cped

Conférence
Permanente
des chargé·e·s
de mission
Egalité et Diversité

LEXIQUE DES PARENTALITÉS

Pour une culture de l'égalité
dans l'enseignement supérieur et la recherche

Sommaire

› **1. Faire famille 6**

› **2. Les différents types de “congés” 11**

Congés liés à la grossesse 11

Congés liés à la naissance ou l’adoption de l’enfant 12

Congés liés aux soins d’un·e proche 14

› **3. Matrescence 16**

› **4. Corps et expériences intimes 18**

› **5. Rôles de genre et travail gratuit 22**

› **6. Les violences de genre 26**

› **7. Les risques de discriminations accrues 30**

› **8. Expressions à bannir et recommandations 32**

C’est blessant ! 32

C’est sexiste ! 34

C’est illégal ! 36

Expressions à privilégier 37

› **Remerciements 39**

› **Glossaire 41**

› **Acronymes 42**

Introduction

La CPED (Conférence Permanente des chargé·es de mission Égalité Diversité dans l'enseignement supérieur et la recherche) est une association créée en 2011, qui rassemble près de 120 établissements membres, comprenant des universités et des écoles publiques de l'enseignement supérieur et la recherche (ESR). Elle constitue un réseau et lieu d'échanges pour les équipes des missions égalité-diversité (MED) des établissements. Elle soutient et rend visible la mise en œuvre des politiques d'égalité et de lutte contre les discriminations dans l'ESR.

Dans une démarche de non-discrimination et de meilleure accessibilité de lecture, nous utilisons l'écriture égalitaire et le point médian (exemple : étudiant·e).

Au fil des années, la prise en compte de la parentalité dans les politiques publiques de l'enseignement supérieur et de la recherche s'est progressivement structurée comme composante de l'égalité professionnelle et de l'articulation vie privée / vie professionnelle. Le tournant s'est véritablement opéré avec la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique[1], qui impose aux employeur·euses publics — dont les établissements d'enseignement supérieur — de se doter de plans d'action pluriannuels pour l'égalité femmes-hommes. Le premier plan national d'action 2021-2023 pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes[2] du Ministère chargé de l'enseignement supérieur a inclus explicitement les parentalités et l'articulation des temps de vie comme axe structurant. Dans ce cadre, tous les établissements publics d'enseignement supérieur ont été invités à décliner des mesures internes (aménagements d'horaires, temps partiel, soutien aux parentalités) pour mieux accompagner les personnels concernés. Le plan national d'action 2025-2027 pour l'égalité professionnelle[3] renforce cette orientation en se dotant d'objectifs plus précis pour l'ESR et en mettant l'accent sur l'articulation entre vie professionnelle, vie personnelle et familiale.

Enfin, la circulaire du 20 juin 2023 relative à la prise en compte de la diversité des familles et au respect de l'identité des personnes transgenres dans la fonction publique[4] de l'Etat vient préciser les modalités de mise en œuvre du plan national d'actions pour l'égalité des droits, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ 2020-2023[5] et affirme la nécessité de mieux reconnaître la coparentalité, de garantir l'égalité des droits entre tous les parents pour ce qui concerne notamment l'octroi de congés familiaux, d'autorisations spéciales d'absence (ASA), du supplément familial de traitement ou des droits accordés au titre de l'action sociale, conformément à l'action 4.1 de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018[6].

Les parentalités sont un enjeu crucial des politiques d'égalité-diversité des établissements, notamment en raison des spécificités de l'ESR :

- profils variés des étudiant·es parents (niveau d'études, filière, âge, origine, etc.) ;
- situation spécifique des doctorant·es parents qui sont à la fois usager·es (en études) et représentant·es du service public (dispensant des enseignements) ;
- régimes particuliers en fonction des statuts des personnels des établissements d'ESR (fonctionnaires, BIATSS, ATER, PRAG, vacataires, etc.) ;
- allongement des carrières et retours de congés pour les enseignant·es chercheur·euses (EC).

Le groupe de travail de la CPED "Parentalités", dans lequel une quinzaine d'établissements étaient représentés, a mené un travail de réflexion à partir des expériences de terrain de ses membres, s'appuyant également sur l'intervention de partenaires et d'expert·es. Il vous propose ce "lexique des parentalités" afin d'informer sur le cadre légal, politique et sociologique des parentalités dans le cadre de l'ESR, mais aussi afin d'amorcer une réflexion sur l'utilisation et le sens des mots dans une perspective féministe et non discriminante. Le format de ce lexique a pour objectif de vous amener à déconstruire les stéréotypes liés aux rôles sociaux de genre et à l'image d'une parentalité dite "classique". Cet outil vise à sensibiliser, outiller et accompagner les établissements, les personnels, mais aussi les étudiant·es et doctorant·es (directement concerné·es ou non par les parentalités), dans leurs usages quotidiens du langage. Il ne se veut pas exhaustif.

1 https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000038889182/
2 https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/plan-national-action-2021-2023-egalite-professionnelle
3 https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/plan-national-d-action-2025-2027-pour-l-egalite-professionnelle-98833
4 https://www.legifrance.gouv.fr/circulaire/id/45452
5 https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/sites/efh/files/migration/2020/10/DILCRAH-Plan-LGBT-2020-2023-2-5.pdf
6 https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/accord-du-30-novembre-2018-relatif-legalite-professionnelle-entre-les-femmes-et-les-hommes-dans-la-fonction-publique

Note de cadrage

Nous avons choisi de parler de parentalités au pluriel car il n'existe pas une seule parentalité, ni une seule configuration familiale. Cette expression désigne l'ensemble des façons d'être et de vivre le fait d'être ou de se sentir parent, et cela inclut différentes dimensions : matérielles, psychologiques, financières, sociales, culturelles, etc.

Nous tenons à rappeler qu'il est important de penser les parentalités dans toute leur diversité : plusieurs formes de relations parentales et de constructions familiales existent. La parentalité ne se restreint pas à une relation cis-hétérosexuelle. Nous évoquons par ailleurs dans ce guide toutes les formes de couple possible, que le couple soit considéré comme officiel ou non, qu'il y ait des relations amoureuses, affectives, et/ou sexuelles entre les membres du couple, et quelle que soit leur identité de genre.

Pour des définitions des termes cisgenre, hétérosexuel·le, etc.,
se référer au Glossaire illustré de la Chaire LGBTQI+ de l'Université Lyon 1.[7]

La parentalité ne renvoie pas seulement à la grossesse et l'accouchement, et ces étapes (de la vie) peuvent d'ailleurs prendre des formes très diverses. Nous tenons notamment à rendre visibles des notions telles que l'Assistance Médicale à la Procréation (AMP)[8], l'interruption spontanée/involontaire ou médicale de grossesse. La parentalité ne s'arrête pas non plus à la naissance, mais continue et évolue tout au long de la vie des enfants, de leurs différents âges, et des évolutions du cercle familial. Enfin, la liberté reproductive suppose de ne pas recevoir d'injonctions à devenir "mère" ou "père". Chacun·e est libre de disposer de son corps et d'avoir un projet parental ou non, seul·e ou en couple.

7 Livret Lyon National HD.pdf
8 Anciennement appelé **Procréation Médicalement Assistée (PMA)**.

1

Faire famille

Actuellement, dans la société française, la conception de la famille repose sur le modèle dominant hétérosexuel, composé d'un couple de deux personnes, une femme et un homme, souvent marié·es. Ce modèle s'appuie également sur un système de genre qui impose une catégorisation femme/homme (avec notamment une répartition des rôles genrés) et une hiérarchisation au sein du couple (l'homme serait supérieur à la femme). On peut ainsi parler de famille hétéroparentale pour distinguer cette structuration de celles des autres familles[9].

Dans le manuel de parentalité féministe *"Nos enfants, nous-mêmes"*, les autrices écrivent : "la famille est une construction sociale qui varie selon les époques et les pays"[10]. Il est donc nécessaire de "réinventer la famille", de "s'interroger sur ses limites et ses représentations symboliques ; et sur tous les liens familiaux" car "sa perception occidentale est généralement réduite à la cellule composée des parents et des enfants."[11]. Le collectif d'autrices de cet ouvrage cite le travail de Sophie Galabru[12] qui "interroge l'essence de la famille" et "insiste sur la notion de famille comme mouvement, forme vivante et fluctuante, et rappelle que, loin d'être innée, elle procède d'une fabrication."[13] Enfin, elles rappellent que "la famille élargie, au-delà des parents directs lorsque la cellule familiale compte un·e ou plusieurs enfants, nous éclaire sur une approche plus ouverte et plus tranquillisante pour les parents, dont la tâche éducative est lourde, dans la lignée du fameux village nécessaire pour élever un·e enfant. On peut aussi faire famille sans lien amoureux, comme en témoignent les expériences de coparentalité "platonique" qui dissocient la parentalité des relations d'amour romantique."[14]

9 Pour en savoir plus, lire l'ouvrage de Laure Bereni. Sébastien Chauvin, Alexandre Jaunait, Anne Revillard. *Introduction aux études sur le genre (3e édition)*.éd. De Boeck Supérieur. 2020. 432p.

10 Collectif Nos enfants, nous-mêmes, *Nos enfants, nous mêmes. Manuel de parentalité féministe*, éd. Hors d'atteinte, 2024, p. 174

11 *Ibid*, p.176

12 Sophie Galabru, *Faire famille, Une philosophie des liens*, éd. Allary, 2023, 242 p.

13 *Ibid*, p. 176-177

14 *Ibid*, p.177

La notion de famille à La Réunion et en Nouvelle-Calédonie

La notion de famille évolue selon l'époque, le lieu, les normes, les conditions de vie, etc. Les exemples de La Réunion et de la Nouvelle-Calédonie permettent de comprendre comment la conception de la famille s'enracine dans une histoire et un contexte culturel singuliers.

La société réunionnaise est structurée autour d'un modèle matrifocal où le lignage maternel prime. Mères, grand-mères et tantes jouent un rôle central dans l'éducation, la transmission des valeurs et bénéficient d'une forte solidarité familiale. La "famille" inclut souvent les proches au sens large (tantes/oncles, marraines/parrains, voisin·es, ami·es), mobilisé·es pour veiller sur les enfants et s'entraider au quotidien. Cette organisation communautaire et intergénérationnelle confère aux aîné·es un statut respecté de piliers et de passeur·ses de mémoire.

Les données de l'INSEE (2021)[15] montrent que moins de la moitié des enfants (49 %) vivent avec leurs deux parents, contre 68 % en Hexagone. La monoparentalité concerne 42 % des bébés à la naissance, soit une proportion quatre fois plus élevée qu'en Hexagone (11%), et elle est presque toujours maternelle (près de 9 enfants sur 10). Dans ces familles, l'entraide est très forte : selon la CAF16, 43 % des modes de garde reposent sur la famille proche. Ces solidarités se prolongent en milieu urbain, où se reconstituent des "quartiers de famille" regroupant plusieurs foyers apparentés. La diversité religieuse (hindouisme, christianisme, islam, bouddhisme) renforce la coexistence de normes familiales variées.

La famille kanak en Nouvelle-Calédonie repose sur deux dimensions complémentaires : du côté maternel, l'enfant reçoit la vie et le sang ; du côté paternel, le nom, l'inscription dans le clan, l'accès à la terre et les espèces ancêtres - qu'elles soient animales (lézard, requin) ou végétales (igname, kaori). Ces deux dimensions donnent ainsi à l'enfant à la fois une origine et une place sociale reconnue dans la communauté. Les liens de parenté dépassent la filiation biologique. Tous les frères du père sont considérés comme des pères, et toutes les sœurs de la mère comme des mères, tandis que les cousins parallèles sont des frères et des sœurs. Seul le frère de la mère est identifié comme l'oncle maternel, appelé "tonton" ou "utérin". Cette figure centrale, qui incarne la source du sang et de la vie transmise à l'enfant, va intervenir à chaque étape majeure de son existence.

Dans une volonté de protéger les enfants et de répondre à des besoins sociaux (rétablir un équilibre entre lignages, honorer un engagement ou pallier l'absence d'héritiers, etc.), les responsabilités peuvent être mutualisées. Les enfants peuvent bénéficier d'une éducation temporaire ou d'une intégration durable, selon des formes de transfert comme le don et l'adoption, qui jouent un rôle comparable à celui du mariage, en consolidant les liens entre groupes. Même accueilli ailleurs, l'enfant conserve souvent un lien avec son clan d'origine, tout en étant pleinement reconnu·e dans sa nouvelle famille, ce qui illustre une conception large et relationnelle de la parenté, éloignée des normes occidentales centrées sur la filiation biologique.

› Beaux-parents

Désigne les parents d'un·e des conjoint·es par rapport à l'autre conjoint·e. Le terme "beau-parent" (belle-mère et/ou beau-père) peut également désigner le nouveau ou la nouvelle conjoint·e du père ou de la mère d'un·e enfant. Ce terme n'est cependant pas toujours adapté à tous les vécus familiaux car certaines personnes n'ayant pas établi des liens de confiance ou d'autorité avec les parents du ou de la conjoint·e, le nouveau ou la nouvelle conjoint·e de leur parent, ne souhaitent pas utiliser cette terminologie, qui les renvoient à une forme de parentalité qui n'est en réalité pas vécue comme telle.

› Famille recomposée[17]

Famille formée d'un couple vivant avec un·e ou plusieurs enfant·s d'un·e ou des deux conjoint·es. Chaque famille dite recomposée a une situation et une histoire qui lui est propre.

Selon l'Insee, en 2011, un·e enfant sur dix vit dans une famille recomposée[18].

15 Insee, "Quatre enfants mineurs sur dix vivent dans une famille monoparentale à La Réunion", *Insee Flash Réunion*, Janvier 2025, n°286

16 Thierry Malbert, Observatoire de la parentalité - Université de La Réunion, Synthèse de l'étude de la CAF *La famille monoparentale à La Réunion*

17 Pour en savoir plus, vous pouvez lire l'article de Céline Clément et Catherine Bonvalet. "Familles recomposées et ancrage résidentiel". *Espaces et sociétés*, 2005/1 n° 120-121, p.79-97

18 Aude Lapinte, "Un enfant sur dix vit dans une famille recomposée", *division Enquêtes et études démographiques*, Insee, N° 1470 - octobre 2013

› Famille nombreuse

En France, une famille est dite nombreuse lorsqu'elle comprend 3 enfants ou plus (dont 1 mineur·e).

En 2011, 37 % des familles recomposées hébergent trois enfants ou plus contre 21 % des familles dites "traditionnelles" et 16 % des familles monoparentales[19].

› Famille monoparentale

Structure familiale constituée d'un parent ou d'une personne qui assume seul·e la charge d'un·e ou de plusieurs enfant·s sans l'aide (financière, émotive, éducationnelle, logistique, etc.) d'un autre parent.

Élever seul·e un·e ou plusieurs enfant·s entraîne des difficultés spécifiques, notamment en termes d'organisation de la vie familiale et professionnelle. L'ensemble de cette logistique est pensée et assurée par une seule personne. En France, une famille sur quatre est une famille monoparentale (Insee, 2023) et 82 % des familles monoparentales ont une femme à leur tête. La monoparentalité est donc un enjeu d'égalité femmes-hommes[20].

› Famille homoparentale / famille queer

Famille avec deux mamans, deux papas, deux parents non-binaires ou encore avec des enfants queer. Bien qu'elle ne se voit pas forcément comme étant une famille qui remet en question le modèle dominant, cette structure familiale, de par les identités LGBTQIA+ qui la composent et d'après sa propre autodétermination, vient questionner l'opposition stricte entre masculinité et féminité, et invite à repenser voire élargir le modèle dominant cis-hétérosexuel[21].

Ces familles peuvent être le produit ou le résultat de parcours variés :

- par AMP, notamment pour les couples de femmes ;
- par adoption (conjoint·e postérieur·e au mariage, ou adoption individuelle) ;
- par co-parentalité choisie (deux personnes ou plus, deux couples, d'identités de genre différentes ou non, qui décident d'élever un·e enfant ensemble sans être en couple) ;
- par l'accueil d'un·e enfant issu·e d'une relation hétérosexuelle antérieure (dans le cadre d'une recomposition familiale) ;
- ou encore par le recours à une gestation pour autrui (GPA) à l'étranger, pour les couples d'hommes notamment (bien que la GPA ne soit pas légale en France, la filiation peut être reconnue dans certaines conditions).

19 Aude Lapinte, "Un enfant sur dix vit dans une famille recomposée", *division Enquêtes et études démographiques*, Insee, N° 1470 - octobre 2013

20 Ministère du Travail et des Solidarités, article "Accompagner les familles monoparentales", 6 décembre 2022

21 Pour en savoir plus, se référer aux recherches de Al Deverly, doctorant au Cems (EHESS), qui a pour projet de thèse "Trouble dans la grossesse ? Être enceint·e et queer : expériences individuelles, dispositifs de prise en charge, mobilisations collectives." et de Gabrielle Richard, *Faire famille autrement*, Binge audio éditions, 2022, 160 pages

Droits et obstacles

Les familles homoparentales et queer sont aujourd'hui juridiquement reconnues : depuis la loi du 17 mai 2013 ouvrant le mariage aux couples de personnes de même sexe (ou loi Taubira 2013)[22], les couples gays, lesbiens ou queer peuvent se marier et adopter. Depuis 2021, l'accès à l'AMP est ouvert à toutes les femmes, y compris célibataires et en couple avec une autre femme[23]. Malgré ces avancées, les familles homoparentales restent souvent confrontées à des stéréotypes, à une invisibilisation dans les discours et formulaires, et à des inégalités de traitement. Il est donc essentiel de les reconnaître pleinement dans les politiques d'égalité, les communications institutionnelles et les dispositifs d'accompagnement à la parentalité.

› Garde des enfants

Désigne l'organisation légale et pratique de la vie de l'enfant après la séparation de ses parents. Le terme de "garde" est compris par tout le monde mais n'est plus employé juridiquement. On parle de "résidence" de l'enfant et il serait possible d'utiliser le terme de "temps parental", qui fait référence à la résidence de l'enfant et au droit de visite et d'hébergement du parent chez qui l'enfant ne réside pas.

La "garde" peut prendre la forme d'une résidence alternée (l'enfant vit de façon équilibrée chez chacun des parents) ou d'une résidence principale fixée chez l'un d'eux, l'autre disposant d'un droit de visite et d'hébergement. En France, la "garde" des enfants après une séparation est un sujet socialement sensible, souvent perçu comme révélateur des inégalités entre les parents. Le choix de la résidence peut être le reflet d'un accord entre les parents eux-mêmes ou en cas de désaccord, une décision sera rendue par le juge aux affaires familiales.

Le mythe "les pères n'obtiennent jamais la garde"

L'épisode *"Au nom des pères"* du podcast Les Couilles sur la table (Binge Audio)[24] rappelle que cette idée ne reflète pas les faits : selon les données du ministère de la Justice[25], sur l'ensemble des demandes faites par des pères lors des procédures judiciaires liées à la garde d'enfant·s, 93 % sont accordées (contre 96 % des demandes des mères). Dans 80 % des cas, les parents parviennent à s'entendre sur la garde de leur·s enfant·s avant de passer devant la ou le juge. Dans les 20 % restants, les points de désaccord portent essentiellement sur la pension alimentaire ou le droit de visite et d'hébergement du père : les différends autour de la résidence des enfants sont minoritaires. Pour autant, dans 71 % des cas, la résidence principale des enfants est fixée chez la mère, contre 10 à 12 % chez le père. La résidence alternée est décidée dans 17 % à 19 % des cas. Autrement dit, la justice ne défavorise pas structurellement les pères : les décisions reflètent plutôt des inégalités sociales et genrées préexistantes, notamment dans la répartition des tâches parentales.

› Pension alimentaire

Il s'agit d'une contribution financière, versée par l'un des parents à l'autre lorsqu'il y a eu une séparation, pour participer aux besoins liés à l'éducation et au bien être de l'enfant ou des enfants, après un accord à l'amiable ou sur décision du ou de la juge. Le montant de la pension alimentaire est déterminé en fonction des ressources des deux parents, du mode de garde (alternée, classique ou réduite) ou du non-exercice de l'autorité parentale par l'un des parents, ainsi que des besoins de l'enfant ou des enfants (âge, santé, handicap...). Elle garantit un niveau de vie équitable, couvrant leurs besoins essentiels indépendamment de la situation familiale.

EN SAVOIR +

https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F991

22 https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000027414540

23 En vertu de l'application de la loi n° 2021-1017 du 2 août 2021 relative à la bioéthique (1) et du décret n° 2021-1243 du 28 septembre 2021 fixant les conditions d'organisation et de prise en charge des parcours d'assistance médicale à la procréation

24 Pour écouter l'épisode : https://www.binge.audio/podcast/les-couilles-sur-la-table/au-nom-des-peres

25 Les données chiffrées citées sont issues du rapport de Maude Guillonneau et Caroline Moreau, "La résidence des enfants de parents séparés. De la demande des parents à la décision du juge. Exploitation des décisions définitives rendues par les juges aux affaires familiales au cours de la période comprise entre le 4 juin et le 15 juin 2012". *Ministère de la Justice - Direction des Affaires Civiles et du Sceau - Pôle d'évaluation de la justice civile*, novembre 2013, 63 pages

Une obligation légale souvent non respectée et rarement élevée

Environ un quart des parents séparés solvables ne versent aucune pension alimentaire à leur ex-conjoint·e[26], alors même qu'il s'agit d'une obligation légale, et ce dès qu'un lien de filiation est établi (y compris par la voie de l'adoption). Cette situation concerne majoritairement le parent qui n'a pas la garde principale des enfants, le plus souvent le père. Lorsqu'une pension est versée, elle atteint en moyenne 190 euros par enfant, ce qui est souvent en deçà du barème indicatif du ministère de la Justice. Depuis janvier 2021, la gestion des pensions peut être confiée aux Caisses d'Allocations Familiales (CAF) ou aux caisses de la Mutualité Sociale Agricole (MSA), pour sécuriser les versements.

› Transparentalité (ou parentalité trans[27])

Désigne toute situation familiale dans laquelle au moins un parent est trans, qu'il soit engagé ou non dans un parcours de transition (social et/ou administratif et/ou médical). Cela inclut les personnes trans ayant eu des enfants avant ou après leur transition[28].

Être trans ne signifie pas renoncer à la parentalité. Une personne trans peut avoir un·e ou plusieurs enfant·s par voie naturelle, par adoption ou, dans certains cas, par AMP. L'enquête d'Alain Giami (2009)[29] montre que 48 % des personnes trans interrogées avaient déjà des enfants, et qu'une proportion importante souhaitait en avoir (14%) ou en adopter (20%) (Giami, 2014).

Parentalité sans assistance médicale

Une personne trans dont l'appareil reproductif reste fonctionnel peut concevoir sans aide médicale. Beaucoup de personnes trans n'effectuent pas de traitement hormonal ou chirurgical et peuvent donc avoir un projet parental comme n'importe quelle personne cis.

Un homme trans peut être enceint s'il a conservé son utérus et ses ovaires, mais il doit arrêter la testostérone avant la conception et durant l'allaitement.

Préservation de la fertilité

Les personnes trans peuvent préserver leur fertilité avant un traitement hormonal ou chirurgical susceptible d'altérer la production de gamètes. Cela se fait dans les centres de préservation de la fertilité ou les Centres d'Étude et de Conservation des Œufs et du Sperme humain (CECOS). La loi (article L2141-11 du Code de la santé publique[30]) encadre strictement cette possibilité. En théorie, tous les CECOS doivent accepter les personnes trans, mais dans la pratique l'accueil est variable.

L'utilisation des gamètes préservés en France est limitée après un changement d'état civil, ce qui conduit certaines personnes trans à se rendre dans des pays où la législation est plus favorable (Belgique, Espagne).

Discriminations et enjeux sociaux

Les (futurs) parents trans peuvent être confrontés à des protocoles médicaux spécifiques ajoutés aux règles générales, à des interrogations sur leur fertilité, légitimité ou leur rôle parental, à la méconnaissance des parcours trans et des possibilités de parentalité, ou encore à des discriminations dans les parcours d'adoption ou d'AMP.

Cela montre que ces enjeux ne relèvent pas uniquement de la biologie ou du droit, mais aussi des représentations sociales du genre et des parentalités. Comme le rappellent plusieurs travaux, "le genre est une modalité de relation plutôt qu'un attribut"[31], ce qui invite à repenser les modèles familiaux.

26 Flora Peille avec AFP. "Prestations sociales : un quart des pensions alimentaires ne sont pas versées". ASH, 12 janvier 2021

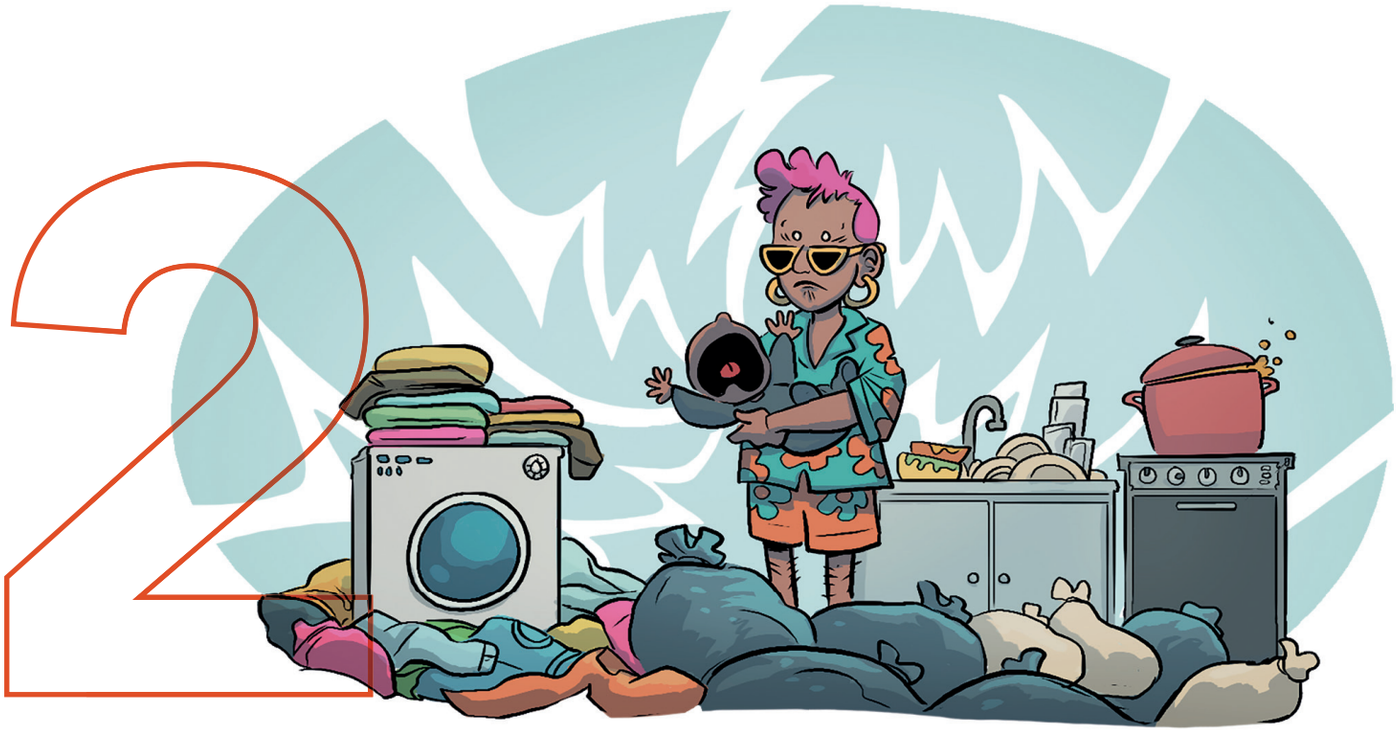
27 Pour en savoir plus, consulter la brochure "Hormones et parcours trans" de l'association OUTrans qui dédie un chapitre complet à la parentalité trans : https://www.outrans.org/ressources/brochures-doutrans/hormones-et-parcours-trans/

28 Pour en savoir plus sur les transidentités, se référer notamment aux travaux d'Emmanuel Beaubatie et de Karine Espineira

29 Laurence Hérault. "La gestion médicale de la parenté trans en France." *Enfances, Familles, Générations*, numéro 23, automne 2015, p. 165–184.

30 https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000043896209

31 Laurence Hérault (dir.), *La parenté transgenre*, Aix-Marseille, Presses universitaires de Provence, coll. "Penser le genre", 2014, 146 p.



Les différents types de “congés”

Le terme de “congé”, qu’il soit parental, dit “de maternité” ou “de paternité”, est omniprésent dans le langage juridique et courant. D’un point de vue étymologique, ce terme renvoie à l’idée d’absence autorisée ou de vacances. Nous utiliserons les termes en vigueur pour les définir mais nous recommandons de privilégier le terme d’ “arrêt”, qui permettrait de souligner et légitimer, comme lors d’un arrêt maladie, le temps nécessaire pour se reposer et/ou pour s’occuper d’un·e enfant (éducation, maladie, handicap, etc.). On pourrait aussi utiliser le terme de “pause parentale”. Il ne s’agit en aucun cas d’une “période de vacances”.

Dans cette partie, nous définirons avec une perspective féministe les congés liés à la grossesse, à la naissance ou l’adoption de l’enfant et aux soins d’un·e proche.

Congés liés à la grossesse

Se référer aux articles L631-1 à L631-9 du Code général de la fonction publique (CGFP)[32].

› Congé dit “de maternité”

Selon les articles L1225-17 à L1225-20 du Code du travail[33], le congé dit “de maternité” inclut le congé prénatal (avant la naissance d’un·e ou des enfant·s) et le congé post-natal, (après la ou les naissances), dont bénéficie chaque salarié·e. En général, la durée de ce congé varie en fonction du nombre d’enfant·s déjà à charge et du nombre d’enfant·s à naître. Le minimum légal est de 16 semaines et le maximum de 46 semaines.

À l’Université Claude-Bernard Lyon 1, ce congé est appelé “congé de grossesse” afin d’inclure les hommes trans enceints et les personnes non-binaires.

32 https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000044416551/LEGISCTA000044423623/#LEGISCTA000044424958
33 https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006195592/#LEGISCTA000006195592

EN SAVOIR +

Sur la durée du congé dit "de maternité" d'un·e salarié·e : https://www.ameli.fr/assure/droits-demarches/famille/maternite-paternite-adoption/duree-du-conge-maternite/conge-maternite-salariee

› Congé pour grossesse pathologique

Selon l'article L1225-21 du Code du travail[34], le congé pour grossesse pathologique est caractérisé par des complications médicales prénatales ou postnatales. Il est souvent prescrit en cas de diabète gestationnel, d'hypertension, de risque d'accouchement prématuré ou d'une interruption médicale de grossesse (IMG), ainsi que dans des situations où l'environnement de travail n'est pas adapté à la grossesse (pour des raisons de qualité de vie et de conditions de travail - QVCT).

Il est prescrit à la suite de complications intervenues en amont ou pendant l'accouchement. Sa durée sera de deux semaines maximum (congé dit prénatal) ou de quatre semaines consécutives maximum (congé pour suite pathologique / postnatal), s'ajoutant au délai légal du congé dit "de maternité".

Congés liés à la naissance ou l'adoption de l'enfant

Se référer aux articles L631-1 à L631-9 du CGFP[35].

› Congé d'adoption

Il s'agit d'un congé dont bénéficie les personnes qui adoptent un·e ou plusieurs enfant·s, qu'elles soient fonctionnaires ou contractuel·les (seules les modalités de rémunération diffèrent en fonction du statut). Ce congé peut être pris par l'un des parents ou partagé entre les deux (en même temps ou en décalé). Ce congé doit débuter au plus tôt dans les 7 jours précédant l'arrivée de l'enfant dans le foyer. Le congé d'adoption doit être pris au plus tard dans les 8 mois suivant la date d'arrivée de l'enfant dans le foyer. Sa durée varie en fonction du nombre d'enfant·s accueilli·es et/ou déjà à charge, et de si le congé est réparti ou non entre les deux parents : il peut aller de 16 à 22 semaines.

› Congé de naissance

Il s'agit d'un congé de 3 jours dont bénéficie le père ou la personne qui vit avec la mère à la naissance d'un·e ou plusieurs enfant·s. Par extension, le congé dont bénéficie le second parent. Lors d'une adoption, chaque parent adoptif peut bénéficier d'un congé de 3 jours appelé congé pour l'arrivée d'un·e enfant en vue de son adoption.

Le 12 novembre 2025, a été adopté à l'Assemblée nationale, dans le cadre du projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2026, un nouveau "congé de naissance", qui s'ajoute aux congés dit de "maternité" et de "paternité" existants[36]. Il est prévu que les parents, ensemble ou séparément, puissent prendre l'intégralité ou une partie de ce congé, dont la durée est fixée à 2 mois, dans les neuf mois suivant l'accouchement. Une indemnisation est prévue, dont le montant sera fixé par un décret du Conseil d'Etat. Cependant, le gouvernement a indiqué qu'elle serait à hauteur de 70 % du salaire net le premier mois et de 60 % le second[37]. L'adoption de ce nouveau congé pourrait permettre un meilleur partage des responsabilités familiales ainsi qu'une meilleure conciliation entre vie professionnelle et personnelle.

34 https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006900901

35 https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000044416551/LEGISCTA000044423623/#LEGISCTA000044424958

36 Au moment où ce guide est rédigé, ce nouveau "congé de naissance" n'est pas encore entré en vigueur dans la loi française. N'hésitez pas à vous référer au dernier texte de loi paru.

37 Solène Cordier. "Budget de la Sécurité sociale : les députés votent la création d'un congé de naissance de deux mois", *Le Monde*, jeudi 13 novembre 2025

› Congé dit "de paternité" ou d'accueil de l'enfant[38]

Il débute à la fin du congé de naissance et désigne le congé dont bénéficie tout·e salarié·e à la naissance ou l'accueil d'un·e ou plusieurs enfant·s. Pour en bénéficier, dans un couple hétérosexuel, le père salarié, ou le conjoint, partenaire, concubin, n'a pas besoin d'être marié ou pacsé à la mère pour en bénéficier. Par contre, dans un couple de femmes, il peut être plus difficile de faire valoir ce droit (durées de reconnaissance de la maternité parfois rallongées). À noter, dans ce cas, que la seconde mère peut fournir à son employeur·euse une attestation sur l'honneur de vie commune avec la mère venant d'accoucher (signée par les deux mères).

Pour un·e enfant, la durée de ce congé est de 25 jours maximum (soit 28 jours en incluant le congé de naissance). Lorsqu'il y a plusieurs enfants, sa durée maximale est de 32 jours (soit 35 jours en incluant le congé de naissance). Quel que soit le nombre d'enfant·s, 4 jours de congés doivent obligatoirement être pris juste après le congé de naissance, soit 7 jours au total après la naissance ou l'accueil d'un·e ou de plusieurs enfant·s.

À l'Université Claude-Bernard Lyon 1, ce congé est appelé "congé de co-parent" afin d'inclure les couples de mères.

Par une décision du 8 août 2025, le Conseil Constitutionnel[39] a confirmé la constitutionnalité de l'article L1225-35 du code du travail[40] qui pourtant, tel qu'il est rédigé, exclut un deuxième père ou une femme qui n'a pas accouché, notamment lors d'une GPA. La question juridique qui se pose aujourd'hui est celle de savoir si une femme déclarée mère a posteriori mais qui n'a pas accouché de l'enfant ou celui qui est désigné père a posteriori peuvent bénéficier de ce congé[41]. Quoi qu'il en soit, on peut noter que ce congé ne permet pas à un·e enfant né·e grâce à une GPA de bénéficier de la présence de ses deux parents pendant la période du congé dit "de maternité"/"paternité" et d'accueil de l'enfant.

Fractionnement des congés

"Les données disponibles suite à l'allongement du congé de paternité en 2021 tendent à montrer que 20% des pères choisissent de fractionner leur congé (DREES, juillet 2023), ce qui leur permet ainsi de s'adapter en fonction de leurs contraintes professionnelles sans renoncer totalement au droit au congé."[42] Cependant, comme le rappelle la sociologue Alix Sponton[43], dans les faits, les pères qui choisissent un congé dit "de paternité" fractionné l'utilisent pour différents motifs, qui certes peut être compatible avec des contraintes professionnelles (en particulier pour les pères appartenant aux classes moyennes supérieures), mais il répond plus souvent à un besoin lorsque les nouveaux parents ne disposent pas d'un entourage pouvant tenir le rôle d'aidant·es ponctuel·les. D'autre part, les pères choisissant le congé dit "de paternité" fractionné considèrent "L'implication paternelle […] comme complémentaire et secondaire par rapport à l'implication maternelle"[44] et ont une "conception récréative de la parentalité"[45].

› Congé parental[46]

Il peut être accordé après la naissance, l'adoption ou pour le ou la tuteur·ice d'un·e enfant de moins de 16 ans, et ce qu'il ou elle soit fonctionnaire titulaire, stagiaire ou agent·e contractuel·le (en CDI ou CDD depuis au moins un an). Le congé parental peut être accordé à l'un ou l'autre des parents assurant la charge de l'enfant ou aux deux simultanément. Il est accordé par périodes de 2 à 6 mois renouvelables mais doit être pris de manière continue car il ne peut pas être fractionné. Ce congé n'est pas rémunéré mais il est possible, sous conditions, de bénéficier de la Prestation Partagée d'Éducation de l'enfant (PreParE).

En droit français, il existe deux dénominations pour parler du "congé parental" (se référer au CGFP), également appelé "Congé Parental d'Éducation (CPE)" dans le secteur privé (se référer au Code du travail).

38 En cas de difficultés à faire reconnaître vos droits, la Mission égalité-diversité de votre établissement peut vous aider.
39 https://www.conseil-constitutionnel.fr/decision/2025/20251155QPC.htm
40 https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000042685498
41 En l'état, juridiquement, rien n'empêche l'établissement employeur d'octroyer de tels droits à ses employé·es.
42 https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/17/amendements/1907/AN/2484.pdf
43 Se référer en particulier au chapitre 4 de la thèse en sociologie d'Alix Sponton, *Se montrer présent : réception du congé de paternité, parentalités et masculinités de la grossesse à la petite enfance*, Sciences Po Paris, 2024, 490 pages
44 *Ibid*, p. 200
45 *Ibid*, p. 166
46 Pour en savoir plus : https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F517

Autorisations spéciales d'absence

Depuis le 2 juillet 2025, les ASA liées à la parentalité des agent·es publics comprennent désormais et de manière obligatoire celles listées à l'article L. 1225-16 du CGFP[47]. Ainsi, une ASA de droit (désormais garantie par la loi), peut être sollicitée par :

- tout·e agent·e public pour se rendre aux examens médicaux obligatoires dans le cadre de la grossesse et des suites de l'accouchement (sept examens obligatoires) ;
- l'agent·e public conjoint·e ou lié·e à la personne enceinte par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle (ASA de droit pour se rendre à trois examens médicaux obligatoires) ;
- tout·e agent·e public bénéficiant d'une AMP (ASA de droit pour les actes médicaux nécessaires) ;
- l'agent·e public conjoint·e de la personne bénéficiant d'une AMP ou lié·e à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle (ASA de droit pour se rendre à trois actes médicaux nécessaires, au maximum, pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale).

EN SAVOIR +

Sur les ASA liées à la grossesse et l'AMP : https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F34536

Exemple du Guide "Être parent et travailler à Sorbonne Université"[48]

Congés liés aux soins d'un·e proche

› Congé de proche aidant·e

Selon les articles L634-1 à L634-4 du CGFP49, le congé de proche aidant·e permet de cesser temporairement son activité ou de travailler à temps partiel pour s'occuper d'un·e proche en situation de handicap ou en perte d'autonomie particulièrement grave. En l'absence de dispositions conventionnelles, la durée du congé est fixée à 3 mois maximum renouvelables dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière. Il peut être pris de manière continue ou fractionnée en périodes d'au moins 1 journée ou sous forme d'un temps partiel. Il n'est pas rémunéré. En revanche, l'agent·e peut bénéficier d'une Allocation Journalière du Proche Aidant·e (AJPA) par la CAF (à laquelle elle ou il devra s'adresser). Voir également la définition de **"proche aidance"** en page 24.

Dans les conventions collectives, accords collectifs d'entreprises ou accords de branches, l'employeur·euse peut décider d'accorder un congé supérieur à 3 mois pour les proches aidant·es.

EN SAVOIR +

https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F16920).

› Congé de présence parentale

Selon les articles L632-1 à L632-4 du CGFP[50], ce congé permet de cesser ou de réduire son activité professionnelle lorsque l'enfant à charge est atteint·e d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité, nécessitant une présence soutenue et des soins contraignants. La durée de ce congé est fixée en fonction de la durée du traitement et peut aller jusqu'à 310 jours d'absences sur 3 ans. Ce congé peut s'accompagner d'une Allocation Journalière de Présence Parentale (AJPP), versée sous conditions et sur vérification de la situation médicale. Le montant s'élève à 65,80€/jour plein ou 32,90€ par demi-journée[51].

› Congé pour enfant malade

Dans la fonction publique, ce congé n'existe pas en tant que tel, mais il est caractérisé comme des "ASA pour enfant malade ou garde d'enfants", qui sont rémunérées. Celles-ci sont valables pour les enfants de moins de 16 ans, malades (état à caractériser par

47 https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000051829294
48 https://www.sorbonne-universite.fr/sites/default/files/media/2025-06/egalite-guide-parentalite.pdf
49 https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000044416551/LEGISCTA000044423675/#LEGISCTA000044424903
50 https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000044416551/LEGISCTA000044423655/#LEGISCTA000044424926
51 Pour en savoir plus : https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F565 et https://www.caf.fr/allocataires/aides-et-demarches/droits-et-prestations/handicap/l-allocation-journaliere-de-presence-parentale-ajpp

un justificatif médical) ou en situation de handicap. Le nombre de jours accordés est calculé selon chaque situation familiale. Par exemple, 6 jours par an sont couramment accordés pour un·e agent·e ayant 1 ou 2 enfant·s à charge, et 9 jours à partir de 3 enfants, qui sont non déductibles des congés annuels.

Dans le secteur privé, le "congé pour enfant malade" permet aux parents d'avoir accès à 3 jours de congé par enfant malade par an. Ce nombre de jours s'élève à 5 jours pour l'enfant de moins d'un an et pour les familles nombreuses avec plus de trois enfants de moins de 16 ans. Ce congé n'est pas rémunéré.

› Dons de jours de congés

Au titre du décret du 28 mai 2015[52] et du décret du 9 octobre 2018[53], "un·e agent·e de la fonction publique peut, sur sa demande, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne-temps, au bénéfice d'un·e agent·e relevant du ou de la même employeur·euse, qui selon le cas :

- Assume la charge d'un·e enfant âgé·e de moins de vingt ans atteint·e d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants ;
- Vient en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap, lorsque cette personne est, pour la ou le bénéficiaire du don, l'une de celles mentionnées aux 1° à 9° de l'article L. 3142-16 du code du travail[54] ;
- Est parent d'un·e enfant qui décède avant l'âge de vingt-cinq ans ou assume la charge effective et permanente d'une personne qui décède avant cet âge ;
- L'agent·e qui fait don de jours de congé en informe par écrit son administration en précisant la personne bénéficiaire, le nombre de jours qu'elle ou il souhaite donner. Le don est anonyme et définitif après accord de sa ou de son chef·fe de service".

Les congés de droit

Les congés liés à l'arrivée d'un·e enfant (congés dit "de maternité", d'adoption, de 3 jours pour naissance ou adoption, dit "de paternité" ou d'accueil de l'enfant, congé parental) sont de "droit", c'est à dire qu'ils ne peuvent pas être refusés par l'employeur·euse. Dans les congés liés aux soins d'un·e proche, le congé de présence parentale est également accordé de droit.

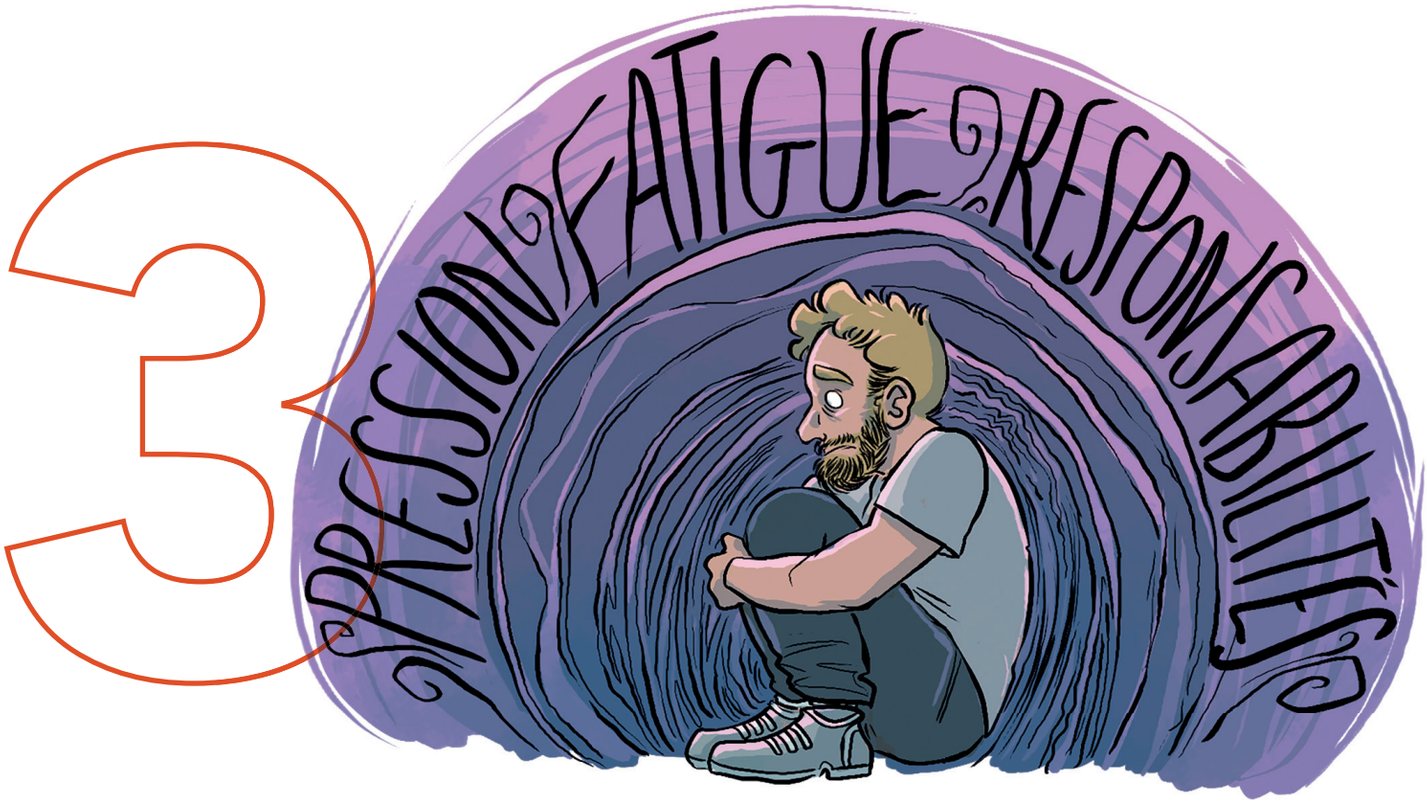
EN SAVOIR +

Sur les congés possibles dans la fonction publique, se référer à cette page : https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/N19978

Formations pour accompagner les parentalités

Des universités proposent des formations à destination des professionnel·les accueillant et/ou accompagnant des couples, des parents, afin de compléter leur formation initiale et continue dans les champs d'activités du travail social, de la santé et du secteur éducatif. Par exemple, l'Université d'Angers propose un DU "Accompagnement à la parentalité"[55], qui a vocation à accompagner les professionnel·les dans l'élaboration et la mise en place d'un projet d'accompagnement à la parentalité (méthodologie, connaissances spécifiques, éthique).

52 https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000030645224/
53 https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000037481996/
54 https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000041398423
55 https://formations.univ-angers.fr/fr/offre-de-formation/diplome-d-universite-DUC/sciences-humaines-et-sociales-SHS/du-accompagnement-a-la-parentalite-HX1KXJLN.html



Matrescence

L'entrée dans la parentalité impacte différemment chaque personne. Certains parents peuvent vivre des changements psychologiques, sociaux, économiques, identitaires, plus difficilement que d'autres. Il est important de rendre visibles certains états émotionnels vécus par les parents, qui sont souvent peu ou mal connus.

Exceptionnellement, pour une question de cohérence, nous allons définir en premier le terme de "matrescence", avant de reprendre le classement alphabétique.

› Matrescence

Utilisé historiquement en anthropologie pour désigner l'ensemble des changements que peut subir une personne vivant une grossesse, puis par extension un parent. Il peut s'agir de changements psychiques, sociaux, et/ou identitaires. Parfois, ce terme désigne également les émotions (positives comme négatives) par lesquelles peuvent passer les futurs parents, notamment quant aux dichotomies entre leurs attentes de la parentalité et le réel, ou encore entre les attendus de la société et leurs propres projections.

› Burn-out parental

Désigne l'exposition prolongée à un excès de stress parental en raison d'une surcharge de travail et de responsabilités liées à l'éducation et/ou à un manque de soutien social ou de ressources suffisantes pour compenser. Ce syndrôme s'accompagne d'un épuisement physique et émotionnel, d'une saturation et perte de plaisir du rôle de parent, d'une distanciation affective avec les enfants, ainsi que d'une dépersonnalisation parentale mettant en contraste le parent initial avec le parent devenu (sentiment de honte et d'échec).

Le *burn-out* peut être causé par une surcharge de travail, un manque de temps pour soi et/ou de temps de qualité avec son ou sa conjoint·e ou sa famille, des conflits et tensions, des problèmes de santé mentale ou physique, une dépendance aux écrans (manque de communication), des problèmes financiers ou professionnels, etc.[56]

56 Page internet de Livi, "Burn out parental : quels sont les signes ?", dernière mise à jour le 2 janvier 2023 et Page internet de Quare, "Burn-out parental : tout comprendre et comment en sortir"

› Post-partum

Fait référence à la période qui débute après l'accouchement et peut durer plusieurs années, en moyenne 3 ans[57], durant laquelle les parents vivent une diversité d'expériences et de bouleversements, tant sur le plan physique qu'émotionnel et mental. Au niveau psychologique, la manifestation la plus connue est le ***baby-blues***, qui est l'expression très forte d'une diversité d'émotions (rires, larmes, etc.) dans les 15 jours qui suivent l'accouchement, du fait des variations hormonales et des bouleversements induits par l'arrivée d'un·e enfant. Lorsque cet état dure plusieurs semaines, il peut s'agir d'une dépression du post-partum, une pathologie qui toucherait environ 30% des mères et 18% des pères[58]. Selon une étude de Santé publique France publiée en 2024 et portant sur les morts maternelles entre 2016 et 2018, le suicide est la première cause de mortalité chez les jeunes mères (jusqu'à 1 an après la naissance de l'enfant)[59].

› Puerpérale

Adjectif qui désigne la période qui suit l'accouchement[60].

› Psychose post-partum ou puerpérale[61]

Désigne un cas rare (1 à 2 cas pour 1000)[62] qui peut survenir après un accouchement et reste souvent mal diagnostiqué. Elle se manifeste par un sentiment d'être submergé·e par la maternité, une peur intense de ne pas parvenir à y faire face, voire des angoisses de mort. Les patient·es décrivent fréquemment des hallucinations (visuelles, auditives…) liées à la grossesse ou à l'enfant, accompagnées de symptômes physiques (nausées, fatigue, insomnies) et d'une désorientation ou agitation marquée. Cette pathologie nécessite une hospitalisation psychiatrique en urgence, le risque de suicide ou d'infanticide étant élevé. Beaucoup de mères et/ou de personnes ayant porté l'enfant n'osent pas parler de leur état, par crainte de la stigmatisation médicale ou sociale ("ne pas être à la hauteur", "rester forte", etc.). L'entourage joue donc un rôle essentiel pour briser ces tabous et favoriser la parole. Souvent confondue avec la dépression post-partum ou la bipolarité, la psychose post-partum reste de ce fait mal soignée.

RESSOURCES ET ACCOMPAGNEMENT

+ www.ameli.fr/medecin/sante-prevention/sante-mentale-soins-primaires/sante-mentale-maternite-perinatalite/psychose-puerperale-sante-mentale

57 Anna Roy, *Le post-partum dure 3 ans*, éd. Larousse, 2023, 224 p.

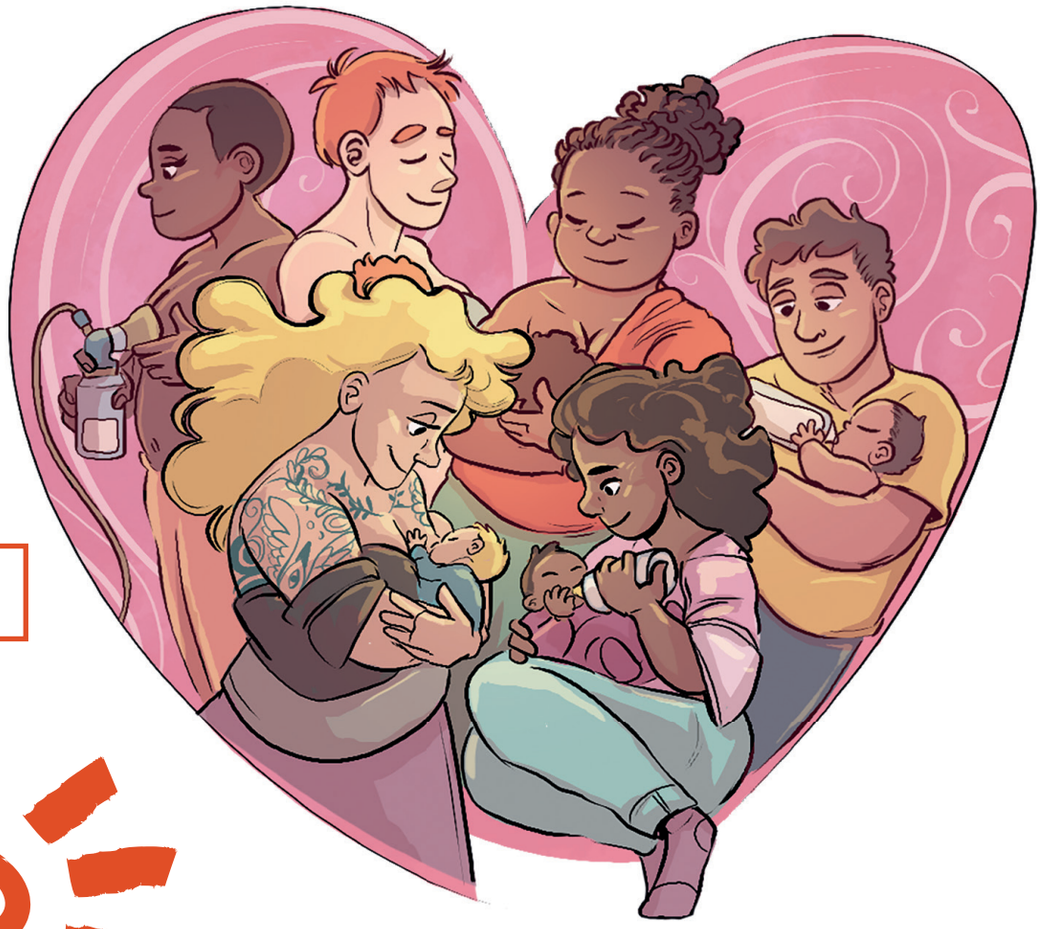
58 Julie Maurice et Eve Simonet, *La naissance d'une mère : c'est après l'accouchement que tout commence*, Mango éditions, 2023, 176 p.

59 Catherine Deneux-Tharaux, Monica Saucedo. "Les morts maternelles en France : mieux comprendre pour mieux prévenir". *7e rapport de l'Enquête nationale confidentielle sur les morts maternelles (ENCMM), 2016-2018*, coll. Études et enquêtes, 2024, 232 p.

60 Nous avons décidé de changer l'ordre alphabétique pour définir d'abord "puerpérale" afin de mieux comprendre ce qu'est la "psychose puerpérale".

61 Pour en savoir plus : Jacques, Dayan. "Chapitre VII. Les psychoses puerpérales". *Les dépressions post-partum*, Presses Universitaires de France, 2022. p.87-99.

62 George H. Stewart, Luis Aaron Gadama, Vanessa Kerry."Puerperal Psychosis: A brief review and unusual case report". *Malawi Medical Journal : the Journal of Medical Association of Malawi*. june 2019. 31(2): p.161-163.



4 Corps et expériences intimes

En raison d'une situation familiale, socio-économique, professionnelle, amoureuse particulière, certaines personnes peuvent avoir des expériences de grossesse différentes, être amenées à faire des choix ou avoir recours à la science pour avoir un·e enfant ou non. La différence entre certaines procédures étant subtile, il nous paraît essentiel de les définir et de questionner les imaginaires associés à certains termes, qui peuvent être stigmatisants à l'égard des femmes.

Nous avons choisi d'utiliser le terme de "personne enceinte" pour ne pas exclure certaines personnes ne rentrant pas dans les assignations liées au genre ou sexe féminin. Nous pensons notamment aux hommes trans qui peuvent être enceints ainsi qu'aux personnes non-binaires ou encore intersexes.

› Allaitement[63]

Il s'agit d'un mode d'alimentation du bébé à partir de la naissance qui reçoit du lait dit "maternel", que ce soit au sein, au biberon ou par une autre méthode. L'allaitement n'a pas été, historiquement, réservé qu'à la mère ou à la personne qui a accouché (recours aux nourrices dans les familles aristocratiques et bourgeoises)[64].

La question de l'allaitement est un fort enjeu féministe depuis des décennies. Il est au cœur de plusieurs tensions[65]. D'un côté, l'allaitement peut être vécu comme un acte d'empowerment[66] pour les femmes et

63 Institut national de santé publique du Québec, Fiche thématique "Allaitement", dernière mise à jour 24 janvier 2025

64 Pour en savoir plus, consultez les recherches de Nahema Hanafi, "L'allaitement en Europe au siècle des Lumières, des discours aux pratiques", *Encyclopédie d'histoire numérique de l'Europe* [en ligne], ISSN 2677-6588, mis en ligne le 02 mars 2022

65 Pour en savoir plus, consultez le chapitre 5 de Camille Froidevaux-Metterie. "5. Donner le sein, un choix". *Seins En quête d'une libération*, éd. Anamosa, 2020. p.133-161

66 ***L'empowerment*** (ou empouvoirement) des femmes renvoie à la fois à un état (*"be empowered"*) et à un processus multidimensionnel, puisque l'idéal à atteindre est que les femmes soient en mesure de contrôler leur vie et de faire des choix. Ce processus a pour finalité, une transformation des rapports de genre, qui pourra être atteinte à travers la mobilisation des femmes. Pour qu'un réel empowerment des femmes advienne, il est nécessaire que ce processus aboutisse à une émancipation individuelle et collective des femmes, tant dans la sphère privée que publique. Cette définition est inspirée des théories féministes critiques.

les motivations des femmes ou personnes qui allaitent sont souvent liées aux bénéfices pour la santé de l'enfant et au renforcement du lien parent-enfant. De l'autre côté, cet acte peut être ressenti comme une injonction et donc devenir un fardeau : pression sociale, culpabilisation de ne pas allaiter, difficultés invisibles (travail, rythme de vie, manque de soutien). Il est important que ce choix soit libre et informé, et non dicté par une norme implicite ou explicite qui ferait de l'allaitement un devoir pour toutes les mères. Il faut défendre le droit à l'allaitement mais aussi le droit de ne pas allaiter, sans être stigmatisé·e. Globalement, il convient de mener une réflexion large sur les conditions sociales, professionnelles et culturelles de l'allaitement : par exemple, la manière dont la reprise du travail, l'organisation familiale ou les représentations du corps féminin influencent le vécu de l'allaitement, et donc la façon dont il s'inscrit dans l'agenda de l'égalité femmes-hommes[67].

Il est important de ne pas oublier que certaines femmes ne peuvent pas allaiter (pour des raisons médicales, ou autres). Il existe également d'autres formes de parentalité nourricière (biberon, allaitement partagé, etc.) qu'il ne faut pas invisibiliser. De plus, des personnes non-binaires et des personnes trans peuvent allaiter[68]. Il est donc important de reconnaître et accepter la pluralité des choix parentaux et des configurations familiales.

Consulter le livrable de la CPED sur Les espaces d'allaitement dans les établissements d'ESR[69]

› AMP

L'Assistance Médicale à la Procréation permet à un couple hétérosexuel, à un couple formé par deux femmes ou personnes assignées femmes à la naissance[70], ou à une femme seule, d'avoir un·e enfant. Elle vise à répondre à un projet parental. Aucune discrimination d'accès à l'AMP n'est possible, notamment sur la base de l'orientation sexuelle ou du statut matrimonial.

L'AMP, un processus difficile

L'inscription dans un parcours d'AMP étant un processus long (plusieurs rendez-vous doivent être effectués avec une équipe médicale, qui va ensuite donner son accord ou non), parfois hasardeux, et susceptible d'échouer, les femmes ou personnes souhaitant avoir un·e enfant, qui en font partie peuvent développer des souffrances mentales et physiques, que leur entourage pourrait ne pas comprendre (par exemple : retard, voire refus de déclarer l'état de grossesse). Il est donc nécessaire que ces personnes bénéficient d'un accompagnement, y compris dans leur vie professionnelle.

Parentalité trans et AMP

La loi de bioéthique du 2 août 202171 n'ouvre pas l'AMP aux hommes, ce qui exclut les hommes trans ayant changé d'état civil, même s'ils ont un utérus fonctionnel. Ils ne peuvent donc pas bénéficier d'un parcours d'AMP pour porter eux-mêmes un·e enfant. En revanche, si un homme trans est en couple avec une femme cis, celle-ci peut bénéficier de l'AMP. De la même façon, si l'homme trans n'a pas changé d'état civil, certaines AMP restent possibles car la loi considère qu'il est juridiquement une femme.

Un avis du Conseil d'État (12 décembre 2023)72, rendu dans le contexte de l'inscription de l'IVG dans la Constitution française, définit la femme comme "toute personne ayant débuté une grossesse sans considération tenant à l'état civil". Cette interprétation pourrait élargir l'accès à l'AMP à toute personne pouvant débuter une grossesse, mais uniquement si elle est reprise par la jurisprudence ou des circulaires.

67 Information pour l'Allaitement (IPA), "L'allaitement est ill féministe ? avec Béatrice Kammerer - Replay JRA21", publié le 8 mars 2022

68 Une personne transféminine peut allaiter avec un protocole hormonal simulant la grossesse, même si le résultat reste variable. Une personne transmasculine ayant été enceinte peut allaiter, avec plus ou moins de facilité selon d'éventuelles chirurgies du torse, et en interrompant la testostérone.

69 https://www.cped-egalite.fr/wp-content/uploads/2024/08/Allaitement-dans-lESR-CPED.pdf

70 Nous ajoutons cette précision car des couples composés d'une femme cisgenre (qui souhaite porter l'enfant) et d'une personne non-binaire ou transmasculine peuvent faire une demande d'AMP.

71 https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000043884384

72 https://www.conseil-etat.fr/avis-consultatifs/derniers-avis-rendus/au-gouvernement/avis-sur-un-projet-de-loi-constitutionnelle-relatif-a-la-liberte-de-recourir-a-l-interruption-volontaire-de-grossesse

› Déni de grossesse

Désigne le fait d'être enceint·e depuis au moins trois mois sans avoir conscience de l'être ; se traduisant par une absence de changements corporels et de symptômes qu'on retrouve habituellement dans une grossesse. Le déni de grossesse peut être "total", lorsque la personne enceinte découvre sa grossesse au moment de l'accouchement. Il est important de ne pas culpabiliser la personne ayant fait un déni de grossesse et de la soutenir, car cette expérience peut être vécue plus ou moins douloureusement (enfant non désiré·e, manque de temps pour se préparer psychologiquement et financièrement, etc.).

› GPA

Il s'agit d'une technique de procréation par laquelle une personne en capacité de porter un·e enfant[73] va le faire pour une personne célibataire, un couple (hétérosexuel ou homosexuel), ou encore des personnes dans l'incapacité d'enfanter - dits "parents d'intention". Selon les techniques utilisées, les membres du couple peuvent être les parents génétiques de l'enfant, n'avoir qu'un lien génétique partiel avec l'enfant ou aucun lien génétique. Bien que la GPA soit interdite en France, des couples y ont recours à l'étranger (États-Unis, Canada, Mexique, Colombie, Ukraine, etc.). Se pose alors la question de la reconnaissance du lien de filiation, non sans conséquences sur les droits de chaque parent envers l'enfant ou les enfants. Depuis les années 1990, la GPA divise la société française. Initialement abordée sous un angle juridique — (in)disponibilité du corps humain, non-marchandisation, intérêt de l'enfant ou des enfants —, la réflexion s'est déplacée dans les années 2010 vers les enjeux liés au corps des femmes[74]. Les opposant·es à la GPA soulignent la vulnérabilité économique des femmes concernées et la violence de la séparation après la naissance, liée au lien affectif créé pendant la grossesse. Les partisan·es défendent au contraire la liberté des femmes de disposer de leur corps, la possibilité d'un acte altruiste, et rappellent que les études ne montrent pas de traumatismes psychologiques particuliers pour les femmes ayant porté l'enfant[75].

Diane Roman[76] et Laura Lange[77] viennent nourrir ces débats en proposant des réflexions autour des injonctions qui pèsent sur la "mère d'intention" et "la personne ayant porté l'enfant", ainsi que sur la dissociation entre grossesse et maternité, entre autres.

Filiation à l'étranger

[78] La loi du 2 août 2021 relative à la bioéthique[79] précise que la reconnaissance de la filiation à l'étranger est appréciée au regard de la loi française et que la transcription d'un acte d'état civil étranger d'un·e enfant né·e à l'issue d'une GPA est limitée au seul parent biologique (le "parent d'intention" doit passer par une procédure d'adoption). La Cour de cassation apporte des précisions :

- dans une décision du 14 novembre 2024[80], elle a confirmé qu'une filiation établie légalement dans un pays étranger pour un·e enfant né·e d'une GPA sans aucun lien biologique avec le "parent d'intention" pouvait être reconnue en France, après vérification de l'absence de fraude et le respect du consentement des parties à la convention de GPA.
- dans deux arrêts du 2 octobre 2024[81], elle liste plusieurs garanties qui doivent être contenues dans la décision de justice étrangère relative à une GPA pratiquée dans un autre pays pour que la filiation puisse être reconnue en France.

› IMG

Il s'agit de l'Interruption Médicale de Grossesse, également appelée "avortement thérapeutique", qui ne peut être réalisée que si la poursuite de la grossesse met gravement en péril la santé de la femme ou de la personne enceinte. Il en est de même s'il existe une forte probabilité que l'enfant à naître soit atteint·e d'une affection d'une particulière gravité reconnue comme incurable au moment du diagnostic.[82]

73 L'expression "mère porteuse" est définie dans la partie "Expressions à bannir et recommandations" et nous privilégions l'utilisation de termes plus respectueux tels que "personne ayant porté l'enfant".

74 Pour en savoir plus, lire l'article de Diane Roman. "La gestation pour autrui, un débat féministe ?". *Travail, genre et sociétés*, 2012/2 n° 28, 2012. p.191-197

75 Pour en savoir plus, lire l'article de Jérôme Courduriès, "Ce que fabrique la gestation pour autrui", *Journal des anthropologues*, 2016/1-2 (n° 144-145) p. 53-76.

76 Diane Roman. "La gestation pour autrui, un débat féministe ?". *Travail, genre et sociétés*, 2012/2 n° 28, 2012. p.191-197

77 Laura Lange, "La gestation pour autrui. Quelles représentations du corps et de la volonté ?", *Études*, n° 4202, février 2014, p. 43-54.

78 Cet encadré s'appuie sur l'article de La Rédaction, "Gestation pour autrui : quelles sont les évolutions du droit ?", dont la dernière modification date du 14 novembre 2024 sur le site internet de vie-publique.fr

79 Pour en savoir plus : https://www.vie-publique.fr/loi/268659-loi-2-aout-2021-bioethique-pma

80 https://www.courdecassation.fr/toutes-les-actualites/2024/11/14/communique-gpa-faite-letranger-sans-lien-biologique-avec-lenfant

81 https://www.courdecassation.fr/toutes-les-actualites/2024/10/02/communique-gpa-controle-du-juge-sur-lapplication-en-france-des

82 Pour en savoir plus : https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F1101

› IVG[83]

Il s'agit de l'Interruption Volontaire de Grossesse, également appelée "avortement". Depuis la loi Veil de 1975, l'avortement est dépénalisé. Le droit à avorter est donc garanti par la loi et permet à toute femme ou personne enceinte, mineure ou majeure, d'accéder à l'IVG de manière sécurisée, encadrée et d'être remboursé·e à hauteur de 100% par l'assurance maladie (depuis 2013). En fonction du nombre de semaines d'aménorrhées (sans règles), il est soit possible d'avoir recours à une IVG dite médicamenteuse, soit à une IVG dite instrumentale (ou chirurgicale). Depuis le 8 mars 2024, la liberté garantie de la femme de recourir à une IVG est inscrite dans la Constitution française[84].

Malgré sa légalisation et constitutionnalisation, de nombreuses "fausses idées" et désinformations demeurent concernant l'avortement, comme par exemple l'idée réductrice et misogyne d'"avortement de confort[85]". En effet, dans un peu plus de deux cas sur trois, les personnes qui ont recours à une IVG utilisaient un moyen de contraception qui n'a pas fonctionné (rupture de préservatif, oubli de pilule, etc.)[86]. Pour rappel, aucun moyen de contraception n'est à ce jour fiable à 100%. Environ 220 000 avortements sont pratiqués chaque année en France[87], un nombre qui reste stable.

Concernant spécifiquement les étudiant·es, l'enquête de l'Observatoire national de la Vie Étudiante (OVE) souligne que lorsque la grossesse n'était pas désirée, les motifs indiqués étaient les suivants : elle n'était pas compatible avec leurs études (58%), les conditions matérielles n'étaient pas réunies (53%) ou encore leur situation de couple n'était pas suffisamment stable (32%). Dans ces situations, la grossesse se termine le plus souvent par une IVG[88].

Il est à noter que de nombreuses personnes rencontrent des difficultés d'accès à l'avortement, encore plus celles qui se trouvent en situation de précarité, de migration, les personnes LGBTQI+ ou mineures : inégalités territoriales d'accès à des centres IVG, fermetures de centres IVG ces dernières années, non-application de la loi, culpabilisation, jugements, désinformation, etc.

De nombreux Services de Santé Étudiante (SSE) peuvent accompagner des IVG dites médicamenteuses.

› Interruption spontanée de grossesse[89]

Désigne l'arrêt naturel de la grossesse survenant au cours des trois premiers mois. Elle peut se manifester par des saignements ou bien être diagnostiquée lors d'une échographie. La plupart du temps, aucune cause évidente n'est identifiée. Il s'agit souvent d'une anomalie du développement de l'embryon, quelle qu'en soit la cause, entraînant un arrêt précoce de son développement. Dans tous les cas, la personne enceinte n'est pas responsable de ce qui arrive. Les interruptions spontanées de la grossesse sont des événements fréquents, qui concernent 1 grossesse sur 6 (soit 15 % des grossesses)[90], mais ont principalement lieu lors du premier trimestre, alors que la grossesse est rarement déjà partagée avec l'entourage, ce qui entraîne souvent une forme d'isolement pour les personnes concernées et participe au maintien du tabou entourant cette expérience pourtant courante. Les interruptions spontanées de la grossesse n'ont pas d'incidence sur la fertilité.

83 Pour en savoir plus : https://ivg.gouv.fr/
84 https://www.legifrance.gouv.fr/loda/article_lc/LEGIARTI000049255019
85 Les efFRONTé-e s, "Ni concession à la détresse, ni solution de confort : l'IVG est un droit !", communiqué de presse, 24 janvier 2014.
86 Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees). Les interruptions volontaires de grossesse en 2015
87 https://www.planning-familial.org/fr/avortement-100
88 Observatoire national de la vie étudiante (OVE), *Enquête Conditions de vie des étudiants*, 2016
89 Site internet de l'Assistance des hôpitaux publics de Paris - l'APHP
90 Page internet de l'Hôpital Louis-Mourier AP-HP, "L'interruption spontanée de grossesse"

5 Rôles de genre et travail gratuit

Selon le baromètre sur le sexisme ordinaire au travail de l'initiative #StOpE | AFMD de 2023[91], la maternité continue d'être perçue comme un "handicap pour la carrière de sept femmes sur dix". En effet, selon l'enquête emploi du temps de l'Insee, en 2023, les femmes travaillant à temps partiel invoquent davantage que les hommes des raisons d'ordre familial pour s'occuper d'enfants ou de proches (29,8%, contre 8,2% des hommes). Selon l'enquête Modes de garde et d'accueil du jeune enfant (2021)[92], "dans la moitié de ces familles, les tâches liées aux modes d'accueil (amener/ramener du lieu d'accueil, gérer les formalités administratives, etc.) et à la gestion des imprévus (s'occuper des enfants qui se réveillent la nuit, rester à la maison en cas d'enfants malades) reposent majoritairement sur la mère (dans une famille sur dix seulement, sur le père)". Par ailleurs, selon les données de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE), en 2022, 68 % des femmes indiquent consacrer du temps à la cuisine et/ou au ménage tous les jours, contre seulement 43 % des hommes[93].

De plus, les femmes recourent davantage que les hommes au télétravail car elles doivent concilier, plus que les hommes, les tâches ménagères, parentales et professionnelles[94]. Cette situation de télétravail peut aussi faire manquer aux femmes des occasions de promotion ou d'attribution de primes.

91 https://www.afmd.fr/resultats-du-barometre-sur-le-sexisme-ordinaire-au-travail-2023

92 Drees, Communiqué de presse, "Prise en charge des jeunes enfants : évolution du temps parental et organisation des familles sur une semaine habituelle", paru le 20 novembre 2025

93 Observatoire des inégalités, ANALYSE. Partage des tâches domestiques : les progrès sont lents, publié le 7 mars 2025

94 Pour en savoir plus, se référer aux travaux de Maxime Gosset, François Groli. *Étude impact "Télétravail et égalité femmes-hommes. Etat des lieux, enjeux et recommandations"*, Centre Hubertine Auclert, février 2022

› *Care*

Fait référence à "l'attitude de soin (*caring attitude*) qui est structurée par le modèle de la relation mère-enfant"[95]. Une éthique naturelle des sentiments est associée au *care* avec "la possibilité de l'écoute (*receptivity*), de la relationnalité (*relatedness*) et d'un sens de l'attention (*responsiveness*)"[96]. Le *care* est une activité "qui maintient, répare, protège et aide au développement individuel ou collectif."[97] Ces sentiments et valeurs attribués au soin sont socialement considérés comme étant naturellement féminins, car les femmes auraient une plus grande sensibilité que les hommes. Les activités de "*care*" sont donc majoritairement réalisées et attendues des femmes (par exemple auprès des enfants, des ami·es proches, des parents et même des collègues), qui font face à une charge mentale et un travail émotionnel supérieurs à ceux des hommes.

› Charge mentale

Fait référence à un "travail de gestion, d'organisation et de planification qui est à la fois intangible, incontournable et constant, et qui a pour objectif la satisfaction des besoins de chacun·e et la bonne marche de la résidence."[98] Ce concept a été défini pour la première fois par la sociologue Monique Haicault dans les années 1980. La charge mentale renvoie à l'ensemble des responsabilités liées à l'organisation et à la gestion du quotidien, en particulier concernant les tâches domestiques et parentales. Même lorsque les différentes tâches quotidiennes semblent partagées, la planification, l'anticipation et l'organisation restent largement imputées aux femmes, comme par exemple l'organisation de "pots de départ", de goûters ou de soirées d'anniversaires et le rangement de salles après une réunion. La charge mentale peut avoir des effets néfastes sur la santé physique et mentale des femmes[99].

© "Fallait demander !" par Emma, Un autre regard, Tome 2, Massot éditions, 2017.

95 Fabienne Bruège. "Chapitre 1. Le thème du *care* / la voix des femmes", *L'éthique du care*, coll Que sais-je?, éd Presses Universitaires de France, 2011, p. 7-46
96 *Ibid*
97 *Ibid*
98 Définition de Nicole Brais citée dans Sarah Flèche, Anthony Lepinteur, Nattavudh Powdthavee. "Gender Norms and Relative Working Hours: Why Do Women Suffer More Than Men from Working Longer Hours Than Their Partners?", *AEA Papers and Proceedings*, 2018, 108, p. 163-68.
99 Sarah Flèche, Laura Sénécal. "La charge mentale, une double peine pour les femmes", *CNRS Le Journal*, 4 mars 2021

Dans une enquête menée par l'Observatoire des Violences Sexistes et Sexuelles (VSS) en 2024, 23,3 % des répondant·es, majoritairement des doctorant·es femmes et non binaires, disent avoir été contraint·es d'effectuer des tâches administratives, sociales ou concernant le nettoyage du laboratoire de recherche[100].

[101] Il existe une charge mentale spécifique aux enseignantes, qu'elles soient enseignantes-chercheuses, PRAG, PRCE ou doctorant·es.

Ambre Guichard-Ménard montre que les EC vont endosser la responsabilité d'un accompagnement personnalisé des étudiant·es et prendre davantage de tâches pédagogico-administratives à l'université que les hommes. En effet, "76 % de l'ensemble des EC y sont responsables pédagogiques ou directrices administratives, contre 43 % de leurs homologues masculins, et ce malgré le respect de la parité entre les postes de titulaires"[102]. De plus, ces derniers "évitent la charge du travail pédagogique au 1er cycle, et plébiscitent les missions d'encadrement en Master"[103].

Dans son enquête[104], Ambre Guichard-Ménard parle de "violence ordinaire" pour décrire la charge que subissent les EC. Beaucoup acceptent ces tâches faute de candidat·es disponibles. Le travail, souvent domestique et invisible car réalisé hors de l'université, inclut la professionnalisation des étudiant·es, la compréhension des réformes et la gestion des besoins des collègues. Cette charge s'étend aussi à la prise en compte de situations extra-pédagogiques (précarité, santé, handicap, VSS, etc.), relevant du bien-être ou du soutien psychologique. Les EC se sentent souvent responsables du devenir des étudiant·es diplômé·es, ce qui peut générer une grande culpabilité lorsqu'ils et elles ne sont pas admis·es en Master par exemple. Ce travail supplémentaire se fait au détriment de la recherche et déplace le temps de travail vers des activités de *care*. Il freine ainsi les carrières et accentue les inégalités de genre. C'est une "double peine", surtout lorsqu'elles assument aussi une charge parentale.

› Charge affective (ou émotionnelle)[105]

Désigne le fait que les femmes devraient gérer leurs propres émotions, mais aussi celles des hommes. Ainsi, les femmes ont souvent appris, et ce depuis l'enfance, à silencier leurs émotions car on leur reproche régulièrement de ne pas pouvoir ou de ne pas savoir être objectives, d'être submergées par leurs ressentis. Dans les couples hétérosexuels en particulier, mais aussi dans le milieu du travail, associatif, etc., les femmes témoignent souvent du fait qu'elles minimisent leurs émotions pour ne pas générer des réactions négatives chez les hommes avec lesquels elles interagissent. Par ailleurs, dans une société où l'on apprend rarement aux hommes à évoquer ou à discerner leurs propres émotions, ce sont souvent les femmes qui apprennent à déceler les émois des hommes, et/ou à les anticiper. Elles modifient de fait leurs comportements et réactions en fonction des réactions anticipées des hommes au détriment d'elles-mêmes.

› Proche aidance

Bien que définie en partie dans la définition du "congé de proche aidance", il nous paraît essentiel de revenir sur la notion de "proche aidance", souvent mal ou partiellement connue. Comme expliqué précédement, ce terme renvoie à l'action de venir en aide à un·e membre de son entourage proche qui est en perte d'autonomie pour des raisons liées à l'âge, à une situation de handicap, à une maladie chronique ou invalidante "de manière régulière et fréquente et à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne" (article L113-1-3 du Code de l'action sociale et des familles - CASF[106]). Le ou la proche aidé·e peut être : une personne du cercle familial (mère, père, grand-mère ou grand-père, sœur ou frère, conjoint·e, enfant, etc.) le ou la concubin·e, le ou la partenaire de PACS ou une personne avec laquelle l'aidant·e entretient "des liens étroits et stables" (article L113-1-3 du CASF)[107].

100 Observatoire des VSS dans l'ESR, *Pressions, silence et résistances. Étude sur les violences sexistes et sexuelles et les discriminations en milieu doctoral en France*, 2024, p.13-14

101 Cet encadré s'appuie sur la recherche d'Ambre Guichard-Ménard. "Accompagner l'étudiant·e à l'université : une "charge mentale" d'un nouveau genre". *Mouvements*, 113(1), 2023, p. 81-92

102 *Ibid*

103 *Ibid*

104 *Ibid*

105 Pour en savoir plus lire la BD d'EMMA, *La charge émotionnelle et autres trucs invisibles*, série "Un autre regard", Massot éditions, 2018, 115 pages, se référer au dernier chapitre de Mona Chollet, *Réinventer l'amour. Comment le patriarcat sabote les relations hétérosexuelles*, éd. La Découverte, 2021, 272 pages ou encore le chapitre 2 de Lucile Peytavin, *Le coût de la virilité. Ce que la France économiserait si les hommes se comportaient comme les femmes*, éd. Anne Carrière, 2021, 208 pages

106 https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000031716507

107 Ministère chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche, "Être étudiant ou étudiante aidant", mai 2025

Qui sont les aidant·es ?

Selon le baromètre des aidant·es de 2015 réalisé par BVA et la fondation APRIL, il y aurait 11 millions d'aidant·es en France. Parmi ce chiffre, 500 000 ont moins de 25 ans, 57 % des aidant·es sont des femmes, 47 % des aidant·es ont un emploi (soit 4 millions de salarié·es), et 90 % des aidant·es ne se considèrent pas comme tel·les[108].

Parmi les étudiant·es âgé·es de 18 à 25 ans, presque 16% d'entre elles et eux sont aidant·es, 18,3% n'ont pas conscience d'aider leurs proches et 85,7% sont des femmes[109]. Sur les jeunes aidant·es de 16 à 25 ans, 37% ont un travail en complément de leurs études, 28% ont demandé à bénéficier d'un aménagement des horaires de cours et 24% ont déclaré avoir arrêté leurs études[110].

EN SAVOIR +

Sur l'accompagnement des étudiant·es aidant·es par les établissements d'enseignement supérieur :
https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/accompagnement-des-etudiants-aidants-par-les-etablissements-d-enseignement-superieur-95295

L'association La pause Brindille est le réseau national des jeunes aidant·es (7-25 ans). Dans une volonté de libérer la parole, l'association propose notamment "Brind'Écoute", un service d'écoute national, confidentiel, sécurisé et gratuit, dédié aux jeunes aidant·es (à partir de 13 ans) qui vivent aux côtés d'un·e proche en situation de handicap, d'addiction ou de maladie. Des temps d'échanges collectifs en visioconférence sont également proposés. Des rencontres mensuelles à Lyon sont organisées par tranches d'âge (enfants, adolescent·es, jeunes adultes) pour permettre aux jeunes aidant·es de partager des moments ensemble.

108 FNCIDFF, info proche aidant·e, "Accompagner les proches aidant·es dans le champ de l'information juridique et sociale, la conciliation des temps de vie, l'emploi, la santé", mars 2020

109 Étude Campus-Care lancée en 2020 à travers le projet de recherche JAID, laboratoire de Psychopathologie et Processus de Santé, Université Paris Cité. 6767 étudiants en formation initiale de 18 à 25 ans ont participé à l'enquête en ligne

110 Enquête "L'aidance des jeunes de 16 à 25 ans" CRÉDOC - MACIF lancée en 2023 auprès de 2 993 jeunes dont 442 jeunes aidants actuels de 16 à 25 ans (mode d'interrogation en ligne).

6 Les violences de genre

Nous donnons ici des définitions et des chiffres sur plusieurs types de violences de genre. Ces sujets peuvent heurter votre sensibilité. En cas de besoin, vous pouvez consulter le site arretonslesviolences.gouv.fr[111], où vous trouverez les numéros d'urgence à contacter et un annuaire des associations spécialisées.

La France compte 271 000 victimes de violences conjugales enregistrées par les services de sécurité, dont 85 % de femmes[112]. Huit sur dix sont des mères[113] : leurs enfants sont (co) victimes, reconnu·es comme tel·les par la Convention d'Istanbul[114] (d'application directe en France), la Directive européenne 2024/1385[115] et le décret du 23 novembre 2021[116].
Les femmes et les enfants sont donc sur-exposé·es aux violences intrafamiliales et conjugales, que nous allons définir ci-dessous. Cette surexposition des femmes et enfants aux violences est encore plus importante dans les territoires ultra-marins.

Par exemple, en Nouvelle Calédonie, le taux de violences physiques et sexuelles est sept fois plus élevé qu'en Hexagone[117] [118]. Au sein du couple, chaque année, 8 300 femmes sont victimes de violences physiques ou sexuelles[119]. Une femme sur quatre a vécu une forme de violence (physique, sexuelle, financière)[120]. Une femme sur huit subit une ou plusieurs agressions sexuelles avant l'âge de 15 ans[121].

111 http://arretonslesviolences.gouv.fr
112 Ces chiffres sont restés à peu près les mêmes en 2024. Pour en savoir plus : SSMSI, 2025
113 SSMSI, Sourd, 2019
114 https://www.coe.int/fr/web/istanbul-convention
115 https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/1385/oj?locale=fr
116 https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000044359473/
117 Nous privilégions le terme d'"Hexagone" (renvoie à une description géographique) à celui de "métropole" (son utilisation perpétue une logique postcoloniale). Pour en savoir plus, lire la tribune de Patrick Lingibé, "Employer "métropole" pour désigner la France continentale, c'est prolonger la logique postcoloniale d'un centre dominant et de territoires relégués au rang de marges", *Le Monde*, publié le 5 octobre 2025
118 CESE, Enquête 2017
119 ISEE, Enquête CVS, 2021
120 CESE, Enquête 2017
121 *Ibid*

Les violences sont plus souvent commises par des proches (famille, entourage) sur l'île de La Réunion qu'en Hexagone, ce qui accentue la difficulté pour les victimes à rompre le silence ou à se protéger. D'après l'enquête Virage DOM122, 30 % des femmes réunionnaises déclarent avoir subi des violences (physiques, psychologiques ou sexuelles) avant l'âge de 18 ans, contre 17 % en France hexagonale. Les hommes ne sont pas épargnés : 25 % des Réunionnais ont également été victimes de violences dans l'enfance ou l'adolescence. Selon le Service Statistique Ministériel de la Sécurité Intérieure (SSMSI)[123], en 2023, La Réunion se classait au 2e rang des départements français pour le taux de violences conjugales, avec 14,6 victimes pour 1 000 femmes âgées de 15 à 64 ans. Seul le Pas-de-Calais affichait un taux plus élevé (15,2 pour 1 000, 1er rang national).

Chaque année, le SSMSI publie une cartographie qui recense le taux de femmes victimes de violences conjugales par département pour 1000 habitant·es[124]. Des facteurs socio-économico-démographiques peuvent expliquer en partie pourquoi certains départements ont un taux plus élevé que d'autres.

› Violences intrafamiliales

Désigne l'ensemble des violences se déroulant à l'intérieur d'une famille (nucléaire[125] ou élargie[126], sans distinction). Ces violences peuvent être de tout ordre : physiques, psychiques, verbales, sexuelles, etc. De fait, font partie des violences intrafamiliales les violences au sein des couples (violences dites conjugales), les violences d'ascendant·es vers des descendant·es (par exemple, l'inceste), des violences de descendant·es vers des ascendant·es (par exemple, frapper un parent). Les plaintes pour violences intrafamiliales représentaient, en France en 2019, 44% des plaintes pour violences physique ou sexuelles[127]. Il est nécessaire de se soucier de l'entourage qui assiste à ces violences, même ponctuellement. En effet, la lourdeur et/ou l'omniprésence de violences peut créer des séquelles chez les témoins. De fait, les associations d'aide aux victimes considèrent désormais les membres de l'entourage assistant à des violences comme des co-victimes.

Selon l'enquête VIRAGE, pour les faits survenus pendant l'enfance, "toutes générations confondues, près d'1 femme sur 5 (18 %) et 1 homme sur 8 (13 %) déclarent avoir subi des violences dans l'entourage familial débutées avant l'âge de 18 ans." Concernant les violences sexistes et sexuelles, chez les femmes ayant "subi des viols et tentatives de viol, 40 % les ont vécus dans l'enfance (avant 15 ans), 16 % pendant l'adolescence (...). En revanche, pour les hommes, les trois quarts des viols et tentatives de viol subis l'ont été avant 18 ans."[128]

› Violences conjugales

Désigne l'ensemble des violences pouvant avoir lieu au sein d'un couple, et ce quelle que soit la forme que prend ce couple (couple marié, couple libre, etc.) et la durée de cohabitation. Comme pour les violences intrafamiliales, les violences conjugales peuvent prendre des formes multiples : physiques, psychiques, verbales, sexuelles, économiques (confisquer les moyens de paiement de l'autre par exemple), administratives (subtiliser un document comme un livret de famille), numériques (exiger d'avoir accès à la géolocalisation de la ou du conjoint·e en permanence), etc. En France, 1 femme sur 10 témoigne avoir vécu des violences dans le couple[129]. Statistiquement, l'auteur des violences est majoritairement un homme et la victime une femme (9 cas sur 10)[130]. Nous rappelons que devant la loi, la conjugalité est une circonstance aggravante lorsque des violences sont commises. Les personnes accompagnant les victimes de violences conjugales notent par ailleurs que certains moments de la vie d'un couple augmentent le risque de vivre des violences conjugales, tout comme le risque de féminicide. C'est notamment le cas pour l'état de grossesse, qui est considéré comme un facteur de vulnérabilité devant la loi française[131].

Depuis 2024, l'état français a mis en place une aide d'urgence pour les victimes de violences conjugales : https://www.caf.fr/allocataires/aides-et-demarches/droits-et-prestations/vie-personnelle/l-aide-d-urgence-pour-les-victimes-de-violences-conjugales

122 Ined, Enquête *Violences et rapports de genre dans les Outre-mer* (2018), 2023 https://data.ined.fr/index.php/catalog/273

123 Service statistique ministériel de la sécurité intérieure, Info rapide "Les violences conjugales enregistrées par les services de sécurité en 2023", N°44, Novembre 2024

124 SSMSI, base statistique des victimes de crimes et délits enregistrés par la police et la gendarmerie en 2024 ; INSEE, recensement de la population 2022, INSEE, recensement de la population de Mayotte 2017

125 **La famille nucléaire** inclut deux adultes marié·es ou non avec ou sans enfant.

126 **La famille élargie** comprend également les tantes et oncles, les grands-parents, les cousin·es, les nièces et les neveux, les petits-enfants.

127 Insee, Service statistique ministériel de la sécurité intérieure (SSMSI). "5.1 Violences au sein de la famille". *Sécurité et société*. coll. Insee Références. édition 2021. p.152 à 153

128 Ined,"Violences au cours de la vie", *Violences et rapports de genre*, 2020

129 Etienne Mercier, Une femme sur dix victime de violence conjugale, Ipsos, 16 février 2005

130 Sous la direction de Roxana Maracineanu, Secrétaire générale de la Miprof, Les violences sexistes et sexuelles en France en 2023, *Lettre de l'Observatoire national des violences faites aux femmes* – N°22 de novembre 2024, 59p.

131 Voir l'article 222-13 du Code pénal : https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000051876328

L'association En Avant toute(s) a créé le site internet Comment on s'aime ?[132], qui permet de répondre aux questions que les jeunes se posent sur leurs relations amoureuses, familiales, amicales, etc. Des professionnel·les sont disponibles pour une écoute bienveillante et des conseils via un tchat ou une visioconférence sur rendez-vous (accompagnement juridique et/ou psychosocial), et ce, de manière gratuite, sécurisée et confidentielle.

Les violences conjugales peuvent aussi exister au sein d'un couple de lycéen·nes ou d'étudiant·es qui se fréquentent depuis peu. Les très "jeunes couples" ont des difficultés à se reconnaître dans ce terme de "violences conjugales". Les associations commencent à privilégier l'expression "violences entre partenaires intimes".

L'enquête VIRAGE rappelle que les faits de violences peuvent perdurer après une séparation. Un continuum des violences est ainsi perceptible : "Un tiers des femmes qui se sont séparées dans l'année déclarent des violences, près de 20 % déclarent des atteintes fréquentes ou graves et des violences très graves subies juste avant la séparation. Une fois la séparation actée, 16 % des femmes déclarent des violences qui restent elles aussi multiformes, y compris sexuelles."[133]

› Syndrôme d'aliénation parentale (SAP)

Ce concept popularisé dans les années 1980 désignerait un ensemble de comportements par lesquels un parent amènerait un·e enfant à rejeter injustement l'autre parent lors d'une séparation. Présenté comme un "syndrome", il repose sur l'idée d'une manipulation psychologique provoquant un rejet "total" du parent ciblé. Les accusations de SAP sont par ailleurs exclusivement portées contre les mères à la suite d'une séparation avec leur conjoint.

La recherche contemporaine tout comme les analyses féministes critiques ont largement invalidé le concept de SAP. D'abord, il souffre d'un manque de validité scientifique[134] : il n'a jamais été reconnu dans les classifications internationales des troubles mentaux, et ses

132 Site internet : https://www.commentonsaime.fr
133 Ined, "Violences au cours des 12 derniers mois", *Violences et rapports de genre*, 2020
134 Pierre-Guillaume Prigent et Gwénola Sueur. "À qui profite la pseudo-théorie de l'aliénation parentale ?", *Délibérée*, 2020/1 N° 9, p.57-62

critères n'ont pas été validés empiriquement[135]. Ensuite, plusieurs études soulignent son instrumentalisation dans les procédures judiciaires : le concept est fréquemment mobilisé pour disqualifier la parole des mères signalant des violences conjugales ou des violences envers l'enfant (notamment lors d'inceste), transformant une demande de protection en accusation de manipulation[136].

Les approches féministes montrent également que le SAP invisibilise les violences masculines dans les situations post-séparation et renforce des schémas genrés où les mères sont perçues comme excessives, manipulatrices ou psychiquement instables, tandis que les pères sont présentés comme injustement privés d'accès à l'enfant[137]. Ainsi, de nombreux·ses chercheur·euses suggèrent d'abandonner la notion de SAP au profit d'une analyse relationnelle non pathologisante et plus attentive aux contextes sociaux, aux rapports de pouvoir et à la présence éventuelle de violences[138].

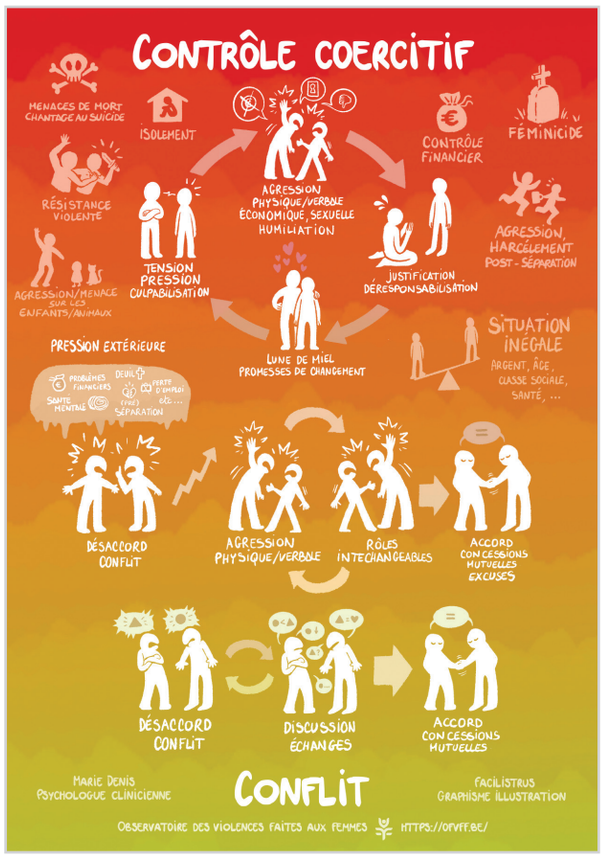
› Contrôle coercitif[139]

Schéma de comportements ou propos répétés ou multiples déployés presqu'exclusivement par les hommes, par lequel l'agresseur[140] restreint progressivement les ressources, les opportunités, les droits et libertés des victimes dans un espace interpersonnel ou familial. Il touche majoritairement les femmes et systématiquement les enfants s'il y a des enfants dans le foyer.

Le contrôle coercitif mobilise un ensemble d'éléments stratégiques multiples tels que l'isolement, la surveillance et la micro-gestion quotidienne, la violence physique et/ou sexuelle, l'intimidation, l'exploitation et le contrôle. Il dure souvent des années et "traverse l'espace social" au travers du harcèlement, la surveillance, le stalking[141], l'utilisation d'enfants et de tiers (par exemple d'animaux de compagnie) pour contrôler le comportement des victimes au travail, à l'école, sur les réseaux sociaux et les loisirs.

Il provoque la peur, la souffrance, appauvrit et isole les victimes et les fait se sentir subordonnées, dégradées et sans valeur. Même en l'absence de violence physique, en raison de sa durée, le contrôle coercitif a des effets cumulatifs dévastateurs sur la santé (mentale, sociale, physique) et le bien-être142 des victimes. Le contrôle coercitif renvoie donc à une approche globale de la violence conjugale comme atteinte aux droits humains.

L'École Nationale de la Magistrature (ENM) reconnaît le fait qu'un parent peut continuer à être victime de violences après la séparation, notamment si le parent violent utilise l'enfant (et son autorité parentale) pour attaquer le parent victime. Le contrôle coercitif est désormais une politique prioritaire pour le ministère de la Justice. Le 28 janvier 2025, l'Assemblée nationale a adopté une définition du contrôle coercitif en première lecture, dans le cadre du renforcement de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles[143].



© Observatoire des violences faites aux femmes

135 Association mondiale de psychiatrie. "Déclarations et analyses sur l'absence de fondement clinique du SAP" ; voir aussi Kathleen Faller, "The Parental Alienation Syndrome: What Is It and What Data Support It?", *Child Maltreatment*, 1998, p. 100-115 ou encore Patrizia Romito et Micaela Grisma, "Les violences masculines occultées : le syndrome d'aliénation parentale", *EMPAN*, 2009/1, n°73, p. 31-39

136 Joan S. Meier, "Getting Real About Abuse and Alienation: A Critique of the Alienation Literature", *Family Court Review*, 2020, p. 219-252 ; voir aussi Pierre-Guillaume Prigent, *Les stratégies des pères violents en contexte de séparation parentale : contrôle coercitif, complicité institutionnelle et résistance des femmes*, thèse de doctorat en sociologie, Université de Brest, 2021

137 Jaff, P. Campbell M. & Hamilton L. "Alienation and Domestic Violence", *Family Court Review, 2021* ; voir aussi Edouard Leport, "Quand les pères montent la garde : discours, pratiques et conscience de domination dans les mobilisations collectives de pères séparés", thèse de doctorat en sociologie, Université Paris 8 - Vincennes Saint-Denis, 2020

138 Pierre-Guillaume Prigent, Gwénola Sueur, "Aliénation parentale et violence conjugale", *Aliénation parentale : regards croisés* (dir. Mare & Martin), 2021, p. 79-91

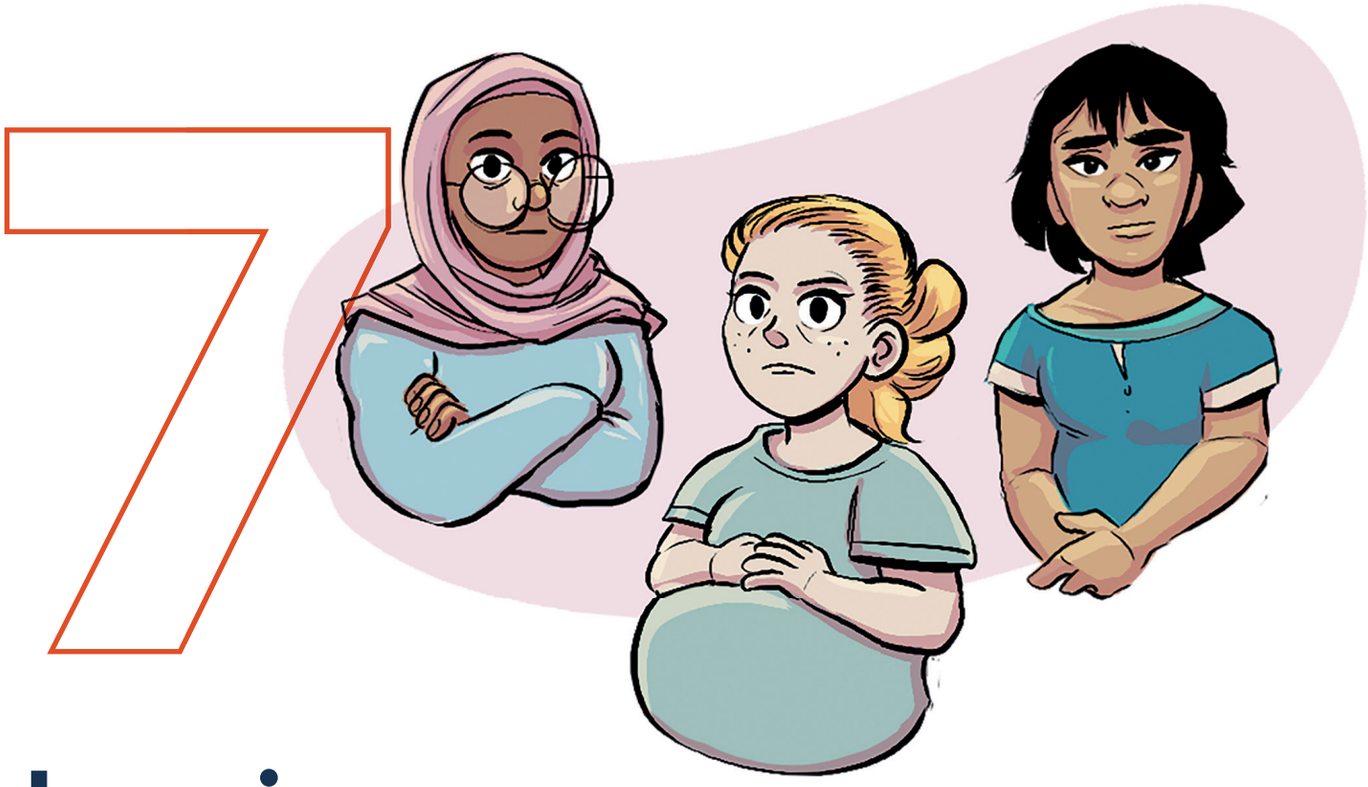
139 Pour en savoir plus sur le contrôle coercitif, regarder les travaux de Biderman (1957), Stark (2023), Katz (2022) et de Gruev-Vintila & Muresan-Vintila (2024)

140 Nous choisissons ici d'utiliser le masculin et non l'écriture inclusive afin de visibiliser les violences masculines.

141 Synonyme de "traquer" en français. Il s'agit d'une forme de harcèlement qui consiste à surveiller une personne de très près, et plus précisément ses faits et gestes (cela peut se faire au moyen de caméras, de l'utilisation de la géolocalisation, etc.).

142 Stark cité par Andreea Gruev-Vintila. *Le contrôle coercitif au cœur de la violence conjugale. Des avancées scientifiques aux avancées juridiques*, Dunod, 2023, 252 p.

143 Pour en savoir plus : https://www.vie-publique.fr/loi/297096-violences-sexuelles-et-sexistes-controle-coercitif-viol-proposition-loi



Les risques de discriminations accrues

Qu'est ce qu'une discrimination ?

En droit, on parle de discrimination quand trois éléments sont réunis : 1. un traitement défavorable ; 2. fondé sur un critère interdit par la loi ; 3. consistant en un acte, une pratique ou une règle, dans un domaine prévu par la loi tel que l'emploi ou l'accès à un bien ou à un service public ou privé (comme celui de l'éducation). Parmi ces critères prohibés, on trouve, notamment, la grossesse ; la situation de famille ; le sexe ; l'orientation sexuelle et l'identité de genre. Ces critères peuvent se combiner entre eux et se traduire par des situations discriminatoires pour les personnes concernées.

Quelques chiffres sur les discriminations au travail

"En 2024, tous domaines de la vie confondus, 35 % des enquêté·es déclarent avoir fait l'objet d'un traitement défavorable ou discriminatoire au cours des cinq dernières années en raison de l'un des six critères les plus fréquemment cités : le sexe, l'âge, la grossesse ou le congé dit de "maternité"/"paternité", l'origine ou la couleur de peau, la religion, l'état de santé ou le handicap"[144]. Les discriminations s'appuient parfois sur des préjugés liés aux rôles sociaux genrés, sur une stigmatisation de certaines formes familiales (monoparentalité, homoparentalité), ou encore sur des stéréotypes négatifs liés à des pratiques culturelles réelles ou supposées. Les femmes déclarent avoir été discriminées au travail principalement en raison de leur sexe, d'une situation de grossesse ou de maternité. Elles déclarent deux fois plus souvent avoir été interrogées sur leurs projets de parentalité que les hommes ; c'est notamment le cas de 22 % de celles âgées de 25 à 34 ans[145].

144 Défenseur des droits et Organisation internationale du travail (OIT), "Les évolutions des discriminations dans l'emploi entre 2016 et 2024. 18e baromètre sur la perception des discriminations dans l'emploi", Enquête sur l'accès aux droits, 2e édition - Volume 3, déc. 2025

145 *Ibid*

Les discriminations ont des impacts négatifs tant au niveau professionnel que personnel. En effet, près de la moitié des personnes actives ayant déclaré avoir été victimes de discriminations ont connu des conséquences négatives sur leur emploi (46%) et évoquent un sentiment de fatigue, de tristesse, de déprime ou une dégradation de l'état de santé (49%)[146].

Exemples de discriminations dans l'ESR liées aux parentalités

État de grossesse : *"Je n'ai pas retrouvé mon poste d'ATER à mon retour de congé maternité".*

Situation de famille : *"On m'a refusé un poste d'enseignement parce que je suis une mère isolée".*

Identité de genre : *"Le service social des personnels refuse de me considérer comme la mère de mon enfant parce que je suis une femme trans. Je n'ai donc pas les mêmes droits et avantages que mes collègues femmes".*

La loi du 30 juin 2025 visant à protéger les personnes engagées dans un projet parental des discriminations au travail[147] interdit les discriminations au travail pour tous·tes les salarié·es, femmes et hommes, engagé·es dans un parcours d'AMP ou d'adoption. Elle facilite également l'obtention des autorisations d'absence liées à de ces situations.

Selon les situations, les discriminations sont dites directes ou indirectes.

› Discrimination directe

Il s'agit d'un acte volontaire et intentionnel, qui se veut discriminant, à destination d'une personne ou d'un groupe d'individu·es, et qui se fonde sur un ou plusieurs critères définis par la loi.

Exemples : un·e employeur·euse refuse d'embaucher une femme parce qu'elle porte le voile, bien qu'elle soit la personne la plus qualifiée pour ce poste (discrimination directe fondée sur la religion). Un·e employeur·euse refuse d'embaucher une femme parce qu'elle est enceinte.

› Discrimination indirecte

Il s'agit d'une mesure ou une règle qui se veut neutre en apparence, mais provoque un traitement défavorable envers une personne ou un groupe d'individu·es, en raison d'un critère défini par la loi.

Exemple : une prime est accordée aux salarié·es travaillant à temps plein alors que plus de 80% des salarié·es travaillant à temps partiel sont des femmes, un état de fait causé par la répartition inégale de la charge familiale (discrimination indirecte fondée sur le sexe).

› Discrimination parentale

Cette expression non juridique (contrairement aux définitions précédentes) fait référence à toute différence de traitement fondée sur la situation familiale ou la parentalité (grossesse, congé parental, organisation du temps de travail, etc.) et ses conséquences : sentiment d'exclusion, frein à l'égalité professionnelle, impact sur la qualité de vie au travail et sur l'image de la structure, difficultés à se maintenir dans les études, risque accru de précarité financière (famille monoparentale, étudiant·es parents).

Peu d'étudiant·es parents osent déclarer leur statut de parent et donc bénéficier des aides existantes par peur d'être discriminé·es et/ou jugé·es, ce qui rend souvent leur réussite universitaire encore plus difficile. Les personnes les plus fréquemment concernées par une discrimination parentale sont celles sortant de la norme hégémonique de la parentalité. Ce sont par exemple les familles monoparentales, homoparentales, queer, les personnes ayant un·e ou des enfant·s en situation de handicap ainsi que toutes les personnes en situation de vulnérabilité concernées par la parentalité. Dans ce cas, on identifie souvent des situations de discriminations croisées/intersectionnelles, comme par exemple dans le cas d'une mère précaire racisée jugée sur son nombre élevé d'enfants (stéréotype/préjugé).

› Harcèlement discriminatoire

Selon l'article 1 de la loi du 27 mai 2008[148], le harcèlement discriminatoire est une forme de discrimination et se définit comme "Tout agissement lié à [un motif prohibé], subi par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant"[149].

Selon les décisions du Défenseur des droits du 31 juillet 2014[150] et de la Cour d'appel de Rennes du 10 décembre 2014, les agissements n'ont pas besoin d'être répétés pour qu'une situation puisse être qualifiée de harcèlement discriminatoire, un acte unique peut suffire[151].

146 Défenseur des droits et Organisation internationale du travail, *Études&Résultats*. "13e Baromètre. La perception des discriminations dans l'emploi", déc. 2020
147 https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000051824492
148 https://www.legifrance.gouv.fr/loda/article_lc/LEGIARTI000034110511
149 Voir également l'article 2 alinéa 3 de la directive 2000/43/CE et l'article 2 alinéa 3 directive 2000/78/CE
150 Pour en savoir plus : https://juridique.defenseurdesdroits.fr/index.php?lvl=notice_display&id=11899
151 Pour en savoir plus : Défenseur des Droits, "Fiche pratique à destination des employeuses et des employeurs. DISCRIMINATIONS. Le harcèlement discriminatoire au travail", 2018

Expressions à bannir et recommandations

Dans cette partie, sont définis des termes qui peuvent choquer, voire heurter la sensibilité de certaines personnes. Nous revenons principalement sur leur signification historique et/ou expliquons en quoi leur utilisation est problématique et peut blesser certaines personnes. C'est pourquoi nous avons choisi de suggérer ensuite des termes à privilégier qui, par leur formulation, se veulent non-discriminants.

C'est blessant !

› "Enfant bâtard" ✘

Désigne une expression jadis utilisée pour désigner un·e enfant "adultérin" ou considéré comme "illégitime", c'est-à-dire conçu en dehors des normes sociales selon lesquelles il faudrait être marié·e pour avoir un·e enfant.

› Enfant illégitime/enfant naturel ✘

Ces expressions supposent une hiérarchie de valeur entre enfants en fonction de la situation conjugale des parents, ce qui est stigmatisant, voire violent.

› "Enfant invalide" ou "enfant ayant une invalidité" ✘

La notion d'invalidité renvoie aux taux de capacité de travail et de gain d'une personne à la suite d'un accident ou d'une maladie d'origine non professionnelle. L'utilisation du terme "invalide", assez courante, peut être perçue comme blessante par les personnes concernées et leur entourage car elle enferme la personne dans une condition d'incapacité à réaliser des actions.

Nous conseillons d'utiliser l'expression **"Parent d'enfant en situation de handicap"** ✔ : elle permet de visibiliser le statut de l'enfant, qui a une situation reconnue juridiquement et/ou administrativement suite à un diagnostic par un·e professionnel·le de la santé et lui confère un certain nombre de droits. Cette expression est plus inclusive car elle englobe l'ensemble des situations de la vie d'une personne et laisse la possibilité que le handicap de la personne évolue à travers le temps et suivant son environnement. La personne ne sera pas toujours "en situation de handicap" (par exemple : une **personne à mobilité réduite**[152] lorsqu'il y a des ascenseurs à disposition qui fonctionnent).

Une étude de la DREES souligne le fait que les bénéficiaires de l'Allocation d'Éducation de l'Enfant en situation de Handicap (AEEH) "vivent plus souvent en famille monoparentale et leurs parents ont une situation moins favorable sur le marché du travail"[153]. Dans 93% des cas, le parent qui a la charge de l'enfant est leur mère[154].

› "Fausse-couche" ✘

Désigne des grossesses qui n'arrivent pas à terme. Or, pour les personnes qui sont en deuil, l'adjectif "fausse" peut laisser penser que l'expérience de grossesse n'a pas autant de valeur qu'une grossesse qui serait allée au terme.

Nous vous conseillons de privilégier le terme d'**"Interruption spontanée ou involontaire de grossesse"** ✔ (se référer à la fiche Corps et expériences intimes).

› "Mère porteuse" ✘

Ce terme, régulièrement utilisé dans le langage courant ou médiatique, peut être vécu comme blessant ou réducteur par les personnes concernées. Il se focalise exclusivement sur la fonction biologique de la grossesse, en invisibilisant le consentement, la complexité du parcours et les personnes impliquées dans une GPA. L'expression "mère porteuse" suggère aussi une dimension affective ou familiale qui ne correspond pas nécessairement à la réalité juridique ou émotionnelle du lien entre la personne ayant porté l'enfant et l'enfant lui ou elle-même. Cela peut induire une confusion, voire entretenir des représentations stéréotypées ou stigmatisantes sur les pratiques de GPA, notamment dans les contextes de discrimination des familles homoparentales, recomposées ou rencontrant des problèmes de fertilité.

Il est recommandé d'utiliser des formulations plus respectueuses et précises telles que : **"personne ayant porté l'enfant", ou "personne ayant mené la grossesse à terme pour un projet parental", ou encore "GPA"** ✔ dans un cadre juridique ou informatif. Ces alternatives permettent de centrer le discours sur les parcours et les projets parentaux sans essentialiser ou réduire la personne à une fonction corporelle.

152 Définition de l'Organisation mondiale de la santé (OMS), dans la Classification Internationale du Fonctionnement du Handicap et de la Santé (CIF), en 2001 : "Une personne est à mobilité réduite lorsqu'elle est gênée dans ses mouvements en raison de sa taille, de son état, de son âge, de son handicap permanent ou temporaire, ainsi qu'en raison des appareils ou instruments auxquels elle doit recourir pour se déplacer". Pour en savoir plus : https://www.ecologie.gouv.fr/politiques-publiques/politique-laccessibilite#

153 Drees. Enquête "Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants handicapés ; les parents en première ligne", 2023

154 *Ibid*

C'est sexiste !

› "Fille-mère" ✘

Expression utilisée de manière péjorative pour désigner des mères très jeunes ou considérées comme trop jeunes (penser qu'en dessous d'un certain âge on ne devrait pas être mère est un jugement de valeur, subjectif et normatif, voire une hiérarchisation sur le critère de l'âge reproduisant des rapports de domination). Ces "filles-mères" seraient des jeunes femmes qui auraient une vie jugée non vertueuse, notamment car elles auraient des rapports sexuels en dehors d'un mariage ou d'une union et seraient incapables de bien éduquer leur·s enfant·s. Il s'agit d'une stigmatisation de genre (notamment du ***"slut shaming"***[155]) dont seules les femmes et les minorités de genre en sont victimes.

L'expression **"mère célibataire"** n'est pas péjorative mais a été longtemps utilisée au sujet des femmes, les renvoyant à leur statut de concubinage (mariées, en couple, pacsées, en situation de monoparentalité, etc.), autrement dit au lien qu'elles auraient avec un homme (pour les femmes hétérosexuelles). Une mère peut être célibataire et se trouver dans une configuration de famille monoparentale, mais elle peut également être en couple avec une autre personne que le second parent et rester malgré tout dans un schéma monoparental si la personne avec qui elle est en couple ne s'occupe pas de l'enfant ou des enfants. Ainsi, le célibat n'est pas systématiquement lié à l'expérience de la monoparentalité.

À l'inverse, l'expression "fils-père" n'existe pas et celle de "père célibataire" est peu utilisée, c'est pourquoi nous conseillons d'utiliser l'expression plus inclusive de **"famille monoparentale"** ✔ (se référer à la fiche *"Faire famille*).

› "L'école maternelle" ✘

Par sa terminologie, le terme "maternelle" sous-entend que le temps de l'éducation des enfants incombe aux mères, et plus particulièrement celui de la petite enfance ; il s'agit d'un temps où les tâches quotidiennes sont les plus lourdes. Par "tâches les plus lourdes", on entend :

- la gestion des soins corporels (toilette, habillage, hygiène) et de santé (vaccins, etc.);
- la vigilance permanente liée à la sécurité (prévention des accidents, surveillance constante) ;
- la gestion des émotions (pleurs, angoisses de séparation, crises) ;
- l'organisation des routines quotidiennes (réveil, repas, sieste, coucher) ;
- et le lien avec les structures éducatives (inscriptions, réunions, échanges avec les enseignant·es) ;
- à un âge où l'enfant ou les enfants sont moins autonomes et demandent donc plus d'aide et de vigilance.

Ces tâches sont souvent chronophages, exigeantes sur le plan physique et émotionnel, et historiquement assignées aux femmes dans les rôles parentaux.

› "L'heure des mamans" ✘

Si, dans les faits, ce sont plus souvent les femmes que les hommes qui conduisent, puis vont chercher les enfants à l'école[156], utiliser l'expression "L'heure des mamans" signifierait que cette répartition genrée des tâches domestiques va de soi. En l'utilisant, on participe de fait à la reproduction des normes de genre.

Nous recommandons d'utiliser les expressions suivantes : **"école pré-élémentaire"** ✔ ou **"première école"** ✔ qui contribuent à ne plus essentialiser la parentalité maternelle, à valoriser une répartition plus égalitaire des responsabilités éducatives et à sortir des schémas hétéronormatifs. On peut également parler de **"cycle 1 de l'école primaire"** ✔, qui inclut les enfants de la petite section au CM2, dans une logique de continuité pédagogique.

En parlant plutôt de **"L'heure des parents"** ✔, on réattribue le rôle à jouer dans l'éducation à l'ensemble des parents, quel que soit leur sexe, tout en incluant par la même occasion les couples non hétérosexuels et les familles recomposées.

155 La traduction littérale de cette expression renvoie aux termes "pute" et "honte", dans un objectif (conscient ou non) de stigmatiser sexuellement les femmes. Ainsi, certaines femmes vont être jugées en raison de leurs comportements, considérés comme "impudiques" et/ou "hors normes" aux yeux de la société (vêtements considérés comme provocants, préférences sexuelles décrites comme déviantes, nombre de partenaires sexuels jugé comme trop élevé, etc.). Ces comportements seraient synonymes de déshonneur et de honte sociale, ce que Pheterson (2001) définit comme les traits archétypaux du "stigmate de la putain", ce qui peut conduire certaines femmes à ressentir de la culpabilité. Pour en savoir plus : Marlène Dulaurans, "Slut shaming", coll. Vademecum. Una l'édition en libre accès https://una-editions.fr/slut-shaming/

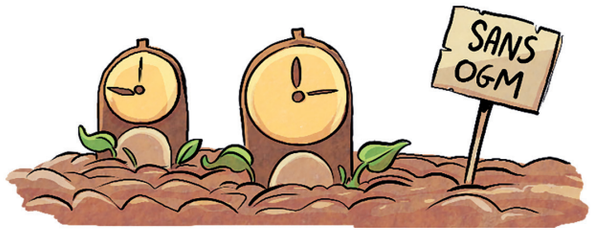
156 DREES, "Avant et après l'école, qui prend en charge les jeunes enfants scolarisés ?", *Études & Résultats*, numéro 0959, avril 2016, 6 pages

› Mère/femme au foyer ✘

Même si la majorité des femmes travaillent aujourd'hui, la figure de la "mère au foyer" persiste dans la société française, souvent sous-estimée et peu reconnue. Ce rôle, valorisé symboliquement comme une forme de "dévouement maternel", reste économiquement invisible et socialement précaire. En se retirant du marché du travail pour assumer seules l'intégralité ou la majorité des tâches domestiques et parentales, ces femmes sont exposées à une perte de revenus, à une dépendance financière et à un déclassement professionnel durable[157]. Leur situation interroge la notion même de "choix" : est-il réellement libre dans un contexte où les structures sociales, économiques et familiales continuent de désigner les mères comme les principales responsables du foyer ?

Il nous paraît plus pertinent de parler de **"travail domestique"** ✔. Le travail domestique et de *care*, majoritairement assuré par les femmes, constitue un pilier invisible de l'économie et du fonctionnement social. Ce travail — nourrir, éduquer, soigner, organiser le quotidien, faire les tâches ménagères — est non rémunéré, non comptabilisé et souvent perçu comme "naturel". Héritier des luttes féministes des années 1970, le débat sur la reconnaissance de ce travail refait aujourd'hui surface : faut-il le rémunérer, le comptabiliser, l'encadrer par un syndicat ? Ces tâches, bien qu'essentielles, sont à la frontière du visible et de l'invisible, du privé et du politique. En refusant de les considérer comme un véritable travail, la société entretient une inégalité structurelle, qui condamne les femmes à la dépendance économique et efface leur contribution réelle à la richesse collective[158].

› Horloge biologique ✘



Expression qui laisse penser que toutes les femmes seraient "programmées" pour avoir envie d'enfanter. D'après Moira Weigel[159], cette notion est récente (1978) et a fait l'objet d'un emballement médiatique : "l'accès des femmes à la contraception médicale, à des emplois plus valorisés et à une carrière plus continue, entrerait en contradiction avec "l'horloge biologique" féminine" et "négligerait une "loi de la nature" fondamentale, celle de la réduction, puis de la disparition, de la fertilité avec l'âge"[160]. L'expression "horloge biologique" concourt donc à véhiculer des injonctions envers les personnes ayant un utérus et les essentialisent (devoir d'être mère, de s'occuper de son foyer, etc.), ce qui peut créer par ailleurs de la culpabilité chez les personnes n'enfantant pas et ce indépendamment de la raison pour laquelle elles n'enfantent pas (parce qu'elles ne le veulent pas, ne le peuvent pas, ou parce qu'elles n'ont pas eu l'occasion d'avoir un·e ou des enfant·s). Cette expression aurait pu tout autant entrer dans la catégorie "c'est blessant !".

À SAVOIR

NULLIPARE

Terme généralement utilisé dans le domaine médical pour désigner une personne qui n'a, pas encore, eu d'enfant. Chloé Delaume dans la préface de l'ouvrage *Nullipares, et alors ?*, cite la définition du dictionnaire de l'Académie française et souligne que l'expression adverbiale "pas encore", montre à quel point il est "impensable, jusque dans la langue, de ne pas du tout avoir d'enfants"[161]. Ce terme constitue de fait une injonction à l'enfantement.

PRIMIPARE

Désigne à l'inverse la personne qui accouche pour la première fois.

157 Clara Georges, "Quel destin pour les mères au foyer ?", *Le Monde*, 17 mai 2024
158 Sylvie Fagnart et Elsa Sabado, "Comment repenser les frontières du travail ?", *La Déferlante*, n° 17, 27 janvier 2025
159 Moira Weigel, "The foul reign of the biological clock" ("Le sinistre règne de l'horloge biologique"), *The Guardian*, 10 May 2016
160 Elsa Boulet, "À la recherche de "l'horloge biologique" (ou le temps perdu… par les femmes) #1", *Carnet d'Elsa Boulet*, 8 novembre 2019
161 Pour aller plus loin : Collectif dirigé par Chloé Delaume, *Nullipares et alors ? Être sans enfants*, éd. Points Féministe, 2025, 176p.

› Vieille fille ✘

L'expression "vieille fille" renvoie à un stéréotype négatif : elle désigne une femme seule, vieille, radoteuse, sans intérêt ou entourée de chats, et fonctionne comme un marqueur d'échec social pour celles qui ne sont ni mariées ni mères. Derrière cette étiquette se cache une norme sociale rigide qui associe la valeur d'une femme à son couple et à sa maternité, alors même que l'indépendance ou le célibat doivent être des choix — ou simplement des réalités — non stigmatisables. D'autant plus que socialement, un homme n'est pas renvoyé de manière négative à son célibat. L'expression persiste aujourd'hui et structure des attentes sociales genrées, révélant une forme de contrôle normatif exercé sur les femmes. Plusieurs autrices, dont Marie Kock, invitent à réhabiliter cette figure et à lui donner un sens neuf en refusant qu'elle soit synonyme de ratage. Se réapproprier ce terme permet d'affirmer qu'une femme peut vivre autrement que selon le modèle traditionnel et être pleinement libre, épanouie et légitime[162].

C'est illégal !

Pour rappel, l'administration française reconnaît uniquement le nom de naissance (ou nom de famille) comme identifiant légal.

› "Mademoiselle" ✘

D'un point de vue légal, la mention de "mademoiselle" n'est plus utilisée dans les titres de civilité de l'administration française depuis 2012. Dans l'usage courant, ce terme renvoie à l'idée que le statut marital ou non marital des femmes (et seulement des femmes car le terme n'existe pas au masculin) serait important et devrait être su de toutes et tous. Par conséquent, référer aux femmes en tant que "Mademoiselle" (célibataire) ou "Madame" (mariée ou veuve) crée un traitement différent et inégalitaire entre les femmes, mais aussi entre les femmes et les hommes. Par ailleurs, de façon générale, l'usage des titres de civilité est à proscrire lors des premiers échanges et ce afin d'éviter des pratiques de mégenrage.

Le mégenrage[163] correspond au fait de s'adresser à une personne en utilisant des pronoms, des accords ou des mots genrés qui ne correspondent pas à son identité de genre ni à sa manière de se genrer.

› Nom de jeune fille/nom d'épouse ✘

Ces expressions sont à éviter car elles reposent sur des normes patriarcales et renvoient à un modèle familial dans lequel les femmes sont supposées abandonner leur nom de naissance pour prendre le "nom patronymique" de leur mari. Le nom dit "de jeune fille" est en fait le nom de naissance, tout comme le nom "d'épouse" correspond simplement à un usage social, sans valeur juridique. En réalité, le mariage ne fait automatiquement perdre son nom de famille à aucun·e des époux·ses. En effet, il n'existe aucune obligation légale à ce sujet. D'ailleurs, un époux peut adopter le nom de son épouse ou l'accoler au sien.

Nous conseillons d'utiliser le terme de **"Nom"** ✔ à la place de "nom de jeune fille" ou "nom d'épouse". Cette vigilance est essentielle pour ne pas reproduire de discrimination fondée sur le genre ou l'état matrimonial, et pour respecter les identités administratives et personnelles de chacun·e, notamment des personnes LGBTQI+ ou des familles recomposées.

À noter : l'usage de ces termes peut aussi poser un problème dans les formulaires, bases de données ou échanges institutionnels. Il convient de systématiser l'usage de termes n'ayant aucune mention genrée ou maritale, tels que "nom" quand il n'y a pas d'enjeu administratif et de distinguer "nom" et **"nom d'usage"** lorsqu'il y a une nécessité administrative.

Nos recommandations de ne plus avoir recours au nom de "jeune fille/d'épouse" et de la civilité "mademoiselle" s'appuient sur la loi du 4 juin 1970 relative à l'autorité parentale[164] et à la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes[165], ainsi qu'à la Circulaire du 21 février 2012[166] relative à la suppression des termes "mademoiselle", "nom de jeune fille", "nom patronymique", "nom d'épouse" et "nom d'époux" des formulaires et correspondances des administrations[167].

162 Charlotte Bernard, "Vieille fille : et si c'était tout sauf négatif ?", *Urbania*, 18 octobre 2022
163 Définition issue de la fiche Bonnes pratiques pour être une personne alliée.pdf
164 https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGITEXT000006068366
165 https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000029330832
166 https://www.legifrance.gouv.fr/circulaire/id/34682
167 Pour en savoir plus : Université de Lille , Guide "Aide pratique pour une communication égalitaire"

Circulaire du 20 juin 2023 relative à la prise en compte de la diversité des familles et au respect de l'identité des personnes transgenres dans la fonction publique de l'Etat[168]

"S'agissant plus précisément des titres de civilité, c'est-à-dire des mentions "Madame/ Monsieur", ceux-ci ne constituent en effet pas un élément de l'état civil et aucune obligation législative ou réglementaire n'impose d'en faire usage."

"Enfin, la suppression généralisée de toute civilité peut être envisagée pour l'ensemble des documents administratifs non officiels. Dans cette hypothèse et à titre d'exemple, des formules d'entame telles que "bonjour" ou "bonjour Marie Durand" pourront être utilisées" (p.4).

› Nom patronymique / patronyme ✘

Ce terme est aujourd'hui contesté car faisant directement référence au "nom du père", invisibilisant ainsi les mères. En France, conformément à la loi du 4 mars 2002 relative au nom de famille[169], le "nom patronymique/patronyme" a été remplacé par le **"nom de famille"** dans toute la législation, privilégiant une formulation plus neutre. Par cette même loi, les parents peuvent désormais choisir si leur enfant portera le nom du père, de la mère, ou les deux accolés dans l'ordre choisi.

Conformément à la loi du 2 mars 2022 relative au choix du nom issu de la filiation[170], toute personne majeure peut demander à prendre le **nom de naissance** d'un·e de ses deux parents, sans avoir à justifier son choix.

Le collectif Georgette Sand[171] explique l'intégralité de la procédure.

Expressions à privilégier

Nous encourageons à remplacer les termes de "mère"/"père" par **"parent 1"** et **"parent 2"** car ils facilitent l'inclusion des couples de parents homosexuels, trans et n'enferment pas les parents dans une bicatégorisation genrée des rapports familiaux. Ces termes neutres ont aussi l'avantage de permettre aux familles LGBTQI+ de ne pas être obligées de s'outer à leur travail. La notion **"d'adulte responsable de l'enfant"** ✔ à l'avantage d'inclure les enfants placé·es ainsi que les potentiel·les autres co-parents (tuteur·ices, etc.).

***L'outing*[172] est le fait de révéler publiquement l'orientation sexuelle/romantique ou l'identité de genre d'une personne sans son consentement. Il s'agit d'une atteinte à la vie privée passible de sanctions pénales (art. 226-1 du Code pénal).**

› Co-parents ✔

Désigne deux personnes (ou plus, dans certains cas de parentalité plurielle) qui partagent les responsabilités liées à l'éducation, à l'affection et aux soins d'un·e ou plusieurs enfant·s, qu'ils et elles soient ou non en couple, marié·es, ou lié·es par un lien biologique. Cette expression permet de sortir d'une vision hiérarchisée ou genrée de la parentalité (mère/père), en mettant l'accent sur la fonction éducative et affective plutôt que sur la filiation biologique ou le statut conjugal. Elle inclut ainsi :

- les couples de même genre, sexe ou composés d'une ou plusieurs personnes transgenres, non-binaires ou intersexes ;
- les familles recomposées ;
- les parents séparés mais toujours impliqués ;
- les configurations de parentalité choisie (co-parentalité entre ami·es, etc.) ;
- la pluriparentalité[173] ;
- les couples hétérosexuels souhaitant mettre en avant et/ou instaurer une parentalité égalitaire.

168 https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/circ?id=45452
169 https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000000593399
170 https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000045287682
171 https://www.instagram.com/lesgeorgettessand/
172 Définition issue de la fiche Bonnes pratiques pour être une personne alliée.pdf
173 La parentalité peut être décomposée en différentes fonctions (sociale, éducative, etc.) exercées par plusieurs adultes (plus de deux), au-delà des seuls parents liés biologiquement à l'enfant. Par exemple : un·e enfant peut avoir deux pères légalement, son père biologique et son père adoptif (qui a contribué à son éducation), à la suite d'un second mariage avec sa mère. Pour en savoir plus sur la pluriparentalité : Agnès, Martial. "Les trois temps des pluriparentalités en France : Une analyse de travaux empiriques contemporains". *Revue des politiques sociales et familiales*, 2021/2 n°139-140, 2021, p.89-97.

Utiliser les expressions de “co-parents” et “Parent 1”/”Parent 2” dans les communications ou les documents administratifs permet :

- d’éviter l’assignation genrée des rôles parentaux ;
- de valoriser l’égalité entre parents dans l’éducation des enfants ;
- de respecter toutes les formes de parentalité.
- Ces termes sont à privilégier notamment dans les formulaires, les échanges écrits (ex. : “l’un·e des co-parents”), les dispositifs d’accompagnement à la parentalité et la signalétique institutionnelle.

› Conjoint/conjointe ✔

Le terme conjoint ou conjointe désigne une personne unie à une autre par un lien affectif, sans que la nature du lien juridique ne soit nécessairement précisée. Il peut s’agir d’un·e époux·se (mariage), d’un·e partenaire de PACS, ou d’un·e concubin·e (vie commune sans lien juridique formel).

Dans un cadre professionnel ou administratif, le terme “conjoint·e” est souvent utilisé au sens large, pour désigner toute personne partageant la vie d’un·e étudiant·e ou agent·e. Toutefois, il est utile de préciser ce lien lorsqu’ il y a des implications légales (exemples : droits sociaux, fiscalité, prestations familiales), car certains droits ne sont ouverts qu’aux époux·ses ou partenaires de PACS.

Pour une rédaction encore plus inclusive, on peut aussi utiliser les termes **“partenaire”** ✔, ou **“personne avec qui la parentalité est partagée”** ✔, en fonction du contexte.

› Personne à charge ✔

Ce terme permet d’inclure l’enfant ou les enfants du ou de la conjoint·e. Sont également considéré·es comme une personne à charge les membres de la famille ou proches pour lesquel·les des frais médicaux doivent être engagés.

Remerciements

Le groupe de travail ainsi que la création de ce lexique ont été pilotés par :

Lucille Marissal, assistante de projets et communication à la CPED

Ce lexique n'aurait pu être aussi riche sans la contribution de nombreuses personnes : il est le fruit d'un réel travail collectif d'un an.

Un grand merci à tous·tes les membres du groupe de travail "Parentalités" de la CPED qui ont contribué à la construction de ce lexique, avec une attention particulière pour :

- **Hermeline Pernoud** et **Angelina Etiemble**, membres du CA de la CPED, qui ont coordonné ce groupe de travail avec implication et bienveillance sur toute sa durée,
- **Claire Lambard**, secrétaire générale de la CPED, pour sa relecture minutieuse,
- **Véronique Van De Bor**, présidente de la CPED, qui a soutenu ce projet dès le départ, ainsi qu'**Aude Stheneur**, directrice générale de la CPED, pour ses nombreuses relectures, et ses apports tant définitionnels que syntaxiques.

Nous remercions chaleureusement **Andreea Gruev-Vintila**, MCF-HDR en psychologie sociale à l'Université Paris Nanterre, **Billy Thomont** du Service Égalité et Mission Handicap des Étudiants de l'Université de La Réunion ainsi que **Stéphanie Rabault** de l'Université de La Nouvelle-Calédonie, qui ont contribué à l'enrichissement de ce lexique en apportant leur expertise à travers des éléments définitionnels et chiffrés.

Nous remercions également **Valentin Brouttier** et **Zo Michiels** de la Chaire LGBTQI+[174] de l'Université Lyon 1, **Catherine Clavin** de l'APGL[175], **Anaïs Perrin Prevelle** et **Maliana Margain** d'OUTrans[176] pour leur relecture attentive ainsi qu'**Emma Clit**[177] pour son autorisation de faire figurer une page de sa bande-dessinée sur la charge mentale.

Chaire LGBTQI+ — apgl — outrans association féministe d'autosupport trans — Emma

174 Page internet : https://egalite-diversite.univ-lyon1.fr/chairelgbtqi/
175 Site internet : https://apgl.fr
176 Site internet : https://www.outrans.org/
177 Site internet : https://emmaclit.com/

Remerciements

Ce lexique n'aurait pu être aussi beau sans le travail de Sophie Aumas, graphiste et de Silver, illustrateur.

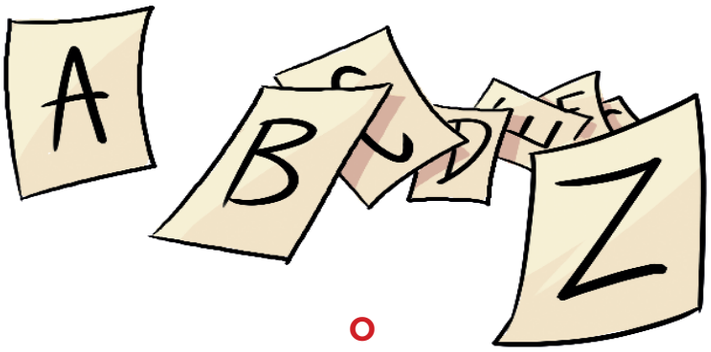
Sophie Aumas, graphiste freelance et UX designer

Localisée à Nantes, son expérience de plus de 10 ans est ancrée dans une grande sensibilité envers les causes environnementales et sociales (santé, féminisme, etc.) ; elle favorise ainsi une collaboration avec des structures engagées. Ses objectifs sont de créer un support utile, bien calibré, avec un impact environnemental limité, en s'appuyant sur de l'éco-conception.

Silver, illustrateur et dessinateur de bandes dessinées

Localisé dans le Nord de la France, son travail est nourri par une expérience forte dans le milieu associatif et il utilise l'illustration pour aider à porter des messages importants à ses yeux, travaillant au quotidien avec des acteur·ices de terrain. Il a notamment réalisé des illustrations pour le Planning Familial, sur la lutte contre le VIH, les Drag et personnes Queer.

Glossaire



A

"Adulte responsable de l'enfant"
Allaitement
AMP

B

Beaux-parents
Baby blues
Burn-out parental

C

Care
Charge affective (ou émotionnelle)
Charge mentale
Contrôle coercitif
Congé d'adoption
Congé de naissance
Congé dit "de maternité"
Congé dit "de paternité" ou d'accueil de l'enfant
Congé parental
Co-parents
Congé de présence parentale
Congé de proche aidant·e
Congé pour enfant malade
Congé pour grossesse pathologique
Conjoint/conjointe
"Cycle 1 de l'école primaire"

D

Déni de grossesse
Discrimination
Discrimination directe
Discrimination indirecte
Discrimination parentale
Dons de jours de congés

E

"École pré-élémentaire"
Empowerment des femmes
"Enfant bâtard"
"Enfant illégitime/enfant naturel"
"Enfant invalide" ou "enfant ayant une invalidité"

F

"Fausse-couche"
Famille élargie
Famille hétéroparentale
Famille homoparentale / famille Queer
Famille monoparentale
Famille nombreuse
Famille nucléaire
Famille recomposée
"Fille-mère"

G

Garde des enfants
GPA

H

Harcèlement discriminatoire
"Horloge biologique"

I

IMG
Interruption spontanée de grossesse
"Interruption spontanée ou involontaire de grossesse"
IVG

L

"L'école maternelle"
"L'heure des mamans"
"L'heure des parents"

M

"Mademoiselle"
Matrescence
Mégenrage
"Mère célibataire"
"Mère/femme au foyer"
"Mère porteuse"

N

Nom
Nom de famille
"Nom de jeune fille" / "nom d'épouse"
"Nom de naissance"
Nom d'usage
"Nom patronymique/patronyme"
"Nullipare"

O

Outing

P

"Parent 1" et "parent 2"
"Parent d'enfant en situation de handicap"
"Partenaire"
Pension alimentaire
Personne à charge
"Personne avec qui la parentalité est partagée"
"Personne ayant porté l'enfant" ou "personne ayant mené la grossesse à terme pour un projet parental"
Personne à mobilité réduite
PMA
Post-partum
"Première école"
Primipare
Proche aidance
Psychoses post-partum ou puerpérale
Puerpérale

S

Slut-shaming
Syndrôme d'aliénation parentale

T

Transparentalité (ou parentalité trans)
"Travail domestique"

V

"Vieille fille"
Violences conjugales
Violences intrafamiliales

Acronymes

AEEH : Allocation d'Éducation de l'Enfant en situation de Handicap

AFMD : Association Française des Managers de la Diversité

AJPA : Allocation Journalière de Proche Aidant·e

AJPP : Allocation Journalière de Présence Parentale

AMP : Assistance Médicale à la Procréation

ASA : Autorisation Spéciale d'Absence

ATER : Attaché·e Temporaire d'Enseignement et de Recherche

BIATSS : acronyme désignant les personnels non enseignant·es, et plus précisément, les agent·es assurant des fonctions de personnels des bibliothèques, ingénieur·es, administratif·ves, techniques et sociaux et de santé

CAF : Caisse d'Allocation Familiale

CASF : Code de l'Action Sociale et des Familles

CDD : Contrat à Durée Déterminée

CDI : Contrat à Durée Indéterminée

CECOS : Centre d'Étude et de Conservation des Œufs et du Sperme humain

CGFP : Code Général de la Fonction Publique

CIF : Classification Internationale du Fonctionnement du Handicap et de la Santé

CNRS : Centre National de la Recherche Scientifique

CPE : Congé Parental d'Éducation

CPED : Conférence Permanente des Chargé·es De mission égalité-diversité dans l'enseignement supérieur et la recherche

DREES : Direction de la Recherche, des Études, de l'Évaluation et des Statistiques

DU : Diplôme Universitaire

EC : Enseignant·es Chercheur·euses

EIGE : *European Institute for Gender Equality* (Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes)

ENM : École Nationale de la Magistrature

ESR : Enseignement Supérieur et la Recherche

FNCIDFF : Fédération Nationale des Centres d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles

GPA : Gestation Pour Autrui

IMG : Interruption Médicale de Grossesse

INSEE : Institut National de la Statistique et des Études Économiques

IVG : Interruption Volontaire de Grossesse

LGBTQI+ : Lesbian, Gays, Bisexuel, Trans, Queer, Intersexe, et tout autre personne ne se retrouvant pas dans ces sigles

MED : Missions Égalité-Diversité

MSA : Mutualité Sociale Agricole

OVE : Observatoire national de la Vie Étudiante

OIT : Organisation Internationale du Travail

OMS : Organisation Mondiale de la Santé

PACS : Pacte Civil de Solidarité

PMA : Procréation Médicalement Assistée

PRAG : Professeur·es agrégé·es du second degré affecté·es dans l'enseignement supérieur

PRCE : Professeur·es titulaires du CAPES ou du CAPET

PreParE : Prestation Partagée d'Éducation de l'Enfant

QVCT : Qualité de Vie et de Conditions de Travail

RH : Ressources Humaines

SSE : Services de Santé Étudiante

SSMSI : Service Statistique Ministériel de la Sécurité Intérieure

SAP : Syndrôme d'Aliénation Parentale

VSS : Violences Sexistes et Sexuelles

cped

Conférence
Permanente
des chargé·e·s
de mission
Egalité et Diversité

CPED
La Cité Audacieuse
9 rue de Vaugirard
75006 Paris

contact@cped-egalite.fr
www.cped-egalite.fr