

Congés de maternité et de paternité : une réponse européenne ?

Le 20 octobre 2010, le parlement européen a voté en faveur d'une prolongation du congé de maternité de 15 à 20 semaines minimum, ainsi qu'une proposition d'un congé de paternité de 2 semaines minimum, dans les pays européens où il n'est pas encore instauré, sachant qu'en Belgique il est déjà de 10 jours ouvrables. Les deux congés seraient rémunérés totalement.

Selon une enquête menée en ligne par Références.be, 86,7 % des Belges estiment que c'est nécessaire, alors que 13,3% considèrent cela totalement exagéré.

Plus d'égalité ?

C'est une avancée pour l'égalité des hommes et des femmes dans le sens où le temps de la maternité est mieux reconnu, et des mesures accompagnent cette décision pour permettre aux femmes de retrouver leur carrière sans être pénalisée comme c'est souvent le cas. Depuis plusieurs dizaines d'années, les femmes étaient assignées au choix entre leur carrière professionnelle et avoir des enfants, le modèle économique dans lequel nous évoluons étant calqué sur un rythme masculin, conçu comme plus linéaire, donc... plus rentable pour l'économie de marché, dit-on. C'est pourquoi il est important également de promouvoir le congé de paternité, une façon de favoriser le partage d'implication dans la sphère privée... et les risques. Bien que 2 semaines, cela reste très prudent comme avancée ! Ceci dit, il a été prévu que si les premières semaines ne sont pas transférables, les 14 dernières pourraient être partagées à la demande du couple. Cette idée de se partager le congé fait son chemin chez divers décideurs politiques, notamment en France. Le problème se pose de nouveau : qui va faire ce choix ? N'est-ce pas reporter le problème ? Un vrai congé de paternité, c'est-à-dire de plusieurs mois également, reconnu comme tel et non comme « morceau » du congé de maternité, permettrait une réelle évolution vers plus d'égalité et certainement une meilleure qualité de vie pour toute la famille. Bien souvent, si le partage des tâches tend davantage que par le passé vers un équilibre dans les jeunes ménages, cet équilibre se brise dès l'arrivée des enfants.

Une prolongation du congé de maternité de 6 semaines peut paraître nettement insuffisant au regard de l'expérience de certaines mères, comme le rapportent les professionnel.le.s de l'accompagnement périnatal. Pour d'autres par contre, il importera de reprendre une activité plus vite pour leur bien-être ou par choix économique. La décision devrait être idéalement modulable en fonction de chacune. Le nombre de 20 semaines aurait cependant du sens dans la mesure où, en Belgique par exemple, c'est l'équivalent du congé d'allaitement, actuellement possible moyennant négociation avec son employeur, mais non pris en charge financièrement... alors que l'OMS recommande l'allaitement exclusif jusqu'à 6 mois minimum !

Une rémunération complète du congé de maternité permettrait de ne pas pénaliser les femmes en raison de leur maternité. On peut observer à ce propos un déséquilibre entre le coût pour les femmes de leur santé reproductive et sexuelle, de la puberté à la ménopause, et la pénalisation financière qui accompagne les arrêts de travail liés principalement aux grossesses et suites de couches. Maman, le plus beau métier du monde ? N'est-ce pas le discours dominant qui endort la

méfiance des femmes ? En effet, l'économie ne suit pas : elles sont perdantes tant au niveau de leur employabilité que de la prise en compte de leur expérience, ou de leur pension.

Proposition mise en question

Les ministres européens de l'emploi ont finalement rejeté le 6 décembre 2010 la proposition visant à allonger le congé de maternité et à instaurer un congé de paternité de 2 semaines. En cause : le coût estimé trop élevé pour la sécurité sociale, et dans des cas minoritaires pour l'employeur (cela ne concerne que 3 pays), et le souci de non ingérence dans les politiques nationales. Le coût pour la société est une question de priorités si l'on compare les investissements des Etats dans les divers domaines de compétences. Il serait donc intéressant de réaliser des budgets participatifs impliquant les femmes !

Joëlle Milquet, en tant que présidente belge du Conseil de l'Union Européenne, a toutefois proposé un compromis : l'allongement à 18 semaines, comme le recommande l'Organisation Internationale du Travail, et comme l'a également proposé la commission européenne en 2008. Mais pas question de prévoir une indemnisation à 100% du salaire !

La situation est toujours gelée un an plus tard car le Conseil de l'Union Européenne demande au Parlement de revoir son dossier, arguant qu'en tant de crise, le financement d'un congé de maternité plus long ne pouvait être envisagé. Ce à quoi la députée européenne Edite Estrela rétorque « que la maternité ne devrait pas être considérée comme un fardeau pour l'économie mais plutôt comme un service rendu à la société »¹. Elle porte ainsi l'avis de citoyennes qui s'expriment à ce sujet sur les forums internet. Car plus on donnera aux jeunes enfants une sécurité de base, mieux ceux-ci grandiront. Par ailleurs, d'aucunes font remarquer que materner n'est pas une sinécure ! Dans le même sens, l'aménagement des horaires de travail lors de la reprise de ce dernier est aussi une revendication. Bref, une flexibilité cette fois... pour les travailleuses et les travailleurs !

Outre le coût pour la société, certains évoquent le risque pour les femmes de (re)trouver plus difficilement un emploi. Actuellement, en Belgique, une femme sur cinq rencontre des difficultés au travail en raison de sa grossesse. Ces discriminations ont fait l'objet d'une étude réalisée pour l'Institut pour l'Egalité Femmes-Hommes publiée en juin 2010². Comme le souligne le Lobby Européen des Femmes, « actuellement en Europe, le taux d'emploi des femmes chute de plus de 12% lorsqu'elles ont des enfants. L'OCDE a constaté en 2006 que dans les pays où les congés de maternité sont les plus longs, les taux d'emploi des femmes sont également plus élevés, avec plus de 80% en Islande et plus de 70% au Danemark et en Suède – bien au-dessus de la moyenne de l'OCDE de 57%. »

En termes de santé, une économie substantielle pourrait être réalisée à long terme puisque cette mesure mène vers un mieux-être personnel et familial, et celle-ci pourrait être considérée comme

¹ <http://www.europarl.europa.eu/news/fr/headlines/content/20111014FCS29306/8/html/Cong%C3%A9s-maternit%C3%A9-une-directive-dans-de-beaux-draps>

² <http://www.iefh.be/fr>

préventive. Sans compter que bien souvent, pour compenser, des médecins bienveillants accordent aux femmes des repos de maladie pour éviter la surcharge, quand il n'est pas déjà trop tard et que cela s'avère plus qu'indispensable pour cause de dépression ou d'épuisement.

Le Lobby Européen des Femmes a ainsi édité un document en anglais démontant sept mythes courants à propos des coûts présumés du congé de maternité, proposé comme complément à un modèle de lettre à adresser à nos gouvernements³.

Paternité ou parental : du choix au droit

Pas de grande réaction à souligner chez les citoyen.e.s ou dans le monde politique par contre en ce qui concerne le congé de paternité, et peu d'échos dans la presse. Il semble se confondre avec le congé dit parental. Tout ce que l'on en sait, c'est que certains Etats, comme l'Autriche, ne souhaitent pas aborder le congé de paternité dans le cadre de la directive relative au congé de maternité, comme s'il n'existait pas de corrélation entre les deux.

Une invisibilisation d'un élément fondamental pourtant ! Si en Belgique, le congé de paternité de 10 jours existe depuis 2002, ce n'est pas le cas dans de nombreux pays de l'UE. Et c'est une condition essentielle pour atteindre l'égalité et tordre le cou au sous-emploi des femmes et au déséquilibre dans le partage des tâches comme précisé plus haut.

En Belgique, le congé de maternité de 15 semaines⁴ et le congé de paternité de 10 jours ouvrables peuvent être complétés par un congé parental de 1 à 3 mois temps plein (déclinable en mi-temps et 4/5^e) jusqu'aux 12 ans de l'enfant. Chacun des 2 parents peut ainsi en bénéficier. Notre pays s'aligne ainsi sur la directive européenne de 1992, relative aux travailleuses enceintes et celle de 1996, relative au congé parental.

Les statistiques de l'ONEM⁵ ne permettent pas de distinguer les différents congés thématiques (parental, soins palliatifs ou assistance médicale) mais une chose est très claire et peu surprenante : les femmes sont en général 3 fois plus nombreuses à utiliser ce congé. Par ailleurs, la demande de congé parental a augmenté de 52 % entre 2007 et 2010 ! L'IEFH rapporte dans son étude⁶ que les hommes souhaitent de plus en plus investir leur paternité et complètent souvent le congé de paternité par des congés payés ou un congé parental.

Il n'est cependant pas toujours aisé de faire la demande de ce congé à son employeur, surtout dans le cas d'emplois précaires, ou de la part des pères qui n'osent pas encore tous prendre leur congé de paternité face à un employeur réticent, voire menaçant, ou des collègues railleurs.

Pour être efficient, le congé de paternité devrait, selon l'IEFH, faire l'objet d'une sensibilisation large et diversifiée et donner les mêmes conditions que le congé de maternité, à savoir : protection

³ Téléchargeable : <http://www.womenlobby.org/spip.php?article880&lang=fr>

⁴ 14 semaines après la naissance de l'enfant et une semaine précédant la date présumée de l'accouchement obligatoire, et 19 semaines en cas de naissances multiples

⁵ Accessibles sur le site de l'ONEM : <http://www.rva.be>

⁶ IEFH, *Congé de paternité : l'expérience des travailleurs*, 2010

contre le licenciement et élargissement de ce droit aux chômeurs et aux indépendants. L'allongement à un mois minimum semble correspondre au souhait de la plupart des pères.

Harmoniser... vers le haut !

La clause de l'Européenne la plus favorisée, idée originale de Gisèle Halimi, nous invite à harmoniser vers le haut les législations dans les différents états membres afin de permettre à l'ensemble des femmes européennes de bénéficier des meilleurs acquis.

Si certains pays accordent un congé de maternité relativement long, c'est souvent sans prise en charge financière, ce qui n'a pas de sens. En effet comment rendre un droit effectif sans donner les moyens d'exercer ce droit ? Cela peut aussi avoir l'effet pervers de renvoyer, ou garder, c'est selon, les femmes au foyer, selon des politiques familialistes et, disons-le, liberticides. La « bonne » paternité semble, pour sa part, encore fort proche du stéréotype du pourvoyeur de revenus, ce qui arrange bien le système économique. Le père au foyer, plutôt rare encore de nos jours, est un chômeur déguisé dans bien des têtes.

Les arguments sociaux et économiques ont du mal à se rejoindre, une fois de plus, lorsqu'il s'agit de justice sociale et de santé. Le souhait de beaucoup de femmes et d'hommes évolue pourtant vers d'autres priorités.

La Suède est actuellement le pays qui propose la législation la plus favorable et équitable avec un congé prénatal de 8 semaines pour la mère, et 480 jours de congé parental, dont 390 rémunérés à 80 %. Deux mois sont réservés exclusivement à la mère et deux au père. Ce dernier a en outre droit à 10 jours rémunérés au moment de la naissance.

Ce modèle, qui peut aussi présenter des limites, permet néanmoins de faire avancer l'égalité tout en favorisant un meilleur équilibre entre vie familiale et vie professionnelle. Pour l'étendre à d'autres pays, cela demanderait d'oser bousculer les mentalités et contrer l'argument économique, qui comme nous l'avons vu, reste relatif.