

**Comités romands
pour une véritable
assurance maternité**

Accueil
La réglementation en vigueur en Suisse
Une assurance maternité pour Genève
Ce que prévoyait la loi fédérale 1999
Ce que prévoit le projet de loi fédérale 2003
Le Congé maternité en Europe
Bibliographie

Les arguments en faveur d'une loi

Auf Deutsch

Une question d'égalité de traitement

Entre femmes exerçant une activité lucrative

Aujourd'hui, la situation des femmes actives sur le marché du travail se caractérise par des inégalités multiples. En effet la loi sur le travail interdit aux employeurs de faire travailler les femmes salariées pendant les 8 semaines qui suivent l'accouchement. Les femmes indépendantes ne sont par contre pas soumises aux dispositions de la loi sur le travail.

Entre salariées

La garantie du revenu pendant la période d'interdiction de travail de 8 semaines dépend de la situation professionnelle des femmes concernées à savoir :

- si elles sont salariées du secteur public ou privé;
- du nombre d'années de travail dans l'entreprise;
- si elles sont au bénéfice ou non d'une convention collective de travail,
- du type de convention collective de travail puisque toutes n'offrent pas la même protection;
- de l'affiliation ou non de l'employeur à une assurance perte de gain collective.

Cette situation est injustifiée. Quel que soit son statut professionnel, une femme doit pouvoir bénéficier d'une garantie

Entre femmes et hommes

Lorsque les salariées ne disposent que de la couverture de salaire prévu par le Code des obligations, elles sont préférentielles par rapport aux hommes. Ceux-ci disposent de la couverture intégrale de leur revenu en cas de maladie durant la période prévue par l'échelle de Berne. Pour les femmes au contraire, les périodes d'absence pour cause de maladie sont cumulées aux absences pour cause de congé maternité. Cela provoque de fait une inégalité de traitement. Cette inégalité prend racine dans l'idée que le rôle des femmes est de rester à la maison et de dépendre de leur mari ou que la "nature" des femmes veut qu'elles abandonnent leur vie professionnelle pour se consacrer à la vie familiale. L'article 4 al.2 de la Constitution est violé. Pour éliminer cette discrimination, il faut mettre la maternité sur le même pied d'égalité que d'autres motifs d'incapacité de travail et introduire l'assurance maternité.

L'égalité entre hommes et femmes intervient aussi à un autre niveau : celui de l'embauche. C'est un fait établi : maints employeurs hésitent, pour ne pas dire refusent, d'embaucher des femmes en âge de procréer. C'est un obstacle fréquent dans la vie professionnelle des femmes. En répartissant les coûts de la garantie du revenu sur toutes les employeuses et les salariées ainsi que sur tous les employeurs et les salariés, l'assurance maternité lèverait cet obstacle. Cet aspect prend toute son importance en période de chômage, puisque l'on sait que si les femmes et les hommes ont à peu près le même risque d'être licenciés, face à l'embauche, les femmes ont moins de chance.

de revenu en cas de maternité.

Entre nouveaux-nés

Trop souvent négligés lors des débats sur l'assurance maternité, les nouveaux-nés comptent pourtant parmi les bénéficiaires potentiels. Aujourd'hui, on pourrait plagier une sentence célèbre "suivant que vous naîtrez d'une mère bénéficiant d'une assurance maternité ou non, vous aurez droit à l'attention nécessaire lors de votre arrivée au monde ou non...".

L'introduction de l'assurance maternité permettra à tous les bébés de pouvoir bénéficier de la même présence de leur mère dans la toute première période de leur vie. La disposition du congé en cas d'adoption, inexistant dans la loi jusqu'à ce jour, ne compense que partiellement l'inégalité entre nouveaux-nés, qu'ils soient adoptés ou non, dans la mesure ou la période de congé en cas d'adoption, prévue par la nouvelle loi, est trop courte.

Une question de santé pour la mère et l'enfant

L'assurance maternité doit tenir compte :

- de la période des neuf mois de grossesse;
- de l'accouchement;
- d'une période post-partum pour la mère;
- de l'aspect nourricier, relationnel et affectif qui doit pouvoir

s'établir entre l'enfant et les parents.

Il s'agit là d'un temps nécessaire à l'accueil de l'enfant, à l'allaitement, à la réorganisation de la vie familiale en fonction de cette naissance pour la mère comme pour le père. Or les raisons qui rendent l'assurance maternité si importante durant la période du post-partum sont

Entre les entreprises

Les employeurs payent en moyenne le salaire pendant 8 semaines en cas de maternité, chacun assumant les coûts occasionnés par les congés maternités de leurs employées. Cette situation discrimine les secteurs économiques fortement féminisés. En offrant une allocation perte de gain, l'assurance maternité libère l'employeur de l'obligation de verser le salaire prévu dans le code des obligations et réalise l'égalité entre les divers secteurs économiques.

Pourquoi est-il essentiel que le congé maternité concerne la période qui suit l'accouchement ?

Les périodes de la grossesse, de l'accouchement et du congé maternité correspondent à des étapes différentes : Rappelons que la grossesse n'est pas une maladie ! Il s'agit cependant d'une période particulière durant laquelle la femme traverse de grands changements physiologiques et physiques dont il faut tenir compte. Le législateur l'a d'ailleurs reconnu puisqu'il a prévu des dispositions légales, même s'il y aurait beaucoup à dire sur leur application : Durant la grossesse il est important que la femme puisse éviter des activités inadaptées à son état ou directement dangereuses pour l'enfant à naître. Une charge de travail excessive est un facteur favorisant le risque

restée presque absente du débat. Il nous semble essentiel d'y revenir puisque ce sont ces raisons qui déterminent en grande partie la raison d'être de l'assurance maternité, son contenu et la durée minimale du congé maternité payé. Elle situe l'assurance maternité non seulement dans un contexte contractuel mais dans un contexte de santé publique.

d'accouchement prématuré et la réduction du poids de l'enfant à la naissance. Si un arrêt de travail s'avère nécessaire durant la grossesse, il est logique qu'il soit assimilé à un congé maladie indemnisé comme tel.

L'interdiction d'employer des femmes dans les fabriques durant les huit semaines qui suivent l'accouchement, mesure adoptée à la fin du siècle dernier, répondait déjà à des préoccupations de santé publique; la mortalité maternelle et infantile, liée à l'exploitation des ouvrières, constituait alors un grave problème auquel on voulait remédier. Cette loi a par la suite été étendue à l'ensemble des femmes salariées. Toutefois en dépit de l'évolution des connaissances médicales et psychosociales, aucune amélioration n'a vu le jour. Pouvons-nous imaginer entrer dans le XXI ème siècle avec une législation datant du XIX ème siècle, alors qu'il s'agit d'un sujet qui concerne l'ensemble de la population dans une des étapes essentielles de la vie ?

Dès l'accouchement, le congé maternité a plusieurs fonctions :

- il permet à la mère de se remettre de la grossesse et de l'accouchement,
- il garanti une période de proximité entre la mère et l'enfant nécessaire à l'attachement au nouveau-né, à l'organisation des soins, au développement de compétences parentales, à l'intégration du bébé dans la famille. Ces aspects concerne aussi le père. Nous

La prestation de base est un soutien financier des familles en difficulté :

Le régime d'allocation familial en Suisse est relativement modeste et surtout très disparate, dans la mesure où il dépend des cantons. La prestation de base permettra avant tout de soulager momentanément les problèmes financiers des familles modestes, encore renforcé par la venue d'un nouveau-né. De ce point de vue, il est correct de prévoir le versement de cette prestation aussi bien aux femmes actives, qu'aux femmes sans activité professionnelle.

regrettons que le rôle du père ne soit pas pris en compte dans la loi sur l'assurance maternité,

- il assure une période d'allaitement. L'UNICEF prévoit une période idéale d'allaitement complet jusqu'à 6 mois de vie du bébé, avec introduction progressive d'aliments solides. Cette disposition internationalement reconnue, montre une fois de plus la pertinence d'un congé maternité plus long que ne le prévoit la loi minimaliste qui a été adoptée par les Chambres fédérales. Une fois l'activité professionnelle reprise, il est difficile de continuer l'allaitement. De plus, c'est à partir du 4^e mois que le bébé sort de son état de nourrisson,
- Le congé maternité est aussi une période durant laquelle vont se recréer de nouveaux liens dans le couple ainsi qu'au niveau familial et social. Les premiers mois de la vie d'un enfant représentent une période intensive d'apprentissages nouveaux pour les parents mais aussi une période de grand bouleversement émotionnel. Ce n'est que petit à petit que l'enfant prendra sa place en tant qu'individu à part entière avec lequel chacun-e construit sa propre relation, qu'une nouvelle organisation se met en place dans la famille et avec l'entourage. Aujourd'hui, ces différents apprentissages sont souvent rendus plus difficile par le fait que les conditions de la vie familiale ont changé :
- un grand nombre de couple ne bénéficient pas du soutien et de l'apprentissage de leurs parents ou proches au moment de la naissance

Les Chambres fédérales ont choisi de ne pas verser des allocations de maternité à hauteur de 100% du revenu. C'est regrettable, car dans leur très large majorité, les femmes ont de petits salaires et gagnent en moyenne 30 % de moins que leurs collègues masculins. La prestation de base ne compensera que partiellement cette décision. De ce point de vue, les femmes actives sont perdantes puisque certaines verront leur revenu diminuer alors que les femmes sans activité lucrative recevront un supplément de revenu. Une aide à la famille aurait été plus judicieusement mise en place par l'amélioration du système d'allocations familiales.

Que se passera-t-il pour celles qui ont déjà 16 semaines de congé maternité ?

Certaines conventions collectives de travail et certains statuts du personnel prévoient déjà 16 semaines de congé maternité. Avec l'entrée en vigueur de la loi sur l'assurance maternité, celle-ci se substituera partiellement au régime actuel. Dans un premier temps, les femmes au bénéfice de 16 semaines de congé conserveront cet avantage. Il est possible que certains employeurs tentent de réduire le congé maternité lors du renouvellement de la convention collective de travail ou lors des négociations futures sur les statuts du personnel. Dans ce cas, les syndicats et le personnel devront se battre pour conserver cet acquis. La loi sur l'assurance maternité ne met pas directement en danger les conditions plus favorables que certaines salariées ont déjà.

d'un enfant. Ceux-ci ne vivent pas dans la même région ou ont d'autres raisons qui ne leur permettent pas de remplir ce rôle.

- une recherche récente a montré qu'un grand nombre de jeunes parents n'ont jamais vu de près, ni porté un nouveau-né avant d'être confrontés au leur.
- accueillir un enfant demande du temps et c'est ce temps qui le plus souvent manque aux femmes et aux hommes en Suisse aujourd'hui.
- L'importance de cette période post-accouchement ressort également des recherches réalisées dans les pays industrialisés, dont la Suisse, qui montrent que trois mois après leur accouchement, 10% de femmes souffrent de dépression du post-partum..

Pour toutes ces raisons, il est regrettable que le congé maternité prévu par la loi soit de 14 semaines, dont au moins 12 après l'accouchement. Certains employeurs tenteront de raccourcir le congé maternité, sans que les mères le veuillent, en les obligeant de prendre deux semaines de congé avant l'accouchement. La durée du congé maternité prévu étant particulièrement court, il est dommageable de le réduire encore de cette façon.

Contacts:

Fribourg
Genève
Neuchâtel
Vaud
Valais

Accueil
La réglementation en vigueur en
Suisse
Une assurance maternité pour
Genève?
Ce que prévoyait la loi fédérale
1999
Ce que prévoit le projet de loi
fédérale 2003
Le Congé maternité en Europe
Bibliographie