

POUR UNE MEILLEURE CONCILIATION ENTRE TRAVAIL ET VIE DE FAMILLE

Motion demandant une adaptation des congés payés pour les employés-es de la Ville de Nyon lors de la naissance ou l'adoption d'un enfant.

Contexte

La famille est aujourd'hui plus que jamais au cœur de notre société et celle-ci ne doit pas être accaparée par les tenants d'une vision figée de notre système. En effet, les différentes étapes constitutives de la vie d'une famille ne doivent pas être plus favorables à un modèle plutôt qu'à un autre. Afin d'intégrer la famille de manière globale dans notre approche de cette question, nous devons assurément prendre en compte l'entier de son système, soit l'enfant et les parents.

Comme le stipule l'article 36 let.C du Statut du personnel¹, la Ville de Nyon octroie aujourd'hui aux pères un congé paternité de 1 jour lors de la naissance d'un enfant. Nous devrions rougir de cette situation qui est bien en deçà de la politique pratiquée dans plusieurs communes de notre Canton² ainsi que dans de nombreuses entreprises privées³.

À ce jour, toutes les administrations cantonales du Pays (à l'exception d'Obwald) offrent à leurs employés masculins un congé supérieur au minimum légal d'une journée (art. 329 al.3 du code des obligations). Plus de 100'000 hommes sont concernés par cette heureuse pratique. Un dur constat pour Nyon qui est irrémédiablement à la traîne sur ce dossier.

Motivations et effets d'un congé parental

Relation père-enfant

Plus personne ne saurait contester aujourd'hui l'importance de la présence du père lors de la naissance et des premières semaines de la vie d'un enfant. Les premiers liens créés durant cette période de la vie sont primordiaux.

Implication des pères dans la vie familiale

L'arrivée d'un enfant est un événement émotionnellement fort : elle provoque de nombreux changements au sein du couple qui doit se réorganiser. C'est une évidence : la présence du père facilite l'organisation familiale pour la mère, l'éventuelle fratrie, et l'enfant.

Le modèle « femme au foyer » et « père au travail » est révolu. Le partage équitable des responsabilités familiales tend à s'imposer et nous nous devons d'offrir des conditions favorables pour qu'il puisse être vécu pleinement.

¹ https://www.nyon.ch/multimedia/docs/2014/10/Statut_du_Personnel_65.pdf

² Ville de Lausanne : 20 jours de congé paternité dont 15 pouvant être pris durant les 12 mois suivant la naissance.

Commune de Morges : 20 jours de congé paternité.

³ 20 jours : Ikea, Axa, Liip, Wochenzeitung... 15 jours : IBM Suisse, La Mobilière, Migros, Reiffeisen...

Améliorer l'égalité hommes-femmes

Selon l'article 8 de la Constitution Fédérale, les hommes et les femmes sont égaux devant la loi depuis 1981. Si de nombreux pas ont depuis été réalisés dans ce sens, il en demeure pas moins qu'aujourd'hui nous sommes encore loin d'une égalité pleinement appliquée.

Le congé paternité est une des nombreuses mesures concrètes que notre politique peut mettre en place pour tendre vers cette égalité.

Les études le démontrent, la durée du congé paternité, même brève, est un facilitateur de réinsertion professionnelle pour les femmes⁴.

En Suisse, le nombre de femmes exerçant une activité professionnelle est relativement élevé (70.2 % en 2015 selon l'Office Fédéral de la Statistique – OFS 2016). En outre, le nombre de mères ayant au moins un enfant de moins de 6 ans et ne travaillant pas à temps plein atteint 82.7 %, ce qui fait de la Suisse le pays avec le plus haut taux de temps partiel d'Europe après les Pays-Bas (la moyenne de UE est de 38.6 % – OFS 2016).

Cette écart notable pourrait par ailleurs expliquer en partie la différence salariale persistante entre hommes et femmes (19.6 % d'écart en 2016⁵).

Parental ?

L'unique modèle familial mère-père-enfant(s) fait partie d'une vision dépassée de notre société. Ouvrir le congé paternité au congé parental permet l'intégration, aujourd'hui essentielle, des couples LGBTQI*.

D'autres évidences

Adoption

Dans notre système qui veut assurer l'égalité, il va de soi que les congés maternité et paternité doivent être accordés aux deux parents lors de l'arrivée d'un enfant adopté.

Allaitement

En vigueur dans la plupart des administrations publiques et dans des entreprises privées, le congé allaitement (20 jours supplémentaires au congé maternité avec une attestation médicale) est aujourd'hui pratique courante.

Les bienfaits de l'allaitement sur la santé de l'enfant sont médicalement reconnus et ce congé encourage les mères à le poursuivre.

Statut du personnel – une promesse qui tarde à se concrétiser

Bien qu'en attente de révision sur le bureau de la Municipalité depuis longtemps, le statut du personnel se révèle aujourd'hui totalement obsolète dans le domaine de « congés spéciaux »

⁴ Selon l'Office Fédéral de la Statistique (OFS), en 2015, une mère sur cinq n'était pas active sur le marché du travail. Parmi elles, 13 % seraient prêtes à travailler si on leur proposait un poste intéressant. En moyenne, les mères mettent en pause leur vie professionnelle pendant cinq ans après la naissance de leur enfant.

⁵ Communiqué de presse du 31.01.19 du site de la Confédération Suisse : <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/actualites/quoi-de-neuf.assetdetail.7206414.html>

et une prompte révision doit être entreprise. La dernière tentative de révision de ce statut s'était soldée par un échec douloureux et la promesse d'une nouvelle mouture date du début de la législature.

Faisons de la politique par l'exemple et décidons de mettre en œuvre rapidement des droits qui devraient être déjà en vigueur et acquis depuis longtemps !

Conclusion

Vu les arguments développés ci-dessus, le Parti socialiste de Nyon dépose, par voie de motion, les trois injonctions suivantes :

Accorder un congé avec traitement plein de 20 jours ouvrables (soit 4 semaines) au parent ne bénéficiant pas du congé maternité, suite à la naissance de son enfant.

Le congé doit être pris durant l'année qui suit la naissance ou l'accueil de l'enfant (au moins 5 jours dans les 30 jours, le reliquat dans les 6 mois ou l'année).

Chaque famille a ses besoins propres et l'on peut admettre que ces jours de congé soient pris de façon consécutive ou de façon éparse. Le supérieur hiérarchique direct est compétent pour fixer, d'entente avec l'intéressé, les dates du congé.

Accorder un « congé allaitement » avec traitement plein de 20 jours ouvrables supplémentaires (soit 4 semaines) à la mère, immédiatement après le congé maternité, sur présentation d'une attestation du médecin.

Accorder un congé avec traitement plein de 16 semaines au parent, suite à l'adoption d'un enfant, et de 4 semaines si l'autre conjoint bénéficie d'un congé de cette importance.

Déposé à Nyon le 20 février 2019

Au nom du Parti Socialiste de Nyon

Chloé Besse

Léon de Perrot

Aurélie Hegetschweiler

Sacha Vuadens