

Le congé paternité à travers le monde : tendances et conséquences

Arielle Allouche

Le rôle du père dans la famille a toujours eu une importance considérable, bien que son rôle ait peu changé jusqu'à très récemment, tout au long du XXème siècle. En effet, alors que les mères ont souvent varié les rôles – certaines travaillant, d'autres non, certaines gérant leur fortune – les pères ont toujours été confinés à leur place de patriarche, c'est-à-dire de chef de famille. Il leur est ainsi toujours incombé de soutenir la famille financièrement, mais rarement de s'occuper des enfants. Le changement de dynamique au profit d'une parentalité partagée ne date que de la seconde moitié du XXème siècle. De plus, il est apparu presque entièrement grâce aux injonctions féministes, afin que les femmes puissent se consacrer à d'autres tâches, comme le travail, en plus d'être mères.

Congé Paternité, congé d'accueil, congé parental en France

Le congé paternité est défini en France par l'Article L1225-35 du Code du Travail. Il stipule que le "père salarié (...), le conjoint salarié de la mère, (...)la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficient d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de onze jours consécutifs ou de dix-huit jours consécutifs en cas de naissances multiples."¹ Le congé paternité est différent du congé d'accueil, de trois jours seulement, qui est pris à la naissance de l'enfant. Le congé paternité, lui, peut-être pris plus tard, au cours des quatre premiers mois qui suivent la naissance. Le congé parental se différencie des deux précédents car c'est un congé sans solde. Un parent peut suspendre son contrat, pour une durée maximale de trois ans et jusqu'aux trois ans de l'enfant.

Ces trois congés ont en commun qu'ils protègent les parents d'un licenciement et qu'ils garantissent le retour à un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente².

Dès lors, il paraît logique que l'existence d'un congé paternité ait tardé à arriver. En effet, le concept de « nouveaux pères » qui définissait ceux impliqués dans leur vie de famille dans les années 1970, s'applique encore aujourd'hui pour cette même catégorie. Alors que le congé maternité voit le jour dès le début du XXème siècle, comme en 1909 en France, il faut attendre 1993 pour que le congé paternité émerge pour la première fois, en Norvège.

¹ Article L1225-35 du Code du Travail. https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000037951091

² Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, "Le congé parental d'éducation", mis à jour 03.12.19. <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/les-absences-pour-maladie-et-conges-pour-evenements-familiaux/article/le-conge-parental-d-education>

Ci-dessous, les tableaux schématisent l'évolution du congé paternité en France³, en Europe⁴, et dans le monde⁵. Il est important de noter que le congé paternité est systématiquement instauré plus tard que le congé maternité, qui lui-même reste peu pratiqué dans certaines régions du monde.

En France

- Le congé maternité apparaît en 1909. Il est aujourd'hui de 16 semaines dédommagées à 100%.
- Le congé paternité apparaît en 2002. Il est de 11 jours, pouvant être pris en partie ou intégralement, non-obligatoire. Son passage à 28 jours est prévu pour 2021.
- En 2016, près de 70% des pères utilisent le congé de paternité, et pour la plupart la totalité du congé.

³ (1) Gosselin H. et Lépine C., "Évaluation du congé de paternité", 2018, Inspection générale des Affaires Sociales, https://www.igas.gouv.fr/IMG/pdf/Resume_conge_paternite-2018-022.pdf

(2) Legendre E. et Lhommeau B. avec la participation de Vincent J., "Le congé de paternité : un droit exercé par sept pères sur dix", 2016, Études et Résultats n°957, Drees. <https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/etudes-et-statistiques/publications/etudes-et-resultats/article/le-conge-de-paternite-un-droit-exerce-par-sept-peres-sur-dix>

⁴ (1) "Directive (UE) 2019/1158 du Parlement Européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil", 2019. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158>

(2) Galland-Beaune N., "Le congé paternité dans les pays de l'Union européenne", Toute l'Europe, 2020. <https://www.touteurope.eu/actualite/le-conge-paternite-dans-les-pays-de-l-union-europeenne.html>

⁵ (1) Chzhen Y., Gromada A. et Rees G., "Are the world's richest countries family friendly?

Policy in the OECD and EU", UNICEF, 2019, 21 pages. <https://www.unicef.org/media/55696/file/Family-friendly%20policies%20research%202019.pdf>

(2) Ber M., "Support for working fathers in Latin America and the Caribbean", UNICEF, 2017. <https://blogs.unicef.org/blog/working-fathers/>

(3) Bilo C. et Tebaldi R., "Maternity and paternity in the workplace in Latin America and the Caribbean: a review of national policies for paternity and maternity leave and support to breastfeeding in the workplace", International Policy Centre for Inclusive Growth (IPC-IG) and UNICEF—Regional Office for Latin America and the Caribbean, 2020. https://ipcig.org/pub/eng/RR39_Executive_Summary_Maternity_and_paternity_in_the_workplace.pdf

En Europe

- L'Union européenne légifère en 1992 sur le congé maternité, d'une durée minimale de 14 semaines plupart des pays, ce congé se limite à moins d'une semaine.
- Le congé paternité fait son apparition dans la Directive concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants de 2019, de 10 jours minimum.
- Les pays les plus généreux sont l'Espagne et la Finlande (12 et 9 semaines). À l'inverse, la Slovaquie, la Croatie, le Luxembourg ou l'Allemagne n'ont pas encore de congé paternité.

Dans le monde

- Les États-Unis sont le seul pays membre de l'OCDE qui n'offre ni congé maternité, ni congé paternité, ni congé parental à l'échelle nationale.
- Le Japon et la Corée du Sud offrent des congés paternité très généreux: environ 30 et 17 semaines respectivement. Cependant, il est très peu utilisé.
- En Islande, le congé est partagé: trois mois sont réservés à la femme, trois mois à l'homme, et trois mois sont "libres". Ces mois libres sont pris en grande majorité par la femme.
- En Amérique Latine, l'Équateur ou le Paraguay offrent 10 jours de congé paternité. Pour la plupart des pays, ce congé se limite à moins d'une semaine.

De l'importance du congé paternité

Le congé paternité, au-delà d'une notion légale, a un réel impact sur la société. Il joue sur le développement de l'enfant, la notion de parentalité, de père, de mère, l'expérience et les attentes professionnelles... Il est également révélateur de nombreux facteurs et conflits liés à l'égalité des genres et à la parentalité réelle. Tous les sujets abordés ci-dessous sont également liés les uns aux autres, car chacun est un facteur d'influence sur l'autre.

Légalité, égalité et justice

En tout premier lieu, le congé paternité est un enjeu d'égalité légale. Alors que l'on insiste de plus en plus pour une parentalité partagée et un rôle du père renforcé, la capacité du père à être présent durant les premiers moments de l'enfant est nécessaire. Il en vient donc à donner les mêmes droits aux pères qu'aux mères. Bien qu'on ne puisse ignorer les nécessités pratiques et physiques d'un congé maternité liées à l'accouchement, le congé paternité prend tout son sens pour le rôle de soutien du père, dû au trauma physique subi

par la mère très fréquemment, mais aussi la création d'un lien affectif avec l'enfant. C'est donc à la Loi de considérer le congé paternité et le congé maternité comme un congé au service de l'enfant, et non purement dans un but de récupération physique. L'existence légale d'un congé paternité est donc un premier pas vers la reconnaissance du rôle du père et l'égalité dans le domaine de la parentalité.

Impact sur le monde professionnel

De nombreuses études⁶ ont démontré que la naissance d'un enfant ralentissait considérablement la carrière de la femme, tout en ayant très peu d'impact – voire un impact positif – sur la carrière de l'homme. Plusieurs facteurs influencent cette réalité, notamment la vision du père et de la mère. Un homme père attire plus de sympathie, alors qu'une femme mère attire l'inquiétude ou le doute, quant à sa capacité à être disponible. Ceci est directement lié aux rôles dans la parentalité. L'existence théorique et pratique du congé paternité – par cela, on entend son existence légale et son utilisation réelle par les hommes – participe à la modification des mentalités genrées, ce qui a un impact sur le monde professionnel.

De plus, le congé maternité relève d'un vide dans l'historique d'emploi de la femme. Ces semaines passées en congé ont un impact sur la carrière de la femme, en ralentissant ses chances de promotion notamment. En établissant un congé paternité généralisé, il serait normal pour tous les employé.e.s, et non plus uniquement pour les femmes, de ralentir sa carrière à l'arrivée d'un enfant. Cela aurait comme impact direct la diminution du fossé salarial entre les hommes et les femmes⁷.

Le congé paternité, c'est donc une opportunité de corriger les inégalités dans le monde professionnel en se concentrant sur la place des hommes, et non des femmes, dans la balance. Ainsi, Signe Hald Andersen (2018) a démontré qu'un congé paternité adéquat et utilisé en pratique réduit l'inégalité salariale entre l'homme et la femme en ayant un réel impact sur le salaire de la mère, en plus d'augmenter les revenus du foyer en général⁸ dans une étude basée au Danemark, un pays résolument généreux quant au congé paternité.

⁶ Par exemple, l'étude récente du Conseil Supérieur de l'Egalité Professionnelle, "Prendre en compte la parentalité dans la vie au travail - Présentation des résultats", Février 2019, <https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2019/02/Prendre-en-compte-la-parentalite-au-travail-Presentation-des-resultats-du-22-fevrier-2019.pdf>

⁷ Commission Européenne, "2020 factsheet on the gender pay gap", 2020, https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/2020_factsheet_on_the_gender_pay_gap.pdf. En Europe, les femmes gagnent en moyenne 14,11% de moins que les hommes par heure. Il est de moins de 5% au Luxembourg, en Roumanie et en Italie. En République Tchèque, Allemagne, Autriche et Estonie, il est de plus de 20%.

Bleiweis, R., "Quick Facts About the Gender Wage Gap," Center for American Progress, 2020, <https://www.americanprogress.org/issues/women/reports/2020/03/24/482141/quick-facts-gender-wage-gap/>. Aux Etats-Unis, les femmes gagnent en moyenne 18% de moins que les hommes.

⁸ Hald Andersen S., "Paternity Leave and the Motherhood Penalty: New Causal Evidence", 2018, *Journal of Marriage and Family* 80, pp. 1125–1143.

En Norvège, le congé paternité, d'une durée de deux semaines, est complété par un congé parental solide et divisé entre le père et la mère : ainsi, l'homme peut prendre 15 semaines de congé qui lui sont réservées, indemnisées à 100%, et dispose de 16 autres semaines non-attribuées, qui peuvent donc être partagées avec la mère. Ce congé parental est innovateur car il est conditionné par le retour de la mère dans le monde du travail. Ainsi, pour que l'homme soit indemnisé, il doit assumer la majorité des tâches domestiques et quotidiennes. En 2013, 90% des concernés ont pris ce congé, pour une durée moyenne de 46 jours⁹.

Un aspect important du congé paternité vise également à diminuer la stigmatisation liée à la priorisation de la famille chez les hommes. En effet, le congé maternité a été rendu obligatoire dans le but précis de diminuer la pression que peuvent exercer les employeurs, consciemment ou inconsciemment, pour que les femmes ne prennent pas le congé. Cette pression est tout aussi présente pour les hommes, ce qui justifierait entièrement de rendre le congé paternité obligatoire, au moins partiellement. Au Japon par exemple, qui possède le congé paternité le plus généreux du monde avec 30 semaines entièrement compensées, seuls 5,14% des pères l'utilisaient en 2017. Bien que ce chiffre soit en augmentation, il reste extrêmement bas. Un sondage de 2017 indique que 35% des pères interrogés ne prenaient pas le congé malgré l'envie de le prendre, citant notamment des considérations de paie, de carrière, ou encore d'atmosphère générale¹⁰.

Enfin, Brenøe, Canaan, Harmon et Royer (2020) se penchent sur la conséquence économique du congé parental et des congés paternité et maternité sur les entreprises. Ils démontrent que la grande majorité des entreprises sont très efficaces quant à la substitution temporaire des employé.e.s en congé, en créant des contrats temporaires ou en allouant les tâches à d'autres employé.e.s¹¹.

Équilibre familial et prise de responsabilité

Le congé paternité est un enjeu majeur pour définir un équilibre familial au moment de l'arrivée de l'enfant, car il permet de créer des dynamiques qui vont au-delà du simple congé.

En effet, il est essentiel pour le développement de l'enfant ainsi que pour le père et la mère que le père s'investisse dans les tâches familiales. Malgré les différentes évolutions, en France, les femmes s'en occupent encore à 65%¹². Une étude a démontré que le congé paternité français n'a pas drastiquement changé les normes, puisqu'il n'a conduit qu'à une

⁹ Kammerer B., "Les congés paternité dans le monde", 2019, Sciences Humaines 2019/12 (N° 320), p.35.

¹⁰ Chzhen Y., Gromada A. et Rees G., "Are the world's richest countries family friendly? Policy in the OECD and EU", UNICEF, 2019, p.10, <https://www.unicef.org/media/55696/file/Family-friendly%20policies%20research%202019.pdf>

¹¹ Brenøe A.A., Canaan S.P., Harmon N.A. et Royer H.N., "Is parental leave costly for firms and coworkers?" National Bureau of Economic Research, 2020.

¹² Périvier H., "Réduire les inégalités professionnelles en réformant le congé paternité", OFCE, 2016..

très faible augmentation (2 %) de la participation des pères aux tâches de nettoyage et de vaisselle¹³.

D'autres modèles, comme le modèle norvégien, partagé par l'Islande, sont également imparfaits et démontrent la limite des tendances et invectives pour l'implication des hommes dans la sphère domestique. Lorsque le couple a le choix quant au parent qui peut bénéficier du congé, les femmes sont en très grande majorité celles qui prennent cette responsabilité et qui demeurent les principales responsables des enfants.

Le congé paternité n'a donc jusqu'à maintenant pas réussi à accomplir sa mission la plus importante : réussir à placer sur les hommes le juste poids des tâches domestiques et familiales, au risque de ralentir leur carrière. Peu importe l'envergure des politiques publiques, comme démontré par les politiques nordiques généreuses, l'écart salarial, et la répartition des tâches à la maison, reste une réalité.

Le congé paternité : une avancée pour le père et pour la mère

Cet argument nous mène donc au dernier point : l'impact du congé paternité sur le comportement et la prise de responsabilité du père, mais aussi sur le rôle de la mère. Il est notable que le mouvement en faveur d'un congé paternité plus large n'émane pas de pères ou même d'hommes mais bien d'associations féministes¹⁴. Ce sont donc les femmes qui ne souhaitent plus avoir à charge la majorité des tâches familiales, et qui souhaitent pouvoir bénéficier du soutien de leur partenaire après l'accouchement.

Le mouvement pour l'égalité est donc subi, ou du moins reçu passivement par les hommes, qui, en grande majorité, n'ont pas de revendication de paternité. L'enjeu relatif au congé paternité et plus généralement au rôle des hommes dans la parentalité est donc d'éveiller leur intérêt, et de laisser les hommes créer leurs revendications, afin de leur permettre de s'engager à long terme. Loin de signifier que les femmes n'ont pas intérêt à revendiquer l'égalité et la participation des hommes dans la parentalité, il faut réussir à faire de la parentalité une lutte commune qui non seulement allège les contraintes des mères mais permette aussi aux pères de s'épanouir. Ceci augmenterait également l'intérêt des hommes à s'intéresser davantage à la parentalité.

Conclusion

Si le congé paternité existe en formes variées dans le monde, il n'existe pas dans un grand nombre de pays, et consiste en un congé très court là où il est en place. Il joue un rôle majoritairement introductif pour l'avancée de l'égalité femmes-hommes quant à la parentalité. En raison de sa durée très courte, le congé paternité ne parvient pas à suffisamment corriger les tendances inégalitaires. Son plus gros défaut reste sa considération comme secondaire, dûe majoritairement au rôle prioritaire donné aux mères

¹³ Kammerer B., "Le congé paternité, un levier d'égalité ?", 2019, Sciences Humaines 2019/12 (N° 320), p.34.

¹⁴ Ibid.

dans la parentalité. À cela s'ajoute, le fait que les hommes ont peu de revendications paternelles. Le congé paternité est donc un congé pensé en tant qu'aide à la mère, en tant que soutien physique et émotionnel, et non comme une opportunité pour les hommes d'assumer pleinement leur rôle de père. Néanmoins, il reste clef de développer ce congé, car il est une porte d'entrée importante pour l'égalité des genres, bien qu'il doive être développé et accompagné de nombreuses autres mesures.

Bibliographie

Ber M., "Support for working fathers in Latin America and the Caribbean", UNICEF, 2017. <https://blogs.unicef.org/blog/working-fathers/>

Bilo C. et Tebaldi R., "Maternity and paternity in the workplace in Latin America and the Caribbean: a review of national policies for paternity and maternity leave and support to breastfeeding in the workplace", International Policy Centre for Inclusive Growth (IPC-IG) and UNICEF—Regional Office for Latin America and the Caribbean, 2020, 15 pages. https://ipcig.org/pub/eng/RR39_Executive_Summary_Maternity_and_paternity_in_the_workplace.pdf

Brenøe A.A., Canaan S.P., Harmon N.A. et Royer H.N., "Is parental leave costly for firms and coworkers?" National Bureau of Economic Research, 2020.

Chzhen Y., Gromada A. et Rees G., Are the world's richest countries family friendly? Policy in the OECD and EU, UNICEF, 2019, 21 pages. <https://www.unicef.org/media/55696/file/Family-friendly%20policies%20research%202019.pdf>

DIRECTIVE (UE) 2019/1158 DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil, 2019. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158>

Galland-Beaune N., "Le congé paternité dans les pays de l'Union européenne", Toute l'Europe, 2020. <https://www.touteleurope.eu/actualite/le-conge-paternite-dans-les-pays-de-l-union-europeenne.html>

Gosselin H. et Lépine C., "Évaluation du congé de paternité", Inspection générale des Affaires Sociales, 2018. https://www.igas.gouv.fr/IMG/pdf/Resume_conge_paternite-2018-022.pdf

Hald Andersen S., "Paternity Leave and the Motherhood Penalty: New Causal Evidence", 2018, Journal of Marriage and Family 80, pages 1125–1143.

Kammerer B., "Les congés paternité dans le monde", 2019, Sciences Humaines 2019/12 (N° 320), page 35.

Kammerer B., "Le congé paternité, un levier d'égalité ?", 2019, Sciences Humaines 2019/12 (N° 320), page 34.

Le Bourdais, C. et Mayer, M., "Sharing Parental Leave Among Dual-Earner Couples in Canada: Does Reserved Paternity Leave Make a Difference?" 2019, Population Research and Policy Review vol.38, pages 215–239.

Legendre E., Lhommeau B. Et Vincent J., "Le congé de paternité : un droit exercé par sept pères sur dix", Études et Résultats, n°957, Drees, 2016. <https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/etudes-et-statistiques/publications/etudes-et-resultats/article/le-conge-de-paternite-un-droit-exerce-par-sept-peres-sur-dix>

Pailhé A., Solaz A. et Tô M., "Can Daddies Learn How to Change Nappies? Evidence from a Short Paternity Leave Policy", INED, 2018.

Périver H., "Réduire les inégalités professionnelles en réformant le congé paternité", Policy Brief, OFCE, 2016.

Périver H., "Pourquoi rendre le congé de paternité obligatoire ?" OFCE le blog, 2018.

Reimer T., "Why fathers don't take more parental leave in Germany: comparing mechanisms in different work organizations", 2020, Community, Work & Family vol.23 no.4, pages 419-438.