



# LE CONGÉ PARENTAL

*Un grand pas pour le bien-être  
des enfants et l'égalité hommes-femmes*

**Ont participé à l'élaboration de cette brochure :**

Jean Blanchard,  
Joëlle Nançoz, Joseph Crisafulli,  
Alexandre Dumoulin, Sabine Udry,  
Corinne Pinget

**Graphisme :**

Gérard Grandjean

# Table des matières

---



Introduction .....	5-7
Définir le congé parental .....	9-13
Objectifs du congé parental .....	15-16
Bien-être des enfants .....	17-20
Questions politiques et effets du congé parental .....	21-22
Principales conclusions du rapport « le congé parental européen décembre 2009 working paper ».....	23-24
Mesures recommandées .....	25-26
En Suisse .....	27-42
Propositions du MPF .....	43-46
Annexe.....	47



## Introduction



Le Mouvement Populaire des Famille publie cette brochure qui est le fruit d'un travail effectué depuis plus d'une année par un groupe du Mouvement. Il traduit nos questionnements, nos réflexions et notre conviction qu'il reste encore beaucoup à faire sur ce sujet.

Si le congé parental nous apparaît comme une mesure indispensable pour soutenir la famille et réaliser l'égalité hommes-femmes, il n'est certes pas la seule piste ni la seule solution à envisager. Il est toutefois important que nous y consacrons toute notre attention, car il permet aux nouveaux parents de prendre le temps d'accueillir leur enfant et d'entamer ou de mieux poursuivre le chemin familial.

À l'heure actuelle, nous devons tous travailler. Il est en effet plus courant que les deux partenaires du couple tra-

vailent. Les nouveaux parents manquent alors de temps et de disponibilité pour s'occuper de leur(s) enfant(s). La gestion conjointe du travail et de la famille devient source de fatigue, de stress, de frustration... Comment faire alors pour répondre aux besoins de nos enfants en terme de sécurité, de lien familial ?



Le monde du travail n'offre pas beaucoup d'alternatives: pourquoi faut-il sacrifier notre rôle parental pour espérer une réussite professionnelle, sociale ou financière?

Quelles solutions la famille peut-elle offrir à la société pour permettre une réussite familiale, gage d'une sécurité affective des individus qui la composent? La société n'a-t-elle pas l'obligation d'offrir à tous les moyens de se réaliser, de vivre en bonne harmonie et en toute sécurité?

Nous, parents, avons envie de prendre du temps avec nos enfants. Nous voulons leur

apporter cet attachement sécurisant qui leur permettra de grandir sereinement et de devenir des individus positifs, équilibrés et engagés dans la société.

Nous avons envie de changer les mentalités et de démontrer qu'il est important que les parents soient présents dans les premiers moments de la vie de leur enfant. Nous avons envie de répondre aux besoins des hommes et mieux participer à l'éducation de leurs enfants.

En effet, le congé parental concerne les deux parents et se distingue en cela du congé maternité. Il est conçu comme



une mesure indispensable et complémentaire de ce dernier.

La famille doit être le garant d'équilibre pour les personnes qui la composent. Elle devrait être un lieu d'amour, de sécurité, d'expérimentation et de confiance. Le congé parental est donc un moyen d'établir cet équilibre familial. Il permettra ainsi un meilleur partage des tâches et des responsabilités au sein du couple.

Le congé parental permettra aussi de créer un changement social. Il amènera une perspective différente à ceux qui désirent se réaliser dans la famille et auprès des enfants.

Il pourrait être une réponse aux nouvelles réalités du travail, en permettant l'alternance entre le travail rémunéré et non rémunéré, en donnant à chacun une place sur le marché du travail, tout en diminuant les charges financières de la prise en charge de nos enfants tout petits. Il fera aussi que chaque travailleur/euse s'investira en toute quiétude dans son travail.

Diverses expériences ont été menées au sein d'entreprises

de renom et ont donné satisfaction. Nous vous proposons de nous en inspirer pour changer l'avenir et concilier ce qui parfois s'oppose encore: la vie privée et la vie professionnelle, la vie de la famille et celle de la société.





## Définir le congé parental



Citons la définition de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) sur le congé parental de 1983 qui précisait ceci :

«*Congé accordé aux pères et aux mères pendant la période suivant la fin du congé de maternité pour permettre aux parents ayant un emploi de s'occuper de leur enfant nouveau-né pendant un certain temps tout en leur donnant un certain degré de sécurité en matière d'emploi, de sécurité sociale et de rémunération... Le congé parental est aussi octroyé aux parents adoptifs*». Cette définition souligne la coresponsabilité des parents, qu'il s'agisse de parents biologiques ou adoptifs.

Ce qui distingue le *congé parental* du *congé de maternité*, c'est qu'il porte non pas sur la santé de la mère, mais sur la prise en charge et l'éducation des jeunes enfants, si bien que les deux parents peuvent y prétendre. Il diffère aussi du *congé de*



*maternité facultatif* ou *étendu* (d'ordinaire réservé à la mère et lié à l'allaitement), ainsi que du *congé de paternité* (pendant un bref laps de temps après la naissance) et du *congé familial*, qui ne sont pas nécessairement dictés par des questions d'éducation de l'enfant et ont une durée limitée (d'habitude quelques jours). Il ne s'agit pas non plus d'un *congé sabbatique*, ni d'une *interruption de carrière*, qui peuvent être accordés pour des raisons non familiales. Le *congé parental* se caractérise avant tout par sa durée prolongée (qui se compte en semaines, en mois, voire en années) et se rajoute / se distingue des autres



formes de congé. De même, il diffère du congé pour *force majeure* pris pour des raisons familiales, bien que beaucoup de pays prévoient de tels congés dans le cadre de leur législation sur le congé parental.

Cependant, au niveau international, on distingue le congé parental du congé de maternité, car il peut être pris par le père et/ou la mère mais, comme le congé de maternité, il n'entraîne pas de perte d'emploi ou d'autres droits associés (par ex. retraite, congé ou fonctions) (OIT 1997). Il est aussi indépendant du congé de paternité (de courte durée) dont bénéficient les pères, d'ordinaire après la naissance de leur enfant.

La Recommandation R. 123 de 1965 sur l'emploi des femmes ayant des responsabilités familiales a été adoptée pour protéger les droits des travailleuses. Un nouvel instrument a été

envisagé en 1975 par la Conférence internationale du travail pour reconnaître le fait que l'égalité des chances et de traitement pouvait être atteinte en élargissant des droits à tous les salariés ayant des responsabilités familiales, qu'ils soient femmes ou hommes. C'était là reconnaître que toute évolution du rôle traditionnel des femmes doit s'accompagner d'un changement du rôle traditionnel des hommes et se refléter par une plus grande participation de leur part à la vie familiale et aux obligations du ménage.

La Convention n°156 de 1981 de l'OIT définit les principes de l'égalité de chances et de traitement des travailleurs des deux sexes ayant des responsabilités familiales. Elle a été adoptée en 1981 pour étendre la recherche d'un équilibre entre travail et famille aux hommes et aux femmes. Elle s'applique à tous les salariés ayant des enfants et aux autres membres de la famille immédiate qui ont besoin de soutien. Son article 3 prévoit que les politiques nationales veillent à ce que les travailleurs ayant des responsabilités familiales ne fassent pas l'objet

de discrimination ou de conflit entre leur rôle professionnel et familial.

La Recommandation R 165 de l'OIT sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales (1981) porte sur l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes et cherche un résultat selon lequel «*la mère ou le père devrait, au cours d'une période suivant immédiatement le congé de maternité, pouvoir obtenir un congé (congé parental) sans perdre son emploi, les droits afférents à celui-ci étant préservés*» (paragraphe 22.1).



La Conférence à Helsinki en 1995) a consacré le principe n° 4 de la Recommandation R (94) 14 du Comité des Ministres en vertu duquel: «*La famille doit être un lieu privilégié de promotion de l'égalité, notamment juridique, entre l'homme et la femme, par la voie du partage des responsabilités au sein du foyer et des soins à donner aux enfants, et, plus précisément, par celle de l'alternance et de la complémentarité des rôles respectifs du père et de la mère*».

Les participants ont estimé que les gouvernements pourraient jouer un rôle clé en prenant des mesures destinées exclusivement aux hommes, en leur donnant des droits qui leur permettraient véritablement de participer à la vie familiale, ce qui est la condition d'une véritable égalité. Ils ont aussi déclaré qu'un congé réservé au père peut être un moyen efficace de permettre aux pères de participer.

«*Les pères doivent comprendre que s'occuper de leurs enfants n'est pas seulement un devoir, mais un droit. La paternité responsable doit être considérée comme faisant partie intégrante du concept de citoyenneté* »

*«Le détachement des pères en activité de la scène domestique a des conséquences non seulement sur l'aspiration des femmes à l'égalité, mais aussi sur les relations qui se développent entre les pères et leurs enfants. Celles-ci sont aussi importantes, d'autant plus que les relations précoces favorisent la préservation de rapports entre pères et enfants en cas de rupture (de plus en plus probable) de la cellule familiale». (McColgan, 2000: 141).*

C'est ce que souligne Dermott (2001: 161), pour qui: *«Le congé parental est un système qui favorise sur deux plans la recherche d'un équilibre entre travail et vie privée... en permettant aux parents de passer davantage de temps avec leurs enfants... [et] en rééquilibrant les rapports avec le travail et la famille entre les deux conjoints».*

En 1967, la Hongrie a introduit une prestation pour soins aux enfants (visant à augmenter le taux des naissances) qui exigeait un emploi continu de douze mois avant la naissance de l'enfant. La durée en était

de deux ans et demi après la naissance de l'enfant. Le taux de la prestation était relativement bas (25% des salaires moyens des femmes) et sans lien avec les salaires antérieurs. A l'époque, elle figurait parmi les prestations pour soins aux enfants les plus longues et les plus favorables du monde.

L'allocation pour soins aux enfants (GYES) est disponible selon la loi pour tous les parents et n'est pas fondée sur un emploi antérieur. Cette allocation peut être payée non seulement aux parents (à partir du premier anniversaire de l'enfant résidant au domicile des parents) mais aussi aux grands-parents. Le montant de l'allocation est égal au montant minimum de la pension de vieillesse à ce moment (23'200 HUF en 2004; 24'700 HUF –98,8 € en 2005) et elle est payée jusqu'à ce que l'enfant ait trois ans (ou jusqu'à l'âge de dix ans si l'enfant est malade en permanence ou sérieusement handicapé ou, en cas de jumeaux jusqu'à la fin de cette année, quand les enfants atteignent l'âge de la scolarité ou l'âge de dix ans).

Un soutien pour l'éducation de l'enfant (GYET) est la troisième forme de prestation pour soins aux enfants disponible depuis 1993. Il est indépendant de l'emploi mais la principale condition préalable est que les parents prennent soin à leur domicile de trois enfants mineurs ou plus (au-dessous de l'âge de quatorze ans) quand le plus jeune a entre trois et huit ans. Le système le plus courant dans

les anciens Etats d'Europe centrale était un congé de deux ans et une allocation égale à 40% du salaire d'une femme non qualifiée (Kamerman et Kahn 1991). La tradition parmi les Etats non membres de l'Union européenne était fortement interventionniste, avec des aides bien établies pour les familles et les salariés, qui allaient jusqu'à la prise en charge des soins aux enfants par l'Etat.





## Objectif du congé parental



Les politiques nationales diffèrent beaucoup en matière de motivation et de mise en œuvre du congé parental. Elles peuvent être dictées par diverses considérations comme :

- la promotion de l'équilibre entre les femmes et les hommes et de l'égalité des chances sur le marché du travail pour les femmes et les hommes;
- des politiques natalistes destinées à encourager les mères à associer emploi et procréation et à faciliter le maintien des femmes sur le marché du travail;
- des interventions sur le marché du travail pour
  - réduire le chômage (en encourageant les parents à se retirer);
  - développer l'emploi (en maintenant les femmes en activité après la naissance de leur enfant);
- le bien-être des enfants;
- l'indépendance économique des femmes;



- la participation des pères à la vie de la famille et du foyer.

Il y a une corrélation positive entre l'emploi des femmes et le niveau d'éducation. Comme davantage de femmes sont issues de l'enseignement secondaire et suivent des formations tertiaires, la société tendra davantage à demander un horaire de travail et des initiatives d'emploi qui leur permettent de rester sur le marché du travail après avoir fondé un foyer. Cette évolution suppose une égalité non seulement sur le lieu de travail, mais aussi en

matière de répartition des travaux domestiques non rémunérés et des activités bénévoles/de proximité qui sont souvent associées aux femmes.

L'Islande suggère que l'augmentation du taux national de fécondité de 1,93 en 2002 à 1,99 en 2003 peut être liée à une nouvelle réforme introduite en 2000 qui garantit aux hommes islandais un congé parental non transférable de trois mois, avec une compensation de 80% du salaire mensuel moyen de l'année passée pour la mère et le père.

En Suède un des objectifs de la politique est l'encouragement de l'indépendance économique des femmes dans une société qui favorise fortement le modèle d'une vie familiale où les deux parents gagnent leur vie.

Enfin un autre objectif visé par la politique suédoise est de faciliter la participation des hommes à l'éducation des enfants et à la vie familiale par un partage des responsabilités en matière de tâches ménagères et d'éducation. A cette fin, le gouvernement suédois fait largement

connaître le droit des pères à des congés par des campagnes d'éducation et d'informations périodiques. Le Gouvernement suédois a aussi créé trois groupes distincts pour faire pencher l'opinion publique en faveur de la paternité active. Le plus récent d'entre eux est le groupe Papa qui est composé d'hommes célèbres de tous les secteurs de la vie suédoise. Les partis politiques et les responsables politiques soutiennent aussi le fait que les hommes aient recours au congé parental.



## Bien-être des enfants



La présence parentale pendant les premières années constitue un important investissement dans le développement de l'enfant. Les études récentes commencent à élucider le rôle joué par les parents et insistent plus particulièrement sur l'importance de leur présence pendant la petite enfance.

Selon Boris Cyrulnik, la négligence affective, de plus en plus fréquente à cause de la modification des structures familiales par les conditions modernes d'existence, appauvrit la niche sensorielle des premiers mois. Il s'ensuit une insécurité intime, un retrait relationnel à l'école et un sentiment d'incompétence.

La négligence affective, l'isolement sensoriel ou un environnement technique trop déshumanisé altèrent durablement le développement du système nerveux et l'apprentissage des rituels d'interaction qui nous permettent de vivre ensemble.



Or, dans notre civilisation où la culture du sprint et l'amélioration de la technologie nous permettent de travailler à distance, les conditions familiales éloignent les parents et appauvrissent la niche affective. Si l'on veut préserver les bénéfices que nous apporte la technologie et lutter contre les effets secondaires de la dilution des liens, il est nécessaire d'organiser une

nouvelle niche affective en y intégrant les parents, mais aussi la famille élargie.

Finalement ce qui protège le mieux un enfant, c'est un «village», ce qui tisse le mieux son attachement, c'est l'apaisement de ses angoisses et non la satisfaction de ses besoins. Ce qui permet la transaction entre la culture de ce village et le développement des enfants qui y vivent, c'est la solidarité qui structure les rituels quotidiens et donne sens à l'existence.

Selon Haas et Hwang (1999), le congé parental en Suède est conçu pour atteindre un des trois grands buts de politique sociale, le bien-être de l'enfant. Cette préoccupation prédo-

mine depuis les années 1930 et vise à créer une société où l'on veut avoir des enfants et où les enfants sont pris en charge. Le congé parental est considéré comme une garantie que les parents ne souffrent pas économiquement; les enfants peuvent bénéficier psychologiquement de la présence de leurs parents sans le stress lié à un chômage éventuel; et les enfants peuvent avoir des relations à la fois avec leur père et leur mère.

### Le congé parental dans divers pays

Certains pays prévoient un congé parental combiné/alterné avec des périodes de travail à temps partiel. De tels systèmes



existaient jusqu'en 1993 en Autriche, en France, en Finlande et en Suède. Avant même l'adoption du congé parental en Belgique, un système d'interruption de carrière a été instauré en 1985 (loi de relance sociale) qui facilitait une interruption totale de carrière ou le travail à mi-temps. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2002, il est possible, dans le secteur privé, de prendre un jour de congé par semaine pendant quinze mois, ce qui a réellement stimulé l'utilisation du congé parental par les hommes.

En Norvège, pendant la première année de vie de l'enfant les parents peuvent partager entre eux comme ils le souhaitent le congé parental, payé ou non, et, en outre, chacun des parents a droit à un congé non rémunéré pouvant aller jusqu'à un an.

En Norvège, par exemple, dans le plan de décompte du temps de travail, les parents peuvent combiner la prestation parentale avec une durée réduite du travail. La période de congé à plein temps est réduite, mais le montant de la prestation parentale reste le même. La période

de versement de la prestation peut être étendue et les parents peuvent combiner le travail et les soins à l'enfant sans perte de revenu. La période de décompte du travail peut aller jusqu'à 104 semaines et, en conséquence, la période totale de versement de la prestation peut aller jusqu'à deux ans et demi.

Dans la plupart des pays où le congé est un droit légal, il est offert à l'un ou l'autre des parents sans qu'un congé soit réservé à l'un d'eux. Selon la terminologie de l'OIT, il s'agit là d'un congé parental de type *familial* par opposition au congé *individuel*, qui se rajoute généralement au congé familial et doit être pris spécifiquement par le père/la mère et ne peut être transféré. La Finlande réserve six mois du congé au père et la Norvège lui offre quatre semaines de congé. Aux Pays-Bas, un congé parental de six mois (à temps partiel) est réservé aux *deux parents*, tandis qu'en Suède deux mois sont prévus pour *chaque parent*.

La situation en Islande est également complexe. Une combinaison est actuellement possible

entre le congé de maternité (trois mois après la naissance), le congé de paternité (trois mois) et trois autres mois de congé que les parents peuvent partager. Ainsi neuf mois de congé peuvent être pris avant que l'enfant ait dix-huit mois. Ces neuf mois sont payés à 80% du salaire antérieur; en outre, la mère et le père peuvent indépendamment prendre chacun trois mois de congé parental supplémentaires, bien qu'à la différence des congés de maternité et paternité ce congé ne soit pas rémunéré.

En Bulgarie, il est possible pour les parents de la mère et du père de prendre le congé parental non utilisé.

L'Organisation de Coopération et de Développement (OCDE) en 1995 a noté que l'utilisation du congé parental était très forte en Suède, en Norvège, en Finlande, où la quasi-totalité des familles salariées en bénéficient. Elle est aussi très importante en Allemagne occidentale (95%) et au Danemark (82%), depuis que le quota pour les pères a été introduit. En Norvège, il y a eu une augmentation énorme

de la proportion de pères prenant un congé parental: elle est passée de 4% en 1993 à 85% en 1998/99. Toutefois, les pères prennent en moyenne vingt-cinq jours de congé alors que les mères prennent en moyenne 108 jours.

## Questions politiques et effets du congé parental



Rubery et autres (1999) soutiennent que le congé parental fonctionne de façon plus équilibrée dans les pays comme le Danemark, la Belgique, la France et la Finlande où l'État soutient résolument la prise en charge des enfants.

Rostgaard et autres (1999) se sont demandés pourquoi si peu de pères prenaient un congé parental. Ils se sont intéressés aux parents danois ayant eu des enfants entre 1984 et 1989 qui avaient choisi de prendre un congé parental : dans la plupart des cas, c'est la mère qui avait pris l'ensemble du congé parental. Parmi les parents économiquement actifs, les quatre principaux motifs pour ce faire étaient l'allaitement, la viabilité économique, le fait que le travail du père ne lui permettait pas de prendre un congé parental (crainte d'un licenciement ou difficulté de trouver un remplaçant) et le fait que la famille n'avait pas envisagé que le père



puisse prendre un congé parental.

(Moss et Deven 1999) : si le congé parental est proposé comme mesure encourageant l'égalité des chances pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes à la maison et au travail, il doit être utilisé autant par les hommes et par les femmes.

Alors que les progrès en ce sens ont été limités, on reconnaît qu'il ne s'agit pas d'imposer un choix, car l'inégalité sur le marché de l'emploi est un obstacle majeur à l'utilisation du congé par les hommes. «Les inégalités existantes donnent aux pères un argument de poids face aux mères dans les négociations familiales sur l'utilisation du congé et contribuent à une situation où il peut paraître aller de soi que la mère prenne le congé». Une autre inégalité importante en matière d'emploi est la différence de paie entre les sexes, car les hommes gagnent en général davantage que leur partenaire féminine, si bien que les ménages y perdent davantage financièrement si c'est le père plutôt que la mère qui bénéficie du congé. De plus les hommes craignent les effets du congé parental sur leur carrière en raison des réactions défavorables de leurs supérieurs et de leurs collègues. Cet obstacle ne peut être surmonté que si les deux parents y recourent et que celui-ci soit obligatoire.

Cependant, d'autres facteurs interviennent aussi pour un même sexe, comme la catégo-



rie sociale et le niveau d'étude. Fagnani (1999) montre qu'en France le congé parental a plus de chances d'être utilisé par des femmes qui ont un faible niveau d'éducation et qui occupent des postes subalternes.

## Principales conclusions du rapport « le congé parental européen décembre 2009 working paper »



En conclusion, il y a un risque que le congé parental contribue à accroître plutôt qu'à réduire les inégalités au niveau socio-économique et entre les sexes. Pour éviter que le congé ne devienne un ghetto pour les femmes ayant un faible niveau d'instruction et, en conséquence, un revenu et un statut professionnel bas, le débat doit porter sur la division du travail rémunéré et non rémunéré dans toute la société.

### Selon l'OCDE

*«Le congé parental doit être considéré comme faisant partie d'un tout plutôt qu'en faisant abstraction d'autres initiatives qui peuvent aider à concilier les responsabilités professionnelles et familiales. Les autres formes de soutien des salariés ayant des responsabilités liées à leur famille comprennent l'organisation de garderies subventionnées, la souplesse des horaires, le raccourcissement des semaines*

*de travail, le travail en temps partagé, l'offre de postes à temps partiel avec conservation de l'intégralité des avantages sociaux, et l'externalisation du travail» (OCDE 1995: 171).*

L'évaluation des systèmes de congé parental peut dépendre des objectifs qui sous-tendent les politiques nationales. L'effet du congé parental doit éventuellement être mesuré non seulement en fonction de son utilisation par les hommes et les femmes, mais aussi en fonction de la fécondité, du taux de présence des diverses catégories sur le marché du travail, surtout s'agissant des femmes et des jeunes mères.

La politique de protection familiale des pays nordiques est fondée sur les principes d'universalité et des droits individuels. Elle associe avantages par enfant et avantages familiaux dans le cadre d'un système législatif qui prévoit le congé parental et un système de prise en charge

financé par les pouvoirs publics. L'abondance de publications internationales donne à penser que le congé parental non rémunéré et/ou le congé sans couverture sociale sont peu efficaces. Le congé parental devrait toujours présenter un avantage économique ou du moins compenser le manque à gagner. Les effets du congé non rémunéré limitent la possibilité d'en bénéficier pour les deux parents, mais surtout pour les hommes.

### **De plus, des campagnes de sensibilisation sont indispensables**

La souplesse des conditions d'utilisation du congé parental est essentielle pour la conciliation du travail et de la famille. Il faut inciter les pères à prendre le congé parental par des mécanismes comme une période minimum leur étant réservée. Promouvoir un assouplissement du système de prise de congé de manière à ce que les salariés puissent prendre le congé parental en une fois ou le répartir au coup par coup pendant les premières années de la vie de l'enfant (Autriche, Danemark et Suède) et en facilitant l'allocation de soins aux membres de

la famille, y compris les grands-parents.

À l'issue du congé, les parents ont la garantie de retrouver leur emploi.

Ericsson, société suédoise de télécommunication qui emploie 44'000 personnes en Suède et 100'000 dans le monde, a lancé un congé parental complémentaire destiné aux cadres supérieurs qui risquaient d'y perdre avec le système de congé parental d'Etat, car il ne leur assurait que 80% de leurs revenus réels. Le congé parental peut être pris à temps partiel par demi-journées ou jours pleins. Il n'y a pas de plafond pour les versements complémentaires de la société. Le système a entraîné une augmentation considérable du nombre d'hommes et de femmes salariés qui en ont bénéficié et du nombre de jours pris, notamment parmi les parents dont les revenus sont supérieurs au plafond statutaire de ressources. Il est considéré comme une réussite non seulement statistiquement, mais aussi d'un point de vue culturel, car il fait passer l'idée auprès des salariés que « c'est une bonne chose de prendre un congé parental » (EIRR 2000 : 35).



## Mesures recommandées



Le congé parental n'est que l'un des moyens de concilier vie professionnelle et vie familiale. S'il est associé au congé de maternité et de paternité, il permet à chacun des parents de disposer de temps libre pour s'occuper de leur(s) enfant(s).

Des signes encourageants donnent à penser que le congé parental devient mieux accepté ne serait-ce qu'à travers l'ac-

cord sur une directive européenne qui fixe des jalons pour des négociations. Les autres évolutions positives sont principalement venues des pays nordiques: passage du congé parental non rémunéré à un congé rémunéré (au moins en partie); prolongation de la durée offerte aux parents; passage de l'option ouverte «à l'un des parents» à un congé réservé qui n'est pas transférable et qui



offre plus de souplesse quant à ses modalités d'exercice, y compris transfert du congé non utilisé aux grands-parents.

Les objectifs actuels d'égalité entre les femmes et les hommes et de conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale à travers le congé parental peuvent être trop limités. Il faut élargir le débat pour envisager des objectifs comme le bien-être du ou des enfants, la paternité (notion plus large que celle de soutien de famille), l'indépendance économique des femmes (face aux hommes et à l'Etat) et la recherche d'un équilibre entre travail et vie privée. Dans ce contexte, il faudra envisager de rémunérer le congé parental afin de le rendre plus attrayant pour les hommes et pour les parents ayant un salaire modeste ou élevé.

En elle-même, la rémunération ne suffit pas, car le congé parental remet en cause la distribution bien établie entre les sexes des rôles de soutien de famille et d'éducation. Pour assurer une répartition plus équitable de l'éducation des enfants, il faut considérer la « paternité »



comme une affaire d'hommes et le congé parental comme quelque chose où le père, la mère et les enfants ont tout à gagner.

## En Suisse



Nous reproduisons ci-après les éléments tirés de la publication de la COFF « Congé parental-allocations parentales un modèle de la COFF pour la Suisse 2010 » qui nous semblent les plus importants pour la réflexion.

### Disponibilité et emploi du temps

Parmi les pères élevant seuls leurs enfants, 75% exercent une activité professionnelle à temps plein. Il est à noter que parmi les pères vivant en couple

avec un enfant de moins de 7 ans, le pourcentage de ceux travaillant à temps partiel avec un taux d'occupation compris entre 50% et 89% a notablement augmenté depuis 1997, passant de 3,5% à 6,4%.

### Possibilité de concilier vie familiale et vie professionnelle

Les parents disposent de plusieurs instruments pour concilier les exigences de la vie familiale et celles de la vie professionnelle. L'un des aspects entrant en ligne de compte est le partage des tâches entre les deux partenaires.



Au début des années 90, la grande majorité des ménages avec des enfants de moins de 15 ans (57%) résolvait encore ce problème en recourant au modèle familial traditionnel, où l'homme travaille à temps plein, tandis que la femme n'exerce aucune activité. En 2007, 28% de ces ménages s'y

conformaient encore. Mais le cas de figure le plus fréquent aujourd'hui est celui où le père travaille à plein temps et la mère à temps partiel (+ de 50%). La configuration où la femme n'exerce pas d'activité professionnelle est choisie principalement lorsque l'enfant le plus jeune a moins de 5 ans (Office fédéral de la statistique 2008, p. 69).

Une deuxième manière de concilier vie familiale et vie professionnelle est de se décharger d'une partie des tâches de garde d'enfant. En 2007, 47%

des couples dont le dernier-né avait moins de 7 ans avaient recours à la garde d'enfant par un tiers, et cette proportion atteignait 72% dans les familles monoparentales. Les parents proches, en particulier les grands-parents, jouent un rôle de premier plan à cet égard, puisque la moitié environ des familles y avait recours. 32,5% des ménages confiaient leurs enfants à des crèches, à des jardins d'enfants ou des écoles de jour, et près de 16% à des familles de jour ou à des familles d'accueil (COFF (2008), pp. 17 ss).



En matière d'accueil extrafamilial, l'offre ne répond cependant pas à la demande. C'est ainsi que, selon une étude menée dans le cadre du Programme national de recherche PNR52, il manquerait 50'000 places d'accueil préscolaire dans les crèches et les familles de jour (INFRAS/MecoP 2005). L'offre insuffisante en matière de garde extrafamiliale constitue d'ailleurs pour les mères la principale raison pour laquelle elles renoncent à l'exercice d'une activité professionnelle ou réduisent leur taux d'occupation. En outre, dans beaucoup de familles, ce n'est pas seulement le manque de places qui pose problème, mais aussi le coût élevé (Office fédéral de la statistique 2008, p. 76).

Le troisième élément déterminant pour permettre de concilier vie familiale et vie professionnelle est la souplesse des conditions de travail. Les résultats de différentes études indiquent que « les mères ont des horaires moins favorables et moins souples que les pères, bien qu'elles assument davantage de responsabilités dans les activités domestiques et fami-

liales » (Office fédéral de la statistique 2008, p. 75).

On peut supposer que les difficultés empêchant de concilier vie familiale et vie professionnelle sont la principale raison qui incite les personnes à ne pas avoir d'enfants ou à en avoir moins. C'est en tout cas ce qu'indiquent les sondages sur les souhaits en matière d'enfants: en Suisse, le désir d'enfant bute sur les contingences matérielles. Toutes les femmes, quel que soit leur niveau de formation, désirent plus d'enfants qu'elles n'en mettent effectivement au monde (Département fédéral de 2004, p. 33).

### **Pédagogie et psychologie (du développement)**

Le passage à la parentalité: la naissance d'un enfant crée ou agrandit une famille. Avec l'arrivée du premier enfant surgit une multitude de tâches que le père, la mère, le couple et, désormais la famille, doivent assumer: pourvoir aux besoins concrets de l'enfant, construire la famille, se soutenir mutuellement et définir les tâches et les responsabilités.



Généralement, les parents ont besoin d'une année pour s'habituer à la nouvelle situation. La période de quatre à huit semaines qui suit la naissance est décrite comme une phase de surmenage et d'épuisement, car les exigences qui pèsent sur les parents sont élevées. A la phase suivante (du deuxième au sixième mois), caractérisée par les défis à relever, les parents continuent à améliorer leurs compétences mais, souvent, leur vie de couple leur apporte moins de satisfaction. Durant la phase d'accoutumance, qui s'étend jusqu'à la fin de la première année de vie de l'enfant,

la situation se stabilise (PapastefanouHofer, 2002).

### **Les besoins du petit enfant**

Le nourrisson a toute une série de besoins concrets, dont la satisfaction dépend d'autrui. Il a ses propres priorités et son propre rythme de vie. Un nouveau-né dort en moyenne 16 heures par jour. Les périodes de sommeil et de veille sont réparties sur l'ensemble de la journée et de la nuit; la durée de chaque période est d'environ quatre heures. L'alimentation et les soins des enfants doivent être adaptés à ce rythme. Le cycle des uns est stable, alors que celui

des autres est plutôt imprévisible. Les enfants se distinguent aussi par leur irritabilité, par la fréquence de leurs pleurs et par la plus ou moins grande facilité avec laquelle ils peuvent être calmés et nourris. Selon les cas, les parents peuvent donc être très fortement sollicités.

### La création du lien

Un point central du développement de l'enfant est la relation qu'il entretient avec ses personnes de référence primaires. La création de ce lien constitue le terreau d'où pourra naître sa confiance dans le monde qui l'entoure. Pour que le lien soit solide, il faut que les personnes de référence les plus importantes disposent de suffisamment de temps à consacrer à l'enfant, qu'elles perçoivent correctement les signaux émis par le nourrisson et qu'elles y répondent de façon appropriée. Or cela n'est possible que si elles ne sont pas surchargées par d'autres tâches.

### La combinaison entre garde familiale et accueil extrafamilial

Des études scientifiques montrent que la combinaison entre garde familiale et accueil

extrafamilial est profitable à l'enfant lorsqu'elle est adaptée aux besoins de son âge. Toutefois, si la garde à l'extérieur est trop fréquente durant la première année de vie, elle peut avoir à long terme une influence négative sur le développement de l'enfant (voir les résultats de l'étude NICHHD, par exemple Belsky et al. 2007). Quel est le meilleur moment pour confier la garde d'un enfant à des tiers? La question est controversée. Certains spécialistes conseillent d'attendre la fin de la première année (magazine Kölner Stadt-



Anzeigers 2007, interview de W. Fthenakis), d'autres conseillent d'attendre six mois. Toutefois, tous s'accordent à penser que, particulièrement pour les enfants en bas âge, la qualité de la garde extrafamiliale (surtout le taux d'encadrement éducatif ainsi que la continuité et les qualifications des personnes responsables) est primordiale et que l'enfant ne devrait pas être séparé quotidiennement de ses personnes de référence primaires plus d'une demi-journée (Ahnert 2010; Ahnert 2005; Rossbach 2005).

Actuellement, en Suisse, l'offre de structures d'accueil ne satisfait guère à ces exigences. Généralement, la mère doit décider si elle reprend ou non une activité professionnelle après le congé de maternité, dont la durée habituelle est de trois à quatre mois. Si elle reprend le travail, elle doit trouver une structure d'accueil et l'enfant, les parents et la personne chargée de la garde doivent se familiariser les uns avec les autres. Aujourd'hui, nombreuses sont les femmes qui ne peuvent pas combiner activité professionnelle et maternité comme elles le sou-



haiteraient. Celles qui quittent la vie professionnelle ne le font pas toujours de leur plein gré et celles qui réduisent leur taux d'occupation le font souvent plus drastiquement qu'elles ne le voudraient.

### La relation de couple

La relation de couple, elle aussi, doit être redéfinie. Une étude suédoise montre que dans les familles où le père prend un congé à la naissance du premier enfant, la probabilité que



les parents se séparent est près de 30% plus faible que dans les familles où le père renonce à son droit (Oláh 2001).

### **La constitution d'un réseau de soutien**

Pour que le quotidien se déroule bien, le soutien de personnes extérieures au noyau familial est important. En raison des naissances toujours plus tardives, de la réduction de la taille des familles et de l'augmentation de la mobilité, nombreux sont les couples qui ne peuvent pas compter sur l'appui de la famille élargie. Ils sont donc amenés à créer un réseau avec des familles qui se trouvent dans des situations semblables, pour échanger des expériences et s'entraider. La maîtrise de toutes ces tâches est la condition nécessaire à l'épanouissement de l'enfant. Elle demande surtout du temps et de l'énergie. Grâce à la compensation partielle de la perte de revenu, le congé parental et les allocations parentales permettent aux parents de laisser leur activité lucrative en suspens et de consacrer plus de temps à leurs enfants. Selon le Ministère allemand de la famille, le

congé parental et les allocations parentales créent un cadre approprié pour que la vie de famille démarre sur de bonnes bases à l'arrivée d'un nouveau membre ([www.bmfsfj.de/Politikbereiche/familie,did=76746.html](http://www.bmfsfj.de/Politikbereiche/familie,did=76746.html)).

### **Politique de l'égalité**

Abandon partiel ou total de l'activité lucrative par les mères : en théorie, les mères et les pères ont toute liberté, d'une part, pour se répartir le travail familial et le travail rémunéré et, d'autre part, pour garder eux-mêmes leurs enfants ou les confier à une personne ou à une structure extrafamiliale. En pratique, la situation générale en Suisse encourage plutôt la répartition traditionnelle du travail entre les sexes. Le salaire horaire des femmes favorise la réduction du travail rémunéré des mères puisqu'il est généralement inférieur à celui des hommes en grande partie pour des raisons de discrimination et que cette option permet de réduire la perte de revenu horaire du couple. Quant au travail à temps partiel pour les hommes, il est encore trop peu

ancré dans notre culture, ce qui n'encourage pas non plus une réduction du temps de travail des pères. Ce sont donc la plupart du temps les mères qui, provisoirement ou durablement, réduisent drastiquement leur taux d'occupation ou renoncent à leur activité lucrative, pour accomplir les tâches domestiques et familiales non rémunérées. Elles mettent par là même fortement en péril leurs possibilités de carrière. Cette remarque s'applique à plus forte raison aux dix premières années de la vie professionnelle, qui coïncident souvent avec la période de la petite enfance : la durée de la formation étant toujours plus longue et l'entrée dans la vie active plus difficile, un investissement professionnel intense durant cette période est souvent décisif pour le déroulement de la carrière. L'abandon de la vie professionnelle n'est pas la seule entrave à la carrière professionnelle des femmes : les taux d'occupation trop bas y nuisent aussi sans compter que ce type de poste ne présente souvent aucun intérêt professionnel. Il pérennise par ailleurs l'inégalité salariale et empêche l'adoption de modèles de travail

à temps partiel plus judicieux et plus égalitaires (Bauer 2000).

### **Participation limitée des pères à la garde des enfants**

Le contexte général limite les possibilités pour les pères d'assumer la garde des enfants. Souvent, après la naissance d'un enfant, ils s'investissent davantage dans leur activité professionnelle en effectuant des heures supplémentaires, afin de compenser le préjudice financier créé par la réduction du temps de travail des mères. Toutefois, des sondages montrent qu'ils souhaitent créer des liens étroits avec leurs enfants et participer aux tâches familiales quotidiennes : ils ne veulent pas se contenter de leur rôle de père pendant les loisirs. Or, les conditions de travail réelles ne leur permettent souvent pas de réaliser ce souhait (MecoP/INFRAS 2007 ; Borchard et al. 2008).

### **Le congé parental a besoin de mesures encourageant l'égalité des sexes**

Une mesure favorise l'égalité si elle contribue à une redistribution du travail au sein du

ménage – travail rémunéré, garde des enfants et travaux domestiques, c'est-à-dire d'une répartition du travail familial et du travail rémunéré dans le sens d'un partenariat. L'objectif devrait être, d'une part, d'amener les pères, lors de la première année de vie de leurs enfants, à réduire leur activité lucrative et à effectuer davantage de tâches familiales pour décharger les mères et, d'autre part, d'éviter que celles-ci n'abandonnent complètement leur activité lucrative ou ne réduisent leur taux d'occupation jusqu'à perdre toute possibilité d'évolution de carrière.

Pour qu'elle encourage le rééquilibrage des tâches, elle doit s'accompagner d'incitations, à l'instar du « quota paternel » dans les pays scandinaves et en Allemagne, ou de l'octroi d'une bonification fiscale pour un partage du temps égalitaire en Suède (chapitre 3.3). Pour que les parents puissent exercer leur libre choix, surtout en faveur des pères, la transition et la coordination entre activité rémunérée et congé parental/allocation parentale devrait pouvoir se faire de manière



flexible, par exemple sous la forme d'un congé à temps partiel.

Un autre point est à prendre en considération: la réduction du temps de travail doit être également possible pour les parents aux revenus modestes, qui ne devraient pas avoir à y renoncer pour des raisons financières. La perte de revenu causée par le congé parental doit rester faible. En Norvège, il est possible de choisir un taux de compensation du revenu de 100% au lieu de 80% en écourtant la durée du congé parental.

## Financement

Le financement devrait être public. Si le financement de l'allocation parentale incombe entièrement aux entreprises, celles-ci tenteront de dissuader leurs collaboratrices et collaborateurs de prendre un congé parental ou éviteront le plus possible d'engager des parents potentiels ou de les nommer à des postes de cadres. Ce risque constitue une raison supplémentaire pour que le congé parental et l'allocation parentale soient des prestations publiques, relevant de la politique familiale, et ne soient pas laissées aux soins des entreprises. Celles-ci éviteront autant que possible d'engager ou d'encourager professionnellement les femmes de la tranche d'âge concernée si les mères sont les seules à quitter leur activité professionnelle après la naissance d'un enfant. Pour éviter cet effet boomerang, les prestations devraient être distribuées de sorte qu'il soit aussi naturel pour les pères de prendre un congé parental.

Dans la perspective de la politique de l'égalité, il serait prématuré, au vu de ces différents éléments, de s'enthousiasmer

à l'idée de l'introduction d'un congé parental et d'allocations parentales. Rien ne laisse supposer qu'en Suisse les pères assumeront soudain la moitié des tâches de garde des nourrissons. Tant que subsisteront des différences entre hommes et femmes sur le marché du travail, un congé parental supplémentaire sera pris par celui des deux parents dont la carrière en sera la moins affectée.

Toutefois, le congé parental peut encourager une petite partie des hommes à changer progressivement d'opinion et ainsi contribuer, à plus long terme, à un partage plus égalitaire des rôles. Il renforce la position de négociation des employés hommes en tant que pères. Bien que le résultat soit difficilement prévisible, les incitations fiscales et les mesures d'accompagnement, comme les mois réservés aux pères, sont à préférer à un modèle de libre choix.

## Utilisation du capital humain existant et forte participation au marché du travail

Il est aujourd'hui incontesté qu'une meilleure intégration

des femmes dans le marché du travail permet une meilleure utilisation des investissements en capital humain existants et une augmentation de la productivité pour l'ensemble de l'économie. Ce sont principalement les mères qui contribueraient à ce potentiel supplémentaire, car les autres femmes sont déjà bien intégrées dans la vie professionnelle. Ainsi, l'objectif de concilier la vie familiale et la vie professionnelle, réduit jusqu'à présent à la sphère privée, s'étend à la société dans son ensemble. En effet, si les deux parents exercent habituellement une activité professionnelle, le congé parental leur permet de concilier création d'une famille et vie professionnelle pendant la période la plus intense du point de vue des besoins de l'enfant, c'est-à-dire celle de la petite enfance.

### Protection sociale

Du point de vue économique, il est important aussi qu'un Etat social intervienne de façon concrète et efficace pour instaurer un cadre flexible et optimiser la capacité d'emploi. Deux outils différents omniprésents dans les débats autour de



la réforme de l'Etat social sont à utiliser ici conjointement. D'une part, il est primordial d'adopter une stratégie d'investissements sociaux, à l'image du modèle scandinave de l'Etat providence. Cette stratégie place les enfants et l'égalité réelle des chances au centre des préoccupations. La responsabilité du bien-être des enfants incombe à la société dans son ensemble; c'est un point pour lequel on est prêt à investir de l'argent, que l'on récupère, lorsque les enfants atteignent l'âge adulte, sous la forme de meilleures possibilités professionnelles et de moindres besoins de soutien. En général, cette stratégie d'investissements s'est révélée payante également

d'un point de vue financier (Galtry/Callister 2005). D'autre part, il s'agit d'instaurer une protection sur le marché du travail pour les personnes en âge d'exercer une activité professionnelle: la « flexicurité ». L'objectif est d'améliorer les capacités d'adaptation et d'emploi des personnes en âge d'exercer une activité professionnelle. L'un des principes est de ne pas se contenter d'octroyer des aides aux personnes mal intégrées dans le marché du travail ou en situation précaire, mais d'essayer plutôt d'augmenter leurs capacités à pourvoir elles-mêmes aux besoins de leur ménage par des mesures permettant de concilier famille et travail, des formations continues, des cours de remise à niveau et des programmes d'intégration au marché du travail.

Le congé parental et l'allocation parentale occupent une place centrale dans chacune des deux stratégies: dans celle des investissements sociaux, il est important que les enfants jouissent de conditions de départ optimales; dans le modèle de « flexicurité », c'est la situation des parents qui est primordiale: ils doivent pré-

server leurs compétences professionnelles et rester intégrés dans le monde du travail.

Les coûts sont également un point important à prendre en considération: pendant sa première année de vie, l'enfant est source de frais considérables en crèches et en structures familiales d'accueil. L'Etat, en tant que fournisseur de subventions, cherche à réduire au maximum le nombre de places en crèches nécessaires.

### **Un élément d'une politique familiale cohérente**

Les familles fournissent des prestations irremplaçables pour la société, qu'il s'agisse de subvenir aux besoins des enfants, de les prendre en charge ou d'assurer l'apprentissage intergénérationnel. Elles constituent un capital humain dans les deux sens du terme: d'une part, elles sont des univers sociaux au sein desquels se transmettent des « compétences de vie » et, d'autre part, leurs prestations ont une valeur économique pour la société, puisque le temps consacré aux tâches familiales correspond à un montant

avoisinant la moitié du produit intérieur brut.

L'objectif de la politique familiale est de reconnaître les prestations que les familles fournissent à chaque étape de la vie et de créer des conditions d'ensemble leur permettant de continuer à les fournir. Les familles ont besoin d'infrastructures, de temps et d'argent: c'est la tâche de la politique familiale de faire en sorte qu'elles en disposent en suffisance. Les enfants ne sont pas une affaire privée. Leur bien-être relève de la responsabilité commune des familles et de la société. Le congé parental est par conséquent un élément important d'une politique familiale cohérente.

De bonnes conditions durant la première année de vie favorisent un développement harmonieux de l'enfant et de sa famille.

Pour que la famille soit en bonne santé et que les parents puissent assumer leurs tâches et fournir leurs prestations à la société, il est très important qu'ils commencent bien leur vie de parents et construisent une relation solide avec le nour-



risson. Durant les premières phases surtout, les changements qui interviennent dans leur existence sont énormes. Ils touchent autant la vie émotionnelle et sociale que les aspects organisationnels et financiers. Les membres de la famille ont besoin de temps pour faire connaissance et construire des relations de confiance, ainsi que pour apprendre à concilier tâches familiales et obligations professionnelles. Le partage des responsabilités et des tâches entre les parents bouscule également leur vie de couple.

La capacité des parents de faire face à ces défis influencera durablement le niveau de

stress qu'ils subiront en tant que parents et en tant que couple. Etant donné qu'ils n'ont pas toujours le meilleur comportement possible en matière d'éducation et que le taux de divorce est élevé, il convient d'apporter aussi une aide structurelle aux familles afin de les décharger le plus possible durant cette première période. Les enfants qui ont la possibilité d'établir une relation étroite avec leurs deux parents en tirent un grand bénéfice. C'est également un des objectifs du congé parental.

Par ailleurs, les parents qui ont la possibilité de moduler leur présence dans le monde du travail durant la première année de vie de leur enfant et de reprendre progressivement leur activité professionnelle sont plus performants et plus motivés, ce dont ne profitent pas seulement les familles, mais aussi l'économie.

### **Participation des pères : résultats concrets**

L'Islande est le pays qui enregistre le pourcentage le plus élevé de pères prenant un congé parental: 90%, à raison de 97 jours en moyenne, en 2004.

Quant aux mères, elles ont en moyenne bénéficié de 180 jours d'allocations parentales (Gislason 2007).

En Suède également, beaucoup de pères recourent au congé parental, puisque le pourcentage y est de 67%, mais là aussi les mères s'engagent bien plus qu'eux auprès de leurs enfants: 28 jours en moyenne pour les pères contre 109 pour les mères.

Un recensement effectué en 2003 dans les 15 Etats membres de l'UE de l'époque donne des indications sur les facteurs qui influencent la participation des pères. Parmi les pères et les hommes sur le point de le devenir, 84% ont déclaré ne pas avoir demandé de congé parental ou ne pas envisager de le faire. Pour expliquer leur comportement, 31% d'entre eux ont fait savoir qu'un tel congé n'existait pas au moment où ils auraient pu le prendre, tandis que 18% estimaient ne pas pouvoir se le permettre financièrement. En particulier en Autriche (37%) et en Allemagne (25%), les pères ont aussi affirmé que s'occuper des enfants est «l'affaire des femmes», argument que seul 1% des hommes ont exprimé en



Suède. A la question de savoir quelles mesures pourraient favoriser leur participation à la garde des enfants, 38% des hommes ont mentionné une compensation de salaire plus élevée et 30% l'assurance que le congé ne prêterait pas leur carrière. Cette enquête permet de conclure que le montant des allocations parentales influence de manière déterminante la décision des pères de recourir ou non au congé parental. En outre, les hommes semblent faire valoir plus souvent leur droit au congé parental lorsque celui-ci est individuel et non transmissible à leur partenaire, et que des solutions flexibles de réduction du temps de travail sont envisageables (EUROSTAT/ European Commission 2009, p. 97 ss.).

Les modèles scandinaves de congé parental prévoient le droit à un certain nombre de jours ou de demi-journées payés pour les parents: s'ils travaillent à temps partiel, leur droit est prolongé en conséquence. Ces modèles ne sanctionnent pas les personnes travaillant à temps partiel et offrent ainsi une plus grande liberté de choix.



### **Effets sur le taux de recours aux prestations et la répartition des rôles**

A la différence de ce qui se passe dans le congé de maternité, qui doit également préserver la santé de la mère, le travail à temps partiel pendant le congé parental n'est pas vu d'un mauvais œil. Il est au contraire connu qu'une longue interruption de l'activité professionnelle pour des raisons familiales pèse beaucoup plus lourdement sur les possibilités de carrière qu'une activité réduite provisoirement. Le temps partiel permet en outre une reprise en douceur de l'activité professionnelle, plus adaptée aux besoins de

l'enfant. Les hommes profitent également de la réglementation relative au temps partiel: la probabilité qu'un père réduise son temps de travail pour s'occuper de son bébé devrait être plus élevée que celle qu'il abandonne provisoirement toute activité.

L'expérience internationale montre en outre que les pères ne recourent à un congé parental que lorsqu'il s'agit d'un droit individuel ou conditionnel qui s'éteint purement et simplement s'ils ne l'exercent pas. Cette situation n'est pas nécessairement le fruit d'un désintérêt des pères, mais peut résulter en partie d'une perte de revenu, notamment si l'allocation parentale est maigre et plafonnée. Il est aussi possible que l'employeur ne joue pas le jeu ou que le père craigne des conséquences pour sa carrière professionnelle. Un soutien délibéré aux pères se justifie donc parfaitement. Par ailleurs, si les pères sollicitent également une partie de la prestation, on peut s'attendre à une diminution des effets structurellement discriminants pour les femmes sur le marché du travail. Les



employeurs devraient ainsi composer avec de possibles « pauses familiales » de l'ensemble de leurs employés.

## Propositions du MPF



### **Egalité hommes-femmes: partage du travail rémunéré et non rémunéré**

Pour instaurer réellement l'égalité hommes-femmes, une des conditions est de pouvoir réaliser un véritable partage du travail rémunéré, et de l'éducation des enfants. Il faudrait que les deux parents aient la possibilité d'avoir, au minimum, un travail de qualité rémunéré à 50%. Dans la réalité c'est extrêmement rare et une bonne partie des familles est très vite confrontée à trouver d'autres solutions de garde. Il est très important dès lors que la garde des enfants ne soit plus liée uniquement au travail de la mère mais au travail des deux parents.

### **Besoin de l'enfant**

L'arrivée d'un enfant bouleverse les habitudes. La famille doit apprendre à vivre et adapter son mode de vie en tenant compte de la venue du nouveau-né.

### **Le rôle de la mère et le rôle du père**

Pour un enfant rien ne vaut sa mère et son père. Les parents ne sont ni identiques ni interchangeables. Si dans certains domaines, la mère est irremplaçable ce n'est de loin pas le cas dans bien d'autres. D'autres personnes peuvent donc s'occuper du ou des enfant(s) et en premier lieu le père. Il est alors indispensable de définir clairement le rôle et les respon-



sabilités de chacun en ce qui concerne l'écoute de l'enfant, la sécurité affective, l'ouverture au monde, les soins etc.

Un certain nombre d'études ont montré que le développement de l'enfant peut être affecté négativement quand ce dernier n'est pas pris en charge à plein temps par une seule et même personne pendant les 6 à 12 premiers mois de sa vie. Pourtant son développement cognitif est favorablement influencé par une prise en charge extra-familiale spécialisée et la présence d'interactions avec des enfants dès 2-3 ans (crèche et jardin d'enfants). La création de l'attachement, l'apprentissage des ajustements réciproques entre mère, père et enfant est fondamental. Cela requiert du temps, de la continuité et de la disponibilité et dépend aussi du climat ambiant: le stress, l'agitation, la hâte ne constituent certainement pas des conditions favorisantes. C'est parce qu'il se sent en sécurité, protégé, que l'enfant peut progressivement explorer, oser aller vers ce qu'il ne connaît pas encore. C'est grâce à l'assurance qu'il puise dans cet attachement et

à la confiance en lui qu'il en retire, qu'il peut développer ses capacités cognitives et sociales, faire de nouvelles expériences, construire de nouvelles compétences qui lui donneront les chances de réussir ensuite dans les domaines scolaires, puis professionnels.

La création des liens entre parents et enfant dans la toute petite enfance constitue un atout essentiel pour la santé, l'estime et la confiance en soi de l'enfant, éléments nécessaires pour parvenir à l'autonomie et à la réussite.

S'occuper de ses enfants, c'est tout d'abord les éduquer. Savoir poser des limites, apprendre, répéter, dire « non ». L'enfant a besoin d'être cadré, d'avoir des repères et des limites. C'est en ce faisant que nous l'aidons à grandir, que nous le propulsons vers une vie autonome et que nous le sécurisons. S'occuper de ses enfants, c'est les élever. Ce terme démontre à quel point il est insuffisant de se pencher sur eux pour les voir grandir. Nous devons les porter vers le haut, les inciter à grandir vers leur état d'adolescent-e puis d'adulte.

## «Une répartition du temps de travail rémunéré encore très inégale

Un des constats est que la répartition des emplois entre hommes et femmes est très inégale, à titre d'exemple en 2012 les femmes actives occupées de 15 à 64 ans n'occupaient que le 29,1% des emplois à temps plein alors qu'elles occupaient près de 85% des emplois à temps partiel. Depuis 1992 la situation n'a que très peu évolué.

De plus, ces emplois sont souvent peu qualifiés et mal rémunérés.

*(Voir graphiques en annexe.)*

**Le MPF propose d'ouvrir un large débat et une réflexion approfondie sur l'instauration d'un congé parental rémunéré de deux ans réparti à 50% pour l'homme et à 50% pour la femme.**

**Cette répartition pourrait être obligatoire pendant la première année du congé parental. Le congé parental de la mère ne pourrait pas commencer avant la fin du congé maternité.**

**Une indemnité serait répartie à 50% pour le père et à 50% pour la mère. Elle pourrait représenter le 90% du revenu imposable avec un minimum à définir. Elle serait financée par la fiscalité et devrait être versée à tous les parents vivant ou payant des impôts en Suisse.**

**Après le congé parental, l'homme et la femme auraient la garantie d'un retour à leur emploi antérieur.**

Les objectifs de ce projet sont :

- contribuer à la réalisation de l'égalité Hommes -Femmes;
  - inciter les hommes et les femmes à partager le travail rémunéré et non rémunéré;
  - inciter l'Etat et les entreprises à créer des emplois à temps partiels de qualité pour les hommes et les femmes;
  - permettre aux parents d'accueillir leurs enfants dans de bonnes conditions;
- promouvoir la responsabilité des deux parents en matière de parentalité et d'éducation des enfants.

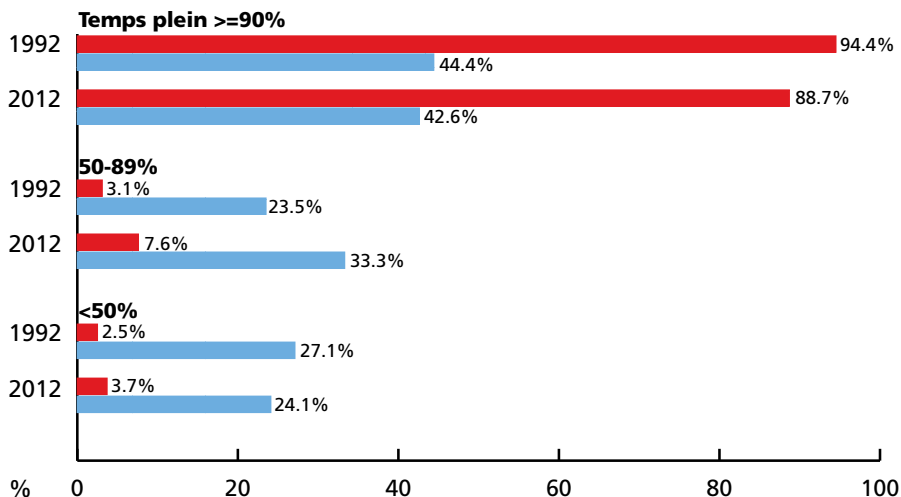
***Par sa proposition, le MPF souhaite contribuer, en termes d'emploi et d'éducation, à une redéfinition du rôle du père et de la mère. Il souhaite aussi favoriser le débat sur la création d'emplois à temps partiel qualifiés et bien rémunérés.***



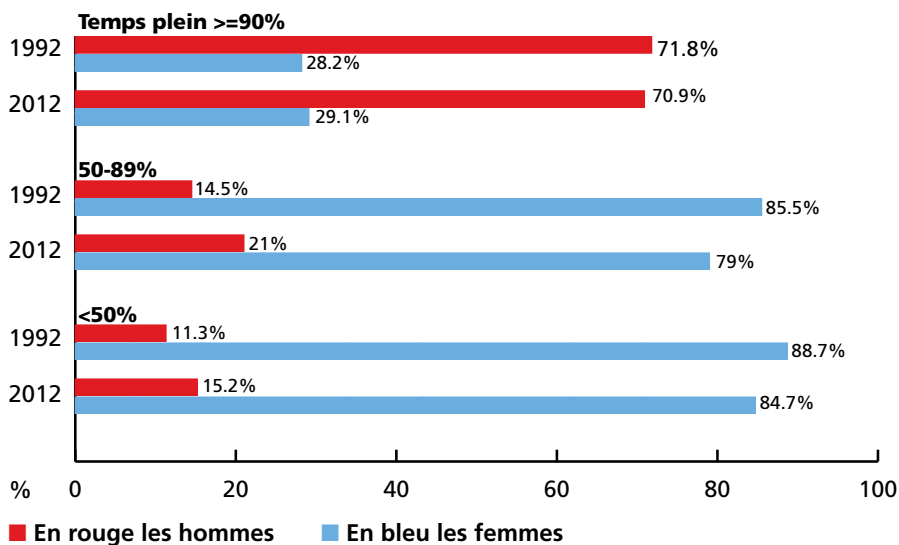
## Annexe



Graphique 1 Répartition des hommes et des femmes actives occupées de 15 à 64 ans par type d'emploi en 1992 et 2012 en %



Graphique 2 Répartition de l'ensemble des personnes actives occupées de 15 à 64 ans par type d'emploi en 1992 et 2012 en %





Rue Michel-Chauvet 22  
Case postale 155  
1211 Genève 17  
E-mail [info@mpf-ch.org](mailto:info@mpf-ch.org)  
Site internet: [www.mpf-ch.org](http://www.mpf-ch.org)