

*Date de dépôt : 12 janvier 2021*

## Rapport

**de la commission des affaires sociales chargée d'étudier la proposition de résolution de M<sup>mes</sup> et MM. Youniss Mussa, Caroline Marti, Léna Strasser, Grégoire Carasso, Thomas Wenger, Jocelyne Haller, Diego Esteban, Nicole Valiquer Grecuccio, Salima Moyard : Stop aux licenciements au retour du congé maternité : plus de protections pour les mères !** (*Résolution du Grand Conseil genevois à l'Assemblée fédérale exerçant le droit d'initiative cantonale*)

*Rapport de majorité de M. André Pfeffer (page 1)*

*Rapport de minorité de M<sup>me</sup> Helena Verissimo de Freitas (page 24)*

## RAPPORT DE LA MAJORITÉ

### Rapport de M. André Pfeffer

Mesdames et  
Messieurs les députés,

La commission des affaires sociales a consacré 4 séances (séances des 17.11, 24.11, 8.12 et 15.12.2020) à traiter de ce projet de loi sous la présidence de M. Sylvain Thévoz.

Les procès-verbaux ont été tenus avec exactitude par M. Emile Branca et M<sup>me</sup> Camille Zen-Ruffinen à qui je tiens à adresser mes remerciements, au nom de tous les membres de la commission.

Cette résolution a été traitée parallèlement avec le PL 12595 (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) et le PL 12467 (modifiant la loi instituant une assurance en cas de maternité et

d'adoption (LAMat) (J 5 07) (Pour le maintien du revenu durant le congé maternité et adoption).

Ces trois projets abordent le même sujet, mais proposent des remèdes et des prestations différentes. Tous les auditionnés se sont positionnés sur les trois projets. Le PL 12 595 propose un rallongement du congé de maternité et de paternité, tous deux jusqu'à 126 jours, le PL 12 467 propose des allocations à hauteur de 100 % des gains assurés et la résolution 884 souhaite augmenter les sanctions et les délais de protection pour les mères au retour de la maternité.

Ces deux projets de loi ont été gelés par la commission.

*Seule la résolution 884 a été votée. Ce rapport se concentre essentiellement sur les débats et le traitement de cette résolution.*

**Audition de la Résolution 884 : Stop aux licenciements au retour du congé maternité : plus de protections pour les mères !**

*M. Youniss Mussa, auteur*

M. Mussa commence son propos en indiquant que ce texte était déjà passé en plénière il y a un an. Il déclare avoir déposé cette résolution à la suite d'une étude menée par Travail.Suisse qui arrivait à la conclusion qu'une femme sur dix en Suisse était licenciée à la suite de son congé maternité. Au 19h30 de la RTS, ils parlaient d'une femme sur 7. Il y a plusieurs données qui amènent à se rendre compte que ces licenciements ignobles ont lieu en Suisse.

M. Mussa en vient à la situation légale actuelle. Il y a une protection contre le licenciement lors d'un congé maternité de 16 semaines. Ce sont minimum 14 semaines qui doivent être prises et donc un maximum de deux semaines de protection au retour des mères. La moitié des mères ne reviennent pas après le minimum qui est de 14 semaines mais à partir de 22 semaines, ce qui signifie qu'elles n'ont même pas de protection lors de leur retour au travail.

M. Mussa aborde le montant de l'amende qui est en vigueur aujourd'hui. Lorsqu'il y a un licenciement qui est fait en relation avec le congé maternité, l'amende maximum était de 6 mois. On s'est rendu compte que cette amende n'était pas très dissuasive.

M. Mussa en vient à la difficulté quant au fardeau de la preuve. Il y a souvent des arguments qui sont utilisés par certains employeurs pour justifier le licenciement alors que l'on peut savoir que c'est directement en lien avec le congé maternité. La raison principale qui est souvent invoquée lors du

licenciement est que l'absence de la mère a entraîné un besoin de trouver des solutions et a conduit à une réorganisation dans l'entreprise.

M. Mussa explique que depuis un certain nombre d'années à l'Assemblée fédérale, il y a eu des débats sur ce sujet. Malheureusement cette thématique n'arrive pas à avancer. Il y a quelques mois dans la presse alémanique, le porte-parole de l'Union patronale suisse affirmait qu'il manquait en Suisse une protection contre le licenciement après le retour du congé maternité. Ces licenciements brisent des carrières.

M. Mussa déclare que la Suisse est le mauvais élève en Europe en termes de protection des mères qui reviennent travailler après le congé maternité. En Allemagne et en Autriche, il existe une protection de 8 semaines après le retour. En France, il y a une protection de 10 semaines.

M. Mussa conclut son propos en déclarant que cette résolution invite l'Assemblée fédérale à augmenter les sanctions vis-à-vis des employeurs et à augmenter l'étendue du délai de protection légal au retour du congé maternité. Cette résolution vise également à demander au Conseil d'Etat de mettre en place une campagne d'information notamment au sein des maternités. Beaucoup de femmes ignorent leurs droits et leurs possibilités de recourir contre certaines décisions. Il explique également qu'il y a eu une analyse de la jurisprudence cantonale qui a été faite en rapport avec la loi sur l'égalité et qui démontrait qu'un tiers des problématiques sont liées aux questions qui touchent le congé maternité.

Un commissaire PDC comprend que cette problématique relève du droit fédéral.

M. Mussa lui répond que c'est le cas.

Le commissaire PDC demande si les Socialistes ont déjà déposé une motion à Berne.

M. Mussa répond que cela fait plusieurs années que de nombreux textes ont été déposés en la matière. Il y a eu récemment un texte déposé par Mathias Reynard qui a été rejeté. Il estime intéressant que les cantons appuient ces demandes.

Le commissaire PDC indique qu'il y a plus de force si des textes sont déposés en même temps par des conseillers nationaux respectivement conseillers aux Etats. Il encourage cette façon de procéder et trouve cette problématique importante.

M. Mussa s'accorde avec le commissaire PDC. Il rappelle que le conseiller national M. Reynard a déposé des textes il y a peut-être un an et demi, deux ans. Textes qui ont été balayés il y a quelques semaines. Il informe avoir déposé

cette résolution en même temps que M. Reynard. L'assemblée fédérale a travaillé plus rapidement.

Le commissaire PDC ne comprend pas pourquoi il y a un mélange des genres entre l'invite à l'Assemblée fédérale et l'invite au Conseil d'Etat. Il n'aime pas trop cette façon de faire. Par ailleurs, il ne voit pas quelles informations on pourrait donner aux femmes car on peut les licencier à la 16<sup>e</sup> semaines. C'est la loi. Le licenciement ne peut pas être abusif s'il est dans la loi.

M. Mussa explique que dans ce cas-là de toute manière le licenciement en lien avec le congé maternité même après ce délai de 2 semaines est illégal. Si le licenciement a lieu lors du délai de deux semaines, le celui-ci est nul de plein droit. Après le délai de 2 semaines, il y a la possibilité, si on apporte la preuve que le licenciement est en lien avec le congé maternité, de recourir contre la décision et de potentiellement condamner l'employeur à verser 6 mois de salaire au maximum.

Le commissaire PDC demande s'il arrive souvent que les prud'hommes condamnent l'employeur à verser 6 mois de salaire.

M. Mussa indique que la sanction moyenne infligée à l'employeur correspond à 5.7 mois de salaire.

Le commissaire PDC demande s'il y a souvent des procédures devant les prud'hommes.

M. Mussa lui répond n'avoir pas les chiffres exacts du nombre de procédures en cours ni de toutes les procédures qui sont intentées en la matière.

Une commissaire PLR indique avoir fait quelques recherches sur internet pour essayer de trouver l'étude de Travail.Suisse mais informe ne l'avoir pas trouvée. Elle déclare être tombée sur d'autres études qui parlent d'autres chiffres notamment 3% de licenciement au retour du congé maternité (Institut BASS). Elle souhaite avoir les liens des études citées par M. Mussa.

M. Mussa lui répond que cela sera transmis au président.

Une commissaire EAG propose que la commission détermine quelles sont les auditions que celle-ci souhaite effectuer afin d'étayer les éléments que M. Mussa a présenté aujourd'hui.

Une commissaire PLR déclare qu'il y a un mélange de deux notions. Il y a premièrement la problématique du congé en temps inopportun qui est une période de protection de 16 semaines pendant lequel le congé n'est pas permis. Si par hypothèse il est donné dans cette période, celui-ci est nul et sans effet. Au-delà de ce délai de protection, le congé est libre. Cela étant, le congé est libre sauf s'il est donné pour différents motifs contestables et notamment pour

des motifs discriminatoires. La jurisprudence considère que si le congé est donné au-delà de la période de protection exclusivement en raison de la grossesse ou du statut de femme, celui-ci est valable mais abusif. Congé abusif qui donne lieu à une indemnité qui peut effectivement aller jusqu'à 6 mois de salaire maximum.

Le commissaire PLR demande si les études évoquées examinent les causes des licenciements. Il se demande si le litige principal n'est pas en réalité sur le temps de travail au retour du congé maternité.

M. Mussa lui répond que les causes sont effectivement le temps de travail et une réorganisation de l'entreprise. Il transmettra les différentes études à la commission.

Le commissaire PLR demande si M. Mussa a des statistiques entre le nombre de licenciements qui interviendraient après le congé maternité et le nombre de contestations qui ont lieu dans ces hypothèses-là. Il déclare qu'en tant qu'avocat, il a pu constater que les discussions tournent également sur la question de qui rompt le contrat de travail. C'est souvent plus complexe que l'on imagine notamment pour des raisons de prestations chômage par exemple.

M. Mussa indique ne pas avoir de statistiques sur ce point.

Un commissaire PDC souhaite rendre attentif des difficultés que rencontre les patrons de PME lorsqu'une dame revient de son congé maternité et demande à travailler à 60% alors qu'avant elle travaillait à temps plein. Dans des petites structures qui ont dû suppléer à cette absence relativement longue, ce n'est pas toujours facile à mettre en place. Il déclare être gêné du fait de l'absence d'unité de la matière. Il demande à M. Mussa pourquoi il n'a pas choisi de faire d'un côté une résolution à l'Assemblée fédérale et de l'autre côté une motion qui inviterait le Conseil d'Etat à faire des campagnes d'information.

M. Mussa lui répond que ces deux éléments constituent un tout.

Le commissaire PDC s'accorde sur le fait que ces deux éléments sont liés. En revanche, il explique qu'en plénière et en commission, il y a un grand risque que le texte ne passe pas du simple fait qu'il n'y ait pas cette unité de la matière.

Le président rappelle que sur le PL 12595 la commission souhaitait auditionner l'UAPG, BPEV, la CGAS et le Fonds LAMat. Il demande aux commissaires si on peut y adjoindre à ces auditions la R 884.

Le commissaire PDC s'accorde avec cette façon de procéder.

Un commissaire Ve soutient cette proposition. Cependant sur ce que l'on vient d'entendre, il faudrait des données statistiques. Il ne sait pas si les futurs auditionnés seront à même de fournir celles-ci.

M. Adly a eu l'information que la commission s'était positionnée en faveur d'une communication des ordres du jour et des extraits de PV concernant les objets qui ont trait à une politique portée par le DF. En l'occurrence ici, il entend que le BPEV est proposé parmi les organismes à auditionner mais peut-être qu'un suivi plus régulier des travaux de la commission sur cet objet pourrait s'avérer pertinent. Il souhaite savoir si cette communication a eu lieu.

M<sup>me</sup> Salama explique que sur la R 875 concernant le fait que les cantons puissent être libres d'instaurer un congé parental, le département rapporteur est le DF. S'agissant de la R 884, le département rapporteur est le DSES. Les départements concernés vont recevoir les extraits de PV et vont pouvoir de ce fait suivre les travaux de la commission.

Le président demande aux commissaires s'ils sont d'accord de joindre la R 884 aux auditions susmentionnées. Il constate qu'il n'y a pas d'opposition sur cette manière de procéder et clôt ce point de l'ordre du jour.

**Audition de M<sup>me</sup> Stéphanie Ruegsegger, secrétaire permanente de l'Union des associations patronales genevoises (UAPG) et M. Nicolas Rufener, secrétaire général de la Fédération genevoise des métiers du bâtiment**

M<sup>me</sup> Ruegsegger remercie la commission de les recevoir. Elle rappelle que, depuis le dépôt de ces objets, la Suisse a voté le congé paternité de 15 jours qui a été soutenu et accepté par les différentes organisations patronales. Elle relève qu'il a été unanimement accepté à Genève. Elle souligne la progressivité des organisations patronales. Elle rappelle le coût du travail très élevé de Genève.

**R 884**

M<sup>me</sup> Ruegsegger concède qu'il est possible qu'une personne qui revient de congé maternité soit licenciée. Elle déplore les comportements machistes qui subsistent. Par contre, elle constate que les faits ne démontrent pas un phénomène particulier de licenciement à la sortie du congé maternité. Elle ne peut pas dire que c'est un phénomène important ou en croissance. Elle concède que les études montrent que devenir mère modifie la situation des femmes, mais c'est souvent le fait de la femme elle-même. En soi, ce n'est pas le fait de l'employeur. Elle pense qu'il faut prendre les choses avec réserve et analyser les causes des licenciements (situation économique, insatisfaction de l'employeur qui date, aménagement souhaité de la femme mais pas d'accord avec l'employeur, ...). Elle relève qu'un employeur n'a aucune raison de se séparer d'une collaboratrice du simple fait de sa maternité. Au-delà de ces considérations, elle souligne que le droit du travail protège les mères qui reviennent de congé maternité (16 semaines + le délai de congé). Si le lien entre la maternité et la rupture de contrat est établi, elle rappelle les indemnités

dues. Cela représente souvent plus d'un an de rapports rémunérés. Elle relève que la R 884 engendre un renversement du fardeau de la preuve. Elle souligne que c'est un principe fondamental, art. 8 CC, qui assure que chaque partie doit prouver les faits allégués. Elle est attachée à ce principe. Elle s'oppose à ce qu'une exception pour ce type de conflit soit introduite dans la loi. Elle ajoute que la problématique est portée au Parlement par le Postulat 1945.25. Elle trouve que le sujet est déjà traité aux chambres fédérales.

M<sup>me</sup> Ruegsegger rappelle que chaque entreprise et chaque secteur offrent des conditions préférables à leurs employés suivant leurs possibilités. Elle rappelle les études faites (motivation par la pizza > remerciements du patron > versement supplémentaire). Elle affirme que l'argent n'est pas toujours la principale motivation. Elle ajoute que ce n'est pas parce que de grandes entreprises offrent de telles prestations que toutes les entreprises peuvent ou souhaitent le faire. Elle souhaite garder la liberté entrepreneuriale.

Le président, sur le lien entre le congé paternité allongé et les taux de natalité, a compris qu'il n'y avait pas de lien. Il doute de cela et demande s'il y a des corrélations avec des pays.

M<sup>me</sup> Ruegsegger indique que l'Italie a un des taux les plus faibles et un congé conséquent.

M. Rufener cite l'étude sur les taux de natalité. Il ajoute que le congé maternité n'a pas permis une évolution spectaculaire du taux de natalité.

Le président, sur l'angle du risque de paupérisation dû aux enfants, demande s'il y a un risque pour les personnes qui ne disposent pas d'un congé conséquent de plonger dans la pauvreté et d'alourdir l'inégalité entre les hommes et les femmes.

M<sup>me</sup> Ruegsegger relève qu'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. Elle relève que certaines ne travaillent plus pour assumer les charges de la famille. C'est souvent la femme qui arrête de travailler faute de solution de garde. Elle pense que c'est sur cet aspect qu'il faut travailler. Elle affirme que le congé maternité n'a aucune incidence sur le choix de faire un enfant ou non.

M. Rufener ajoute que le congé paternité allongé ne permet pas de lutter contre une paupérisation. Il veut penser à d'autres mesures (allocations familiales, avantages fiscaux (déduction des frais de garde), ...). Il ne veut pas confirmer le fait que le congé paternité permet de lutter contre la détérioration de la situation économique engendrée par un enfant.

Une commissaire EAG ne partage pas la position. Sur la conclusion que ce n'est pas la question économique ou la durée du congé qui peut être un facteur

incitatif, elle demande si le facteur de modification des mentalités est important. Sur les chiffres de l'étude, elle relève une conciliation entre la vie privée et professionnelle. Elle se demande si le congé paternité / maternité ne fait pas partie de ces critères.

M<sup>me</sup> Ruegsegger relève que c'est la raison pour laquelle la FER Genève a pris position en faveur de ce congé. Elle concède que c'est une solution raisonnable qui permettrait de faire évoluer les mentalités. Elle pense que le congé paternité de 15 jours permet une évolution des mentalités. Elle se réjouit de cela. Elle rappelle que, pour eux, le congé de 15 jours participait à cette problématique.

M. Rufener rappelle que le meilleur intégrateur social c'est le monde du travail. Il affirme que le retour dans ce monde suite à un grand congé est difficile. Il ajoute que beaucoup de femmes sollicitent une diminution du taux d'activité. Donc la paupérisation et la baisse de revenu sont surtout dues à cela et à l'absence de compromis sur la diminution du temps de travail.

La commissaire EAG, sur la réduction du temps de travail des femmes, demande si ce n'est pas dû au manque de solution d'accueil de la petite enfance.

M. Rufener le concède. Il confirme que des solutions doivent être trouvées. Il souligne également l'élément financier qui est important. Il pense que pour favoriser le maintien des femmes en emploi il faut agir sur la fiscalité.

Le président revient sur la réduction du temps de travail des femmes et demande comment ils l'expliquent. Il se demande si l'instauration du réel congé paternité ne permettrait pas d'équilibrer les choses (réduction du temps de travail des hommes notamment).

M. Rufener pense qu'il faut augmenter plus le congé paternité et diminuer le congé maternité si on veut inverser les tendances. Il rappelle que la logique repose sur des contraintes biologiques, médicales (allaitement notamment). Ce sont des éléments importants. Il concède que les mères qui prolongent leur congé ont souvent des difficultés à allier vie de famille et vie professionnelle. Il ne trouve pas péjorant de diminuer le temps de travail par rapport au revenu vu la fiscalité actuelle. Il pense qu'il faut agir là-dessus.

M<sup>me</sup> Ruegsegger relève que l'évolution du travail à temps partiel montre que beaucoup d'hommes y sont entrés. Elle affirme qu'une chose ne changera pas, c'est que c'est la femme qui met au monde l'enfant et qui a un lien particulier avec l'enfant. Elle pense que c'est aussi une grande part de l'explication.

Le président, sur le renchérissement du coût du travail, demande s'il a été estimé. Il entend que le différentiel n'est pas difficile à obtenir et permettrait une équité.

M<sup>me</sup> Ruegsegger relève que ce n'est pas aux auditionnés de faire une étude du coût. Ce qui l'inquiète c'est le cumul des PL, ce qui serait une catastrophe. Elle rappelle les estimations qu'elle trouve énormes. Elle ne veut pas se retrouver dans le cas de l'Italie. Sur l'égalité de traitement, elle rappelle que celui qui travaille dans une grande entreprise (multinationale avec une grande cantine) sera peut-être mieux traité que celui dans une PME qui trouvera d'autres satisfactions dans d'autres avantages. Elle affirme que les situations ne sont pas comparables et dues à un ressenti personnel.

M. Rufener relève une perversité à invoquer l'égalité de traitement, car ce genre de raisonnement amène à dire que chaque avantage octroyé doit l'être à tout le monde ce qui va à l'encontre du principe de l'offre-demande, du marché et de la concurrence. Il trouve que généraliser cela par la loi est très dangereux, cela ouvre une brèche symboliquement. Il souhaite rester raisonnable.

Un commissaire UDC aimerait les entendre sur la comparaison qu'il y aurait entre une allocation à 100% et l'actuelle de 80% mais pas soumise aux charges sociales. Il relève que la différence est faible. C'est important pour lui. Il veut avoir plus de précisions.

M. Rufener constate que, en matière de perte de gain maladie, du moment où l'indemnité est versée, il n'y a plus de charges sociales et celles de l'employeur sont entre 12 et 20%. Cela signifie que sur un salaire de 100%, on touche 88%. Or le PL engendrerait un enrichissement théorique (toucher 100% du salaire brut). En l'occurrence, cela introduit une inégalité de traitement en défaveur du travailleur.

M<sup>me</sup> Ruegsegger rappelle le projet de doubler le plafond de la LAMat. Elle encourage la commission à entendre le fonds de compensations de l'assurance-maternité. Elle relève que les 14 semaines fédérales seraient compensées aussi. Elle n'est pas sûre que le doublement proposé suffirait. Elle rappelle que ce n'est pas son rôle de faire le calcul.

M. Rufener rappelle que l'indemnité assurance-maternité est soumise aux charges sociales selon l'exposé des motifs. Il doute de cela et demande vérification.

Une commissaire PDC revient sur les chiffres qui ne tiennent pas compte de la votation de printemps. Elle demande quel est le coût engendré par la votation.

M<sup>me</sup> Ruegsegger indique que le coût a été calculé : 224 millions au niveau national. Cela a été jugé raisonnable.

La commissaire PDC demande quelle serait la répercussion avec les 0.2%.

M<sup>me</sup> Ruegsegger affirme que ce serait absorbé dans les APG actuelles, 0.03% de plus par partie.

M. Rufener rappelle que 0.2% c'est 60 millions sur la masse salariale.

Un commissaire Ve, **sur la résolution 884**, entend que les licenciements étaient de 3%. Il demande une statistique.

M<sup>me</sup> Ruegsegger enverra un texte de présentation qui fait le lien avec la motion Romano.

Le président remercie les intervenants de leur présence.

**Audition de M<sup>me</sup> Anne Saturno, chargée de projets et M<sup>me</sup> Isabelle Monin Vasquez, juriste, au Bureau de promotion de l'égalité et de prévention des violences (BPEV) (DF)**

Le président accueille les invitées et leur rappelle le sujet de leur audition.

M<sup>me</sup> Monin Vasquez rappelle la proposition d'augmentation des sanctions (soit plus que 6 mois de salaire) et l'extension la durée de protection. La résolution veut que le Conseil d'Etat soutienne cela et mène une campagne de sensibilisation. Le BPEV est favorable à cette résolution. Elle rappelle l'étude analysant les jurisprudences cantonales qui montre les discriminations liées à une grossesse ou une maternité (licenciement ou congé forcé). Dans la pratique, elle constate que les jeunes mères sont souvent poussées vers la sortie. Elle ajoute que les jeunes mères quittent d'elles-mêmes l'entreprise, on leur enlève des dossiers, on les licencie pour des restructurations. Le BPEV veut permettre aux femmes d'appréhender plus sereinement cette période de grossesse et de maternité. Elle veut augmenter la durée de protection et voir des sanctions plus dissuasives s'il y a un congé abusif et sur la discrimination à l'embauche.

M<sup>me</sup> Saturno, sur les campagnes d'informations, rappelle la proactivité du BPEV pour cadrer les risques de discriminations fondées sur le sexe, l'orientation sexuelle et l'identité de genre. Elle relève le contexte particulièrement difficile pour les femmes. Une sensibilisation lui paraît pertinente à cet égard.

Un commissaire Ve revient sur le licenciement à un retour de maternité. Il demande si elles ont une statistique.

M<sup>me</sup> Monin Vasquez a une analyse de M<sup>me</sup> Lempen (l'analyse de jurisprudence) qui a montré une très grande augmentation des discriminations basées sur la maternité.

Le commissaire Ve demande d'où cela vient.

M<sup>me</sup> Saturno concède qu'il y a des demandes d'aménagements de temps de travail qui ne sont pas toujours acceptées. C'est ce qui pousse les femmes vers la sortie. Sur les stéréotypes, on imagine qu'une mère sera moins disponible, investie, motivée. Souvent, elle voit le prétexte des prestations non satisfaisantes.

Une commissaire S se demande ce que le BPEV met en œuvre auprès des entreprises et des employeurs pour sensibiliser sur ces aspects. Elle a été choquée des propos des auditionnés de l'union patronale. Elle rappelle que ces questions ne sont pas réservées à des couples hétérosexuels.

M<sup>me</sup> Saturno confirme que le bureau a de bonnes relations avec la fédération des entreprises romandes qui est membre de la commission consultative sur l'égalité. Elle relève différentes sensibilisations à travers différents canaux. Le BPEV procède généralement par thématique en agissant sur les employés et/ou les employeurs. Le BPEV collabore également beaucoup avec les associations LGBTQ. Le BPEV se repose notamment sur la LEg et tente de la faire connaître.

Un commissaire Ve, par rapport à la dernière invite de la résolution, n'a pas compris si c'est déjà mis en œuvre. Il demande si l'invite est utile.

M<sup>me</sup> Saturno la trouve utile. C'est toujours bien de rappeler le besoin des campagnes. Elle concède que la commission consultative sur l'égalité avait la volonté de travailler sur la conciliation des vies. Elle trouve bien de rappeler les campagnes.

Le commissaire Ve demande s'il y a des campagnes dans les maternités.

M<sup>me</sup> Saturno confirme que différents projets sont menés, par forcément dans les maternités, mais avec les sages-femmes notamment. Elle relève que c'est surtout fait au niveau des professionnels. Elle a eu beaucoup d'échos de femmes fatiguées qui n'ont pas la force de se battre et d'aller chercher l'information.

Un commissaire UDC revient sur l'égalité entre femmes et hommes. Il pense qu'il y a un lien. Il aimerait savoir si les auditionnés savent qu'à l'Etat de Genève, exception des cadres, la moyenne des revenus des femmes est supérieure à celle des hommes, notamment parce que lors de l'engagement on tient compte des annuités correspondantes aux femmes. Concernant les entreprises privées, il remarque que la tendance est que les entreprises doivent s'adapter aux nouvelles conditions des salariés, notamment des femmes, d'autant qu'elles sont très bien formées. Il constate un réel besoin d'adaptation. Il demande s'il n'y a pas d'autres pistes à prendre en compte. Il ne veut pas rester sur les indemnités par l'argent.

M<sup>me</sup> Saturno concède que l'Etat de Genève prend en compte les années passées à l'éducation. Elle ne connaît pas les statistiques. Elle rappelle la révision de la LEg entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2020.

Le commissaire UDC rappelle les conditions du marché pour les entreprises privées. Il n'entend pas que leur milieu prenne en compte ce virage. Il demande s'il ne faut pas soutenir ce qui se fait déjà plutôt que systématiquement venir avec des indemnités.

M<sup>me</sup> Saturno concède qu'il y a d'autres choses que les indemnités. Elle ajoute que beaucoup d'entreprises mettent des choses en place, notamment pour attirer les femmes. Elle souhaite promouvoir l'enjeu d'égalité au sein des entreprises. Elle relève plusieurs aspects. Elle veut que l'entreprise pense à une politique familiale au sens large. Elle concède que d'autres mesures de politiques familiales sont mises en œuvre.

M<sup>me</sup> Monin Vasquez pense que d'autres mesures sont envisageables. Elle relève que ne pas permettre aux hommes de baisser leur temps de travail est aussi une discrimination. Elle souhaite répartir le risque.

M<sup>me</sup> Saturno ne souhaite pas agir uniquement sur l'entreprise. Elle relève que des entreprises dans le domaine technique demandent à recruter des femmes mais n'en trouvent pas faute de formation.

Une commissaire EAG revient sur les propos du commissaire UDC. A sa connaissance, quand quelqu'un est engagé à l'Etat, il est pris en considération les années utiles à la fonction. Le fait d'avoir des enfants ou non n'est pas pris en compte dans cette analyse. Elle est plus prudente sur cet aspect. Elle rappelle avoir été là quand l'office du personnel de l'Etat a fait une présentation qui laissait penser qu'elles étaient mieux traitées, mais c'est aussi dû aux métiers envisagés.

Une commissaire PDC, sur la deuxième invite, demande si les employeurs licencient vraiment en mettant en avant une cause de maternité ou de grossesse.

M<sup>me</sup> Monin Vasquez confirme que tel n'est pas le cas, ils n'ont pas le droit de le faire (LEg). Mais la réelle raison est celle-là.

La commissaire PDC relève qu'il faut formuler cela autrement, sinon ce ne sera pas entendu.

M<sup>me</sup> Monin Vasquez pense que, comme c'est inscrit, laisse entendre que c'est la raison sous-jacente.

Un commissaire PDC, sur la demande d'augmentation de protection, demande quel serait le temps idéal.

M<sup>me</sup> Monin Vasquez trouve difficile de se prononcer.

Un commissaire PLR, si on augmente la période de protection, demande comment les choses seraient vues pour l'employeur qui n'accepte pas une modification du temps de travail. Il demande également quel est l'intérêt pour un employeur de se séparer d'une employée qui revient d'un congé maternité.

M<sup>me</sup> Monin Vasquez concède qu'il n'y a pas d'intérêt, ce sont des stéréotypes, des préjugés.

Le commissaire PLR ne comprend pas cette peur. Il relève que ça ne peut pas être imposé à l'employeur. Il entend ce qui est dit sur les préjugés mais il a de la peine à voir que ça va au-delà. Il trouve que les employeurs comprennent vite et bien que la paternité ou maternité n'est pas un handicap. Il entend plus l'argument de la réduction du temps de travail. Il a de la peine à rattacher cela exclusivement à l'aspect du congé maternité. Il ne voit pas les intérêts à se séparer d'une employée après un congé maternité autre que la demande de réduction du temps de travail.

M<sup>me</sup> Saturno relève que c'est souvent la femme qui demande une réduction du temps de travail. Cela est dû au congé paternité trop bref. La stratégie du couple repose sur cet aspect. Elle comprend qu'une entreprise doit remplir ses obligations. Néanmoins se pose la question sociale de savoir comment font les familles vu que la charge de l'enfant est posée sur la mère pendant 16 semaines. Elle remarque que ce sont souvent des stratégies de couple de réduire le temps de travail. Elle souligne que ce n'est pas toujours un choix de la femme. Elle relève les problématiques connexes (salaires, places en crèche, ...).

Le commissaire PLR l'entend parfaitement. Il revient sur sa première question : la période de protection qui serait prolongée. Si c'est prolongé de 3 mois, donc 6 mois en tout, avec l'idée que cela se voit assimilé à une contrainte du temps de travail non modifié, il se demande si ce n'est pas contreproductif.

M<sup>me</sup> Saturno ne pense pas que ce soit une fausse bonne idée. Elle relève qu'augmenter le délai de protection permet d'éviter des licenciements faute de préjugés. Augmenter le délai de protection permet de dissuader des employeurs de trouver des prétextes.

Le commissaire PLR trouve que c'est démontrer le contraire. Il comprend que cela encouragerait l'employeur à ne pas engager des femmes, vu que le temps de protection est plus long. C'est une contrainte supplémentaire. Il entend la problématique posée, il pense que l'enjeu du temps partiel est la cible, il n'est pas convaincu que l'augmentation du temps de protection soit un bon moyen.

Un commissaire PDC demande si le problème ne se trouve pas à l'embauche.

M<sup>me</sup> Monin Vasquez confirme que l'idéal serait l'allègement du fardeau de la preuve, notamment à l'embauche. C'est difficile de prouver vu qu'il faut apporter la preuve complète. Ce serait plus simple par l'apport de la vraisemblance.

M<sup>me</sup> Saturno revient sur le congé paternité qui permet de diminuer ces discriminations.

Le commissaire PDC, si on augmente le temps de protection, demande si cela ne discrimine pas ceux qui reviennent de congé maladie par exemple. Il se demande si c'est réalisable légalement parlant.

M<sup>me</sup> Monin Vasquez se rappelle que le temps de protection en cas de maladie est élevé. Elle concède que cela peut être vu comme une discrimination.

Le commissaire PDC rappelle le maximum de 6 mois et les APG de 2 ans. Il se demande si le projet ne risque pas d'être rejeté au niveau fédéral faute de discrimination.

M<sup>me</sup> Monin Vasquez rappelle que la réalité est que des femmes sont licenciées suite à leur maternité. Elle n'a pas de statistique qui montre des licenciements suite à une maladie.

Le commissaire PDC voit un nombre incroyable de personnes licenciées pendant leur congé maladie.

M<sup>me</sup> Monin Vasquez rappelle le but d'augmentation versée de 85%. Le BPEV y est favorable. La mesure vise à réduire une égalité de traitement. Elle relève l'effet positif sur la natalité. Elle rappelle que cela engendrerait des coûts. Elle ne peut pas se prononcer sur ces derniers. Elle émet cette réserve vu la situation sanitaire.

Une commissaire S demande à avoir des précisions sur les études. Elle trouverait intéressant d'avoir des données.

M<sup>me</sup> Monin Vasquez indique que ce sont les études de la commission fédérale pour les questions familiales. Elle indique que cette commission a fait un dossier sur le congé parental au mois de novembre. Elle enverra la dernière étude à la commission.

La commissaire S relève l'avoir envoyé à la commission.

Le président confirme que le document est sur Accord.

Un commissaire Ve n'a pas encore lu ce rapport. Sur l'influence sur la natalité, il demande quel serait l'ensemble des paramètres qui pourrait l'influencer.

M<sup>me</sup> Saturno pense qu'un gain à 100% serait une bonne chose, tout comme une action sur les modes de garde et les coûts y relatifs.

Le commissaire Ve comprend que le paramètre financier existe.

Les invités le confirment.

Le président indique que la commission a entendu le fonds de compensation cantonal sur la maternité, l'UAPG. Il rappelle l'audition de la CGAS prévue. Il demande s'il y a une autre entité à entendre.

M<sup>me</sup> Saturno pense à

- M<sup>me</sup> Lempen pour les discriminations et l'aspect juridique
- l'association 360, famille arc-en-ciel (pour les questions LGBT)
- la conférence romande de l'égalité qui traite ces questions de manière plus globale
- La COFF qui est la référence en matière parentale

Le président remercie les invités.

### **Audition de M<sup>me</sup> Valérie Buchs et M. Joël Varone, secrétaires syndicaux CGAS**

Le président accueille les invités et leur rappelle le sujet de leur audition. Il propose de prendre les 3 objets séparément.

M. Varone indique que la CGAS a envoyé sa prise de position par écrit. En préambule, il affirme que la CGAS pense qu'il y a un signal fort qui 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 sociaux, notamment les mobilisations d'ampleur connues (grève des femmes, féministes). La CGAS affirme qu'il y a un cadre législatif par rapport à ces droits sociaux. La CGAS, de manière globale, soutient ces 3 propositions.

Il trouverait bien que les parlementaires donnent un signal en ce sens.

Une commissaire PLR, sur le 1% pour chaque partie, remarque que cela ne paraît pas grand-chose, alors que dans le cadre du budget voté la mesure a été combattue.

M<sup>me</sup> Buchs remarque que le projet de baisse des salaires de la fonction publique n'est pas de 1%, mais bien plus (annuité, 1% et proposition

d'augmenter la part de cotisation pour la CPEG). Ce n'était donc pas une réduction de 1%. De ce point de vue, les chiffres diffèrent.

M. Varone indique que le PL ne parle pas de baisse de salaire, mais de coûts de la masse salariale. Il attend de voir les conclusions qui seront tirées du salaire minimum. C'est une possibilité théorique, la baisse de salaire, mais ce n'est pas une conclusion absolue à tirer.

Une commissaire EAG rappelle la coquille de l'art. 8 II. Ce n'est pas 14 jours mais 126 jours. Elle s'excuse de cette erreur de texte.

M<sup>me</sup> Buchs précise que ce distinguo avec l'adoption les étonnait, notamment vu le nombre de bénéficiaires (15 pour l'adoption pour le canton et l'année). Elle renvoie au rapport annuel du congé de l'assurance maternité à Genève.

Un commissaire Ve relève que le congé paternité peut suppléer au manque de places de crèches. Il demande comment les auditionnés le voient.

M. Varone rappelle que le PL prévoit une obligation de prendre le premier mois pour le père. C'est et 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, ...). Donc cela peut être une solution transitoire sur une prise en charge plus étalée.

Une commissaire PLR remarque, sur la question des charges sur la masse salariale, qu'il y a déjà 2.45% à charge unique de l'employeur. Elle se demande 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. Elle se demande s'il y a un modèle différent qui serait envisageable.

M. Varone indique qu'il n'y a pas eu d'autres réflexions vu que ces chiffres sont largement absorbables. Il reste ouvert à des discussions sur le financement.

M<sup>me</sup> Buchs concède qu'un employeur ne peut pas penser que, pour que les salariés travaillent, ils puissent le faire sans prévoir quelqu'un pour les enfants. Elle ajoute qu'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. Cela fait partie du changement de paradigme. Donc l'employeur a 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.

### ***Positionnement sur R 884***

M. Varone affirme que la protection contre les licenciements en Suisse est globalement insatisfaisante. Il la qualifie de libérale. Il trouve qu'il y a trop de

licenciements qui interviennent au retour du congé maternité. Il soutient la résolution dans le sens où il pense qu'il y a un effet de seuil dans le dispositif de protection (le CO rend nul un licenciement pendant le congé maternité et la grossesse et le congé est abusif au retour au travail). Il relève qu'un allongement de la nullité du congé, cela obligerait l'employeur à retravailler avec la personne. Il pense que c'est une bonne mesure. Il aimerait prévoir la possibilité de réintégration des personnes licenciées dans la période de protection. La CGAS attire l'attention sur une lacune de la résolution : le risque des licenciements en repréailles en lien avec le congé paternité. Il veut que les chambres fédérales réfléchissent à une protection des pères par rapport à leur droit à ce congé.

Le président rappelle que c'était la dernière audition suite à l'UAPG, le fonds cantonal de compensation du congé maternité et le BEPV. Il demande s'il y a des souhaits d'auditions, de vote ou de vote à la rentrée.

Un commissaire PDC désire voter ce soir.

Un commissaire PLR remercie la commission du traitement de ces objets. Il affirme que les auditions ont éclairé la situation. Il reste un élément qui le titille : le financement, notamment du PL 12595. Il se pliera à la décision de vote de ce soir, mais si c'est voté à la rentrée, cela pourrait lui permettre de voir les pistes de financement envisagées.

Une commissaire EAG aurait pu suivre, mais reste curieuse des perspectives du DCS. Elle est donc partisane d'ajourner le vote sur la question. Elle souhaite entendre le DCS à la rentrée.

Un commissaire PDC aimerait plus de renseignements du DCS. Il ne voit pas ce que peut faire l'Etat vu que les projets sont à charge des employeurs.

Un commissaire PLR rappelle sa sensibilité sur le fait de ne pas trop charger les charges sociales du canton. Il rappelle les propos de la FER sur la taxation du travail. Il souhaite réfléchir avec le Conseil d'Etat de savoir s'il y a un intérêt à un financement autre et novateur sur ces objets. Il confirme, en ce qui le concerne, que travailler sur un PL de ce type, continue à l'amélioration de la vie familiale. Il veut s'assurer que tous puissent réfléchir au financement. Il entend la position de M. Buchs. S'il sent une tension sur la répartition des coûts, il pense que c'est une bonne chose d'approfondir les pistes possibles.

Un commissaire PDC ne pense pas que le Conseil d'Etat reviendra le 12 janvier avec un PL. Il est d'accord avec les propositions faites mais il faut une concertation avec les entités prévues. Il ne veut pas imposer des PL. Il salue le consensus. Il demande s'il faut geler les objets pour un PL du CE.

Le commissaire PLR confirme qu'il n'y aura rien de plus le 12 janvier.

Un commissaire Ve se demande si les trois objets doivent être votés en même temps. Il aimerait voter la résolution.

Le président remarque que c'est possible.

Une commissaire EAG rejoint le commissaire Ve. Sur le reste, si la question du financement est une entrave pour les députés, elle ne votera pas l'entrée en matière ce soir. Elle reste intéressée par les pistes du DCS. En revanche, s'il y avait des ouvertures, des alternatives en matière de financement, elle affirme que rien n'empêche la commission, si elle est d'accord sur le fond, de convenir d'un texte. Elle trouverait dommage de fermer le débat avec un vote ce soir.

Un commissaire PDC propose de laisser refroidir les deux PL en attendant la proposition du CE. Il veut un consensus entre tous les acteurs. Il propose de voter la résolution.

Le MCG se rallie à la proposition du commissaire PDC (attente concernant des PL et vote des résolutions).

Le commissaire PLR répète que le 12 janvier, il n'y aura pas de consensus, peut être des pistes du département mais rien d'autre.

Le commissaire PDC relève que, s'il y a une volonté du Conseil d'Etat de discuter de ce débat, il aimerait que les partis y soient intégrés.

Le président demande s'il y a une objection à la « mise au frigo » des PL 12595 et 12647. Pas d'objection. Un point de situation sur ces objets sera fait à la rentrée.

## **R 884 : discussions – prise de position**

Un commissaire PDC relève qu'il y a deux types d'invites, une à l'Assemblée fédérale (AF) une au CE. Il propose de supprimer l'invite au CE. C'est un amendement formel.

Une commissaire EAG relève que ce qui prime c'est la demande à l'AF. Elle se rallie au commissaire PDC si cela pose problème. Elle relève que la demande à l'AF est soutenue par le CE. Elle veut que les licenciements au retour au travail soient empêchés.

En commissaire Ve pense que la proposition de son collègue PDC fait sens. Il ne veut pas mélanger les choses.

Le commissaire PDC affirme que le PDC ne comprend pas cette résolution. Il voit que ce qui amène un licenciement c'est la modification du temps de travail, pas le fait que la personne revienne de congé maternité. Il pense que le

problème se trouve en amont, au moment de l'engagement. Le PDC ne votera pas cette résolution, malgré l'amendement.

La commissaire EAG entend ce que dit le commissaire PDC mais relève que la réalité montre que ces licenciements arrivent. C'est une problématique réelle selon elle. Elle veut que la réalité soit prise en compte. Elle apprécie l'honnêteté du commissaire PDC mais vu sa position, elle souhaite rester au texte original.

Un commissaire Ve relit les premières invites qui énoncent des sanctions potentielles. Il pense que cela peut se régler. L'AF a toute liberté d'établir un texte de loi qui regroupe les intérêts de tous.

Le commissaire Ve comprend que le commissaire PDC est en faveur de la discrimination à l'embauche.

Le commissaire PDC corrige : il voit plus le risque à l'embauche qu'au retour du congé maternité. Un risque de pression lors de l'engagement. C'est à ce moment qu'il veut agir. En soi, le retour n'est pas problématique, c'est le changement de temps de travail qui pose problème.

Un commissaire UDC ne soutiendra pas la résolution. Il est d'accord avec l'approche du commissaire Ve. Augmenter les sanctions et la durée de protection est du ressort du Conseil national. Il pense que la résolution n'amène pas grand-chose sur l'augmentation de la protection. Sur l'inversion du fardeau de la preuve, il rappelle les propos du commissaire PLR qui soulevait la problématique. Il pense également que le risque d'une telle résolution est contreproductif (contrainte supplémentaire pour les femmes). Il pense que le PL va dans le mauvais sens.

Un commissaire MCG relève qu'il y a toujours un moyen de licencier quelqu'un de manière déguisée. Il a peur de l'effet inverse. Il ne veut pas que les femmes aient une épée Damoclès. Le MCG ne soutiendra pas la résolution.

Une commissaire EAG indique qu'EAG soutiendra la résolution. Elle est importante car licencier une femme à son retour de congé maternité est une profonde injustice. L'argument de la contre-productivité l'inquiète. Cela manifeste peu de confiance en le droit et en les mesures prises. Elle ne veut pas que cela justifie des pratiques douteuses.

Un commissaire Ve la rejoint totalement. Pour lui la peur n'est pas un bon argument. Les Verts soutiendront la résolution.

Un commissaire PLR rappelle les différentes situations possibles, par exemple une femme qui accouche qui travaillait à 100% et qui maintenant demande un 60%. L'employeur lui indique que ce n'est,

organisationnellement, pas possible. S'il y a une interdiction de licencier, il demande ce qu'il se passe.

La commissaire EAG relève que la question qui se pose est la véritable raison du licenciement, la demande de réduction ou le fait que l'employeur ne le peut pas. Elle ne veut pas que la demande soit une excuse pour licencier.

Le commissaire PLR pense que ni l'employé ni l'employeur a une obligation de changement contractuel. Il peut y avoir des propositions de part et d'autre que la partie en face peut accepter ou non. Il remarque que si l'employeur n'est pas d'accord, il a le droit de refuser la demande. Il constate que la personne concernée peut soit reprendre à 100%, soit donner son congé.

La commissaire EAG relève que le sujet est autre. Ce serait un désaccord ici. L'employeur est libre de refuser l'aménagement du temps de travail. Le cas de figure n'entre pas dans le champ de la résolution selon elle.

Un commissaire Ve pense qu'un compromis est possible pour le cas évoqué (50%).

Un commissaire Ve le rejoint totalement. Il pense que les fluctuations dans les équipes sont possibles.

Un commissaire UDC précise que ni l'UDC ni personne ne soutient que des femmes soient licenciées exclusivement à cause de cette problématique. En allant dans le sens de la résolution, il pense qu'on tire à côté de la cible. Au niveau suisse, il relève que l'immense majorité des salariés travaillent dans des petites structures. Ce sont donc des charges conséquentes. Si le législateur devait mettre des conditions trop élevées, pour les grands employeurs cela ne pose pas de problème, contrairement aux petites structures. Il a peur que ces dernières pénalisent les femmes lors de l'engagement vu que les charges augmenteraient.

Une commissaire S indique que les Socialistes soutiendront la résolution complète. Il s'avère que 10 femmes sur 100 semblent être victimes de ce type de problématique en Suisse. Elle veut mettre en place des mesures pour lutter contre cela. Elle relève que ce qui est difficile c'est de prouver que c'est la raison du licenciement. Il lui semble qu'il faut être attentif à ce genre de problématique.

## Vote

Le président met aux voix l'entrée l'amendement d'un commissaire PDC de supprimer l'invite au Conseil d'Etat « *inviter le Conseil d'Etat* :

– à soutenir cette résolution ;

– à mettre en place une campagne d'information auprès des femmes, notamment dans les maternités de notre canton, pour les informer de leurs droits et les orienter, en cas de besoin, vers des organismes susceptibles de leur octroyer le soutien nécessaire pour qu'elles puissent faire valoir leurs droits. » :

Oui : 8 (2 PDC, 3 PLR, 2 MCG, 1 S)  
Non : 4 (1 Ve, 1 EAG, 2 S)  
Abstentions : 3 (1 PLR, 1 Ve, 1 UDC)

### **L'invite au Conseil d'Etat est supprimée.**

Le président met aux voix l'ensemble de la R 884 :

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

**La R 884 est refusée.**

*Catégorie de débat II, 30 minutes*

## **Proposition de résolution** **(884-A)**

**Stop aux licenciements au retour du congé maternité : plus de protections pour les mères !** (*Résolution du Grand Conseil genevois à l'Assemblée fédérale exerçant le droit d'initiative cantonale*)

Le GRAND CONSEIL de la République et canton de Genève  
vu l'article 160, alinéa 1 de la Constitution fédérale, du 18 avril 1999 ;  
vu l'article 115 de la loi fédérale sur l'Assemblée fédérale, du 13 décembre 2002 ;  
vu l'article 156 de la loi portant règlement du Grand Conseil de la République et canton de Genève, du 13 décembre 1985,

considérant

- le résultat choquant d'une récente étude de Travail.Suisse, selon laquelle une femme sur dix en Suisse est licenciée à la suite de son congé maternité ;
- la durée de protection contre le licenciement de 16 semaines (art. 336c al. 1 let. c CO) trop courte et ne permettant pas de protéger suffisamment les mères contre un licenciement abusif ;
- la difficulté pour les femmes d'intenter une action en justice pour faire valoir leurs droits dans de tels cas ;
- le fait que, outre les très faibles chances de succès de ces procédures, le montant des indemnités prévues par la loi est trop faible pour être réellement dissuasif ;
- la nécessité de protéger davantage les femmes à leur retour de congé maternité ;
- les motions et l'initiative parlementaire du conseiller national Mathias Reynard formulant des demandes et propositions pour améliorer la protection des femmes contre les licenciements au retour de leur congé maternité,

demande à l'Assemblée fédérale

- de faire le nécessaire pour augmenter les sanctions potentielles à l'égard des employeurs qui licencient une mère pour cause de maternité ou de grossesse ;

- de procéder aux modifications législatives nécessaires afin d'améliorer et d'étendre la durée de protection légale des mères à leur retour au travail, afin de les protéger vraiment contre le licenciement pour cause de maternité ou de grossesse, notamment en inversant le fardeau de la preuve, en augmentant le nombre de mois de traitement auxquels une femme a droit en cas de licenciement abusif ou en permettant d'imposer leur réintégration à leur employeur.

inviter le Conseil d'Etat :

- à soutenir cette résolution ;
- à mettre en place une campagne d'information auprès des femmes, notamment dans les maternités de notre canton, pour les informer de leurs droits et les orienter, en cas de besoin, vers des organismes susceptibles de leur octroyer le soutien nécessaire pour qu'elles puissent faire valoir leurs droits.

*Date de dépôt : 12 janvier 2021*

## RAPPORT DE LA MINORITÉ

### **Rapport de Mme Helena Verissimo de Freitas**

Mesdames et  
Messieurs les députés,

En Suisse, la protection contre les licenciements est globalement insatisfaisante et encore plus en ce qui concerne les licenciements au retour du congé maternité. C'est une réelle problématique.

En effet, différentes enquêtes récentes montrent qu'en Suisse, dix pour cent des femmes sont licenciées après leur congé maternité. Même son de cloche dans l'étude, réalisée en 2017 pour le Bureau de l'égalité, analysant les jurisprudences cantonales relatives à la LEg : sur 130 décisions judiciaires, 41 (soit le 31,5%) portaient sur une discrimination liée à la grossesse ou à la maternité. Dans 33 cas, l'employée était licenciée et dans près de la moitié des cas, la discrimination intervient au retour au travail.

En comparaison avec certains pays européens la Suisse est à la traîne. La durée de protection contre le licenciement est de 16 semaines (art. 336c al. 1 let. c CO). Le congé maternité minimum étant de 14 semaines, les mères ne bénéficient en réalité que de 2 semaines de protection.

En France, les mères bénéficient de 10 semaines de protection, en Belgique de 4 semaines, en Allemagne et en Autriche de 8 semaines. Ces deux derniers offrent également la possibilité pour les parents de bénéficier d'un congé parental avec garantie d'emploi à leur retour.

Il est temps que la Suisse rattrape son retard en augmentant cette protection et en augmentant les sanctions.

Parallèlement, il faut continuer à casser les stéréotypes ancrés tels que « une mère est une employée moins disponible et moins motivée » par des campagnes d'informations.

Pour toutes ces raisons, la minorité de la commission vous encourage vivement à accepter cette résolution.