

Dossier

Autor(en): **[s.n.]**

Objektyp: **Group**

Zeitschrift: **L'Émilie : magazine socio-culturelles**

Band (Jahr): **[92] (2004)**

Heft 1485-1486

PDF erstellt am: **21.07.2024**

Nutzungsbedingungen

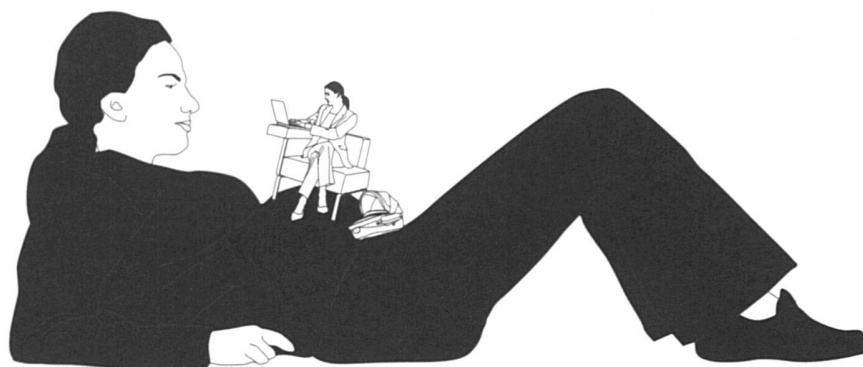
Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.



Congé-maternité: la Constitution enfin respectée ?

«Cent fois sur le métier, tu remettras ton ouvrage!» Cet adage semble avoir été inventé pour l'épopée de l'assurance-maternité helvétique. Epopée qui aura soixante ans l'année prochaine. Mais qui à ce moment-là sera, espérons-le, de l'histoire ancienne.

E. J-R

Le 26 septembre prochain, le peuple devra se prononcer pour la troisième fois sur, non pas une assurance mais un congé-maternité qui garantira 80% du salaire pendant 14 semaines aux travailleuses de ce pays.

«L'originalité» de ce système est qu'il sera entièrement financé par l'assurance perte de gain (APG). Actuellement, seuls les hommes bénéficient de cette assurance lorsqu'ils se rendent au service militaire - même si les travailleuses contribuent à son financement. Si la loi est acceptée, hommes et femmes auront l'occasion de toucher 80% de leur salaire: Madame en cas de maternité, Monsieur en cas de service sous les drapeaux. Cette répartition de l'assurance perte de gain devrait plaire à l'extrême droite: faire le militaire et procréer ne sont-ce pas traditionnellement les services suprêmes rendus à une nation? Et bien non, hystérie néolibérale oblige, l'UDC lance un référendum contre la modification de l'assurance perte de gain et, partant, contre un congé-maternité prévu par la Constitution depuis 59 ans.

Une longue histoire

Reprenons. En 1945, suite à une proposition du Conseil national, les hommes de ce pays acceptent un article constitutionnel qui déclare: «La Confédération institue une assurance-maternité. Elle peut également soumettre à l'obligation de cotiser les personnes qui ne peuvent bénéficier des prestations d'assurances.»* Depuis cependant, si l'on excepte les projets d'assurance qui n'ont pas dépassé le cap du Parlement, le peuple a rejeté par trois fois l'assurance-maternité. En 1984, l'initiative «pour une protection efficace de la maternité» est balayée; en 1987 une révision de l'assurance maladie qui aurait permis des indemnités journalières de 16 semaines aux jeunes mères est rejetée; enfin, en 1999, un projet de loi qui prévoyait d'assurer 80% des revenus pendant 14 semaines aux travailleuses et une prestation de base aux femmes sans activité lucrative est rejetée par 61% des voix contre 39%.

Derniers rebondissements: une motion parlementaire qui demande la modification des allocations de l'assurance perte de gain est déposée et le Parlement l'accepte. Trois mois plus tard, l'UDC s'y oppose par référendum (72 000 signatures en trois mois) et voilà le peuple obligé de se prononcer à nouveau.

L'exemple genevois

Le 1^{er} juillet 2001, les Genevois ont ouvert la voie en instaurant la première assurance-maternité de ce pays. Acceptée en votation populaire par 74% des votant-e-s, l'assurance-maternité genevoise assure à toutes les femmes qui travaillent, qu'elles soient employées, chômeuses ou indépendantes, depuis au moins trois mois dans le canton, 80% de leur salaire pendant les 16 semaines qui suivent l'accouchement. Contrairement à ce qui est prévu au niveau fédéral, l'assurance maternité genevoise prévoit un congé équivalent en cas d'adoption. Cette assurance est financée à moitié par les employeurs et à moitié par les employé-e-s grâce à un système proche de celui proposé au niveau fédéral.

Depuis, d'autres cantons ont envisagé de se doter d'une assurance-maternité, comme ceux de Fribourg, Vaud, Valais et du Jura. Mais seul un oui le 26 septembre garantira un congé-maternité dans tous les cantons. •

Ce ne sont pourtant pas les arguments qui manquent

La question qui brûle les lèvres est évidemment: cinq ans après, quelles sont les chances de voir enfin aboutir un congé-maternité que l'Europe entière a déjà depuis longtemps instauré ?

Ne nous y trompons pas, dénier aux femmes le droit à une assurance-maternité, c'est leur dénier le droit de travailler, c'est dénier leurs indispensables apports à l'économie et à la société.

Une des principales nouvelles données est l'approbation du projet par une bonne partie de la droite ainsi qu'un accord, du bout des lèvres, de l'Union patronale suisse. La grande inconnue restant l'opinion outre-Sarine. Rappelons qu'en 1999, la Suisse romande et le Tessin s'étaient largement prononcés pour l'assurance-maternité, alors que la Suisse alémanique lui avait opposé un refus massif. Pourtant, les arguments en faveur d'un congé-maternité ne manquent pas. Le premier est légaliste: il n'est pas digne d'un Etat de droit que sa législation ne s'accorde pas avec sa Constitution.

Le deuxième est sanitaire: il n'est pas besoin d'avoir fait de longues études de médecine pour savoir qu'après un accouchement, le corps des femmes doit se remettre des profondes transformations subies pendant la grossesse. Quant aux nouveaux-nés, pour se développer harmonieusement, ils doivent pouvoir jouir de soin et de l'amour parental. La loi sur le travail interdit d'ailleurs aux accouchées de travailler pendant les huit semaines qui suivent l'accouchement. Interdites de travail, mais sans ressource, comment les mères sont-elles censées s'en sortir ?

Sans femme : plus de croissance ni d'AVS

Gageons que certains ont encore d'ineptes réponses: entre travail et famille les femmes doivent choisir! Imaginons que les femmes retournent toutes à leur foyer, il y a là de quoi abattre toute perspective de croissance.

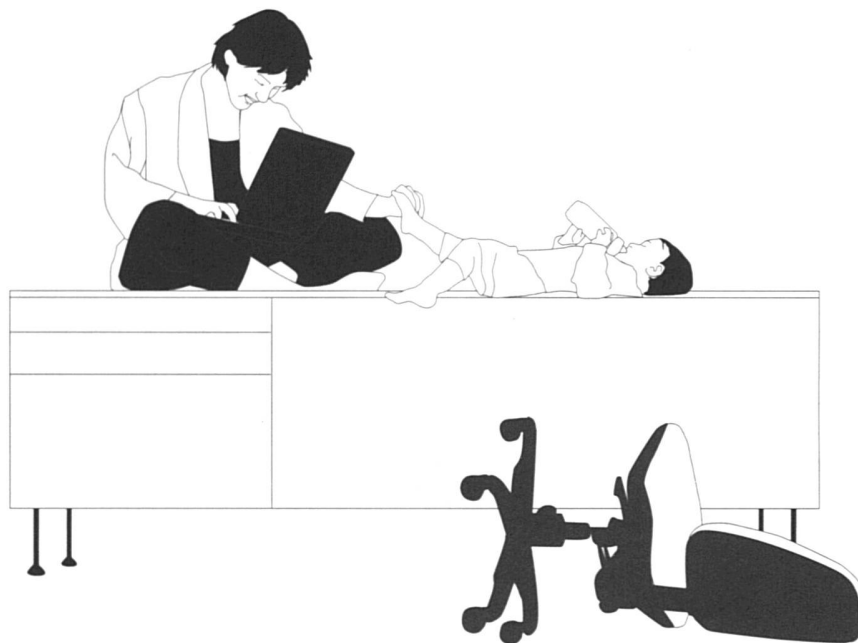
Alors qu'elles ne fassent plus d'enfants? Pour sûr qu'il faudra réviser l'AVS et même la supprimer....

D'autres sont certainement d'avis qu'il y a des conventions collectives et que de toute façon le Code des obligations règle déjà le sort des travailleuses au terme de leurs grossesses. Mais toutes les travailleuses ne profitent pas de conventions collectives, loin s'en faut, puisqu'elles ne seraient même pas une moitié. Quant aux prescriptions du Code des obligations, elles sont largement insuffisantes. Elles dépendent, en effet, de la durée des rapports de travail entre employeurs et employées et donc n'assurent un salaire aux accouchées qu'après trois ou quatre ans de bons et loyaux services. De plus, selon le Code des obligations, les absences pour maladie et maternité sont cumulées.

La Suisse a donc encore et toujours besoin d'un congé-maternité fédéral seul à même de protéger les mères travailleuses de ce pays. Et ne nous y trompons pas, dénier aux femmes le droit à une assurance-maternité, c'est leur dénier le droit de travailler, c'est dénier leurs indispensables apports à l'économie et à la société.

Le congé proposé au vote le 26 septembre est certes minimal. Cependant, non seulement il n'interdit pas les solutions particulières «plus généreuses», mais encore il peut créer une émulation et permettre aux cantons de repenser positivement le congé-maternité. •

**art. 116, 3 de la Constitution fédérale*



En Europe une constante: le congé-maternité

Pour mémoire: en matière de protection des travailleuses enceintes, l'Union européenne préconise aux Etats membres un congé-maternité d'au moins 14 semaines, durant lesquelles une rémunération et/ou un droit à une prestation sociale doivent être assurés. Comme on pouvait s'y attendre, la formule utilisée diffère considérablement selon les pays. Devenir mère (ou père) en Suède n'a pas le même prix qu'en Allemagne ou en Espagne. Quatre exemples.

ROSSELLA BOTTARI

Espagne

Proche de ce que prescrit la directive européenne relative à la santé des travailleuses enceintes, la durée du congé-maternité en Espagne est de 16 semaines (env. 4 mois) pendant lesquelles sont versées des indemnités représentant au moins 75% du salaire. De plus, le père ou la mère a la possibilité de prolonger ce délai par un congé parental non rémunéré. Le bénéficiaire est assuré de retrouver son emploi durant une année.

Allemagne

Le congé-maternité en Allemagne est de 14 semaines (env. 3 mois et demi) pendant lesquelles les mères reçoivent une compensation de leur revenu à hauteur de 100%. Par ailleurs, l'Etat verse au père ou la mère, par enfant, et jusqu'à ce qu'il atteigne 2 ans, une allocation mensuelle pour tâches éducatives, non imposable. Les salarié-e-s ont droit à un congé d'éducation, prolongeant le congé-maternité, et ce jusqu'à ce que leur enfant atteigne 3 ans. Pendant cette période, la protection contre le licenciement est complète.

Suède

Le régime de protection sociale suédois donne la possibilité au père et la mère de se partager un congé parental rémunéré de 12 mois - les deux parents pouvant bien entendu renoncer à son droit au bénéfice de l'autre parent. Durant les deux premiers mois, l'indemnisation se fait à hauteur de 90% du revenu, elle baisse ensuite à 80% durant les 10 autres mois. Par ailleurs, les parents ont la possibilité de réduire leur journée de travail de deux heures (moyennant une réduction salariale) jusqu'à ce que leur enfant atteigne l'âge de huit ans.

Norvège

En matière de protection des travailleuses enceintes, la Norvège offre actuellement les prestations les plus étendues. Les salarié-e-s et indépendant-e-s norvégien-nes peuvent faire le choix entre un congé parental de 52 semaines (env. 13 mois) avec une rémunération à hauteur de 80% du revenu, ou un congé réduit à 42 semaines (env. 10 mois et demi) mais une indemnité représentant le 100% du revenu. Trente-neuf semaines (soit env. 10 mois) - ou respectivement 29 semaines (env. 7 mois) - peuvent être prises à choix par l'un des deux parents. Les mères n'ayant pas droit à des indemnités journalières se voient verser une allocation maternité unique de CHF 6000.-. En outre, les femmes élevant seules leur enfant, qu'elles travaillent ou non, ont droit à un montant de CHF 2000.- en complément de l'allocation maternité. •



De l'avis des dépositaires de l'initiative parlementaire sur la révision de l'allocation perte de gain....

PROPOS RECUEILLIS PAR EJ.R

Pierre Triponez, député radical au Conseil national a déposé l'initiative parlementaire sur la révision de l'allocation perte de gain en cas de maternité. Nous lui avons demandé pourquoi une telle initiative :

Pierre Triponez : J'ai cherché une solution raisonnable et pragmatique à un moment où le Parlement envisageait différentes possibilités pour mettre sur pied un congé-maternité. La première des deux possibilités consistait en un allongement du congé prévu par le Code des obligations. Elle avait un financement unilatéralement à charge des employeurs. Cette solution ne me semblait pas juste, car trop lourde pour certaines entreprises. Les coiffeurs, par exemple, qui emploient beaucoup de personnel féminin auraient dû assumer une lourde contribution à ce congé. A l'inverse, les entreprises du bâtiment qui n'emploient quasiment pas de femmes n'auraient presque pas eu de nouvelles charges liées à ce congé-maternité.

La deuxième possibilité envisagée par le Parlement était une solution mixte où les employeurs auraient assumé 8 semaines du congé tandis que les allocations perte de gain garantissaient les 6 semaines restantes.

«D'un point de vue plus général, il fallait trouver une solution fédérale, car après l'échec de la votation de 1999 le risque était grand de se retrouver avec, à terme, 26 assurances cantonales différentes.»

Pour ma part, il me semblait beaucoup plus juste pour les employeurs et pour les femmes que les allocations perte de gain couvrent l'ensemble du congé. En effet, les femmes contribuent de toute façon par leurs salaires à l'assurance perte de gain. Il est donc normal qu'une partie de cet argent leur revienne et ainsi les employeurs ne voient, à moyen terme, leur charge augmenter que de peu.

D'un point de vue plus général, il fallait trouver une solution fédérale, car après l'échec de la votation de 1999 le risque était grand de se retrouver avec, à terme, 26 assurances cantonales différentes. Ce cas de figure ne pouvant que nuire à l'économie, il fallait trouver une solution consensuelle à l'échelle nationale.

Et ce fut le cas. Le projet de congé-maternité financé par les APG a tout de suite fait presque l'unanimité au sein du Parlement et du Conseil fédéral, si bien que les deux autres projets ont été retirés au profit de celui mis en votation au mois de septembre prochain.

Liliane Chappuis, ancienne conseillère socialiste au Conseil national, était l'une des cosignataires de l'initiative parlementaire. Nous lui avons également demandé son avis au sujet de ce projet de congé-maternité.

Liliane Chappuis : Je suis relativement satisfaite de ce projet, même si je regrette qu'il ne concerne que les travailleuses et pas toutes les mères. En effet, la maternité n'est pas que l'affaire des travailleuses, c'est l'affaire de tout le pays et il faudrait également reconnaître les femmes qui ont arrêté leur activité professionnelle pour élever leurs enfants. Enfin ce projet n'est qu'une première étape...

«En effet, la maternité n'est pas que l'affaire des travailleuses, c'est l'affaire de tout le pays et il faudrait également reconnaître les femmes qui ont arrêté leur activité professionnelle pour élever leurs enfants.»

Le financement par les APG est très avantageux financièrement parlant. Le relèvement prévu des cotisations APG de 0,1 point à moyen terme est minime et il est surtout dû au relèvement des allocations des militaires qui passent de 65% de leur salaire à 80%. Ce qui, certes de manière tout à fait implicite, était une condition pour obtenir l'adhésion de la majorité du Parlement. Cependant, il n'en reste pas moins qu'il faut absolument que ce congé passe la rampe des votations. D'abord ce n'est que justice et ensuite, pour les entrepreneurs progressistes qui paient des compléments d'assurance-maladie afin de faire bénéficier à leurs employés d'un congé-maternité, les charges seront bien moins lourdes.

Il faut absolument que le message passe et que le congé-maternité soit accepté. J'espère que même celles et ceux qui n'ont pas d'enfants ou qui ont fini de les éduquer se mobiliseront pour le bien du pays. ◊



Pas toutes égales face à la maternité....

Entre conventions collectives et Code des obligations, les travailleuses suisses ne sont pas toutes logées à la même enseigne en matière de maternité. Notre enquête tente de faire un peu de lumière sur ces situations disparates. Mais les zones d'ombre qui demeurent en disent plus long encore sur les difficultés que rencontrent les mères travailleuses.

LARA CATALDI

Année 2004, le congé-maternité payé valant uniformément pour toutes les travailleuses de Suisse n'existe pas. Certains nouveaux-nés voient leur mère partir au travail après leur huitième semaine de vie alors que d'autres peuvent rester auprès d'elle pendant leurs six premiers mois. Tout dépend du métier, de l'entreprise, du canton où leur maman travaille. Celle qui est employée à Genève ou dans une entreprise liée par une convention collective de travail a bien plus de chances d'être payée durant ses huit semaines de congé-maternité obligatoire que la secrétaire, la vendeuse, la travailleuse temporaire ou la jeune employée de PME qui n'a en général pas droit à plus que le minimum légal.

Maternité et maladie : deux « problèmes », un même congé

« Les accouchées ne peuvent être occupées durant les huit semaines qui suivent l'accouchement ; ensuite, et jusqu'à la seizième semaine, elles ne peuvent l'être que si elles y consentent » nous dit la loi sur le travail. Problème, cette loi - qui ne couvre de loin pas toutes les professions - ne règle pas le droit au salaire durant ces huit semaines. C'est le Code des obligations qui s'en charge. Il stipule que l'employeur a l'obligation de payer trois semaines de salaire si la jeune mère est dans sa première année de service et un salaire pour une période plus longue pour les autres années de service (un mois dès la 2^e année, deux mois dès la 3^e année, trois mois dès la 5^e année). Mais attention, ce congé payé légal couvre aussi la maladie, l'accident et la maladie d'un enfant. Si l'employée est dans l'incapacité de travailler pour une de ces raisons durant la même année de service, son congé-maternité va être réduit d'autant. Ainsi, si une femme accouche durant sa première année de service et qu'elle a déjà dû s'arrêter de travailler une semaine pour maladie, elle n'a droit qu'à deux semaines payées sur ses huit semaines d'arrêt de travail obligatoire pour maternité.

Des silences qui en disent long

Combien de femmes, combien de nouveaux-nés sont aujourd'hui soumis à ce régime draconien ? Nous avons interrogé l'Office fédéral de la statistique, l'Office fédéral des assurances sociales, Economiesuisse, l'Union Suisse des Arts et Métiers, plusieurs syndicats. Personne ne sait. Seule réponse : 44% des employé-e-s (hommes compris) sont au bénéfice de conventions collectives de travail et ont probablement droit à plus. Les conventions collectives de travail et certains contrats individuels prévoient en effet des solutions plus avantageuses allant de 12 semaines à 6 mois de congé. Dans une grande majorité des cas, cela passe par l'affiliation des travailleuses à une assurance perte de gain maladie couvrant la maternité. L'affiliation, la désignation de l'assurance, la nature et l'étendue des prestations ainsi que le montant et la répartition de la cotisation varient en fonction de l'employeur. Pour avoir une idée, nous avons interrogé certains des plus gros employeurs de Suisse. Migros, Nestlé, La Poste, l'UBS, Swisscom ont bien voulu répondre à nos questions. D'autres comme Mac Donalds n'ont pas pipé mot sur la question. ◦

Projet au 5.7

Entreprise	Durée du congé maternité (excepté Genève)	Indemnisation du congé	Les congés maladie durant la même année de service sont-ils déduits du congé maternité?	Le droit aux vacances peut-il être réduit pour cause de congé maternité?	Existe-t-il un congé paternité et un congé pour adoption ?	Nombre d'employé-e-s
Migros	16 semaines dont au moins 12 semaines après l'accouchement	Avant la 4 ^{ème} année de fonction, l'indemnité varie entre 80 et 100% du salaire suivant les années de fonctions et les indemnités maladies reçues durant la grossesse. Dès la 4 ^{ème} année de fonction, 100% durant tout le congé.	En ce qui concerne le congé, pas de déduction. Par contre les indemnités de salaire à 100% sont cumulées pour maladie et maternité.	Oui, au-delà du 3 ^{ème} mois de congé	Non	81'000 dans le groupe Migros (avec Globus etc.). Environ 78% des employé-e-s sont soumis aux conditions ci-contre. Les femmes représentent 60% des employé-e-s
Nestlé	4 mois dont un mois au maximum avant l'accouchement	100% durant tout le congé maternité	Non	Oui	Un jour de congé paternité. Un jour pour adoption	2'700 employé-e-s
La Poste	4 mois	100% dès un an d'activité	Non	Non	2 jours de congé paternité. 2 jours pour adoption	48'955 dont 48.5% de femmes
UBS	5 mois dans la première année de fonction ; 7 mois dont deux avant l'accouchement dès la 2 ^{ème} année	100% durant 3, 6 ou 7 mois suivant le nombre d'années de fonction	Pas durant les 8 premiers mois de grossesse	Non	3 jours de congé paternité. Le congé pour adoption se négocie au cas par cas et peut aller jusqu'à 3 mois.	
Swisscom	Aujourd'hui: 8 semaines avant deux années de fonctions et 16 semaines après deux ans de fonction. Dès le 1.1.2005 toutes les employées auront droit à 16 semaines.	100 % durant tout le congé maternité	Non	Oui au-delà du 3 ^{ème} mois de congé.	Pas de congé paternité. Jusqu'à 5 jours de congé pour adoption.	16'084 employé-e-s dont 34.4% de femmes.
Minimum légal	8 semaines	3 semaines à 100% durant la première année de service. Ensuite divers échelles. Echelle bernoise : un mois dès la 2 ^{ème} année, 2 mois dès la 3 ^{ème} année, 3 mois dès la 5 ^{ème} année.	Oui	Oui	Non	Aucune statistique disponible...