

# Congé parental & Congé paternité

## La Suisse en perspective européenne

---

Isabel Valarino

Chargée de recherche au Bureau International du Travail

Membre associée de l'Institut des sciences sociales à l'Université de Lausanne

Débat organisé par la CCCE et le BEFH – 7.11.2017 – Lausanne

*Congé parental: l'affaire de tous*

# Types de congés

Congé	Pour qui?	Pourquoi ?	Quand ?	Durée ?	Payé ?
<u>Maternité</u>	Mère	Santé mère et enfant	Autour de la naissance	Quelques mois 4,5 mois en moy.	Oui
<u>Paternité</u>	Père	Aide, accompagnement	Après la naissance	Quelques jours/semaines	Oui, en général
<u>Parental</u>	Mère et père	Éducation, conciliation	Après le congé maternité	Quelques mois/années Max. 3 ans	Parfois
	a. Droit familial (à partager) b. Droit individuel transférable c. Droit individuel et non-transférable (quota/“use it or lose it”)				

# Modèle Suisse

Congé	Modèle fédéral Suisse	Conventions collectives de travail et règlements d'entreprises
<u>Maternité</u>	16 semaines de congé (protection de l'emploi) 98 jours payés à 80% (LAPG)	Possibilités de prestations plus généreuses à travers l'employeur, par exemple : - 2 semaines en plus - salaire à 100%
<u>Paternité</u>	-	Art. 329 du CO : « heures et jours usuels » pour régler des affaires personnelles (p. ex. naissance d'un enfant, mariage, déménagement etc.) - La durée varie de 1 à 2 jours, jusqu'à 2, 3 ou 4 semaines - Pas de minimum légal et pas d'obligation de versement du salaire
<u>Parental</u>	-	Possibilité de demander un congé parental à l'employeur - Congé non-payé, durée de 3 mois à 2 ans

# Constats à propos du modèle Suisse (I)

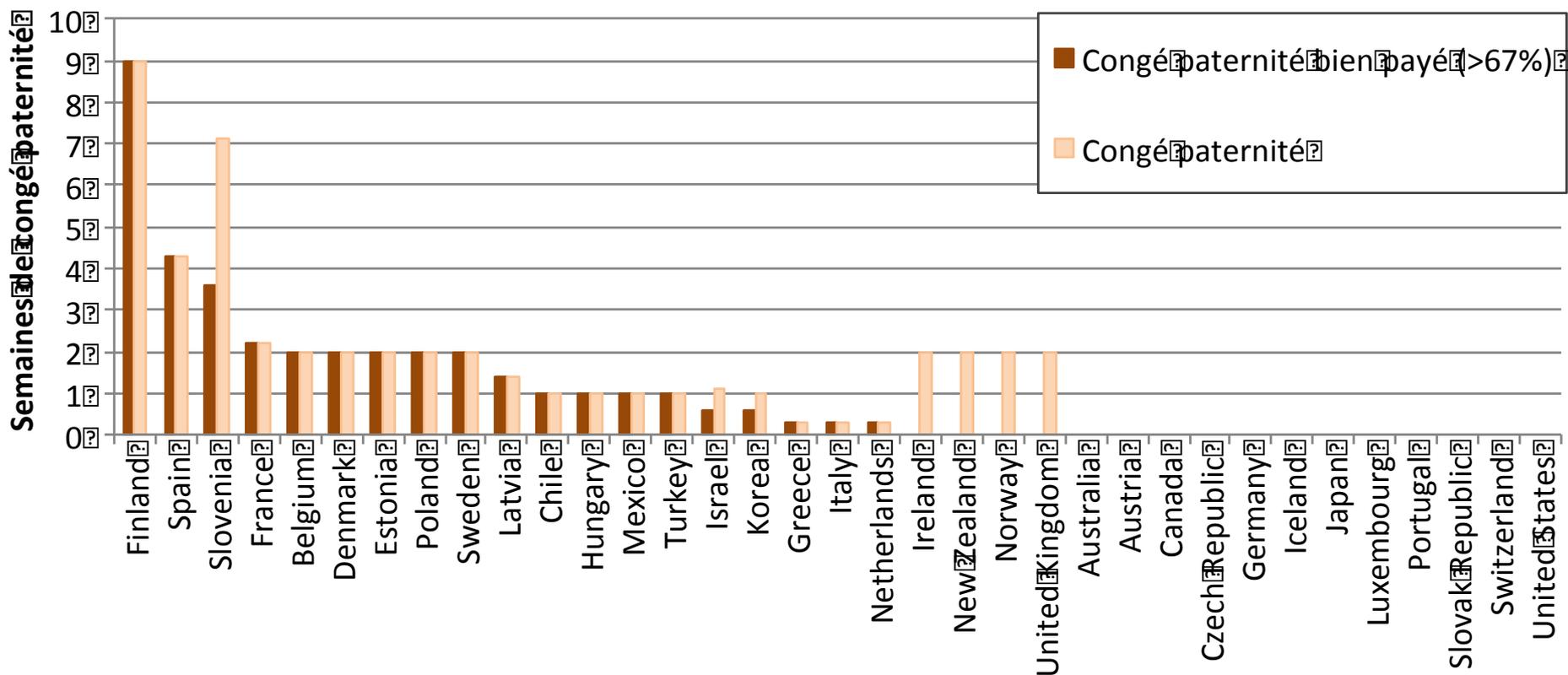
- Développement tardif
  - Assurance maternité fédérale entrée en vigueur en 2005, 60 ans après l'acceptation du principe dans la Constitution (1945)
  - La plupart des pays industrialisés avaient un congé maternité autour de 1950 et ont un congé parental depuis les années 1970
  - Tendance depuis 2000: introduction/augmentation du congé paternité et/ou de quotas pour encourager l'utilisation par les pères
- Modèle minimal
  - Uniquement congé maternité, pas de congé paternité ou parental
  - Convention sur la protection de la maternité (OIT/No. 183): 14 sem.
  - Recommandation (OIT/No. 191): 18 semaines
  - Directive de l'Union Européenne sur le congé parental : 3 mois depuis 1996, 4 mois depuis 2010 pour chaque parent
  - Nouvelle initiative de l'UE en discussion: congé parental payé, 4 mois non-transférables (au lieu de 1 mois), congé paternité de 10 jours

# Constats à propos du modèle Suisse (II)

- Modèle genré
  - Pas de droit des pères au congé parental ou paternité
  - Parmi les 35 pays de l'OCDE, situation similaire uniquement aux Etats-Unis (NB: congé de 12 semaines si > 50 employés)
  - Attribue des rôles parentaux différents aux mères et pères et influence les rapports de genre et la division du travail
- Inégalités d'accès
  - Partenariat social touche une minorité: en 2009, 27% des employés assujettis à une CCT avaient accès à un congé paternité (1 jour ou +) et/ou à un congé parental non payé
  - Inégalités entre employés: en fonction du secteur (public/privé) et de la branche (ex. banque, horlogerie)
  - Inégalités entre employeurs: grandes entreprises plus à mêmes de financer ces mesures et attirer la main d'oeuvre qualifiée que les PME

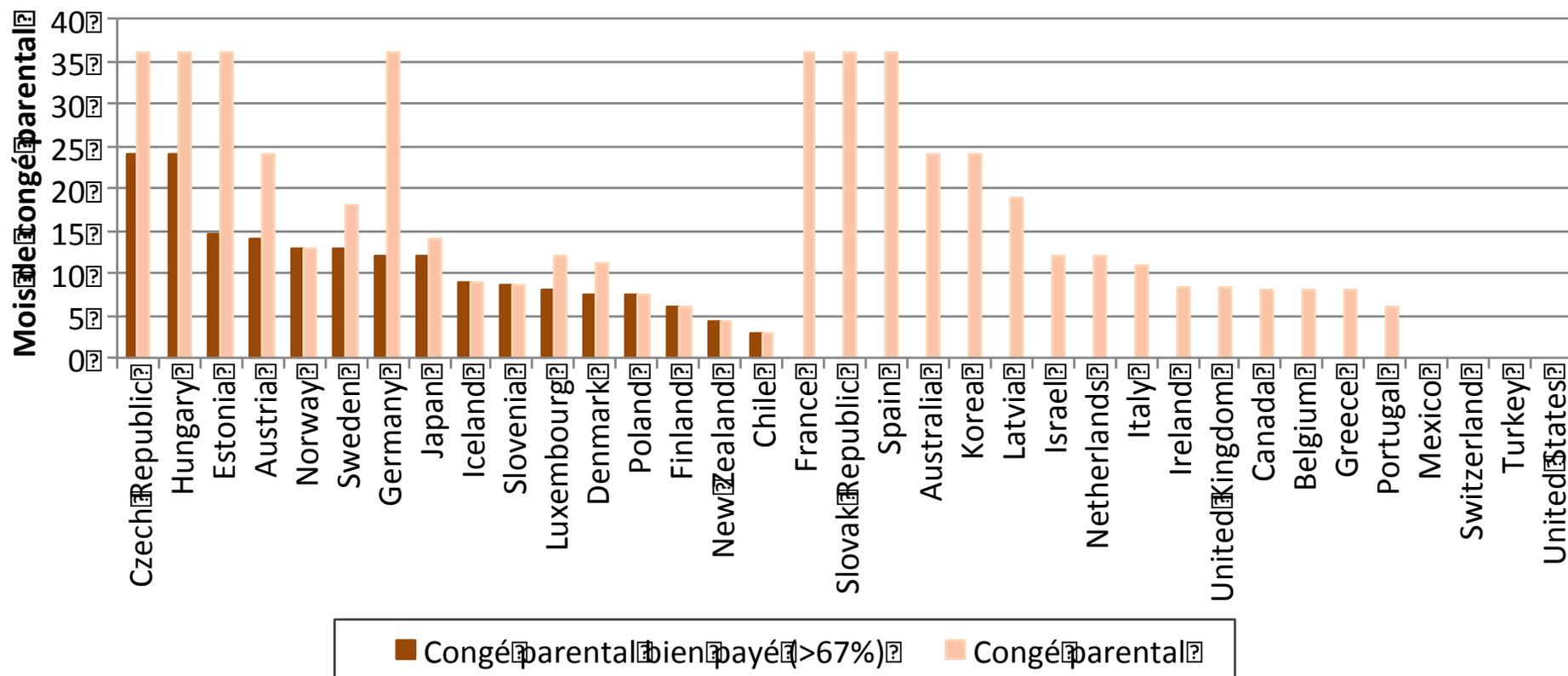
# Congé paternité dans les pays de l'OCDE

- 23/35 pays ont un congé paternité
- Durée varie de 2 jours à 9 semaines
- Moyenne: 1.4 semaines de congé / 1 semaine de congé bien payé
- Peu de différence entre la durée du congé et la durée du congé bien payé



# Congé parental dans les pays de l'OCDE

- 31/35 pays ont un congé parental
- Durée varie de 3 mois à 3 ans
- Moyenne: 15 mois de congé / 5 mois de congé bien payé
- Grandes différences en fonction des niveaux de compensation



# Congés parentaux et égalité

- Expériences des pays qui ont un congé parental
  - Congé parental non (ou peu) payé : peu utilisé par mères & pères
  - Congé parental payé (droit familial ou individuel transférable): utilisé par les mères principalement
  - Congé paternité ou parental individuel non transférable, bien payé et financé collectivement: utilisé par les pères
- Risques liés à une utilisation genrée des congés
  - Une longue interruption à des effets négatifs sur les carrières et salaires des femmes
  - Spécialisation des rôles parentaux
- Potentiel des congés si aussi utilisés par les pères
  - Effets positifs pour la participation des mères au marché de l'emploi
  - Implication des pères dans les soins aux enfants; partage des tâches domestiques plus égalitaires; équilibre travail-famille pour les deux

# Vers quel modèle de congés en Suisse?

- Solutions à bas coût risquent de (re-)produire des inégalités
- Le congé (parental et ou paternité) doit être un droit individuel, non transférable, bien payé, financé collectivement
  - L'initiative populaire pour un congé paternité remplit ces critères
- Congé paternité et congé parental ont des fonctions différentes et complémentaires
  - À la naissance : soutien à la mère, prise en charge des aînés, aide logistique, appropriation de la paternité, apprentissage
  - Après le retour de la mère au travail: mesure de conciliation, responsabilité en "solo" de l'enfant, effets les plus marqués pour l'égalité

Tout repose sur tes épaules.  
 Quand tu es seul tu peux pas  
 te reposer sur quelqu'un, sur  
 la mère, si tu as un problème.  
 Tu dois vraiment prendre la  
 responsabilité à 100%

Guy  
 36 ans  
 5 enfants

Cedric  
 37 ans  
 2 enfants

Je pense qu'on perd vite le fil  
 après la naissance (...)  
 L'homme par principe, il est  
 un peu à l'extérieur. Et c'est  
 vital de pouvoir s'investir

Jacques  
 42 ans  
 1 enfant

Jules  
 35 ans  
 2 enfants

C'était génial, de pouvoir  
 prendre le rythme de  
 l'enfant pendant ses  
 premiers mois. C'est  
 fabuleux. Parce que tu  
 dors pas bien la nuit, t'as  
 beaucoup de choses à  
 apprendre, des gestes  
 que tu connais pas...

Dès que j'ai annoncé à mes  
 collègues qu'on attendait un  
 deuxième enfant, de la  
 même manière que quand  
 une femme l'annonce tout le  
 monde pense "congé  
 maternité", là tout le monde  
 à pensé "congé paternité"...

# Conclusion

- Le modèle de congés Suisse est minimal et il contribue au maintien des inégalités de genre
- Mais le retard Suisse est aussi une chance: c'est l'occasion d'apprendre des expériences des autres pays
- Il est essentiel d'évaluer les modalités des congés proposés pour anticiper leur utilisation et leurs effets pour l'égalité
- Les congés parentaux sont nécessaires mais ils ne sont pas suffisants pour réaliser l'égalité
- Politique familiale intégrée et cohérente
  - Qui inclut notamment une offre adaptée et accessible de places de crèches, une imposition des familles qui ne décourage pas l'emploi, plus de flexibilité sur le lieu de travail, et l'égalité salariale



**Merci de votre attention!**

Isabel.Valarino@unil.ch

# REFERENCES

- Bünning, Mareike. 2015. What happens after the 'daddy months'? Fathers' involvement in paid work, childcare, and housework after taking parental leave in Germany. *European Sociological Review*.
- Evertsson, M., & Duvander, A.-Z. (2010). Parental Leave - Possibility or Trap? Does Family Leave Length Affect Swedish Women's Labour Market Opportunities? *European Sociological Review*. doi:10.1093/esr/jcq018
- Haas, L., & Rostgaard, T. (2011). Fathers' rights to paid parental leave in the Nordic countries: consequences for the gendered division of leave. *Community, Work & Family*, 14(2), 177-195. doi:10.1080/13668803.2011.571398
- Haas, L., & Hwang, P. C. (2008). The impact of taking parental leave on fathers' participation in childcare and relationships with children : Lessons from Sweden. *Community, Work & Family*, 11(1), 85-104. doi:10.1080/13668800701785346
- Kamerman, S. B., & Moss, P. (2009). *The politics of parental leave policies. Children, parenting, gender and the labour market*. Bristol: The Policy Press.
- Koslowski, Alison, Sonja Blum, and Peter Moss, eds. 2017. *International review of leave policies and related research 2017*. International Network on Leave Policies and Research.
- O'Brien, M. (2009). Fathers, Parental Leave Policies, and Infant Quality of Life: International Perspectives and Policy Impact. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 624, 190-213. doi:10.1177/0002716209334349
- OCDE (2017) Family Statistics database

# REFERENCES

- OFAS. (2013). Congé de paternité et congé parental. Etat des lieux et présentation de divers modèles. 111. Retrieved from <http://www.bsv.admin.ch/aktuell/medien/00120/index.html?lang=fr&msg-id=50638>
- Rehel, E. M. (2014). When Dad Stays Home Too: Paternity Leave, Gender, and Parenting. *Gender & Society*, 28(1), 110-132.
- Valarino, I. (2014). *The Emergence of Parental and Paternity Leaves in Switzerland: A Challenge to Gendered Representations and Practices of Parenthood*. (Ph.D. in social sciences), University of Lausanne, Lausanne. Retrieved from [http://serval.unil.ch/?id=serval:BIB\\_EC9A89C2A3A6](http://serval.unil.ch/?id=serval:BIB_EC9A89C2A3A6)
- Valarino, I., & Gauthier, J.-A. (2016). Paternity leave implementation in Switzerland: a challenge to gendered representations and practices of fatherhood? *Community, Work & Family*, 21. doi:<http://dx.doi.org/10.1080/13668803.2015.1023263>
- Valarino, Isabel. 2016. Fathers on leave alone in switzerland: Agents of social change? In *Comparative perspectives on work-life balance and gender equality: Fathers on leave alone*, edited by M. O'Brien and K. Wall. Cham: Springer International Publishing.
- Valarino, Isabel. 2016. Les congés parentaux en suisse: Révélateurs de politiques et de représentations genrées. In *Devenir parents, devenir inégaux. Transition à la parentalité et inégalités de genre*, edited by J.-M. Le Goff and R. Levy. Zürich: Seismo.

# Quelques exemples en détail

Congé	Allemagne	France	Espagne
<u>Maternité</u>	14 semaines à 100% du salaire	16 semaines à 100% du salaire (seuil max.)	16 semaines à 100% du salaire (seuil max.)
<u>Paternité</u>	-	11 jours à 100% du salaire (seuil max.)	2 jours de naissance + 4 semaines à 100% du salaire (seuil max.)
<u>Parental</u>	3 ans, dont 12 mois payés à 65% du salaire Droit individuel transférable Bonus de 2 mois si le père prend 2 mois Congé flexible Temps partiel	3 ans non payé <u>Familles avec 1 enfant</u> : 6 mois payés pour chaque parent <u>Familles avec 2 enfants ou plus</u> : 2 ou 3 ans, en fonction du types allocations Congé flexible	3 ans non payé

# Quelques exemples en détail

Congé	Suède	Finlande	Islande
<u>Maternité</u>	2 semaines à 78% du salaire, à prendre avant ou après l'accouchement	17 semaines à env. 80% du salaire (seuil max.), 2 semaines à prendre avant l'accouchement	-
<u>Paternité</u>	10 jours à 78% du salaire, à prendre dans les 2 mois après la naissance	9 semaines à 70% du salaire (seuil max.)	-
<u>Parental</u>	18 mois, payés pendant 16 mois (13 mois à 78% et 3 mois d'alloc. forf.) 3 mois de quota pour chacun, le reste est individuel et transférable Congé flexible	3 ans, 6 mois à 70% du salaire (seuil max.) Congé familial à partager	9 mois payés à 80% du salaire (seuil max.) 3 mois de quota pour la mère, 3 pour le père et 3 mois à partager Congé flexible À prendre dans les 2 ans

## Pourcentage de jours de congé pris par les pères en Scandinavie, par rapport au nombre total de jours de congé parental bien payés

