

Pour les chômeuses : un congé maternité au rabais?

Autor(en): **Bodart Senn, Josianne**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Hebamme.ch = Sage-femme.ch = Levatrice.ch = Spendrera.ch**

Band (Jahr): **105 (2007)**

Heft 9

PDF erstellt am: **22.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-950013>

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.

Post-partum et perte de gain

Pour les chômeuses: un congé maternité au rabais?

Depuis l'entrée en vigueur de la nouvelle Loi sur les allocations pour perte de gain (LPAG), le congé maternité de 14 semaines s'applique à l'ensemble des jeunes mères actives professionnellement. D'un point de vue légal, les femmes au chômage ont donc les mêmes droits que les femmes ayant un emploi salarié ou indépendant. Dans la réalité, ce n'est pas le cas: les directives du Secrétariat d'Etat à l'Économie (SECO) leur imposent de reprendre les recherches d'emploi dès la 5^{ème} semaine après l'accouchement mais seul le canton de Vaud les suit scrupuleusement. Quant aux offices régionaux de placement (ORP), il leur arrive de ne pas respecter du tout le droit d'allaiter.

Josianne Bodart Senn

DOUDOU Denisart, assistante sociale en périnatalité au Centre de planning familial et de grossesse Profa à Vevey rappelle que «dans le milieu médical, on sait que six semaines au minimum sont nécessaires pour que le corps de la femme retrouve un premier stade d'équilibre physique et hormonal. L'allaitement prolonge encore cette période. Le contrôle médical du post-partum n'est d'ailleurs prévu que six à dix semaines après l'accouchement. Quant à l'allaitement, on sait qu'il se met en place petit à petit et qu'il trouve son équilibre parfois seulement après quelques semaines. Ces semaines après l'accouchement sont aussi souvent une période de grande fatigue parce que ce sont les rythmes de l'enfant qui dictent ceux de l'entourage. Les besoins de repas, de sommeil et de soins du nouveau-né surviennent à des temps rapprochés (de deux à quatre heures). Après six semaines, la plupart des enfants se réveillent encore la nuit et c'est la mère qui doit se lever une ou plusieurs fois par nuit».

Kafka au rendez-vous

La directive du SECO voit les choses tout autrement... Au risque même de tomber dans une situation kafkaïenne: en principe, la jeune mère doit recher-

cher activement un emploi dès la 5^{ème} semaine et en apporter les preuves; si, par chance, elle venait à se faire embaucher immédiatement, elle devrait tout de même faire attendre son nouvel employeur jusqu'au début de la 9^{ème} semaine, puisqu'il lui est interdit de travailler, même si elle le désire, durant les huit semaines qui suivent l'accouchement... Dans une question au Conseil national, Jacqueline Fehr faisait déjà remarquer en mars 2005 que «dans de nombreux métiers, il est illusoire d'espérer obtenir un contrat de travail deux mois déjà avant de prendre ses fonctions». Le Conseil fédéral avait à cette époque répondu que l'aptitude au travail s'évalue au nombre et à la qualité des recherches effectuées, c'est-à-dire à la preuve de ses efforts, de «sa volonté de retrouver un travail (aptitude au placement subjective) et non à la probabilité d'être effectivement engagée».

Le SECO ignore par ailleurs que, respecter le temps du congé de maternité et permettre aux parents de nouer une relation solide avec leur nouveau-né, c'est assurer une réelle mesure de prévention. Doudou Denisart le constate continuellement: «Les femmes qui savent qu'elles n'auront qu'une période courte de congé maternité traversent, le plus souvent déjà avant la naissance, des périodes de stress et d'inquiétudes. Elles ont conscience que la période post-partum sera trop courte pour ac-



cueillir leur enfant, l'allaiter, se réorganiser et construire un nouvel équilibre familial. Plus le temps disponible après l'accouchement est court, plus il est difficile pour les mères de se centrer entièrement sur ce qu'elles sont en train de vivre. Ce stress augmente les risques de dépression du post-partum. Parfois, le manque de temps à disposition peut les pousser à renoncer à allaiter, malgré l'importance de cette première alimentation».

Dans une motion au Conseil national déposée en juin 2006, Marianne Huguenin revenait sur la nécessité d'un «Vrai congé maternité, pour les femmes au chômage aussi!», en précisant: «En termes de protection de la maternité et de prévention, la garantie d'une pause réelle et complète auprès un accouchement est essentielle, permettant à la mère de se centrer entièrement sur ce qu'elle est en train de vivre, de créer des conditions favorables (dont l'importance est scientifiquement démontrée) et de nouer un lien solide avec le nouveau-né».



La grossesse ne devrait jamais être une source de problèmes financiers. Photo: Hebamme Bern

Le SECO admet qu'aucun entretien de conseil et de contrôle n'ait lieu avant le début de la 15^{ème} semaine qui suit l'accouchement. Mais, si l'assurée habite le canton de Vaud, elle devra faire la preuve de recherches actives dès la 5^{ème} semaine tandis que, si elle habite dans le canton du Valais, elle ne devra faire la preuve de recherches actives que dès la 9^{ème} semaine seulement. Tous les cantons ne se sont donc pas pliés de la même manière aux directives du SECO.

«Toutes les mères doivent pouvoir disposer du temps nécessaire à se remettre de la grossesse et de l'accouchement, à se consacrer au nouveau-né et à l'allaiter durant ses premiers mois de vie», souligne Doudou Denisart, signataire d'un argumentaire pour une modification urgente des pratiques du SECO et des ORP qui avait été préparé en mai 2005 et qui a reçu une réponse du SECO en novembre de la même année (nous y reviendrons dans la suite de ce reportage). «En exigeant des femmes au chômage qu'elles fassent des re-

cherches d'emploi, qu'elles se présentent au mieux de leurs possibilités auprès d'employeurs dans le but de décrocher un emploi cinq semaines déjà après la naissance de leur enfant, le SECO les empêche de pouvoir bénéficier réellement du congé maternité. En effet, elles doivent se replonger prématurément dans le monde du travail, alors qu'elles ne sont pas encore prêtes».

En concurrence dès la 5^{ème} semaine

Lorsque la nouvelle Loi sur les allocations pour perte de gain (LPAG) est entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2005, la pratique des offices régionaux de placement (ORP) était différente d'un canton à l'autre. Après une période de flottement, le SECO a imposé les anciennes directives, obligeant les femmes à reprendre leurs recherches d'emploi dès la 5^{ème} semaine après l'accouchement. Désormais, celles qui ne le font pas s'exposent aux mêmes

sanctions qu'en période de chômage actif, c'est-à-dire un temps de pénalisation sous forme de suspension des prestations durant un nombre de jours plus ou moins importants. Le SECO se base, pour cela, sur la Loi sur l'assurance chômage qui précise: «L'assurée qui, passagèrement, est totalement ou partiellement inapte à travailler et à être placée après un accouchement a droit à 40 indemnités journalières supplémentaires. La limitation de la durée à l'indemnisation 30 jours n'est pas applicable» (art. 28, al. 1).

Or, cet article a été abrogé avec effet au 1^{er} juillet 2005, suite à l'entrée en vigueur de la LAPG. Dans sa réponse à l'argumentaire précité, le SECO rétorque que «l'assuré a une obligation générale d'éviter ou du moins de diminuer le dommage qui provoque l'intervention de l'assurance sociale concernée. Dans le cadre de l'assurance-chômage, notamment par une recherche active d'emploi, cette obligation ne commence pas uniquement au moment de l'inscription auprès de l'office régional de placement (ORP), mais préexiste au chômage effectif. Il s'ensuit que tout assuré est tenu d'effectuer des recherches d'emploi pendant le délai de dédite, durant les derniers mois d'un rapport de travail de durée déterminée, durant la période qui précède la présentation à l'office du travail ou durant la période entre la fin des études et l'annonce à l'assurance-chômage, ainsi que durant le service militaire, voire pendant un séjour à l'étranger. Aussi longtemps qu'un assuré prétend à des prestations de l'assurance-chômage, il doit effectuer suffisamment de recherches d'emploi, et ce même s'il se trouve en gain intermédiaire ou s'il participe à des mesures du marché du travail, et l'obligation persiste tant qu'il n'est pas assuré d'une nouvelle place. L'ORP, qui est chargé de vérifier les recherches entreprises dans la période précédant l'inscription au chômage, est en droit d'attendre des assurés une intensification croissante des recherches au fur et à mesure que l'échéance du chômage se rapproche. A cet égard, l'assuré doit se

Pour de plus amples informations sur des situations personnelles

- consultez les centres de planning familial et de grossesse de votre région
- ou Doudou Denisart, Centre de planning familial et de grossesse Profa à Vevey (021 925 80 61) ou à Aigle (024 468 86 08)

Avalanche de suspicions après un constat d'allaitement

Madame,

Un principe de l'assurance-chômage fixe que les assurés, hommes et femmes, qui assument la garde de leurs enfants doivent remplir les mêmes conditions que les autres assurés pour être réputés aptes au placement. Ils leur appartiennent donc d'organiser leur vie personnelle et familiale de telle manière qu'ils ne soient pas empêchés de prendre un emploi ou de participer à une mesure d'intégration.

Dès lors, pour être réputé apte au placement, il faut justifier d'une solution de garde déjà avant de prendre un emploi et/ou, par exemple, d'effectuer un emploi temporaire subventionné.

Nous constatons que vous vous êtes présentée avec votre enfant à notre entretien de conseil et de contrôle du (...). A la question de savoir si vous avez une solution de garde pour votre enfant en cas de reprise d'emploi, vous avez déclaré¹ que vous n'en aviez pas besoin étant donné que vous ne travaillez pas. Compte tenu de ce qui précède, nous sommes appelés à statuer sur votre aptitude au placement.

Par conséquent, nous vous saurions gré de vous déterminer de manière circonstanciée et par écrit sur toutes les questions que nous vous soumettons. Pour que nous puissions nous prononcer en parfaite connaissance de cause et en toute équité, vous voudriez bien, notamment, nous indiquer:

- Quelles sont les dispositions que vous avez prises pour faire garder votre enfant en cas de reprises d'emploi à 50%, respectivement de suivi d'une mesure d'intégration
- Nous faire tenir **une attestation de garde** par une institution spécialisée (garderie, crèche, maman de jour, etc.) ou par une tierce personne n'étant pas elle-même demandeuse d'emploi, **en indiquant les périodes précises de garde (jours, heures) et depuis quelle date cette solution est valable**
- Quels sont vos objectifs professionnels

De plus, vous nous avez informés que vous allaitiez votre enfant. En conséquence, nous vous saurions gré de bien vouloir répondre aux questions suivantes²:

- Allaitiez-vous votre enfant **à heure fixe ou selon sa demande**

- Êtes-vous **prête à renoncer à allaiter votre enfant** afin de prendre, sans délai, un emploi et/ou pour participer à une mesure d'intégration à 50% (cours, emploi temporaire subventionné, etc.)

- Comment pensez-vous concilier un emploi, respectivement le suivi d'une mesure d'intégration à 50% avec l'allaitement de votre enfant

- Quelles sont les solutions que vous avez envisagées

Sans réponse de votre part dans les dix jours dès réception de la présente, nous traiterons le dossier sur la seule base des pièces en notre possession.

En cas de remise d'une attestation de garde en dehors du délai précité, nous vous avisons que notre office se réserve le droit de ne pas en tenir compte rétrospectivement.

¹ Note de la rédaction: L'orthographe est ici particulièrement déficiente: est-ce le signe d'une manifestation émotionnelle discriminatoire qui se cache derrière l'argumentation juridique?

² Note de la rédaction: Curieusement, les points d'interrogation semblent superflus pour le répondant juridique de l'ORP, comme s'il espérait n'avoir aucune réponse... et avoir fait (enfin) en sorte que la destinataire du courrier en vienne à renoncer à toute activité professionnelle.

comporter comme si l'assurance-chômage n'existait pas».

La LAPG donne pourtant le même droit aux femmes actives professionnellement, qu'elles soient salariées, indépendantes ou au chômage. Pendant la grossesse, l'ORP renonce à la preuve des efforts entrepris durant les deux mois qui précèdent l'accouchement. Et, durant le congé maternité, les femmes au chômage reçoivent leur allocation par le Fonds des allocations pour perte de gain en cas de maternité, et non par l'Assurance chômage. De son côté, la Loi sur le travail stipule que «Les accouchées ne peuvent être occupées durant les huit semaines qui suivent l'accouchement; ensuite jusqu'à la seizième semaine, elles ne peuvent l'être que si elles y consentent» (art. 35a). Cette disposition découle de la nécessité de protéger la santé de la mère et de l'enfant. Elle reconnaît le besoin d'un temps de convalescence et tient compte de la fragilité de la santé durant le post-partum.

«Cachez ce sein...»

Dans le même esprit, certains ORP exercent (illégalement) diverses pressions sur les mères qui allaitent afin qu'elles y renoncent au cas où elles devaient retrouver un emploi après la fin de leur congé de maternité (*voir encadré*) ou que ce nouveau rôle de mère leur fasse abandonner tout espoir de réintégrer le marché du travail. Il arrive souvent qu'on les interpelle fermement en ces termes: «Êtes-vous bien sûre d'arriver à tout concilier?» Des dispositions légales prévoient pourtant que, au cours de la 1ère année de vie de l'enfant, l'employeur octroie à la femme qui le désire le temps nécessaire à l'allaitement (art. 60 OLT). Rien n'empêche donc une mère au chômage de reprendre une activité professionnelle tout en allaitant son enfant.

Doudou Denisart explique que «les pressions ainsi exercées ne font que prolonger la fragilité momentanée qui

suit la naissance d'un enfant. Ce manque de respect des protections légales prévues pour la période de la grossesse et des mois qui suivent la naissance d'un enfant contribue aux dérives que l'on constate parfois dans les ORP. Les conseillers, et même les conseillères, connaissent mal cette période délicate et peuvent facilement dériver jusqu'à utiliser des méthodes que l'on peut sans hésiter qualifier de harcèlement moral ou de mobbing. Cette pratique – totalement contradictoire par rapport aux autres dispositions légales, affecte moralement les femmes qui reçoivent des messages contradictoires: d'une part, le congé maternité fédéral auquel elles ont droit reconnaît la période de maternité et ses besoins; d'une part, le discours et les exigences des ORP vont dans le sens inverse en les assimilant à n'importe quelle personne au chômage. Cela atteint leur moral, ce qui aboutit souvent à prolonger leur incapacité de travail!»