

Le congé paternité : la solution ?

D'abord merci beaucoup à l'Université Lyon 1 pour cette invitation.

Je m'appelle Violaine Dutrop, je suis intervenante sur les questions de genre dans l'éducation et dans les pratiques professionnelles. Depuis trois ans, je me suis penchée, notamment à travers un projet d'écriture, sur la possibilité d'une parentalité plus engagée chez les pères.

1. Petite rétrospective d'abord, pour introduire comment j'en suis arrivée à cette priorité : Il faut inventer de nouvelles façons d'être un homme

J'ai décidé d'étudier véritablement les questions de genre alors que je travaillais en entreprise, que j'étais en équilibre instable entre toutes mes vies, que mes enfants étaient renvoyées à ce qu'elles auraient dû aimer faire en tant que filles et moi régulièrement à mon rôle de mère, et que j'ai vu arriver des accords égalité professionnelle que je n'ai pas trouvés très ambitieux. Bien sûr, j'avais déjà vécu ou été témoin de pas mal de situations sexistes.

En 2005, comme la gestion de mes temps était ma première préoccupation, j'ai mené une étude juridique sur le droit des personnes à choisir leur temps et leurs horaires de travail. Et puis j'ai rencontré une vingtaine d'hommes qui avaient décidé de ne pas travailler à temps plein. Leur positionnement par rapport au travail était très transgressif. Je me suis dit que, dès l'éducation des jeunes enfants, il fallait assouplir les normes sociales et moins enfermer les gens dans des rôles selon leur sexe.

J'ai alors poursuivi ma route en m'engageant dans la prévention des stéréotypes sexués. En 2010, j'ai créé L'institut EgaliGone, qui encourage l'éducation égalitaire entre les sexes dès le plus jeune âge, notamment par des actions dirigées vers les professionnel-le-s de l'enfance.

Puis en 2015, j'ai proposé des formations à d'autres publics pour interroger les pratiques au travail et éviter de transmettre des stéréotypes de sexe au quotidien. Je pense toujours tout cela très utile, mais très insuffisant, car les situations dans lesquelles les femmes sont placées restent assez éloignées de celles des hommes, même si les personnes sont conscientisées.

En 2018, j'ai commencé à rassembler des récits fondateurs, les miens ou d'autres qui m'ont été rapportés par des ami-es ou en formation, et qui décrivent des **formes persistantes de la domination masculine. L'une de ses faces est bien sûr la division sexuée du travail** : le domestique et le familial restent l'affaire des femmes (les hommes ont progressé d'une minute quotidienne en dix ans sur le sujet), et le travail reste principalement l'affaire des hommes. Le salaire principal est celui d'un homme dans la moitié des couples, celui d'une femme dans un quart d'entre eux.

Il nous faut donc déspecialiser les femmes. Comme j'ai une approche relationnelle du genre, cela implique d'agir auprès des hommes.

Aujourd'hui, je pense que nous **devons provoquer un mouvement des hommes, en modifiant les façons de s'envisager, de devenir, ou d'être un homme**. Cela passe par l'éducation, mais pas seulement. Je propose **qu'ils vivent ou se préparent à vivre des expériences beaucoup plus proches de celles vécues par les femmes. Comme aujourd'hui toute femme se prépare à aller bosser tous les matins.**

2. Avant de partager mes propositions, voici 2 histoires significatives.

- a. **La première.** Je co-animais une formation prévenant la reproduction des stéréotypes de sexe auprès d'un public d'ingénieur-e-s. L'un d'entre eux a été très choqué par une situation que j'ai vécue. Il a eu besoin de faire confirmer à ma collègue d'animation plusieurs fois que je disais vrai.

Je suis en fin de 3^{ème} congé maternité et postule sur un nouveau poste en interne dans mon entreprise. Le recruteur regarde mon CV, où j'ai indiqué avoir 12 ans d'expérience en achat, et mon relevé de carrière qui fait état de tout mon parcours et de mes absences pour congés. Il les compare et suggère que je triche sur mon expérience professionnelle, parce que je n'ai pas déduit mes congés maternité. Je reste sans voix... et je n'ai pas le poste.

- Illustration n°1 : Les femmes (et elles seules) vivent des retombées négatives de leur longue absence lors d'une naissance dans leur vie professionnelle.
- Illustration n°2 : Certains hommes l'ignorent, quand ils n'y contribuent pas.

- b. **Voici mon deuxième récit.** J'anime une formation auprès d'un public de professionnel-le-s de l'enfance. Je demande un partage de situations vécues comme des empêchements ou des injonctions du fait qu'on est un homme ou une femme. Un des rares hommes présents, éducateur de jeunes enfants, nous dit « *Mon métier. Beaucoup de personnes autour de moi, en particulier les hommes mais les femmes aussi, ne comprennent pas que je fasse ce métier, comme si je m'étais perdu, comme si je n'étais pas à ma place, comme si je pouvais faire mieux, pour un homme.* »

- Illustration n°3 : L'enfance reste une affaire de femmes. Il y a très peu d'hommes dans ces métiers (on en a très peu en formation auprès de publics éducatifs).
- Illustration n°4 : Ces métiers sont peu valorisés, encore moins pour les hommes.

3. Pour appréhender l'héritage de cette assignation des femmes au domaine de l'enfance et du soin, je vous propose 6 données sous forme de questions.

1. Q Héritage : Pour quelles raisons, le congé maternité a-t-il été instauré (par lois de 1909/1913) ?
⇒ **Augmenter la natalité, dans l'intérêt de la nation : il fallait renouveler les soldats et la force de travail en usine. Le droit au repos ciblait la protection de la vie de l'enfant et ne garantissait pas contre la perte de revenus.**
2. Q Héritage : En France, à quelle date l'Allocation de Salaire Unique, qui a pendant 40 ans incité les femmes à rester au foyer, disparaît-elle ?
⇒ **1978 (passage de la logique du retrait permanent des femmes au retrait temporaire)**
3. Q Liberté : Aujourd'hui, pendant combien de semaines une salariée enceinte est-elle interdite d'emploi à l'occasion de la naissance ?
⇒ **8 semaines dont 6 obligatoires après l'accouchement (les hommes 0, bientôt 7 jours...)**
4. Q Implication : Alors que 61% des enfants de moins de 3 ans sont en garde principale chez leurs parents, quelle part des bénéficiaires du congé parental sont des hommes ?

⇒ **4%** (parmi les freins : l'indemnisation)
(information complémentaire : ce droit leur est ouvert dans les mêmes conditions depuis 1984)

5. Q Place du travail dans sa vie : Quelle est la part des hommes parmi les emplois à temps partiel ?

⇒ **22%** (donc 78% de femmes parmi les temps partiel)

En 2019, le temps partiel concerne **24% des mères en emploi et en couple avec un-e seul-e enfant de moins de 3 ans mais 47% d'entre elles à partir d'un.e 3^{ème} enfant**, contre **4 % des pères en emploi quelle que soit la configuration familiale.**

6. Q Argent : Les écarts de revenu horaire entre les sexes (non prise en compte du temps de travail) : Sur une période de 20 ans, combien une femme touche-t-elle de moins qu'un homme pour 1h travaillée ? (secteur privé, 1995-2015, INSEE 2019) :

1) Parmi les parents ?

⇒ **23% (parents)** : Les revenus des pères augmentent avec le nombre d'enfants (écarts entre les sexes et entre les pères selon qu'ils ont des enfants ou non)

2) Parmi les non parents ?

⇒ **7% (sans enfants)** : Ce sont les hommes en couple avec enfants qui gagnent beaucoup plus en moyenne que les femmes (avec ou sans enfant) et les hommes célibataires sans enfants.

4. Le congé paternité aujourd'hui (créé en 2002)

Chiffres-clés :

7/10 prennent leur congé paternité – 9/10 sans le public – 3/10 chez les indépendants (femmes indépendantes : 6/10)

9% ne prennent même pas les 3 jours de naissance.

7% le prennent au moins en partie après le congé maternité

Jusqu'à présent :

Court (11 jours + 3 jours) et beaucoup d'options (la prise, le moment, la durée, le découpage)

Freins :

Précarité / responsabilités / répercussions professionnelles / rémunération incomplète (salaire principal)

Modifications prévues pour le 1^{er} juillet 2021 : 25 jours + 3 jours dont 7 obligatoires

consécutifs (moitié moins que les préconisations faites par la commission Cyrułnik missionnée par le gouvernement : 9 semaines fractionnables)

=> La paternité pourra donc rester relativement DISCRETE

5. Solution prometteuse : Mettre les hommes et les femmes dans la même situation d'engagement parental dans leur vie personnelle comme au travail

Je n'invente rien : D'après l'anthropologue **Françoise Héritier**, deux mesures permettraient un pas gigantesque vers une égalité des sexes : « compter le travail domestique dans l'évaluation du produit national brut » et « **que les congés de paternité et de maternité soient partagés de manière égale entre le père et la mère quand ils existent tous les deux** ».

Vers une égalité des sexes, extrait du documentaire *Notre monde*, de Thomas Lacoste, 2013

a. Quel est le contexte ? Il est favorable

- Il y a une reconnaissance juridique du *risque maternité* (Europe, critère de discrimination), un engagement des pères préconisé comme une solution par le

cadre européen, et une reconnaissance juridique du droit à une vie familiale normale (droit fondamental)

- Faveur des plus jeunes, d'une partie des pères, de spécialistes (ex. : rapport 1000 premiers jours de l'enfant de la commission Cyrulnik, économiste H. Périvier...)
- Exemples intéressants ailleurs :
 - Espagne 16 semaines bientôt,
 - Islande 3 mis pour la mère puis 3 mois pour le 2^{ème} parent +3 mois partageables entre les deux (40% des bénéficiaires sont des hommes),
 - Norvège 15 semaines 100% payées,
 - Portugal 10 jours obligatoires et 10 jours facultatifs, ainsi que le 5^{ème} mois de la mère transférable au père
 - En entreprise : dans le groupe Kering, 14 semaines pour tout parent

Visée de ces dispositions : rapprocher la mise en situation des deux parents

b. Quelle est ma proposition ? Un congé ambitieux, avec 4 dimensions indissociables

- 1° Une durée identique à celle des mères : 16 semaines (comme les femmes, comme en Espagne)
- 2° Une obligation de durée identique : 8 semaines
- 3° Une rémunération correcte et juste :
 1. Cela implique de repenser celle des femmes en même temps
 2. En cas de paiement intégral, attention à la reconduite des inégalités de revenus : je propose de moyenniser les revenus dans les couples pour verser un revenu équivalent aux deux.
- 4° Une période en solo sans la mère
 1. La simultanéité des congés pose problème => il faut un temps en autonomie pour devenir compétent et polyvalent
 2. Je propose minimum deux semaines mais plus serait encore mieux.

c. Pour quelles perspectives après ce congé ?

- Une modification des identités masculines et plus d'égalité entre les hommes (aujourd'hui ceux qui s'occupent de leurs enfants et ceux qui « délèguent »),
- Des bénéfices dans les relations de couples et pour les mères (ex. : soutenues quand elles reprennent le travail, autant de temps partiel chez les hommes, choix d'enfant plus impliquant pour les hommes, implication des hommes dans leur propre contraception, etc.),
- L'homoparentalité plus banalisée (déspecialisation des rôles),
- Des bénéfices dans les familles (modèles parentaux égalitaires) et plus d'égalité entre les enfants (deux parents disponibles pour tous les enfants),
- Une adaptation des employeurs (et de l'organisation du travail) à la parentalité, plus de mixité dans la petite enfance... et dans tous les métiers, plus d'égalité entre les sexes,
- Enfin, la valorisation des activités de soin et la remise en cause de la division sexuée du travail, source de nombreuses inégalités.

En savoir plus sur l'état des lieux et ces propositions :

Essai intitulé *Maternité, Paternité, Parité*, de Violaine Dutrop, aux Editions du Faubourg, disponible en librairie dès le 3 juin 2021.