



**Le congé paternité maintenant!**  
**[conge-paternite.ch](http://conge-paternite.ch)**

## **Initiative populaire fédérale**

**„Pour un congé de paternité raisonnable – en faveur de toute la famille“**

Argumentaire  
Mai 2016

**Secrétariat de l'association « Le congé paternité maintenant ! »**  
Travail.Suisse, CP, 3001 Berne, 031 370 21 11

## Texte de l'initiative

### Initiative populaire fédérale « Pour un congé de paternité raisonnable – en faveur de toute la famille »

La Constitution est modifiée comme suit :

*Art. 116, titre et al. 3 et 4* Allocations familiales, assurance-maternité et assurance-paternité

<sup>3</sup> Elle [la Confédération] institue une assurance-maternité et une assurance-paternité. Elle peut également soumettre à l'obligation de cotiser les personnes qui ne peuvent bénéficier des prestations d'assurance.

<sup>4</sup> Elle peut déclarer obligatoires l'affiliation à une caisse de compensation familiale, l'assurance-maternité et l'assurance-paternité, de manière générale ou pour certaines catégories de personnes, et faire dépendre ses prestations d'une juste contribution des cantons.

*Art. 197, ch. 12*

*Disposition transitoire ad art. 116, al. 3 et 4 (Assurance-paternité)*

<sup>1</sup> Un droit à un congé de paternité d'au moins quatre semaines est inscrit dans le code des obligations. L'allocation de paternité est réglée dans la loi du 25 septembre 1952 sur les allocations pour perte de gain de manière analogue à l'allocation de maternité.

<sup>2</sup> Si les dispositions d'exécution de la modification de l'art. 116, al. 3 et 4, ne sont pas entrées en vigueur trois ans après son acceptation par le peuple et les cantons, le Conseil fédéral, à cette échéance, les édicte par voie d'ordonnance.

## Modèle Congé paternité de 20 jours

### Flexibilité de la perception

L'initiative entend introduire un congé paternité payé sur le modèle du congé maternité. Selon le texte de l'initiative, il doit durer au moins 4 semaines. Cela correspond en général à une absence de 20 jours ouvrés. Contrairement au congé maternité, le principe selon lequel le congé paternité doit pouvoir être pris de façon flexible doit prévaloir, pour autant que ce soit dans un délai d'un an après la naissance de l'enfant. La flexibilité s'applique tant au moment de la prise du congé qu'à sa répartition : il doit aussi être possible de prendre le congé paternité sous forme de jours de congé isolés. L'idée étant que le congé paternité puisse permettre de travailler à temps partiel (par ex. réduction de 100 % à 80 % pendant 20 semaines). Il est aussi possible de prendre deux semaines juste après la naissance par exemple, puis les jours restants de façon isolée (voir exemples ci-dessous). Les 14 semaines minimum de congé maternité demeurent inchangées.

**Exemple 1 :** Le jeune papa reste à la maison pendant 2 semaines consécutives après la naissance et s'occupe de la mère et de l'enfant/des enfants. Il prend les 10 jours restants ultérieurement, sous forme de jours de congé isolés, de sorte qu'il peut réduire son taux d'occupation à 80 pour cent pendant 10 semaines.

**Exemple 2 :** Le jeune papa reste à la maison pendant 3 semaines consécutives après la naissance et s'occupe de la mère et de l'enfant/des enfants. Le congé maternité de 14 semaines écoulé, la mère de l'enfant reprend le travail et le bébé se familiarise progressivement à sa structure d'accueil. Pour faciliter cette phase transitoire, le papa prend 5 jours de congé paternité isolés.

**Exemple 3 :** Après la naissance, le père reste à la maison pendant une semaine et s'occupe de la mère et de l'enfant/des enfants. Après le congé maternité prolongé de 24 semaines, elle reprend le travail. Pour faciliter cette phase transitoire et la familiarisation du bébé à la structure d'accueil, le papa prend 3 semaines consécutives de congé paternité.

Les constellations et les réalités familiales étaient diverses et variées, il faut que le congé paternité soit aussi flexible que possible, et adaptable aux besoins de chaque famille. Par ailleurs, la future loi doit prévoir une configuration qui ne défavorise pas les couples de même sexe ni les familles monoparentales.

### Comment le congé paternité sera-t-il financé ?

Tout comme le congé maternité, le congé paternité sera financé par les allocations de perte de gain (APG) et réservé aux employé(e)s et aux indépendant(e)s. Tout comme pour le congé maternité et les assurances sociales, le taux de compensation salariale sera de 80 pour cent. Le financement sera paritaire et solidaire. Cela signifie que la moitié sera prise en charge par les travailleurs/-euses, et l'autre moitié par les employeurs, par prélèvement sur les salaires. Toute la population active y contribuera, comme c'est le cas aujourd'hui par exemple pour l'AVS. Dans le régime fédéral des allocations pour perte de gain, quatre semaines correspondent à 28 jours puisque les APG versent aussi des indemnités journalières pour les week-ends. En conséquence, il convient de modifier la loi sur les APG de manière à ce que pendant le congé paternité, 28 indemnités journalières soient versées. Puisque, de leur point de vue, les pères concernés bénéficient d'un congé de 20 jours ouvrés, c'est ce chiffre qui est communiqué.

### Combien coûte l'initiative ?

Comme le révèle un rapport du Conseil fédéral publié en 2013, si tous les pères font valoir leur droit au congé paternité, il coûtera env. 380 millions de francs par an. Soit moins d'un pour cent de ce que nous dépensons aujourd'hui pour l'AVS. En d'autres termes, le congé paternité coûte env. 0.06 pour cent de salaire aux travailleurs/-euses et à leurs patrons. Etant donnée la diminution constante des indemnités versées pour les jours de service militaire, elles aussi à la charge des APG, les taux de cotisation des

APG ne devront à moyen terme faire l'objet d'aucune modification, ou alors d'une adaptation négligeable.

### **Quelle est la marge de manœuvre du Parlement pour la mise en œuvre ?**

Si le peuple accepte l'initiative, le Parlement bénéficiera d'une certaine flexibilité en matière de mise en œuvre. L'initiative prévoit un seuil de 20 jours de congé supplémentaires réservés aux jeunes papas ; ce principe d'utilisation du droit « sous peine de perte définitive » s'est révélé idéal sur le plan international pour que le congé paternité profite à l'égalité. Toutefois, le Parlement pourrait sans difficulté octroyer davantage de jours de congé rémunérés dans l'esprit d'un congé parental, ou accorder un droit à des jours de congé non payés pour la mère ou le père.

## **...pour les pères**

Les pères veulent être de vrais pères. 90 pourcent des hommes suisses veulent plus de temps et de flexibilité pour être davantage présents pour leurs enfants<sup>1</sup>. Or, les conditions cadres actuelles pour ce faire n'y sont pas adaptées : il est en effet particulièrement difficile pour les hommes justement de concilier la vie professionnelle et la vie familiale.

Il n'existe pas aujourd'hui en Suisse de réglementation légale pour un congé paternité. La paternité est traitée au même titre qu'un déménagement : dans le cadre du droit des obligations, à l'article 329, alinéa 3, les pères fraîchement émoulus ont droit à un jour de congé. Et le paiement du salaire n'est même pas garanti pour tous pour ce jour.

Parallèlement, les jeunes pères veulent aujourd'hui être présents et prendre leurs responsabilités dès le début de la vie familiale. C'est aussi ce que l'on attend d'eux et ce que la recherche considère par ailleurs comme souhaitable : car le potentiel d'une paternité plus forte est attestée biologiquement. Mais l'activation de ce potentiel dépend – plus fortement que chez les mères - de la prise en compte de la responsabilité et des tâches de prise en charge de l'enfant. **La phase entourant la naissance est le moment déterminant pour l'édification de la relation entre le père et l'enfant, pour l'instauration des compétences paternelles et l'engagement.** Les pères qui s'engagent dès la naissance sont aussi, après un an, très vraisemblablement des pères plus engagés.

Les pères sont aujourd'hui davantage habilités à participer à la prise en charge des enfants mais les conditions-cadres temporelles n'y ont pas été adaptées. Les pères sont ainsi aujourd'hui dépendants du bon vouloir de leurs employeurs.

Or, un congé paternité demeure l'exception : environ la moitié des salarié-e-s soumis à une convention collective de travail (CCT) travaillent à des conditions qui n'octroient qu'un jour de libre après la naissance. Plus de 5 jours de congé paternité n'est la règle qu'auprès de quelques grandes entreprises et de collectivités publiques.<sup>2</sup> Celui qui peut se le permettre peut, avec l'accord de l'employeur, prendre un congé non payé. Mais la grande majorité restante doit donc prendre le congé paternité sur les vacances. L'alternative est de ne pas être présent au moment qui entoure la naissance.

En voici les conséquences :

- Le « compte » vacances est utilisé alors que les vacances et le repos sont très précieux dans la

<sup>1</sup> Meier-Schatz, Lucrezia (2011). Was Männer wollen. Studie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Pro Familia Schweiz: Im Auftrag des Kantons St. Gallen.

<sup>2</sup> Sondage de Travail.Suisse sur: [www.travailsuisse.ch/system/uploads/attached\\_files/3372/original/2015\\_05\\_18\\_TravailSuisse\\_Factsheet\\_Vaterschaftsurlaub-GAV\\_f.pdf?1431935003](http://www.travailsuisse.ch/system/uploads/attached_files/3372/original/2015_05_18_TravailSuisse_Factsheet_Vaterschaftsurlaub-GAV_f.pdf?1431935003)

phase intensive de l'accompagnement de la petite enfance.

- L'édification d'une relation tissée entre le père et le nouveau-né („Bonding“) est rendue plus difficile.
- La mère acquiert vite un avantage tiré de l'expérience et de la compétence. Le père se sent numéro 2 et il en va souvent ainsi.

Il faut que cela change. Le fondement de relations empreintes de confiance entre les parents et l'enfant s'établit directement après la naissance. La présence du père auprès de l'enfant dans cette phase sensible a des effets positifs après-coup sur la relation entre le père et l'enfant jusqu'à l'âge adulte et qui sont prouvés. Un congé paternité renforce l'engagement des pères sur une période allant bien au-delà du congé lui-même.

- La naissance est le moment à partir duquel le père instaure une relation spécifique avec son enfant et qui permet de développer les compétences nécessaires pour prendre soin de l'enfant.
- Un congé paternité contribue à réduire le „retard naturel“ pris par le père.
- Les femmes produisent au moment de la naissance l'hormone prolactine. Les hommes la produisent aussi lorsqu'ils sont en contact étroit avec l'enfant. Un congé paternité apporte cette proximité et renforce le désir du père de s'occuper activement de l'enfant.

## ... pour la famille

Après la naissance, les mères sont trop souvent laissées à elles-mêmes. Elles doivent déjà un à deux jours après la naissance prendre seules la responsabilité pour le nouveau-né. Ceci, malgré le fait qu'elles doivent encore récupérer des séquelles physiques et psychiques de la naissance. Tout en manquant de sommeil, elles doivent aussi apporter les soins aux frères et sœurs du nouveau-né. Les mères qui échappent à cette issue sont plutôt en minorité comme le montrent expressément les chiffres suivants :

- Sur environ 85'000 bébés nés en 2014, un tiers est venu au monde par césarienne<sup>3</sup>. C'est une opération suivie seulement de quelques jours de repos, pourtant des plus nécessaires. En même temps, en raison de la pression des coûts, les mères doivent quitter l'hôpital toujours plus tôt. Laissées à elles-mêmes, comment ces mères peuvent-elles se sentir bien?
- Sur environ 85'000 bébés nés en 2014, moins de la moitié (41'000) étaient des premiers-nés. Beaucoup de parents doivent donc s'occuper immédiatement après la naissance d'autres enfants<sup>4</sup>. Comment les mères peuvent-elles y arriver toutes seules?
- Environ 15 pourcent des mères souffrent d'une dépression post-natale. Cela est d'autant plus difficile s'il n'y a aucun soutien ou aide en vue.<sup>5</sup>
- Le taux d'activité des femmes augmente sans cesse. C'est aussi le cas chez les grands-mères. Les mères ne peuvent donc plus compter sans autre avec la présence de leur propre mère parce que les grands-mères sont davantage actives professionnellement que jadis ou habitent un lieu

3 Office fédéral de la statistique: nombre et taux de césariennes selon le canton et la région de domicile. <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/14/04/01/data/01/05.html>

4 Office fédéral de la statistique : naissances vivantes selon l'âge de la mère et le rang biologique de naissance, 2014. <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/01/06/blank/key/02/09.html>

5 <http://www.postnatale-depression.ch/index.php/fr/>

éloigné.<sup>6</sup>

**La naissance est un événement exceptionnel très exigeant sur le plan corporel et psychique. Les femmes ont besoin de soutien dans cette phase sensible.** Ce n'est pas un bon départ dans une nouvelle vie pour une femme de dépendre de la bonne volonté de l'employeur du père ou des grands-parents au sujet du nourrisson.

- Le congé paternité apporte de la fiabilité ! Grâce à l'initiative, les mères se sentent sécurisées. Mon conjoint est là pour nous.
- Le congé paternité fait que les mères récupèrent plus vite après la naissance grâce au soutien donné.
- Le congé paternité procure de la stabilité et un sentiment de sécurité pour les frères et sœurs du nouveau-né.
- La génération actuelle n'est pas une génération qui se lamente. Mais les temps ont changé, la charge de travail générale croît sans cesse. C'est pourquoi le congé paternité est plus nécessaire aujourd'hui qu'il y a une génération.

## ... pour l'enfant

Les enfants ont besoin des deux parents dès le début. Si dans la première année qui suit la naissance, c'est la mère qui s'occupe exclusivement de la prise en charge et qu'elle n'est qu'à peine déchargée, le risque qu'elle soit stressée, impatiente et débordée, s'accroît. Et le nouveau-né le ressent. L'agitation prend alors le pas sur le sentiment de sécurité. Le nouveau-né se fixe aussi contraint sur la mère et apprend à connaître alors une diversité relationnelle réduite.

Nous voulons changer cela : **les enfants ont un droit à un départ dans la vie dans un univers familial empreint de tranquillité et de sécurité.** Pour y parvenir, la présence des deux parents est requise dès le début. Les enfants profitent de cette chaleur familiale. Mais celle-ci requiert un congé paternité.

- Les enfants ont besoin des deux parents et y ont droit selon la Convention de l'ONU sur les droits de l'enfant. Le congé paternité en fait partie<sup>7</sup>.
- Les enfants peuvent profiter de la présence de leur père. La recherche le montre<sup>8</sup>: les enfants de pères engagés sont en meilleure santé, plus heureux et réussissent mieux. Un engagement d'emblée du père renforce la relation à l'enfant pour la vie.
- Si on le demande aux enfants eux-mêmes, ils vous le diront clairement : nous voulons aussi bien papa que maman pour s'occuper de nous.<sup>9</sup>
- Les enfants ont besoin d'un horizon étendu. Le congé paternité permet très tôt aux enfants de vivre la diversité relationnelle. Ils apprennent vite que les êtres humains sont divers mais que, malgré toute cette diversité, la manière dont le père et la mère s'occupent d'eux a la même valeur.

---

<sup>6</sup> Office fédéral de la statistique: taux d'activité standardisés. <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/the-men/03/02/blank/key/erwerbsquote.html>

<sup>7</sup> <http://www.kinderrechtskonvention.info/erziehung-durch-beide-eltern-teile-3559/>

<sup>8</sup> Pour un aperçu, voir p.ex. <http://www.fatherhoodinstitute.org/2014/fi-research-summary-co-parenting-and-early-childhood-development>

<sup>9</sup> NFP 52: Répartition égalitaire des rôles dans les familles: le point de vue des enfants. [http://www.nfp52.ch/f\\_dieprojekte.cfm?Projects.Command=details&get=12](http://www.nfp52.ch/f_dieprojekte.cfm?Projects.Command=details&get=12)

## ... pour la femme

La naissance d'un enfant encore aujourd'hui pr t rite fortement la perspective professionnelle pour les mères. Ce sont unilatéralement les mères qui courent le risque, en raison de la fondation d'une famille, de ne pas pouvoir suivre le cours d'une carrière professionnelle satisfaisante. Parce que ce sont elles qui, normalement après la naissance, restent le plus longtemps à la maison, il leur est plus difficile de reprendre pied sur le marché du travail après leur absence. Elles portent la charge aujourd'hui souvent seules du manque de conciliation entre la vie professionnelle et familiale. En raison de la limitation imposée par le temps et la flexibilité qu'elles donnent au travail familial après une naissance, les inégalités salariales se renforcent encore en conséquence.

Et cela conduit souvent à une répartition classique des rôles au-delà de la phase de la petite enfance, chose que beaucoup de parents n'avaient pas souhaitée. Et voilà la justification souvent entendue : « L'homme gagne plus parce qu'il est bien en orbite dans sa carrière, il est donc logique que cela soit lui qui aille travailler à l'extérieur ». Les scientifiques évoquent alors une « retraditionnalisation » des relations, qui serait particulièrement marquée après la naissance d'enfants. On se rend en couple moderne à la salle d'accouchement et on en revient comme un couple des années cinquante<sup>10</sup>. Nulle part en Europe, la différence que les hommes passent au travail par rapport aux femmes n'est aussi marquée qu'en Suisse (+ 12,3h/semaine)<sup>11</sup>.

Nous voulons changer cela. La satisfaction du désir d'enfant doit pouvoir aussi conduire à une répartition des rôles librement choisie selon les souhaits de la famille concernée et pas à une situation de détresse. **Les mères souhaitent avoir de véritables partenaires.** Le congé paternité rend normal le fait que les pères s'occupent aussi des enfants dès le départ. Les femmes sont aujourd'hui toujours mieux formées et veulent s'engager dans la vie professionnelle. Si les mères sentent dès le premier jour la décharge qui leur est accordée par leur conjoint, elles seront plus vite prêtes à réaliser leurs plans de carrière professionnelle après la première phase occupée à prendre soin du nouveau-né.

- Avec le congé paternité, il devient normal que les pères aussi ne soient pas continuellement à leur place de travail. Cela équilibre le désavantage des femmes sur le marché du travail.
- Le congé paternité promeut une juste répartition du risque professionnel et de carrière « pour des raisons familiales ». Il renforce ainsi les perspectives des femmes et contribue fortement à la continuité de l'activité professionnelle des femmes<sup>12</sup>.
- Le congé paternité donne à la femme mais aussi à toute la famille nettement plus de sécurité matérielle parce que la charge du revenu est bien plus largement répartie.

## ... pour le couple

La fondation d'une famille et son agrandissement sont des  v nements très marquants. La venue d'enfants modifie la vie d'un couple. Aux nombreux éléments positifs se superpose une charge psychique et physique supplémentaire. Si la relation de couple n'est pas solide, cette charge vire rapidement au

<sup>10</sup> „Die Zeit“ Jahrgang 2013, Ausgabe 49

<sup>11</sup> Scambor et al. (2012). Seite 45, Figure 3.7:

[ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender\\_pay\\_gap/130424\\_final\\_report\\_role\\_of\\_men\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/130424_final_report_role_of_men_en.pdf)

<sup>12</sup>[http://www.academia.edu/3521001/Norman\\_H.\\_Involved\\_fatherhood\\_an\\_analysis\\_of\\_the\\_conditions\\_associated\\_with\\_paternal\\_involvement\\_in\\_childcare\\_and\\_housework.\\_Manchester\\_University\\_of\\_Manchester\\_2010](http://www.academia.edu/3521001/Norman_H._Involved_fatherhood_an_analysis_of_the_conditions_associated_with_paternal_involvement_in_childcare_and_housework._Manchester_University_of_Manchester_2010)

stress, lequel fait fortement augmenter le risque de séparation.

Le stress et l'insatisfaction relationnelle peuvent aussi naître du manque de compréhension des partenaires pour le travail de prise en charge (« c'est finalement pas si énorme de s'occuper des enfants ») ou envers l'importance accordée à l'activité lucrative. Le risque de séparation pouvant être accompagné d'une guerre d'usure augmente dès lors. Cela affecte aussi très négativement le bien-être de l'enfant, lequel dépend fortement de la relation stable et satisfaisante de la relation de couple des parents.

**Le congé paternité fait de la fondation d'une famille un projet commun et procure à la famille sécurité et stabilité.** Si les pères peuvent s'engager dès la naissance dans le travail familial, cela contribue à une relation de couple bien plus stable et solide :

- Le congé paternité renforce des modèles familiaux égalitaires, augmente la satisfaction relationnelle, favorise la stabilité des conjoints car les deux parents partagent aussi bien l'expérience professionnelle que familiale<sup>13</sup>.
- L'engagement paternel renforce la stabilité entre les personnes de la famille. Le respect et la compréhension réciproque augmentent. Si on en vient malgré tout à se séparer ou à divorcer, le danger d'une guerre d'usure est vraisemblablement réduite car les deux parents ont partagé la responsabilité commune dès le début<sup>14</sup>.
- Le congé paternité rend les familles plus sûres. Si les deux parents restent intégrés sur le marché du travail, cela empêche le risque économique inhérent au modèle de la famille traditionnelle à un seul revenu.

## ... pour l'économie

La pénurie de personnel qualifié est aujourd'hui dans tous les discours. Parce que les personnes issues d'années à forte natalité s'en iront à la retraite au cours des prochaines années et quittent le marché du travail, des secteurs économiques très variés auront de la peine à trouver du personnel qualifié en suffisance. A défaut de couvrir ce besoin, les hôpitaux sont menacés de ne plus être en mesure de garantir la couverture des soins médicaux ou les trains de ne pouvoir circuler. A maintes reprises et en maints endroits, on relève le grand potentiel, pour relever le taux d'activité, de femmes souvent très bien formées. Elles sont appelées à combler sur le marché du travail le déficit d'origine démographique. **Or, l'économie ne pourra utiliser le potentiel des mères que si on les décharge par une politique familiale tournée vers l'avenir, incluant le rôle des pères.**

La Suisse se trouve aussi dans une situation de concurrence internationale pour attirer de la main-d'oeuvre jeune et qualifiée de l'étranger dans le but de combler le déficit démographique. Dans ce contexte, une politique familiale dépassée, un manque de possibilités de concilier la vie familiale et professionnelle et l'absence d'un congé paternité légal deviendront toujours plus des facteurs défavorisant le site suisse. Pour attirer du personnel qualifié, il faut trouver des solutions propices à la fondation d'une famille. Il est aussi dans l'intérêt des entreprises à long terme d'offrir un congé paternité. Car, comme la recherche l'a démontré, des pères engagés sont en meilleure santé, plus performants et plus efficaces.

<sup>13</sup> [http://www.fira.ca/cms/documents/29/Effects\\_of\\_Father\\_Involvement.pdf](http://www.fira.ca/cms/documents/29/Effects_of_Father_Involvement.pdf), S. 12

<sup>14</sup> NFP 52: Répartition égalitaire des rôles dans les familles: le point de vue des enfants. [http://www.nfp52.ch/f\\_dieprojekte.cfm?Projects.Command=details&get=12](http://www.nfp52.ch/f_dieprojekte.cfm?Projects.Command=details&get=12)



La Suisse est un pays de PME. Les petites et moyennes entreprises ne proposent que rarement aujourd'hui de leur propre chef un congé paternité<sup>15</sup>. On peut le comprendre dans la mesure où elles n'ont pas toutes les moyens de le financer. Elles sont à cet égard désavantagées par rapport aux grandes entreprises pour attirer du personnel compétent, ces dernières ayant les moyens d'offrir un congé paternité. Une réglementation légale du congé paternité permettra dès lors, par le biais d'un financement solidaire, d'établir des règles identiques pour toutes les entreprises.

Le congé paternité est un investissement sensé et rentable pour l'entreprise mais aussi pour l'économie au sens large :

- Le congé paternité contribue à aider l'économie à mieux utiliser le potentiel des mères. L'engagement des pères à la maison facilite celui des mères au travail. C'est ainsi que le congé paternité favorise une participation plus élevée des mères au marché du travail, ce qui est bon d'un point de vue économique. C'est ainsi un élément très important contre la pénurie de personnel qualifié.
- Le congé paternité est finançable pour toutes les entreprises, pas seulement les grandes, en raison d'un financement par les assurances sociales. L'arbitraire actuel sera ainsi dépassé, chacun contribue et reçoit la même prestation.
- Un congé paternité légal rend les entreprises suisses plus concurrentielles sur le plan international dans le cadre de la politique familiale. D'autres pays savent depuis longtemps, qu'un congé paternité intelligemment conçu comme composante d'une politique familiale tournée vers l'avenir, favorise la prospérité et renforce la croissance économique.
- Le congé paternité permet à l'économie de disposer d'hommes engagés. La recherche l'atteste : un congé paternité promeut l'engagement des pères, lesquels sont en meilleure santé, plus performants et plus efficaces. L'économie en profite car elle a besoin d'une main-d'œuvre en bonne santé.

## ... pour un investissement adéquat en faveur d'une société rajeunie

Les femmes et les hommes en Suisse ont aujourd'hui moins d'enfants qu'ils le souhaiteraient. Alors que la plupart des jeunes hommes et jeunes femmes désirent avoir deux à trois enfants, le taux de natalité reste à un bas niveau constant, entre 1.5 et 1.6 enfants par femme. Un grand décalage existe entre le désir d'enfant et son accomplissement.<sup>16</sup> L'une des raisons en est la mauvaise conciliation entre la famille et l'activité professionnelle. Beaucoup de personnes ayant une bonne formation estiment qu'un enfant (supplémentaire) détériorerait leurs perspectives professionnelles.

En particulier les femmes avec une bonne formation – et leur nombre augmente constamment – sont souvent confrontées aujourd'hui à l'alternative suivante : les enfants ou la carrière. On ne s'étonnera donc pas que trois femmes sur dix avec une formation supérieure restent sans enfants.<sup>17</sup> Les femmes aujourd'hui ne se contentent plus de faire passer la carrière après la fondation de la famille. L'âge moyen des mères à la naissance augmente sans cesse et se situe selon l'Office fédéral de la statistique à presque 32 ans. De nombreux jeunes hommes et jeunes femmes repoussent le désir d'enfants

<sup>15</sup> Sondage de Travail.Suisse sur [http://www.travailsuisse.ch/system/uploadedfiles/3372/original/2015\\_05\\_18\\_Travail-Suisse\\_Factsheet\\_Vaterschaftsurlaub-GAV\\_f.pdf?1431935003](http://www.travailsuisse.ch/system/uploadedfiles/3372/original/2015_05_18_Travail-Suisse_Factsheet_Vaterschaftsurlaub-GAV_f.pdf?1431935003)

<sup>16</sup> Office fédéral de la statistique. Enquête sur les familles et générations 2013. Premiers résultats.

<sup>17</sup> Dito 16

à plus tard ou même y renoncent tout-à-fait, ce qui a des conséquences démographiques très larges pour toute la société :

- Les taux de natalité restent bas. Cela signifie des années avec moins de personnes qui entreront sur le marché du travail et qui devront financer nos assurances sociales, par exemple l'AVS.
- En même temps, il s'agit de remplacer sur le marché du travail et de financer la retraite d'un nombre très important de personnes d'années à forte natalité qui partiront à la retraite.
- La société vieillit encore plus.

### **Les assurances sociales ont besoin d'avenir. Un congé paternité contribue à la sécurité des œuvres sociales :**

- Un engagement plus marqué des pères est nécessaire pour stopper le recul du taux de natalité. Et l'expérience internationale le souligne : si la politique crée de bonnes conditions cadres pour les familles, il y a plus d'enfants. Pour ce faire, il n'est pas nécessaire d'avoir forcément de longs congés pour les deux parents mais bien qu'ils soient intelligemment conçus avec des incitations financières attractives pour le remplacement du revenu<sup>18</sup>.
- Plus d'enfants signifie un rajeunissement de la société. La société pourra ainsi beaucoup mieux financer nos assurances sociales, par exemple l'AVS.
- Les coûts du congé paternité ne font même pas 1 pourcent de ce que nous payons aujourd'hui pour l'AVS. C'est donc un investissement de valeur pour une société rajeunie. Pour le prix d'un café par mois, nous pouvons aujourd'hui contribuer de façon déterminante à sécuriser les œuvres sociales pour l'avenir.

### **... pour la collectivité**

Il est question de vandalisme, de violence, de pères absents et de l'absence de limites mises dans l'éducation lorsque l'on évoque les problèmes contemporains de la jeunesse. La société a besoin de la présence des pères. La société contemporaine souffre des effets d'un manque d'orientation, d'absence de perspectives, de violences et d'excès. Les valeurs fluctuent, les normes se négocient, les repères disparaissent. Différentes causes ont conduit à cette évolution. La présence trop souvent insuffisante des pères dans la famille est l'une d'entre elles. Les pères peuvent aider à fixer des limites à l'enfant. Nous ne pouvons plus nous permettre de promouvoir seulement une petite élite d'enfants dont les pères travaillent dans des secteurs économiques très bien payés, qui octroient librement un congé paternité. C'est injuste et à courte vue. Car les enfants des milieux économiques plus modestes ont aussi besoin de leurs pères. Ces enfants dépendent fortement de la présence paternelle pour leur développement.

En retour, des pères présents et engagés se font du bien à eux-mêmes: car ils sont en meilleure santé et par conséquent exposés à un risque moindre de burn-out, de stress ou de dépendances diverses.

- Un congé paternité pour tous les pères renforcera la présence paternelle, ce qui permettra de mieux affronter une grande diversité de problèmes de société.

---

<sup>18</sup> [http://www.msaag.org/wp-content/uploads/2013/04/4\\_Glowaki\\_Richmond.pdf](http://www.msaag.org/wp-content/uploads/2013/04/4_Glowaki_Richmond.pdf)

## Contre les contre-arguments

**Pourquoi ne favoriser que les pères ?!** Le congé paternité ne favorise pas les pères mais représente une mesure indispensable, dont tous profiteront. La recherche l'a montré : un engagement du père pour la prise en charge de l'enfant déploie des effets positifs sur le développement cognitif, émotionnel et social des bébés et des enfants, renforce les relations au sein de la famille, favorise la contribution économique de la mère et maintient la santé des pères. La Convention de l'ONU sur les droits de l'enfant garantit à l'enfant un contact journalier très étroit avec la mère et le père

**La famille, une affaire privée ?!** Pas seulement. L'Etat doit garantir des conditions-cadres pour que chaque famille ait une vraie liberté de choix. L'égalité effective dans la profession et la famille est un mandat constitutionnel : mettons-le en œuvre ! La Suisse est, hormis l'Irlande et l'Albanie, le seul pays dans toute l'Europe qui ne connaît pas le congé paternité ! <sup>19</sup>L'expérience internationale est pourtant claire : le congé paternité est un élément-clé pour l'engagement des pères – et aussi donc pour une juste répartition du travail familial et de l'activité professionnelle. Si l'Etat n'offre pas de bonnes conditions au sujet de la conciliation de la famille et de la profession, cela a des effets sur toute la société. Des taux de natalité trop bas, un vieillissement marqué, un manque de personnel qualifié et des contributions insuffisantes pour l'AVS en sont quelques exemples importants.

**Pourquoi pas un congé parental plutôt qu'un congé paternité ?!** L'initiative se concentre avec de bonnes raisons sur les pères : ils n'ont pas droit aujourd'hui à un congé lors de la naissance d'un enfant. Seulement avec un congé paternité, il est possible de faire un pas concret vers un congé parental destiné aux deux parents. Le congé paternité n'est pas une alternative au congé parental mais un pas important dans la même direction. Aller directement au congé parental n'est pas réalisable en Suisse dans les conditions politiques actuelles. Nous voulons en outre lancer un débat pour voir si la société est prête non seulement à donner de la responsabilité aux pères mais aussi à créer les conditions-cadres pour qu'ils puissent réellement être présents dans la vie de tous les jours.

**Pourquoi ne pas laisser les partenaires sociaux négocier un congé paternité ?!** On constate que dans les négociations entre les associations d'employeurs et les syndicats, la question du congé paternité n'avance que très lentement. Sans la pression d'une initiative populaire, il n'y aura pas de solution conforme à notre temps pour tous. De plus, ce sont surtout les grandes entreprises qui peuvent offrir un congé paternité. En outre, une bonne moitié des travailleurs et travailleuses ne sont pas soumis à une convention collective de travail (CCT) et ne profitent donc pas des améliorations possibles négociées des partenaires sociaux. Les employeurs aussi gagnent à une solution légale reposant sur un financement solidaire car ils ne doivent pas tout payer eux-mêmes. Il faut donc améliorer la situation sur le plan politique et l'initiative en est le moyen.

**Solution de luxe ?!** Non, la solution suisse n'est pas une solution luxueuse mais un projet mesuré et raisonnable. Avec une somme équivalente à moins d'un pourcent des dépenses de l'AVS, on arrive à faire en sorte que les pères développent après la naissance une relation étroite avec leur enfant et acquièrent les compétences de prise en charge journalières. Avec l'acceptation de l'initiative, la solution suisse demeurerait toujours très modeste par rapport à la durée du congé en comparaison internationale.

---

<sup>19</sup> [www.worldpolicyforum.org](http://www.worldpolicyforum.org)

**Forcer les hommes à la prise en charge des enfants ?!** Personne ne sera forcé de faire ce qu'il ne veut pas. Mais les hommes qui veulent être dès le départ très proches de leurs enfants obtiennent une chance équitable de le faire. Mais la décision appartient en fin de compte à chaque homme, respectivement chaque famille de profiter des nouvelles conditions faites. Les expériences faites à l'étranger montrent qu'il faut du temps jusqu'à ce que l'engagement des pères dans la société se fasse naturellement.

**La prise en charge des enfants, une affaire de femmes seulement ?!** Pas du tout. Les hommes peuvent s'occuper des enfants aussi bien si la chance leur est donnée d'édifier leurs compétences de pères et de les exercer. Les mères ne sont pas non plus biologiquement prédisposées pour la prise en charge. Les hommes qui gardent les enfants, émettent dans la même mesure l'hormone prolactine.<sup>20</sup>

---

<sup>20</sup> <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/ajpa.22058/abstract>