



Date de dépôt : 6 février 2023

Rapport

de la commission des affaires sociales chargée d'étudier le projet de loi de Delphine Klopfenstein Broggin, Jocelyne Haller, Helena Verissimo de Freitas, Frédérique Perler, Jean Batou, Marjorie de Chastonay, Philippe Poget, Isabelle Pasquier, Adrienne Sordet, Paloma Tschudi, Yves de Matteis, Pierre Vanek, Yvan Rochat, Jean Burgermeister, Thomas Wenger, Caroline Marti, Diego Esteban, Grégoire Carasso, Alessandra Oriolo, Romain de Sainte Marie, Pablo Cruchon, Cyril Mizrahi, Pierre Bayenet, Pierre Eckert, Christian Zaugg, Amanda Gavilanes, Olivier Baud, Salima Moyard, Léna Strasser, Rémy Pagani, Mathias Buschbeck modifiant la loi instituant une assurance en cas de maternité et d'adoption (LAMat) (J 5 07) (*Renforcement des congés maternité et paternité à Genève*)

Rapport de majorité de Natacha Buffet-Desfayes (page 5)

Rapport de première minorité de Didier Bonny (page 21)

Rapport de deuxième minorité de Sylvain Thévoz (page 31)

Rapport de troisième minorité de Jocelyne Haller (page 37)

Projet de loi (12595-A)

modifiant la loi instituant une assurance en cas de maternité et d'adoption (LAMat) (J 5 07) (Renforcement des congés maternité et paternité à Genève)

Le GRAND CONSEIL de la République et canton de Genève
décrète ce qui suit :

Art. 1 Modifications

La loi instituant une assurance en cas de maternité et d'adoption, du 21 avril 2005, est modifiée comme suit :

Titre de la loi (nouvelle teneur)

Loi instituant une assurance en cas de maternité, de paternité et d'adoption (LAMat)

Art. 1, lettre b (nouvelle, la lettre b ancienne devenant la lettre c)

- b) une allocation pour perte de gain en cas de paternité (allocation de paternité) ;

Art. 3, al. 1, phrase introductive (nouvelle teneur) et al. 2 et 4 (nouvelle teneur)

¹ Sont assujetties à la présente loi et tenues de verser des cotisations pour assurer le financement de l'assurance en cas de maternité, de paternité et d'adoption :

² Les cotisations sont perçues sur le revenu d'une activité lucrative déterminant pour l'AVS. Leur taux est fixé périodiquement par le Conseil d'Etat de manière à couvrir les frais découlant de l'application de la présente loi.

⁴ Les cotisations des salariés dont l'employeur n'est pas tenu de payer des cotisations et les cotisations des indépendants sont égales à la part du salarié.

Art. 4, al. 1, phrase introductive (nouvelle teneur) et lettre d (nouvelle)

¹ Bénéficient des prestations de l'assurance cantonale en cas de maternité, de paternité et d'adoption les personnes qui :

- d) les parents de même sexe bénéficient des prestations prévues aux chapitres II et IIA qui s'appliquent par analogie.

Art. 5, al. 1 (nouvelle teneur)

¹ La mère qui remplit les conditions de la loi fédérale et de la présente loi a droit à une allocation pendant 126 jours, à concurrence du gain assuré maximal défini à l'article 10, alinéa 3, de la présente loi.

Art. 6, al. 1 (nouvelle teneur)

¹ Entre le 99^e et le 126^e jour suivant l'octroi du droit aux allocations fédérales, l'allocation cantonale n'est versée que dans la mesure où, ajoutée aux prestations énumérées ci-dessous, elle ne dépasse pas le montant défini à l'article 10, alinéa 1, de la présente loi.

Chapitre IIA Allocation de paternité (nouveau)**Art. 6A Conditions, durée du droit et montant maximal (nouveau)**

¹ Le père qui remplit les conditions de la présente loi a droit à une allocation pendant 126 jours, à réaliser dans un délai d'une année après la naissance dont un mois à la naissance, à concurrence du gain assuré maximal défini à l'article 10, alinéa 3, de la présente loi.

² Sont réservées les prestations plus étendues prévues par le droit cantonal, les conventions collectives de travail ou le contrat individuel de travail.

Art. 6B Primauté des indemnités fédérales et d'autres indemnités sur les allocations de paternité cantonale (nouveau)

¹ L'allocation cantonale n'est versée que dans la mesure où, ajoutée aux prestations énumérées ci-dessous, elle ne dépasse pas le montant défini à l'article 10, alinéa 1, de la présente loi.

² Sont visées les :

- a) indemnités journalières versées par l'assurance-maladie sociale ou par un assureur privé ;
- b) indemnités journalières de l'assurance-chômage fédérale ;
- c) indemnités journalières de l'assurance-invalidité ;
- d) indemnités journalières de l'assurance-accidents ;
- e) indemnités journalières de l'assurance-militaire ;
- f) allocations de paternité versées par le canton ou le pays de domicile.

Art. 7, al. 2 (nouvelle teneur)

² En cas d'adoption simultanée de plusieurs enfants, les futurs parents adoptifs ne peuvent prétendre qu'une seule fois aux prestations.

Art. 8, al. 2 (nouveau, l'al. 2 ancien devenant l'al. 3)

² En cas d'adoption conjointe, l'époux du bénéficiaire, qui remplit les conditions de la présente loi, a droit à une allocation pendant 14 jours, à concurrence du gain maximal assuré défini à l'article 10, alinéa 3, de la présente loi.

Art. 10, al. 1 (nouvelle teneur), al. 2 (nouveau, les al. 2 à 4 anciens devenant les al. 3 à 5)

¹ L'allocation est versée sous forme d'indemnités journalières. Elle est égale à une part du gain assuré selon les modalités suivantes :

- a) les parents faisant ménage commun, le cas échéant le parent, ayant un gain assuré égal ou inférieur au revenu minimum cantonal d'aide sociale, calculé selon les modalités définies par la loi sur les prestations complémentaires cantonales (LPCC), ont droit à des allocations correspondant à 100% du gain assuré ;
- b) les parents faisant ménage commun, le cas échéant le parent, ayant un revenu supérieur au revenu minimum cantonal d'aide sociale ont droit à des allocations variant entre 100% et 80% du gain assuré, selon les modalités suivantes :
 - 1° 95% pour le gain assuré supérieur de 1 à 666 F au revenu minimum cantonal d'aide sociale,
 - 2° 90% pour le gain assuré supérieur de 667 à 1332 F au revenu minimum cantonal d'aide sociale,
 - 3° 85% pour le gain assuré supérieur de 1333 à 1999 F au revenu minimum cantonal d'aide sociale,
 - 4° 80% pour le gain assuré supérieur de 2000 F au revenu minimum cantonal d'aide sociale.

² Les taux de couverture du gain assuré définis à l'alinéa 1 du présent article sont garantis par l'assurance cantonale en cas de maternité, de paternité et d'adoption durant les périodes d'indemnisation prévues par la loi fédérale.

Art. 14 Organes (nouvelle teneur)

L'assurance en cas de maternité, de paternité et d'adoption est gérée par les organes institués par la LAVS.

Art. 2 Entrée en vigueur

La présente loi entre en vigueur le lendemain de sa promulgation dans la Feuille d'avis officielle.

RAPPORT DE LA MAJORITÉ

Rapport de Natacha Buffet-Desfayes

Séance du 27 octobre 2020

Présentation de M^{me} Jocelyne Haller, 2^e signataire

M^{me} Haller rappelle que le congé paternité a été accepté lors de la votation du 27 septembre 2020, revient sur la teneur de ce projet et dit être convaincue que la durée de ce congé est trop courte. La présence du père contribue au développement de l'enfant et permet de lutter contre les inégalités entre les genres (il permet aux femmes de conserver leur emploi) et apporte une plus-value pour les entreprises. Les avantages d'un congé paternité plus long sont donc nombreux.

Les caractéristiques du présent PL sont les suivantes :

Durée

Un congé paternité et maternité pour les deux parents de 126 jours pour chacun, sous réserve des dispositions fédérales.

Financement

Son financement serait assuré par une cotisation paritaire entre employé et employeur (plafond de la loi actuelle supprimé par le PL, considérant que la notion de couverture des charges est importante). La couverture des charges sera compensée par une baisse des frais de prise en charge de la petite enfance. Ce même type de transfert de charges avait d'ailleurs été envisagé dans la RIE III et la RFFA. Un taux dégressif en fonction des revenus sert à lutter contre la perte de 20% du salaire. Le PL prévoit des allocations entre 80% et 100%, en référence au montant des allocations complémentaires cantonales. Trois paliers ont été, selon ces critères, définis. Les taux de couverture sont également assurés par l'assurance durant les périodes prévues par la loi fédérale. Le PL s'est calqué sur le salaire médian qui a ensuite été divisé par la différence avec les prestations complémentaires (objectivation des trois paliers). Ce type d'indemnisation s'applique également pendant la période d'indemnisation fédérale pour éviter les baisses de revenus des revenus modestes.

M^{me} Haller trouve, en conclusion, indispensable de proposer quelque chose de plus long que les deux semaines votées en 2020.

Questions des commissaires

Les commissaires s'interrogent sur l'augmentation des charges pour les employeurs.

Ils considèrent que cet allongement de la durée du congé serait plutôt une prestation sociale qui devrait être, par conséquent, prise en charge par l'Etat.

Ils se demandent s'il est normal qu'une taxation du seul travail soit mise en place et si ce n'est pas à la fiscalité de mieux répartir le coût des prestations envisagées.

Ils demandent si un couple qui adopte un enfant a aussi 18 semaines de congé.

Ils s'interrogent sur l'art. 10 du PL, à savoir sur les allocations du gain et demandent pourquoi il y a une granularité si fine et si détaillée.

Ils relèvent que le PL parle de deux fois 18 semaines et demandent si les signataires seraient favorables à un congé parental global dont les parents décideraient eux-mêmes de l'utilisation.

Ils se demandent pourquoi ce PL souhaite introduire deux semaines de plus pour le congé maternité et seize de plus pour le congé paternité, demandent si le congé de 18 semaines pour les pères est obligatoire, relèvent qu'une femme peut, après les huit semaines obligatoires, retourner travailler et que des pères pourraient renoncer à ce congé, ce qui contreviendrait au but du PL.

Ils remarquent que le temps partiel chez les hommes est en augmentation, même si elle se fait lentement. La raison principale du temps partiel féminin est l'arrivée du deuxième enfant, les études montrant qu'à l'arrivée d'un enfant, les hommes augmentent leur temps de travail et que les pères n'ont pas la volonté de réduire leur temps de travail pour se concentrer sur la famille. Ils se demandent donc si ce PL permet de répondre au but visé et s'il ne faut pas plutôt viser la période de l'école, notamment au niveau des horaires.

Ils constatent que, dans les couples, même quand le salaire de la femme est le meilleur, ce sont elles qui diminuent leur temps de travail, que Genève a le taux d'allocations uniquement à la charge de l'employeur le plus élevé alors qu'il n'en profite pas de manière directe, se demandent dès lors si le fait d'augmenter cette charge ne risque pas d'avoir une incidence sur la compétitivité des entreprises. Ils indiquent que dans d'autres cantons, la cotisation est paritaire et demandent des précisions sur l'art. 10 et la progressivité.

Ils considèrent qu'il ne faut pas présupposer d'un changement de mentalité dans un PL, se demandent s'il est opportun d'augmenter les charges des PME,

pensent que tous les employeurs ne pourront pas se le permettre et que ces charges supplémentaires auront des répercussions sur les emplois.

Ils comprennent que le PL est utilisé pour « éduquer les couples » et se demandent si un passage de deux à 18 semaines permet d'avoir de réelles répercussions sur les mentalités.

Réponses aux questions des commissaires

- Il n'est pas encore possible de connaître l'augmentation des charges que l'acceptation de ce PL constituerait pour les employeurs. Tout dépendra du nombre de bénéficiaires.
- Ce congé est un phénomène de société. L'Etat ou les assurances sociales n'ont pas à intervenir dans ce domaine. La situation de l'emploi est effectivement difficile, mais il faut une équité dans le couple. Le PL vise formellement une meilleure répartition des rôles dans le couple et à permettre aux pères d'avoir une meilleure place auprès des enfants. Il vise à renforcer l'égalité entre les genres et pas la crise de l'emploi.
- Les employeurs doivent aussi cotiser, ce qui signifie que la charge n'incombe pas uniquement aux employés. Le PL est calqué sur le modèle du congé maternité et sa logique est celle de percevoir une cotisation sur les salaires, étant donné qu'il s'agit d'un congé lié à l'emploi. Ni le congé paternité voté ni le congé maternité n'est payé par l'Etat. C'est une assurance sociale qui intervient dans le cadre de l'emploi.
- Ce PL n'est pas réservé aux personnes mariées, ce que le PL ne précise pas.
- Il est nécessaire d'éviter les effets de seuil et de ne pas passer de 80 à 100% abruptement. Pour atténuer les effets de seuils, le PL est fondé sur la différence du revenu médian et du revenu garanti selon les PCC.
- Le concept de congé parental est difficile à introduire. Concernant la durée globale à partager au sein du couple, il n'est pas opportun, vu les rôles traditionnels et les potentiels rapports de force dans le couple, d'offrir une durée de congé globale à partager au sein de ce dernier. L'idée est de promouvoir le congé paternité.
- Le consensus autour des 2 semaines a été tenu pour acquis. Le texte explicite que le père qui remplit les conditions a le droit de prendre le congé, mais n'est pas contraint de le prendre. Certains pères pourraient effectivement ne pas prendre ce congé, mais le fait de le proposer permet de le promouvoir et d'éviter les pressions de l'employeur.
- Certains hommes ne sont pas ouverts à ce congé, mais certaines mères regrettent que le congé parental ne soit pas mieux partagé. Il faudrait une

évolution des mentalités pour que l'opportunité soit mieux utilisée. Sur la question de l'école, il n'est pas sûr que ce soit la meilleure période sur laquelle agir pour garantir l'égalité entre mères et pères. La problématique des places de crèche est la mise à disposition d'un service public qui permet la prise en charge de l'enfant. Le PL permet de favoriser la prise en charge des enfants.

- La conjoncture est difficile. La préoccupation au sujet de l'attractivité des entreprises est compréhensible, mais le fait de prélever des cotisations sociales semble opportun. Il suffira d'établir des tables pour déterminer la progressivité des seuils.
- La possibilité d'un congé parental n'existe pas à cause du droit supérieur. Il faut passer par le congé paternité pour arriver à un congé parental. Le but du PL est de permettre aux pères d'être autant présents que les mères. Deux semaines de congé paternité sont une durée très brève. Les mentalités ne changent pas par les lois, mais ces dernières peuvent y contribuer.
- Le PL ne changera pas les rapports de couple s'il y a des rapports de force en son sein.

Séance du 24 novembre 2020

Audition de M^{me} Stéphanie Ruegger, secrétaire permanente de l'Union des associations patronales genevoises (UAPG) et de M. Nicolas Rufener, secrétaire général de la Fédération genevoise des métiers du bâtiment

M^{me} Ruegger rappelle que la Suisse a voté un congé paternité d'une durée de 15 jours, qui a aussi été soutenu et accepté par les différentes organisations patronales. Elle relève qu'il a été unanimement accepté à Genève, souligne la progressivité des organisations patronales et rappelle que le coût du travail est très élevé à Genève.

M. Rufener indique que le PL est ancien et qu'il s'inscrit dans un contexte qui a changé (crise COVID, congé paternité et acceptation du salaire minimum et les conséquences qui en découlent). Il dit avoir des réticences liées à ce PL. Premièrement, comme illustration de la justification de ce PL, les auteurs expliquent que l'initiative était soutenue par 180 associations. Il rappelle que l'initiative a été retirée au profit de la solution adoptée par le Parlement fédéral. C'est donc un compromis helvétique. Il a soutenu cette solution qui avait emporté une large majorité. Il est surpris de constater que les auteurs souhaitent aller plus loin à Genève et que cela coûte plus cher à Genève qu'aux autres cantons. Il rappelle la logique redistributive et le coût de 300 millions. Il souligne que la cotisation est paritaire et que donc les travailleurs devront avancer 150 millions, tout comme les entreprises qui sont en situation

catastrophique actuellement. Cela lui paraît déplacé actuellement. Il déclare que c'est aussi entrer dans la logique du salaire minimum, ce qu'il combat. Il veut laisser de la liberté aux entreprises. Il ajoute que la charge sur les entreprises est dangereuse, car elle ne peut pas être mesurée. Il conclut qu'ils sont hostiles à ce PL qui arrive au mauvais moment. Il déclare que le lien entre les indemnités congé paternité/maternité et le taux de natalité est une manière de se donner bonne conscience. Il affirme que ce lien est contesté par les études.

Questions des commissaires

Les commissaires ont l'impression que le congé parental plus long n'est perçu que comme une nouvelle charge pour les entreprises et souhaitent qu'il soit perçu comme une motivation pour le personnel et comme attractif pour une société.

Ils comprennent qu'il n'y a pas de lien entre le congé paternité allongé et le taux de natalité, doutent de cette information et demandent des précisions sur ce lien dans différents pays d'Europe.

Ils se demandent s'il y a un risque de paupérisation dû au fait d'avoir des enfants pour les personnes qui ne disposent pas d'un congé important ainsi qu'un risque de creuser l'inégalité entre les hommes et les femmes.

Ils demandent si le facteur de modification des mentalités est important et se demandent si le congé paternité/maternité contribue à une meilleure conciliation entre la vie privée et professionnelle.

Ils se demandent si le fait que ce sont principalement les femmes qui réduisent leur temps de travail est dû au manque de solutions d'accueil de la petite enfance et se demandent si l'instauration d'un vrai congé paternité permettrait d'équilibrer les choses.

Réponses des auditionnés

- Les conditions de travail forment un tout et sont une composante motivante au sein d'une entreprise. Il est évident que les très grandes entreprises ont d'autres avantages et contraintes que les autres. Le fait de poser comme postulat qu'un tel congé motive les employés est erroné. Chaque entreprise et chaque secteur offrent des conditions préférentielles à leurs employés, suivant leurs possibilités. L'argent n'est pas toujours la principale motivation. Ce n'est pas parce que de grandes entreprises offrent de telles prestations que toutes les entreprises peuvent ou souhaitent le faire. Il faut préserver la liberté entrepreneuriale.

- L'Italie a un des taux de natalité le plus bas, et ce alors même que le congé est important. Le congé maternité n'a pas permis une évolution spectaculaire du taux de natalité en Suisse.
- Une femme bien formée ne va pas quitter son travail en fonction du congé paternité ou maternité. Le risque de pauvreté existe tout au long de la vie de l'enfant. Certaines femmes arrêtent de travailler pour assumer les charges de la famille. C'est souvent la femme qui arrête de travailler, faute de solution de garde. C'est sur cet aspect qu'il faut travailler. Le congé maternité n'a aucune incidence sur le choix de faire un enfant. Le congé paternité allongé ne permet pas de lutter contre la paupérisation. Il faut penser à d'autres mesures (allocations familiales, avantages fiscaux comme la déduction des frais de garde...). Il n'est pas possible de confirmer le fait que le congé paternité permette de lutter contre la détérioration de la situation économique engendrée par un enfant.
- Le congé paternité de 15 jours permet une évolution des mentalités. Le meilleur intégrateur social reste tout de même le monde du travail. Le retour dans ce monde, suite à un long congé, est difficile. Beaucoup de femmes sollicitent une diminution de leur taux d'activité. La paupérisation et la baisse de revenus sont donc surtout dues à cela et à l'absence de compromis sur la diminution du temps de travail.
- Des solutions concernant la garde des enfants doivent être trouvées, car c'est en partie en raison du manque de places de garde que les femmes diminuent leur temps de travail. L'élément financier est également important. Pour favoriser le maintien des femmes en emploi, il faut agir sur la fiscalité. Il faut augmenter la durée du congé paternité et diminuer le congé maternité si on veut inverser les tendances. Les mères qui prolongent leur congé ont souvent des difficultés à concilier vie de famille et vie professionnelle. L'évolution du travail à temps partiel montre que beaucoup d'hommes y sont entrés. Une chose ne changera cependant pas : c'est la femme qui met au monde l'enfant et qui a le premier lien biologique avec l'enfant, ce qui constitue une grande part de l'explication de ce qui précède.

Séance du 1^{er} décembre 2020

Audition de M^{me} Christine Sayegh, présidente du Fonds cantonal de compensation de l'assurance-maternité, accompagnée de M^{me} Angela Fischer, directrice du fonds

Introduction

M^{me} Sayegh explique que le rôle du Fonds cantonal de compensation est d'assurer les frais de fonctionnement des assurances concernées, de garantir en permanence le fonds de réserve qui équivaut à 1/3 des dépenses globales et de proposer au Conseil d'Etat le taux de cotisation qui garantira les dépenses estimées pour l'année suivante. Vu que l'Etat est peut-être le plus grand employeur du canton, il est évident que cela a des répercussions sur les budgets. On doit toujours faire des projections sur l'année future pour fixer le taux de cotisation des allocations. Dès qu'une nouvelle prestation entre en vigueur, on ne peut pas immédiatement la mettre en œuvre, car il faut au préalable faire une évaluation assez importante.

Elle indique qu'il y a un nombre important de paramètres à prendre en considération pour anticiper les fluctuations de valeur, pour garantir la pérennité des prestations, pour anticiper les prévisions d'augmentation des volumes des dépenses en fonction des prestations additionnelles et des taux à fixer.

Au sujet du projet concernant le renforcement des congés maternité et paternité, elle propose une introduction à l'assurance maternité. Il y avait déjà dans la Constitution fédérale la notion d'assurance maternité. L'Assemblée fédérale ne légifèrait pas, donc le canton a décidé de faire une assurance cantonale. C'est quand l'assurance fédérale est arrivée que le canton a décidé d'en faire une assurance complémentaire. Cette dernière est déjà actuellement plus généreuse que l'assurance fédérale. Elle se pose une question concernant le congé paternité. En effet, la LAPG a fixé une allocation paternité qui entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2021. En revanche, il n'y a pas de délégation aux cantons prévue dans la loi fédérale. Elle se demande si les initiants ont réfléchi à cette problématique. En outre, c'est un projet de loi qui coûterait plus de 300 millions de francs.

M^{me} Fischer indique que les calculs sont faits sur la base de multiples paramètres dont il faut tenir compte pour les taux de cotisation. La somme de 300 millions de francs reste un calcul très précautionneux. Les paramètres peuvent être biaisés, car on ne sait pas exactement quelle est la masse salariale effective du canton de Genève. C'est un calcul qu'il faut prendre avec des pincettes. Celui-ci ne tient pas compte des frais de gestion des caisses. Dans le calcul, elle ne tient pas compte non plus du dispositif visant à préserver les bas

salaires conformément à l'art. 10 du PL 12595. Sur cette base-là, elle indique arriver à un coût du projet total, y compris avec les prestations actuelles, qui s'élèverait à 360 millions de francs et avec un taux de cotisation qui devrait être fixé à environ 1.6% pour pouvoir assurer le financement des prestations. Elle indique avoir fait un calcul très sommaire sur la base du revenu moyen annuel d'un couple marié dans le canton de Genève qui, selon l'OCSTAT, s'élève à 127 000 francs. Le prélèvement pour un couple s'élèverait donc à 2032 francs par année.

M^{me} Sayegh déclare que l'assurance paternité a un mode de fonctionnement différent. Elle aura une administration propre. Il serait intéressant de faire un calcul sans l'assurance paternité ou mettre l'assurance paternité dans une loi distincte. Le droit de paternité peut s'étendre sur un an. C'est assez différent. Il faudrait peut-être réfléchir à faire un distinguo entre l'assurance paternité et l'assurance maternité.

Questions des commissaires

Les commissaires demandent à combien s'élèverait en pourcentage le prélèvement sur les salaires pour l'employeur et pour l'employé en cas de cumul des deux projets de loi soumis à la commission.

Ils pensent que M^{me} Sayegh voit d'un œil encore plus mauvais (du point de vue des calculs) le congé parental, se demandent si la complication du système découle du fait qu'il faille verser mensuellement des sommes, s'il ne serait pas plus simple de verser une certaine somme au moment de la naissance pour l'ensemble du congé parental, et ce en fonction du dernier salaire.

Réponses aux questions des commissaires

- Le coût total de ces deux assurances s'élèverait à 488 millions de francs. Les prélèvements, sans les frais de gestion des organes d'exécution, auraient un taux de 1.9%.
- Le congé parental augmente surtout le travail des caisses. Cela va coûter beaucoup plus cher que quelque chose d'un peu plus cadré. La prestation existe, mais l'étalement dans le temps, selon la volonté du bénéficiaire, rend le travail plus complexe. Les frais de gestion vont donc, par conséquent, augmenter. La crainte est que, plus on complique le système, plus il va coûter cher, et cela au détriment du bénéficiaire. Il y a des lois fédérales qui ne permettent pas autre chose qu'un versement mensuel. Si on verse un capital d'un coup, on ne sait pas ce que les bénéficiaires vont faire de cet argent. Le versement par mensualité permet de garantir qu'il va

bénéficier à la mère qui ne travaillera pas. Cela permet un certain contrôle de la réalisation du but de l'assurance maternité.

Séance du 8 décembre 2020

Audition de M^{mes} Anne Saturno, chargée de projets, et Isabelle Monnin Vazquez, juriste au Bureau de promotion de l'égalité et de prévention des violences (BPEV) (DF)

M^{me} Saturno rappelle le sujet du PL. Elle relève qu'il propose d'adopter une APG, d'allonger le congé maternité à 18 semaines et de prendre en compte les bas revenus. Le BPEV salue ce PL qui est une mesure concrète pour assurer l'égalité entre femmes et hommes. Elle relève que le congé paternité de deux semaines était un minimum. Elle déplore la situation de la Suisse en matière de politique familiale. Elle confirme que de telles mesures servent à lutter contre l'inégalité à l'embauche, contre le licenciement des femmes et à prévenir les discriminations dans l'aménagement du temps de travail des pères. Cela permet de réduire les inégalités et, aux pères, d'être plus investis. Elle salue la prise en compte des couples du même sexe. Elle se pose la question des coûts engendrés par ce PL. Elle ne peut pas se prononcer sur cet aspect. Elle relève que la commission fédérale pour les questions familiales a établi des rapports et a montré les multiples répercussions positives de tels PL. Elle souligne que le rapport demande plus de semaines de congé pour les pères pour avoir un effet sur la répartition des tâches dans le couple. Sur la question des bas revenus, elle trouve le compromis intéressant. Elle se questionne sur le coût et le principe d'égalité de traitement. Elle se demande si tout le monde ne doit pas être indemnisé à 100%. Elle émet des réserves sur l'art. 8. Les bénéficiaires ne sont pas clairs. L'art. 4, al. 1, let. d, n'est pas clair non plus selon elle. Elle souhaite qu'il soit complété. Elle n'est pas certaine que l'article soit suffisamment précis, notamment pour les couples LGBTQ.

M^{me} Haller rappelle qu'elle a signalé une erreur à l'art. 8 II et qu'il faut lire 126 jours.

Séance du 15 décembre 2020

Audition de M^{me} Valérie Buchs et de M. Joël Varone, secrétaires syndicaux CGAS

M. Varone affirme que la CGAS pense qu'un signal fort a été donné le 27 septembre dernier (votation en faveur du congé paternité). C'est un signal qui est venu après une série d'autres, de nature plus sociale, notamment les mobilisations d'ampleur (grève des femmes). La CGAS affirme qu'il y a un

cadre législatif par rapport à ces droits sociaux. La CGAS, de manière globale, soutient les trois textes traités par la commission sociale.

M. Varone voit trois qualificatifs pour ce PL : raisonnable, équilibré et économique. Raisonnable, car le PL s'inscrit dans les grandes lignes de ce qui est actuellement promu par toutes une série d'acteurs (commission fédérale de coordination pour les questions familiales qui recommande 38 semaines de congé parental). Il souligne que certaines entités en proposent plus (la Ville, le canton). Cela lui apparaît donc raisonnable. Équilibré, car il y a une discussion, au niveau fédéral, en lien avec l'instauration d'un congé parental. La CGAS ne s'oppose pas à un congé parental, mais le projet tel qu'il existe évite l'écueil possible de congés parentaux qui risquent de perpétuer l'inégalité dans les tâches, s'ils sont mal taillés. Pour la CGAS, l'égalité des semaines est un gage d'équilibre pour le couple. Pour que ce projet soit supportable, l'équilibre doit aussi se trouver financièrement parlant, raison pour laquelle la CGAS soutient la révision à la hausse de l'indemnité, surtout pour les bas salaires. Économique, car, par rapport à l'avancée sociale, un tel PL peut en favoriser une grande, et les 1% de coûts sont tout à fait supportables. Il relève encore, du côté économique, qu'avec l'introduction d'un tel congé, dans une situation où le manque de place en crèches est problématique, cela amène une solution transitoire. Il remarque que la CGAS a fait quelques remarques annexes, notamment concernant le congé d'adoption. Pour la CGAS, il n'y a pas lieu de créer une discrimination à ce sujet. La CGAS pense qu'il est temps que le PL avance. Il trouverait bien que les parlementaires donnent un signal en ce sens.

Questions des commissaires

Les commissaires s'interrogent sur le 1% de cotisation pour chaque partie.

Ils relèvent que le congé paternité peut suppléer au manque de places de crèches.

Ils remarquent que 2,45% des charges sur la masse salariale incombent à l'employeur, se demandent s'il est raisonnable de faire peser davantage de charges sur les employeurs et s'il n'y a pas d'autres mesures possibles que de peser sur la masse salariale.

Réponses aux questions des commissaires

- Le PL ne parle pas de baisse de salaire, mais de coûts de la masse salariale.
- Le PL prévoit une obligation de prendre le premier mois pour le père. C'est une obligation et un droit. Le congé paternité doit ensuite être pris dans l'année (étalé, après les 18 semaines de congé maternité, un ou deux jours

- par semaine...). Cela peut donc être une solution transitoire sur une prise en charge plus étalée.
- Il n’y a pas eu d’autres réflexions sur la question de la masse salariale, vu que ces chiffres sont largement absorbables. Il faut toutefois rester ouvert à des discussions sur le financement. Un employeur ne peut pas penser que, pour que les salariés travaillent, ils puissent le faire sans prévoir quelqu’un pour les enfants. Il faut repenser le paradigme. Pour se faire, les entreprises doivent tenir compte du fait que les salariés doivent prendre en charge les enfants après la naissance. L’employeur a donc quand même une certaine responsabilité de garantie. Cela fait partie des besoins des salariés. Il paraît donc logique à la CGAS que les entreprises participent à cet effort.

Séance du 27 avril 2021

Discussion sur la suite des travaux en présence de M^{me} Emanuela Dose Sarfatis

Le DF sera désormais le département rapporteur pour cet objet et a communiqué quelques éléments complémentaires concernant le coût de ce projet de loi.

Le PDC estime que les coûts des charges sociales sont beaucoup trop élevés pour pouvoir voter favorablement ce projet de loi. Il exclut d’augmenter les charges sociales d’une telle façon actuellement.

Le MCG souhaite voter immédiatement.

Les Verts souhaitent que les partis qui se réclament du centre veillent à ne pas « jeter le bébé avec l’eau du bain ». Ils peuvent comprendre que le PL 12595 représente des coûts énormes, mais que les autres PL méritent de se pencher dessus.

Le PLR considère que les Verts ont partiellement raison. La politique est l’art de faire des choix. Il est surpris de voir ce que le Grand Conseil est capable de voter comme projets de loi qui, souvent, représentent peu de bénéfice pour la population. C’est à force de voter de façon dogmatique de telles dépenses qu’il n’y aura plus les moyens de voter de vraies prestations sociales.

Séance du 13 décembre 2020

La présidente rappelle que, dans le cadre du PL 12595, la commission a eu la présentation de M^{me} Haller, signataire (le 27.10.2020), l’audition de l’UAPG (Union des Associations Patronales Genevoises) (le 24.11.2020), du Fonds de compensation de l’assurance-maternité (le 01.12.2020), du BPEV (Bureau de

promotion de l'égalité et de prévention des violences) (le 08.12.2020) et de la CGAS (Communauté genevoise d'action syndicale) (le 15.12.2020).

A la mi-avril 2021, le DCS a informé la commission que le DF serait désormais le département rapporteur pour ces deux objets.

La commission est arrivée au terme des auditions et a décidé de geler ce PL dans l'attente de la prise de position de la commission sur l'IN 184 des Verts Libéraux « Pour un congé parental maintenant ! ». Il avait été envisagé d'utiliser l'un de ces PL dans le cadre d'un éventuel contreprojet à l'IN 184, ce qui n'est plus d'actualité, car cette initiative a été votée par la commission, sans demande de contreprojet. Il avait été convenu, une fois qu'une décision aurait été prise, de dégeler ce PL.

Le PS trouve la décision de dégeler ce PL précipitée, car la commission est encore en attente de la prise de position du Grand Conseil sur l'IN 184, ce qui n'exclut pas la possibilité que des groupes soient favorables à un contreprojet. Il suggère de maintenir le gel de ce PL dans l'attente du vote en séance plénière du Grand Conseil.

Vote

La présidente met aux voix le regel du PL 12595 :

Oui : 5 (1 EAG, 2 S, 2 Ve)
Non : 6 (3 PLR, 1 UDC, 2 MCG)
Abstentions : 2 (2 PDC)

Le regel du PL 12595 est refusé.

La présidente met aux voix le dégel du PL 12595 :

Oui : 6 (3 PLR, 1 UDC, 2 MCG)
Non : 5 (1 EAG, 2 S, 2 Ve)
Abstentions : 2 (2 PDC)

Le dégel du PL 12595 est accepté.

Entrée en matière

Les Verts peinent à comprendre pourquoi traiter conjointement les PL 12595 et PL 12467, qu'ils estiment de nature très différente. S'ils peuvent concevoir le lien qui unit le PL 12595 et l'IN 184, ils rappellent que le PL 12467 vise à passer d'un système d'indemnisation du congé maternité à 100% au lieu de 80% ; il ne voit donc pas de rapport concret entre ce PL et les deux autres.

La présidente répond que ces PL ont été liés pour des questions pratiques, car les personnes auditionnées avaient les compétences pour se prononcer sur les deux objets, mais elle convient que ces PL ne sont pas identiques sur le fond.

Les Verts ajoutent que les interrogations concernant l'IN 184 sont aussi valables pour le PL 12595, raison pour laquelle il leur paraît important d'attendre le résultat de l'IN 184 devant le peuple, le cas échéant, et la décision au niveau de l'Assemblée fédérale ; il pourra être envisagé, à ce moment-là, de s'inspirer en partie du contenu du PL 12595. Ils proposent de voter le regel de ces PL.

Le PS fait le constat que le vote du groupe PDC, qui s'est abstenu préalablement, peut faire balancer la décision d'un côté ou de l'autre. Il invite le groupe PDC à voter le regel de ces PL, qui sont deux objets qui méritent d'être étudiés ultérieurement.

La présidente met aux voix le regel du PL 12595 :

Oui : 6 (1 EAG, 3 S, 2 Ve)

Non : 9 (2 PDC, 4 PLR, 1 UDC, 2 MCG)

Abstentions : 0

Le regel du PL 12595 est refusé.

La présidente ouvre la discussion sur la prise de position des groupes concernant le PL 12595, avant de procéder au vote sur l'entrée en matière.

Elle rappelle qu'un commissaire PLR avait déposé un amendement sur ce PL. Elle relira formellement cet amendement devant la commission si l'entrée en matière devait être acceptée et si le commissaire PLR souhaite le maintien de cet amendement.

Les Verts déclarent voter favorablement l'entrée en matière du PL 12595. Il s'agit d'un PL ambitieux en matière de congé parental, allant au-delà de ce qui est proposé par l'IN 184. Si certaines questions demeurent en suspens, ils estiment qu'il faut pouvoir tout de même aller de l'avant avec cet objet. Ils rappellent la volonté politique de la commission de proposer un vrai congé parental et estiment que ce PL va dans ce sens.

Le PS déclare qu'il soutiendra ce PL, ce qui permettrait au canton de Genève de se doter d'un congé paternité de 18 semaines ainsi que de faire passer le congé maternité de 16 à 18 semaines. Si ce PL peut présenter quelques insécurités juridiques quant à la conformité au droit supérieur, il précise qu'il en va de même avec l'IN 184. Il prend au mot les arguments formulés par les partis de droite qui encouragent le canton de Genève à être

pionnier en matière de congé parental, souligne l'importance de concilier vie professionnelle et vie familiale, ainsi que la nécessité d'avoir des parents auprès de leurs enfants durant les premiers mois de vie. Sur ce dernier point, il existe de plus en plus de problématiques graves chez les jeunes, particulièrement des troubles psychiatriques qui sont déclarés chez des enfants de plus en plus jeunes et dont il est prouvé que la présence des parents durant les premiers mois de vie peut diminuer les risques. Il estime qu'il s'agit d'un projet solide et ambitieux qui permettrait au canton de Genève de se positionner fortement sur ces enjeux au niveau fédéral. Si ce PL engendre un certain coût, il considère que ce coût sera reporté sur d'autres instances (domaine de la santé, du social ou encore du marché de l'emploi) si le congé parental n'est pas adopté.

Le PDC n'entrera pas en matière sur ce PL. Il rejoint les arguments formulés par le PS, mais souhaite avancer progressivement en acceptant d'abord l'IN 184, car il pense que l'ambition excessive fait souvent échouer les bonnes idées. Il suggère d'accepter l'IN 184 et, par la suite, d'envisager d'augmenter le nombre de semaines du congé parental.

Ensemble à Gauche souscrit aux arguments avancés par le PS et entend, en même temps, la volonté du PDC de pratiquer une politique du « pas à pas ». Si cela peut s'entendre, il est navrant que les partis de droite prennent un pari en acceptant l'IN 184 sans tenir compte de son instabilité juridique, tandis que ces mêmes partis mettent en avant un argument de prudence pour refuser le PL 12595. Lorsque les partis de gauche ont refusé l'IN 184, il leur a été reproché, par les partis de droite, qu'ils n'étaient pas réellement favorables à un congé parental. Or ce PL promeut véritablement, et de manière conséquente, une amélioration de la situation des parents en matière de congé parental, tout en corrigeant certains problèmes que présentent l'IN 184. Elle rappelle avoir demandé le dégel du PL 12595 dans le cadre du traitement de l'IN 184, PL qui aurait pu servir de réservoir d'arguments pour élaborer un éventuel contreprojet, mais cette proposition n'a même pas été prise en considération. Le refus de remettre ces PL à l'ordre du jour de la commission est regrettable au moment de fixer l'éventualité d'un contreprojet. Cela donne l'impression que la majorité de la commission est en train d'enterrer ces PL, ce qui est déplorable, car leur contenu est intéressant. Cette même majorité semble glorifier le congé parental. Elle est donc invitée à donner les moyens à ce congé de pouvoir réellement se déployer, en votant ce PL.

Le PLR rappelle qu'il avait suggéré un amendement sur le PL 12595 et qui permettait précisément de chiffrer différemment son coût. Quand il entend le PS expliquer que cela va permettre de faire des économies dans d'autres politiques publiques, il estime que c'est la démonstration que ce congé devrait

être payé par l'Etat (si tant est que cette démonstration soit juste). Il rebondit sur les propos d'Ensemble à Gauche : il est juste de rappeler que l'IN 184 pose une question juridique. Il est également juste de dire que ce PL pose une question juridique non définitivement résolue, mais précise qu'il ne s'agit pas de la même question. Il indique que l'avis des auditionnés, parmi lesquels celui du DCS, était plutôt défavorable sur la pertinence de l'IN 184, tout en invitant à la voter. Il reconnaît qu'il serait malhonnête de prétendre qu'il existe un projet qui est sûr d'un point de vue juridique et un projet qui ne l'est pas. Il rappelle que la majorité de la commission n'a pas souhaité un contreprojet à l'IN 184, même si ce PL aurait pu être un contreprojet matériel défendu. Alors que certains ont argumenté sur le fait que le dégel de ce PL n'était pas nécessaire pour en faire un contreprojet, il anticipait le fait que ce PL allait être discuté en ce sens, ce qui est le cas ce soir, et déclare toujours y être défavorable. Il partage l'avis du PDC sur le fait d'avancer « pas à pas » et de voir ensuite jusqu'où il serait possible d'aller en matière de congé parental. Il déclare voter en défaveur de l'entrée en matière sur ce PL et maintenir la proposition d'amendement d'un commissaire PLR si l'entrée en matière devait être acceptée.

L'UDC partage les avis des groupes PDC et PLR. Il estime que ces PL proposent non seulement un congé considérable en nombre de semaines, mais également en termes d'indemnités. Il déclare ne pas entrer en matière sur ce PL.

Le PS répond à l'UDC et au PLR en évoquant une étude menée en 2010 par la Commission fédérale de la coordination pour les questions familiales (COFF) intitulée « Congé parental — allocations parentales. Un modèle de la COFF pour la Suisse ». La COFF a proposé en 2010 et en 2018 d'introduire, en complément des 14 semaines de congé de maternité, un congé parental d'une durée de 24 semaines. La commission propose de réserver au père 6 des 22 semaines restantes et de laisser les deux parents se répartir librement les 16 semaines restantes ; autrement dit, ce modèle propose un congé parental de 38 semaines. Il évoque une liste (non exhaustive) de bénéficiaires identifiés par ces études dans le cadre d'un tel congé parental, parmi lesquels l'augmentation de la main-d'œuvre qualifiée, une meilleure productivité, un meilleur retour sur le marché de l'emploi, une natalité plus élevée, la réduction des coûts de la santé, une diminution du taux d'occupation des crèches ou encore l'égalité des chances. Ces bénéficiaires liés à un congé parental concernent donc l'ensemble de la société. Il répète que cette étude ouvrait déjà la voie en 2010 et a du mal à comprendre le refus des partis de droite de voter en faveur de cette avancée. S'ils ne sont pas prêts à faire ce pas, il les invite au moins à laisser le choix au peuple de décider entre l'IN 184 et un contreprojet plus ambitieux.

Le PDC rappelle que les partis de droite ont voté cette avancée, puisqu'ils ont voté en faveur de l'IN 184, ce qui n'est pas le cas des partis de gauche. Il répète trouver pertinent de voter le concept d'un congé parental et ensuite d'élargir ce congé, car il pense que la politique suisse se construit en partie de cette manière et ne veut pas prendre le risque de faire échouer l'adoption d'un congé parental en se précipitant. Il suggère d'interrompre la discussion et de passer au vote.

Ensemble à Gauche rappelle que l'IN 184, qui a été acceptée par les partis de droite, propose d'instaurer un congé parental de 24 semaines – alors qu'il existe déjà 18 semaines qui sont assurées par le droit existant. Ce congé propose en réalité 6 semaines de congé supplémentaires et ce modèle oblige les personnes à cotiser sans avoir la garantie de pouvoir bénéficier de ce congé parental. Il rappelle également, indépendamment de ce qui avait été esquissé par le DCS pour pallier ce grave inconvénient, que l'IN 184 propose de pouvoir se répartir 2 semaines du congé parental entre les conjoints, avec le risque de rogner sur le congé maternité existant. Il prie donc les partis de droite de ne pas faire de parallèle entre l'IN 184 et le PL 12595, qui présente peut-être le désavantage d'être un peu idéaliste, mais qui est au moins correct (ce dont il ne qualifie pas l'IN 184).

Vote

Entrée en matière :

La présidente met aux voix l'entrée en matière du PL 12595 :

Oui : 6 (1 EAG, 3 S, 2 Ve)
Non : 9 (2 PDC, 4 PLR, 1 UDC, 2 MCG)
Abstentions : 0

L'entrée en matière du PL 12595 est refusée.

Catégorie du débat : II (40')

Date de dépôt : 6 février 2023

RAPPORT DE LA PREMIÈRE MINORITÉ

Rapport de Didier Bonny

Un projet de loi ambitieux

Pour les Vertes et les Verts, concilier au mieux vie professionnelle et privée, tendre à une meilleure répartition des tâches entre les parents et donner à l'enfant une opportunité plus large de profiter de ses deux parents, demandent du temps. Le projet de loi 12595, déposé au mois d'octobre 2019 avec comme première signataire la verte Delphine Klopfenstein Broggin, va dans ce sens. Il propose en effet de doter Genève d'un congé paternité de 18 semaines ainsi que de faire passer le congé maternité de 16 à 18 semaines, soit 36 semaines en tout contre seulement 24 à l'initiative 184 « Pour un congé parental maintenant ! » qui sera soumise au peuple. Une durée de 36 semaines est bien plus en adéquation avec les objectifs cités plus haut de conciliation de vie professionnelle, de répartition des tâches et de bien-être de l'enfant.

Outre la modification en termes de durée du congé maternité et paternité, le projet de loi 12595 introduit une autre modification concernant la part du gain assuré qui serait prise en charge par l'assurance-maternité et paternité cantonale pour les bas revenus. Actuellement, le système de congé maternité/paternité prévoit le versement du 80% du gain assuré à ses bénéficiaires. Et cette baisse de revenu conséquente est évidemment plus difficile à supporter pour les personnes ayant de bas revenus. Dès lors, le projet de loi prévoit de verser aux personnes se situant en dessous du revenu minimum cantonal d'aide sociale l'intégralité de leur gain assuré.

Les Vertes et les Verts auraient donc vu d'un très bon œil que ce projet de loi ambitieux puisse servir de contreprojet à l'initiative 184.

Une rare arrogance envers la minorité

Hélas, la majorité de la commission des affaires sociales a refusé d'envisager cette possibilité. Elle a même carrément balayé d'un revers de main ce projet de loi qui avait été gelé à plusieurs reprises dans l'attente d'informations financières et finalement dans l'attente du vote de l'initiative 184. Il a finalement été remis à l'ordre du jour le 13 décembre 2022 après le

vote de l'initiative 184 par la seule commission des affaires sociales, et donc sans même attendre le vote du Grand Conseil.

Pourtant, la moindre des choses, avant de se prononcer sur le projet de loi 12595, aurait été d'attendre :

- 1° l'issue du vote par notre Parlement,
- 2° le vote par le peuple de l'initiative 184,
- 3° la garantie fédérale étant donné que l'initiative 184 est constitutionnelle.

La majorité de droite de la commission des affaires sociales a fait preuve en l'occurrence d'une rare arrogance envers sa minorité, mais également envers tous celles et ceux qui attendent un congé parental digne de ce nom.

La Suisse lanterne rouge

Rappelons en effet que dans les pays voisins, l'octroi d'un congé paternité ou parental ambitieux tient de l'évidence. A titre d'exemples, en Allemagne, il existe un congé parental de 36 mois. La Norvège prévoit un congé paternité de 15 semaines, qui peut être allongé par un congé parental pendant encore 29 semaines. La Suède prévoit 60 jours de congé paternité. En Espagne, les pères ont un congé de 8 semaines tandis qu'au Portugal, ils disposent d'un mois.

La Suisse est la lanterne rouge en Europe en matière de politique familiale : elle a été le dernier pays à mettre en place un congé paternité ou parental.

Un congé parental favorable à toutes et tous

Faites sur mandat de la Commission fédérale pour les questions familiales, des analyses ont démontré qu'un congé parental aurait de multiples répercussions positives. Le congé parental est un pilier essentiel pour une conciliation égalitaire de la vie familiale et professionnelle pour les deux parents. Des études mandatées par la Commission fédérale de coordination pour les questions familiales (COFF) ont démontré qu'un congé parental d'un minimum de 38 semaines serait profitable à toutes et tous. Pour les auteurs d'un document d'orientation politique publié le 1^{er} décembre 2020 par le Département fédéral de l'intérieur (**annexe 1**), la nécessité d'introduire un congé parental en Suisse est une évidence. Ils ont évalué le modèle qu'a recommandé la COFF en 2018 (**annexe 2**) et proposent de nouveaux aménagements pour une efficacité accrue qui tiennent compte des expériences faites par d'autres pays. Les auteurs soulignent notamment que plus de semaines devraient être réservées aux pères et le congé de maternité être

flexibilisé afin qu'une répartition plus égalitaire de l'emploi rémunéré et du travail non rémunéré puisse devenir réalité.

Refus d'entrée en matière

Mais pour en revenir au projet de loi 12595, la manière dont il a pour ainsi dire été exécuté par la majorité est fortement regrettable. Le gel aurait été logique compte tenu des arguments développés plus haut. Mais devant le refus de la majorité de procéder ainsi, une entrée en matière aurait dû être votée, ne serait-ce que pour discuter de l'amendement du PLR déposé au mois de mai 2021 concernant le financement conséquent de ce projet de loi.

Renvoi en commission

Rappelons qu'une entrée en matière ne signifie pas que le projet de loi sera soutenu à la fin des travaux de la commission, mais elle offre une possibilité de l'amender. Malheureusement, la majorité a un peu trop souvent tendance à l'oublier et à jeter le bébé, c'est le cas de le dire, avec l'eau du bain. Mais tout espoir n'étant pas perdu, la minorité demandera le renvoi en commission du projet de loi 12595.



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Commissions du DFI

Congé parental – un investissement nécessaire et rentable

Berne, 01.12.2020 - Faites sur mandat de la Commission fédérale pour les questions familiales, des analyses ont démontré qu'un congé parental aurait de multiples répercussions positives. Deux membres de la commission rappellent dans un policy brief les effets favorables d'un congé parental sur les familles, l'économie, la population et les finances de l'Etat. Ils précisent des aspects à considérer en sus de la durée et la manière optimale d'aménager le droit à un congé parental en Suisse.

Le congé parental est un pilier essentiel pour une conciliation égalitaire de la vie familiale et professionnelle pour les deux parents. Des études mandatées par la COFF ont démontré qu'un congé parental d'un minimum de 38 semaines serait profitable à tous. Pour les auteurs du policy brief publié ce jour, la nécessité d'introduire un congé parental en Suisse est une évidence. Ils ont évalué le modèle qu'a recommandé la COFF en 2018 et proposent de nouveaux aménagements pour une efficacité accrue qui tiennent compte des expériences faites par d'autres pays. Les auteurs soulignent notamment que plus de semaines devraient être réservées aux pères et le congé de maternité être flexibilisé afin qu'une répartition plus égalitaire de l'emploi rémunéré et du travail non-rémunéré puisse devenir réalité.

Ils considèrent que le modèle de congé parental de la COFF constitue une base de réflexion pertinente pour les futurs débats sociaux et politiques.

Questions de société et politique familiale

La COFF est une commission extraparlamentaire consultative qui s'engage pour des conditions-cadres favorables aux familles. En tant que commission spécialisée, elle joue un rôle important dans le traitement politique des questions de société et veille à fournir aux autorités fédérales des connaissances spécifiques sur la politique familiale. Elle est composée de quinze membres issus d'organisations actives dans le domaine de la politique familiale, d'instituts de recherche travaillant sur le thème de la famille, ainsi que de spécialistes dans les domaines du social, du droit et de la santé.

La COFF publie régulièrement des policy brief sur des sujets d'actualité importants pour la vie des familles.

Adresse pour l'envoi de questions

Nadine Hoch, responsable du secrétariat COFF
tél. 058 484 98 04
sekretariat.ekff@bsv.admin.ch

Liens

[COFF Policy Brief n°3 : «Congé parental: un investissement nécessaire et rentable»](#)

Auteur

Commissions du DFI

Office fédéral des assurances sociales

<http://www.ofas.admin.ch>



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'intérieur DFI
Commission fédérale pour les questions familiales COFF

ANNEXE 2

POLICY BRIEF

Novembre
2020

03



Congé parental: un investissement nécessaire et rentable

Le congé parental est un pilier indispensable pour permettre aux deux parents de concilier famille et travail de façon égalitaire.

Les conditions-cadres permettant de concilier vie familiale et vie professionnelle sont largement inadéquates en Suisse. Les conséquences sont connues: retrait temporaire ou définitif des mères de la vie active et pertes de compétences professionnelles précieuses, maintien des inégalités des chances entre hommes et femmes, pourcentage élevé de personnes qui n'ont pas le nombre d'enfants qu'elles souhaitent, natalité et renouvellement des générations insuffisants, pauvreté suite à une séparation et plus généralement lors de la retraite. En parallèle, l'économie manque de main-d'œuvre qualifiée.

Outre une offre adéquate en matière d'accueil extrafamilial, un congé parental, basé sur les expériences au sein des pays de l'OCDE, est une mesure essentielle permettant d'apporter des solutions concrètes à ces problèmes.

EN BREF

LE MODÈLE DE LA COFF

En 2010, la Commission fédérale pour les questions familiales COFF a proposé un modèle de congé parental d'un minimum de 38 semaines, adapté à la Suisse. En 2018, elle a modifié le modèle en se basant sur les résultats de quelque 140 études scientifiques publiées entre-temps. Celui-ci, tout en restant à 38 semaines, se présente comme suit:

- Congé maternité de 14 semaines, 2 semaines pouvant être prises avant la naissance.
- 8 semaines réservées au père, seules 2 semaines pouvant être prises en même temps que la mère.
- 16 semaines à se répartir entre les deux parents, mais ne pouvant pas être prises simultanément.
- Travail à temps partiel pendant la période de congé possible pour les deux parents, et pour la mère dès la 9^{ème} semaine après la naissance.
- Congé rémunéré à 80% (comme la rémunération des congés maternité et paternité, lequel entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2021).

Les effets positifs d'un congé parental

L'étude mandatée par la COFF (Müller et Ramsden 2017) et l'argumentaire (COFF 2018) mettent en évidence de multiples effets positifs:

- **Famille:** responsabilités familiales mieux partagées entre les parents pour une meilleure égalité des chances entre hommes et femmes, soutien aux trajectoires professionnelles des parents, meilleure santé des enfants et des parents, meilleur développement de l'enfant, renforcement de la relation père-enfant, risque de pauvreté diminué lors de la retraite, notamment pour les parents divorcés.
- **Entreprises:** disponibilité de plus de main-d'œuvre qualifiée, meilleures productivité et fidélisation des employé-e-s, meilleur retour sur la formation des employés.
- **Économie et société:** meilleur retour sur investissement dans la formation des femmes, natalité plus élevée, réduction des coûts de la santé, augmentation des recettes fiscales et de la prévoyance vieillesse, réduction des coûts sociaux, moins de places de crèches nécessaires pour les tout-petits, moins de déductions fiscales pour l'accueil extrafamilial des enfants, égalité des chances dans la représentation des femmes au niveau des postes de cadres et en politique.

Situation insatisfaisante

Les conditions-cadres actuelles pour la conciliation entre vie familiale et professionnelle sont insatisfaisantes pour les parents en Suisse et ont des répercussions négatives à plusieurs niveaux de la société et de l'économie.

Avoir des enfants: entre souhait et réalité

Les difficultés de garde des enfants d'âge préscolaire, telles que la pénurie de places d'accueil (notamment les listes d'attente pour nourrissons), le manque de main-d'œuvre qualifiée dans les crèches et les tarifs élevés, constituent des éléments majeurs dans la décision d'avoir un ou des enfant(s), dans un contexte où les coûts directs liés à l'enfant sont particulièrement élevés, variant de 20 à 30% du budget total des familles (Jeanrenaud et Kis 2018).

Le nombre moyen d'enfants par femme en Suisse avoisine 1,5 depuis les années 1970, alors que 2,1 seraient nécessaires pour le renouvellement des générations. Pourtant, tant les femmes que les hommes de 20 à 29 ans encore sans enfants souhaitent avoir 2,3 enfants en moyenne, nombre qui varie très peu selon le niveau de formation. Ce souhait est donc ensuite revu à la baisse par les parents potentiels, puisque parmi les femmes de 50 à 59 ans, 23% n'ont pas d'enfants et 15% en ont un seul. Ce sont les femmes avec une formation tertiaire qui ont le moins d'enfants: 30% n'en ont pas, 16% en ont un seul (OFS 2019).

Retour sur investissement dans la formation des femmes

Le pourcentage de femmes avec une formation tertiaire est dorénavant plus élevé que celui des hommes. La Suisse a investi plusieurs milliards de francs dans l'éducation tertiaire de 56000 femmes (OFS-ESPA 2019) qui se sont retirées du monde du travail après la naissance d'un ou plusieurs enfants pour se consacrer aux tâches familiales. La perte de masse salariale induite par le retrait partiel ou complet des mères du marché du travail suite à une naissance représente environ 1,5 milliard de francs par an,

engendrant une perte de recettes fiscales d'environ 250 millions de francs (Jeanrenaud et Kis 2018). La perte de revenu annuelle moyenne des mères est de 21,7% pour le reste de leur carrière, soit un manque à gagner de près de 0,5 million de francs par femme en moyenne, réduisant aussi leur avoir du 2e pilier.

Pénurie de main-d'œuvre qualifiée

Plusieurs secteurs clés de l'économie suisse font face à une pénurie de personnel qualifié, qui est actuellement compensée par l'immigration, mais qui risque d'augmenter à l'avenir. Pour y remédier, l'amélioration de la conciliation entre vie professionnelle et familiale est une des quatre priorités définies par le secteur économique, notamment en vue d'augmenter la participation des femmes au marché du travail ainsi que leur taux d'occupation, en particulier celui des femmes au bénéfice d'une formation tertiaire (SECO 2017).

Avoir des enfants impacte surtout l'activité professionnelle des mères

La garde d'enfants est la raison principale amenant les mères à travailler à temps partiel ou à se retirer jusqu'à plusieurs années du marché du travail. D'autres facteurs sont le manque de disponibilité et les tarifs élevés de l'accueil extrafamilial (OFS 2017). Avant la naissance de leur premier enfant, 72% des femmes travaillent à plein temps. L'année qui suit la naissance, seules 16% des mères reprennent une activité à plein temps. L'interruption de leur activité professionnelle suite à la naissance d'enfants dure en moyenne 9,2 ans (5,4 ans avec un seul enfant) (OFS 2017, Jeanrenaud et Kis 2018). L'employabilité des mères ayant plus qu'un enfant est d'autant plus difficile (COFF 2020).

75% des femmes ayant une éducation tertiaire associent la venue d'un enfant à des répercussions négatives sur leur carrière professionnelle (OFS 2019). Par ailleurs, 90% des hommes souhaiteraient travailler à temps partiel (Pro Familia 2011). La grande majorité des pères ne le fait pas pour maintenir un revenu familial suffisant et par crainte des répercussions négatives sur leur avenir professionnel.

Répartition des activités professionnelles, familiales et domestiques

En 2013, la participation des pères aux activités familiales et domestiques s'élevait à 35%, et celle des mères à 65% lorsque l'enfant le plus jeune a moins de 4 ans. Cependant, le total moyen d'heures consacrées aux activités professionnelles, familiales et domestiques était presque identique pour les mères et les pères, à savoir respectivement 71,7 et 71,4 heures par semaine (OFS 2017).

Pour que les pères puissent s'occuper davantage de leur(s) jeune(s) enfant(s) et des tâches domestiques, il est nécessaire que leur temps de travail le leur permette et que les mères puissent rester actives ou augmenter leur taux d'activité. Les conditions-cadres actuelles font que, malgré les intentions croissantes des couples de répartir également carrière et tâches familiales et domestiques, la venue d'un enfant les pousse vers une re-traditionalisation des rôles (Levy 2018).

Complémentarité entre congé parental et accueil extrafamilial

Il est généralement reconnu que les enfants devraient être gardés principalement par leurs personnes de référence primaires pendant les premiers 6 à 12 mois au moins (COFF 2010). Avec un congé parental, la demande de places d'accueil pour les nourris-

sons, et en conséquence les coûts engendrés, pourraient être réduits (une place pour un nourrisson coûte jusqu'à 50% de plus que pour un enfant plus âgé). Ainsi, on contribuerait à résoudre à la fois le problème de la pénurie des places pour les nourrissons et celui du manque de personnel spécialement qualifié pour les tout-petits.

Conséquences sociales et économiques de l'absence d'un congé parental

Le retrait partiel ou complet des femmes du monde du travail pendant de nombreuses années après une maternité a des conséquences sociales et économiques considérables. Une participation plus élevée des mères au marché du travail

- réduirait le recours aux prestations sociales, que ce soit pendant leur vie active ou lors de leur retraite, et ceci encore plus si elles sont divorcées,
- réduirait le déficit prévisionnel de l'AVS (OFAS 2019),
- augmenterait leurs cotisations à la prévoyance professionnelle (LPP),
- éviterait la pauvreté des familles, surtout des ménages monoparentaux à faible revenu (COFF 2020).

L'augmentation de leurs contributions au 2e pilier est d'autant plus importante que les prévisions font état d'une baisse substantielle des rendements du capital vieillesse et d'un risque accru de pauvreté (Crédit Suisse 2019), rendements qui pourraient encore empirer suite à la crise due à la COVID-19.

L'augmentation des contributions des mères au 2e pilier est tout aussi importante pour les pères en raison du taux élevé de divorce. En effet, même pendant la vie active, le risque de dépendre de l'aide sociale est aussi élevé pour les hommes divorcés vivant seuls que pour les foyers monoparentaux (Beyeler et al. 2017).

L'efficacité dépend du modèle choisi

Selon l'étude mandatée par la COFF et fondée sur les expériences faites dans un grand nombre de pays de l'OCDE (Müller et Ramsden 2017), l'efficacité du congé parental dépend largement d'autres éléments que simplement le nombre de semaines du modèle adopté. Le modèle de 38 semaines de la COFF (2018) inclut comme éléments clés:

• Flexibilisation du congé maternité

- 2 semaines pouvant être prises avant l'accouchement. Cette possibilité allégerait les coûts à la charge de l'employeur, puisque les absences durant la grossesse sont actuellement assimilées à des absences pour maladie; plus de 80% des femmes enceintes sont en arrêt maladie total ou partiel avant la naissance, deux tiers l'étant les deux dernières semaines (Rudin et al. 2018). La majorité des pays accordent un congé prénatal rémunéré pour la mère.
- Après les 8 semaines de congé obligatoire pour raison de santé, la mère pourrait prendre les semaines restantes en bloc ou les répartir sur une plus longue durée en reprenant le travail à temps partiel. Cette modification permettrait aux mères qui le souhaitent de reprendre le travail plus tôt sans perdre leur droit aux prestations restantes. La Suisse est le seul pays qui ne le permet pas.

• Congé paternité réservé au père

8 semaines qui peuvent être prises de manière échelonnée et à temps partiel. Seules 2 semaines peuvent être prises en même temps que la mère après l'accouchement pour favoriser le lien entre le père et son enfant, aider la mère et favoriser une compréhension commune de la parentalité.

• Congé parental à répartir entre les deux parents

16 semaines à répartir librement entre les parents, mais qui ne peuvent être prises simultanément.

Ce modèle de congé parental laisse toute liberté aux parents quant à l'organisation familiale. Il serait alors possible de bien mieux concilier famille et travail pour toutes les familles qui le souhaitent (y compris de parents du même sexe et pour l'adoption de tout-petits); or, elles sont de plus en plus nombreuses.

La durée du congé, la durée d'éligibilité, le niveau de la rémunération, la protection contre le licenciement pendant le congé, le nombre de semaines réservées au père (ou l'autre parent), la répartition égalitaire entre les deux parents, la non-transférabilité d'une partie du congé entre parents et la flexibilité dans son utilisation à temps partiel sont des facteurs à prendre en compte pour augmenter cette efficacité et obtenir les différents effets visés. De plus, un bon équilibre est nécessaire entre liberté de choix individuels (par exemple permettre la reprise progressive du travail par la mère dès la neuvième semaine après la naissance si elle le désire, permettre de répartir le temps accordé de manière fractionnée sur une plus longue durée) et contraintes (par exemple ne permettre aux parents de prendre que deux semaines simultanément et réduire le nombre de semaines transférables à choix entre les parents).

Evolutions récentes dans d'autres pays, incidence pour le modèle de la COFF et questions ouvertes

Il nous semble nécessaire de prendre en considération les développements survenus dans d'autres pays depuis 2017. En 2016, la moitié des pays de l'OCDE avaient instauré un congé parental (comprenant un congé maternité et un congé paternité) d'au moins 43 semaines, la durée moyenne étant de 54 semaines (Müller et Ramsden 2017). Entre-temps, la durée moyenne a augmenté, car plusieurs pays ont prolongé et adapté leur modèle de congé parental (Koslowski et al. 2020). Ces évolutions sont aussi à prendre en compte pour la Suisse:

- **Parents de même sexe et adoption d'un enfant**

Des adaptations ont été faites dans plusieurs pays ces dernières années pour permettre aux parents de même sexe de bénéficier du congé parental à la naissance ou lors de l'adoption d'un enfant (Wong et al. 2019).

- **Transférabilité du congé**

Plusieurs pays nordiques ont modifié ou sont en voie de modifier leur modèle (Koslowski et al. 2020, Lindahl 2018) en réduisant ou annulant la possibilité de transfert des semaines entre parents. En effet, la transférabilité des semaines maintient les inégalités des chances entre les pères et les mères, du fait que les pères ne font généralement que peu usage du droit au congé parental qui peut être librement réparti entre les deux parents. Cela implique qu'il serait nécessaire que les 16 semaines à répartir librement entre les parents soient converties en 8 semaines non transférables pour chaque parent. Au total, la mère aurait donc droit à 22 semaines et le père à 16 semaines.

- **Durée d'éligibilité**

La durée d'éligibilité au congé parental proposée par la COFF en 2010 allait jusqu'à l'entrée de l'enfant à l'école obligatoire, à 4 ans. Dans la majorité des pays, la durée d'éligibilité est plus courte (p. ex. 18 mois en Suède, 2 ans en Finlande et en Islande). Pour la Suisse, il reste à déterminer la solution optimale.

- **Durée de protection contre le licenciement des employé-e-s**

Les mères sont protégées contre le licenciement pendant la grossesse et les 16 semaines qui suivent l'accouchement. Il faudrait qu'une protection après la naissance existe pour les deux parents. Au vu des avantages de la flexibilité du modèle proposé, tant pour les employeurs que pour les employé-e-s, il devrait être possible de trouver un compromis réaliste pour la protection de l'emploi en fonction de la durée d'éligibilité choisie.

Financement et retour sur investissement

En 2010, la COFF a estimé les coûts directs de son modèle de congé parental à une somme de 1,1 à 1,6 milliard de francs supplémentaire par rapport aux coûts actuels du congé maternité, la variation dépendant principalement de l'utilisation par les pères du congé qui leur est attribué (COFF 2010).

Le financement proposé par la COFF en 2010 se ferait par le régime des allocations pour perte de gain (APG), dont les cotisations salariales sont paritaires (taux actuel de 0,225% pour l'employeur et autant pour l'employé-e, soit un prélèvement total de 0,45%; taux dès le 1^{er} janvier 2021 de 0,5%).

Les coûts seraient contrebalancés par une augmentation des revenus fiscaux engendrée par le maintien des mères dans le monde du travail durant l'intégralité de leur vie professionnelle, ainsi que par une diminution du recours à l'aide sociale tant pendant la vie active, notamment en cas de séparation des couples avec enfants, que pour les retraité-e-s.

Un congé parental efficace est un pilier essentiel des conditions-cadres permettant la conciliation fiable et égalitaire de la vie familiale et professionnelle pour les deux parents. Dans son rapport de 2010, la COFF argumentait déjà en faveur d'un modèle d'un minimum de 38 semaines dont les coûts seraient contrebalancés par les différents avantages sociaux et économiques découlant de cet investissement. L'étude mandatée par la COFF en 2017 démontre que les résultats de la recherche depuis 2010 renforcent la justification d'une durée de congé parental de minimum 38 semaines. Ne pas investir, ou investir insuffisamment, ne ferait que perpétuer la situation plus qu'inadéquate décrite ci-dessus concernant différents aspects de notre société. Il est indispensable de l'introduire dans les meilleurs délais. Le modèle de congé parental de la COFF constitue une bonne base pour les futurs débats sociaux et politiques et pour l'évolution d'un modèle optimisé pour les spécificités de la Suisse.

Bibliographie*

- Beyeler, M., Salzgeber R. et Schuwy C. (2017): Comparaison des indicateurs de l'aide sociale de villes suisses. Rapport 2016, 14 villes impliquées, HES Berne.
- Commission fédérale pour les questions familiales COFF (2010):
Congé parental – allocations parentales. Un modèle de la COFF pour la Suisse.
- Commission fédérale pour les questions familiales COFF (2018):
Congé parental: un bon investissement. Arguments et recommandations élaborés sur la base d'études récentes.
- Commission fédérale pour les questions familiales COFF (2020): Pauvreté et couverture des besoins vitaux des familles. Policy Brief 2, Alexander Suter
- Crédit Suisse (2019): Deuxième pilier: des écarts croissants entre les générations.
- Levy, R. (2018): Devenir parents ré-active les inégalités de genre: une analyse des parcours de vie des hommes et des femmes en Suisse. Social change in Switzerland no 14.
- Lindahl, B. (2018): Paternal leave is extremely important to reach gender equality. Nordic Labour Journal
- Jeanrenaud, C. et Kis, A. (2018): Coût du placement des jeunes enfants et participation des femmes au marché du travail. In: Pro Familia Suisse (2019): Etudier un nouveau mode de financement des structures d'accueil basé sur les incitations et favoriser ainsi la socialisation des jeunes enfants.
- Koslowski, A., Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G. and Moss, P. (2020): International Review of Leave Policies and Research 2020.
- Müller, F. et Ramsden, A. (2017): Connaissances scientifiquement fondées sur les effets du congé parental, du congé maternité et du congé paternité. Revue de la littérature. Commission fédérale des questions familiales/Interface.
- Office fédéral des assurances sociales OFAS (2019): Perspectives financières de l'AVS jusqu'en 2030.
- Office fédéral de la statistique OFS (2017): Les familles en Suisse. Rapport statistique 2017.
- Office fédéral de la statistique OFS (2019): Enquête sur les familles et générations 2018.
- Office fédéral de la statistique OFS-ESPA (2019): Enquête suisse sur la population active-données non publiées.
- Pro Familia (2011): Studie «Was Männer wollen» (publié en allemand)
- Rudin, M., Stutz, H., Bischof, S., Bannwart, L. et Jäggi, J. (2018): Erwerbsunterbrüche vor der Geburt. Schlussbericht, BASS Bern.
- Secrétariat d'Etat à l'économie SECO (2017): Pénurie de main-d'œuvre qualifiée en Suisse.
- Wong, E., Jou, J., Raub, A. et Heymann, J. (2019): Comparing the availability of paid parental leave for same-sex and different-sex couples in 34 OECD countries. Journal of Social Policy, 1-21. doi:10.1017/S004727941000643

* Sites web consultés au mois d'octobre 2020.

Editrice

Commission fédérale pour les questions familiales
COFF
c/o Office fédéral des assurances sociales OFAS
Effingerstrasse 20, 3003 Berne
sekretariat.ekff@bsv.admin.ch
ekff.ch

Auteurs

Dr Patrick Robinson (PhD) et
Pr Dr Elisabeth Zemp,
membres de la Commission fédérale
pour les questions familiales COFF

Les policy briefs sont des contributions de la Commission fédérale pour les questions familiales COFF au débat public sur des thèmes importants pour les familles.

Les opinions présentées sont celles des auteurs et ne représentent pas nécessairement celles de la COFF.

Renseignements et contact

Nadine Hoch
Responsable du secrétariat de la Commission
fédérale pour les questions familiales COFF
tél. 058 484 98 04
sekretariat.ekff@bsv.admin.ch

Date de dépôt : 14 février 2023

RAPPORT DE LA DEUXIÈME MINORITÉ

Rapport de Sylvain Thévoz

Depuis 2010, la Commission fédérale pour les questions familiales (COFF)¹ demande l'introduction d'un congé parental en Suisse. Elle a étayé ses revendications en 2018 par une analyse de la littérature au sujet des pays disposant d'un congé parental, ce qui l'a conduite à adapter légèrement sa proposition pour tenir compte de l'état actuel de la recherche. En 2021, elle a en outre fait estimer l'ampleur des investissements qu'un tel modèle nécessiterait. Dans l'objectif de favoriser autant que possible la santé de tous les membres de la famille, l'égalité des sexes, la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle ainsi que le retour sur investissement dans la formation des mères, la COFF a proposé en 2010 et en 2018 d'introduire, en complément des 14 semaines de congé maternité, un congé parental d'une durée de 24 semaines. Depuis le 1^{er} janvier 2021, les pères ont droit à 2 semaines de congé paternité. La commission propose de réserver au père 6 des 22 semaines restantes et de laisser les deux parents se répartir librement les 16 semaines restantes.

Voilà, Mesdames et Messieurs les députés, ce qu'est un véritable congé parental, et voilà à peu de chose près ce que propose ce projet de loi.

En 2020, les auteurs de la Policy Brief n° 3 de la COFF (Congé parental : un investissement nécessaire et rentable)² ont plaidé pour une répartition encore plus égalitaire des semaines de congé.

A l'étranger, le congé parental a déjà largement fait ses preuves en tant qu'outil permettant de soutenir les familles avec des enfants en bas âge en leur accordant le temps nécessaire au bon équilibre familial. **Si la Suisse entend rester compétitive au niveau international et remédier à la pénurie de personnel qualifié, elle doit investir dans une politique familiale moderne. Les hommes et les femmes souhaitent assumer une responsabilité égale, tant au travail qu'au sein de la famille et du ménage. Le congé parental**

¹ <https://ekff.admin.ch/fr/dossiers/conge-parental>

² https://ekff.admin.ch/fileadmin/user_upload/ekff/05dokumentation/Policy_Briefs/2020/EKFF_Policy_Brief_Nr_3_FR_201123.pdf

est un pilier indispensable pour permettre aux deux parents de concilier famille et travail de façon égalitaire.

Comme le rappelle la COFF, les conditions-cadres permettant de concilier vie familiale et vie professionnelle sont largement inadéquates en Suisse. Les conséquences sont connues : retrait temporaire ou définitif des mères de la vie active et perte de compétences professionnelles précieuses, maintien des inégalités des chances entre hommes et femmes, pourcentage élevé de personnes qui n'ont pas le nombre d'enfants qu'elles souhaitent, natalité et renouvellement des générations insuffisants, pauvreté suite à une séparation et plus généralement lors de la retraite. En parallèle, l'économie manque de main-d'œuvre qualifiée. Outre une offre adéquate en matière d'accueil extrafamilial, un congé parental, basé sur les expériences au sein des pays de l'OCDE, est une mesure essentielle permettant d'apporter des solutions concrètes à ces problèmes.

Un PL qui est un bon investissement, rentable

Résoudre ces problèmes a un coût ; dans le cadre de ce PL, celui-ci doit être compris comme un investissement. Sur la base de l'estimation du coût de l'assurance-maternité cantonale actuelle en 2022 (de 31 millions de francs), le surcoût de l'assurance-maternité portée à 126 jours (soit 14 jours de plus que la durée actuelle) s'élèverait à environ 31 millions de francs. Le surcoût de l'assurance paternité (soit 112 jours de plus que la durée actuelle) s'élèverait à environ 325 millions de francs.

Le coût de l'assurance proposée par le PL 12595 s'élèverait ainsi à 387 millions de francs, auxquels il conviendrait d'ajouter les frais de gestion et autres frais estimés à environ 3 millions de francs. Les dépenses pour le Fonds cantonal de compensation s'élèveraient ainsi à 390 millions de francs.

Un PL important pour soutenir l'égalité, économiquement intéressant

Le retrait partiel ou complet des femmes du monde du travail pendant de nombreuses années après une maternité a des conséquences sociales et économiques considérables. Une participation plus élevée des mères au marché du travail réduirait le recours aux prestations sociales, que ce soit pendant leur vie active ou lors de leur retraite, et ceci encore plus si elles sont divorcées ; réduirait le déficit prévisionnel de l'AVS (OFAS 2019) ; augmenterait leurs cotisations à la prévoyance professionnelle (LPP) ; éviterait la pauvreté des familles, surtout des ménages monoparentaux à faible revenu (COFF 2020). L'augmentation de leurs contributions au 2^e pilier est d'autant plus importante que les prévisions font état d'une baisse substantielle des

rendements du capital vieillesse et d'un risque accru de pauvreté (Credit Suisse 2019), rendements qui pourraient encore empirer suite à la crise due à la COVID-19. L'augmentation des contributions des mères au 2^e pilier est tout aussi importante pour les pères en raison du taux élevé de divorces. En effet, même pendant la vie active, le risque de dépendre de l'aide sociale est aussi élevé pour les hommes divorcés vivant seuls que pour les foyers monoparentaux (Beyeler et al. 2017).

Pour rappel, en 2013, la participation des pères aux activités familiales et domestiques s'élevait à 35%, et celle des mères à 65% lorsque l'enfant le plus jeune a moins de 4 ans. Cependant, le total moyen d'heures consacrées aux activités professionnelles, familiales et domestiques était presque identique pour les mères et les pères, à savoir respectivement 71,7 et 71,4 heures par semaine (OFS 2017). Pour que les pères puissent s'occuper davantage de leur(s) jeune(s) enfant(s) et des tâches domestiques, il est nécessaire que leur temps de travail le leur permette et que les mères puissent rester actives ou augmenter leur taux d'activité. Les conditions-cadres actuelles font que, malgré les intentions croissantes des couples de répartir également carrière et tâches familiales et domestiques, la venue d'un enfant les pousse vers une re-traditionalisation des rôles (Levy 2018).

En 2016, la moitié des pays de l'OCDE avaient instauré un congé parental (comprenant un congé maternité et un congé paternité) d'au moins 43 semaines, la durée moyenne étant de 54 semaines. Entre-temps, la durée moyenne a augmenté, car plusieurs pays ont prolongé et adapté leur modèle de congé parental. Ces évolutions sont aussi à prendre en compte pour la Suisse :

Parents de même sexe et adoption d'un enfant. Des adaptations ont été faites dans plusieurs pays ces dernières années pour permettre aux parents de même sexe de bénéficier du congé parental à la naissance ou lors de l'adoption d'un enfant

Transférabilité du congé. Plusieurs pays nordiques ont modifié ou sont en voie de modifier leur modèle en réduisant ou annulant la possibilité de transfert des semaines entre parents. En effet, la transférabilité des semaines maintient les inégalités des chances entre les pères et les mères du fait que les pères ne font généralement que peu usage du droit au congé parental qui peut être librement réparti entre les deux parents. Cela implique qu'il serait nécessaire que les 16 semaines à répartir librement entre les parents soient converties en 8 semaines non transférables pour chaque parent. Au total, la mère aurait donc droit à 22 semaines et le père à 16 semaines.

Durée d'éligibilité. La durée d'éligibilité au congé parental proposée par la COFF en 2010 allait jusqu'à l'entrée de l'enfant à l'école obligatoire, à 4 ans. Dans la majorité des pays, la durée d'éligibilité est plus courte (par exemple 18 mois en Suède, 2 ans en Finlande et en Islande). Pour la Suisse, il reste à déterminer la solution optimale.

Durée de protection contre le licenciement des employé-e-s. Les mères sont protégées contre le licenciement pendant la grossesse et les 16 semaines qui suivent l'accouchement. Il faudrait qu'une protection après la naissance existe pour les deux parents. Au vu des avantages de la flexibilité du modèle proposé, tant pour les employeurs que pour les employé-e-s, il devrait être possible de trouver un compromis réaliste pour la protection de l'emploi en fonction de la durée d'éligibilité choisie.

En 2010, la COFF a estimé les coûts directs de son modèle de congé parental à une somme de 1,1 à 1,6 milliard de francs supplémentaires par rapport aux coûts actuels du congé maternité, la variation dépendant principalement de l'utilisation par les pères du congé qui leur est attribué (COFF 2010). Le financement proposé par la COFF en 2010 se ferait par le régime des allocations pour perte de gain (APG), dont les cotisations salariales sont paritaires (taux actuel de 0,225% pour l'employeur et autant pour l'employé-e, soit un prélèvement total de 0,45% ; taux dès le 1^{er} janvier 2021 de 0,5%).

Les coûts seraient contrebalancés par une augmentation des revenus fiscaux engendrée par le maintien des mères dans le monde du travail durant l'intégralité de leur vie professionnelle, ainsi que par une diminution du recours à l'aide sociale tant pendant la vie active, notamment en cas de séparation des couples avec enfants, que pour les retraité-e-s. Ne pas investir ou investir insuffisamment ne ferait que perpétuer la situation plus qu'inadéquate décrite ci-dessus concernant différents aspects de notre société. Il est indispensable de l'introduire dans les meilleurs délais. Le modèle de congé parental de la COFF constitue une bonne base pour les futurs débats sociaux et politiques et pour l'évolution d'un modèle optimisé pour les spécificités de la Suisse. A nous de nous en inspirer pour soutenir le PL 12595 !

Conclusions

Nous rejoignons la position des syndicats, du BPEV (Bureau de promotion de l'égalité et de prévention des violences) qui voit dans le PL 12595 un PL raisonnable, équilibré et économique.

Raisonné, car il s'inscrit dans les grandes lignes de ce qui est actuellement promu par toute une série d'acteurs qui recommandent 38 semaines de congé parental, quand ce PL en propose 36.

Équilibré, car il y a toute une discussion au niveau fédéral en lien avec l'instauration ou pas d'un congé parental. Le projet tel qu'il existe évite l'écueil possible de congés parentaux qui risquent de perpétuer l'inégalité dans les tâches s'ils sont mal taillés. Pour la CGAS notamment, l'égalité des semaines est un gage d'équilibre. Pour que ce projet soit supportable, l'équilibre doit aussi se trouver financièrement parlant. C'est pourquoi la CGAS notamment soutient la révision à la hausse de l'indemnité surtout pour les bas salaires.

Économique, car un tel PL peut favoriser une grande avancée sociétale. Les coûts de 1% pour chaque partie (employeur / employé) sont tout à fait supportables. L'introduction d'un tel congé, dans une situation où le manque de places en crèche est problématique, permettrait une solution transitoire. (Attention, il y a une coquille à l'art. 8 II : ce n'est pas 14 jours, mais 126 jours qu'il faut lire. C'est une erreur de plume.)

Ce PL est un très bon outil pour instaurer une égalité entre les femmes et les hommes. C'est un PL ambitieux en matière de congé parental qui va bien au-delà de ce qui est proposé par l'IN 184 qui, pour mémoire, oblige à cotiser, mais sans droit au congé.

Mesdames et Messieurs les députés, nous vous invitons à soutenir ce PL qui permettra au canton de Genève de se doter d'un vrai congé paternité de 18 semaines ainsi que de faire passer le congé maternité de 16 à 18 semaines. Si ce PL peut présenter quelques insécurités juridiques quant à la conformité au droit supérieur, il n'en produit ni plus ni moins que l'IN 184 qu'une majorité du Grand Conseil a récemment voté.

Les partis de droite prétendent vouloir encourager le canton de Genève à être pionnier en matière de congé parental ? Qu'ils le démontrent en votant ce PL, vu que tout le monde s'accorde sur l'importance de concilier vie professionnelle et vie familiale ainsi que sur la nécessité d'avoir des parents auprès de leurs enfants durant les premiers mois de vie. Sur ce dernier point, il existe d'ailleurs de plus en plus de problématiques graves chez les jeunes, particulièrement des troubles psychiatriques qui sont déclarés chez des enfants de plus en plus jeunes et dont il est prouvé que la présence des parents durant les premiers mois de vie peut diminuer les risques.

Ce PL est un projet solide, ambitieux, qui permettra au canton de Genève de se positionner fortement sur ces enjeux. Certes, ce PL engendre un certain coût, mais si le congé parental n'est pas adopté, ce coût est de fait reporté sur

d'autres instances (domaine de la santé, du social ou encore du marché de l'emploi). Il faut véritablement le comprendre comme un investissement.

Ce PL promeut véritablement, et de manière conséquente, une amélioration de la situation des parents en matière de congé parental, tout en corrigeant certains problèmes que présentait l'IN 184. Il faut regretter que le dégel du PL 12595 dans le cadre du traitement de l'IN 184 n'ait pas pu avoir lieu, car il aurait pu adéquatement servir de base pour élaborer un contreprojet. Cette proposition n'a malheureusement pas été prise en considération par la droite qui ne veut pas d'un vrai congé parental, mais joue à faire comme si...

Dans un contexte où l'accueil par les structures de la petite enfance reste largement insuffisant, l'extension du congé maternité et la création d'un vrai congé paternité peuvent apporter une solution bienvenue à bon nombre de familles durant la première année suivant la naissance de leur enfant. Cette solution est un premier pas pour l'introduction d'un véritable congé parental de plus longue durée, à répartir obligatoirement entre les deux parents.

Au vu des avantages qu'il apportera en termes de réalisation de politiques d'égalité entre hommes et femmes, d'équilibre éducationnel pour les enfants, de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, et des impacts qu'il aura sur nos modes de vie familiaux, nous vous invitons, Mesdames et Messieurs les députés, à soutenir ce projet de loi, car il est plus que temps de faire avancer significativement les droits liés à la prise en charge des enfants à leur naissance.

Date de dépôt : 14 février 2023

RAPPORT DE LA TROISIÈME MINORITÉ

Rapport de Jocelyne Haller

Il y a congé parental... et congé parental

Le mardi 13 décembre 2022, une majorité de la commission des affaires sociales, après quelques séances d'examen et une longue période de gel, a opposé au projet de loi 12595 un refus d'entrer en matière ; alors que le 8 novembre 2022, cette même majorité avait accepté de soutenir l'initiative 184 déposée par le parti des Vert'libéraux et avait dans un même élan refusé le principe d'un contreprojet.

A noter que la rapporteuse avait demandé que le PL 12595 soit « dégelé » et que son examen se poursuive simultanément aux travaux sur l'IN 184 de sorte qu'il puisse, le cas échéant, servir à l'élaboration d'un éventuel contreprojet. Il n'a pas été donné suite à cette demande ; elle a été tout bonnement « squizzée ». Ceci bien que le PL 12595 ait été notamment « gelé » dans l'attente du traitement de l'IN 184.

Si la rapporteuse revient sur l'IN 184, qui a été récemment traitée en plénière, c'est parce que la connexité du thème permet de mettre en lumière combien ce qui vaut pour un texte ne vaut pas pour l'autre. Ainsi, sur les instabilités juridiques dues à la complexité des limites de compétences entre le canton et la Confédération que partagent tant l'initiative que le présent projet de loi, elles étaient pour la majorité : rédhibitoires en ce qui concerne le PL 12595, mais tolérables pour l'IN 184. Quant au coût d'un financement par une cotisation paritaire proposé par les deux projets, il était pour la même majorité : rédhibitoire en ce qui concerne le PL 12595, mais tolérable pour l'IN 184.

On peut donc le constater, l'attachement invoqué par la majorité de la commission des affaires sociales à la mise en place d'un congé parental ne se vérifie, notamment, que pour autant qu'il ne consacre pas réellement un droit à un congé parental, qu'il écorne les droits acquis et puisse même remettre en question tout l'édifice de la loi genevoise sur les allocations en cas de maternité et d'adoption (LAMat). A l'inverse, quand il s'agit d'augmenter

significativement les congés paternité et maternité sans abimer l'existant, alors le projet est retoqué sans états d'âme.

Or, à supposer que les 36 semaines proposées, à raison de 18 semaines pour chacun des parents, paraissent trop importantes, rien n'empêchait les commissaires réellement attaché.es à un congé parental d'amender le texte et d'en réduire la voilure. Non. Il.elles ont préféré lui adresser une fin de non-recevoir alors qu'il.elles ont accepté de soutenir la très trompeuse IN 184.

Pour les lecteur.trices de ce rapport qui ne connaissent pas l'IN 184, il est utile de savoir qu'elle présente cette dommageable caractéristique de prétendre instaurer un congé parental de 24 semaines alors qu'en réalité, si elle tenait ses promesses, elle n'apporterait formellement que 6 nouvelles semaines, sachant que le droit actuel en garantit déjà 18, à savoir les 16 semaines du congé maternité genevois et 2 semaines du récent congé paternité.

Or, de ses promesses, il y a peu à attendre, car si elle prévoit l'obligation de cotiser pour un congé parental, l'initiative ne comprend pas une obligation pour les employeur.euses d'octroyer ce congé. De l'aveu des initiant.es, c'est moins l'établissement d'un congé parental qui les intéressait que l'instauration du financement de ce dernier ! A relever encore que l'initiative ne comprend pas les indépendant.es et, qui plus est, prévoit que les deux parents peuvent céder deux semaines de leur propre congé à l'autre parent. Ce qui revient à remettre en question les acquis autant des pères que des mères. Mais à bien y regarder, c'est surtout celui des mères qui est en péril. Il suffit pour cela de se référer aux nombreuses remises en question par les milieux patronaux et par les partis de droite de la particularité genevoise des deux semaines supplémentaires de congé maternité. Les travaux sur le PL 12595 n'y ont pas échappé. Un représentant de l'Union des associations patronales genevoises (UAPG) déclarait à ce propos « *qu'il faut augmenter le congé paternité et diminuer le congé maternité si on veut inverser les tendances* ».

Mais assez parlé pour le moment de l'IN 184, voyons que ce propose le PL 12595.

Un congé maternité/paternité cantonal de 36 semaines

Ce projet de loi vise à instaurer un congé maternité et paternité de 18 semaines pour chaque parent afin de contribuer à l'égalité entre femmes et hommes. Pour ce faire, il augmente de deux semaines le congé maternité et de 16 semaines le congé paternité. Un tel dispositif, qui a déjà largement fait ses preuves dans de nombreux pays européens, devrait permettre une meilleure répartition des tâches domestiques entre femmes et hommes.

En instaurant un congé de durée égale pour les femmes et pour les hommes, il contribuera à diminuer les discriminations en lien avec la maternité qui pèsent sur les femmes sur le marché du travail. En outre, ce projet de loi prévoit de préserver l'intégralité des revenus des bas salaires plutôt que de les limiter aux 80% prévus par la loi fédérale actuellement.

Déposé en octobre 2019, ce dernier s'inscrivait dans la foulée du retrait de l'initiative fédérale de Travail Suisse en faveur d'un congé paternité de 4 semaines et de l'entrée en vigueur à venir du contreprojet indirect à cette initiative qui prévoyait un congé paternité de 2 semaines. Il apparaissait alors que les cantons avaient désormais la possibilité de légiférer sur l'instauration de congés paternité cantonaux. Cette opportunité est à l'origine de ce projet de loi, qui propose de doter le canton de Genève d'un congé paternité de 18 semaines (126 jours) ainsi que de faire passer le congé maternité de 16 à 18 semaines.

Alors que la Suisse ne s'est dotée d'un congé maternité qu'en 2005, Genève instaurait une assurance-maternité cantonale dès 2001. Le PL 12595 offre une nouvelle occasion à Genève d'être pionnière en matière de politique familiale.

Les signataires de celui-ci estiment que le coût d'un tel dispositif serait certes conséquent, mais néanmoins abordable. Le calcul de ce dernier a été effectué en se basant sur le coût du système cantonal et en prenant en compte l'écart de 30,8% qui existe entre les salaires moyens nets féminins et masculins. Ainsi, le coût des 18 nouvelles semaines de congé maternel et paternel prévues par ce projet s'élèverait à 300 520 000 francs selon le calcul réalisé en 2019. Cela représente environ 1% de la masse salariale du canton, soit une augmentation des cotisations de 0,5% à charge des employé-e-s et de 0,5% à charge des employeurs.

Un dispositif en faveur des bas salaires

Outre la modification en termes de durée du congé cantonal maternité (+2 semaines) et paternité (+16 semaines), le projet de loi introduit une autre modification concernant la part du gain assuré qui serait prise en charge par l'assurance maternité et paternité cantonale pour les bas revenus. Actuellement, le système de congé maternité et paternité prévoit le versement du 80% du gain assuré à ses bénéficiaires. Et cette baisse de revenu conséquente est évidemment plus difficile à supporter pour les personnes ayant de bas revenus. Afin d'atténuer cette perte, le projet de loi prévoit de verser aux personnes se situant en dessous d'un certain revenu l'intégralité ou un pourcentage plus élevé par tranche de 5% (85%, 90% ou 95%) de leur gain assuré.

Rattraper le retard pris

La Suisse est la lanterne rouge en Europe en matière de politique familiale : elle est le dernier pays à mettre en place un congé paternité ou parental. Jusqu'à la mise en œuvre du congé paternité de deux semaines voté par l'Assemblée fédérale, le code des obligations suisse ne prévoyait qu'un seul jour de congé pour « événement particulier ». Plusieurs employeurs privés s'en approchent déjà aujourd'hui, à l'instar de Novartis qui offre un congé paternité de 70 jours. Dans les administrations publiques, le canton de Neuchâtel octroie un congé paternité de 20 jours depuis peu, tout comme les villes de Lausanne, Genève, Berne, Saint-Gall, Lucerne, Bienne, Neuchâtel et Bellinzone. Dans les pays voisins, l'octroi d'un congé paternité ou parental ambitieux tient de l'évidence. En Allemagne, il existe un congé parental de trente-six mois, dont douze à quatorze mois sont rémunérés. La Norvège prévoit un congé paternité de 15 semaines qui peut être allongé par un congé parental pendant encore 29 semaines, indemnisé à 80% du salaire. En Espagne, les pères ont un congé de 8 semaines payées à 100% tandis qu'au Portugal, ils disposent d'un mois depuis 2009, dont les deux premières semaines sont payées à 100%. Il faut donc se rendre à l'évidence : nous sommes en Suisse, et à Genève en particulier, encore bien loin du compte.

Les effets pervers de l'absence de congé paternité

La Commission fédérale de coordination pour les questions familiales (COFF) a fait réaliser une revue de la littérature sur les résultats d'environ 140 études scientifiques menées de 2010 à 2017 sur la question du congé parental au sens large (congé paternité, maternité et parental). Les résultats sont sans équivoque. A l'arrivée d'un enfant, beaucoup de femmes réduisent leur taux d'occupation ou renoncent à toute activité professionnelle. Elles n'arrivent à réintégrer le marché du travail que dans des conditions difficiles par la suite, ou ne s'y réintègrent pas. Le temps partiel et la perte de revenus font des femmes une catégorie de population souvent en situation précaire lors du passage à la retraite. Cette situation est totalement inégalitaire et doit changer. Non seulement les femmes en subissent un préjudice, mais l'ensemble de la société également : perte de main-d'œuvre qualifiée pour l'économie suisse, baisse des recettes fiscales et hausse des coûts sociaux pour l'Etat.

Les avantages indéniables du congé paternité...

La mise en place d'un congé paternité d'envergure ne représente que des avantages. Il contribue à déconstruire les stéréotypes de genre et à répartir de manière plus égalitaire les tâches domestiques et familiales. Car si les mères

ont renforcé au fil des ans leur présence dans le monde du travail, l'engagement durable des pères en termes de garde d'enfants et de tâches domestiques est par contre resté faible. Le congé paternité renforce l'engagement des pères au sein de la famille et sa relation à l'enfant. Il est démontré qu'un investissement accru du père joue un rôle positif pour l'enfant. Son développement cognitif et affectif s'améliore avec une plus grande prise en charge par le père, ce qui se répercute ensuite clairement sur les résultats scolaires de l'enfant. Il semblerait cependant qu'une égalisation des tâches (répartition entre profession et tâches domestiques) s'ancre durablement lorsque le congé est long (plusieurs mois). Enfin, les diverses formes de congé parental rémunéré, dont le congé paternité, influencent positivement la productivité, le chiffre d'affaires et l'ambiance de travail au sein des entreprises. A noter que ce projet de loi permettra également une autre avancée, dans la mesure où il inclut les parents de même sexe dans le dispositif.

Un contexte défavorable, des vertus reconnues

Il est vrai que l'examen du PL 12595 a débuté en octobre 2020 alors que le traumatisme de l'acceptation par les électeur.trices du salaire minimum à Genève était encore à vif pour les milieux patronaux et que la crise sanitaire Covid battait malheureusement son plein et mettait à rude épreuve autant la population que les entreprises. Deux chocs qui ont été régulièrement invoqués pour expliquer que ce projet n'était pas supportable pour les entreprises qui avaient été fortement ébranlées par ces deux phénomènes et que le moment n'était pas opportun pour traiter cet objet.

Un temps conséquent a également été consacré à débattre de l'existence d'une compétence cantonale en matière de congé ou d'allongement du congé paternité. Il n'empêche que si l'UAPG s'est positionnée contre le PL 12595, la CGAS s'y est montrée favorable, ainsi que le BPEV. Si les représentantes de ce dernier se montraient circonspectes sur la question du coût d'un tel dispositif ou se demandaient s'il n'aurait pas été plus égalitaire de prévoir une indemnisation à 100% pour tous et toutes, elles saluaient cette proposition comme une mesure concrète de promotion de l'égalité entre femmes et hommes. Elles relevaient que le congé de deux semaines ne représentait qu'un minimum. Elles déploraient la situation de la Suisse en matière de politique familiale. Elles remarquaient que de telles mesures servent à lutter contre l'inégalité à l'embauche, contre le licenciement des femmes et à prévenir les discriminations dans l'aménagement du temps de travail des pères. Elles relevaient par ailleurs que la commission fédérale pour les questions familiales avait établi des rapports et montré les multiples répercussions positives de tels projet de lois. Elles soulignaient qu'un de ces rapports demande plus de

semaines de congé pour les pères afin d'avoir un impact sur la répartition des tâches. Sur les bas revenus, les représentantes du BPEV trouve le compromis proposé intéressant.

En ce qui concerne la Communauté genevoise d'action syndicale (CGAS), ses porte-parole qualifient le PL 12595 de raisonnable, équilibré et économique. *« Raisonnable, car il s'inscrit dans les grandes lignes de ce qui est actuellement promu par toutes une série d'acteurs (commission fédérale de coordination pour les questions familiales qui recommande 38 semaines de congé parental, alors que le PL en propose 36). Il souligne que certaines entités en proposent plus (la Ville, le canton). Cela lui apparaît donc raisonnable. Équilibré, car il y a toute une discussion au niveau fédéral en lien avec l'instauration ou pas d'un congé parental. La CGAS ne s'oppose pas à un congé parental, mais le projet tel qu'il existe évite l'écueil possible de congés parentaux qui risquent de perpétuer l'inégalité dans les tâches s'ils sont mal taillés. Pour la CGAS, l'égalité des semaines est un gage d'équilibre. Pour que ce projet soit supportable, l'équilibre doit aussi se trouver financièrement parlant, raison pour laquelle la CGAS soutient la révision à la hausse de l'indemnité surtout pour les bas salaires. Économique, car, par rapport à l'avancée sociétale, un tel PL peut en favoriser une grande et les 1% de coûts sont tout à fait supportables. Il relève encore, du côté économique, qu'avec l'introduction d'un tel congé, dans une situation où le manque de places en crèche est problématique, cela amène une solution transitoire. Il remarque que la CGAS a fait quelques remarques annexes, notamment concernant le congé d'adoption. Pour la CGAS, il n'y a pas lieu de créer une discrimination à ce sujet. La CGAS pense qu'il est temps que le PL avance. Il trouverait bien que les parlementaires donnent un signal en ce sens. »*

Une ouverture bien vite refermée ! Un amendement juste pour rire...

Enfin, une proposition émanant d'un commissaire PLR est venue éclairer d'un jour nouveau le projet de loi 12595. Il a esquissé une piste intéressante de financement par l'Etat des dispositions prévues, affirmant *« que pour une prestation sociale au sens large du terme, la politique publique devrait être assumée par l'entité qui est chargée de la mener, en l'occurrence non pas par les entreprises mais par l'Etat (produit de l'impôt). Cela permet d'assurer cette nouvelle prestation avec la progressivité liée à l'impôt et non pas avec la charge de la catégorie de la population concernée »*. Le commissaire en question a été jusqu'à déposer un amendement en ce sens. Une modification du projet de loi qui ne l'engageait pas à grand-chose dans la mesure où il a, avec la majorité à laquelle il appartient, refusé l'entrée en matière sur le projet de loi. Il y avait pourtant là matière à réflexion.

Et pourtant, l'idée fait son chemin

L'idée d'un congé parental progresse dans les esprits. Elle commence à trouver place dans l'espace public. Elle fait aussi l'objet de réflexions au sein des autorités. Ainsi en est-il de la Commission fédérale de la coordination pour les questions familiales (COFF) qui a proposé en 2010 et en 2018 d'introduire, en complément des 14 semaines de congé de maternité, un congé parental d'une durée de 24 semaines. Cette étude, déjà mentionnée plus haut, préconise de réserver au père 6 des 22 semaines restantes et de laisser les deux parents se répartir librement les 16 semaines restantes ; autrement dit, ce modèle propose un congé parental de 38 semaines. Au chapitre des bénéfices identifiés par ces études dans le cadre d'un congé parental, on recense : l'augmentation de main-d'œuvre qualifiée, une meilleure productivité, un meilleur retour sur le marché de l'emploi, une natalité plus élevée, la réduction des coûts de la santé, une diminution du taux d'occupation des crèches ou encore l'égalité des chances. Des bénéfices profitables à l'ensemble de la société.

Il apparaît donc que ces avantages ont été objectivés et documentés. Il ne s'agit pas d'élucubrations de doux.ces rêveur.euses. Il y a donc là, si la majorité de la commission ne souhaitait pas adopter tel quel le PL 12595, au moins matière à aller de l'avant dans l'élaboration d'un projet peut-être plus modeste, mais résolument engagé vers le progrès social.

Évidemment, la minorité défendra son projet de loi et vous invite, Mesdames et Messieurs les députée.s, à voter le PL 12595, mais rien ne vous empêche, s'il vous paraît trop ambitieux, de venir avec des aménagements qui rendent crédibles les professions de foi en faveur du progrès social et de l'égalité des genres que vous avez faites à l'occasion des débats sur l'IN 184.