

**RAPPORT DE MINORITE DE LA COMMISSION THEMATIQUE DES AFFAIRES SOCIALES
chargée d'examiner l'objet suivant :**

Postulat Laure Jaton et consorts - Prévenir les licenciements abusifs au retour de maternité En période de pénurie de main-d'œuvre qualifiée, les moyens d'actions du Bureau de l'égalité sont-ils suffisants pour soutenir les femmes licenciées lors de leur retour au travail l'après l'arrivée d'un enfant dans la famille ?

1. PREAMBULE

La minorité de la Commission est composée de Madame la Députée Claire Attinger Doepper, autrice du présent rapport, et de Mesdames les Députées et Anna Perret et Monique Ryf ; ainsi que de Messieurs les Députés Cédric Echenard, Sébastien Kessler, Felix Stürner et Marc Vuilleumier (qui remplaçait Joëlle Minacci).

2. ARGUMENTS DE LA MINORITE DE LA COMMISSION

Les discriminations liées à la parentalité touchent encore de nombreuses femmes, en particulier les cas de licenciements abusifs. Les chiffres de 2021 le démontrent : 1 femme sur 9 quitte le marché du travail après une maternité. Il ne s'agit pas toujours de licenciement, mais le chiffre reste important, sans parler des baisses du taux d'activité.

Que ce soit un départ volontaire ou un licenciement, c'est problématique, pour plusieurs raisons.

- Pour des questions économiques, ce sont des femmes qui ont été formées, jeunes, en pleine ascension de carrière.
- Une rupture d'emploi crée des trous dans la prévoyance vieillesse et dans tout le système d'assurances sociales.

On ne peut pas faire l'impasse non plus sur le fait qu'une partie de ces femmes va se retrouver à la tête d'une « famille monoparentale » avec un risque de paupérisation accru pour elles et leurs enfants et souvent une charge financière pour l'Etat.

On peut aussi s'interroger sur les raisons des départs volontaires : le manque de place en structure d'accueil, les difficultés de conciliation vie professionnelle vie privée n'aident pas les mères à se maintenir sur le marché du travail après un accouchement.

Légalement, pendant les 16 semaines qui suivent la grossesse, le licenciement est interdit (abusif). Ensuite, c'est la protection issue de la Loi fédérale sur l'égalité (LEg) qui entre en jeu et condamne un licenciement basé sur la maternité.

Et après le congé maternité de 14 semaines - qui reste court - la femme retourne au travail, doit renoncer à allaiter, et souvent fatiguée, peut se retrouver face à des difficultés avec la structure d'accueil.

Les licenciements ont lieu dans le mois qui suit la reprise d'activité au motif peu louable comme celui d'une restructuration interne : ces cas sont « sous le radar » parce que les femmes sont en situation de fragilité, elles

se sentent seules, fatiguées, leur partenaire travaille, et elles devraient encore - elles - faire les démarches, contester le licenciement, prendre une avocate, etc.

Cela étant, compte tenu que le Grand Conseil n'est pas compétent pour allonger la durée de protection fixée dans la législation fédérale, il s'agit ici de rendre public et de déployer les leviers cantonaux qui existent, notamment, via le Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes (BEFH).

En effet, ce service offre gratuitement des renseignements sur le droit de l'égalité et des consultations. Or, le recours à un service public spécialisé gratuit constitue le premier moyen simple pour des femmes victimes de discrimination de trouver une écoute et possiblement une analyse de la situation qui leur permet d'identifier les leviers pour s'opposer à un licenciement discriminatoire. Ce service pourrait mieux être mis en avant. Cela permettrait aussi de parler de la problématique publiquement, parce que les femmes licenciées après une maternité doivent être soutenues dans leur première démarche d'analyse et potentiellement jusque devant les tribunaux.

Il existe la possibilité également méconnue, pour les tribunaux chargés d'un cas basé sur la LEg, de requérir l'avis expert du BEFH. Il s'agit ainsi de documenter la question pour élargir le champ d'action, prévenir les licenciements abusifs et lutter contre la pénurie de main-d'œuvre.

Le postulat demande que :

- des pistes soient explorées pour mieux informer les victimes de discrimination, notamment en lien avec les licenciements abusifs, sur l'offre que le BEFH propose en matière d'analyse de situation ;
- des moyens pour inciter les tribunaux civils à requérir davantage l'expertise du BEFH soient déployés;
- le Conseil d'Etat fournisse des statistiques sur ces deux points.

3. RECOMMANDATION DE VOTE

La minorité de la Commission recommande au Grand Conseil de prendre en considération le présent postulat, et de le renvoyer au Conseil d'Etat.

Lausanne, 20 mars 2026

*La rapporteuse :
(Signé) Claire Attinger Doepper*