

*Proposition présentée par les députés :*

*M<sup>mes</sup> et MM. Anne Marie von Arx-Vernon,  
Bertrand Buchs, Philippe Schaller, Béatrice  
Hirsch, Guy Mettan, Bernhard Riedweg, Michel  
Forni, Jacqueline Roiz*

*Date de dépôt : 27 août 2013*

## **Proposition de motion pour un congé parental cantonal**

Le GRAND CONSEIL de la République et canton de Genève  
considérant :

- que l'importance et l'implication des pères dans l'accueil d'un nouveau-né puis dans l'éducation de l'enfant n'est pas légalement reconnue ;
- que le rôle des parents doit être reconnu de manière égale ;
- qu'il existe aujourd'hui une discrimination à l'embauche des jeunes femmes pour des raisons liées à la maternité ;
- que la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale se révèle un véritable casse-tête pour les jeunes parents ;
- que Genève a été pionnier dans le combat pour le congé maternité ;
- qu'un congé paternité rémunéré de deux semaines a été introduit pour le personnel de l'Etat suite à la motion 1739 du PDC en 2008 et que le règlement d'application de la loi sur le personnel de l'Etat offre divers aménagements pour les jeunes parents (congé extraordinaire non payé de 3 mois au maximum, possibilité d'un congé parental non rémunéré de 2 ans à prendre à l'issue du congé maternité) ([http://www.geneve.ch/legislation/rsg/f/s/rsg\\_B5\\_05p01.html](http://www.geneve.ch/legislation/rsg/f/s/rsg_B5_05p01.html)) ;
- que des expériences concluantes en matière de congé paternité rémunéré sont déjà menées en Suisse par des entreprises privées (Migros, Banque Coop, Swisscom, Swiss Re) et beaucoup d'employeurs publics ;
- que toutes les démarches visant à l'introduction d'un véritable congé parental sur le plan fédéral n'ont pas été prises en compte à ce jour et

qu'une fois de plus Genève se propose d'être pionnier en matière de politique familiale ;

invite le Conseil d'Etat

- à utiliser la latitude octroyée aux cantons par la législation fédérale en matière d'assurance-maternité ;
- à modifier la législation cantonale pour permettre aux parents de bénéficier d'un congé parental à prendre durant les deux dernières semaines du congé-maternité genevois (semaines 15 et 16).

## **EXPOSÉ DES MOTIFS**

Mesdames et  
Messieurs les députés,

La présente motion a pour but d'instaurer un congé parental cantonal rémunéré en transformant les deux dernières semaines du congé maternité genevois (semaines 15 et 16). Cette mesure pourrait être financée par les cotisations paritaires de l'assurance-maternité cantonale. Dans le cadre de l'égalité de traitement salarial entre hommes et femmes, comme le demande la constitution, il n'y aura aucun coût supplémentaire.

### **Situation actuelle**

Pour mémoire, il existe à Genève un système d'assurance-maternité depuis 2001. Le canton s'est révélé pionnier en la matière. Le dispositif prévoit un congé de 16 semaines et le versement de 80% du salaire aux mères, à condition qu'elles aient notamment exercé une activité lucrative sur le territoire du canton pendant une durée d'au moins 5 mois au cours des 9 mois précédant l'accouchement. L'assurance introduit également un congé d'adoption.

En 2005, la Confédération franchit le pas à son tour. La loi fédérale sur l'allocation pour perte de gain en cas de maternité entre en vigueur et vient compléter la loi fédérale sur les allocations perte de gain (LAPG). Le droit à un congé maternité de 14 semaines après l'accouchement est désormais accordé aux mères.

Depuis lors, aucune avancée significative n'a marqué la politique familiale en Suisse. Quand bien même, en matière de petite enfance, des efforts sont faits par les cantons et les communes pour adapter l'offre de places d'accueil de jour aux besoins des familles, les cantons suisses accusent encore bien du retard en comparaison européenne.

Le constat est le même s'agissant du congé parental. Hormis quelques possibilités de congé parental non rémunéré et de congé paternité rémunéré (toutes les administrations cantonales romandes, Migros, Swisscom, CFF, Swiss Re offrent notamment un congé paternité rémunéré), beaucoup de progrès restent à faire.

A titre d'exemple, **la Suède** est le premier pays à introduire un congé parental en 1974. Ce congé est d'une durée de 480 jours (16 mois) à prendre entre les deux parents. 13 mois (360 jours) sont indemnisés à hauteur de 80%

du salaire plafonné à 51 100 euros par an. Un forfait de 21 euros par jour est versé durant les 3 autres mois. Le père et la mère ont droit à 2 mois de congé chacun, non transférables et rétribués à 80%. Ils se répartissent à leur convenance les 360 autres jours. ([http://europa.eu/epic/countries/sweden/index\\_fr.htm](http://europa.eu/epic/countries/sweden/index_fr.htm))

**La Finlande** prévoit un congé parental de 158 jours ouvrés qui peut être partagé entre le père et la mère. L'indemnisation correspond à 70-75% du revenu. Les parents peuvent, par la suite, bénéficier d'un congé payé s'ils décident de garder eux-mêmes leur enfant et de ne pas recourir à une structure d'accueil de jour. Cette possibilité leur est offerte jusqu'aux 3 ans de l'enfant. ([http://europa.eu/epic/countries/finland/index\\_fr.htm](http://europa.eu/epic/countries/finland/index_fr.htm))

En **France**, chacun des deux parents a droit à un congé parental à l'issue du congé maternité. Il s'agit d'« une suspension de contrat de travail pour une durée d'un an à trois ans maximum, avec la garantie de reprise dans l'emploi à l'issue du congé. Il n'est pas rémunéré mais le salarié peut utiliser les droits acquis sur son compte épargne pour le "financer". Le bénéficiaire du congé peut également, s'il en remplit les conditions, bénéficier du complément de libre choix d'activité servi par la CAF ». (<http://www.femmes-emploi.fr/article/le-conge-parental-comment-ca-marche>)

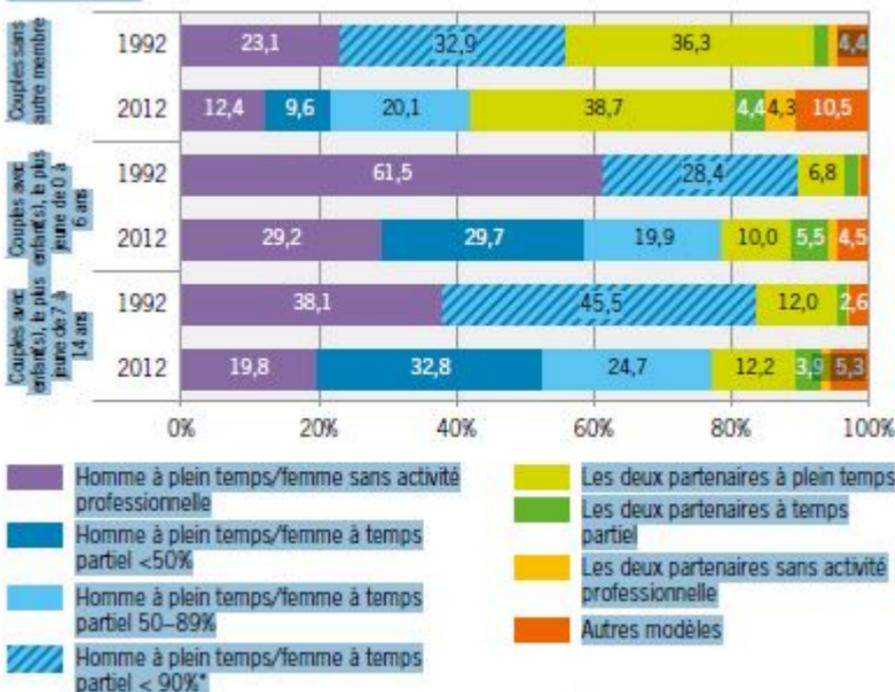
### **La nécessité d'un congé parental**

Actuellement, l'importance du rôle et l'implication du père dans l'accueil d'un nouveau-né, puis dans l'éducation de l'enfant, n'est ni légalement, ni socialement reconnu à sa juste valeur. Le père est considéré tout au plus comme une aide logistique lorsque la mère n'est pas en mesure d'assumer une tâche. Cette vision arriérée de la famille ne correspond ni à la vie quotidienne des jeunes familles, ni à l'évolution de la société, ni à la reconnaissance de l'égalité homme-femme au sein de la structure familiale, du corps social et du monde du travail.

## Modèles d'activité professionnelle dans le couple, en 1992 et 2012

G 18

Personnes entre 25 ans et l'âge ordinaire de la retraite, personnes au chômage au sens du BIT non comprises



\* 1992: on n'a pas distingué pour tous les membres du ménage entre temps partiel <50% et temps partiel 50-89%.

Source: Office fédéral de la statistique, ESPA

© OFS

(Modèles d'activité professionnelle dans le couple, en 1992 et 2012) « Vers l'égalité entre femmes et hommes », Situation et évolution, p. 18

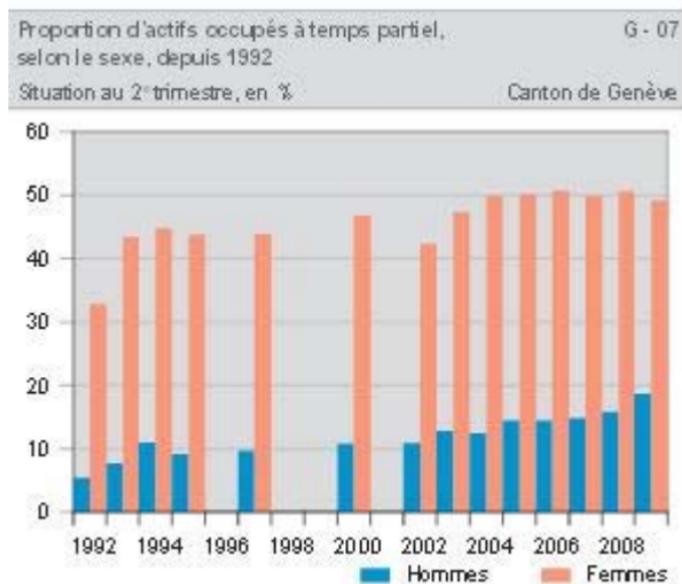
La naissance d'un enfant est source de joie mais aussi de grands bouleversements pour les parents et l'entourage familial. Les difficultés inhérentes à cette période ne manquent pas. Nuits sans sommeil, soins à apporter au nouveau-né, disponibilité à accorder aux frères et sœurs, organisation du retour au travail de la mère sont autant d'aspects qui requièrent une présence accrue du père.

Ils sont d'ailleurs de plus en plus nombreux à vouloir s'impliquer davantage à un moment considéré comme critique dans la vie familiale sans en avoir forcément la possibilité. Parmi les empêchements les plus fréquents

citons notamment : la pression au travail, les trajets pendulaires, la difficulté de se faire remplacer.

Si les femmes sont souvent discriminées à l'emploi pour des raisons liées à la maternité, rien n'est fait pour que les pères puissent participer activement à l'éducation de leurs enfants.

Les parents ne sont donc pas égaux dans les faits. Au moment de la naissance de l'enfant, puis durant de son développement, ils n'ont pas de vrais choix. Les femmes sont souvent obligées de cesser toute activité professionnelle ou de prendre des temps partiels, les hommes rencontrent plus de difficultés à arranger leur temps de travail pour être plus présents au sein de leur famille ou obtenir un temps partiel.



Source : OFS / OCSTAT - Enquête suisse sur la population active

« Les Genevois et le travail », p. 8

A Genève en 2009<sup>1</sup>, on constate que, dans plus de la moitié des ménages avec enfants, les deux conjoints travaillent. Ils ont souvent recours à une aide extérieure pour la garde des enfants (grands-parents, structures d'accueil de jour, mamans de jour).

<sup>1</sup> Les Genevois et le Travail, Résultats de l'enquête suisse sur la population active (ESPA) 2000-2009, OCSTAT Genève, décembre 2012, p. 8.

Un tiers des femmes actives travaillent à temps partiel (taux d'occupation variant entre 50 et 89%). Pour un sixième d'entre elles, ce taux est inférieur à 50%.

On remarque néanmoins une progression du temps partiel chez les hommes qui passe de 11% en 2000 à 19% en 2009. La proportion des femmes est bien plus élevée mais reste stable. Globalement, 33% des salariés (hommes et femmes) travaillent à temps partiel.

Le recours au temps partiel concerne majoritairement les femmes et démontre bien la difficulté des familles à concilier vie familiale et vie professionnelle. Les tâches ménagères incombent davantage aux femmes quand bien même on constate que les pères d'enfants âgés de moins de 7 ans s'impliquent plus. Le temps qu'ils consacrent aux tâches ménagères est passé de 24 heures par semaine en 1997 à 29 heures en 2010. En ajoutant l'activité professionnelle, le temps de travail hebdomadaire s'élève à 69 heures pour les hommes et 67 heures pour les femmes. A noter que les hommes s'investissent surtout dans des tâches éducationnelles (devoirs, loisirs avec les enfants etc.)<sup>2</sup>.

Le temps partiel est moins fréquent dans les fonctions de cadre. En 2009, le temps partiel concernait 18% des salariés occupant des postes de direction (11% en 2000). Ce taux était de 22% pour les cadres non membres de direction (18% en 2000).

Les femmes invoquent des raisons familiales puis le fait qu'elles n'ont pas trouvé d'emploi à temps plein. Les motifs avancés par les hommes sont les études et le fait de ne pas trouver d'emploi à temps plein<sup>3</sup>.

---

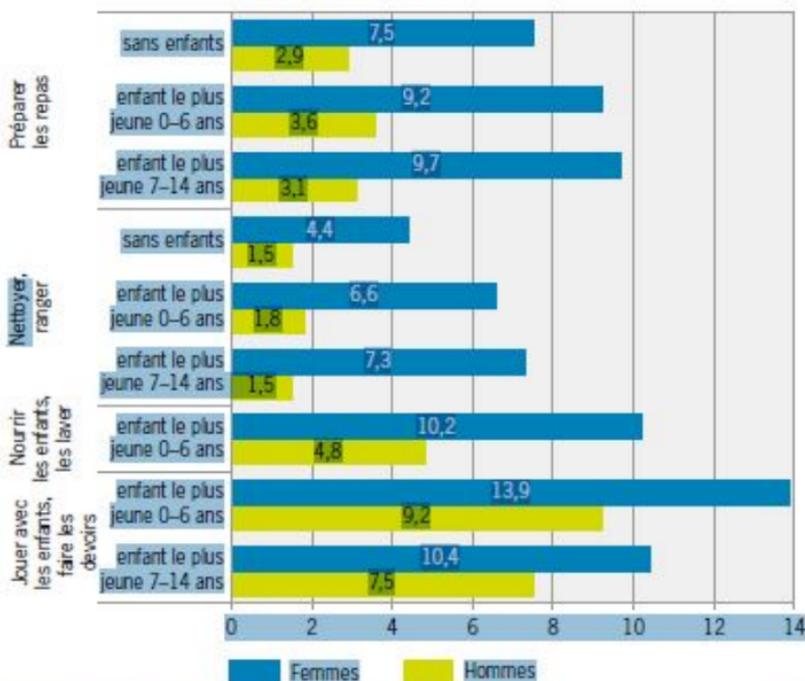
<sup>2</sup> Vers l'égalité entre femmes et hommes, situation et évolution, Office fédéral de la statistique (OFS), Neuchâtel 2013, p. 20.

<sup>3</sup> Les Genevois et le travail, résultats de l'enquête suisse sur la population active (ESPA) 2000-2009, OCSTAT Genève, décembre 2012, p. 9.

## Nombre d'heures consacrées à certaines activités domestiques et familiales dans le couple, en 2010

G 20

En moyenne par semaine



Source: Office fédéral de la statistique, ESPA

© OFS

Si Genève veut continuer d'être pionner en matière de politique familiale, le congé parental n'est plus une option, mais une nécessité.

Même si cette mesure peut paraître symbolique (2 semaines de congé uniquement), elle ne l'est pas car le PDC demande qu'on l'applique concrètement. De plus, elle permettra de provoquer le débat au niveau suisse et d'offrir au niveau cantonal un vrai choix aux jeunes parents.

Au vu de ce qui précède, les motionnaires vous remercient de faire bon accueil à leur proposition.