



Document de position sur l'introduction d'un congé parental de 24 semaines

Avril 2016

Un congé parental est un investissement judicieux dans l'avenir de toute la société : il profitera aux enfants, aux mères et aux pères, aux familles et à la place économique suisse.

La CFQF demande la mise en place de bases légales prévoyant un congé parental rémunéré de 24 semaines au moins, dont une partie sera obligatoirement réservée aux pères. Les parents doivent pouvoir prendre un congé parental après la naissance d'un enfant.

Le droit au congé parental débute pour les mères après le congé de maternité de 14 semaines et pour les pères après un éventuel congé de paternité à prendre immédiatement après la naissance.

Six raisons pour lesquelles nous avons besoin d'un congé parental rémunéré régi par la loi

1. Aider les familles à bien démarrer dans la vie

La relation avec les personnes de référence primaires est capitale pour le développement et le bien-être de l'enfant. Durant les premiers mois de la vie, les enfants ont tout particulièrement besoin d'attention, de soins et de liens solides. Les enfants ont le droit et le souhait d'être proches de leurs deux parents au quotidien. Durant les premières semaines, les parents se glissent dans leur rôle de mère ou de père. S'il y a déjà des enfants, il faut que la famille se réorganise et que chacun trouve sa place. Les changements sont profonds : ils concernent les sphères émotionnelle, sociale, organisationnelle et financière. Pour faire face à tout cela, les parents ont besoin de temps.

Le congé parental crée les conditions pour assurer une bonne transition vers la parentalité, préserver la santé des membres de la famille et consolider la capacité de résistance et de travail des mères et des pères.

2. Permettre un partage équitable du travail entre les parents

Beaucoup de jeunes couples aimeraient s'entendre sur un partage équitable du travail lorsqu'ils deviennent parents. Les femmes s'investissent dans leur activité professionnelle et veulent continuer à l'exercer une fois devenues mères. Pourtant, la naissance d'un enfant provoque souvent une interruption dans leur parcours professionnel. De leur côté, les pères souhaitent de plus en plus être présents dans leur famille et partager la responsabilité de la prise en charge. Le congé de paternité de quelques jours que de rares entreprises leur accordent juste après la naissance est insuffisant pour qu'ils puissent participer activement à la prise en charge des enfants.

Le congé parental contribue à faire tomber les stéréotypes de rôle concernant l'exercice d'une activité lucrative et la prise en charge des enfants en bas âge, favorisant ainsi une répartition équilibrée des tâches dans la famille.

3. Soutenir l'activité professionnelle des femmes

Chaque année, beaucoup de femmes en Suisse cessent leur activité professionnelle pour des raisons familiales. L'expérience des pays scandinaves montre qu'un congé parental contribue clairement au maintien des femmes dans le monde du travail. Lorsque les parents se partagent le travail domestique, davantage de femmes ont la capacité et la possibilité de rester sur le marché de l'emploi et d'y faire fructifier leur potentiel, pour leur bien et pour celui de leur employeur. Le congé parental est un choix de société : il a une influence profonde sur les possibilités d'emploi et les perspectives professionnelles des femmes, et il est hautement profitable pour l'économie.

La progression du taux d'activité des femmes entraîne une hausse des revenus des ménages et donc une augmentation des recettes fiscales et des cotisations aux assurances sociales. Cela renforce l'économie et la sécurité sociale.

4. Tirer profit de l'investissement dans la formation

En Suisse, les femmes et les hommes entre 20 et 35 ans ont actuellement le même niveau de formation. La Suisse ne peut pas se permettre de faire une croix sur les compétences professionnelles variées des femmes qu'elle forme et dans lesquelles elle investit. Même après la naissance d'un enfant, les personnes des deux sexes doivent pouvoir poursuivre leur parcours professionnel et progresser.

Des mesures en faveur de la conciliation entre métier et famille sont indispensables pour ne pas perdre un savoir-faire et un retour sur investissement. Un congé parental donne aux familles le temps dont elles ont besoin pour changer d'orientation et d'organisation.

5. Lutter contre la pénurie de personnel qualifié

L'économie suisse manque de main d'œuvre. C'est pourquoi le Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR) a lancé en 2011 une initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié. Le but est de mieux exploiter le vivier suisse de personnel qualifié compte tenu de l'évolution démographique en Europe.

Le congé parental est un crucial pour pouvoir mieux exploiter le vivier de personnel qualifié féminin.

6. Organiser la place économique suisse de manière attractive

La conciliation entre famille et métier est devenue un atout important face à la concurrence mondiale. Un nombre croissant de personnes actives recherchent un emploi qui permette cette conciliation. Sur ce plan, la Suisse se positionne beaucoup moins bien que d'autres pays d'Europe et elle risque de perdre du terrain dans la compétition pour recruter des talents. Dans la plupart des pays d'où provient le personnel qualifié venu travailler en Suisse, le congé parental est depuis longtemps une évidence, au même titre que des structures abordables pour l'accueil extrafamilial pour les enfants.

La possibilité de mieux concilier vie familiale et activité professionnelle accroît l'implication et la motivation des travailleurs et travailleuses et réduit la rotation du personnel.

Pour ces raisons, la Commission fédérale pour les questions féminines CFQF plaide pour l'instauration d'un congé parental. Elle a eu à cet effet de nombreux entretiens avec des parlementaires intéressés et différentes organisations.

Les éléments de base d'une solution flexible

Début du congé	Les parents doivent pouvoir prendre un congé parental après la naissance d'un enfant. Pour les mères, le droit au congé démarre à l'issue du congé de maternité de 14 semaines ; pour les pères, il démarre à l'issue d'un éventuel congé de paternité accordé immédiatement après la naissance.
Durée du congé	Le congé parental doit avoir une durée totale de 24 semaines au moins.
Période pour prendre le congé	Pendant les 12 mois suivant la naissance d'un enfant (en cas d'adoption, suivant l'arrivée de l'enfant)
Répartition entre mère et père	Chaque parent est obligé de prendre une portion minimale du congé parental.
Modalités de prise du congé	Des solutions flexibles doivent être possibles afin de répondre aux besoins des parents tout en tenant compte des intérêts des entreprises. Le congé peut être pris par journées, semaines ou mois ou par adaptation de l'horaire de travail (réduction du temps de travail). Les modalités de prise du congé sont convenues entre chaque parent et son employeur et définies dans un accord contractuel ayant valeur obligatoire.
Ayants droit	Salarié·e·s et indépendant·e·s
Forme de la prestation	Rente remplaçant le salaire à hauteur de 80%, plafonnée à 196 francs par jour (état au 1 ^{er} janvier 2016).
Financement	Allocation pour perte de gain (APG) : cotisations des employeurs, des salarié·e·s, des indépendant·e·s et des personnes sans activité lucrative

La situation actuelle

Contrairement à la plupart des autres pays d'Europe, la Suisse ne connaît actuellement pas de congé parental rémunéré régi par la loi. Le **congé parental** n'est pas réglementé par la législation sur le travail.

L'**allocation de maternité** mise en place le 1^{er} juillet 2005 est versée après la naissance. Son but premier est de protéger la santé des mères (art. 329f CO). Le régime des allocations pour perte de gain donne aux salariées et aux indépendantes le droit à une allocation représentant 80% du revenu de leur activité avant la naissance (plafonnée à 196 francs ; état au 1^{er} janvier 2016) durant 14 semaines.

Le **congé de paternité** n'est toujours pas réglé dans la loi. A la naissance d'un enfant, le père peut tout au plus prétendre à un « jour de congé usuel » (art. 329, al. 3, CO). Un certain nombre de grandes entreprises et d'employeurs de droit public accordent à leurs collaborateurs un congé de paternité allant de 2 jours à 4 semaines selon les cas.

Traduction : Catherine Kugler