

# C'est dur dur d'être parent !

Les femmes qui s'occupent d'enfants en bas âge subissent une kyrielle de discriminations.

« Et je sais même sur ce fait  
Bon nombre d'hommes qui sont femmes »<sup>1</sup>

## 1. Discriminations des femmes et des mères ... et les pères ?

J'aurais bien voulu pouvoir franchement paraphraser notre bon Jean de la Fontaine en traitant ce sujet. Mais, si de plus en plus d'hommes s'investissent durant les premiers mois de la vie de leur enfant, cela reste encore très largement l'apanage des femmes. Cependant, lorsqu'un homme fait ce choix, les discriminations subies sont globalement les mêmes. Ce n'est pas tant le genre qui est ici en cause, mais bien surtout le rôle, quel que soit le parent qui l'assume.

Néanmoins, par facilité pour le lecteur et parce que le phénomène est encore très marginal dans la gent masculine, je n'utiliserai que des vocables féminins (femme, mère, maman...) Il n'est pas mauvais sans doute que, pour une fois, le féminin l'emporte. D'autant que la femme, elle, est discriminée, par rapport au marché de l'emploi, avant même d'être mère ! Par rapport à un employeur, une jeune femme est toujours vue comme une mère potentielle, donc comme quelqu'un sur qui il ne peut pas pleinement compter. Ce qui entraîne aussitôt pour la femme des chances inégales en termes de carrière : moins de chances d'obtenir un poste, une plus grande tendance à être confinée dans des emplois subalternes, un salaire moindre, des possibilités d'avancement réduites. Trop peu d'hommes encore assument (ou le font si incomplètement) cette part de la vie de la famille. Si, par exemple, faire passer le congé de paternité de 3 à 10 jours a été une mesure bienvenue, cela reste bien en deçà de ce qui est nécessaire pour investir une relation précoce à l'enfant. De plus en plus de pères le comprennent et rallongent ce congé légal en entamant leur capital vacances. Mais s'ils bénéficiaient d'un vrai congé de paternité (par ex. un mois à temps plein minimum suivi d'une reprise à temps partiel), non seulement ils pourraient s'investir davantage, mais, en outre, le déséquilibre par rapport aux femmes serait moins flagrant et celles-ci auraient moins à

*en bref*

Quand on voit à quelles difficultés les jeunes parents sont confrontés, on se demande comment ils ont encore le courage de faire des bébés ! Rien dans l'organisation de notre société ni du monde du travail ne semble prévu pour favoriser l'épanouissement de tous, parents comme enfants. Et, comme toujours, les femmes en souffrent davantage, même si les hommes ne sont pas épargnés. Petite revue de ces embûches...

souffrir de leur « manque de disponibilité » pour le marché de l'emploi.

Quoi qu'il en soit, le père doit donc retourner illico au turbin, bien avant par exemple, dans la plupart des cas, que l'enfant ne fasse ses nuits. Et quand il rentrera fatigué par une journée de boulot, il sera rarement disponible pour assumer des nuits difficiles. La mère, elle, est censée bénéficier d'un repos d'accouchement ! Dans les faits, la durée du congé de maternité est bien trop courte et il est fréquent qu'à la reprise du travail, les nuits ne soient pas encore paisibles. La reprise, surtout à temps plein, est souvent prématurée (bien qu'il faille aussi reconnaître que certaines femmes aspirent à reprendre l'activité professionnelle rapidement pour ne pas être uniquement accaparées par leur rôle de mère).

*Yves Martens,  
Collectif  
Solidarité  
Contre  
l'Exclusion.*

*(1) Les  
Femmes et le  
Secret, Jean de  
la Fontaine.*





## 2. Manque de structures d'accueil

Des mesures ont été prises pour favoriser l'allaitement sur le lieu de travail, mais, dans la pratique, elles sont peu applicables. Les structures publiques d'accueil des enfants de moins de 3 ans sont communales et il n'est pas si fréquent qu'une maman travaille dans la commune où elle habite. On voit bien les problèmes de mobilité que cela pose. Difficultés qui se reposent en fin de journée quand il faut se lancer dans les embouteillages en stressant de peur de ne pas arriver à temps pour récupérer son chérubin. Des crèches d'entreprises et/ou mixtes privé/public, outre qu'elles compenseraient en partie le manque de places dans les institutions publiques, permettraient certainement d'améliorer cette situation au bénéfice de tous, y compris des employeurs dont le personnel serait plus serein et davantage disponible. Mais comme peu d'entreprises ont une taille critique suffisante pour justifier la création d'une telle crèche, il faudrait qu'elles s'unissent pour investir dans des projets communs. C'est peu dire que le monde patronal est très frileux en la matière.

Le ministre de l'enfance du gouvernement précédent, Jean-Marc Nollet, a pris des initiatives tous azimuts pour remédier au manque de places d'accueil : création de places publiques supplémentaires, incitants à la participation d'entreprises dans la création de structures mixtes, projets de crèches parentales, amélioration du statut des accueillantes... Mais il faut du temps pour que ces mesures donnent des résultats tangibles et, même refinancée, la Communauté française n'a pu consacrer à cette problématique suffisamment de moyens.

Bref, trouver une place pour son enfant est un vrai parcours du combattant. On sait bien que, malgré certaines règles, les inscriptions se font très longtemps à l'avance, parfois sur des listes « parallèles », « officieuses ». Et puis, quoi qu'on en dise, la priorité donnée aux enfants dont les deux parents travaillent se transforme souvent en refus opposé aux parents dont l'un voire les deux est (sont) sans emploi. Vu le manque de solutions du type halte-garderie, la maman qui veut chercher un emploi tout en gardant son enfant à la maison est confrontée à des problèmes d'organisation qui sont autant d'obstacles à son retour sur le marché de

l'emploi. Et si, par extraordinaire, une opportunité se présente, en l'absence de places d'urgence, la maman est souvent obligée de refuser le poste disponible.

## 3. Conséquences pour l'emploi

Pas étonnant dans ce contexte que les mères et pères gardant leur(s) enfant(s) à domicile soient en première ligne de l'exclusion du chômage par le biais de l'article 80 (qui exclut les cohabitants pour durée de chômage anormalement longue). Il est à cet égard particulièrement heurtant qu'un Etat incapable de mettre en œuvre une politique efficace d'accueil de la petite enfance sanctionne des parents qui ne peuvent accepter un travail du fait même (entre autres, voir article page 28) de cette incurie publique ! Bien sûr, me dira-t-on, ces politiques dépendent de niveaux de pouvoir différents. C'est vrai, mais justement : si au lieu de multiplier les chausse-trappes sur la route des jeunes parents, on réfléchissait globalement à leur situation, on pourrait mettre en place des politiques qui seraient positives pour tous : les enfants, les parents, les employeurs, la société dans son ensemble...

Dans le même esprit, revenons un instant aux congés de maternité/paternité. Si ceux-ci atteignaient une durée plus respectueuse des liens qui se tissent durant les premiers mois de vie (comme au Québec ou en Scandinavie), je suis persuadé que beaucoup moins de mères décrocheraient du monde du travail. Ce qui éviterait aussi plus tard en grande partie le problème de ce que l'on qualifie du terme affreux de « rentrantes ». Il s'agit des femmes qui, ayant cessé de travailler un temps afin de s'occuper de leur progéniture, souhaitent/doivent retrouver un emploi. La charge des enfants et la période d'inactivité rendent les employeurs fort réticents à engager ces femmes. A moins que la situation ne force celles-ci, comme c'est souvent le cas, à accepter un emploi en dessous de leur qualification et/ou à des conditions bien inférieures à celles auxquelles elles pourraient légitimement prétendre.

Comme on l'a lu dans le n° 45 (pp 30-35), les jobs les plus « féminisés » et les moins qualifiés comme caissière ou nettoyeuse sont aussi ceux qui se concilient le moins bien avec la vie de

famille. Paradoxe des paradoxes. Comment une maman qui doit mener à bien l'organisation des horaires de ses enfants peut-elle sereinement affronter des boulots à horaires décalés et changeants ? Même l'omniprésence du temps partiel ne les aide guère dès lors que les heures à prester sont variables d'une semaine à l'autre et qu'elles coïncident en outre rarement avec les périodes de présence à l'école des enfants.

#### **4. En conclusion**

La liste des points qu'il faudrait améliorer est encore longue. Je n'ai pas parlé encore de la garde des enfants malades, de la question des congés scolaires, etc., etc. Une politique globale et réfléchie serait vraiment bienvenue. Mais, surtout, j'aimerais qu'on cesse d'opposer stérilement carrière et vie familiale. Lorsqu'une femme renonce au monde de l'emploi pour se « consacrer » à ses enfants, c'est rarement de gaieté de cœur. C'est le résultat d'un calcul à courte vue de nos décideurs politiques et économiques qui force certaines femmes à faire ce choix.

Il est vrai, et cela concerne tous les actifs, qu'il paraît impossible actuellement de réfléchir à une répartition intelligente des temps de travail, de loisirs et de vie familiale alors que l'on voudrait au contraire nous faire avaler une augmentation de la durée de la semaine de travail.

L'enfant (infans), étymologiquement, c'est celui qui ne parle pas encore. Nul doute pourtant que s'ils pouvaient nous donner leur avis, nos enfants seraient sans doute fort critiques envers une société qui s'occupe si peu et si mal d'eux, alors qu'ils en sont l'avenir et le vrai capital, le seul qui compte vraiment, le capital humain !

