

GUIDE DE POLITIQUE : LE CONGÉ PARENTAL





Cette publication a été rendue possible en partie grâce au généreux soutien du gouvernement du Canada par l'entremise d'Affaires mondiales Canada.

Publié en janvier 2020.

Introduction

ParlAmericas est une institution promouvant la diplomatie parlementaire au sein du système interaméricain. Composée des 35 législatures nationales en Amérique du Nord, du Centre et du Sud, ainsi que des Caraïbes, ParlAmericas promeut un dialogue politique coopératif, facilite l'échange de meilleures pratiques et produit des ressources personnalisées pour aider les parlementaires dans leur travail. Le Secrétariat international de ParlAmericas siège à Ottawa, au Canada.

Série de Guides de politique destinés aux parlementaires

Cette publication fait partie d'une série de Guides de politiques sur l'égalité des genres synthétisant des informations qui peuvent appuyer les réponses législatives aux questions urgentes en matière de genre identifiées par les membres de ParlAmericas. Ces guides spécialisés présentent des analyses, des références et des données comparatives de manière concise aux parlementaires d'Amérique et des Caraïbes, et peuvent constituer la base d'une recherche plus approfondie ou de consultations publiques sur ces questions. Leur format vise à être accessible et instructif à la fois, au vu des programmes chargés et des responsabilités uniques des parlementaires.

Ce Guide de politique met en lumière le congé parental, qui comprend le congé de maternité, le congé de paternité et le congé parental partagé. Renforcer les cadres juridiques du congé parental a été identifié comme une priorité par les membres et réseaux divers de ParlAmericas. Cet objectif commun devrait à terme améliorer l'égalité sociale et l'autonomisation économique des femmes, entraînant des avantages aux niveaux micro et macro.

Il existe un changement progressif mais positif dans plusieurs pays d'Amérique et des Caraïbes pour un congé parental plus étendu et inclusif. Toutefois, de nombreuses inégalités subsistent. Les résultats de la nouvelle étude de l'ONU Femmes et du Secrétariat général ibéro-américain, [Analyse de la législation discriminatoire en Amérique latine et aux Caraïbes en matière d'autonomie et d'autonomisation économique des femmes](#), confirment aussi le besoin d'actions stratégiques et fondées dans ce domaine.¹



COMMENT UTILISER CES GUIDES DE POLITIQUE



Chaque guide sera divisé en sections comme suit (ou de façon similaire). Des explications et suggestions sur la manière d'utiliser chaque section sont également fournies.

PAGE 7 LES BASES



Courte présentation de la question et de sa situation dans la région en termes de législation et de politique publique.

PAGE 9 QUEL EST LE LIEN AVEC LE GENRE?



Analyse de certaines implications du sujet selon le genre, pouvant être soulevées en dialoguant avec le public ou des collègues.

PAGE 13 INSTRUMENTS DE CONTRÔLE PARLEMENTAIRE



Extraits ou résumés d'instruments internationaux comme des accords contraignants, adoptés par les pays de la région. Ce sont des points de départ importants pour l'action parlementaire, souvent mentionnés dans le préambule des textes législatifs concernés. Ils doivent également servir de points de référence pour le suivi continu de la mise en œuvre de lois et de politiques par les gouvernements nationaux. Réaliser ces objectifs avec ces instruments peut aider les pays à respecter les normes et objectifs internationaux.

PAGE 17 CHIFFRES RAPIDES



Aperçu des données régionales et mondiales illustrant la situation actuelle en la matière.

PAGE 18 INGRÉDIENTS CLÉS POUR L'ÉLABORATION DE LOIS



Définitions, concepts et exemples pouvant servir de base pour élaborer des réformes globales ou de nouvelles initiatives. Ils peuvent également informer des clauses spécifiques de projets de loi ou autres propositions au parlement, et constituer des points de discussion lors de dialogues publics sur la question.

PAGE	25	BONNES PRATIQUES 	Sélection de recommandations à prendre en compte lors de la planification d'une action législative en la matière.
PAGE	29	CADRES NATIONAUX 	Tableau (version complète et détaillée en ligne) présentant les lois et cadres réglementaires actuels en la matière, par pays. Ces exemples peuvent inspirer de nouveaux axes de travail productifs ou des liens avec des collègues parlementaires d'autres pays. Ce tableau aide également à illustrer les tendances, les forces et les lacunes régionales.
PAGE	31	QUESTIONS POUR LE SUIVI ET LE CONTRÔLE 	Liste de contrôle pouvant aider à identifier des écarts dans le cadre juridique d'un pays ou dans sa mise en œuvre. Ces questions peuvent constituer des points de départ pour une recherche et un dialogue plus approfondis, qu'il existe déjà un cadre juridique solide en la matière ou non.
PAGE	32	FAIRE ÉVOLUER LA CONVERSATION 	Idées reçues courantes sur la question pouvant survenir dans le travail de promotion. Elles sont accompagnées de points et de faits percutants à mentionner pour dissiper ces idées reçues.
PAGE	35	RÉFÉRENCES 	Citations complètes des études et rapports mentionnés dans ce Guide de politique.



Les versions en ligne de ces Guides de politique contiennent des liens sur le titre de chacune des sections décrites ci-dessus, donnant accès à leur contenu en tant qu'outils à part pouvant être téléchargés et imprimés.

À travers ces Guides de politique, ParlAmericas souhaite partager des pratiques législatives de tout l'hémisphère pouvant être révisées et adaptées dans différents contextes nationaux. Les informations et les recommandations présentées ici sont fondées sur les dernières recherches et données, ainsi que sur les retours et expériences transmis par des parlementaires travaillant dans différents contextes. Ces recommandations sont des considérations générales à adapter si nécessaire; ParlAmericas vous en fait part dans ce but, et non pour approuver une loi ou pratique particulière.

Si vous avez besoin d'une assistance technique sur l'une des questions présentées, veuillez contacter l'équipe de ParlAmericas travaillant sur l'Égalité des genres à l'adresse parlamericasGEN@parlamericas.org. Les lois et les politiques évoluent, tout comme les données sur lesquelles elles sont basées. Si vous remarquez des informations obsolètes, veuillez contacter l'équipe à la même adresse afin que nous puissions les mettre à jour.



Les illustrations utilisées dans cette publication ont été créées par Juliana Serrano d'Amazink! dans le cadre de l'[enregistrement graphique](#) de la 11^e Rencontre du Réseau parlementaire pour l'égalité des genres de ParlAmericas, [Parvenir à un équilibre dans le monde du travail](#), qui a eu lieu en juin 2019 dans la ville de Mexico.

LES BASES

Qu'est-ce que le congé parental?

Pour que les sociétés et les économies prospèrent, les citoyennes et les citoyens doivent pouvoir choisir d'être des travailleurs et des parents. Faciliter ce choix signifie garantir que les structures de soutien nécessaires soient mises en place à travers des politiques favorables à la vie de famille comme le congé parental. Ce congé donne du temps et, idéalement, des ressources aux parents pour s'occuper de leurs enfants avant et après la naissance ou l'adoption, tout en conservant leur emploi. Ces conditions ont un impact sur le bien-être et la santé de toute la cellule familiale sur le long terme.

Les congés durant la période cruciale de la petite enfance peuvent être rémunérés par une partie ou la totalité des revenus habituels des parents. Lorsqu'il est associé à une culture et à des conditions de travail favorables, le congé parental peut être particulièrement transformateur pour les femmes et les familles de travailleurs aux revenus modestes.

Au-delà des avantages pour les femmes et les familles, le congé parental bénéficie aussi aux employeurs et à leurs entreprises. Des politiques de congé parental bien conçues peuvent accélérer la croissance économique en retenant les talents des femmes dans la population active et en protégeant la santé maternelle et néonatale.

« Congé parental » est parfois utilisé comme un terme générique pour décrire la combinaison des congés de

maternité et de paternité et/ou du congé parental. D'un point de vue législatif, ces derniers peuvent être différenciés de la manière suivante :

Congé de maternité : Période de repos généralement rémunérée, accordée aux mères vers la fin de leur grossesse et qui se poursuit après l'accouchement, sans qu'elles ne risquent de perdre leur emploi. Le congé de maternité est généralement octroyé aux mères biologiques, y compris aux mères porteuses, en tant que **mesure de santé**. Il est également octroyé aux mères adoptives dans de nombreux pays. Le congé de maternité peut parfois être transféré à d'autres pourvoyeurs de soins (dans le cas du décès de la mère, par exemple). Il est aussi parfois obligatoire pendant minimum six semaines.

Congé de paternité : Congé souvent limité aux pères biologiques à la naissance de leur enfant et juste après, durant lequel ils ne risquent pas de perdre leur emploi. C'est une **mesure de soin** qui permet aux pères de mieux satisfaire les besoins de leur bébé (ou enfant plus grand) et d'aider la mère à se rétablir après l'accouchement et à établir des rythmes, pour l'allaitement par exemple. Il est de plus en plus courant que les partenaires du même sexe que les mères biologiques soient éligibles à ce droit.

Congé parental : Période de congé plus longue permettant à l'un des deux parents ou aux deux de prendre soin de leur enfant après la fin du congé de

6

Les congés payés améliorent la capacité des parents à satisfaire les besoins financiers en hausse de leur famille après un accouchement, leur donnant du temps pour se consacrer à :

- ✓ Tisser des liens avec leur bébé
- ✓ Prendre soin de leur propre santé, y compris le rétablissement physique et psychologique suite à l'accouchement
- ✓ Prendre soin de leur bébé et établir des rythmes d'allaitement et de sommeil
- ✓ Soutenir la mère / le parent accouchant





maternité ou de paternité, sans risquer de perdre leur emploi. Le congé parental est considéré comme une **mesure de soin**.

La source et le montant de la rémunération du congé parental varient selon le pays. Lorsqu'il est rémunéré, son montant est souvent plus faible que celui des congés de maternité et de paternité. Les critères d'éligibilité et sa durée varient également. Les parents prennent généralement un congé parental de manière continue, sans interruption. Le congé parental partagé peut également être pris de manière successive, un parent après l'autre. Les deux parents peuvent aussi le prendre en même temps, auquel cas la durée du congé de chacun sera déduite de la durée totale autorisée pour le couple.

Exemple de loi



Le [Code de la famille](#) cubain (1975) établit la responsabilité partagée de la mère et du père de s'occuper de leurs enfants, en prendre soin, les protéger, les éduquer, leur donner de l'affection, les préparer pour la vie et les soutenir. [La loi 234](#) (2003) établit qu'après les congés postnatal et d'allaitement obligatoires des mères, les mères et les pères peuvent décider comment se répartir le reste du congé disponible jusqu'à ce que leur enfant ait un an.

Les congés de maternité et de paternité sont souvent définis comme des droits individuels, tandis que le congé parental est généralement un droit familial transférable.

La distinction entre le congé de paternité et le congé parental pour le père exclusivement n'est pas toujours claire. Le congé de paternité doit généralement être pris à la naissance. La période de début du congé parental est plus flexible (habituellement dans la première année suivant la naissance de l'enfant).

Le congé de maternité a été progressivement prolongé dans notre région, principalement pour protéger la santé des femmes et des bébés. Le congé de paternité et autres politiques favorables à la vie de famille sont rares mais prometteurs en tant que mécanismes favorisant l'égalité des genres, les droits des femmes et le développement durable.

Au niveau mondial, le congé parental mixte élargi prévaut de plus en plus, et on observe par conséquent un éloignement des

congés de maternité et de paternité. Cela fait partie d'une nouvelle approche favorisant les politiques neutres ou indifférenciées en termes de genre relatives au soin et à l'équilibre entre la vie personnelle et le travail.

Les congés peuvent être catégorisés comme suit :

Un droit individuel : Une durée spécifique de congé est disponible pour un (ou chacun) des parents.

Un droit individuel non transférable : Un parent est éligible à une durée précise de congé, et cette durée ne peut être partagée avec l'autre parent.

Un droit familial : Les parents peuvent se répartir la durée totale du congé (généralement à leur gré).



QUEL EST LE LIEN AVEC LE GENRE?



Certaines des inégalités de genre les plus persistantes sont liées à la charge du travail de soin non rémunéré des femmes, qui se traduit souvent par une précarité du travail et moins d'opportunités de développement personnel et professionnel. Le congé parental peut être une mesure fondamentale pour faire avancer l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes au travail et au sein du foyer.

Beaucoup plus de femmes des classes moyennes et supérieures ont fait leur entrée sur le marché du travail rémunéré durant la deuxième moitié du XX^e siècle (tandis que les femmes pauvres et des zones rurales ont plus ou moins toujours travaillé). Pourtant, les femmes assument toujours la grande majorité des responsabilités liées au foyer et aux enfants. On appelle cela la « **deuxième journée de travail** ». En parallèle, l'augmentation correspondante du travail de soin réalisé par les hommes est limitée. Une **répartition plus équitable du travail productif et reproductif** entre les femmes et les hommes pourrait être transformatrice au cours des premiers mois de vie des enfants.

Le congé payé et protégé permet aux femmes de conserver une plus grande indépendance financière en continuant de percevoir des revenus pour subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille. Il augmente également la probabilité qu'elles restent sur le marché du travail. La capacité à maintenir leur participation à la population active est particulièrement essentielle pour les **familles où la mère est célibataire**. De plus, les congés de paternité et parental facilitent l'implication du père et montrent qu'aucun parent ne devrait être l'unique responsable du travail de soin.

La santé des femmes

Les congés de maternité et parental protègent la santé des femmes en permettant leur **rétablissement physique et psychologique suite aux changements physiologiques liés à la grossesse et à l'accouchement**. La période post-partum peut se caractériser par des difficultés médicales pour les femmes, comme des douleurs, des problèmes de lactation, la dépression, des infections et le stress. Les femmes qui donnent naissance par césarienne ont besoin d'une période de rétablissement plus longue et peuvent avoir des besoins de santé uniques sur le court terme et sur le long terme. Que leur enfant soit biologique ou adopté, les femmes et leurs familles peuvent rencontrer des problèmes de santé affectant leur bien-être physique et émotionnel. La santé physique et émotionnelle des femmes affecte leur capacité à subvenir aux besoins de leurs enfants, à se préparer et à prendre soin d'eux.

Le congé dédié aux femmes après l'accouchement facilite également l'**allaitement exclusif au sein**, une recommandation de l'Organisation mondiale de la santé. Pour celles qui souhaitent et peuvent le pratiquer, l'allaitement exclusif au sein apporte une nutrition et des anticorps optimaux aux bébés, et réduit le risque de dépression et de maladie chez les mères.



Le saviez-vous?

En 2015, 44,3 % des naissances en Amérique latine et les Caraïbes se sont déroulées par césarienne.

Source : Boerma, Ties, et. al., « Global epidemiology of use of and disparities in caesarean sections, » *Optimising Caesarean Section Use Series*, Vol. 392, Numéro 10155, 2018.

Dans de nombreux pays de notre région, **la législation relative au travail interdit aux femmes enceintes ou allaitantes de travailler dans des situations pouvant être dangereuses** pour leur santé et celle de leur fœtus ou de leur bébé. Ces lois peuvent sans aucun doute représenter d'importantes protections favorisant la santé et l'emploi continu. Toutefois, en pratique, elles peuvent restreindre l'autonomie et les choix des femmes, et entraîner une discrimination en fournissant des motifs aux employeurs pour retirer leur poste aux femmes enceintes ou aux nouvelles mères. Cela est particulièrement susceptible de se produire dans les secteurs traditionnellement considérés comme masculins, et peut renforcer la ségrégation professionnelle.

Discrimination liée à la maternité

La discrimination liée à la maternité a des effets négatifs concrets sur la vie professionnelle des femmes. Les femmes ayant des responsabilités familiales peuvent être considérées comme moins intéressantes à recruter, et les femmes en âge de procréer peuvent être vues comme à risque à cause de l'idée que leurs potentielles responsabilités de soin entraveront leur dévouement ou leur disponibilité au travail à l'avenir. Cette **discrimination basée sur le genre peut être intentionnelle ou non intentionnelle**, car elle reflète des attentes sociales ancrées en matière de parentalité et d'emploi.

Voici des exemples de discrimination liée à la maternité envers les femmes enceintes et les nouvelles mères :

- ❗ Demander à une femme de faire un test de grossesse avant d'être embauchée;
- ❗ Ne pas envisager de promotions ou d'opportunités d'évolution professionnelle pour les femmes ayant des bébés ou de jeunes enfants;
- ❗ Pression à démissionner (particulièrement forte si les employeurs doivent payer une partie ou la totalité du congé de maternité);
- ❗ Manque d'infrastructures ou de politiques pour les pauses d'allaitement une fois de retour au travail.



Deux poids, deux mesures

Dans le cas des couples hétérosexuels ayant des enfants, on a tendance à voir la femme comme le parent responsable par défaut. Les sacrifices personnels et professionnels des femmes sont tenus pour acquis et viennent s'ancrer comme une identité sociale attendue. Par exemple, les femmes sont souvent considérées comme des femmes (d'abord) qui ont un travail rémunéré (en plus), soit des **mères qui travaillent**. Les hommes qui travaillent et sont pères sont rarement considérés comme des **pères qui travaillent**. La pression accrue que vivent les femmes avec ces doubles rôles peut être résumée par cette phrase : « Nous attendons des femmes qu'elles travaillent comme si elles n'avaient pas d'enfants, et qu'elles élèvent des enfants comme si elles n'avaient pas de travail. »

La pénalisation de la carrière des femmes ayant eu des enfants fait partie des résultats les plus sévères de ce « deux poids, deux mesures » en fonction du genre. Cette pénalisation, connue sous le nom de « **pénalisation de la maternité** », ne peut s'expliquer par une absence temporaire au travail pendant le congé de maternité. À l'inverse, des recherches révèlent un « **bonus du père** »; le salaire des pères tend à augmenter quand ils ont des enfants. Ce phénomène peut être dû au fait que les employeurs perçoivent les pères comme des hommes dévoués et stables. Les mères, quant à elles, sont plus susceptibles d'être perçues comme distraites et moins impliquées dans leur travail. Une recherche longitudinale aux États-Unis montre que c'est aux parents aux faibles revenus que cet a priori coûte le plus cher. Si les femmes percevant de faibles revenus subissent les plus fortes baisses de salaire après avoir eu des enfants, les hommes à revenus élevés reçoivent les plus fortes augmentations de salaire quand ils deviennent pères.²

Double journée

Les attentes sociales autour des responsabilités des femmes et des hommes en tant que parents sont renforcées par les politiques et les lois dont elles découlent. Par exemple, les politiques de l'emploi contiennent souvent une **supposition implicite** que les travailleurs hommes ont des femmes assumant la majorité des responsabilités liées aux enfants et au foyer. De plus, elles supposent souvent que la cellule familiale est composée d'un homme et d'une femme (mariés) et de leurs enfants. Cela ne reflète pas la composition d'un grand nombre de familles dans la région et dans le monde.³ Sans politique de congé suffisant, les femmes en particulier, mais aussi les hommes, sont désavantagés lorsqu'ils s'adaptent à leur vie avec leur jeune enfant.



Les décideurs sous-estiment parfois les **ambitions professionnelles des femmes autant que leurs besoins** au travail au retour d'un congé parental. Des consultations larges peuvent aider à mettre en lumière les options que les femmes trouveraient les plus avantageuses dans la recherche d'un équilibre travail-famille qui leur convienne. Ces options pourraient inclure des **emplois du temps flexibles**, avec un retour progressif aux horaires à plein temps, ou une politique de travail à domicile, ou de simples changements comme le fait de programmer les réunions en dehors des horaires où les parents déposent et récupèrent leurs enfants à la garderie. En définitive, changer les cultures d'entreprise pour favoriser les congés parentaux et la transition lors du retour au travail est une question d'égalité des genres bénéficiant aux femmes et aux hommes. Cela évite aux parents de devoir choisir entre le travail et la famille ou de subir une charge accablante de responsabilités.

Pressions financières et écart salarial



Comparé à tous les groupes d'âge, l'extrême pauvreté est à son pic chez les enfants, et baisse assez rapidement pour remonter à partir de 24 ans. Ce changement après 24 ans coïncide avec la période de la création de famille et de la reproduction biologique, où les parents et/ou pourvoyeurs de soins ont des dépenses croissantes et moins de temps.⁴ En Amérique et aux Caraïbes, les taux d'extrême pauvreté sont plus élevés chez les femmes et que chez les hommes.

Comme mentionné plus haut, la recherche révèle qu'il existe un écart salarial entre les parents, comme le montrent la « pénalisation de la maternité » et le « bonus du père ». Toutefois, **l'écart salarial en fonction du genre peut plus largement être un facteur sous-jacent lorsque les familles décident de prendre un congé payé ou non payé après une naissance.** La réalité financière de la plupart des familles de la région nécessite deux sources de revenus à temps plein pour pouvoir subvenir à leurs besoins. Dans les relations hétérosexuelles, l'homme est plus susceptible d'avoir un meilleur salaire; la perte de revenus est donc moindre si c'est

la femme qui prend un congé. D'un point de vue économique, cette décision est naturellement prise dans l'intérêt de la famille, mais elle renforce également la dépendance et le rôle des femmes en tant que principales pourvoyeuses de soins.

Sans garanties et dispositions fortes associées au congé parental rémunéré, de nombreuses familles doivent choisir entre avoir des difficultés financières et retourner au travail prématurément. Les parents sont par conséquent susceptibles de reprendre le travail le plus tôt possible pour des raisons financières, ce qui peut nuire à leur santé et à leur bien-être, en particulier pour les femmes, et à ceux de leur bébé. Les mères peuvent trouver un travail à temps partiel plus précaire, ou se retirer totalement du marché du travail rémunéré. En parallèle, les pères peuvent souhaiter de passer du temps chez eux avec leur bébé sans que cela ne soit possible car ils doivent subvenir aux besoins de leur famille pendant cette période de dépenses accrues.

Et les pères?



Le manque de congé parental suffisant renforce les normes de genre et le « deux poids, deux mesures », qui ont différents impacts sur les femmes et les hommes dans les relations hétérosexuelles. Dû à des inégalités de genre systémiques dans nos sociétés, les femmes en tant que groupe sont plus désavantagées que les hommes. **Néanmoins, les hommes ont également tout intérêt à ce qu'un changement positif se produise.** Nombre des conséquences des politiques de congé parental insuffisant touchent les nouveaux pères autant que les mères.

Les stéréotypes de genre peuvent aussi réprimer les hommes qui se sentent limités au rôle traditionnel de celui qui subvient aux besoins de la famille, alors qu'ils désirent sincèrement passer du temps avec leurs enfants. La stigmatisation autour des pères actifs se reflète dans le congé parental et de paternité, et dans les politiques liées.

Il y a de nombreux avantages à la participation des hommes dans la vie de leurs enfants dès le plus jeune âge. Au-delà des bienfaits pour le développement de l'enfant, il existe un lien important entre le bien-être et le bonheur des hommes et les rapports qu'ils entretiennent avec leurs enfants.⁵

Vers l'égalité des genres au sein du foyer

Les congés de paternité et parental peuvent aider à favoriser la co-parentalité et à déconstruire les normes de genre néfastes au niveau du foyer en facilitant le partage des responsabilités liées aux enfants et au foyer. Des recherches montrent qu'il existe un lien entre la prise de congé des pères et leur implication dans les responsabilités familiales sur le long terme, en particulier lorsque le congé dure deux semaines ou plus, et commence dès la naissance de l'enfant. Le congé payé peut donc être un outil important pour faire avancer l'égalité des genres au sein du foyer, au travail, et plus largement dans la société.



INSTRUMENTS DE CONTRÔLE PARLEMENTAIRE

[Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes \(CEDEF\) \(1979\)](#)

Article 11.2.

« [...] Afin de prévenir la discrimination à l'égard des femmes en raison de leur mariage ou de leur maternité et de garantir leur droit effectif au travail, les États parties s'engagent à prendre des mesures appropriées ayant pour objet : a) D'interdire, sous peine de sanctions, le licenciement pour cause de grossesse ou de congé de maternité et la discrimination dans les licenciements fondée sur le statut matrimonial; b) D'instituer l'octroi de congés de maternité payés ou ouvrant droit à des prestations sociales comparables, avec la garantie du maintien de l'emploi antérieur, des droits d'ancienneté et des avantages sociaux [...]. »

Tous les pays d'Amérique et des Caraïbes ont ratifié la CEPALC.

[Convention n° 183 de l'OIT - Protection de la maternité \(2000\)](#)

Points importants

Article 4, « Congé de maternité » : Établit un congé de maternité de 14 semaines minimum.

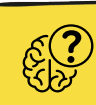
Article 5, « Congé en cas de maladie ou de complications » : Établit un congé additionnel en cas de maladie ou de complications résultant de la grossesse ou de l'accouchement.

Articles 6 et 7, « Prestations » : Établit que le montant des prestations en espèces doit représenter au moins les deux tiers des revenus antérieurs de la femme, ou, si les paiements ne sont pas calculés sur la base des revenus antérieurs, un montant comparable résultant d'une moyenne de ce calcul. Les conditions d'éligibilité doivent être remplies par une grande majorité de travailleuses. Les femmes non éligibles doivent avoir droit à une assistance sociale. Ces prestations doivent être assurées par l'assurance sociale obligatoire ou par prélèvement sur des fonds publics, sans que les employeurs ne soient individuellement responsables de coûts directs (voir 6.8 et b pour les exceptions). Les États dont le système de sécurité sociale n'est pas suffisamment développé peuvent toujours respecter la convention si les paiements sont effectués à un taux non inférieur à celui établi en cas de maladie ou de handicap temporaire. Dans leurs rapports, ces États doivent décrire les mesures prises pour augmenter les taux de prestations progressivement.

Articles 8 et 9, « Protection de l'emploi et non-discrimination » : Établit le droit garanti pour les femmes de retrouver le même poste ou un poste équivalent rémunéré au même taux qu'avant leur congé. La maternité ne constitue pas une source de discrimination en matière d'emploi, y compris d'accès à l'emploi.

Article 10, « Mères allaitantes » : Établit des pauses d'allaitement rémunérées ou des horaires de travail réduits pour l'allaitement.

[Recommandation n° 191, accompagnant la C183](#)



Le saviez-vous?

Dans le cadre du processus de rapport de la Déclaration et Programme d'action de Beijing, les gouvernements d'Amérique latine et des Caraïbes transmettent des rapports concernant leur situation actuelle et leurs plans pour atteindre les objectifs de Beijing. Le Département des affaires de genre de la CEPALC collecte et analyse ces rapports nationaux, disponibles via le lien ci-dessous. Vous trouverez dans ces rapports des informations transmises par votre gouvernement sur la conciliation travail-famille, le congé de maternité ou parental payé, les services de soins, et nombre d'autres questions concernant l'égalité des genres.

<https://www.cepal.org/en/work-areas/gender-affairs/la-plataforma-accion-beijing-cumple-25-anos>

Points importants

Point 1 : Encourage le prolongement du congé de maternité à au moins 18 semaines, avec un prolongement supplémentaire pour les naissances multiples. Les femmes doivent pouvoir choisir librement quand prendre une partie non obligatoire de leur congé de maternité.

Point 10 : Précise que les parents adoptifs doivent avoir accès aux mêmes systèmes de congé, de prestations et de protections de l'emploi.

Les pays suivants d'Amérique et des Caraïbes ont ratifié la Convention n° 183 de l'OIT : le Belize, Cuba, la République dominicaine et le Pérou.

Convention n° 156 de l'OIT - Travailleurs ayant des responsabilités familiales (1981)

Points importants

Article 3 : Établit l'égalité des chances effectives pour tous les travailleurs ayant des responsabilités familiales (non limitées aux enfants à charge) de ne pas rencontrer de conflit entre leur emploi et leurs responsabilités familiales dans la mesure du possible.

Article 4 : Établit le droit pour les travailleurs ayant des responsabilités familiales au libre choix de leur emploi et que leurs besoins soient pris en compte en ce qui concerne les conditions d'emploi et les systèmes de sécurité sociale.

Article 5 : Établit que des mesures sont à prendre pour répondre aux besoins de ces travailleurs dans l'aménagement des collectivités, et dans le développement ou la promotion de services publics ou privés, tels que des services de soins aux enfants.

Article 6 : Établit la responsabilité des autorités et organismes compétents de favoriser une meilleure compréhension et une meilleure opinion publique autour du principe de l'égalité de chances pour toutes les travailleuses et tous les travailleurs ayant des responsabilités familiales.

Article 7 : Établit que la formation professionnelle doit être accessible pour permettre à ces travailleuses et travailleurs de s'intégrer dans le marché du travail et d'y demeurer, ainsi que d'y retourner après une absence due à leurs responsabilités familiales.

Recommandation n° 165, accompagnant la C156

Points importants

Point 8.2 : Précise que les mesures spéciales ne sont pas discriminatoires pendant une période de transition ayant pour but de garantir des droits à la non-discrimination.

Point 11b : Précise la nécessité de promouvoir une éducation encourageant le partage des responsabilités familiales entre les hommes et les femmes.

Point 16 : Précise que l'état civil ou autre situation familiale ne peut constituer un motif de refus ou de fin d'emploi.

Point 18 : Précise qu'une attention particulière doit être accordée à la mise en place de mesures visant à réduire progressivement les heures de travail quotidiennes et les heures supplémentaires, et à la possibilité d'avoir des emplois du temps, des périodes de repos et des vacances plus flexibles.



Point 22 : Souligne que chacun des deux parents doit avoir la possibilité d'obtenir un congé parental suite au congé de maternité, sans risquer de perdre son emploi, et que ce congé peut être introduit progressivement.

Point 24 : Précise que les autorités compétentes doivent réaliser des sondages et recueillir des informations pour déterminer la portée et la nature adaptée des services et installations de soins aux enfants et d'aide à la famille, y compris des statistiques adéquates sur le nombre de personnes à responsabilités familiales ayant ou recherchant un emploi, et sur le nombre et l'âge de leurs enfants.

Point 27 : Précise que les prestations de sécurité sociale, d'allègement d'impôts ou autres mesures adaptées doivent être accessibles aux travailleurs ayant des responsabilités familiales.

Point 28 : Précise que durant le congé parental, les travailleurs peuvent être protégés par la sécurité sociale.

Les pays suivants d'Amérique et des Caraïbes ont ratifié la Convention n° 156 de l'OIT : l'Argentine, le Belize, la Bolivie, le Chili, l'Équateur, le Salvador, le Guatemala, le Paraguay, le Pérou, l'Uruguay et le Venezuela.

Convention n° 189 de l'OIT - Travailleuses et travailleurs domestiques (2011)

Article 14 : Exige que les travailleurs domestiques jouissent, en matière de sécurité sociale, y compris en ce qui concerne la maternité, de conditions qui ne soient pas moins favorables que celles applicables à l'ensemble des travailleurs.

Recommandation n° 201, accompagnant la C189

Point importants

Point 3c : Précise que les États doivent assurer que les travailleuses domestiques ne soient pas tenues de se soumettre à un test de grossesse, ou de divulguer leur état de grossesse.

Point 25b,c : Précise que l'équilibre travail-vie personnelle et la conciliation entre le travail et les responsabilités familiales sont des besoins auxquels il faut répondre, et que les préoccupations et les droits des travailleurs domestiques liés doivent être pris en compte.

Les pays suivants d'Amérique et des Caraïbes ont ratifié la Convention n° 189 de l'OIT : l'Argentine, la Bolivie, le Brésil, le Chili, la Colombie, le Costa Rica, la République dominicaine, l'Équateur, la Grenade, la Guyane, la Jamaïque, le Nicaragua, le Panama, le Paraguay, le Pérou, et l'Uruguay.



Convention des droits de l'enfant (1990)



Article 3 : Oblige les États parties à s'engager à assurer à l'enfant la protection et les soins nécessaires à son bien-être, compte tenu des droits et des devoirs de ses parents, de ses tuteurs ou des autres personnes légalement responsables de lui, et à prendre à cette fin toutes les mesures législatives et administratives appropriées.

Article 7 : Précise qu'un enfant a le droit de connaître ses parents et d'être élevé par eux.

Article 18 : Exige des États qu'ils reconnaissent le principe selon lequel les deux parents ou les tuteurs légaux sont responsables

d'élever leur enfant et d'assurer son développement. Les États parties accordent une aide appropriée aux parents et aux représentants légaux de l'enfant, en particulier à ceux qui travaillent, dans l'exercice de ces responsabilités.

Tous les pays d'Amérique et des Caraïbes sauf les États-Unis ont ratifié la Convention des droits de l'enfant.

Agenda 2030

Le congé parental rémunéré peut contribuer à plusieurs Objectifs de développement durable. Il protège la santé et le bien-être des femmes après la naissance d'un enfant, améliore la santé de l'enfant, fournit une sécurité financière aux pourvoyeurs de soins, reconnaît et valorise leur travail, et maintient ou renforce la présence des femmes sur le marché du travail.

ODD 1: Éliminer la pauvreté sous toutes ses formes et partout dans le monde



Cible 1.3

Mettre en place des systèmes et mesures de protection sociale pour tous, adaptés au contexte national, y compris des socles de protection sociale, et faire en sorte que, d'ici à 2030, une part importante des pauvres et des personnes vulnérables en bénéficient.

ODD 3: Permettre à tous de vivre en bonne santé et promouvoir le bien-être de tous à tout âge



Cible 3.1

D'ici à 2030, faire passer le taux mondial de mortalité maternelle au-dessous de 70 pour 100 000 naissances vivantes.

Cible 3.2

D'ici à 2030, éliminer les décès évitables de nouveau-nés et d'enfants de moins de 5 ans, tous les pays devant chercher à ramener la mortalité néonatale à 12 pour 1 000 naissances vivantes au plus et la mortalité des enfants de moins de 5 ans à 25 pour 1 000 naissances vivantes au plus.

ODD 5: Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles



Cible 5.4

Faire une place aux soins et travaux domestiques non rémunérés et les valoriser, par l'apport de services publics, d'infrastructures et de politiques de protection sociale et la promotion du partage des responsabilités dans le ménage et la famille, en fonction du contexte national.

ODD 8: Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous



Cible 8.5

D'ici à 2030, parvenir au plein emploi productif et garantir à toutes les femmes et à tous les hommes, y compris les jeunes et les personnes handicapées, un travail décent et un salaire égal pour un travail de valeur égale.

CHIFFRES RAPIDES



45%

Femmes du monde entier couvertes par un système de prestations en espèces obligatoires en cas de maternité*



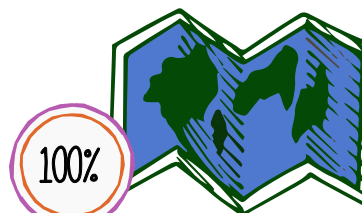
90 MILLIONS

Enfants de moins d'un an vivant dans des pays où les pères ne sont pas autorisés par la loi à prendre un congé de paternité rémunéré (deux tiers des enfants de moins d'un an du monde entier)*



12 billions USD

Montant que la participation égale des femmes à la population active ajouterait à l'économie mondiale d'ici à 2025*



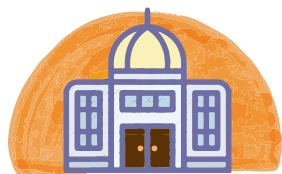
100%

Pays de la région réglementant la protection de la maternité, indépendamment du statut de la ratification de la C183



6.7%

Augmentation des revenus moyens d'une mère en Suède pour chaque mois où le père était en congé parental*



18

Nombre de pays d'Amérique et des Caraïbes où les prestations du congé de maternité ou parental sont payées à 100 % par le gouvernement



7

Pays d'Amérique et des Caraïbes disposant d'une forme de congé parental



Sources de données pertinentes spécifiques aux pays

Women, Business and the Law (Banque mondiale)

Compilation de données pour mieux comprendre comment l'emploi et l'entrepreneuriat des femmes sont touchés par la discrimination juridique. Articulée autour des décisions économiques que les femmes prennent tout au long de leur vie professionnelle.

1. Rendez-vous sur : <https://wbl.worldbank.org>

2. Sélectionnez un pays dans le champ déroulant « Economy Data » (économie), dans la barre bleue en haut à droite.

3. Défilez vers le bas jusqu'au tableau « Questions » en bas de la page et sélectionnez « Having Children » (avoir des enfants) dans la barre déroulante pour voir les catégories d'informations et de lois correspondantes.

Observatoire de l'égalité de genre de l'Amérique latine et des Caraïbes (CEPALC)

Dépôt numérique d'instruments législatifs dans la région liés au soin, à l'organisation sociale du soin, et au droit au soin.

1. Rendez-vous sur : <https://oig.cepal.org/en/laws/care-related-policies-laws>

2. Recherchez par pays ou par mot clé

INGRÉDIENTS CLÉS POUR L'ÉLABORATION DE LOIS

Le congé parental fait partie de la catégorie des **politiques favorables à la vie de famille**, définies par l'UNICEF comme :

« Des politiques aidant à équilibrer et à bénéficier à la vie professionnelle et familiale, apportant généralement trois types de ressources essentielles dont les parents et les pourvoyeurs de soins de jeunes enfants ont besoin : du temps, des ressources financières et des services. L'investissement mutuel des familles, des entreprises et de l'État dans cette phase cruciale de la vie humaine pose les bases de la réussite des enfants à l'école, de la réussite des adultes au travail, et de la capacité des enfants et des familles à sortir de la pauvreté, et à jouir d'une bonne santé toute leur vie. »¹¹

Au cours des dernières années, des changements positifs ont eu lieu dans le paysage politique et juridique du congé parental : loin de permettre exclusivement le congé de maternité, pour permettre un congé parental partagé; et loin des notions individuelles de la responsabilité des soins de l'enfant, vers des modèles de co-responsabilité. Dans ce paysage en évolution, un savant mélange de politiques adaptées aux contextes socio-juridiques locaux peut aider à créer un système robuste permettant aux femmes et aux hommes de réussir dans leur vie professionnelle et personnelle.

Vous trouverez ci-dessous des considérations utiles à prendre en compte lors de l'élaboration ou de l'évaluation de cadres réglementaires en matière de congé parental.

Congé d'adoption

Dans un certain nombre de pays, les parents adoptifs ont le droit de prendre un congé parental (s'il existe), mais ils devraient également avoir droit aux congés de maternité et de paternité, ou à un congé spécial ayant des dispositions spécifiques à l'adoption. Les parents adoptifs du même sexe ou célibataires devraient également être éligibles à un congé garanti équitable. Bien que nombre des besoins des enfants récemment adoptés soient similaires à ceux des enfants biologiques, les familles adoptives peuvent rencontrer des situations particulières dans la création de liens affectifs stables et sains dès le début. L'âge de l'enfant adopté est également important; si les besoins d'un bébé diffèrent de ceux d'un adolescent, les deux auront besoin de passer du temps avec leurs nouveaux parents.



Harmonisation juridique dans les Caraïbes



Les lois relatives au congé parental dans de nombreux pays anglophones des Caraïbes ont été adoptées dans les années 1970, et partagent un grand nombre de caractéristiques communes, comme leurs définitions et dispositions. Dans beaucoup de pays, par exemple, les mères et leur famille peuvent accéder aux prestations de maternité et aux allocations de naissance. Les **prestations de maternité** sont généralement réservées aux personnes qui ont fait environ 50 cotisations à la sécurité sociale, et les prestations versées correspondent à un pourcentage des revenus antérieurs de la travailleuse. Les **allocations de naissance** sont habituellement des paiements uniques aidant les familles même si elles ne sont pas couvertes par la sécurité sociale. Un autre point commun des cadres juridiques de la sous-région caribéenne est la définition du terme « **accouchement** », qui signifie « travail se terminant par l'arrivée d'un enfant vivant, ou travail après [24-28 semaines (selon le pays)] de grossesse se terminant par l'arrivée d'un enfant, vivant ou décédé ». Cela protège les femmes accouchant d'un bébé mort à la naissance contre le risque de se voir soudainement retirer leurs ressources.

Paielements de prestations



Les prestations payées aux parents pendant leur congé peuvent être indexées ou non sur leurs revenus. Certains pays paient la totalité des revenus antérieurs du travailleur jusqu'à un certain plafond; d'autres n'ont aucun plafonnement; et d'autres versent des sommes forfaitaires. Pour être conformes à la C183, le montant des prestations en espèces durant le congé de maternité doit représenter au moins les deux tiers des revenus antérieurs de la femme, ou un montant comparable. Lorsque les prestations sociales versées par le gouvernement sont inférieures au salaire de l'employée, l'employeur peut choisir de payer la différence (paiements complémentaires) ou le faire en vertu des politiques d'entreprise ou de conventions collectives. La fréquence et l'accessibilité de ce processus de versement des prestations sont des détails supplémentaires importants à prendre en compte concernant les conditions de vie de tout bénéficiaire susceptible et visé de ces prestations.

Co-parentalité



La co-parentalité suppose la parité ou presque dans les devoirs et responsabilités assumées par deux adultes qui élèvent leur enfant ou leurs enfants. Les co-parents peuvent être : une mère et un père, deux pères, deux mères, ou tout autre parent et son partenaire. Les co-parents peuvent résider au même au domicile ou non, et peuvent être mariés ou non.

Congé obligatoire

Certains pays disposent d'un congé obligatoire pour les mères, généralement de six semaines à partir de la naissance de leur enfant. Il a pour objectif d'empêcher que les employeurs ne poussent les femmes à retourner au travail avant leur rétablissement suite à l'accouchement. Le corps d'une femme a besoin de six semaines en moyenne pour retrouver son fonctionnement physiologique « normal » après avoir donné naissance. Cependant, les expériences de grossesse et postnatales étant si variées, les femmes devraient bénéficier d'un maximum de flexibilité dans la répartition de leur congé avant et après l'accouchement.

Exemple de loi



En 2010, la Loi complémentaire 591/10 au Brésil a modifié la Loi générale sur les PME (Lei Geral da MPE, 2003) pour créer le concept juridique de « micro-entrepreneurs individuels ». Cela permet aux travailleurs d'accéder à des prestations de sécurité sociale, comme le congé de maternité payé, à travers une procédure d'inscription simplifiée et après avoir effectué une seule cotisation. On estime à 3 millions le nombre de travailleurs étant entrés dans l'économie formelle grâce à cette procédure.

Source : Document de travail de la CIT 2014, Conférence internationale du travail, 103e session, 2014, Rapport V(1), Transition de l'économie informelle vers l'économie formelle. Cinquième point du programme, *Organisation Internationale du Travail (Genève)*, 2013.



Co-responsabilité



La co-responsabilité est un cadre politique soulignant les contributions et les dispositions pour les soins à l'enfant de la part de l'État, les familles, les entreprises et/ou les communautés (ce dernier groupe comprend les syndicats, les organisations de la société civile, les organisations internationales, les réseaux informels et le secteur à but non lucratif). La co-responsabilité parentale est un terme qui décrit des mesures visant à promouvoir une plus grande participation des hommes dans l'éducation des enfants et les tâches familiales (c'est-à-dire la co-parentalité). La co-responsabilité et la co-responsabilité parentale sont entrées dans le discours juridique dans la région.

Survie et développement du jeune enfant

Le congé parental est un investissement dans les générations futures. Donner le temps et les ressources aux parents pour s'occuper de leur bébé est bénéfique pour la santé et le bien-être de l'enfant, et, sur le long terme, pour sa capacité à réaliser son potentiel à l'avenir. Aidés par un congé, les parents sont en meilleure capacité de répondre aux besoins de leur bébé en matière de nutrition, de stimulation précoce et de santé, comme l'immunisation, ce qui aide à éviter des risques de santé coûteux à l'avenir.¹² Le congé parental est même associé à la survie du jeune enfant. Des données issues de pays de tous niveaux de revenus révèlent que les congés de maternité plus longs réduisent le taux de mortalité infantile.¹³



Éligibilité



Les conditions d'éligibilité du congé parental varient selon le système utilisé pour financer ce programme. Souvent, les travailleurs doivent avoir été employés à temps plein par le même employeur et avoir cotisé à la sécurité sociale pendant une certaine durée (généralement un an) pour être éligibles. Cela signifie parfois que les personnes travaillant à leur compte ou de manière informelle ne sont éligibles à aucun type de congé parental. Dans certains pays, il existe aussi une limite au nombre d'enfants pour lesquels on peut prendre un congé avec le même employeur. Éliminer ce type de conditions d'éligibilité permettra une plus grande équité pour les parents qui travaillent et aura généralement un impact positif sur les travailleurs à faibles revenus. Parmi les conditions d'éligibilité courantes, on trouve également un certificat médical de grossesse et de date prévue de l'accouchement, et un préavis écrit des dates prévues de début et de fin du congé.



Prolongements

La plupart des pays autorisent à prolonger le congé de maternité de quelques semaines en cas de complications suivant la grossesse ou l'accouchement, et si l'enfant est né avec un handicap ou nécessite des soins hospitaliers pendant une durée prolongée. De nombreux pays prolongent également le congé de maternité dans les cas de naissances multiples (jumeaux, triplés, etc.).

Financement du congé parental

Les prestations de congé de maternité, de paternité ou parental sont fournies à travers l'un des systèmes suivants :

- 1) Couverture sociale liée à l'emploi (régime contributif)
- 2) Fonds publics (impôts généraux)
- 3) Paiement direct par l'employeur
- 4) Mélange des trois

La troisième option, connue sous le nom de « responsabilité des employeurs », recule dans le monde entier alors que le congé parental est de plus en plus reconnu comme un investissement social géré par l'État. Quand le congé parental est payé à travers une caisse d'assurance contributive, il est généralement financé par des cotisations des employeurs et des employés sous forme de charges sur le revenu. Lorsqu'une partie ou la totalité des prestations est payée par les employeurs, il est important qu'ils paient une part pour tous les employés, et non pas uniquement les femmes, pour éviter toute stigmatisation. Quant à la deuxième option, les prestations pourraient être plutôt financées par les recettes des impôts généraux, avec des coûts collectivisés.



Flexibilité

La flexibilité du congé parental peut prendre plusieurs formes. Dans certains pays, le congé peut être pris à temps plein ou partiel, cette dernière option permettant de conserver un emploi à mi-temps. D'autres possibilités comprennent par exemple de prendre le congé pendant une période continue ou plusieurs périodes plus courtes, la capacité à transférer des droits de congé à des pourvoyeurs qui ne sont pas les parents de l'enfant, et la capacité des deux parents à prendre une partie ou la totalité de leur congé en même temps. Le congé peut parfois être pris pour une durée plus courte à un taux de prestation plus élevé, ou pour une durée plus longue à un taux de prestation plus faible.



Durée du congé

Il existe un consensus général au sein de la communauté médicale internationale sur le fait qu'il est souhaitable que le congé de maternité payé dure au moins six mois. Lorsque le congé de maternité est trop court, les mères peuvent ne pas se sentir prêtes à retourner au travail et finir par quitter le marché du travail rémunéré. Il est également recommandé que les gouvernements et les entreprises proposent au moins neuf mois de congé parental combiné (de maternité, de paternité, partagé), ce qui pourrait revenir à au moins trois mois de congé parental (en plus des six mois de congé de maternité) que les parents peuvent partager.

Examen des ressources

Ces examens sont souvent utilisés pour déterminer l'éligibilité d'individus ou de foyers à des systèmes d'aide sociale ciblée non contributifs. Ils visent à identifier la partie de la population dont le niveau de ressources est en dessous d'un seuil défini de revenus ou de patrimoine. Lorsqu'ils sont accompagnés de plans d'action transformateurs au niveau du genre, ces systèmes peuvent être des outils importants dans la réduction de la pauvreté dans les pays en développement, où une grande partie de la population travaille dans le secteur informel et ne bénéficie d'aucune couverture sociale.



Taux de participation

Le taux de participation fait référence au pourcentage d'individus ou de familles éligibles à un congé et qui l'utilisent. Le taux de participation du congé parental dépend fortement de ses conditions (taux de paiement, durée du congé, flexibilité, etc.). Quand il existe, le taux de participation du congé de paternité et parental est très faible en Amérique et aux Caraïbes (et dans monde entier), en particulier si le congé n'est pas rémunéré. L'augmentation du taux de participation peut servir d'indicateur lors de l'évaluation de l'efficacité de programmes existants.

Transférabilité



Si le congé parental est octroyé en tant que droit individuel et non en tant que droit familial, il ne peut pas être transféré. Toutefois, les systèmes d'attribution des droits sont parfois mixtes, et une partie du congé parental partagé peut être transférée à l'autre parent. Si les parents n'utilisent pas la partie non transférable de leur congé partagé, ils y renoncent (principe « utilisez-le ou perdez-le »). La possibilité du décès de la mère est également à prendre en compte en ce qui concerne la transférabilité. Dans notre région, les prestations dues à une femme qui décède suite à des complications liées à sa grossesse ou à l'accouchement peuvent généralement être transférées au père du bébé ou à un autre pourvoyeur de soins désigné.

Mesures de protection

Les femmes et les hommes doivent avoir la garantie de pouvoir retrouver le même poste ou un poste équivalent, et de percevoir le même salaire qu'avant leur congé. Si une employée porte plainte pour avoir été licenciée ou rétrogradée au motif d'une grossesse ou de son statut parental, la charge de la preuve incombe à l'employeur, qui doit prouver le contraire. Les licenciements dus à la grossesse et à l'allaitement sont courants mais difficiles à prouver. En plus de violer les droits des travailleurs, le congé sans protection suffisante de l'emploi est susceptible de réduire les attaches avec et la progression des femmes dans le travail rémunéré.

Droit aux soins, droit de prendre soin



Le congé parental est une mesure qui maintient le droit des enfants aux soins, et le droit des adultes de prendre soins des enfants. Ces droits sont considérés comme universels. La législation et les constitutions qui entérinent ces droits ont gagné du terrain en Amérique latine, surtout à la suite de la [Convention des droits de l'enfant](#), entrée en vigueur en 1990. Cette approche fondée sur les droits est également entérinée dans les accords régionaux des Conférences régionales sur les femmes en Amérique latine et aux Caraïbes. Le droit aux soins et de prendre soin est important dans la législation du travail, ainsi que dans la législation qui régleme les installations de soin et les interactions entre le travail rémunéré des individus et les soins pourvus aux enfants ou autres membres à charge de la famille.

Exemple de loi



En 2015, l'Uruguay a adopté la [Loi n° 19353](#) qui illustre une approche des soins intégrées, universelle et fondée sur les droits. Elle **reconnait explicitement les droits des bénéficiaires de soins à charge** (y compris les jeunes enfants) **et des pourvoyeurs de soins**. Ce sont des **sondages d'emploi du temps** nationaux qui ont incité cette loi. Réalisés en 2007 et 2013, ils ont montré que les femmes consacraient deux tiers de leur semaine à du travail non rémunéré et seulement un tiers au travail rémunéré. L'inverse était vrai pour les hommes. Grâce à ces données, ainsi qu'à une promotion sans relâche de la société civile et une volonté politique forte, le soin a été repensé en tant que sujet collectif. Ces efforts ont abouti à la création du [Système national intégré de soins](#). Depuis la création de ce système, basé sur le modèle de la co-responsabilité, l'Uruguay a élargi ses prestations de congé parental. Entre autres, les mères comme les pères ont été autorisés à travailler à temps partiel jusqu'aux six mois de leur bébé.

Voir : Esquivel, Valeria, « The rights-based approach to care policies: Latin American experience, » *International Social Security Review*, Vol. 70, 2017.

Équilibre entre le travail et la vie personnelle

L'équilibre entre le travail et la vie personnelle réfère à l'état d'équilibre où les exigences de la vie personnelle et familiale (privée) d'une personne sont en harmonie avec les exigences de sa vie professionnelle. Cela fait aussi parfois référence à une « conciliation » entre les vies professionnelle, familiale et personnelle. Lorsque le temps et les engagements d'une personne dans chacune de ces sphères sont alignés de manière saine, le travail et la famille ne sont pas en conflit mais plutôt complémentaires, et font partie d'une réalisation humaine globale. L'équilibre entre le travail et la vie personnelle est de plus en plus reconnu comme une priorité politique car il favorise la satisfaction, la motivation et la productivité des travailleurs, tout en réduisant le risque d'épuisement professionnel (épuisement physique, mentale et émotionnelle causé par un stress prolongé). Les outils d'appui nécessaires pour atteindre un équilibre entre le travail et la vie personnelle dépendent du secteur ou du type de travail. On peut par exemple penser à des solutions technologiques ou à des services publics accessibles. Pour réaliser les changements culturels favorables à l'équilibre entre le travail et la vie personnelle, il est essentiel que les employeurs promeuvent et appliquent des pratiques et des limites saines.



Exemple de loi



Depuis 2011 au Chili, les parents qui travaillent ont droit à un congé payé spécial si leur enfant de moins d'un an est gravement malade. Ce congé est accessible aux mères et peut être transféré aux pères. En cas de maladie ou d'accident grave d'un enfant entre un et 18 ans, la mère a droit à un congé payé de jusqu'à dix jours, également transférable au père. Un [guide juridique](#) intitulé *Ley fácil*, disponible sur la bibliothèque du site web du parlement, explique dans un langage clair les dispositions de ce congé prévu par les lois n° [21063](#) et [20585](#), et comment accéder à ces prestations.

Autres types de congé

Certains pays disposent d'autres types de congé complémentaires pouvant aider les travailleurs durant la période postnatale et les premiers stades de la vie de leurs enfants. Par exemple, une fois les parents de retour au travail, les bébés sont gardés par d'autres personnes, qui peuvent être dans l'impossibilité de les garder en cas de maladie. Un congé de maladie rémunéré peut être consacré spécialement pour s'occuper d'un enfant malade. Cela permet aux parents d'être avec leur enfant et de recourir à des soins de santé rapidement. Cela peut raccourcir le temps de rétablissement et permettre aux parents de retourner au travail plus tôt. Certains pays de la région ont également des prestations et des congés spéciaux en cas de fausse couche après un certain stade de la grossesse, ou en cas de mortinaissance.



BONNES PRATIQUES

1. Rendre le congé parental universel et financé par des fonds publics, avec la garantie de retrouver le même emploi ou un emploi équivalent

Même dans les pays où il existe des droits au congé parental, tous les travailleurs n'y auront pas accès. Selon l'OIT, seuls 45 % de toutes les femmes employées dans le secteur formel dans le monde sont éligibles à des prestations en espèces en cas de grossesse¹⁴, car les réglementations limitent souvent la couverture à celles qui sont officiellement employées. Des conditions d'éligibilité comme les cotisations minimales aux régimes de sécurité sociale défavorisent également les femmes plus que les hommes, car elles sont plus susceptibles d'avoir des antécédents professionnels intermittents et/ou de travailler à temps partiel pour gérer des responsabilités de soins. Étant donné le **taux élevé d'emploi informel et précaire dans la région**, y compris le travail domestique, les efforts devraient viser une couverture universelle. Les lois et politiques doivent également être basées sur des données et des projections statistiques exhaustives de haute qualité afin de garantir que les dispositions du congé soient adaptées aux caractéristiques de la population active et des marchés du travail de chaque pays.

Les mécanismes financés par des fonds publics (c'est-à-dire les modèles contributifs financés par les impôts) sont l'option la plus inclusive pour financer le congé parental. Lorsque les employeurs sont responsables de la totalité ou d'une partie des paiements de prestations, il existe un grand risque de discrimination envers les femmes puisqu'elles sont actuellement plus susceptibles que les hommes de prendre un congé. Cette discrimination peut être subtile ou même inconsciente de la part de l'employeur, dû à des normes de genre ancrées, mais elle peut entraîner une plus grande réticence à embaucher ou à promouvoir des femmes à cause des coûts perçus du congé de maternité ou d'autres mesures favorables aux responsabilités familiales. Le risque de résultats discriminatoires est élevé pour les femmes aux conditions de travail précaires dont le **pouvoir de négociation est limité**.

Toute politique de congé devrait également garantir la protection de l'emploi. Dans certains pays d'Amérique et des Caraïbes, le licenciement d'employées enceintes ou en congé de maternité n'est

pas interdit par la loi. Malheureusement, il n'est pas inhabituel que des femmes perdent leur emploi à cause de motifs directement ou indirectement liés à la maternité. Dans les entreprises, cette pratique est souvent déguisée en « restructuration ». Les femmes doivent disposer de **protections et de recours fiables** contre cette violation de leurs droits du travail.



2. Encourager les pères à prendre la totalité de leur congé de paternité et/ou parental

Peu de pays de la région ont légiféré sur le congé de paternité, mais parmi ceux qui le font, les taux de participation demeurent faibles. Des études au niveau mondial révèlent que le congé parental transférable devient un congé de maternité au lieu d'être partagé. Cela est particulièrement vrai si le congé est non rémunéré ou s'il est rémunéré à taux faible.¹⁵ Le taux de participation chez les hommes augmente quand la rémunération durant le congé augmente, et le peu d'hommes prenant un congé de paternité ou parental tendent à être issus de classes sociales élevées.

Corriger ce déséquilibre en créant des conditions permettant aux hommes de prendre un congé parental favorise une répartition plus équitable des responsabilités familiales entre les partenaires hétérosexuels, renforce les liens entre les pères et leurs enfants, et peut contribuer à parvenir à l'égalité des genres et à l'autonomisation économique des femmes.

Pour commencer, il est essentiel de réformer les cadres réglementaires du congé parental pour permettre aux hommes de bénéficier de ces



prestations. Par exemple, assurer une protection de l'emploi des hommes élimine un risque financier potentiel pouvant empêcher un père de prendre son congé si son salaire est plus élevé que celui de sa partenaire.

Les données des pays ayant mis en place un congé rémunéré **non transférable** (« **utilisez-le ou perdez-le** ») pour les pères indiquent que cette structure incitative a entraîné des changements positifs. C'est dans les pays scandinaves que le congé non transférable a la plus longue histoire, et les taux de participation ont augmenté de façon exponentielle après son entrée en vigueur.¹⁶

Les congés de paternité et non transférable ne devraient pas retirer du temps consacré au congé de maternité. À la place, les congés réservés aux pères devraient être prolongés (ainsi que le congé de maternité, si sa durée n'est pas suffisante d'après les normes internationales). Certaines entreprises proposent volontairement un bonus, un prolongement du congé, ou d'autres prestations lorsque les parents prennent un congé d'une certaine durée. Les campagnes visant à rendre ces prestations visibles peuvent être un moyen puissant de normaliser l'utilisation de la totalité des congés de paternité et parental par les hommes.

3. Promouvoir des conditions faisant de l'allaitement une option viable pour les travailleuses, et ce aussi longtemps qu'elles le souhaitent



Créer des conditions pour l'allaitement efficace, pendant et après le congé parental, est une co-responsabilité des secteurs public et/ou privé, et non plus uniquement de la femme.

Exemple de loi



En 2019, le gouvernement du Canada a mis en œuvre une prestation parentale partagée de cinq semaines accessibles aux familles éligibles aux prestations d'assurance-emploi. Étant donné que cette prestation suit le principe « utilisez-le ou perdez-le », ces semaines sont réservées au parent qui n'a pas donné naissance, et son objectif est d'encourager les pères à prendre davantage de temps pour s'occuper de leur nouveau-né, permettant aux mères de reprendre le travail plus tôt. Cette prestation est disponible pendant jusqu'à huit semaines pour les familles ayant opté pour l'option du congé parental prolongé (18 mois au lieu de 12, avec un taux de paiement moindre). La prestation parentale partagée fédérale est inspirée d'une expérience de la province canadienne du Québec, qui dispose de son propre programme de congé parental depuis 2006. Le Québec propose cinq semaines aux pères, couvertes à 70 % de leurs revenus (ou trois semaines à 75 %). Le taux de participation a augmenté de manière constante depuis l'apparition du programme; en 2017, 81 % des partenaires au Québec ont pris un congé, contre 12 % dans le reste du pays.

Source de données : Statistique Canada, « Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi, 2017, » 2018, p. 5. Disponible sur : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/en/daily-quotidien/181115/dq181115a-eng.pdf?st=RB8xi46l>

L'OMS recommande l'allaitement au sein pendant deux ans, avec un **allaitement exclusif** pendant les six premiers mois de vie du bébé.¹⁷ Cela peut ne pas être possible ou souhaitable pour toutes les mères et leur bébé. Néanmoins, l'une des raisons les plus courantes de cesser d'allaiter plus tôt est le retour précoce au travail, et non pas un manque de lait ou de désir d'allaiter.¹⁸ **Quand les conditions sont favorables, l'allaitement est compatible avec un emploi à temps plein**, et cela peut augmenter les taux d'allaitement exclusif parmi celles qui le désirent et en sont capables.

De retour au travail, les mères peuvent se retrouver dans un environnement hostile à la poursuite de l'allaitement, de par l'examen de leurs décisions ou par manque d'installations adaptées et d'aide logistique nécessaire pour tirer et conserver le lait maternel. Pour les mères allaitantes, des politiques garantissant des pauses d'allaitement payées pendant la journée peuvent rendre le retour au travail moins difficile après un congé parental, et faire en sorte que l'allaitement continu reste véritablement un choix. Ces politiques doivent être appuyées par une législation forte et une sensibilisation des employeurs et des employés, favorisant une plus grande acceptation culturelle de l'allaitement.

L'aide à l'allaitement peut entraîner une plus grande satisfaction professionnelle et une meilleure rétention d'employées valorisées. Elle présente également un intérêt commercial. Par exemple, l'aide à l'allaitement peut aussi rendre des entreprises plus intéressantes aux yeux d'employées potentielles. Sur le long terme, **elle peut réduire les frais de santé**. Étant donné que l'allaitement renforce l'immunité des bébés aux maladies (facilement transmises dans les garderies), ces conditions favorables peuvent réduire le besoin de s'absenter du travail.



4. Utiliser un langage incluant toutes les identités de genre et toutes les expériences parentales



Les familles et leurs expériences parentales sont diverses, et la législation doit refléter l'inclusion des personnes LGBTI afin de protéger les droits de cette communauté et les principes de non-discrimination. Prêter attention à la terminologie non seulement dans les cadres juridiques mais aussi dans le langage quotidien peut aider à transformer les comportements et à promouvoir l'inclusion.

Il est important de ne pas faire de suppositions et de ne pas avoir d'attentes concernant les identités de genre ou les structures relationnelles et familiales. Par exemple, le partenaire donnant naissance peut ne pas s'identifier comme femme ou comme l'unique mère de l'enfant. Certaines familles ne comprennent aucune mère. De même, les hommes en relation homosexuelle nécessitent un accès égal au congé parental s'ils ont des enfants, qu'ils soient mariés ou conjoints de fait.

Les termes hétéronormatifs binaires excluent par conséquent certains co-parents. Les alternatives à femme/mère et à homme/père comprennent : le parent enceinte et accouchant ou le parent gestant, et le partenaire de naissance.

Il convient de réfléchir à des politiques de congé neutres en termes de genre mais comportant des dispositions adaptées au parent accouchant qui a besoin de protections uniques liées à sa vie professionnelle, comme un congé supplémentaire avant et juste après l'accouchement. Les **politiques de congé neutres en termes de genre** reposent sur la compréhension du fait que tous les travailleurs peuvent avoir des responsabilités reproductives et de soins, et pas uniquement les mères biologiques.

5. Donner l'exemple, et montrer que les parlements sont des lieux de travail et que les parlementaires sont également des parents



Étant donné l'impact du congé parental sur la réalisation de l'égalité des genres, les parlements ont le devoir de mettre la co-responsabilité en pratique. Pour les parlementaires, il s'agit de répondre aux besoins des personnes qu'ils représentent, et de contrôler la conformité du gouvernement aux conventions régionales et internationales. Aussi, renforcer la législation sur le congé parental fait partie intégrante de cette équation. Les parlements peuvent également jouer un rôle important en **appliquant de bonnes pratiques**.

Lorsque les parlementaires bénéficient des mêmes prestations liées au travail que les autres parents (et les utilisent), les droits associés à la parentalité sont renforcés, ainsi que la valeur de l'équilibre entre le travail et la vie personnelle. Au Canada, une motion a été adoptée pour que les membres du parlement, femmes et hommes, soient éligibles à 12 mois de congé parental entièrement payé.¹⁹ Les parlements et les gouvernements peuvent également donner l'exemple en **élargissant les dispositions législatives** de leurs politiques internes. En Argentine, une série de réformes en 2007 et 2008 ont été mises en place par l'État pour les fonctionnaires. Elles comprenaient l'élargissement de l'accès aux centres de soin d'enfants aux hommes veufs, séparés ou divorcés ayant la garde de leurs enfants et habitant avec eux. Elles ont également introduit le congé de paternité au-delà de la durée minimale exigée par la loi; un congé pour s'occuper d'un enfant ou autre membre de la famille malade ou blessé; et quatre à six jours de congé personnel par an.²⁰

Les actions individuelles, en particulier de la part de hautes personnalités, peuvent aider à **repenser les attentes culturelles autour de la parentalité et de l'équilibre travail-vie personnelle**, même dans le monde politique. Au sein de leurs bureaux, les parlementaires peuvent défendre l'équilibre entre le travail et la vie personnelle pour les membres du personnel, qu'ils aient des enfants ou non. De même qu'il est important d'assurer qu'il n'y ait aucun préjugé envers les employés qui sont parents, les employés sans enfant ne devraient pas subir de pression à travailler sur des projets supplémentaires ou plus longtemps que leurs collègues ayant des responsabilités liées à des enfants. Les bonnes pratiques en la matière communiquées par les parlementaires comprennent la possibilité de travailler à domicile lorsqu'il est nécessaire de travailler tôt le matin, afin que les employés ne se sentent pas obligés d'arriver aussi tôt au bureau; encourager l'utilisation de la totalité des vacances; et affirmer que toujours faire de longues journées, mettant sa santé en danger, « ne fait pas partie du jeu ». Ces pratiques peuvent contribuer à créer des cultures de travail où prendre du temps pour s'occuper de ses enfants ou d'autres aspects personnels de sa vie est normal et respecté.

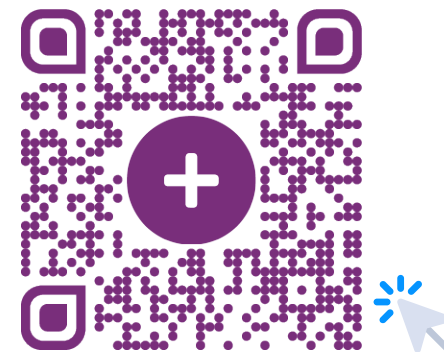


CADRES NATIONAUX

Un tableau comparatif exhaustif des législations sur le congé parental est disponible sur le site web de ParlAmericas. Pour être dirigé vers ce tableau, utilisez l'appareil photo de votre téléphone mobile pour scanner le code QR.

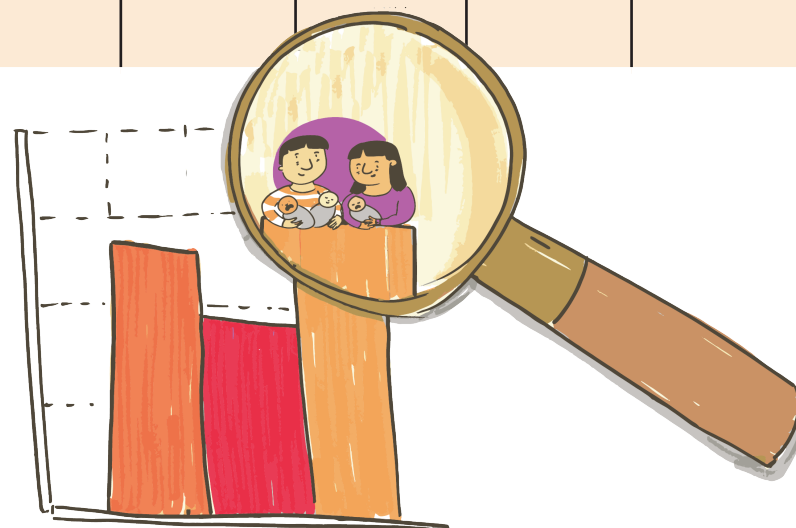


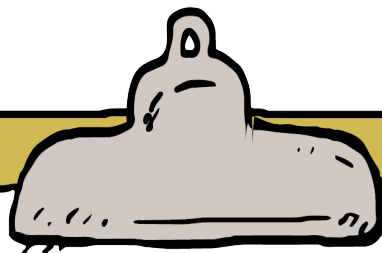
Ce tableau présente des informations à jour sur les lois relatives aux congés de maternité, de paternité et parental pour chacun des 35 parlements membres de ParlAmericas. Des liens vers les textes de loi sont inclus pour chaque type de congé. Il fournit également des informations sur l'éligibilité et le calcul des prestations (ex. : durée et calcul des versements), ainsi que l'article de loi correspondant. Y figure aussi la législation de la protection de l'emploi pour les parents, ainsi que d'autres caractéristiques particulières du congé parental des pays et des lectures d'intérêt.



PAYS	LICENCE DE MATERNITÉ	LICENCE DE PATERNITÉ	LICENCE PARENTALE	LA PROTECTION DU TRAVAIL	PAYS	LICENCE DE MATERNITÉ	LICENCE DE PATERNITÉ	LICENCE PARENTALE	LA PROTECTION DU TRAVAIL
Antigua et Barbuda	●				Colombie	●	●		●
Argentine	●	●		●	Costa Rica	●			●
Les Bahamas	●		●	●	Cuba	●	●	●	●
Barbade	●			●	Dominique	●			●
Belize	●			●	République Dominicaine	●	●		●
Bolivie	●	●		●	Équateur	●	●	●	●
Brésil	●	●		●	El Salvador	●	●		●
Canada	●		●	●	Grenade	●			●
Chili	●	●	●	●	Guatemala	●	●		●

PAYS	LICENCE DE MATERNITÉ	LICENCE DE PATERNITÉ	LICENCE PARENTALE	LA PROTECTION DU TRAVAIL	PAYS	LICENCE DE MATERNITÉ	LICENCE DE PATERNITÉ	LICENCE PARENTALE	LA PROTECTION DU TRAVAIL
Guyane	●			●	Saint-Kitts-et-Nevis	●			●
Haïti	●	●		●	Sainte Lucie	●			●
Honduras	●			●	Saint-Vincent-et-les-Grenadines	●			●
Jamaïque	●			●	Suriname	●	●		●
México	●	●		●	Trinité-et-Tobago	●			●
Nicaragua	●	●		●	États-Unis				
Panama	●	●		●	Uruguay	●	●	●	●
Paraguay	●	●		●	Venezuela	●	●		●
Pérou	●	●		●					





QUESTIONS POUR LE SUIVI ET LE CONTRÔLE

Dans votre pays...

- ☐ Comment la législation sur le congé parental interagit-elle avec les autres lois relatives au travail et à l'égalité des genres? Y a-t-il des écarts à combler?
- ☐ Les droits et options de congé parental sont-ils bien divulgués par le gouvernement? Les travailleuses et les travailleurs ont-ils une bonne connaissance de leurs droits et de leurs responsabilités?
- ☐ La complexité des procédures administratives limite-t-elle l'accès au congé parental? Ces procédures pourraient-elles être simplifiées?
- ☐ Les femmes ayant un emploi peu rémunéré, à temps partiel et/ou temporaire sont-elles éligibles à un congé payé? Et les migrants? Les travailleuses et travailleurs agricoles? Les personnes travaillant à leur compte ou propriétaires de petites entreprises? Les travailleuses et travailleurs domestiques? Les étudiantes et les étudiants?
- ☐ Si un congé de paternité et/ou un congé parental existe, que révèlent les données? Les pères le prennent-ils? Pourquoi ou pourquoi pas?
- ☐ Des données ventilées sont-elles actuellement collectées concernant les taux de participation parmi les employés du gouvernement et du secteur privé? Ces données sont-elles utilisées pour identifier des obstacles et où davantage de ressources et de sensibilisation sont nécessaires?
- ☐ Quelles organisations de la société civile travaillent sur ce sujet au niveau local? Quelles idées, données, analyses ou nouvelles perspectives peuvent-elles apporter?
- ☐ Dans la pratique, les familles peuvent-elles se permettre de prendre le congé auquel elles ont droit?
- ☐ La fin du congé parental coïncide-t-elle avec le début de l'éligibilité à l'inscription des bébés dans des centres accessibles de garde d'enfants, ou les familles ont-elles des difficultés à faire cette transition? (Autrement dit, les parents ont-ils besoin de trouver des services alternatifs de garde d'enfants jusqu'à ce que leur bébé ait l'âge requis par la plupart des centres de garde?)
- ☐ Dans les régimes contributifs, comment se présentent les prestations de congé pour les travailleurs ayant différentes capacités de cotisation?
- ☐ Les femmes subissent-elles une discrimination au travail après un congé de maternité malgré le fait que cela soit illégal? Qu'en est-il des pères après un congé de paternité et/ou parental?
- ☐ Quelles aides supplémentaires sont apportées au travail? Des grands employeurs offrent-ils volontairement des prestations supplémentaires aux parents pouvant faire part de leçons retenues?
- ☐ Les dispositions légales des politiques de congé pour les parents sont-elles remplacées ou élargies par des conventions collectives?
- ☐ Dans quelle mesure les droits financiers influencent-ils les décisions du ou des parents concernant la durée de leur congé?
- ☐ Quel est le pourcentage de nouvelles mères célibataires? Les dispositions sur le congé prévoient-elles une aide suffisante pour elles?
- ☐ Les femmes enceintes, ou pouvant tomber enceinte, sont-elles considérées à l'embauche au même titre que les autres femmes et les hommes? Les employeurs sont-ils autorisés à poser des questions à une candidate à un poste sur son intention d'avoir des enfants? Cela se produit-il dans la pratique?
- ☐ Comment les prestations de retraite sont-elles accumulées durant les périodes de congé parental?

FAIRE ÉVOLUER LA CONVERSATION

« Avec un congé généreux, les femmes voudront rester à la maison indéfiniment. »



Des études ont montré que les femmes ayant accès à un congé payé sont plus susceptibles de reprendre le travail après. Par exemple, le taux de nouvelles mères quittant Google a baissé de 50 % après que le congé de maternité payé a été prolongé de 12 à 18 semaines.²¹ Une autre étude a révélé que les femmes qui tiraient profit de la politique de congé familial rémunéré de leur État étaient non seulement plus susceptibles de travailler l'année suivant la naissance

de leur enfant, mais qu'elles étaient aussi moins susceptibles de percevoir des aides publiques, dans une proportion de 39 %.²²

La capacité des femmes à prendre un congé et à retrouver leur poste, plutôt que de devoir le quitter pour devenir mères, réduit les coûts de recrutement et de formation pour les employeurs et contribue à la participation continue des femmes dans la population active. En outre, contrairement aux stéréotypes voulant que les nouvelles mères au travail soient distraites et moins impliquées, ou qu'elles aient besoin d'aménagements gênants, les données montrent que **la maternité est en réalité une force au travail**. Les nouvelles mères qui reprennent le travail sont en fait plus productives en moins de temps que leurs homologues masculins.²³ Souvent, les mères s'engagent plus sincèrement et ont des compétences comme la gestion du temps et

des personnes, l'organisation et la résolution créative de problèmes, bien que cela ne se traduise pas par un meilleur salaire.²⁴

Évidemment, toutes les mères ne sont pas pressées de reprendre le travail après la naissance d'un enfant. Certaines peuvent décider de ne pas reprendre le travail. Mais **les politiques qui élargissent les options** au lieu de les réduire auront un effet bénéfique sur les individus, les familles, les employeurs et l'économie en général.



« Être mère est un choix personnel. L'État ne devrait pas payer pour ce choix. »



Les aides sociales comme le congé parental rémunéré sont des **investissements de l'État dans les générations actuelles et futures**. Le congé parental aide à garantir que tous les individus puissent choisir de devenir parents, s'ils le souhaitent, et de continuer à travailler. Mettre en œuvre des politiques favorisant la co-responsabilité indique une reconnaissance de la parentalité comme enjeu de société, et du fait qu'aider les familles dans leurs responsabilités de soins élargit les options de toutes et tous.

En outre, le congé de maternité n'est ni un luxe ni des vacances pour une nouvelle mère; **le congé parental est nécessaire pour faciliter le rétablissement, le soin, la création de liens et la bonne santé des parents et de leurs enfants**. Le financement d'un congé parental par l'État signifie qu'il est accessible à tous les individus, et non pas à ceux qui travaillent pour certaines entreprises ayant volontairement mis en place ces prestations, ou qui peuvent se permettre de s'absenter de leur travail

pour fonder une famille. Sans cet accès, les individus, et surtout les femmes, peuvent subir des pressions financières qui les poussent à chercher des modalités de travail plus précaires mais aussi plus flexibles, ou à quitter complètement le marché du travail. Les politiques de congé parental présentent donc **des avantages plus larges pour l'économie** en retenant des membres productifs de la société dans la population active et en contribuant à réduire la pauvreté.

« Les pères n'ont pas besoin de congé; ce ne sont pas eux qui accouchent ou qui allaitent. »

Les parents accouchant ont des besoins biologiques liés au rétablissement physique suite à la grossesse et à l'accouchement, d'où le congé postnatal. Ce congé ne doit pas être raccourci pour faciliter l'introduction d'un congé de paternité ou parental. Toutefois, il ne doit pas non plus impliquer que les femmes soient les seules à s'occuper de leur bébé, ce qui est un autre objet important du congé. Cela empêcherait des enfants de recevoir des soins de la part de deux parents hommes.

Tous les co-parents méritent une période et une aide adaptées pour tisser des liens avec leur bébé et établir un rôle actif dans leur soin. Les enfants devraient aussi avoir le droit de passer du temps avec leurs parents et peuvent bénéficier de leur participation égale dans leur éducation. Une étude montre que prendre un congé de paternité augmente l'implication d'un père dans la vie de ses enfants pendant les années à venir et améliore la santé maternelle et infantile. Elle indique également que plus les pères prennent un congé, plus il se produit de changements dans l'amygdale et autres systèmes de traitement des émotions par le cerveau, ce qui les rend plus aptes à agir comme des parents.²⁵



Les faibles taux de participation aux congés de paternité et parental chez les hommes ne signifient pas que ces dispositions ne sont pas nécessaires. Ils indiquent en revanche un besoin de repenser les politiques dans des contextes culturels spécifiques afin d'encourager leur utilisation. Les normes de genre liées au soin et au travail rémunéré peuvent influencer la façon dont les parents se répartissent les responsabilités et dont cette répartition est perçue par la société. Les pères peuvent être véritablement pénalisés s'ils prennent un congé, par une certaine **stigmatisation et des pertes économiques**, par exemple. De la même manière, les mères qui reprennent un emploi rémunéré peu de temps après l'accouchement peuvent également rencontrer un conflit ou un sentiment de culpabilité. Il est fondamental de déconstruire ces stéréotypes afin que, dans les couples hétérosexuels, la mère ne soit pas le parent par défaut et que le père ne soit pas vu comme ayant un rôle de soutien.

« Notre gouvernement ne peut pas se permettre le congé parental payé. »

Le congé parental payé et autres politiques favorables à la vie de famille sont des investissements dont les **avantages généralisés dépassent largement les coûts qui s'y rapportent**. Le congé parental payé promeut l'autonomisation des femmes, le développement du jeune enfant, et des relations plus équitables entre les genres au sein des foyers. Il réduit aussi les conséquences de l'inégalité des genres et de la pauvreté, coûteuses pour les gouvernements. Des recherches montrent également que ces politiques stimulent la croissance économique. Dans les pays nordiques, par exemple, l'adoption de politiques comme le congé parental rémunéré et la hausse correspondante de l'emploi et des revenus des femmes ont accéléré la croissance du PIB par habitant de 10 à 20 %.²⁶

Les entreprises peuvent également tirer profit du congé parental rémunéré. Les politiques favorables à la vie de famille favorisent la **hausse de la productivité, la baisse de l'absentéisme et des bénéfices plus importants**. Les politiques de congé parental permettent aux travailleurs, et en particulier aux mères, d'évoluer

dans leur carrière. Elles améliorent le moral, le rendement, l'implication et la santé des employés. Elles rendent également les entreprises plus intéressantes pour les employés qualifiés potentiels, ce qui améliore à son tour l'image de marque, le recrutement et la compétitivité.

En temps de crise économique, les femmes et les hommes politiques peuvent subir des pressions pour mettre en place des mesures d'austérité coupant les programmes sociaux. Toutefois, cela peut exacerber les inégalités de genre et inverser les progrès accomplis en matière de développement. Appliquer plutôt des **mesures budgétaires anticycliques** (augmenter les dépenses publiques dans les programmes sociaux comme le congé parental payé, par exemple) peut aider à alléger les impacts des récessions, à stimuler la croissance et à soutenir la population active dans des circonstances économiques difficiles. Parce que les femmes sont plus susceptibles de dépenser leurs revenus pour leurs enfants (ex. : investir dans leur santé et leur éducation), les politiques de congé de maternité ont aussi des effets de répétition positifs.

« Les familles sont plus solidaires dans notre pays. Les grands-parents sont ravis d'aider, ce qui permet aux femmes de reprendre le travail. »

Dans toutes les cultures, les grands-parents sont généralement enthousiastes à l'idée de faire partie de la vie de leurs petits-enfants, et ils s'occupent effectivement beaucoup des enfants dans notre région. Cela peut aider fortement les familles et avoir un impact positif sur la rétention des femmes sur le marché du travail. Toutefois, si compter sur les grands-parents (ou autres membres de la famille) pour apporter une aide continue était une alternative tenue pour acquise au congé parental rémunéré ou aux politiques de soins complémentaires, de nombreuses familles seraient désavantagées.

L'emploi de différentes **modalités informelles de soins des enfants par la famille** est influencé par une combinaison de la relation et des préférences des parents, de l'environnement et des traditions socio-culturels et, très important, de la situation économique de la famille. Les modalités de soins par les grands-parents sont beaucoup plus courantes dans les familles à faibles revenus. Si cette aide n'était pas disponible ou rendue difficile par la distance, des raisons de santé ou autres responsabilités des grands-parents (comme leur propre emploi), alors ces familles se retrouveraient sans filet de sécurité.



Il s'agit aussi de se demander si tous les grands-parents sont actuellement impliqués dans ces soins par désir ou par besoin. Si le congé parental rémunéré était une option viable et pouvait être suivi d'un **service de garde d'enfants de qualité et accessible**, les grands-parents préféreraient peut-être assumer moins de responsabilités dans l'éducation de leurs petits-enfants. Il est également important de préciser que ce sont généralement les grands-mères et non les grands-pères qui assument ces tâches. Cela pourrait suggérer que les soins sont pourvus dans une continuation des normes dictant que ce travail relève de la responsabilité des femmes. Les grands-parents ne devraient pas être obligés d'être des pourvoyeurs de soins principaux, et un manque de désir de l'être ne fait pas d'eux de « mauvais » grands-parents.

Enfin, et chose importante, nombre de parents sont également heureux de passer du temps avec leur bébé pendant ses premiers mois. Le congé parental payé facilite la capacité des parents à être présent dans ces moments.

Exemple de loi



Au Salvador, le programme « L'Alliance pour la famille » a été adopté durant la récession du début des années 2000. Il visait à élargir la protection sociale d'un point de vue de l'égalité des genres et à éviter la dégradation des conditions de vie des femmes et de leurs familles pendant et après la récession. Il prévoyait, entre autres, un paiement de 100 % du salaire durant le congé de maternité pour les femmes ayant un emploi et étant inscrites à l'Institut de sécurité sociale du Salvador.

Source : Espino, Alma, ["Gender Dimensions of the Global Economic and Financial Crisis in Central America and the Dominican Republic,"](#) *Feminist Economics*, Vol. 19 Issue 3, 2013.

RÉFÉRENCES



¹ UN Women and Ibero-American General Secretariat, *Analysis of Discriminatory Legislation in Latin America and the Caribbean on the Autonomy and Economic Empowerment of Women*, 2018. https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20americas/documentos/publicaciones/2018/10/eng%20with%20edits_unwomen_discrimination_english%203%20unw%20ej.pdf?la=es&vs=1004&la=es&vs=1004

² Budig, Michelle J., "The Fatherhood Bonus and the Motherhood Penalty: Parenthood and the Gender Gap in Pay," *Third Way*, 2014. <https://www.thirdway.org/report/the-fatherhood-bonus-and-the-motherhood-penalty-parenthood-and-the-gender-gap-in-pay>

³ UN Women, *Progress of the World's Women 2019-2020. Families in a Changing World*, 2019. <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2019/progress-of-the-worlds-women-2019-2020-en.pdf?la=en&vs=3512>

⁴ UN Women and World Bank, forthcoming. Cited in: *Turning Promises into Action: Gender Equality in the 2030 Agenda for Sustainable Development*, 2018, p. 77. <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2018/sdg-report-gender-equality-in-the-2030-agenda-for-sustainable-development-2018-en.pdf?la=en&vs=4332>

⁵ Van der Gaag, N.; B. Heilman; T. Gupta; C. Nembhard; and G. Barker, *State of the World's Fathers: Unlocking the Power of Men's Care*, Washington, DC: Promundo-US, 2019, p. 9, 89. https://s30818.pcdn.co/wp-content/uploads/2019/05/BLS19063_PRO_SOWF_REPORT_015.pdf

⁶ International Labour Organization. *World Social Protection Report: 2017-2019: Universal social protection to achieve the Sustainable Development Goals*. Geneva, ILO, 2019, p. 27. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_604882.pdf

⁷ McKinsey Global Institute, *The Power of Parity: How Advancing Women's Equality Can Add \$12 Trillion to Global Growth*, 2015. https://www.mckinsey.com/~/_media/McKinsey/Featured%20Insights/Employment%20and%20Growth/How%20advancing%20womens%20equality%20can%20add%2012%20trillion%20to%20global%20growth/MGI%20Power%20of%20parity_Full%20report_September%202015.ashx

⁸ UNICEF, "2 in 3 infants live in countries where dads are not entitled to a single day of paid paternity leave," Press Release, June 13, 2018. <https://www.unicef.org/press-releases/2-3-infants-live-countries-where-dads-are-not-entitled-single-day-paid-paternity>

⁹ Johansson, Elly-Ann, "The effect of own and spousal parental leave on earnings," *Institute for Labour Market Policy Evaluation Working Paper*, 2010. <https://www.ifau.se/globalassets/pdf/se/2010/wp10-4-The-effect-of-own-and-spousal-parental-leave-on-earnings.pdf>

¹⁰ Belize, Brazil, Canada, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, El Salvador, Panama, Paraguay, Peru, Suriname, Trinidad and Tobago, Uruguay, Venezuela

¹¹ UNICEF, "Family-Friendly Policies: Redesigning the Workplace of the Future. A Policy Brief," 2019, p. 1. <https://www.unicef.org/sites/default/files/2019-07/UNICEF-policy-brief-family-friendly-policies-2019.pdf>

¹² Ibid.



¹³ Nandi, Arijit, et. al., "Increased Duration of Paid Maternity Leave Lowers Infant Mortality in Low- and Middle-Income Countries: A Quasi-Experimental Study," *PLoS Medicine*, Vol. 13, No. 3, 2016. <https://journals.plos.org/plosmedicine/article?id=10.1371/journal.pmed.1001985>.

¹⁴ International Labour Organization. *World Social Protection Report: 2017-2019: Universal social protection to achieve the Sustainable Development Goals*. Geneva, ILO, 2019, p.27.

¹⁵ Mercer, 2018 *Global Parental Leave Report*, 2018. <https://www.mercer.com/our-thinking/want-to-improve-gender-equality-at-work-help-men-take-parental-leave.html>

¹⁶ "Dads in Sweden took more paternity leave than ever in 2017," *The Local*, January 17, 2018. <https://www.thelocal.se/20180117/dads-in-sweden-took-more-paternity-leave-in-2017>. Organisation for Economic Co-operation and

Development (OECD), "Parental leave: Where are the fathers?" Policy Brief, March 2016. <http://www.oecd.org/policy-briefs/parental-leave-where-are-the-fathers.pdf>

¹⁷ World Health Organization, *Exclusive Breastfeeding for Six Months Best for Babies Everywhere*, Geneva, January 15, 2011. www.who.int/mediacentre/news/statements/2011/breastfeeding_20110115/en/>.

¹⁸ Brand, Elizabeth et. al., "Factors Related to Breastfeeding Discontinuation Between Hospital Discharge and 2 Weeks Postpartum," *Journal of Perinatal Education*, Vol. 20, No. 1, 2011. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3209743/>. Ogbuanu, Chinelo, et. al. "The Effect of Maternity Leave Length and Time of Return to Work on Breastfeeding," *Pediatrics*, Vol. 127, No. 6, 2011. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3387873/>.

¹⁹ Aiello, Rachel, "House Approves year-long, fully paid parental leave from the Commons for MPs," *CTV News*, June 12, 2019. <https://www.ctvnews.ca/politics/house-approves-year-long-fully-paid-parental-leave-from-the-commons-for-mps-1.4463452>

²⁰ Lupica, Carina, *Trabajo decente y corresponsabilidad de los cuidados en Argentina*, ILO Consultancy Document, 2010. https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/td_corresponsa.pdf

²¹ Wojcicki, Susan, "Closing the Tech Industry Gender Gap," *Huffpost*, January 27, 2016. https://www.huffpost.com/entry/tech-industry-gender-gap_b_9089472?1453912334=&guccounter=1

²² Houser, Linda and Thomas L. Vartanian, "Pay Matters: The Positive Economic Impacts of Paid Family Leave for Families, Businesses and the Public," A Report of the Center for Women and Work, January 2012. https://smlr.rutgers.edu/sites/default/files/images/CWW_Paid_Leave_Brief_Jan_2012_0.pdf

²³ Salas, L. M. (2019), "¿Cómo ajustar el mercado laboral al auge de alternativas de trabajo no tradicional?", *Foco Económico*, May 21, 2019. <https://focoeconomico.org/2019/05/21/como-ajustar-el-mercado-laboral-al-auge-de-alternativas-de-trabajo-no-tradicional/>. Krampf, Matthias, Heinrich W. Ursprung and Christian Zimmermann, "Parenthood and Productivity of Highly Skilled Labor: Evidence from the Groves of Academe," Federal Reserve Bank of St. Louis Working Paper, January 2014. <https://s3.amazonaws.com/real.stlouisfed.org/wp/2014/2014-001.pdf>



²⁴ Quart, Alissa, "The Motherhood Advantage," *Slate*, June 26, 2018. <https://slate.com/human-interest/2018/06/the-motherhood-advantage-the-evidence-suggests-that-becoming-a-mother-makes-women-better-not-worse-at-work.html>.

²⁵ Feldman, Ruth. Cited in Thompson, Dennis, "Dad's Brain Becomes More 'Maternal' When He's Primary Caregiver: Study," *HealthDay*, 2014. <https://consumer.healthday.com/caregiving-information-6/infant-and-child-care-health-news-410/dad-s-brain-becomes-more-maternal-when-he-s-primary-caregiver-study-688176.html>. Abraham, Eyal, et. al., "Father's brain is sensitive to childcare experiences," *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, Vol. 111, No. 27, 2014. <https://www.pnas.org/content/pnas/111/27/9792.full.pdf>.

²⁶ OECD, *Is the Last Mile the Longest? Economic Gains from Gender Equality in Nordic Countries*, OECD Publishing, Paris, 2018. https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/is-the-last-mile-the-longest-economic-gains-from-gender-equality-in-nordic-countries_9789264300040-en#page1



Remarques

This image shows a single page of white paper with horizontal blue ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are approximately 20 lines visible. The left edge of the paper shows a slight shadow, suggesting it's part of a notebook or binder. The right edge has a small tab-like protrusion. The overall appearance is clean and unused.



Secrétariat International de ParlAmericas

703 - 155 rue Queen, Ottawa, Ontario, K1P 6L1 Canada

Téléphone : +1 (613) 947-8999

www.parlamericas.org | info@parlamericas.org

