



SGB Schweizerischer
Gewerkschaftsbund
USS Union syndicale
suisse
USS Unione sindacale
svizzera

DOC

Documentation

correspondance case postale 64
3000 Berne 23
téléphone 031/371 56 66 + 67
télécopie 031/371 08 37
CCP 30-2526-3

N° 61

Assurance-maternité

OUI

Margrit Meier, lic. ès sc. pol.
Secrétaire dirigeante à l'Union syndicale suisse

Après 53 années d'espérances, nous voici
enfin dans l'attente de l'heureux événement.

Assurance-maternité :

un scrutin que nous gagnerons !

Sommaire

1. Arguments : vue d'ensemble	7
2. Une attente de 53 ans	10
3. Le projet 1998 du Parlement fédéral	11
4. Les arguments en faveur du projet	12
4.1 Égalité entre femmes et hommes dans la sécurité sociale	12
4.2 Il faut uniformiser l'obligation du versement du salaire pendant la grossesse	12
5. La réglementation en vigueur	13
6. La question du financement est artificiellement gonflée	15
7. La Suisse est la lanterne rouge de l'Europe	16
8. Annexe : Manifeste des associations féminines suisses	18

1. Arguments : vue d'ensemble

Ce que disent les adversaires ...

et ce que nous avons à en dire.

1
contre *L'assurance-maternité est déjà réalisée de facto en Suisse. Il existe une obligation de verser le salaire, avec possibilité de s'assurer en cas de maternité auprès d'une assurance d'indemnités journalières.*

1
pour **Malgré un mandat constitutionnel vieux de 53 ans, l'assurance-maternité n'est aucunement réalisée. Les règles sont insuffisantes en matière d'obligation de verser le salaire. Les jeunes femmes qui occupent un emploi depuis peu ou viennent d'en changer ont au minimum droit à trois semaines de salaire. Il n'y a que 40 % des femmes employées dans le secteur privé qui soient couvertes par des conventions collectives de travail (CCT), et leur situation est, là encore, largement insatisfaisante.**

Les choses ne sont pas plus brillantes dans l'assurance d'indemnités journalières facultative en cas de maladie. Il faut d'abord qu'elle soit offerte par les caisses-maladie. Ces dernières se défilent en offrant pour la forme des indemnités journalières mesquines, par exemple de 6 ou 20 francs par jour en cas de maternité.

2
contre *Le mandat constitutionnel date de 1945 et il est aujourd'hui dépassé. Le peuple a par deux fois, depuis, rejeté la réalisation de l'assurance-maternité par voie législative.*

2
pour **Le mandat constitutionnel est plus actuel que jamais — justement parce qu'il n'a jamais été mené à bien. La constitution fédérale reste applicable aujourd'hui, et dans son intégralité. Même si elle a 150 ans. Lors de la révision totale de la constitution, aucun parlementaire n'a proposé d'en éliminer l'assurance-maternité, qui figure donc dans la nouvelle constitution.**

Il est exact que le peuple a, par deux fois, rejeté des projets d'introduction de l'assurance-maternité. La première fois, il s'agissait toutefois d'une initiative populaire utopique, qui allait bien plus loin que l'assurance-maternité et exigeait de surcroît un congé parental payé prolongé. Dans l'autre cas, l'assurance-maternité était intégrée à une révision plus ample de la loi sur l'assurance-maladie, qui avait réuni une opposition multiple contre

elle, dans l'ensemble et pour diverses raisons.

Il ne faut pas comparer ces deux projets avec la loi envisagée actuellement, qui ne va pas plus loin que le minimum déjà en place dans presque tous les pays d'Europe.

3
contre

L'assurance-maternité est impossible à financer. La Suisse ne peut plus s'offrir une nouvelle assurance sociale avant d'avoir résolu tous les problèmes de financement des assurances sociales existantes.

3
pour

Il est tout à fait possible de financer l'assurance-maternité ! Les commissions préparatoires du Conseil des États, puis la grande majorité du Conseil national ont présenté un mode de financement approprié : un fonds commun d'APG assurant le financement des pertes de gain pour le service militaire comme pour la maternité. Ce fonds existe déjà, mais jusqu'à présent exclusivement pour le service militaire — bien que les femmes exerçant une activité rémunérée doivent depuis des dizaines d'années y cotiser par des prélèvements sur leurs salaires.

Ce fonds possède actuellement des milliards de francs d'excédents et serait tout à fait en mesure de financer l'assurance-maternité pour les années qui viennent. Si la création de cette dernière est repoussée à plus tard, les surplus seront affectés à une autre assurance sociale (l'assurance-invalidité, par exemple).

Avec des dépenses de 493 millions de francs par an, l'assurance-maternité serait, comparée aux autres, une petite assurance. Pour comparaison, rappelons que le coût annuel de l'AVS est de 25 milliards de francs et celui de l'AI, de 8 milliards de francs.

Il est nécessaire de revoir et d'ajuster constamment le mode de financement de ces assurances en fonction de la situation économique et de l'évolution démographique. À peine une révision arrive-t-elle à son terme que commence la suivante (10^e et 11^e révisions de l'AVS). On pourrait donc repousser autant qu'on voudra l'assurance-maternité, cela ne dégagerait pas pour autant un montant considérable ou suffisant à consacrer au financement des grandes assurances sociales.

4
contre *Avant d'introduire l'assurance-maternité, il faut voter sur son financement. C'est la démocratie qui le veut.*

4
pour **La Constitution fédérale ne prévoit pas de référendum financier. Elle fixe les missions de l'État et c'est ensuite au parlement fédéral d'y affecter, sur le budget fédéral général, les moyens nécessaires. Le pour-mille salarial pour les APG est prélevé depuis longtemps déjà, et son régime est réglé par la loi. Le taux de TVA doit, en revanche, être fixé dans la constitution. À l'heure actuelle, on ne saurait encore dire s'il va être nécessaire ou non de modifier ce taux dans l'avenir. Les énormes excédents du fonds des APG couvriront très largement le financement de l'assurance-maternité pour les années qui viennent.**

S'il devenait nécessaire, dans quelques années, de relever très modestement de 1 ou 2 pour mille le taux de TVA, il conviendrait de le faire dans un ensemble plus large, en le couplant avec les hausses nécessitées par l'AVS et l'AI. Si l'on se met à proposer au peuple des relèvements de taux en pour chaque assurance sociale séparément, cette tactique qui consisterait à procéder par tranches de saucisson serait immanquablement remise en cause et l'on avancerait que le souverain veut savoir ce qu'on attend de lui globalement en ce qui concerne les assurances sociales. De plus, les entreprises et les artisans n'ont aucun intérêt à morceler les relèvements de taux de TVA, car la modification leur coûte à chaque fois de lourds frais d'ajustement.

5
contre *Il n'y a que les partisans de l'adhésion à l'Union européenne (UE) qui veulent de l'assurance-maternité. C'est parce que l'UE prescrit l'assurance-maternité.*

5
pour **Il est exact que l'UE exige une assurance-maternité prévoyant au moins 14 semaines d'indemnisation. Dans les faits, la plupart des pays d'Europe vont bien au-delà de ce minimum. La Suisse est le dernier pays d'Europe occidentale à ne pas avoir d'assurance-maternité. Nous n'avons nullement besoin d'attendre d'adhérer à l'UE pour nous rendre compte que le pays doit rapidement mettre en place cette assurance, et cela pour des raisons d'équité et d'égalité des sexes.**

2. Une attente de 53 ans

Le 25 novembre 1945, le peuple suisse (qui s'écrivait encore uniquement au masculin) acceptait, par 548'601 « oui » contre 170'278 « non », et à l'unanimité des cantons, l'inscription dans la constitution fédérale de l'article suivant (art. 34^{quinquies}, al. 4) : « **La Confédération instituera, par la voie législative, l'assurance-maternité. Elle pourra déclarer l'affiliation obligatoire en général ou pour certains groupes de la population et astreindre à verser des contributions même des personnes non qualifiées pour bénéficier des prestations de l'assurance. Elle peut faire dépendre ses prestations financières d'une participation équitable des cantons.** »

À ce jour, la Confédération n'a pas réussi à concrétiser ce mandat constitutionnel. Il aura fallu le dépôt, le 21 janvier 1980, de l'**initiative populaire « pour une protection efficace de la maternité »** pour que les autorités fédérales accélèrent le rythme. Cette initiative ne prévoyait pas uniquement la création d'une assurance-maternité prévoyant un congé de maternité de 16 semaines avec compensation intégrale de la perte de gain, mais aussi un congé parental de 9 mois au minimum pour les parents exerçant une activité lucrative.

Le Conseil fédéral a alors mis au point un **contre-projet** qui allait moins loin que l'initiative. L'initiative populaire a été combattue au nom du contre-projet, utilisé comme lot de consolation, et fut balayée en votation populaire, le 2 décembre 1984, par 1'288'974 « non » contre 241'442 « oui ».

L'engagement pris par la Confédération de concrétiser le contre-projet s'est révélé illusoire. Grâce à une énorme propagande bourgeoise, le projet fut rejeté lors de la votation du 6 décembre 1987 (en même temps que la révision partielle de la loi sur l'assurance-maladie avec laquelle il formait un tout), et par 1'418'231 « non » contre 571'447 « oui ».

Le gâchis était donc total. Jusqu'à ce jour de 1993 où Ruth Dreifuss est devenue conseillère fédérale et a repris en main le dossier de l'assurance-maternité immédiatement après être entrée en fonction. Elle mit en consultation un avant-projet prévoyant l'octroi d'une allocation pour perte de gain pendant 16 semaines pour les mères exerçant une activité lucrative. Il est alors ressorti de la procédure de consultation que la seule manière de réunir un consensus parmi les grandes organisations féminines de ce pays était d'inclure dans le projet des prestations en faveur des femmes n'exerçant pas d'activité lucrative.

3. Le projet 1998 du Parlement fédéral

L'assurance-maternité que le Parlement fédéral a adopté aujourd'hui prévoit deux types de prestations :

- une **allocation pour perte de gain** de 80 pour cent pendant 14 semaines pour les mères qui exercent une activité lucrative,
- une prestation de maternité (**prestation de base**) en faveur de toutes les mères, d'un montant maximal de 3'980 francs, qui est versée intégralement jusqu'à concurrence d'un revenu familial annuel de 35'820 francs.

Si le revenu familial dépasse ce montant, la prestation est réduite graduellement jusqu'à atteindre zéro franc pour un revenu de 71'640 francs.

L'assurance-maternité coûtera 493 millions de francs par an. Le Conseil fédéral propose le financement décrit ci-après :

L'actuel fonds de compensation du régime des allocations pour perte de gain (APG) sera transformé en fonds commun pour les personnes effectuant leur service militaire et pour les mères.

Les personnes – femmes et hommes – exerçant une activité lucrative doivent fournir depuis des décennies à ce fonds des prélèvements sur leurs salaires. Le financement de l'assurance-maternité par le biais de ce fonds commun aux personnes effectuant leur service militaire et aux mères instaure l'équité entre les droits des femmes et ceux des hommes.

Depuis des années, ce fonds enregistre des milliards de francs d'excédents de recettes ; à ce jour, seules les personnes effectuant leur service militaire en ont bénéficié. Grâce au fait que l'on pourra puiser dans les excédents des APG, il ne sera pas nécessaire de prévoir de nouveaux pour-mille de salaire durant les 8 à 10 prochaines années, ni de nouvelles augmentations des impôts.

Si des recettes supplémentaires s'avèrent nécessaires, la loi sur l'assurance-maternité laisse deux possibilités ouvertes :

- ou un financement via une modeste augmentation en pour-mille du taux de TVA, qui serait soumise au peuple et aux cantons conjointement à une augmentation du taux de TVA de toute façon rendue nécessaire au financement à long terme de l'AVS et l'AI ;
- ou, si le peuple et les cantons rejetaient une augmentation de la TVA, le relèvement de 3 à 5 pour mille du prélèvement pour les APG ; la compétence revenant ici au Conseil fédéral.

Compte tenu des projets de réduction des troupes et de la protection civile, il y a toutefois lieu de se demander si des recettes supplémentaires seront vraiment nécessaires dans un avenir prévisible.

4. Les arguments en faveur du projet

4.1 Égalité entre femmes et hommes dans la sécurité sociale

La création d'une assurance-maternité répond à la règle de **l'égalité des droits** entre femmes et hommes. Pour d'autres raisons, la maternité doit être traitée comme ces incapacités de travail que sont aussi l'accident ou le service militaire. On ne comprend pas pourquoi ce sont justement les conséquences économiques de la maternité qui devraient être supportées par les personnes concernées et par elles seules, et pourquoi la solidarité ne devrait pas fonctionner dans ce cas ou ne fonctionner qu'une manière insatisfaisante.

L'assurance-maternité découle du principe de **l'égalité des droits entre hommes et femmes**, voulue par l'article 4 alinéa 2 de la constitution fédérale. La perte de gain pour cause de service militaire ou d'accident est compensée par les assurances sociales ad hoc (APG et loi sur l'assurance-accidents LAA). Il va de soi que les femmes qui travaillent professionnellement témoignent de leur solidarité par les cotisations qu'elles versent à ces assurances. La perte de gain en cas de maternité doit être envisagée à l'égal d'autres pertes de gain et assurée en conséquence. L'assurance-maternité peut combler une des dernières failles dans notre système de sécurité sociale.

La **loi sur le travail interdit l'occupation des femmes** qui ont accouché pendant les **8 semaines** suivant l'accouchement. Ce qui est particulièrement grave, c'est que la **perte de gain** pendant les 8 semaines où il est interdit de travailler **n'est de loin pas compensée** dans tous les cas par l'obligation de l'employeur de continuer à payer le salaire ou par une autre forme de prestation, comme une indemnité journalière.

Les droits que les femmes peuvent faire valoir à cet égard sont des plus variés ; ils sont dans l'ensemble insuffisamment réglementés et ne satisfont nullement au principe de l'égalité des droits entre hommes et femmes. Ils dépendent de **l'ancienneté**, ce qui est particulièrement **révoltant** s'agissant de la maternité. Ce sont surtout les femmes jeunes qui ont des enfants. Il arrive souvent que celles-ci n'aient pas assez d'années d'ancienneté dans leur entreprise, soit parce qu'elles n'exercent pas une activité lucrative depuis assez longtemps, soit parce qu'elles ont changé d'employeur pour acquérir une expérience professionnelle.

4.2 Il faut uniformiser l'obligation du versement du salaire pendant la grossesse

À l'heure actuelle, il n'existe pas de règles uniformes sur le paiement du salaire en cas de grossesse. Les droits que les femmes peuvent faire valoir sont réglés de façon très différente selon les cas. Beaucoup de femmes ont donc passablement de difficultés pour savoir à quoi elles ont droit. Et elles sont aussi nombreuses à ne pas exiger le minimum auquel elles ont droit à ce jour, pour la bonne raison qu'elles l'ignorent.

5. La réglementation en vigueur

a) Code des obligations

En vertu du **Code des obligations**, l'employeur est tenu de payer son salaire, pour une période limitée, à une salariée empêchée de travailler pour cause de grossesse ou d'accouchement, pour autant que les rapports de travail aient duré **au mois 3 mois**. La grossesse en tant que telle ne donne pas droit au paiement du salaire s'il n'y a pas de contre-prestation en travail ; la travailleuse enceinte ne peut prétendre au paiement de son salaire que lorsque des raisons de santé l'empêchent de travailler. L'employeur peut, de ce fait, subordonner le maintien du paiement du salaire à la présentation d'un certificat médical. L'obligation de payer le salaire ne dure que ce que durent les rapports de travail.

Selon le Code des obligations (art. 324a), lorsque les années de service ont duré plus d'une année, le salaire doit être versé pendant une « **période plus longue [que 3 semaines] fixée équitablement** ». La loi ne précise pas pendant combien de temps. Divers tribunaux de prud'hommes ont donné des interprétations différentes de la loi. Selon l'interprétation bernoise, le versement du salaire est obligatoire pendant

1 mois	lors de la 2 ^e année de service
2 mois	lors des 3 ^e et 4 ^e années de service
3 mois	de la 5 ^e à la 9 ^e année de service
4 mois	seulement à partir de la 10^e année de service.

Ces prestations sont des prestations maximales par année. Si la femme a été malade durant la même année, son droit aux prestations peut être déjà tout ou partie épuisé lorsqu'elle réclame son droit parce qu'elle est enceinte. Lorsque débute une nouvelle année de service, il en résulte un nouveau droit au versement du salaire.

b) Conventions collectives de travail (CCT)

Dans la plupart des CCT, la durée du congé de maternité dépend aussi de la durée des rapports de travail. Mais les différences sont considérables entre CCT : pendant la 1^{ère} année de service, le congé octroyé varie de 3 à 16 semaines, il varie de 6 à 16 semaines pendant la 2^e année de service. Les CCT qui regroupent proportionnellement le plus grand nombre de femmes sont aussi celles qui prévoient généralement les réglementations les moins favorables. Le bureau d'études BASS a calculé les valeurs moyennes suivantes :

7 semaines	pendant la 1 ^e année de service
9½ semaines	pendant la 2 ^e année de service
10½ semaines	pendant les 3 ^e et 4 ^e années de service
14½ semaines	de la 5 ^e à la 9 ^e année de service
21½ semaines	en moyenne dès la 10 ^e année de service.

c) Services publics

Dans l'administration fédérale et dans les administrations de 14 cantons, le congé de maternité dure 16 semaines ou 4 mois. À la Confédération, il n'est cependant pleinement accordé que si les rapports de service ont duré 2 ans au moins. Les cantons connaissent aussi en partie des **délais de carence**. Nota bene : la plupart des cantons alémaniques n'accordent pleinement le congé de maternité **que si les relations de travail se poursuivent au-delà**.

6. La question du financement est artificiellement gonflée

La Suisse a les moyens de créer une assurance-maternité. Elle coûtera 493 millions de francs par année (435 millions pour les allocations pour perte de gain et 58 millions pour les prestations de base). Et ces dépenses sont loin d'être toutes des dépenses nouvelles.

a) Employeurs

Par rapport à aujourd'hui, **les employeurs seront libérés de l'obligation de maintenir le versement du salaire.** En profiteront principalement les employeurs qui occupent beaucoup de femmes.

b) Travailleuses et travailleurs

L'assurance-maternité sera financée via le fonds des APG qui devient un fonds commun aux allocations versées pour les pertes de gain en cas de service militaire et des mères. Depuis des décennies, toutes les personnes exerçant une activité lucrative – femmes et hommes - doivent fournir à ce fonds des prélèvements en pour-mille de leur salaire (entre 3 et 5 pour mille selon la loi). Le Conseil fédéral pourra fixer le taux de cotisation dans la fourchette précitée. Depuis des années, le fonds des APG enregistre des milliards de francs d'excédents. À ce jour, seuls les militaires ont pu en profiter, pas les mères.

Désormais, celle-ci recevront aussi de l'argent prélevé sur ce fonds. Ce dernier suffira pour longtemps à cet effet. Si ces moyens viennent à manquer, il suffit que le Conseil fédéral relève l'actuel taux de cotisation de 3 pour mille à 4 pour mille. En effet, la réforme de l'armée et de la protection civile qui se prépare débouchera sur une diminution des jours de service, ce qui libérera un pour-mille en faveur de l'assurance-maternité. À plus long terme, il faudrait tout au plus décider un nouveau relèvement de un pour-mille.

Le Parlement fédéral envisage la possibilité de financer une partie du fonds des APG aussi par le biais d'un relèvement minime de la TVA qui serait soumis au peuple et aux cantons, en même temps que la question du financement à long terme de l'AVS et de l'AI. Si un tel financement est possible, il n'est en soi pas nécessaire, comme nous l'avons montré ci-dessus.

c) Travailleuses et travailleurs indépendants

Les indépendant(e)s paieront aussi des cotisations, selon le barème dégressif utilisé pour les APG. La cotisation entière en faveur de l'assurance-maternité devra uniquement être payée par les indépendant(e)s dont le revenu professionnel est annuellement de 46'800 francs et plus. Le taux de cotisation peut fondre de moitié ou presque pour les indépendant(e)s dont le revenu est inférieur. En contrepartie, ils/elles ont également droit aux prestations.

À titre de comparaison : en 1997, la Confédération a déboursé près de 1,3 milliard de francs pour la promotion du fromage et d'autres produits agricoles.

7. La Suisse est la lanterne rouge de l'Europe

La Directive de la CE (aujourd'hui UE) concernant la protection de la santé des travailleuses enceintes prescrit aux États membres d'introduire un congé de maternité d'au moins **14 semaines**. Pendant ledit congé, une rémunération et/ou le droit à une prestation sociale adéquate doivent être assurés. Est considérée comme « adéquate » la prestation sociale qui assure des revenus au moins équivalents à ceux que recevrait la travailleuse concernée dans le cas d'une interruption de ses activités pour des raisons liées à son état de santé.

Ces dispositions ne sont que des mesures minimales, qui sont déjà dépassées dans la plupart des législations des États membres de l'UE.

- **Allemagne** : Les mères ont droit à un congé de 14 semaines, avec paiement du revenu à 100 pour cent. De plus, les mères et les pères ont droit à une allocation pour tâches éducatives non imposable de 600 marks allemands par mois pour chaque enfant jusqu'à son 2^e anniversaire ; les prestations sont prises en charge par l'État. Les salarié(e)s (mères ou pères) peuvent bénéficier, au terme de la période de protection de la maternité, d'un congé d'éducation qui peut être prolongé jusqu'au 3^e anniversaire de l'enfant. Pendant cette période, la protection contre le licenciement est complète.
- **Autriche** : Pendant les 16 semaines du congé, le revenu est payé à 100 pour cent. La protection contre le licenciement dure 56 semaines à compter de la naissance de l'enfant. Après la période de 16 semaines de protection de la maternité, les salariées peuvent prendre un congé parental non payé jusqu'au 2^e anniversaire de l'enfant. Elles ont alors droit à des allocations parentales d'un montant de 600 francs par mois pour les mères mariées ou vivant en couple hors mariage, de 900 francs par mois pour les personnes élevant seules leur enfant. Ce droit s'étend pendant 2 ans au plus.
- **Danemark** : Le droit au congé de maternité est de 29 semaines, les 10 dernières pouvant être accordées au père. Celui-ci bénéficie en sus d'un congé de paternité rémunéré de 2 semaines lors de la naissance de l'enfant. Les indemnités journalières s'élèvent à 90 ou 100 pour cent pendant cette période. De plus, 9 mois au total de congé parental peuvent être pris jusqu'au 9^e anniversaire de l'enfant, période pendant laquelle une allocation correspondant à 70 pour cent du montant maximal de l'indemnité de chômage est versée par l'État.
- **Espagne** : Le congé de maternité dure 16 semaines, pendant lesquelles sont versées des indemnités correspondant au moins à 75 pour cent du salaire. Ensuite, il est possible de prendre un congé parental non rémunéré, le/la bénéficiaire étant assuré pendant un an au plus de retrouver son emploi.
- **Finlande** : La loi prévoit un congé parental d'une durée de 263 jours ouvrables, pendant lequel sont versées des prestations couvrant en moyenne 66 pour cent du revenu. Les premiers 105 jours ouvrables sont réservés à la mère, les 158 autres jours peuvent être pris aussi bien par la mère que par le père.

Un congé d'éducation peut être pris par le père ou la mère jusqu'à ce que l'enfant ait 3 ans. Pendant cette période, une allocation d'éducation de 500 francs par

mois compense le salaire. Après ce congé, le/la bénéficiaire est assuré de retrouver son emploi ou un emploi similaire. Jusqu'à ce que l'enfant commence l'école, il est aussi possible de travailler à temps partiel (6 heures par jour ou 30 heures par semaine).

- **France** : Les salariées ont droit à un congé de maternité de 16 semaines payé à 100 pour cent, mais jusqu'à un plafond. Si l'état de santé de la mère exige un congé supplémentaire avant ou après l'accouchement, l'indemnité journalière s'élève à 50 pour cent du gain journalier. À la fin du congé de maternité, un congé d'éducation ou un travail à temps partiel est accordé pour une durée maximale de 3 ans. Pendant cette période, les personnes sans activité lucrative touchent une allocation d'éducation de 700 francs par mois, pour autant qu'elles aient au mois 2 enfants à charge.

- **Italie** : La mère a droit à 5 mois de congé pendant lesquels elle reçoit 80 pour cent de son salaire. De plus, un congé supplémentaire de 6 mois peut être pris, pendant lequel l'indemnité journalière correspond à 30 pour cent du revenu. Ce congé peut aussi être attribué au père. La garantie de retrouver son emploi est valable jusqu'à 12 mois après la naissance.

- **Norvège** : Les salariées et les indépendantes ont le choix entre un congé parental de 52 semaines, avec compensation du revenu à hauteur de 80 pour cent, ou un congé parental de 42 semaines, avec compensation du revenu à 100 pour cent. 39 (29) semaines du congé parental peuvent être utilisées à choix par le père ou par la mère. Une allocation de maternité de 6000 francs est versée aux mères qui n'ont pas droit aux indemnités journalières. Qu'elles travaillent ou non, les femmes élevant seules leur enfant ont droit en plus à 2000 francs.

- **Pays-Bas** : Le congé de maternité est de 16 semaines, avec compensation à 100 pour cent du gain journalier. Si la mère est inapte au travail suite à la grossesse ou à l'accouchement, cette période peut se prolonger de 52 semaines au maximum.

- **Suède** : Le congé parental rémunéré dure 12 mois, la moitié pour le père et l'autre pour la mère. Chacun des parents peut renoncer à son droit au profit de l'autre. Le niveau d'indemnisation est de 90 pour cent du revenu pour les 2 premiers mois, et de 80 pour cent pour les 10 mois suivants. Les parents d'enfants de moins de 8 ans peuvent écourter leur journée de travail de 2 heures (avec réduction correspondante du salaire).

8. Annexe

Manifeste pour l'introduction immédiate de l'assurance-maternité

Les grandes associations féminines suisses, les associations faitières et les sections féminines des partis politiques et des syndicats, réunies à Berne le 25 novembre 1997, ont adopté la déclaration suivante.

1. Le message du Conseil fédéral du 30 Juin 1997 relatif à l'introduction de l'assurance-maternité remplit le mandat constitutionnel vieux de plus de 50 ans. Il correspond dans une large mesure aux exigences exprimées par les femmes de Suisse à l'occasion du 5^e Congrès suisse des femmes. Conformément à la revendication du 5^e Congrès suisse des femmes, le congé de maternité doit être de 16 semaines.
2. Le message sur l'assurance-maternité met enfin en parallèle l'empêchement de travailler dû à la naissance d'un enfant et les empêchements dus à d'autres causes comme le service militaire ou les accidents, ce qui est conforme à l'article 3, alinéa 2 de la constitution fédérale. Les pertes de gain imputables au service militaire ou à un accident sont couvertes par les assurances sociales obligatoires correspondantes (APG ou LAA). Et bien entendu, toutes les travailleuses y contribuent solidairement. De plus, le caractère non uniforme du congé de maternité fait apparaître des injustices entre les travailleuses, suivant la branche ou les employeurs qui les emploient. Le manque à gagner consécutif à une maternité doit être considéré comme constituant le même handicap que toute autre perte de gain, et assuré en conséquence. Avec l'assurance-maternité c'est une faille béante dans le système des assurances sociales qui est enfin comblée.
3. L'introduction d'une prestation de base pour les femmes dont le revenu familial reste en dessous d'un certain seuil est le signal d'une meilleure reconnaissance des activités familiales et éducatives.
4. La Suisse est le seul et le dernier pays d'Europe à ne pas accorder de congé de maternité payé à toutes les travailleuses. En 1992, l'Union européenne a adopté une directive qui prévoit un congé de maternité d'au moins 14 semaines, assorti d'une compensation au moins partielle de la perte de gain. La volonté de rendre la législation Suisse eurocompatible ne doit pas s'arrêter là où commence les droits des femmes et des enfants. La préservation de la compétitivité de notre pays n'exige pas que les femmes y soient traitées moins bien que dans tous les pays comparables.
5. L'assurance-maternité est tout à fait possible à financer. D'ailleurs, ce sont les contributions de solidarité versées par les hommes et les femmes qui ont permis jusqu'à présent de financer l'indemnisation pour perte de gain des personnes astreintes au service militaire. Le projet du Conseil fédéral indique des moyens pour que les contributions ne soient dans l'ensemble pas plus lourdes qu'aujourd'hui pour les employeurs. Les Chambres fédérales doivent régler cela en détail, de manière à garantir un maximum de solidarité entre les sexes. Aujourd'hui déjà, les femmes contribuent par leurs cotisations APG à cette solidarité des sexes.

6. L'introduction de l'assurance-maternité doit être abordée et adoptée sans tarder par les Chambres fédérales. Les femmes de Suisse ne sont pas disposées à ce qu'on les fasse attendre davantage encore et elles rejettent toute manœuvre dilatoire. Cinquante-deux (*aujourd'hui* : 53) ans de retard, c'est assez – il y a longtemps que les choses auraient dû être faites.

Les organisations féminines de Suisse suivantes, qui représentent en tout plus d'un million de femmes dans notre pays, ont adopté ce manifeste :

Aide protestante aux femmes
Alliance des sociétés féminines suisses (ASF)
Association pour la dignité des femmes
Association suisse des sages-femmes
Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes
Commission fédérale pour les questions féminines
Communauté de travail des femmes indépendantes
Confédération des syndicats chrétiens de Suisse (CSC)
Conseil suisse des activités de jeunesse (CSAJ)
Coordination nationale des Centres de liaison
Économie familiale suisse
Fédération des sociétés suisses d'employés (FSE)
Fédération suisse des familles monoparentales (FSFM)
Fédération suisse des femmes protestantes (FSFP)
Femmes écologistes du canton de Zurich
Femmes PDC Suisse
Femmes PRD Suisse
Femmes socialistes suisses
Femmes UDC Suisse
FTMH Syndicat de l'industrie, de la construction et des services
Ligue suisse des femmes catholiques (LSFC)
Parti écologiste suisses (PES)
Pro Familia
Professionnelles en Environnement (PEE)
Société d'utilité publique des femmes suisses
Société suisse des employés de commerce (SSEC)
Syndicat chrétien de l'industrie, de l'artisanat et des services (FCOM)
Syndicat suisse des mass media (SSM)
Syndicat suisse des services publics (SSP)
Union des paysannes suisses (UPS)
Union suisse pour décriminaliser l'avortement (USPDA)
Union syndicale suisse (USS)

Titres déjà publiés dans la série „Documentation“ de l'USS:

- 32 Propositions pour améliorer la situation économique. Décembre 95.
- 33 *Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes, Leg. Indications concernant l'application et l'interprétation de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes. Janvier 96.
- 34 La formation professionnelle en question. Février 96.
- 35 Révision partielle de la loi sur le travail: heures supplémentaires, travail de dimanche, travail de nuit. Février 1996.
- 36 Négociations collectives 1995. Mars 96.
- 37 Evolution des effectifs des syndicats de l'USS en 1995. Juillet 96.
- 38 Modèles d'horaires de travail flexibles sous la loupe. Octobre 96.
- 39 La Suisse peut se permettre une meilleure loi sur le travail. Octobre 96.
- 40 La crise dure: absence de politique conjoncturelle ou manque de compétitivité? Octobre 96.
- 41 Les services publics ont un avenir. Janvier 1997.
- 42 L'assurance-maladie doit devenir plus sociale ! Janvier 1997.
- 43 Formation professionnelle et pénurie de places d'apprentissage - Problèmes et propositions de solutions. Février 1997
- 44 Réduire le temps de travail et l'aménager avec souplesse - Projet d'initiative populaire mis en consultation. Février 1997.
- 45 Négociations collectives 1996 - Un aperçu des CCT conclues par les fédérations de l'USS - mars 1997
- 46 Réforme de l'USS – Scénarios pour l'évolution des fédérations membres de l'USS, des unions syndicales cantonales et de l'Union syndicale suisse. Avril 1997.
- 47 Non à la réduction des indemnités journalières de chômage ! Juin 1997.
- 48 Les dispositions légales sur la protection et la participation des travailleuses et travailleurs. Textes de loi, commentaires, jurisprudence, améliorations proposées. Juin 1997.
- 49 Pertes dans les secteurs traditionnels, gains dans de nouveaux segments, évolution des effectifs syndicaux. Juillet 1997
- 50 Oui à la réforme des PTT ; Contester ? Non ! Co-aménager. Juillet 1997
- 51 L'Économie est l'affaire des femmes – Résultats du 6e Congrès des femmes des 23 et 24 mai '97 à Bienne.
- 52 Erosion du revenu net des chômeurs et chômeuses – Arguments contre une réduction systématique des indemnités de chômage. Documentation pour la votation populaire du 28 septembre 1997. Août 1997.
- 53 Négociations collectives 1997. Mars 1998.
- 54 La santé à un prix abordable – Documentation concernant l'initiative populaire sur l'assurance-maladie du PSS et de l'USS. Mars 1998
- 55 Plus de participation pour mieux protéger les travailleuses et les travailleurs. Avril 1998.
- 56 53 ans de gestation ! Enfin l'heureux événement... Avril 1998.
- 57 Une substance rongée par sept années de crise économique. Évolution des effectifs syndicaux 1997. Juillet 1998.
- 58 L'AVS, pas le chômage ! Arguments en faveur de l'initiative sur l'âge de la retraite et de la retraite à 62 ans. Juillet 1998.
- 59 Services publics : les réponses des syndicats. Octobre 1998
- 60 Le 50^e Congrès de l'USS - Textes d'orientation et résolutions du Congrès de l'USS des 5,6 et 7 novembre 1998 à Davos. Décembre 1998.
- 61 Assurance-maternité OUI

Chaque numéro commandé coûte 4 francs l'exemplaire; le prix des numéros (22, 31, 33) de plus grand volume (marqués d'une *), est de 8 francs l'exemplaire. Nous pouvons vous fournir des photocopies des numéros épuisés.

Talon de commande: à retourner à l'USS, E. Pretto/E. Dupont, c.p. 64, 3000 Berne 23; télécopie 031/371 08 37

Je m'abonne à la série „Documentation“ de l'USS:

- en même temps qu'au „Service de presse“ de l'USS (Fr. 60.- par an): []

- uniquement (Fr. 30.- par an): []

Je vous commande les numéros de

n° nombre d'ex.

„Documentation“ suivants:

n° nombre d'ex.

n° nombre d'ex.

Nom, prénom: _____

Rue: _____

NP/localité: _____