



Photo: Lapocka/Shutterstock.com

Congé parental: un investissement nécessaire et rentable

Le congé parental est un pilier indispensable pour permettre aux deux parents de concilier famille et travail de façon égalitaire.

Les conditions-cadres permettant de concilier vie familiale et vie professionnelle sont largement inadéquates en Suisse. Les conséquences sont connues: retrait temporaire ou définitif des mères de la vie active et pertes de compétences professionnelles précieuses, maintien des inégalités des chances entre hommes et femmes, pourcentage élevé de personnes qui n'ont pas le nombre d'enfants qu'elles souhaitent, natalité et renouvellement des générations insuffisants, pauvreté suite à une séparation et plus généralement lors de la retraite. En parallèle, l'économie manque de main-d'œuvre qualifiée.

Outre une offre adéquate en matière d'accueil extrafamilial, un congé parental, basé sur les expériences au sein des pays de l'OCDE, est une mesure essentielle permettant d'apporter des solutions concrètes à ces problèmes.

EN BREF

LE MODÈLE DE LA COFF

En 2010, la Commission fédérale pour les questions familiales COFF a proposé un modèle de congé parental d'un minimum de 38 semaines, adapté à la Suisse. En 2018, elle a modifié le modèle en se basant sur les résultats de quelque 140 études scientifiques publiées entre-temps. Celui-ci, tout en restant à 38 semaines, se présente comme suit:

- Congé maternité de 14 semaines, 2 semaines pouvant être prises avant la naissance.
- 8 semaines réservées au père, seules 2 semaines pouvant être prises en même temps que la mère.
- 16 semaines à se répartir entre les deux parents, mais ne pouvant pas être prises simultanément.
- Travail à temps partiel pendant la période de congé possible pour les deux parents, et pour la mère dès la 9^{ème} semaine après la naissance.
- Congé rémunéré à 80 % (comme la rémunération des congés maternité et paternité, lequel entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2021).

Les effets positifs d'un congé parental

L'étude mandatée par la COFF (Müller et Ramsden 2017) et l'argumentaire (COFF 2018) mettent en évidence de multiples effets positifs:

- **Famille:** responsabilités familiales mieux partagées entre les parents pour une meilleure égalité des chances entre hommes et femmes, soutien aux trajectoires professionnelles des parents, meilleure santé des enfants et des parents, meilleur développement de l'enfant, renforcement de la relation père-enfant, risque de pauvreté diminué lors de la retraite, notamment pour les parents divorcés.
- **Entreprises:** disponibilité de plus de main-d'œuvre qualifiée, meilleures productivité et fidélisation des employé-e-s, meilleur retour sur la formation des employées.
- **Économie et société:** meilleur retour sur investissement dans la formation des femmes, natalité plus élevée, réduction des coûts de la santé, augmentation des recettes fiscales et de la prévoyance vieillesse, réduction des coûts sociaux, moins de places de crèches nécessaires pour les tout-petits, moins de déductions fiscales pour l'accueil extrafamilial des enfants, égalité des chances dans la représentation des femmes au niveau des postes de cadres et en politique.

Situation insatisfaisante

Les conditions-cadres actuelles pour la conciliation entre vie familiale et professionnelle sont insatisfaisantes pour les parents en Suisse et ont des répercussions négatives à plusieurs niveaux de la société et de l'économie.

Avoir des enfants: entre souhait et réalité

Les difficultés de garde des enfants d'âge préscolaire, telles que la pénurie de places d'accueil (notamment les listes d'attente pour nourrissons), le manque de main-d'œuvre qualifiée dans les crèches et les tarifs élevés, constituent des éléments majeurs dans la décision d'avoir un ou des enfant(s), dans un contexte où les coûts directs liés à l'enfant sont particulièrement élevés, variant de 20 à 30 % du budget total des familles (Jeanrenaud et Kis 2018).

Le nombre moyen d'enfants par femme en Suisse avoisine 1,5 depuis les années 1970, alors que 2,1 seraient nécessaires pour le renouvellement des générations. Pourtant, tant les femmes que les hommes de 20 à 29 ans encore sans enfants souhaitent avoir 2,3 enfants en moyenne, nombre qui varie très peu selon le niveau de formation. Ce souhait est donc ensuite revu à la baisse par les parents potentiels, puisque parmi les femmes de 50 à 59 ans, 23 % n'ont pas d'enfants et 15 % en ont un seul. Ce sont les femmes avec une formation tertiaire qui ont le moins d'enfants: 30 % n'en ont pas, 16 % en ont un seul (OFS 2019).

Retour sur investissement dans la formation des femmes

Le pourcentage de femmes avec une formation tertiaire est dorénavant plus élevé que celui des hommes. La Suisse a investi plusieurs milliards de francs dans l'éducation tertiaire de 56 000 femmes (OFS-ESPA 2019) qui se sont retirées du monde du travail après la naissance d'un ou plusieurs enfants pour se consacrer aux tâches familiales. La perte de masse salariale induite par le retrait partiel ou complet des mères du marché du travail suite à une naissance représente environ 1,5 milliard de francs par an,

engendrant une perte de recettes fiscales d'environ 250 millions de francs (Jeanrenaud et Kis 2018). La perte de revenu annuelle moyenne des mères est de 21,7 % pour le reste de leur carrière, soit un manque à gagner de près de 0,5 million de francs par femme en moyenne, réduisant aussi leur avoir du 2e pilier.

Pénurie de main-d'œuvre qualifiée

Plusieurs secteurs clés de l'économie suisse font face à une pénurie de personnel qualifié, qui est actuellement compensée par l'immigration, mais qui risque d'augmenter à l'avenir. Pour y remédier, l'amélioration de la conciliation entre vie professionnelle et familiale est une des quatre priorités définies par le secteur économique, notamment en vue d'augmenter la participation des femmes au marché du travail ainsi que leur taux d'occupation, en particulier celui des femmes au bénéfice d'une formation tertiaire (SECO 2017).

Avoir des enfants impacte surtout l'activité professionnelle des mères

La garde d'enfants est la raison principale amenant les mères à travailler à temps partiel ou à se retirer jusqu'à plusieurs années du marché du travail. D'autres facteurs sont le manque de disponibilité et les tarifs élevés de l'accueil extrafamilial (OFS 2017). Avant la naissance de leur premier enfant, 72 % des femmes travaillent à plein temps. L'année qui suit la naissance, seules 16 % des mères reprennent une activité à plein temps. L'interruption de leur activité professionnelle suite à la naissance d'enfants dure en moyenne 9,2 ans (5,4 ans avec un seul enfant) (OFS 2017, Jeanrenaud et Kis 2018). L'employabilité des mères ayant plus qu'un enfant est d'autant plus difficile (COFF 2020).

75 % des femmes ayant une éducation tertiaire associent la venue d'un enfant à des répercussions négatives sur leur carrière professionnelle (OFS 2019). Par ailleurs, 90 % des hommes souhaiteraient travailler à temps partiel (Pro Familia 2011). La grande majorité des pères ne le fait pas pour maintenir un revenu familial suffisant et par crainte des répercussions négatives sur leur avenir professionnel.

Répartition des activités professionnelles, familiales et domestiques

En 2013, la participation des pères aux activités familiales et domestiques s'élevait à 35 %, et celle des mères à 65 % lorsque l'enfant le plus jeune a moins de 4 ans. Cependant, le total moyen d'heures consacrées aux activités professionnelles, familiales et domestiques était presque identique pour les mères et les pères, à savoir respectivement 71,7 et 71,4 heures par semaine (OFS 2017).

Pour que les pères puissent s'occuper davantage de leur(s) jeune(s) enfant(s) et des tâches domestiques, il est nécessaire que leur temps de travail le leur permette et que les mères puissent rester actives ou augmenter leur taux d'activité. Les conditions-cadres actuelles font que, malgré les intentions croissantes des couples de répartir également carrière et tâches familiales et domestiques, la venue d'un enfant les pousse vers une re-traditionalisation des rôles (Levy 2018).

Complémentarité entre congé parental et accueil extrafamilial

Il est généralement reconnu que les enfants devraient être gardés principalement par leurs personnes de référence primaires pendant les premiers 6 à 12 mois au moins (COFF 2010). Avec un congé parental, la demande de places d'accueil pour les nourris-

sons, et en conséquence les coûts engendrés, pourraient être réduits (une place pour un nourrisson coûte jusqu'à 50% de plus que pour un enfant plus âgé). Ainsi, on contribuerait à résoudre à la fois le problème de la pénurie des places pour les nourrissons et celui du manque de personnel spécialement qualifié pour les tout-petits.

Conséquences sociales et économiques de l'absence d'un congé parental

Le retrait partiel ou complet des femmes du monde du travail pendant de nombreuses années après une maternité a des conséquences sociales et économiques considérables. Une participation plus élevée des mères au marché du travail

- réduirait le recours aux prestations sociales, que ce soit pendant leur vie active ou lors de leur retraite, et ceci encore plus si elles sont divorcées,
- réduirait le déficit prévisionnel de l'AVS (OFAS 2019),
- augmenterait leurs cotisations à la prévoyance professionnelle (LPP),
- éviterait la pauvreté des familles, surtout des ménages monoparentaux à faible revenu (COFF 2020).

L'augmentation de leurs contributions au 2e pilier est d'autant plus importante que les prévisions font état d'une baisse substantielle des rendements du capital vieillesse et d'un risque accru de pauvreté (Crédit Suisse 2019), rendements qui pourraient encore empirer suite à la crise due à la COVID-19.

L'augmentation des contributions des mères au 2e pilier est tout aussi importante pour les pères en raison du taux élevé de divorce. En effet, même pendant la vie active, le risque de dépendre de l'aide sociale est aussi élevé pour les hommes divorcés vivant seuls que pour les foyers monoparentaux (Beyeler et al. 2017).

L'efficacité dépend du modèle choisi

Selon l'étude mandatée par la COFF et fondée sur les expériences faites dans un grand nombre de pays de l'OCDE (Müller et Ramsden 2017), l'efficacité du congé parental dépend largement d'autres éléments que simplement le nombre de semaines du modèle adopté. Le modèle de 38 semaines de la COFF (2018) inclut comme éléments clés:

• Flexibilisation du congé maternité

- 2 semaines pouvant être prises avant l'accouchement. Cette possibilité allégerait les coûts à la charge de l'employeur, puisque les absences durant la grossesse sont actuellement assimilées à des absences pour maladie; plus de 80% des femmes enceintes sont en arrêt maladie total ou partiel avant la naissance, deux tiers l'étant les deux dernières semaines (Rudin et al. 2018). La majorité des pays accordent un congé prénatal rémunéré pour la mère.
- Après les 8 semaines de congé obligatoire pour raison de santé, la mère pourrait prendre les semaines restantes en bloc ou les répartir sur une plus longue durée en reprenant le travail à temps partiel. Cette modification permettrait aux mères qui le souhaitent de reprendre le travail plus tôt sans perdre leur droit aux prestations restantes. La Suisse est le seul pays qui ne le permet pas.

• Congé paternité réservé au père

8 semaines qui peuvent être prises de manière échelonnée et à temps partiel. Seules 2 semaines peuvent être prises en même temps que la mère après l'accouchement pour favoriser le lien entre le père et son enfant, aider la mère et favoriser une compréhension commune de la parentalité.

• Congé parental à répartir entre les deux parents

16 semaines à répartir librement entre les parents, mais qui ne peuvent être prises simultanément.

Ce modèle de congé parental laisse toute liberté aux parents quant à l'organisation familiale. Il serait alors possible de bien mieux concilier famille et travail pour toutes les familles qui le souhaitent (y compris de parents du même sexe et pour l'adoption de tout-petits); or, elles sont de plus en plus nombreuses.

La durée du congé, la durée d'éligibilité, le niveau de la rémunération, la protection contre le licenciement pendant le congé, le nombre de semaines réservées au père (ou l'autre parent), la répartition égalitaire entre les deux parents, la non-transférabilité d'une partie du congé entre parents et la flexibilité dans son utilisation à temps partiel sont des facteurs à prendre en compte pour augmenter cette efficacité et obtenir les différents effets visés. De plus, un bon équilibre est nécessaire entre liberté de choix individuels (par exemple permettre la reprise progressive du travail par la mère dès la neuvième semaine après la naissance si elle le désire, permettre de répartir le temps accordé de manière fractionnée sur une plus longue durée) et contraintes (par exemple ne permettre aux parents de prendre que deux semaines simultanément et réduire le nombre de semaines transférables à choix entre les parents).

Evolution récentes dans d'autres pays, incidence pour le modèle de la COFF et questions ouvertes

Il nous semble nécessaire de prendre en considération les développements survenus dans d'autres pays depuis 2017. En 2016, la moitié des pays de l'OCDE avaient instauré un congé parental (comprenant un congé maternité et un congé paternité) d'au moins 43 semaines, la durée moyenne étant de 54 semaines (Müller et Ramsden 2017). Entre-temps, la durée moyenne a augmenté, car plusieurs pays ont prolongé et adapté leur modèle de congé parental (Kosłowski et al. 2020). Ces évolutions sont aussi à prendre en compte pour la Suisse:

- **Parents de même sexe et adoption d'un enfant**
Des adaptations ont été faites dans plusieurs pays ces dernières années pour permettre aux parents de même sexe de bénéficier du congé parental à la naissance ou lors de l'adoption d'un enfant (Wong et al. 2019).
- **Transférabilité du congé**
Plusieurs pays nordiques ont modifié ou sont en voie de modifier leur modèle (Kosłowski et al. 2020, Lindahl 2018) en réduisant ou annulant la possibilité de transfert des semaines entre parents. En effet, la transférabilité des semaines maintient les inégalités des chances entre les pères et les mères, du fait que les pères ne font généralement que peu usage du droit au congé parental qui peut être librement réparti entre les deux parents. Cela implique qu'il serait nécessaire que les 16 semaines à répartir librement entre les parents soient converties en 8 semaines non transférables pour chaque parent. Au total, la mère aurait donc droit à 22 semaines et le père à 16 semaines.
- **Durée d'éligibilité**
La durée d'éligibilité au congé parental proposée par la COFF en 2010 allait jusqu'à l'entrée de l'enfant à l'école obligatoire, à 4 ans. Dans la majorité des pays, la durée d'éligibilité est plus courte (p.ex. 18 mois en Suède, 2 ans en Finlande et en Islande). Pour la Suisse, il reste à déterminer la solution optimale.
- **Durée de protection contre le licenciement des employé-e-s**
Les mères sont protégées contre le licenciement pendant la grossesse et les 16 semaines qui suivent l'accouchement. Il faudrait qu'une protection après la naissance existe pour les deux parents. Au vu des avantages de la flexibilité du modèle proposé, tant pour les employeurs que pour les employé-e-s, il devrait être possible de trouver un compromis réaliste pour la protection de l'emploi en fonction de la durée d'éligibilité choisie.

Financement et retour sur investissement

En 2010, la COFF a estimé les coûts directs de son modèle de congé parental à une somme de 1,1 à 1,6 milliard de francs supplémentaire par rapport aux coûts actuels du congé maternité, la variation dépendant principalement de l'utilisation par les pères du congé qui leur est attribué (COFF 2010).

Le financement proposé par la COFF en 2010 se ferait par le régime des allocations pour perte de gain (APG), dont les cotisations salariales sont paritaires (taux actuel de 0,225% pour l'employeur et autant pour l'employé-e, soit un prélèvement total de 0,45%; taux dès le 1^{er} janvier 2021 de 0,5%).

Les coûts seraient contrebalancés par une augmentation des revenus fiscaux engendrée par le maintien des mères dans le monde du travail durant l'intégralité de leur vie professionnelle, ainsi que par une diminution du recours à l'aide sociale tant pendant la vie active, notamment en cas de séparation des couples avec enfants, que pour les retraité-e-s.

Un congé parental efficace est un pilier essentiel des conditions-cadres permettant la conciliation fiable et égalitaire de la vie familiale et professionnelle pour les deux parents. Dans son rapport de 2010, la COFF argumentait déjà en faveur d'un modèle d'un minimum de 38 semaines dont les coûts seraient contrebalancés par les différents avantages sociaux et économiques découlant de cet investissement. L'étude mandatée par la COFF en 2017 démontre que les résultats de la recherche depuis 2010 renforcent la justification d'une durée de congé parental de minimum 38 semaines. Ne pas investir, ou investir insuffisamment, ne ferait que perpétuer la situation plus qu'inadéquate décrite ci-dessus concernant différents aspects de notre société. Il est indispensable de l'introduire dans les meilleurs délais. Le modèle de congé parental de la COFF constitue une bonne base pour les futurs débats sociaux et politiques et pour l'évolution d'un modèle optimisé pour les spécificités de la Suisse.

Bibliographie*

- Beyeler, M., Salzgeber R. et Schuwey C. (2017): Comparaison des indicateurs de l'aide sociale de villes suisses. Rapport 2016, 14 villes impliquées, HES Berne.
- Commission fédérale pour les questions familiales COFF (2010):
Congé parental – allocations parentales. Un modèle de la COFF pour la Suisse.
- Commission fédérale pour les questions familiales COFF (2018):
Congé parental: un bon investissement. Arguments et recommandations élaborés sur la base d'études récentes.
- Commission fédérale pour les questions familiales COFF (2020): Pauvreté et couverture des besoins vitaux des familles. Policy Brief 2, Alexander Suter
- Crédit Suisse (2019): Deuxième pilier: des écarts croissants entre les générations.
- Levy, R. (2018): Devenir parents ré-activer les inégalités de genre: une analyse des parcours de vie des hommes et des femmes en Suisse. Social change in Switzerland no 14.
- Lindahl, B. (2018): Paternal leave is extremely important to reach gender equality. Nordic Labour Journal
- Jeanrenaud, C. et Kis, A. (2018): Coût du placement des jeunes enfants et participation des femmes au marché du travail. In: Pro Familia Suisse (2019): Etudier un nouveau mode de financement des structures d'accueil basé sur les incitations et favoriser ainsi la socialisation des jeunes enfants.
- Koslowski, A., Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G. and Moss, P. (2020): International Review of Leave Policies and Research 2020.
- Müller, F. et Ramsden, A. (2017): Connaissances scientifiquement fondées sur les effets du congé parental, du congé maternité et du congé paternité. Revue de la littérature. Commission fédérale des questions familiales/Interface.
- Office fédéral des assurances sociales OFAS (2019): Perspectives financières de l'AVS jusqu'en 2030.
- Office fédéral de la statistique OFS (2017): Les familles en Suisse. Rapport statistique 2017.
- Office fédéral de la statistique OFS (2019): Enquête sur les familles et générations 2018.
- Office fédéral de la statistique OFS-ESPA (2019): Enquête suisse sur la population active-données non publiées.
- Pro Familia (2011): Studie «Was Männer wollen» (publié en allemand)
- Rudin, M., Stutz, H., Bischof, S., Bannwart, L. et Jäggi, J. (2018): Erwerbsunterbrüche vor der Geburt. Schlussbericht, BASS Bern.
- Secrétariat d'Etat à l'économie SECO (2017): Pénurie de main-d'œuvre qualifiée en Suisse.
- Wong, E., Jou, J., Raub, A. et Heymann, J. (2019): Comparing the availability of paid parental leave for same-sex and different-sex couples in 34 OECD countries. Journal of Social Policy, 1- 21. doi:10.1017/S004727941000643

* Sites web consultés au mois d'octobre 2020.

Editrice

Commission fédérale pour les questions familiales
COFF
c/o Office fédéral des assurances sociales OFAS
Effingerstrasse 20, 3003 Berne
sekretariat.ekff@bsv.admin.ch
ekff.ch

Auteurs

Dr Patrick Robinson (PhD) et
Pr Dr Elisabeth Zemp,
membres de la Commission fédérale
pour les questions familiales COFF

Les policy briefs sont des contributions de la Commission fédérale pour les questions familiales COFF au débat public sur des thèmes importants pour les familles.

Les opinions présentées sont celles des auteurs et ne représentent pas nécessairement celles de la COFF.

Renseignements et contact

Nadine Hoch
Responsable du secrétariat de la Commission
fédérale pour les questions familiales COFF
tél. 058 484 98 04
sekretariat.ekff@bsv.admin.ch