

Canevas de l'intervention de Roger Nordmann

Conseiller national PS/VD, tél. 079 290 06 74, roger.nordmann@approche.ch

Un congé paternité pour tous les pères

Le 8 mars 2008, le Conseil national a accepté ma motion¹ pour un congé paternité de quelques semaines. Le congé paternité sera pris en principe pendant les semaines qui suivent la naissance. D'entente entre le père et son employeur, le congé pourra être réparti au cours des 12 mois qui suivent la naissance. Le salaire est couvert par une allocation perte de gains, selon des modalités analogues à celles du congé maternité.

Bon pour la famille

L'arrivée d'un enfant dans une famille représente un moment de joie, mais aussi un moment très émotionnel pendant lequel il faut surmonter de nombreuses difficultés, lesquelles s'étendent du reste aux premiers mois de vie de l'enfant : nuits sans sommeil, soins particulièrement exigeant, notamment pour l'allaitement, attention à accorder à aux autres enfants. Pour réussir ce passage critique, il importe que le père puisse être très présent au début de la vie de l'enfant. Vu l'accroissement de la pression qui caractérise la vie professionnelle et le temps perdu dans les déplacements pendulaires, de nombreux pères n'arrivent pas ou plus à dégager le temps nécessaire. L'instauration d'un congé paternité offrira un contrepoids bienvenu.

Mais l'utilité du congé paternité ne se limite pas à son effet pratique à court terme. C'est même dans le moyen et long terme qu'il porte les fruits les plus importants. Il permet au père de prendre d'emblée le réflexe de s'occuper de son enfant, avec les avantages suivant :

- cela donne confiance à la mère au moment de reprendre une activité lucrative
- cela facilite l'organisation de la garde, parce que le père dispose d'un engagement élevé.
- cela permet d'établir une relation plus intensive entre le père et l'enfant, ce qui est utile à toutes les étapes de la vie. L'engagement du père est très utile pour l'éducation.

Un ancrage légal est nécessaire.

Il est nécessaire d'ancrer dans la loi le congé paternité et son financement au même titre que l'assurance maternité et les allocations familiales, car les solutions d'entreprises ou de branches ne sont pas satisfaisantes :

- elles maintiennent une inégalité de traitement entre enfants, certains bénéficiant de la présence du père, et d'autres pas. La même inégalité concerne les pères.
- elles créent une inégalité entre les entreprises pour le recrutement : les branches économiques qui comportent proportionnellement peu de jeunes pères peuvent facilement financer un congé paternité. Dans les branches comportant beaucoup de jeunes pères, la situation est exactement inversée.
- de manière générale, les grandes entreprises, dont les reins sont plus solides sur le plan financier, ont ici un avantage sur les PME.

¹ No 06.3662

Cet ancrage légal doit être à mon avis fédéral, pour les raisons suivantes :

- Le congé maternité est réglé au niveau national. Sur le plan administratif, une solution fédérale est la plus simple. Les cantons attendent logiquement que la Confédération s'occupe du dossier.
- La Suisse ne représente qu'un seul espace économique, et des réglementations cantonales seraient sources de distorsion de la concurrence. Comme de nombreuses entreprises sont actives dans plusieurs cantons, cela serait une source inépuisable de complication dans la gestion.

Un sondage représentatif commandé par l'Hebdo du 24 mai 2007 et portant sur 800 personnes a montré que 79% des Suisse souhaitent un congé paternité de plusieurs semaines. 63% estiment que sa durée doit être d'au moins 4 semaines.

Conjuguée aux autres mesures de la politique familiale, elle encouragera la natalité et contribuera ainsi à l'équilibre à long terme de notre société et de l'AVS en particulier. Il est à dessein proposé une solution souple en fonction des besoins spécifiques de chaque famille : pour ceux qui ne souhaitent pas prendre un congé en bloc immédiatement après la naissance, il est possible de le décaler ou de le répartir.

Le congé paternité constitue un investissement rentable, si l'on le mesure à l'aune de la prévention des difficultés familiales futures et des coûts que ces dernières engendrent pour la société dans son ensemble. Pour les entreprises, l'absence de l'employé reste parfaitement gérable, puisqu'elle s'assimile à des cours de répétition qu'elles ont l'habitude d'intégrer dans leur planing. En outre, la possibilité d'étalement sur 12 mois permet de convenir des arrangements également dans l'intérêt de l'employeur.