



Vaterschaftsurlaub jetzt!
Le congé paternité maintenant!
Il congedo paternità, subito!

Lancement de l'initiative populaire

« Pour un congé paternité raisonnable, en faveur de toute la famille »

Berne, le 24 mai 2016 / Communiqué de presse

Le congé paternité maintenant !

Le Parlement a, dans l'ensemble, rejeté 30 fois le congé paternité du revers de la main. Mais le peuple a une opinion toute différente sur ce sujet : 80% des votants veulent un congé paternité. Pour cette raison, une large alliance de la société civile s'est constituée avec l'association faïtière « Le congé paternité maintenant ! » qui lance aujourd'hui une initiative populaire pour un congé paternité de 20 jours, dont les jours peuvent être pris séparément de manière flexible durant l'année qui suit la naissance de l'enfant.

Le thème du congé paternité montre la taille importante du fossé qui existe entre le monde politique et la population. Pour cette raison, des organisations faïtières des travailleurs (Travail.Suisse), des organisations pour les hommes et les pères (männer.ch), des organisations pour les femmes (Alliance F) et des organisations pour la famille (Pro Familia), en tout plus de 140 associations et fédérations, ont pris le dossier en main et lancent aujourd'hui l'initiative populaire « Pour un congé paternité raisonnable, en faveur de toute la famille ».

Un congé paternité : en faveur de la famille et la société

La naissance d'un enfant change tout : La famille, le couple, le travail, le temps libre. C'est un processus de repositionnement, dans lequel la mère et l'enfant ont leur place biologique et disposent des conditions cadre légales nécessaires. Pour le père, c'est autre chose : En Suisse, il n'existe aucun droit à un congé payé ou à un congé sans solde. C'est d'autant plus grave, que les effets positifs d'un engagement paternel précoce sont prouvés. Le lien avec le bébé est plus fort et la participation au développement de l'enfant est plus intensive. Les enfants dont les pères se sont impliqués très tôt ont plus de compétence sociale, ils réussissent mieux à l'école et sont plus solides psychiquement. Les pères en bénéficie se positionnant de manière équilibrée entre leurs différents rôles comme partenaire, père et acteur professionnel, ce qui a un impact positif sur leur santé, et même sur leur productivité au travail. Pour les mères aussi, la présence des pères est importante. Elles sont plus soutenues, leur santé est meilleure et la satisfaction dans la relation est plus grande. Qui plus est, un congé paternel facilite la réintégration des femmes dans le monde professionnel et promeut ainsi la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale, ce qui permet une continuité professionnelle plus élevée, de meilleures perspectives de carrière professionnelle et des revenus AVS/APG/AI plus élevés.

Le congé paternité promeut la conciliation travail/famille et agit contre la pénurie de main-d'oeuvre qualifiée

Concilier la vie professionnelle et la vie familiale relève de la plus haute importance au niveau de l'économie nationale. Pourtant, la Suisse fait très peu dans ce domaine et ce, bien que le monde politique se plaigne constamment du manque de main-d'oeuvre qualifiée. Les premiers temps après la

naissance constituent un moment charnière, également en ce qui concerne l'activité professionnelle de la femme. Si les pères ne sont pas présents au sein de la famille durant cette période, ils manquent un moment important et risquent d'être totalement distancés par rapport à la mère dans l'apprentissage des soins prodigués à l'enfant. Ce qui, par la suite, sédentarise le rôle de la mère à la maison. Cela a pour conséquence de réduire ou de supprimer l'activité professionnelle des femmes. 20 jours de congé paternité pouvant être pris de manière flexible permettent au père d'être un partenaire solide après la naissance. Il pourrait, par exemple, s'occuper, à côté des soins prodigués à la mère et l'enfant, des éventuels frères et soeurs du nouveau-né, de prendre en charge la familiarisation avec la crèche, d'effectuer des tâches ménagères ou d'installer la chambre d'enfant chez les grands-parents. Un père pourrait ainsi rester deux semaines à la maison après la naissance du nouveau-né et, avec le temps restant, réduire de 20% son activité professionnelle pendant 10 semaines. Les employés seraient donc gagnants, car ils pourraient essayer le modèle à temps partiel, mais les employeurs aussi, car ils pourraient mieux planifier et préparer les absences.

Le congé paternité : Une chance pour l'économie suisse

Un congé paternité de 20 jours a un effet positif sur les PME, car la situation actuelle n'est ni équitable, ni solidaire. Le plus chanceux est celui qui travaille pour une grande entreprise ou dans l'administration. Par contre, si le père travaille dans une PME, il aura vraisemblablement moins de chance et devra se contenter d'un jour ou de sacrifier des journées de vacances ou, si la famille peut se le permettre financièrement et que l'employeur est d'accord, de prendre un congé sans solde. Le modèle proposé avec le financement via l'allocation pour perte de gain (APG) permet à toutes les entreprises de proposer un congé paternité digne de ce nom et pouvant être pris de différentes manières. Cela signifie un traitement égal de toutes les entreprises. L'exemple du congé maternité montre que les entreprises savent gérer les absences. Vient s'ajouter à cela le fait que les absences à cause du service militaire sont devenues beaucoup plus rares dans les entreprises. Les 20 jours de congé paternité sont donc tout à fait supportables financièrement.

Le congé paternité ne vaut pas plus cher qu'une tasse de café par mois

Dans son rapport de 2013, le Conseil fédéral évalue les coûts d'un congé paternité de quatre semaines (28 jours d'indemnités journalières) à 384 millions de francs. Cela correspond à environ 0,12% de la somme salariale en Suisse, c'est-à-dire 0,06% du salaire à verser par les employés et les employeurs. Pour un salaire mensuel de 6000 francs, cela signifie 3.60 francs, donc pas plus qu'une tasse de café. Un congé paternité est supportable financièrement.

Un vrai congé paternité payé de 20 jours représente un investissement pour l'avenir : Il est nécessaire, adapté à notre époque et peut être financé. Il représente un premier pas concret vers un congé parental, qui ne doit en aucun cas toucher aux acquis du congé maternité. Le congé paternité est utile aux pères, aux enfants, aux mères, aux employés et aux employeurs, en fait à toute la société.

Plus d'informations à ce sujet sous : www.conge-paternite.ch



La récolte de signatures de l'initiative sur le congé paternité démarre simultanément dans la rue et sur internet. On peut signer l'initiative sous <https://wecollect.ch/fr/campaign/conge-paternite/>. Plus de 40'000 signatures ont déjà pu être récoltées via la plateforme indépendante. :

Pour tout renseignement complémentaire :

- Adrian Wüthrich, Président de l'association « Le congé paternité maintenant ! »; Président de Travail.Suisse
Tél. portable : 079 287 04 93
- Clivia Koch, Vice-présidente Association « Le congé paternité maintenant ! » ; Membre du comité Alliance F
Tél. portable : 079 417 79 58
- Arno Kerst, Président de Syna, Tél. portable : 079 598 67 70
- Markus Theunert, Secrétaire général männer.ch, Tél. portable : 079 238 85 12
- Stefan Müller-Altermatt, Président de transfair, Tél. portable : 076 332 15 26
- Laurent Wehrli, Président de Pro Familia Suisse, Tél. portable : 079 221 80 62
- Gerhard Andrey, Partner Liip SA, Tél. Portable: 078 694 25 11

Citations:

Adrian Wüthrich, *Président de l'association « Le congé paternité maintenant ! » et Président de Travail.Suisse*

« Le Parlement ignore la volonté populaire. Pour cette raison, une large alliance de la société civile s'est constituée pour lancer une initiative populaire en faveur d'un congé paternité raisonnable de 20 jours, facilitant ainsi aux parents le démarrage dans leur vie de famille. »

Clivia Koch, *Vice-présidente de l'association « Le congé paternité maintenant ! » et membre du Comité d'Alliance F*

« Un congé paternité s'impose depuis longtemps. Du point de vue de la femme, il n'offre que des avantages comme : un partenariat sur un pied d'égalité, une réinsertion professionnelle plus facile après le congé maternité et une meilleure utilisation du potentiel de formation et de carrière. »

Arno Kerst, *Président Syna*

« Nous avons fait des expériences extrêmement décevantes en ce qui concerne le congé paternité dans les négociations de règlements des conventions collectives. Il est donc urgent de mettre en place une solution unique via l'allocation pour perte de gain, de manière similaire au congé maternité. »

Markus Theunert, *Secrétaire général de Männer.ch*

« Celui qui dit non à un congé paternité, dit non à l'égalité homme/femme, car l'égalité n'existe pas sans un engagement paternel. »

Stefan Müller-Altermatt, *Président de transfair*

« Le Parlement a échoué en ne se mettant pas dans la peau de la génération des parents d'aujourd'hui. »

Laurent Wehrli, *Président de Pro Familia Suisse*

« Proposer un congé paternité, c'est aussi construire un nouveau modèle où chaque parent a la possibilité de s'impliquer à sa manière dans l'éducation de son enfant. C'est recréer plus d'égalité au sein de la cellule familiale. C'est surtout pour Pro Familia Suisse un premier pas qui permet aux femmes de poursuivre leur activité professionnelle et de choisir une nouvelle organisation familiale. »

Gerhard Andrey, *Partner Liip SA*

« Avec un taux de naissances d'environ 1,5 et 4 semaines de congé paternité, cela correspond à des absences d'en moyenne 6 semaines pour l'ensemble de la carrière professionnelle d'un homme. En tant qu'entreprise, je peux assumer cela sans problème. »



Fiche thématique : Modèle Congé paternité de 20 jours

Flexibilité de la perception

L'initiative entend introduire un congé paternité payé sur le modèle du congé maternité. Selon le texte de l'initiative, il doit durer au moins 4 semaines. Cela correspond en général à une absence de 20 jours ouvrés. Contrairement au congé maternité, le principe selon lequel le congé paternité doit pouvoir être pris de façon flexible doit prévaloir, pour autant que ce soit dans un délai d'un an après la naissance de l'enfant. La flexibilité s'applique tant au moment de la prise du congé qu'à sa répartition : il doit aussi être possible de prendre le congé paternité sous forme de jours de congé isolés. L'idée étant que le congé paternité puisse permettre de travailler à temps partiel (par ex. réduction de 100 % à 80 % pendant 20 semaines). Il est aussi possible de prendre deux semaines juste après la naissance par exemple, puis les jours restants de façon isolée (voir exemples ci-dessous). Les 14 semaines minimum de congé maternité demeurent inchangées.

Exemple 1 : Le jeune papa reste à la maison pendant 2 semaines consécutives après la naissance et s'occupe de la mère et de l'enfant/des enfants. Il prend les 10 jours restants ultérieurement, sous forme de jours de congé isolés, de sorte qu'il peut réduire son taux d'occupation à 80 pour cent pendant 10 semaines.

Exemple 2 : Le jeune papa reste à la maison pendant 3 semaines consécutives après la naissance et s'occupe de la mère et de l'enfant/des enfants. Le congé maternité de 14 semaines écoulé, la mère de l'enfant reprend le travail et le bébé se familiarise progressivement à sa structure d'accueil. Pour faciliter cette phase transitoire, le papa prend 5 jours de congé paternité isolés.

Exemple 3 : Après la naissance, le père reste à la maison pendant une semaine et s'occupe de la mère et de l'enfant/des enfants. Après le congé maternité prolongé de 24 semaines, elle reprend le travail. Pour faciliter cette phase transitoire et la familiarisation du bébé à la structure d'accueil, le papa prend 3 semaines consécutives de congé paternité.

Les constellations et les réalités familiales étaient diverses et variées, il faut que le congé paternité soit aussi flexible que possible, et adaptable aux besoins de chaque famille. Par ailleurs, la future loi doit prévoir une configuration qui ne défavorise pas les couples de même sexe ni les familles monoparentales.

Comment le congé paternité sera-t-il financé ?

Tout comme le congé maternité, le congé paternité sera financé par les allocations de perte de gain (APG) et réservé aux employé(e)s et aux indépendant(e)s. Tout comme pour le congé maternité et les assurances sociales, le taux de compensation salariale sera de 80 pour cent. Le financement sera paritaire et solidaire. Cela signifie que la moitié sera prise en charge par les travailleurs/-euses, et l'autre moitié par les employeurs, par prélèvement sur les salaires. Toute la population active y contribuera, comme c'est le cas aujourd'hui par exemple pour l'AVS. Dans le régime fédéral des allocations pour perte de gain, quatre semaines correspondent à 28 jours puisque les APG versent aussi des indemnités journalières pour les week-ends. En conséquence, il convient de modifier la loi sur les APG de manière à ce que pendant le congé paternité, 28 indemnités journalières soient versées. Puisque, de leur point de vue, les pères concernés bénéficient d'un congé de 20 jours ouvrés, c'est ce chiffre qui est communiqué.

Combien coûte l'initiative ?

Comme le révèle un rapport du Conseil fédéral publié en 2013, si tous les pères font valoir leur droit au congé paternité, il coûtera env. 380 millions de francs par an. Soit moins d'un pour cent de ce que nous dépensons aujourd'hui pour l'AVS. En d'autres termes, le congé paternité coûte env. 0.06 pour cent de

salaires aux travailleurs/-euses et à leurs patrons. Étant donné la diminution constante des indemnités versées pour les jours de service militaire, elles aussi à la charge des APG, les taux de cotisation des APG ne devront à moyen terme faire l'objet d'aucune modification, ou alors d'une adaptation négligeable.

Quelle est la marge de manœuvre du Parlement pour la mise en œuvre ?

Si le peuple accepte l'initiative, le Parlement bénéficiera d'une certaine flexibilité en matière de mise en œuvre. L'initiative prévoit un seuil de 20 jours de congé supplémentaires réservés aux jeunes papas ; ce principe d'utilisation du droit « sous peine de perte définitive » s'est révélé idéal sur le plan international pour que le congé paternité profite à l'égalité. Toutefois, le Parlement pourrait sans difficulté octroyer davantage de jours de congé rémunérés dans l'esprit d'un congé parental, ou accorder un droit à des jours de congé non payés pour la mère ou le père.



Vaterschaftsurlaub jetzt!
Le congé paternité maintenant!
Il congedo paternità, subito!

Factsheet:

Durée légale du congé paternité selon l'art. 329 al. 3 CO

Congé accordé en cas de naissance d'un enfant

La législation suisse ne prévoit pas de congé paternité. En cas de naissance d'un enfant, le type de congé auquel le père peut se référer selon la loi est celui du « congé usuel » prévu par l'art. 329 al. 3 du Code des obligations (CO).

Définition du congé usuel

En droit du travail, il existe plusieurs types de congé. Le congé usuel de l'art. 329 al. 3 CO est un congé spécial, en plus du congé hebdomadaire, que le travailleur peut prendre pour régler des affaires personnelles. À titre d'exemple, il peut s'agir d'une visite médicale, du décès d'un proche, d'un mariage ou d'un déménagement. Ce congé n'est pas prédéterminé ou défini par la loi, mais se réfère à des événements auxquels la présence du travailleur est admise par une obligation morale ou une coutume. Le congé usuel dépend donc de l'usage, sans être fixe et pouvant évoluer au fil du temps.

Durée du congé usuel

L'art. 329 al. 4 CO prévoit que la durée du congé est établie de manière équitable en tenant compte à la fois des intérêts du travailleur et de l'employeur. La durée peut, par conséquent, varier au cas par cas et d'une entreprise à une autre. Dans la pratique, la durée minimale considérée comme usuelle pour l'octroi d'un congé suite à la naissance d'un enfant est de 1 ou 2 jours. Le caractère usuel du congé accordé par l'art. 329 al. 3 CO est de droit relativement impératif (art. 362 CO), ce qui veut dire qu'on ne peut pas y déroger au détriment du travailleur. La durée de 1 jour offre donc une protection minimale au travailleur, mais une durée plus longue peut être accordée.

Dans les cas où une durée plus longue que celle accordée par la protection minimale n'est pas prévue par l'employeur dans le contrat de travail ou ne figure pas dans la Convention collective de travail (CCT), le travailleur doit utiliser ses jours de vacances pour prolonger son temps auprès de sa famille (art. 329a CO).

Rémunération du congé usuel

De manière générale, l'article 329 CO ne prévoit pas la rémunération du congé usuel. Pour qu'il y ait rémunération, celle-ci doit être prévue par la CCT ou le contrat individuel de travail. En cas d'absence d'une CCT ou d'un contrat, il faut qu'elle soit usuelle (art. 322 al. 1 CO). Pour ce qui concerne la naissance d'un enfant, le Tribunal fédéral admet l'existence d'une rémunération usuelle pour les travailleurs payés au mois ou à la semaine

Secrétariat de l'association « Le congé paternité maintenant ! »

Travail.Suisse, CP, 3001 Berne, 031 370 21 11

Hopfenweg 21
PF/CP 5775
CH-3001 Bern
T 031 370 21 11
info@travailsuisse.ch
www.travailsuisse.ch

Lancement de l'initiative populaire

« Pour un congé paternité raisonnable, en faveur de toute la famille »

20 jours pour un congé paternité, c'est raisonnable

Adrian Wüthrich, Président de l'association « Le congé paternité maintenant ! », Président de Travail.Suisse

Jusqu'à présent, le terme de congé paternité n'existe pas dans le droit suisse. Pourtant, un congé paternité visant à améliorer le démarrage dans la vie de famille s'avère urgemment nécessaire. L'engagement de Travail.Suisse, l'organisation faïtière indépendante des travailleurs, en faveur du congé paternité dure depuis plus de dix ans, malheureusement sans résultat. En effet, le Parlement a refusé plus de 30 fois cette proposition. Une consolation est que la part du « non » n'a cessé de diminuer et qu'une majorité de la commission responsable de la sécurité sociale et la santé du Conseil national a voté en faveur d'un congé paternité de 10 jours, financé par les allocations pour perte de gain (APG), lors de la précédente législature. Suite aux élections fédérales du 18 octobre 2015, les chances pour une victoire au Parlement ont néanmoins fortement baissées. La session extraordinaire du Conseil national de fin avril a confirmé cette crainte. Aussi bien l'adoption, dans la planification de la législature, de l'objectif d'un message pour un congé paternité, que l'initiative parlementaire Candinas pour un congé paternité de 10 jours, financé par l'APG, ont été rejetés à une courte majorité (cette dernière avec 97 contre 90 voix et 5 abstentions).

Dans un sondage représentatif, commandé par Travail.Suisse en juillet 2015, il s'est avéré que dans toutes les catégories socio-démographiques, une majorité nette voterait en faveur d'un congé paternité. En tout, 80% des électeurs s'expriment en faveur de cette revendication. D'un autre côté, le Parlement ne veut pas accepter la revendication du peuple. Nous constatons donc qu'un fossé s'est creusé entre le monde politique et le peuple, concernant le thème du congé paternité.

Cette évaluation de la situation a logiquement conduit à la décision de lancer une initiative populaire. Au cours des derniers mois, une large alliance de la société civile s'est constituée en faveur d'un congé paternité raisonnable de 20 jours. Je suis fier que l'association « Le congé paternité maintenant ! » ait pu être fondée, au milieu du mois de mars 2016, avec le soutien de quatre membres actifs : Travail.Suisse (l'organisation faïtière des travailleurs), männer.ch (l'organisation faïtière des organisations pour les hommes et les pères), Alliance F (l'organisation faïtière des organisations des femmes) et Pro Familia Suisse (l'organisation faïtière des organisations pour la famille). Ensemble, les organisations faïtières représentent plus de 140 organisations. Nous voulons reprendre le dossier en main et lancer aujourd'hui l'initiative populaire « Pour un congé paternité raisonnable – en faveur de toute la famille ».

Le texte de l'initiative s'appuie sur celui de l'assurance maternité. Pour cette raison, nous prévoyons simplement de compléter l'art. 116, al. 3 et 4 de la Constitution avec le terme « assurance-paternité ». Ainsi, toutes les bases juridiques de l'assurance maternité seront aussi valables pour l'assurance paternité. Dans les dispositions transitoires de l'art. 116 CF, nous indiquons au législateur les disposi-

tions minimales et les exceptions par rapport à l'assurance maternité : Dans le code des obligations, il faudra insérer un droit des employés d'au moins 20 jours (= quatre semaines) dans le cas d'une paternité. Qui plus est, le congé paternité, comme le congé maternité, devra être financé via l'APG. De manière identique veut dire aussi avec les mêmes dispositions légales. Une seule différence : Les 20 jours ne devront pas forcément être pris en une fois, sitôt après la naissance, mais le père pourra prendre ces 20 jours séparément et de manière flexible, au cours de l'année suivant la naissance de l'enfant. L'employeur décomptera alors automatiquement les journées prises en une année (nous parlons d'un droit à un congé portant sur 20 jours de travail, l'APG calcule en jours calendaires, ce qui donne 28 jours d'indemnité). Les entreprises connaissent ce processus et il n'y aura donc aucun nouveau règlement administratif pour elles.

En outre, le législateur devrait introduire le congé paternité dans les trois ans suivant l'initiative. S'il ne le fait pas, le Conseil fédéral devra garantir son application au moyen d'une ordonnance. Il n'est pas étonnant qu'une telle formulation soit pleinement justifiée ici. Les familles ne doivent pas attendre encore 60 ans jusqu'à l'introduction du congé paternité, comme ce fut le cas pour le congé maternité. Ce n'est pas pour rien que l'association qui soutient le projet s'appelle « Le congé paternité maintenant ! ». En fait, nous préférons l'introduire tout de suite, dès aujourd'hui.

Proposant « au moins quatre semaines » ou 20 jours de congé paternité, notre initiative est compatible avec un congé plus important. Lors d'entretiens avec des organisations et des acteurs politiques, nous avons entendu le souhait très affirmé de nombreuses personnes, voulant introduire un congé parental de plusieurs semaines en Suisse. La présente initiative veut faire un premier pas concret, pour nous concret veut dire majoritaire, et demande un congé paternité de 20 jours de travail. Ainsi, nous ne fermons pas la porte à un congé parental. Notre initiative laisse au Parlement la liberté d'introduire un congé parental, mais nous voulons nous assurer que le minimum de 14 semaines de congé maternité et les nouvelles 4 semaines ou 20 jours de congé paternité seront garantis. Nous refusons les modèles qui prévoient une synthèse du nombre des semaines inférieure aux deux minima. Notre initiative est donc un compromis entre les personnes favorables à un congé paternité de 10 jours et celles en faveur d'une période parentale étendue sur plusieurs mois, comme en Allemagne et dans d'autres pays. C'est donc consciemment que nous avons formulé le titre de notre initiative, en parlant d'un congé paternité « raisonnable ».

Les coûts sont modestes comparés à d'autres assurances sociales. Nous effectuons nos calculs avec les chiffres du Conseil fédéral. Ce dernier a estimé, dans son rapport de 2013, les coûts pour un congé paternité de 20 jours à environ 380 millions de francs. Ce qui équivaut à 0.12 % de salaire. Le taux de l'APG a été réduit, au 1.1.2016, de 0.5 à 0.45% du salaire. Avec la réduction des effectifs militaires, le nombre des jours de service imputables va bien baisser encore une fois. Le Conseil fédéral pourrait alors relever à nouveau le taux de l'APG à 0.5 % du salaire et ensuite attendre quelques années pour observer le développement des dépenses de l'APG et pour finir, procéder à une adaptation éventuelle du taux de l'APG. A titre comparatif : L'année dernière, l'AVS a versé des rentes à hauteur de plus de 42 milliards de francs.

Nous adressons tous nos remerciements aux électeurs pour l'accueil bienveillant qu'ils feront à notre initiative et nous nous réjouissons déjà de chaque signature recueillie, que ce soit auprès des stands de collecte dans toute la Suisse que via notre site web avec sa collecte de signatures en ligne sur www.conge-paternite.ch ! Le coup d'envoi de l'initiative, c'est aujourd'hui !

Adrian Wüthrich, Président de l'association « Le congé paternité maintenant ! » et Président de Travail.Suisse, Tél. portable : 079 287 04 93

„Le congé paternité maintenant!“

Ces dernières années, la société, les situations professionnelles et familiales ont énormément évolué, et elles changeront encore. Vie privée et travail trouvent de nouveaux équilibres. Les « modèles classiques de temps de travail » ne sont plus de mise car les jeunes sont convaincus que leurs vies privée et professionnelle seront toujours plus imbriquées l’une dans l’autre. Globalement, exigences familiales et aménagement du travail s’influencent mutuellement : La jeune génération est d’accord de se dépenser sans compter pour le patron, à condition qu’il prenne en compte les besoins de la famille. Quant aux jeunes femmes, elles entendent bien concilier travail et famille. La numérisation favorisera encore cette tendance et engendrera de nouveaux modèles de vie et de travail.

Pourtant, dans la tête de nombreux employeurs, des mécanismes obsolètes ont encore cours, du genre : le père nourrit la famille et la femme torche les enfants. Un répit accordé aux jeunes papas est perçu par beaucoup comme « particulier » et fait l’objet de débats animés. Tant il est vrai qu’une majorité d’entre eux sont attendus au travail un à trois jours déjà après l’arrivée de l’enfant. Les pères sont donc encore et toujours défavorisés en matière de congé paternité.

Il est vrai qu’en Suisse, les hommes sont la principale source de revenus tandis que, dans la plupart des cas, ce sont encore les femmes qui s’occupent du ménage, de l’éducation, et qui accessoirement touchent un revenu d’appoint.

Toutefois, à long terme, pour bien des femmes, cette voie entre famille et travail aboutit à une impasse. Avec pour conséquence non seulement des salaires plus bas, mais aussi une moindre sécurité sociale, moins de possibilités d’évolution et d’avancement. Par ailleurs, le taux de divorces en Suisse (env. 54 pour cent) discrédite le modèle traditionnel de l’homme pourvoyeur économique.

Les femmes d’aujourd’hui suivent des formations longues et de qualité. L’économie a un urgent besoin de main-d’œuvre qualifiée.

Un congé paternité facilite la reprise du travail par les femmes. De plus, il satisfait davantage sur la durée, ce qui accroît la motivation et le rendement des collaborateurs/-trices. Enfin, il renforce le lien entre l’entreprise et ses collaborateurs/-trices. A une époque de pénurie de main-d’œuvre qualifiée, il est plus que jamais essentiel de pouvoir compter sur du personnel productif et motivé.

Les pères ont une conscience beaucoup plus aiguë de l’évolution de leur famille et développent tôt une relation à l’enfant. Lorsque les hommes prennent leur congé paternité immédiatement après la naissance de l’enfant, ils peuvent participer à la mise en place de la nouvelle structure familiale. Ils sont en mesure d’aider leur partenaire à faire face au stress quotidien, et de lui faciliter à terme la reprise du travail.

Depuis longtemps, il est prouvé que les relations partenariales surmontent mieux les crises.

Bern, 24. Mai 2016

Clivia Koch, Vorstand alliance F



Conférence de presse du 24 mai 2016

Initiative populaire « Pour un congé paternité raisonnable – en faveur de toute la famille »

Pour que les salariés aussi puissent être pères

Ni le Parlement, ni les partenaires sociaux n'ont réussi à imposer le congé paternité. C'est pourquoi le syndicat interprofessionnel Syna s'associe avec détermination au lancement de l'initiative populaire en faveur d'un congé paternité de quatre semaines. La solution proposée est raisonnable, flexible, avantageuse et favorable aux familles. Et : Il est grand temps !

Arno Kerst, président de Syna

Dans toutes les branches, l'activité professionnelle en demande beaucoup aux travailleurs/euses. L'intensité et l'ampleur du travail sont telles que, d'après le Job Stress Index, plus d'une personne active sur cinq est stressée et épuisée. Cette situation pesante s'apparente à du gaspillage économique et financier, et empoisonne l'engagement familial. Car le partage de l'engagement professionnel et familial n'est pas seulement essentiel à la relation du couple et de l'enfant. Ce partage représente aussi une véritable motivation et une base stable pour l'investissement personnel dans son travail, à condition de trouver une solution satisfaisante.

En moyenne, un homme devient père une fois et demi dans sa vie. Or, la législation ne tient pas compte de cet événement unique, qui change le cours d'une vie. Elles sont encore trop rares les entreprises qui considèrent à sa juste mesure ce tournant dans la vie de leurs salariés. De sorte qu'à l'heure actuelle, seuls les travailleurs au salaire confortable peuvent s'absenter du travail pendant le temps nécessaire. En sa qualité de syndicat interprofessionnel, Syna a vécu des expériences profondément décevantes pendant de nombreuses années lorsqu'il s'agissait de faire passer des dispositions pour le congé paternité dans le cadre de négociations de conventions collectives. Même dans les branches à haute valeur ajoutée, le succès est très limité, et le congé accordé oscille en général entre un et cinq jours (voir tableau avec exemples ci-joint).

Un constat d'autant plus surprenant et accablant que de nombreuses branches pâtissent d'une pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Au lieu de favoriser la compatibilité entre vie professionnelle et famille en proposant des conditions de travail progressistes, et d'accroître ainsi leur attrait pour les pères et mères qui travaillent, les patrons n'en font clairement pas assez pour alléger cette double charge.

Solution adaptée aux besoins des PME

Grâce à un droit légal au congé paternité de quatre semaines, les dispositions CCT insatisfaisantes seront améliorées et harmonisées. Ce droit permettra aux salariés qui touchent de

petits salaires de bénéficiaire, eux aussi, d'un véritable congé paternité. Pareil pour la moitié des pères actifs dans des branches non réglementées par le partenariat social.

Tout comme l'assurance-maternité, ce temps offert aux pères doit être financé de façon solidaire par le biais des APG. Le coût annuel maximal de 380 millions de francs est tout à fait modéré. Il correspond à peu près à une hausse unique de la masse salariale de 0,1 %. Au regard de l'augmentation salariale nominale moyenne *annuelle* de 1,1 % de ces dix dernières années, un tel investissement dans les familles et les enfants défie toute concurrence.

L'initiative populaire prévoit la prise flexible et planifiable du congé paternité durant la première année suivant la naissance de l'enfant. Cet aspect offre une liberté et la possibilité de prendre en compte les besoins tant du travailleur que de l'employeur. Il permet aussi à l'économie de prouver que la flexibilité qu'elle exige des travailleurs n'est pas une voie à sens unique, mais qu'elle aussi est prête à considérer les conditions de vie de la main-d'œuvre.

Le syndicat Syna s'est fixé pour but d'équilibrer le travail et le temps libre. En tant que plus grande fédération de Travail.Suisse, Syna récoltera presque la moitié des signatures requises et assumera donc la responsabilité majeure de l'aboutissement de l'initiative. Le syndicat interprofessionnel s'engage avec conviction pour ce congé paternité raisonnable, dont la réalisation n'a que trop tardé. Afin que les salariés aient assez de temps pour investir leur rôle de père.

Pour de plus amples informations :

Arno Kerst, président de Syna, arno.kerst@syna.ch, 044 279 71 40, 079 598 67 70

Exemples actuels de réglementation du congé paternité dans les conventions collectives de travail

Branche / entreprise	Congé paternité payé
Industrie MEM	5 jours dans les 6 premiers mois de l'enfant
CCT VBPCD (industrie chimique & pharmaceutique CH-NO) et Syngenta Monthey	1 jour à l'accouchement et 5 jours dans les 60 jours suivant la naissance
BASF (Chimie)	10 jours
Lonza (Chimie)	1 jour
EMS Chemie (Chimie)	1 jour
Groupe E (Energie)	2 jours
Hydro Exploitation (Energie)	5 jours
Industrie horlogère	5 jours dans les deux semaines suivant la naissance
Industrie graphique	2 jours
CN Secteur principal de la construction	1 jour
Menuiserie	3 jours
Construction en bois	3 jours
Peinture & plâtrerie	1 jour
Branche électrique	1 jour

Second œuvre Suisse romande	3 jours
Coop commerce de détail	5 jours
Migros commerce de détail	3 semaines
Lidl commerce de détail	10 jours
Restauration-hôtellerie	3 jours
CCT du nettoyage CH alémanique	1 jour
CCT du nettoyage CH romande	1 jour (2 jours dès 2 ans de service dans l'entreprise)

L'initiative populaire fédérale « Pour un congé paternité raisonnable – en faveur de toute la famille » est lancée par Syna en collaboration avec Travail.Suisse et d'autres organisations (voir www.vaterschaftsurlaub.ch).

Syna est le premier syndicat de Suisse qui ne se consacre pas à une seule branche, mais à un grand nombre de branches des secteurs des services, de l'artisanat et de l'industrie. Il compte aujourd'hui plus de 60 000 membres. L'un de ses objectifs majeurs consiste à établir l'équilibre entre le travail et les loisirs. Voilà pourquoi Syna soutient la revendication de 20 jours de congé paternité rémunéré, et est chargé de récolter pratiquement la moitié des signatures requises.

Une paternité impliquée n'est pas affaire d'inclination ou d'aptitude, mais la conséquence naturelle d'expériences d'apprentissage vécues

Par Markus Theunert, secrétaire général de männer.ch

La Constitution fédérale (art. 8 al. 3) stipule : « L'homme et la femme sont égaux en droit. La loi pourvoit à l'égalité de droit et de fait, en particulier dans les domaines de la famille, de la formation et du travail. L'homme et la femme ont droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale. » Pour la mise en œuvre de cette disposition, la Suisse pourrait s'inspirer de nombreuses expériences internationales où il apparaît que la combinaison de deux mesures produit le plus puissant impact : des crèches abordables et le « *paternity leave* », congé paternité rémunéré, inscrit dans la loi.

Les hommes n'en voudraient pas ? Détrompez-vous. Env. 80 pour cent des hommes deviennent un jour pères biologiques. Selon l'Etude Internationale sur les Hommes et l'Egalité de Genre, partout dans le monde une majorité de pères – l'éventail va de 61 pour cent en Croatie à 77 pour cent au Chili – souhaitent diminuer leur activité professionnelle pour consacrer davantage de temps à leurs enfants. Une large majorité de jeunes papas jugent naturel de jouer un rôle actif dans la famille et dans la vie de leurs enfants dès le départ.

Pourtant, en Suisse, ce désir est toujours considéré comme une décision d'ordre strictement privé, dont les conséquences doivent être assumées sur le plan privé – par exemple en payant soi-même le congé paternité inexistant, par des jours de congé qui devraient être dédiés aux vacances et au repos. Ce faisant, la politique prive les papas de temps précieux pour se confronter avec leur rôle de père et la manière de l'assumer, qui remet en question toutes les certitudes de la vie d'avant l'arrivée de l'enfant. La politique refuse aussi aux hommes de développer leurs compétences paternelles au même rythme que leur partenaire, de tisser un lien fort avec leur enfant et d'aider les mamans.

L'aptitude à exercer la paternité avec compétence est d'origine biologique. Cependant, chez les pères davantage que chez les mères, pour que ce potentiel soit activé, il faut que les papas se préparent et assument la responsabilité et les soins de l'enfant. La phase qui suit la naissance est décisive pour élargir le duo maman-bébé au trio incluant le père. C'est le moment où les schémas tenaces se dissolvent avant de se constituer à nouveau. La probabilité que les pères s'investissent dans la famille un an après augmente significativement s'ils se sont investis juste après la naissance (mesure basée sur la fréquence à laquelle ils se lèvent la nuit pour aller rassurer l'enfant).

Dans son refus obstiné d'accorder du temps aux jeunes papas, la politique agit de manière totalement irrationnelle. Car les effets favorables d'un engagement précoce des pères sont prouvés et d'une pertinence étourdissante :

- Plus les pères s'investissent pendant l'accouchement et après la naissance, plus le **lien** avec l'enfant est étroit et plus ils prennent une part active au développement de l'enfant. Les hommes qui prennent un congé parental de longue durée développent en général un **plus grand sens de la famille**.

- Les enfants de pères impliqués témoignent d'une meilleure **compétence sociale**, d'une **plus grande réussite scolaire**, sont **plus solides psychiquement** et souffrent peu de dépressions, sont plus rarement assaillis d'angoisses et de doutes. Leurs fils sont **plus rarement criminels** et sont moins nombreux à abandonner l'école.

- Les mères aussi vont mieux lorsque le père est présent pendant la période périnatale. Le risque de dépression suite à l'accouchement est bien moindre, le soutien apporté est plus grand et la **satisfaction au sein de la relation** meilleure. Par ailleurs, il est prouvé que les mères dont le partenaire s'investit dans son rôle de père affichent une meilleure continuité de l'activité rémunérée ainsi que de **meilleures perspectives de carrière professionnelle**.

- L'équilibre entre les différents rôles de partenaire, de père et de professionnel a un impact positif sur la **santé** des hommes. Les pères impliqués présentent moins de problèmes psychiques et physiques, consomment moins de drogues, et sont plus productifs dans leur travail. Ils se sentent globalement plus heureux que les pères sans lien avec leurs enfants.

- En outre, le congé paternité favorise la **natalité** : La probabilité d'avoir un deuxième enfant est plus beaucoup plus grande dans les familles où le père prend aussi un congé de parentalité.

Conclusion

Le travail que nous menons avec les hommes et les pères nous a enseigné que les hommes attachent de l'importance à la demande de l'extérieur et à la reconnaissance (patron, amis, proches). Il faut une invitation engageante, qui en même temps manifeste une attente claire : Oui, tu fais partie de la famille. Oui, nous voulons que tu sois près de nous. Oui, ta contribution est essentielle. L'ancrage dans la loi d'un congé paternité envoie ce signal. Tant la reconnaissance que la demande sont attendues depuis trop longtemps.

En revanche, en refusant un congé paternité, l'Etat cautionne l'éloignement des pères par rapport à leur famille – et tolère les risques induits en termes de formation, de santé et de carrière pour les mères et les enfants. Car une paternité investie et compétente n'est pas affaire d'inclination ou d'aptitude, mais la conséquence naturelle d'expériences d'apprentissage vécues.

Si les mères et le personnel hospitalier, les beaux-parents et les amis, l'employeur et l'Etat apportent leur soutien au tout jeune papa dans son acquisition d'expérience, il sera à coup sûr un père impliqué et capable.

Mais si ces possibilités lui sont retirées, de façon consciente ou inconsciente, il ne pourra pas être un père impliqué et capable.

En réalité, la controverse politique concernant le congé paternité n'est pas une affaire d'argent mais plutôt cette question adressée à notre société : Sommes-nous prêts à prendre au sérieux l'art. 8 de la Constitution fédérale et à envisager la parentalité en tant que projet commun des mères et des pères ? Dire non au congé paternité, c'est dire non à l'égalité entre les hommes et les femmes – quels que soient les arguments avancés. Car les faits sont là : sans engagement des pères, l'égalité n'existe pas.

Markus Theunert, n° de tél. 079 238 85 12, theunert@maenner.ch

Toutes les déclarations sont empiriquement prouvées. Voici les sources utilisées :

Ministère fédéral allemand de la famille, des personnes âgées, des femmes et de la jeunesse (*Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend*) (2011). *Vaterschaft und Elternzeit. Eine interdisziplinäre Literaturstudie zur Frage der Bedeutung der Vater-Kind-Beziehung für eine gedeihliche Entwicklung der Kinder sowie den Zusammenhalt in der Familie*. Berlin

MenCare (2015). Rapport sur la situation des pères dans le monde (*State of the World's Fathers Report*. <http://sowf.s3.amazonaws.com/wpcontent/uploads/2015/09/28130617/State-of-the-Worlds-Fathers-Executive-Summary-German-web.pdf>)

Site internet de l'Institut britannique de la paternité (*Fatherhood Institute* (www.fatherhoodinstitute.org))

Organisation mondiale de la Santé (2007). *Fatherhood and Health in Europe. A summary report*. Copenhague : WHO Regional Office for Europe; 2007.

Un congé paternité décidé par le peuple

Texte du discours du Conseiller national Stefan Müller-Altermatt à l'occasion du lancement de l'initiative populaire « Pour un congé paternité raisonnable, en faveur de toute la famille »

Je m'exprime aujourd'hui, ici, à double titre : D'une part comme Conseiller national et d'autre part comme Président de transfair, une association membre de l'organisation Travail.Suisse. Dans mes deux fonctions, plusieurs arguments m'ont motivé à lancer et à soutenir cette initiative populaire.

Les interventions faites au Parlement, qui demandaient un congé paternité payé ou un soutien similaire pour les jeunes parents, ont échoué, notamment en dernier, l'initiative parlementaire de mon collègue Martin Candinas. C'est le droit légitime, oui, je dirais même, le processus habituel dans notre démocratie directe, qu'une requête n'ayant pas trouvé de majorité parlementaire soit soumise à la décision du peuple. C'est ce que nous faisons aujourd'hui.

Le Parlement n'a pas jugé nécessaire de se mettre dans la peau de la génération des parents d'aujourd'hui. La démographie, mais aussi la capacité de prestation économique de notre pays crée une pression sur les jeunes parents, qui n'existait pas sous cette forme auparavant. Eduquer des enfants et, dans le même temps, s'occuper de ses parents devenus des personnes âgées et nécessitant un suivi, faire carrière dans sa profession en participant ainsi au progrès du pays et en plus de tout cela, maintenir les organismes de notre système de milices qui vont de la politique municipale en passant par les associations jusqu'au fonctionnement de l'armée. Tout cela pèse sur les épaules d'une génération affaiblie par les contraintes démographiques. Le Parlement a échoué en n'envoyant pas un signal de reconnaissance et de motivation à cette génération qui est la mienne. Ce signal se réduisait pourtant à quelques jours de congé payés, lorsqu'un enfant vient au monde. Ce fut une erreur. Et le peuple doit la corriger.

Voilà le point de vue du Parlementaire et il y a, à côté de cela, le point de vue du Président de transfair. En tant que syndicat du service public, nous luttons sans appartenance idéologique et de manière indépendante pour les conditions de travail de nos membres. Et, parce que nous écoutons nos membres dans cet état d'esprit ouvert, nous savons également ce qui leur tient à coeur, à nos membres, et aussi là où le bât blesse. Souvent des choses sont mentionnées dans ce contexte qui sont à mille lieux des besoins matériels. Nos employés souhaitent, par exemple, souvent disposer de plus de temps pour leurs enfants et leur famille. Ils veulent pouvoir mieux concilier la vie de famille et le travail. C'est pour cette raison que, dans toutes les négociations avec nos partenaires sociaux, nous luttons pour un congé paternité. Et écoutez bien: Ca marche ! Dans la plupart des Conventions collectives de travail, que nous avons négociées récemment, un congé paternité plus long est accordé.

Donc, cela fonctionne, et cela fonctionne aussi pour les employés qui ne sont pas soumis à une CCT. Qu'un congé paternité puisse être financé en apportant des bénéfices à l'ensemble de la so-

ciété, mais oui, c'est possible ! C'est ce que montre la plupart des autres pays de l'OCDE, qui ont déjà un congé paternité beaucoup plus long que celui que nous réclamons par cette initiative.

Fort de l'expérience d'un père de quatre enfants, issu d'une génération de parents sous-représentés démographiquement, mais surtout dans mes fonctions de Conseiller national et de Président de transfair, je contribue ici au lancement de cette initiative populaire. Ce congé paternité est tout simplement légitime. Il met la Suisse au niveau de son époque et accorde une toute petite chose que tous les partis réclament : Pouvoir concilier le travail et la famille. Je suis convaincu que, pour cette raison, nous devrions pouvoir rassembler rapidement les signatures nécessaires et qu'ensuite, ensemble, avec les pères et les mères de ce pays, nous pourrions constituer une majorité qui fera aboutir cette requête.

Intervention de M. Laurent Wehrli, Président de Pro Familia Suisse-Conférence de presse du 24 mai sur l'assurance-paternité

Lors de son assemblée générale du 20 avril 2016, Pro Familia Suisse, organisation faîtière des organisations familiales en Suisse, a approuvé à l'unanimité moins une abstention son soutien à l'initiative du congé-paternité. C'est donc en tant que président de cette association que je m'exprime.

La conciliation du travail et de la vie de famille a toujours été un combat de Pro Familia Suisse. Nous avons défendu cette cause :

- au niveau politique, par exemple en répondant aux procédures de consultation ou en entretenant d'étroits contacts avec le Parlement ou le Conseil fédéral.
- au niveau des entreprises, par exemple en mettant à disposition le Family Score, outil qui permet de mesurer la différence entre les souhaits des employés et l'offre effective de l'entreprise.
- par des prestations de service aux administrations cantonales et communales.
- ainsi que par des conseils individuels.

Concilier travail et vie de famille est aussi pour Pro Familia Suisse une condition déterminante de l'égalité entre les sexes. La question de la répartition des tâches suppose que chaque membre de la famille participe à la vie familiale avec ses droits et ses devoirs. L'objectif est de faire en sorte que les hommes et les femmes puissent concilier une responsabilité active au sein de leur famille avec un engagement dans la vie professionnelle sans pour autant que leur salaire, leur carrière ou d'autres aspects importants de leur activité professionnelle en pâtisse.

En Suisse où l'organisation de la famille reste souvent encore traditionnelle, de nombreux jeunes parents souhaitent un congé paternité, qui permette au papa de s'impliquer dès les premiers instants dans son rôle de parent. En impliquant les hommes dans la vie familiale, on offre aussi aux femmes la possibilité de vivre ces premiers instants de manière plus sereine. Elles peuvent ainsi partager cette nouvelle expérience avec leur conjoint et être soutenues dans ces moments forts, lesquels cependant ne sont pas de tout repos.

Proposer un congé paternité, c'est aussi construire un nouveau modèle où chaque parent a la possibilité de s'impliquer à sa manière dans l'éducation de son enfant. C'est recréer plus d'égalité au sein de la cellule familiale. C'est surtout pour Pro Familia Suisse un premier pas qui permet aux femmes de poursuivre leur activité professionnelle et de choisir une nouvelle organisation familiale. Sans attendre le résultat des tractations politiques, des entreprises ont fait ce choix et s'engagent elles aussi en faveur des pères en proposant des congés paternité de une à quatre semaines. C'est le cas de Migros, des CFF ou encore de Swiss Re, qui offrent plusieurs jours de congé aux jeunes pères depuis 1999 déjà.

Nous savons tous que la plus grande difficulté pour les femmes est la reprise du travail après le congé maternité à cause des difficultés à trouver un mode de garde. Malheureusement ce sont souvent elles qui en font les frais, l'homme ne remettant que très rarement en question son « droit à aller travailler », quand bien même un enfant se fait à deux.

Si beaucoup d'hommes considèrent encore qu'un congé-paternité est l'affaire des femmes et peut les pénaliser professionnellement, on observe que ce stéréotype n'existe pas en Norvège et, qu'en effet, si un homme ne prend pas son congé paternité, il n'est pas considéré comme un meilleur salarié, bien au contraire.

En termes financiers, il convient de noter que le coût de cette initiative est très faible. Il se chiffre à 0.05% du salaire à charge du travailleur et 0.05% à charge de l'entreprise. A notre avis, ce coût pourrait être contrebalancé par une diminution des lourdeurs administratives dont souffrent aujourd'hui de plus en plus les entreprises.

En conclusion, Pro Familia Suisse soutient le congé-paternité et espère que cette initiative recevra un bon accueil auprès du peuple suisse.

Berne, 10 mai 2016

Laurent Wehrlé, Président Pro Familia Suisse

Un congé paternité est possible en terme d'économie d'entreprise et nécessaire en terme d'économie nationale

Economiquement faisable

Dans notre entreprise, nous avons, depuis toujours, accordé à tous les hommes un congé paternité de quatre semaines, payé à 100%. Pour les collègues femmes, représentant 30% de notre effectif, nous avons appliqué en tout égalité la même prolongation ou augmentation du congé légal. Notre effectif compte aujourd'hui presque 150 personnes, donc environ 10 fois plus qu'il y a 9 ans. L'âge moyen s'élève environ à 33 ans et donc, de manière comparative, nous comptons beaucoup de jeunes pères dans nos rangs.

Depuis la fondation, plus de 40 congés ont été pris en totalité et sans exception par tous les nouveaux pères et, bien sûr aussi par les mères.

Replacé dans un rapport d'économie d'entreprise, il s'avère que notre congé paternité, plutôt long en comparaison nationale, s'élevant à environ 0.5% de l'ensemble de la masse salariale nous a, en fait, coûté très peu, au cours des 5 dernières années. Les absences pour le service militaire ou civil avec 220% ont, en comparaison, un impact beaucoup plus important sur un plan comptable. Il faut également avoir à l'esprit qu'avec un taux de natalité d'environ 1.5 et un congé paternité de quatre semaines, un homme est absent en moyenne 6 semaines sur l'ensemble de sa vie professionnelle ; un clin d'oeil en fait qu'il faut garder à l'esprit dans ce thème, si important, traitant de nos propres enfants.

Je suis convaincu que beaucoup d'entreprises peuvent se le permettre sur leurs fonds propres. Il s'agit, en fait, d'une question de priorité pour les entreprises, en particulier si l'on prend en compte les éventuels écarts de salaires. Pour tous les autres, il est important de disposer d'une solution venant de l'Etat, car le congé paternité ne doit pas seulement rester le privilège des branches se trouvant dans une meilleure situation financière.

Nécessaire à l'économie nationale

Nous investissons, à juste titre, de grosses sommes dans la formation et la formation continue pour les hommes et les femmes. Bien que le souhait d'avoir un enfant dépende peu du niveau de formation, ce rêve d'enfants se réalise beaucoup moins souvent pour des femmes ayant un niveau d'études élevé. Les femmes qui décident, quand même, d'avoir des enfants sont souvent contraintes de réduire massivement leur activité professionnelle ou même d'arrêter totalement de travailler à l'extérieur. C'est un vrai gaspillage et c'est intenable sur un plan économique. Dans un article paru récemment, Avenir-Suisse met clairement en évidence les causes de cette réalité : le coût trop élevé des gardes d'enfants extra-familiales.

Quel est le rapport entre la situation de la femme et le congé paternité ? Il est énorme ! Le congé paternité n'est, bien sûr, pas la seule ni la plus importante des mesures visant à concilier la vie familiale et la vie professionnelle pour les pères également, mais c'est une pièce importante du puzzle, aussi du point de vue des mères. La première période avec le nouveau-né est extrêmement éprouvante et décisive pour toute la famille. Si les pères sont absents durant cette période importante, c'est une bonne part de l'expérience d'apprentissage de leur nouvel état de père qui leur est enlevée. Ils ne risquent pas seulement d'être totalement distancés dans l'apprentissage des soins prodigués à l'enfant, ils auront aussi beaucoup moins de compréhension pour les besoins de la femme ; même si ce dernier point est certainement aussi valable pour les femmes. En ce sens, un congé paternité implique, et je parle ici par expérience pour une entreprise dans laquelle la moitié des hommes travaillent à temps partiel, qu'une réduction du taux d'activité des pères soit exigée avec insistance par la suite et qu'elle soit appliquée plus souvent.

C'est pour cette raison que garantir un congé paternité via l'APG est non seulement une mesure assurant son financement mais aussi une mesure positive pour notre économie !

Gerhard Andrey, Partner Liip AG, Mobil: 078 694 25 11