

ASSOCIATION DES SECRETAIRES
GENERAUX DES PARLEMENTS



ASSOCIATION OF SECRETARIES
GENERAL OF PARLIAMENTS

COMMUNICATION

de

Mme Fiona KALEMBA
Secrétaire générale de l'Assemblée nationale du Malawi

sur

« Parentalité et Parlement : Quelles sont les règles pour les parlementaires qui souhaitent prendre un congé maternité ou paternité ? (Le cas de l'Assemblée nationale du Malawi) »

Session de Genève
mars 2024

1.0 INTRODUCTION

Equilibrer les responsabilités de la parentalité avec le rôle exigeant de Parlementaires (MP) est un défi reconnu à travers le monde. Pour favoriser l'inclusion et l'égalité des genres en politique, les Parlements doivent dès lors établir des législations et des politiques robustes à la fois pour les congés maternité et pour les congés paternité.

Les Parlementaires sont titulaires de charges publiques, et non des employés, donc ne sont pas éligibles au statut de congé maternité dans la plupart des Parlements. La plupart des Parlements s'appuient sur des dispositions ad hoc pour permettre aux femmes parlementaires d'alléger leur charge de travail pendant la grossesse ou pour prendre soin de leurs bébés.

2.0 POURQUOI SOUTENIR LES CONGÉS MATERNITÉ ET PATERNITÉ POUR LES PARLEMENTAIRES ?

L'Organisation Internationale du Travail (OIT) recommande un minimum de quatorze (14) semaines de congé maternité pour s'assurer que les femmes (et les hommes) parlementaires ont suffisamment de temps pour récupérer et prendre soin de leurs bébés nouveaux nés.

Les Parlements sont également encouragés à disposer de politiques sur les remplacements temporaires pour maintenir la continuité dans les affaires parlementaires comme c'est le cas dans la plupart des Parlements. Par exemple, en Suède, les Parlementaires sont temporairement remplacés, garantissant ainsi que les mandats continuent à être représentés.

Les Parlements devraient mettre en œuvre des politiques de non-discrimination pour protéger les Parlementaires contre toute conséquence néfaste découlant de la jouissance de congé maternité. Cela inclut des garanties contre les revers de carrière, et s'assurer que les Parlementaires se sentent en sécurité en usant de leur droit au congé.

Les Parlements devraient également s'assurer qu'il y'a des salles d'allaitement et des crèches tout près, et s'assurer qu'on prend bien soin des enfants des Parlementaires pendant que ceux-ci s'occupent de leur travail au Parlement.

Les Parlements doivent instituer des politiques de congé paternité pour encourager une distribution plus équitable des responsabilités parentales.

3.0 LA LOI (2000) DU MALAWI SUR L'EMPLOI ET LES CONGÉS MATERNITÉ ET PATERNITÉ POUR LES PARLEMENTAIRES AU PARLEMENT DU MALAWI

Au Parlement du Malawi, les Conditions du Service ne disent rien sur la question des congés maternité et paternité. Comme il a été dit plus tôt, ceci repose sur le fait que, partout, les Parlementaires ne sont pas considérés comme des employés et, donc, les dispositions de la Loi ne s'appliquent pas à eux. En pratique, toutefois, cela reste à la discrétion du Président

du Parlement. Vous noteriez que les élections tripartites de 2019 au Malawi ont vu une augmentation de candidats jeunes (femmes et hommes), dans la tranche d'âge procréatrice de 25 à 45 ans obtenir un siège au Parlement. Pour cette raison, nous avons, à de nombreuses occasions, constaté le besoin d'une véritable législation ou politique orientant le Parlement en matière de congés maternité et paternité pour les nouveaux parents.

La Loi (2000) du Malawi sur l'Emploi oriente la Présidente du Parlement dans son pouvoir discrétionnaire d'accorder des congés maternité et paternité aux Parlementaires. La section 47 de la Loi indique qu'une employée femme a droit, tous les trois ans, à au moins huit (8) semaines de congé maternité intégralement payés. Pendant la période où une employée est en congé maternité, ses droits et ses avantages normaux, y compris ses droits contractuels et à l'ancienneté, continuent sans interruption et sa période d'emploi n'est pas considérée comme ayant été interrompue, réduite ou arrêtée. En cas de maladie, certifiée par un médecin reconnu, consécutive à la grossesse ou à l'accouchement, affectant l'employée ou son enfant, l'employeur lui accorde un congé additionnel selon ce qu'il juge convenable.

La section 48 indique qu'à l'expiration de son congé maternité, l'employée a le droit de retourner dans le même poste de travail avec les mêmes avantages et droits tel qu'immédiatement avant son absence, sauf indication contraire. De plus, la loi prévoit des amendes et des sanctions contre l'employeur qui met fin à l'emploi d'une employée parce que l'employée est enceinte ou pour toute autre raison liée à sa grossesse.

Avant 2021, aucune disposition sur le congé parental ne pouvait être identifiée dans la loi. Toutefois, à la suite des révisions de la loi (2000) sur l'emploi en 2021, les employés hommes ont droit, tous les trois ans, à au moins deux (2) semaines de congé paternité payés. Quand un employé homme est en congé paternité, ses avantages et droits continuent sans interruption, et son temps d'emploi n'est pas jugé interrompu, réduit ou arrêté.

4.0 Recommandation

En tant que Parlement du Malawi, il est nécessaire d'élaborer un projet de politique ou de nouvelle législation qui fournira des lignes directrices sur les congés maternité et paternité spécifiquement pour nos Parlementaires. Cette discussion sur la parentalité et le Parlement est dès lors opportune et cruciale pour nous, pour apprendre des autres Parlements à travers leurs expériences et vues sur les congés maternités et paternité pour les Parlementaires. Les vues et expériences qui seront partagées durant cette discussion serviront de base pour élaborer notre projet de nouvelle législation sur la question.

5.0 Conclusion

En conclusion, soutenir les Parlementaires qui souhaitent prendre des congés maternité et paternité demande une approche complète. Les Parlements peuvent s'inspirer des bonnes pratiques internationales pour établir des politiques et législations qui donnent la priorité au bien être des Parlementaires enceintes ou allaitantes. Des politiques non-discriminatoires et

une culture qui soutiennent l'équilibre vie-travail peut contribuer à un environnement politique plus inclusif et plus respectueux de la famille.