

Consultation du 17 décembre 2019

"Concilier vie professionnelle et vie familiale : un enjeu d'égalité femmes – hommes"
à l'initiative de Madame Marlène Schiappa

Note de positionnement de Parents & Féministes du 23 décembre 2019

Notre constat

- chez les mères : très souvent, alors qu'elles se pensaient dans un couple égalitaire, **le couple devient inégalitaire avec l'arrivée d'un enfant**. Les mères se retrouvent alors en charge de la majorité des tâches parentales, et cela peut avoir des répercussions dans la sphère professionnelle.
- chez les pères : ils doivent en quelque sorte lutter pour se faire une vraie place en tant que père, notamment au regard des préjugés dans les maternités mais aussi au travail, et **trouver des solutions pour se construire un congé paternité suffisant** (passage en indépendant notamment).

Les axes d'actions

1. L'allongement du congé paternité

- Il est indispensable d'allonger le congé paternité de manière conséquente, en une fois ou de manière progressive. **Une durée égale des congés paternité et maternité nous semble à terme nécessaire** pour assurer une égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes. Un **allongement progressif** sur plusieurs années, comme en Espagne, pourrait être pertinent. Porter dans un premier temps le congé paternité à **un mois nous semblerait être le strict minimum**.
- Il nous semble important que **le père ait la possibilité de disposer d'un temps seul avec l'enfant**, en plus d'un temps commun avec la mère, pour inciter à aller au-delà du rôle d'aidant secondaire.
- Les cas de **naissance prématurée**, de **difficultés maternelles** (physiques et/ou psychiques, telles que les dépressions post-partum ou les suites d'accouchement difficiles) et **paternelles**, des **familles monoparentales**, et de **violences conjugales** doivent être prises en compte et donner lieu à des mesures adaptées pour ces situations spécifiques.
- Il nous semble opportun qu'au moins une partie du congé paternité soit obligatoire, par exemple **un mois obligatoire**. Au-delà du caractère obligatoire ou non, **l'essentiel est que le congé paternité soit réellement pris** (que ce soit via son caractère obligatoire assorti de garanties d'effectivité, ou via son caractère facultatif mais très fortement incitatif). A ce titre, le congé paternité doit être **indemnisé de manière incitative** et selon les mêmes conditions que le congé maternité.
- Le congé paternité ne doit **pas être trop souple** (facultatif, fragmentable, ...) au risque sinon de faire perdurer les discriminations professionnelles vis-à-vis des femmes (qui ont un congé maternité rigide).
- Pour les couples de même sexe, un congé équivalent au congé paternité doit être attribué au **second parent**.

2. La responsabilisation égale de chaque parent

Nous pensons qu'il faut une responsabilisation égale de chaque parent pour ce qui a trait à l'enfant. Autrement dit, il faut **cesser de considérer la mère comme le parent par défaut et le père comme un aidant secondaire**. Cela est indispensable pour atteindre l'égalité parentale, et par ricochet, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cela passe notamment par :

- **une implication des pères dès la grossesse** : via des ateliers à destination des pères, un lit pour le second parent à l'hôpital, un livret de paternité, une extension des autorisations d'absences prématrales, ...
- la **formation et la sensibilisation des professionnel.les** de la périnatalité et de l'enfance aux enjeux de la responsabilisation égale
- des **campagnes de normalisation** de l'implication paternelle
- mieux connaître les leviers concrets de soutien à la paternité via **le soutien d'études** sur le sujet
- un **allongement du congé paternité**. Autrement le message implicite renvoyé est que les enfants sont une affaire de femmes, puisque ce sont les seules à qui on donne le temps de s'en occuper.

3. Adapter le monde du travail à la parentalité

Pour l'essentiel, le monde du travail est construit sur le modèle d'une personne sans enfant ou du moins sans tâches parentales. **Ce sont les femmes qui subissent le plus cette inadaptation du monde du travail à la parentalité** (via la double journée, le recours au temps partiel, le recours au congé parental, les discriminations professionnelles subies en raison d'une maternité réelle ou potentielle ...).

L'adaptation du monde du travail à la parentalité est donc une condition sine qua non à l'égalité économique réelle entre les femmes et les hommes.

- Au sein des lieux de travail, il faut mettre en place des mesures pour **lutter contre le présentisme**, instaurer de bonnes pratiques s'agissant des **horaires de réunions**, accorder plus de **jours enfant malade** ...
- Il est essentiel de **sensibiliser et former dans les entreprises sur les stéréotypes de genre et les biais inconscients**, notamment en matière de parentalité (contre-exemple d'avocats de Paris qui se voient refuser leur congé paternité d'un mois au motif qu'ils n'ont pas accouché)
- Enfin, une conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle implique des **modes de garde suffisants**, accessibles à toutes et tous.

L'association Parents & Féministes a l'honneur de remercier Madame Marlène Schiappa pour son invitation et son écoute.