué le fait que les pères n'étaient pas directement impliqués dans l'utilisation de **mama**genda, alors qu'ils sont aussi concernés que leurs compagnes par une naissance et les changements qui interviennent dans la sphère privée et professionnelle. Cette critique est légitime et juste du point de vue de l'égalité, mais elle ne résiste pas à l'analyse du champ d'utilisation de **mama**genda.

Quand une femme active enceinte et son supérieur – ou sa supérieure – utilisent mamagenda ensemble, ils sont connectés par l'échéancier personnel de la femme. L'outil intervient dans une relation de travail régie par des règles où aucun tiers n'est autorisé à intervenir en principe. Pourtant, il est vrai que le choix d'une réduction du temps de travail pour concilier vie de famille et vie professionnelle, de la prise d'un congé non payé, du mode de prise en charge de l'enfant durant les heures de travail ou de la garde d'un enfant malade sont des thèmes qui concernent aussi bien les femmes que les hommes.

Allaitement au travail

Le bon sens prévaut enfin!

Le Conseil fédéral préconise de modifier une ordonnance pour que les femmes qui allaitent tout en travaillant soient rémunérées durant ce temps reconnu comme temps de travail par la Loi sur le travail. Après avoir défendu cette revendication durant plusieurs années, Travail.Suisse salue cette décision de bon sens avec une grande satisfaction.

La Loi sur le travail assimile le temps consacré à l'allaitement comme temps de travail. En revanche, le paiement du salaire relatif au temps de travail, réglé séparément par le Code des obligations (CO), ne prévoit pas le cas de figure. C'est par la modification de l'art. 60 de l'Ordonnance 1 sur la Loi sur le travail que le Conseil fédéral entend régler le problème que Travail.Suisse a soulevé à plusieurs reprises.

Cette lacune a des conséquences graves pour les femmes et leur enfant. Selon une étude de l'Office fédéral de la santé publique de 2004, la reprise du travail est la cause la plus fréquemment avancée qui explique le sevrage des nourrissons. Alors que dans le même temps, les femmes sont encouragées de toute part à poursuivre l'allaitement au-delà de leur congé maternité.

Tirant profit de cette lacune, certains employeurs en ont profité pour déduire ce temps d'allaitement du salaire des femmes concernées. Alors que les sommes en jeu sont minimes – quelques centaines de francs par femme pour le temps que dure encore l'allaitement après la reprise du travail après le congé maternité – certaines organisations patronales ont émis de telles recommandations à leurs membres. La jurisprudence a aussi mis cette lacune en évidence dans une décision du Tribunal cantonal des Prud'hommes de Genève.

La décision du Conseil fédéral met fin à ce non-sens. Travail.Suisse soutiendra la modification de l'ordonnance, étant persuadée que cette réglementation claire profitera aux travailleuses, à leur nouveau-né, mais aussi aux entreprises puisqu'il est reconnu que l'allaitement prolongé protège la santé, réduit les risques de maladies infantiles et d'allergies et donc in fine d'absences au travail pour ces raisons.

Source: Communiqué de presse du 22 février 2012.

Au carrefour de plusieurs sources utiles d'information

Pour préparer les entretiens, les discussions qui doivent être menées et les décisions qui seront prises, des fiches d'informations et des formulaires sont proposés à des moments choisis, sur des thèmes intéressant les différents publics ciblés:

- les employées, avec par exemple l'incapacité de travail et le certificat médical, comment contribuer à la relation de confiance avec son employeur, l'allaitement sur le lieu de travail, les droits liés à la maternité, etc.,
- les employeurs, avec entre autres, les absences et le droit au salaire, l'évaluation de la dangerosité de la place de travail, la gestion des risques et des équipes, etc.
- les futurs pères, concernés par des informations sur le congé paternité, le congé non payé, la garde des enfants, etc.

Chaque fiche et chaque outil sont visibles par tous les publics visés. Si la plupart des informations sont originales, plusieurs documents utiles déjà existants ont été intégrés ou mis en lien, comme par exemple une information sur le Passeport maternel de la FSSF, le Manuel PME Travail et famille du seco, les modèles de travail élaborés par le Bureau cantonal bernois de l'égalité entre la femme et l'homme ou bien encore la check-list de l'Office cantonal de l'inspection et des relations du travail du canton de Genève pour mesurer la dangerosité de la place de travail.

Plusieurs chapitres pertinents du Manuel InforMaternité, déjà publié sur le site de Travail.Suisse, sont mis en lien dans mamagenda. Les utilisateurs trouvent ainsi facilement et rapidement les dispositions précises relatives aux droits des femmes enceintes et allaitantes telles que le prévoit la législation suisse.

C'est pourquoi les femmes qui utilisent **mama**genda sont invitées à discuter de tous ces sujets au sein de leur couple. Elles sont incitées à ne pas devoir prendre des décisions seules mais en accord avec leur compagnon. Toute utilisatrice a en outre la liberté de donner son mot de passe à son compagnon pour accéder à son compte sur **mama**genda.

«Informed Choice» – D à l'autodétermination

La déontologie de la profession de sage-femme repose sur de solides connaissances spécifiques mais aussi sur un respect, une confiance et une empathie vis-à-vis des femmes que la sage-femme suit. Ce sont les conditions préalables essentielles pour que la sage-femme puisse exercer son devoir d'informer sur les mesures médicales. C'est aussi la seule manière de pouvoir garantir la dignité de même que le droit à l'autodétermination de la femme suivie par la sage-femme.

Lukas Bürge,
avocat, enseigne aussi le droit aux sages-femmes de la HES-Berne.

Contact:
Anwaltskanzlei
Bürge & Partner
Hirschengraben 8
Postfach 5110
CH-3001 Bern
Tél. 031 381 50 50
www.buergeundpartner.ch

Les diverses activités de la sage-femme (voir encadrés) sont réglées par des prescriptions et des lignes directrices spécifiques à leur profession. En outre, il faut tenir compte de nombreuses dispositions venant de plusieurs bases légales (par exemple, les droits fondamentaux, le droit des personnes, la protection des données, le droit de la santé, les droits des patients, le droit du travail et des assurances, etc.). Il est donc primordial – également en vue d'une assurance de la qualité – de suivre ces normes et d'attacher une grande importance aux compétences professionnelles de la sage-femme. Mais, pour une bonne relation entre les sages-femmes et les femmes prises en charge, il faut en outre ajouter le rôle décisif d'un respect mutuel et d'une réelle confiance. Ces deux points et la dignité de tout être humain sont particulièrement mentionnés dans le préambule du Code international de déontologie des sages-femmes[1] avant que les règles spécifiques concernant les relations de travail, l'exercice et la responsabilité professionnelle ainsi que la formation continue ne soient exposées.

Décision autodéterminée

Les principes du Code international de déontologie débutent par une description sommaire du droit à l'autodétermination, par lequel les sages-femmes respectent le droit de la femme à choisir en connaissance de cause et encouragent les femmes à assumer la responsabilité de leur choix. En outre, dans leur travail, les sages-femmes doivent soutenir le droit des femmes à prendre part activement aux décisions, pour ce qui concerne leur prise en charge.

Durant ces dernières décennies, en référence au respect et à la protection de la dignité humaine (art. 7 Cst[2]), le droit à l'autodétermination a pris de l'importance dans les changements sociétaux qui ont eu lieu surtout en Europe et aux Etats-Unis. En Suisse, pour les femmes suivies, le droit à l'autodétermination se base sur les droits fondamentaux fixés dans la Constitution fédérale, en particulier sur la liberté personnelle (art. 10 Cst). Une mise en application unifiée du droit à l'autodétermination n'existe toutefois pas en Suisse; ce droit n'est concrétisé que dans les législations cantonales. Le droit des femmes suivies est alors équivalent à celui des patient(e)s.

Ainsi, par exemple, dans le canton de Berne, en vertu de l'art. 40 paragr. 1 de la Loi sur la santé publique (LSP)[3], les professionnels de la santé ne peuvent effectuer une mesure diagnostique, préventive ou thérapeutique que si le patient ou la patiente a donné son consentement après avoir été informé(e). Le paragr. 2 prévoit qu'en cas d'urgence, le consentement est présumé si la mesure s'impose immédiatement pour préserver la vie ou la santé du patient ou de la patiente