



18.441 Initiative parlementaire. Contre-projet indirect à l'initiative pour un congé de paternité

Réponse à la consultation de la Commission fédérale pour les questions féminines CFQF (février 2019)

1. Généralités

Le projet de la Commission de la sécurité sociale et de la santé publique du Conseil des États (CSSS-CE) prévoit un congé de paternité de deux semaines. Cette proposition n'est pas satisfaisante car un congé de paternité aussi court aura plutôt pour effet de consolider les modes traditionnels de partage des rôles, sauf si :

- **ce droit des pères est clairement conçu pour être pris *directement après la naissance* ; et**
- **il est complété par un congé parental de 24 semaines au moins, destiné aux deux parents et dont une partie est obligatoirement réservée aux pères.**

Lorsqu'un enfant naît, il faut que les pères aient la possibilité de s'occuper de ce nouvel enfant, de leur partenaire et de leur famille. Comme expliqué en page 9 du rapport de la CSSS-CE, le congé de paternité doit permettre en priorité au père de *s'impliquer dans les changements familiaux qu'implique l'arrivée du nouveau-né*. Pour autant, ce congé de paternité ne remplace pas un congé parental.

La proposition d'instaurer un congé de paternité de deux semaines n'est pas satisfaisante. En effet, le congé de paternité de quatre semaines prévu par l'initiative populaire constitue déjà un compromis, que l'on pourrait considérer comme un premier pas dans la bonne direction. Pour la CFQF, deux ou même quatre semaines sont totalement insuffisantes pour que les pères puissent s'impliquer plus concrètement dans la prise en charge des enfants.

La CFQF souligne à nouveau combien il est important d'instaurer un congé parental de 24 semaines au moins pour les pères et les mères afin que les deux parents puissent poursuivre leurs carrières professionnelles respectives après l'arrivée d'un enfant et convenir ensemble d'un partage des tâches équitable. La CFQF a présenté les grandes lignes d'une solution flexible, bénéfique aussi pour les pères, dans son document de position de 2016.

Il y a lieu de s'opposer fermement à la variante envisagée par la CSSS-CE d'un congé parental de 16 semaines accompagné d'une réduction de l'allocation de maternité. Le congé de maternité de 14 semaines est une norme minimale.

2. Revendication d'une meilleure conciliation entre métier et famille pour les parents

Il n'existe actuellement en Suisse ni congé parental ni congé de paternité rémunéré régi par la loi. La Commission fédérale pour les questions féminines CFQF ne comprend absolument pas pourquoi le Conseil fédéral refuse d'instaurer un congé parental. Elle déplore que, le 18 octobre 2017, le gouvernement ait rejeté sans contre-projet l'initiative populaire fédérale « Pour un congé de paternité raisonnable – en faveur de toute la famille » (18.052). La CFQF se félicite donc que la Commission de la sécurité sociale et de la santé publique du Conseil des États CSSS-CE se soit saisie de la question et ait étudié un contre-projet indirect à l'initiative.

En matière de congé parental, la Suisse est la lanterne rouge des pays de l'OCDE : la moitié d'entre eux offrent un congé de maternité ou un congé parental de 43 semaines au moins (54 semaines en moyenne) alors que la Suisse accorde seulement une allocation de maternité pendant 14 semaines (à prendre immédiatement après la naissance). Et cette allocation de maternité n'a été instaurée que le 1^{er} juillet 2005. On voit que la Suisse a un énorme retard dans ce domaine. Il est très difficile, en particulier pour les parents d'enfants en bas âge, de se répartir les tâches familiales plus équitablement, comme ils le souhaitent, parce qu'il subsiste toujours tout un ensemble d'obstacles en partie structurels. Cela fait des décennies que la CFQF les met en évidence et formule à l'attention des responsables politiques des recommandations sur la manière de les supprimer.

Comme l'affirme la commission dans son *document de position d'avril 2016*, les parents doivent pouvoir prendre un congé parental après la naissance d'un enfant. (<https://www.ekf.admin.ch/ekf/fr/home.html> > Publications > Prises de position et recommandations).

Une solution flexible globale doit comporter les éléments suivants :

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 père et mère	Chaque parent est obligé de prendre une portion minimale du congé parental.
Modalités de prise de 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

Le modèle de la CFQF esquissé dans le tableau ci-dessus présente une caractéristique essentielle : le droit au congé parental débute *après* le congé de maternité de 14 semaines octroyé aux mères ; de même, il débute pour les pères *après* un éventuel congé de paternité à prendre immédiatement après la naissance.

Une étude mandatée par la Commission fédérale de coordination pour les questions familiales COFF montre qu'un congé parental a des répercussions positives sur la santé de la mère et de l'enfant, sur l'égalité entre femmes et hommes ainsi que sur l'économie

(https://ekff.admin.ch/fileadmin/user_upload/ekff/05dokumentation/Elternzeit/Bericht_Elternzeit_F.pdf). Dans l'argumentaire qu'elle a publié en août 2018, la COFF souligne qu'un congé parental bien conçu non seulement sera profitable aux enfants et aux parents, mais qu'il amènera davantage de main d'œuvre qualifiée sur le marché du travail, entraînera une hausse des recettes fiscales et procurera davantage de bien-être à la société. Un congé parental adapté contribuerait à rendre la place économique suisse attractive. C'est donc un bon investissement dans l'avenir (https://ekff.admin.ch/fileadmin/user_upload/ekff/05dokumentation/Elternzeit/Argumentarium_Elternzeit_F.pdf).

D'autres études montrent que les différences entre les sexes s'accroissent progressivement au fil des parcours de vie et que les divergences entre femmes et hommes sont activées avant tout par la parentalité (R. Levy, 2018, Devenir parents ré-actives les inégalités de genre : une analyse des parcours de vie des hommes et des

femmes en Suisse, in Social Change in Switzerland n° 14 ;
<https://www.socialchangeswitzerland.ch>).

De nos jours, beaucoup de partenariats commencent avec une répartition des rôles relativement égalitaire. Mais la parentalité a des répercussions contraires sur les carrières professionnelles respectives des femmes et des hommes. Les jeunes adultes sont pris dans un dilemme entre la vision traditionnelle de la famille et les idées modernes sur l'égalité des droits. C'est ce que montre notamment une étude réalisée dans le cadre du Projet national de recherche (PNR) 60 par Andrea Maihofer, Sandra Hupka-Brunner, Karin Schwitter et al. : Wie beeinflussen Vorstellungen von Familie und Beruf die Berufsverläufe von jungen Männern und Frauen? Ergebnisse des Forschungsprojekts. Antizipierte Elternschaft und Berufstätigkeit. Zur Wechselbeziehung von Familien- und Berufsvorstellungen junger Erwachsener. Zentrum Gender Studies. Bâle 2018 (<http://www.nfp60.ch/de/projekte/cluster-2-bildung-karriere/projekt-maihofer>).

De plus, être présent dans l'éducation des enfants apporte une multitude de bénéfices aux pères. Des études mettent en évidence un impact positif sur leur confiance en eux, leur motivation à participer durablement aux tâches familiales, l'attention qu'ils portent aux besoins des enfants, leur empathie et leur satisfaction au sein du couple.

Pour toutes les raisons qui précèdent, il est urgent de mettre en place des conditions générales propice à la parentalité et un environnement institutionnel favorable aux familles afin de lutter contre la re-traditionalisation de la répartition des tâches au sein de la famille qui se produit actuellement – et que les couples ne désirent pas.

3. Modèles étudiés par la CSSS-CE

Le projet de la CSSS-CE prévoit un congé de paternité rémunéré de deux semaines, que le père doit prendre dans les six mois suivant la naissance, en bloc ou sous forme de journées. Ce congé serait indemnisé via l'assurance pour perte de gain (APG). Le projet reprend ainsi quelques éléments importants du modèle de congé parental proposé par la CFQF et de l'initiative populaire pour un congé de paternité. La commission déplore cependant que la proposition de la CSSS-CE mélange des éléments du congé de paternité et des éléments du congé parental.

Un congé de paternité de deux semaines est absolument insuffisant pour faire évoluer les modèles traditionnels vers une répartition plus équilibrée des tâches familiales entre les mères et les pères. Il offre néanmoins un cadre permettant aux pères de mieux s'impliquer dans les changements familiaux qui résultent de l'arrivée du nouveau-né (lire à ce sujet les explications figurant en p. 9 du rapport explicatif). Mais

le congé de paternité devrait pouvoir être pris immédiatement ou pendant une période beaucoup plus courte après la naissance.

Ainsi, le délai-cadre de six mois pour prendre le congé de paternité prévu à l'art. 16j est trop long si bien qu'il n'atteint pas le but visé.

L'art. 16k, al. 3 et 4 permet de prendre le congé en bloc par semaine ou sous la forme de journées. Offrir ce choix est judicieux uniquement pour un congé parental soumis à un délai-cadre. Le congé de paternité, lui, est *lié à la naissance* et doit donc être pris dès l'arrivée du nouveau-né.

Contrairement aux dispositions régissant l'allocation de maternité, l'art. 16j, al. 3, let. d prive le père de son droit à l'allocation en cas de décès du nouveau-né. Cette disposition est choquante car, dans des circonstances aussi difficiles, une famille a besoin de se retrouver. Il faut donc que le père – comme la mère – conserve son droit.

Selon l'art. 16l, l'indemnité journalière est égale à 80 % du revenu moyen de l'activité lucrative obtenu par le père avant la naissance. La CFQF estime que le montant de l'indemnité journalière doit être calculé selon les mêmes modalités que l'allocation de maternité. Il en va de même du plafonnement à 196 francs par jour.

Variante d'un congé parental de 16 semaines

Il convient de rejeter résolument le congé parental de 16 semaines également envisagé par la CSSS-CE. Dans ce modèle, les huit premières semaines de congé pourraient être prises par la mère uniquement, les huit autres pouvant être partagées librement entre les parents. Cette réglementation serait contraire à la Convention n° 183 de l'OIT, qui exige un congé de maternité de 14 semaines au minimum. La convention de l'OIT établit là une *norme minimale*, qui ne souffre aucune exception.

Traduction: Catherine Kugler