

Zeitschrift: Obstetrica : das Hebammenfachmagazin = Obstetrica : la revue spécialisée des sages-femmes

Herausgeber: Schweizerischer Hebammenverband

Band: 118 (2020)

Heft: 10

Artikel: Congé paternité, congé parental ... : quel potential pour les familles et l'égalité?

Autor: Valarino, Isabel

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-949110>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 19.02.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Congé paternité, congé parental... Quel potentiel pour les familles et l'égalité?

Le congé paternité de deux semaines s'il est accepté, représente pour la Suisse un premier pas nécessaire mais pas suffisant. Dans cet article, l'auteure présente les différents types de congés possibles et met en avant l'importance d'un congé parental non seulement partagé mais où le père devrait profiter d'une période seul avec son enfant.

TEXTE :
ISABEL VALARINO

Au moment d'imprimer cet article, la votation du 27 septembre 2020 sur le congé paternité n'a pas encore eu lieu. Toutefois, d'après les sondages, il est très probable qu'il ait été accepté par une majorité, mettant fin à la situation exceptionnelle que connaissait la Suisse par rapport aux autres pays occidentaux: les pères n'avaient légalement droit à aucun jour de congé lors de la naissance d'un enfant et n'étaient donc pas considérés comme des pourvoyeurs de soins par l'Etat.

En partant de l'hypothèse que ce congé paternité a effectivement été accepté – et ce après de nombreux échecs au Parlement au cours des vingt dernières années – à quoi ressemble aujourd'hui le modèle de congé parental en Suisse? Ce nouveau congé paternité de dix jours financé par la Loi sur les allocations pour perte de gains vient compléter le congé maternité de quatorze semaines, lui-même entré en vigueur en 2005. Si cela constitue sans aucun doute une avancée du point de vue de la politique familiale et de l'égalité en Suisse, cette avancée est limitée en perspective comparative. En effet, la plupart des pays voisins sont également dotés, en plus du congé maternité et du congé paternité, d'un congé parental de plusieurs mois destiné aux deux parents.

Arrêtons-nous un instant sur ces différents types de congés, qu'il est parfois difficile de distinguer:

- Le congé maternité est considéré comme une mesure de santé pour la mère et l'enfant (se remettre de l'accouchement et permettre l'allaitement) qui débute dès la naissance.
- Le congé paternité est une mesure pour le père à prendre autour de la naissance afin de lui permettre de soutenir la mère de façon ponctuelle.
- Le congé parental est quant à lui destiné aux deux parents. Il peut être pris de façon relativement flexible au cours des premières années de vie de l'enfant afin de faciliter la conciliation de la vie familiale et professionnelle.

Par ailleurs de plus en plus de pays prennent en compte la diversité des formes familiales (familles recomposées, familles arc-en-ciel)

pour déterminer les bénéficiaires du congé paternité et du congé parental.

Le congé parental

Plusieurs modalités de congé parental existent: un droit familial à se partager, un droit individuel mais qui peut être transféré d'un parent à l'autre parent selon les souhaits, un droit individuel non transférable pour chaque parent. A noter que ces modalités sont parfois combinées entre elles. Par ailleurs, et pour compliquer les choses, certains pays tels que la Norvège, le Portugal et l'Islande ont fusionné le congé maternité, paternité et parental sous l'étiquette unique de «congé parental» tout en réservant quand même des portions de congé à la mère et au père.

Au-delà des étiquettes, ces différents types de congés remplissent des fonctions différentes pour accompagner les familles depuis la naissance et durant toute la période préscolaire (et parfois même au-delà). Le modèle de congés parentaux en Suisse reste donc minimal, étant donné qu'aucun congé parental n'est encore prévu. Or la plupart des pays européens ont un tel congé

depuis plusieurs décennies. Une directive européenne sur le congé parental existe depuis 1996. Révisée en 2010 puis en 2019, cette directive prévoit que tous les pays membres octroient un congé parental payé de quatre mois pour chaque parent, dont deux mois doivent être non transférables à l'autre parent afin d'encourager les pères à faire usage de leur droit.

La Suisse reste en queue de peloton

Les données compilées par la *International Leave Network Policy & Research* montrent que la Suisse fait partie de la minorité de pays (8 sur 45) à ne pas être dotée d'un congé parental, aux côtés notamment de la Chine, de l'Afrique du Sud et du Mexique. Par ailleurs, si l'on compare la durée totale de congé payé – maternité ou parental – dont peuvent bénéficier les mères, la Suisse reste en queue de peloton avec 14 semaines, contre 54 en moyenne dans les pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) en 2018 (bien que de grandes différences de niveau de compensation existent). Par ailleurs, la durée de congé accessible pour les



Anja Kroll-Witzer

pères (deux semaines) est relativement courte, ce qui limite les possibilités pour ces derniers de s'investir dans la prise en charge de l'enfant et dans la vie de famille. Ce sont les femmes qui sont principalement en charge de l'enfant lors de ses premiers mois et, comme le montre la recherche, cette organisation familiale a tendance à se cristalliser à plus long terme.

En effet, l'arrivée du premier enfant est un moment charnière pour la répartition du travail dans les couples. Les données de l'Office fédéral de la statistique pour 2019 montrent que les couples avec au moins un enfant de moins de trois ans ont majoritairement un modèle d'activité professionnelle où l'homme est à plein temps et la femme à temps partiel (48.8%) ou au foyer (21.2%), alors que parmi les couples sans enfants ces modèles sont largement moins répandus (respectivement 24.5% et 5.1%) au profit d'un modèle où les deux travaillent à temps plein (53.9% des couples). Il est frappant de constater que ces proportions persistent parmi les couples avec des enfants en âge scolaire et adolescents. Ceci illustre l'impact à long terme de cette répartition inégale du travail entre hommes et femmes qui se dessine dès la naissance.

Importance d'un congé «en solo»

Le décalage entre la durée du congé pour la mère et le père, et donc le temps passé par chacun avec l'enfant au cours des premiers mois, est un des éléments explicatifs de cette spécialisation des rôles familiaux. Des recherches menées par exemple en Suède, Allemagne, au Canada, ou encore en Suisse auprès de «pionniers», montrent que lorsque les pères ont accès à un congé et le

prennent, et en particulier lorsque celui-ci a une longue durée et est pris «en solo», c'est-à-dire lorsque la mère a repris son activité professionnelle, des effets positifs à moyen terme sur leur investissement dans la prise en charge des enfants sont constatés.

Les deux semaines de congé paternité en Suisse représentent donc un premier pas nécessaire et essentiel pour les familles. Elles rempliront de nombreuses fonctions, notamment l'appropriation des pères de leur nouveau rôle, l'acquisition de nouvelles

compétences, un soutien essentiel pour les aspects logistiques et domestiques au retour de la maternité, et bien entendu la prise en charge des aînés. En complément à ce congé paternité, un congé parental pourrait quant à lui permettre une meilleure conciliation du travail et de la famille et un partage des tâches plus égalitaire au sein du couple. Toutefois les effets positifs du congé parental dépendent bien entendu du fait que les pères utilisent ce droit. Or l'ex-

périence des autres pays montre que ce n'est souvent pas le cas. En réalité plusieurs conditions sont nécessaires pour permettre et encourager la prise de congé parental par les pères: ce congé doit être un droit individuel, non transférable, financé collectivement, avec une compensation financière élevée. Autant d'éléments qui seront à considérer lors de futurs débats autour d'un éventuel congé parental en Suisse.

Les effets positifs du congé parental dépendent bien entendu du fait que les pères utilisent ce droit. Or l'expérience des autres pays montre que ce n'est souvent pas le cas.

tion. A cela s'ajoutent notamment l'égalité salariale, des places de crèches à un prix abordable, une meilleure valorisation du travail de soins, davantage de postes à temps partiel dans les professions masculines, et des représentations plus égalitaires de la maternité et de paternité dans la société. Ensemble, ces facteurs peuvent contribuer à un engagement plus égalitaire des pères et des mères dans toutes les sphères de la vie. ◉

AUTEURE



Isabel Valarino,

PhD en sciences sociales, membre du *International Network on Leave Policies & Research*. Ses recherches portent sur la politique familiale et les congés parentaux en Suisse et en perspective comparative ainsi que sur l'éducation.

Références

- International Network on Leave Policies & Research (2019)** Rapport annuel. www.leavenetwork.org
- Moss, P., Duvander, A.-Z. & Koslowski, A. (2019)** Parental leave and beyond: recent international developments, current issues and future directions. Bristol: Policy Press.
- Commission fédérale pour les questions familiales sur le congé parental** www.ekff.admin.ch
- O'Brien, M. & Wall, K. (2017)** Comparative perspectives on work-life balance and gender equality: fathers on leave alone (Vol. 6). Cham: Springer International Publishing. <http://link.springer.com>
- Office Fédéral de la Statistique (2019)** Données sur les modèles d'activité professionnelle des couples en Suisse. www.bfs.admin.ch

- Organisation de coopération et de développement économiques (2019)** Parental leave systems. OECD Family Database. www.oecd.org
- Parlement européen et Conseil de l'Union européenne (2019)** Directive on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU. *Official Journal of the European Union*. <https://eur-lex.europa.eu>
- Valarino, I. (2017)** Bientôt un congé accessible aux pères en Suisse? Un éclairage des enjeux pour l'égalité entre femmes et hommes. *LIVES Impact*; 4. www.lives-nccr.ch

PHILIPS

AVENT

Mother & Child Care



Entdecken Sie unsere erste Milchpumpe, die sich der Mutter anpasst

Ein weiches, flexibles Silikonkissen passt sich 99,98%* der Brustwarzengrößen an.

Die Natural Motion-Technologie stimuliert die Brustwarze durch sanfte Massagebewegungen sowie durch Saugen, für einen schnelleren Milchfluss

Mehr auf
www.philips.ch/avent

innovation  you

Découvrez notre premier tire-lait, qui s'adapte à la maman

Un coussin en silicone souple et flexible convient à 99,98%** de la taille des mamelons

La technologie du mouvement naturel stimule le mamelon par des mouvements de massage doux ainsi que par la succion, pour un écoulement plus rapide du lait

Plus d'informations sur
www.philips.ch/avent

* Für Brustwarzen bis zu 30mm

** Pour les mamelons jusqu'à 30mm

Recommandations de littérature



Dagher, R. K., Hofferth, S. L. & Lee, Y. (2014)
Maternal depression, pregnancy intention, and return to paid work after childbirth

Women's Health Issues; 24, 297-303.
 doi:10.1016/j.whi.2014.03.002

Cet article vise à examiner les relations entre la dépression maternelle, l'intention de grossesse et le retour au travail. Au niveau des résultats, il a été montré que si la dépression n'avait pas d'effet sur le retour au travail, la variable intention de grossesse avait un impact dans le sens où les mères qui ont eu une grossesse non désirée retournaient plus rapidement au travail que celles qui ont eu une grossesse désirée. Les auteurs ont ensuite mis en avant une interaction entre la dépression et l'intention de grossesse. En effet, les résultats suggèrent que l'intention de grossesse avait un impact plus important que les symptômes dépressifs, et il a été montré que ce sont les mères non déprimées et ayant eu une grossesse non désirée qui ont repris le plus rapidement leur travail.



Xiang, N., Zadoroznyj, M., Tomaszewski, W. & Martin, B. (2016)
Timing of return to work and breastfeeding in Australia

Pediatrics; 137(6), e20153883.
 doi:10.1542/peds.2015-3883

L'objectif de l'étude décrite dans cet article est d'examiner les effets du moment du retour au travail, du nombre d'heures travaillées et de leur interaction sur la probabilité

d'allaiter à six mois et d'allaiter exclusivement à 16 semaines chez 2300 mères australiennes ayant exercé un emploi rémunéré au cours des 13 mois précédant l'accouchement. Les résultats ont montré que le retour à un emploi rémunéré était un obstacle au maintien de l'allaitement. En effet, les mères qui sont retournées au travail dans les six mois et qui ont travaillé 20 heures ou plus par semaine étaient nettement moins susceptibles d'allaiter à six mois que les mères qui n'étaient pas retournées au travail. Cependant, le fait de retourner au travail pour 19 heures ou moins par semaine n'avait pas d'impact significatif sur la probabilité d'allaiter, quelle que soit la date de retour au travail des mères.

Les auteur-e-s concluent que les praticien-ne-s devraient recommander au maximum 19 heures de travail par semaine pour maintenir tout allaitement au moins jusqu'à six mois et que les politiques devraient inciter les employeurs à améliorer le soutien à l'allaitement des mères sur leur lieu de travail.



Skafida, V. (2012)
Juggling work and motherhood: The impact of employment and maternity leave on breastfeeding duration: A survival analysis on growing up in Scotland data

Maternal and Child Health Journal; 16, 519-529. doi:10.1007/s10995-011-0743-7

L'étude présentée dans cet article porte sur 5217 nouveau-nés et vise à explorer les relations entre l'emploi et le congé maternité en ce qui concerne la durée de l'allaitement maternel chez les mères en Écosse. Les résultats suggèrent que l'emploi est négativement associé à la capacité d'une mère à

allaiter pendant de longues périodes. En effet, il a été montré que les mères qui ne travaillent pas sont plus susceptibles d'allaiter plus longtemps. Les résultats ont également montré que le statut professionnel a un impact important sur la durée de l'allaitement. En effet, alors que les mères travaillant à plein temps ou à temps partiel comme salariées ont un risque plus élevé de cesser d'allaiter plus tôt que les mères ne travaillant pas, il est à relever que les mères exerçant une activité indépendante ne diffèrent pas de manière significative des mères qui ne travaillent pas en ce qui concerne leurs habitudes d'allaitement. Par ailleurs, les résultats ont montré que les mères qui ont pris un congé maternité plus long ont allaité plus longtemps.

En conclusion, cet article suggère que des conditions de travail plus souples et des congés d'emploi plus généreux pourraient contribuer à prolonger l'allaitement maternel chez les mères qui travaillent.



Eagleton, S. G., Hohman, E. E., Verdigione, N., Birch, L. L., Paul, I. M. & Savage, J. S. (2019)
Study maternal return to work and infant weight outcomes

Academic Pediatrics; 19, 67-73.
 doi:10.1016/j.acap.2018.08.008

Cet article vise à investiguer l'impact du moment du retour au travail de la mère sur la prise de poids rapide du nourrisson de 0 à 6 mois et au rapport poids-taille à 1 an. Les résultats ont montré qu'en comparaison aux nourrissons dont la mère n'avait pas repris le travail à 12 semaines, les nourrissons dont la mère avait repris le travail à 12 semaines avaient pris plus rapidement du poids au cours des six premiers mois et que leur poids par rapport à leur taille avait augmenté à 1 an.



Burgess, S., Gregg, P., Propper, C., & Washbrook, E. (2008)

Maternity rights and mothers' return to work

Labour Economics; 15, 168-201.

doi:10.1016/j.labeco.2005.05.010

Se basant sur une cohorte de 12 000 naissances, l'étude présentée dans cet article examine l'effet des droits de la maternité sur les décisions de retour à l'emploi des mères après la naissance. Les résultats montrent que les mères ayant des droits ont un attachement plus fort au marché du travail qui les incite à revenir plus tôt qu'en moyenne, en comparaison à un échantillon de femmes qui n'ont pas bénéficié des droits de maternité mais qui ont des niveaux similaires d'attachement au marché du travail.



Tucker, J. N., Grzywacz, J. G., Leng, I., Clinch, C. R. & Arcury, T. A. (2010)

Return to work, economic hardship, and women's postpartum health

Women Health; 50, 618-638.

doi:10.1080/03630242.2010.522468.

Prenant en compte un échantillon de 217 nouvelles mères de Caroline du Nord, l'étude présentée dans cet article a mesuré la qualité de vie liée à la santé mentale et physique des mères pendant les 16 mois qui ont suivi l'accouchement alors qu'elles reprenaient le travail à plein temps. De manière générale, les mères de nourrissons qui travaillaient avaient un score de santé mentale comparable à celui de la population générale

des femmes américaines, et une santé physique légèrement meilleure que celle des femmes en général. Par ailleurs, les résultats ont montré que les femmes connaissant des difficultés économiques élevées avaient des niveaux de santé mentale et physique inférieurs à ceux des femmes connaissant de faibles difficultés économiques. Les mères ayant des difficultés économiques élevées avaient également des trajectoires de santé moins stables que les mères ayant des difficultés économiques faibles. En conclusion, les auteur-e-s insistent sur l'importance de reconsidérer la période de récupération post-partum traditionnellement acceptée de six semaines et de prolonger les prestations, ainsi que la nécessité de promouvoir des horaires de travail flexibles.

REVUE DE LITTÉRATURE

Jessica Franzen,
adjointe scientifique à la Haute école de santé de Genève, titulaire d'un master et d'un doctorat en psychologie.

Obstetrica

Jetzt auch als ePaper erhältlich.
Disponible désormais aussi en ligne.



Achten Sie auf dieses Icon.
Icône à repérer.



Weitere Informationen:
www.hebamme.ch

Plus d'informations:
www.sage-femme.ch