



Grand Conseil  
Secrétariat général  
Pl. du Château 6  
1014 Lausanne

# Postulat

(formulaire de dépôt)

*A remplir par le Secrétariat du Grand Conseil*

N° de tiré à part : \_\_\_\_\_

Déposé le : \_\_\_\_\_

Scanné le : \_\_\_\_\_

**Art. 118 et 119 LGC** Le postulat charge le CE d'étudier l'opportunité de prendre une mesure ou de légiférer dans un domaine particulier (attention : le postulat n'impose pas au CE de légiférer, contrairement à la motion et à l'initiative) et de dresser un rapport. Il porte sur une compétence propre ou déléguée du CE. Motivé, le postulat doit exposer clairement la mesure souhaitée ou l'objet du rapport demandé.

Il peut suivre deux procédures différentes : **(a) le renvoi à l'examen d'une commission.**

- Soit le postulant demande expressément, dans son développement écrit, le renvoi direct du postulat à une commission du GC moyennant les signatures d'au moins 20 députés ; dans ce cas, il n'y a pas de débat.

- Soit, lors du développement en plénum et de la discussion, un député ou le CE demande le renvoi à une commission et le GC vote dans ce sens.

**(b) la prise en considération immédiate.** Un député ou le CE demande la prise en considération immédiate du postulat ; suite au vote du GC, le postulat est soit renvoyé au CE, soit classé.

**Délai de réponse dès le renvoi au CE : une année**

## Titre du postulat

Pour un congé maternité, allaitement, parental, adoption ... serein et une administration exemplaire et efficace

## Texte déposé

Il n'est pas encore usuel de remplacer systématiquement les femmes qui partent en congé maternité ou les hommes et les femmes au bénéfice d'un congé adoption ou autre, alors que la grande majorité des employeurs sont affiliés à une assurance perte de gain (APG) qui prend en charge une grande partie des coûts liés à cette absence et que cette dernière est planifiable à moyen terme (généralement 6 mois).

Cette pratique a pour conséquence de « stigmatiser » l'employée (respectivement l'employé) absente qui a mauvaise conscience et subit une certaine pression psychologique, les collègues de travail devant se répartir les tâches de la personne absente, etc.

Introduire le principe du remplacement systématique a pour conséquence de déculpabiliser la femme enceinte (et les hommes et femmes en congé adoption), de donner une chance à une personne qui entre ou qui est déjà sur le marché du travail, d'alléger le travail des collègues restants, etc. Bref c'est aussi un signal positif par rapport aux femmes et aux parents qui désirent avoir des enfants.

L'administration cantonale devrait être exemplaire dans ce domaine et avoir une politique de remplacement systématique des femmes enceintes (resp. des hommes ou femmes en congé adoption) afin que ces dernières (ou derniers) puissent profiter sereinement de leur congé et envisager p. ex. de le prolonger avec le congé allaitement et/ou parental.

La maternité et les congés maternité / allaitement / parental / etc. ne doivent pas devenir une source de stress pour l'employé qui en bénéficie ni une charge supplémentaire pour l'équipe dans laquelle elle/il travaille, créant ainsi une surcharge néfaste pour la santé ainsi qu'une source de démotivation. Les remplacements pendant des absences de longue durée devraient donc être planifiés, mis en place et rétribués de manière appropriée, faute de quoi chaque grossesse, chaque période d'absence pour cause de maternité, devient un risque pour le fonctionnement d'une unité administrative, surtout lorsqu'elle est de petite taille.

Vu ce qui précède, j'ai l'honneur de demander au Conseil d'état :

- d'étudier la mise en place du remplacement systématique de tout employé absent à long terme (4 mois et plus) et dont l'absence est prévisible (congé maternité, adoption, parental, ...) afin que chacun (le bénéficiaire du congé comme l'équipe de collègues concernée) puisse envisager sereinement cette absence et que le bon fonctionnement de l'unité administrative concernée soit assuré.

Je remercie d'avance le Conseil d'Etat pour son rapport.

Lausanne, le 5 février 2019

Commentaire(s)

Conclusions

Développement oral obligatoire (selon art. 120a LGC)

(a) renvoi à une commission avec au moins 20 signatures

(b) renvoi à une commission sans 20 signatures

(c) prise en considération immédiate

Nom et prénom de l'auteur :

Signature :

Muriel Thalmann

Nom(s) et prénom(s) du (des) consort(s) :

Signature(s) :

**Merci d'envoyer une copie à la boîte mail du Bulletin : [bulletin.grandconseil@vd.ch](mailto:bulletin.grandconseil@vd.ch)**