

# LIVES Impact



## Bientôt un congé accessible aux pères en Suisse ? Eclairage des enjeux pour l'égalité femmes - hommes

### Messages-clés

- Les congés parentaux peuvent agir contre les inégalités de genre qu'entraîne en général la naissance d'un enfant.
- Pour que les congés parentaux encouragent l'égalité et que les pères les utilisent, ils doivent être un droit individuel et non transférable, bien rémunérés, financés collectivement et universels.
- La majorité des propositions de congé parental ou congé paternité déposées jusqu'à ce jour au Parlement fédéral Suisse ne répondent pas à ces critères.
- L'initiative populaire fédérale « Pour un congé de paternité raisonnable – en faveur de toute la famille », qui propose 4 semaines de congé paternité payé, présente un bon potentiel pour l'égalité.

### Résumé

La récolte de signatures est actuellement en cours pour une initiative populaire fédérale appelant à l'introduction en Suisse d'un congé paternité rémunéré de 4 semaines. Au cours des deux dernières décennies, plusieurs dizaines de propositions en faveur d'un congé parental ou paternité ont été avancées. Il est donc grand temps de jeter un regard plus approfondi sur les enjeux de la

dernière proposition. La recherche indique clairement que les politiques de congé peuvent aider à lutter contre les inégalités entre les sexes. La plupart des parents en Suisse vivent dans des configurations où les pères travaillent à plein temps et les mères à temps partiel - un modèle qui est souvent induit par la naissance du premier enfant. Bien qu'il existe de nombreuses raisons à ces inégalités, la recherche montre que les politiques de congé peuvent contribuer à les contrer. Mais cela est possible uniquement si les deux parents profitent du congé et que ces derniers sont bien payés, universels et financés par la collectivité. Le régime du congé paternité que propose l'initiative populaire fédérale en cours inclut un certain nombre de ces éléments, notamment 4 semaines de congé payé à 80% et financé de la même façon que le congé maternité. D'importants changements à plus long terme peuvent être attendus si les pères s'impliquent davantage dans la garde des enfants. Les congés apportent non seulement, lors de la naissance de l'enfant, une aide bienvenue aux mères, mais ils permettent également aux pères d'apprendre à s'occuper des bébés au quotidien, et de s'investir dans leur prise en charge à moyen terme. Des études en Europe démontrent que les pères qui prennent des congés consacrent également moins de temps à leur travail rémunéré. Il n'est donc pas surprenant qu'au sein du couple les congés parentaux ouvrent la voie à une répartition plus égalitaire des rôles familiaux et professionnels.

## Devenir parent augmente les inégalités dans le couple

La naissance d'un enfant s'accompagne de nombreux changements dans le parcours de vie des couples. C'est à ce moment que de nouvelles compétences s'acquièrent et que les parents apprennent à connaître et à s'occuper de leur enfant. C'est également lors des premières semaines et mois que de nouvelles habitudes sont prises: qui fait les courses, qui fait à manger, qui nourrit et change le bébé ? Des décisions importantes doivent être prises, telles qu'une éventuelle réduction du taux d'occupation et l'organisation de la prise en charge de l'enfant.

En Suisse comme ailleurs, la naissance d'un enfant provoque une spécialisation des rôles au sein des couples. Selon l'Office fédéral de la statistique, en 2014, dans 77% des couples avec au moins un enfant de moins de 7 ans, l'homme travaillait à temps plein et la femme à temps partiel ou pas du tout. Ces inégalités de genre sont le fruit de mécanismes multiples, parmi lesquels on retrouve notamment l'influence du contexte institutionnel et des politiques familiales. Outre les structures d'accueil de la petite enfance qui sont essentielles pour articuler travail et famille, le régime de congés parentaux influence également la division du travail entre mères et pères.

## Les congés parentaux en Suisse : un régime genré

Les mères actives professionnellement ont droit à un congé maternité payé à 80% du salaire pendant 14 semaines grâce à la Loi sur les Allocations pour pertes de gains en cas de maternité (APG), mise en œuvre en 2005. Il n'existe par contre ni congé parental adressé aux deux parents, ni congé paternité pour les pères. Une thèse de doctorat analysant l'émergence du débat sur le congé parental et le congé paternité en Suisse a montré que le régime actuel était comparativement limité et genré. En 2016, sur les 35 pays membres de l'OCDE, seuls la Suisse, la Turquie et les Etats-Unis n'avaient ni congé parental, ni congé paternité.

Concrètement, cela signifie que les pères en Suisse n'ont pas la garantie de pouvoir s'absenter de leur travail quand ils ont un enfant. Ceci dépend des règlements d'entreprises et conventions collectives de travail (CCT). Le congé paternité peut aller de 1 ou 2 jours payés jusqu'à 1 mois dans les cas les plus généreux. Cependant, puisque les employeurs n'ont pas d'obligation légale, nombreux sont les pères qui n'ont droit à aucun congé. Il existe parfois aussi le droit de solliciter un congé parental non-payé de quelques mois. Pourtant ces mesures ne concernent qu'une minorité d'employé-es. En 2013, le Conseil fédéral

a estimé que parmi les employés assujettis à une CCT (soit environ la moitié de la population active), 27% avaient accès à un congé paternité d'au moins 1 jour payé et/ou à un congé parental non payé de quelques mois.

## Le potentiel des congés parentaux pour l'égalité

Grâce aux recherches menées dans des pays qui ont de nombreuses années d'expérience avec les congés parentaux, on sait que ces mesures influencent non seulement le quotidien des nouveaux parents directement après la naissance de l'enfant, mais également, de façon plus générale, les normes et les pratiques parentales.

Au niveau des normes sociales, les congés parentaux contribuent à définir ce qu'être une « bonne » mère et un « bon » père signifie, et le temps légitime que chacun-e devrait passer avec l'enfant après la naissance. En ce qui concerne les pratiques parentales, les congés parentaux influencent la division du travail au sein du couple. Le congé maternité a un effet positif sur le maintien des femmes sur le marché de l'emploi. De plus, la prise du congé paternité ou parental par les hommes est accompagnée par un investissement plus important de ces derniers dans la prise en charge des enfants et parfois également dans les tâches domestiques. Par la suite ils consacrent également comparativement moins de temps à leur emploi que les pères qui n'ont pas pris de congé parental ou paternité.

La durée du congé est un facteur important : en fonction du pays étudié, environ 2 à 4 semaines de congé sont nécessaires pour qu'un investissement familial plus important soit identifié. Le timing et le contexte de prise de congé jouent aussi un rôle. Le congé pris lors des premiers jours et semaines après la naissance remplit plusieurs fonctions, permettant notamment d'aider la mère, d'apprendre à s'occuper du nouveau-né et de se sentir compétent. Le congé pris seul avec l'enfant, lorsque la mère est de retour au travail, permet quant à lui de prendre la responsabilité complète de l'enfant et est plus souvent associé, à moyen terme, avec une répartition égalitaire des rôles familiaux et professionnels au sein du couple.

En bref, les congés parentaux permettent de poser les bases d'une répartition plus égalitaire du travail rémunéré et non-rémunéré entre pères et mères. Il y a cependant une condition clé à cela : c'est que les pères utilisent ces congés parentaux !

## Les modalités des congés

## parentaux : les clés d'une utilisation égalitaire

Les modèles de congés parentaux en Europe varient énormément en fonction de leur durée (entre 2 jours et 9 semaines pour le congé paternité, et entre 4 mois et 3 ans pour le congé parental), leur compensation (pourcentage du salaire, allocation forfaitaire ou absence de compensation) et les critères d'éligibilité (droit familial à partager, droit individuel, quotas). Trois constats à propos de leur utilisation peuvent être établis: 1) lorsque le congé est un droit familial ou lorsqu'il peut être transféré à l'autre parent, ce sont les mères qui utilisent la quasi totalité du congé ; 2) les pères utilisent uniquement la part de congé qui leur est réservée ; 3) lorsque le congé (parental ou paternité) n'est pas compensé financièrement, il est très peu utilisé par les pères et les mères. Au cours des dernières décennies, de nombreux pays tels que l'Allemagne, l'Autriche, l'Espagne, la France, l'Islande, la Norvège, le Portugal et la Suède ont réformé leur régime de congés pour remédier à cette utilisation genrée. Ils ont notamment individualisé l'accès au congé parental, l'ont rendu non transférable, ont introduit des quotas réservés pour les pères, ont allongé le congé paternité ou encore introduit des mesures incitatives telles que des bonus financiers.

Avec l'introduction de ces mesures, en particulier les quotas, la proportion d'hommes prenant un congé parental a augmenté de manière spectaculaire. L'exemple de la réforme en 2001 du régime de congé parental en Islande est très instructif. Lorsque le congé parental était un droit familial, d'une durée de 6 mois et rémunéré par une allocation forfaitaire relativement basse, moins de 1% des pères y avaient recours. La proportion a grimpé à 82% lorsque le congé fut augmenté à 9 mois payés à 80% du salaire, dont 3 mois étaient exclusivement réservés aux pères.

## Vers quel régime de congés parentaux en Suisse ?

Depuis l'introduction d'un congé maternité payé au niveau fédéral en 2005, l'absence de congé parental et de congé paternité en Suisse est de plus en plus discutée. C'est le constat fait dans une étude qui a analysé l'émergence de ces mesures dans la sphère politique. De 1995 à 2014, 33 interventions ont été déposées en faveur du congé parental ou du congé paternité au Parlement fédéral, sans pour autant trouver une majorité.

L'analyse approfondie des modalités des congés proposés

visait à déterminer quel serait leur potentiel pour l'égalité au sein des familles en Suisse. Est-ce que le congé, tel que proposé dans l'intervention parlementaire, encouragerait son utilisation par les pères? Ou au contraire, est-ce qu'il renforcerait une spécialisation des rôles parentaux ? Les résultats montrent que seule une minorité des propositions permettraient de promouvoir l'égalité dans les familles en encourageant leur utilisation par les pères. Le reste des propositions, par contre, renforceraient une cristallisation des rôles parentaux, créeraient de nouvelles inégalités ou seraient tout simplement peu utilisées.

Parmi les quelques propositions à haut potentiel pour l'égalité de genre, il y a des congés réglés au niveau fédéral, réservés aux pères, bien rémunérés, et d'une durée variant entre 1 et 2 mois. Parmi les propositions qui reproduiraient les inégalités de genre en encourageant avant tout une utilisation par les mères, il y a des propositions pour un congé parental payé à partager. Des facteurs économiques, notamment, expliquent l'utilisation genrée du congé lorsqu'il est un droit familial: le congé parental est rarement compensé à 100% du salaire et les allocations sont généralement plafonnées. Etant donné l'écart salarial entre hommes et femmes, la perte financière pour le ménage est donc plus importante si c'est le père qui prend le congé que si c'est la mère. Parmi les propositions qui créeraient de nouvelles inégalités, il y a notamment celles en faveur d'une assurance parentale privée, déductible des impôts et contractée de manière volontaire. Cette proposition créerait, en plus d'inégalités de genre, des inégalités de classe car ce modèle ne serait accessible qu'à des revenus moyens et supérieurs. Finalement, les propositions en faveur de congés parentaux cantonaux ou pour le secteur public uniquement créeraient, elles, de nouvelles inégalités en fonction du lieu ou du secteur d'activité professionnelle.

Force est de constater que les congés parentaux ne sont pas nécessairement synonymes de plus d'égalité entre femmes et hommes. Il est nécessaire d'analyser de près les modalités des congés pour anticiper leurs possibles effets. Parmi les propositions qui seront prochainement débattues en Suisse, il y a notamment l'initiative populaire fédérale en faveur d'un congé paternité déposée par l'association « Le congé paternité maintenant ! ». La proposition est en faveur d'un congé paternité de 4 semaines minimum, payé à 80% du salaire et financé, comme pour le congé maternité, par le système des APG. Du point de vue de l'égalité, cette initiative va dans le bon sens : elle propose un congé fédéral individuel, non transférable, bien payé, relativement long, financé collectivement et universel.

ISABEL VALARINO, chercheuse du Fonds national suisse de la

recherche scientifique invitée à l'Université autonome de Madrid et  
l'Université de Lausanne

### Références / Liens

<http://www.leavenetwork.org/>

<http://www.conge-paternite.ch/>

**Valarino, I. (2014).** The Emergence of Parental and Paternity Leaves in Switzerland: A Challenge to Gendered Representations and Practices of Parenthood. (Ph.D. in social sciences), University of Lausanne, Lausanne.

**Valarino, I., & Gauthier, J.-A. (2016).** Paternity leave implementation in Switzerland: a challenge to gendered representations and practices of fatherhood? *Community, Work & Family*, 19(1), 1-20.

**Valarino, I. (2016).** Parental and paternity leave proposals in Switzerland: Do they promote gender equality? *LIVES Working Papers*, 2016(53).

**Valarino, I. (2017).** Fathers on Leave Alone in Switzerland: Agents of Social Change? In M. O'Brien & K. Wall (Eds.), *Comparative Perspectives on Work-Life Balance and Gender Equality: Fathers on Leave Alone* (pp. 205-230). Cham: Springer International Publishing.

**LIVES Impact** (ISSN: 2297-6124) publie régulièrement des notes sur des résultats de recherche pertinents pour les politiques publiques et sociales issus d'études menées au Centre LIVES. Elles sont publiées en trois langues (français, allemand et anglais) et envoyées aux personnes décideuses de l'administration publique, du monde politique et des organisations non gouvernementales.

Face à la crise sanitaire du COVID-19, **LIVES Impact** lance des numéros spéciaux qui visent à mettre en relief des recommandations pratiques et des analyses utiles à l'intention des responsables des politiques publiques et sociales, tant du point de vue du parcours de vie que, de manière plus générale, des sciences comportementales et sociales.

**Comité éditorial:** Pascal Maeder, HES-SO & Centre LIVES (pascal.maeder@hes-so.ch)

**Archives:** [www.centre-lives.ch/impact](http://www.centre-lives.ch/impact)

**Centre LIVES**, Université de Lausanne, Bâtiment Géopolis, CH-1015 Lausanne, [www.centre-lives.ch](http://www.centre-lives.ch), T +41 21 692 38 71, [ktt@lives-nccr.ch](mailto:ktt@lives-nccr.ch)