

A close-up photograph of a man with a beard and short hair, wearing a light blue sweater, looking down at a baby. The baby is lying on a white surface, wearing a white onesie with a black pattern of various animals and symbols. The baby has its mouth open, looking up at the man.

POUR UN CONGÉ DE PATERNITÉ/COPARENTALITÉ DE 15 SEMAINES

Une production du service Études
et Action politique de la Ligue des familles

Mars 2022

la ligue
des familles
citoyenparent

A. Résumé

Au cœur de la réforme des congés annoncée par l'accord de gouvernement fédéral devrait se trouver un meilleur équilibre des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes¹. La Directive Work Life balance, que la Belgique doit avoir transposée d'ici le mois d'août 2022, poursuit le même objectif².

Pour la Ligue des familles, allonger le congé de paternité/coparentalité, le rendre obligatoire et le rémunérer à 100%, constituent des leviers d'action indispensables pour agir sur les inégalités de genre entre les femmes et les hommes de manière structurelle et positive.

Structurelle, car cela permet de rompre avec les stéréotypes de genre transmis aux enfants qui paraissent figés depuis plusieurs décennies.

Positive, car cela favorise une réelle coresponsabilité parentale entre les hommes et les femmes relative au partage des tâches ménagères, des soins et de l'éducation des enfants. Ces leviers permettent aussi d'agir sur les discriminations dont sont victimes les femmes sur le marché du travail et ont impact positif sur leur santé suite à la naissance d'un enfant.

Mais ces leviers d'action ont aussi des effets sur les enfants. En effet, cela permet aux pères et aux enfants de passer davantage de temps ensemble dès les premiers moments de vie. Les pères qui prennent des congés parentaux restent impliqués dans l'éducation de leurs enfants sur le long terme. Les enfants jouissent d'une meilleure santé et présentent de compétences cognitives et émotionnelles plus élevées. Un partage égal du congé de paternité et de maternité favorise donc le bien-être de l'ensemble de la famille

Dès lors, comme première étape, la Ligue des familles plaide pour allonger le congé de paternité/coparentalité à 15 semaines (et ainsi le rendre équivalent à celui de la mère) et le rendre en partie obligatoire.

¹ La Vivaldi précise qu'elle « lance une consultation avec les partenaires sociaux sur la simplification, l'harmonisation et l'optimisation des différents systèmes de congés, en accordant une attention particulière aux motifs de congé liés aux soins et à la conciliation de la vie professionnelle et familiale ». Elle entend « réformer les différents régimes de congés pour les parents afin de permettre une répartition plus équilibrée, entre les hommes et les femmes, de l'accueil et des soins aux enfants ».

² L. Galer "La Directive Work-Life-Blance" l'Europe à l'épreuve de la conciliation vie priée-vie professionnelle, juillet 2019 et P. Foubert, A. Friends, "De nieuwe Europese Work-Life Balance Richtlijn: Een kans voor België om nog beter te doen", 2020, Revue de droit social (Bruxelles), 2020 (1), p. 1 -47.

Table des matières

A. Résumé	2
B. Contexte : l'évolution du congé de paternité	5
1. La naissance du congé de paternité	5
2. Le combat de la Ligue des familles : allonger le congé de paternité et le rendre obligatoire pour tous les pères/coparents	5
3. La place du congé de paternité/coparentalité dans la réforme globale des congés	7
C. Pourquoi un congé de paternité/coparentalité de 15 semaines	8
1. Pour que chaque père/co-mère et son nouveau-né puisse davantage profiter de la vie ensemble.....	8
2. Pour mettre fin à l'isolement des mères en postpartum.....	8
3. Pour favoriser une répartition plus équilibrée des tâches entre les parents dès les premiers jours de l'enfant	9
3.1. La naissance d'un enfant : un moment clé pour une répartition égale des responsabilités familiales	9
3.2. Les parents ont le même droit/devoir de prendre soin de leur enfant.....	9
4. Pour réduire les inégalités sur le marché de l'emploi entre les femmes et les hommes	10
4.1. La sous-représentation des femmes sur le marché du travail	10
4.2. Le coût de la maternité	12
5. Pour répondre à la demande massive des parents	13
6. Pour aligner le droit des parents adoptifs et ceux des pères biologiques.....	13
7. Pour une question de bonne gestion politique	14
D. Un congé qui doit être individuel, obligatoire et rémunéré à 100%	16
1. Un congé qui doit être individuel	16
2. Un congé qui doit être rémunéré à 100% du salaire	16
3. Pour que tous les pères/co-mères puissent passer du temps avec leur nouveau-né sans crainte de représailles professionnelles	16
4. La durée du caractère obligatoire du congé.....	17

E. Un calendrier pour allonger le congé de naissance	18
F. Dix arguments dépassés sur le congé de paternité/coparentalité : la réponse des parents	19
1.1. « Rendre le congé de paternité obligatoire ? Ça ne sert à rien : presque tous les pères le prennent déjà ! »	19
1.2. « Ce n'est pas à l'État de dicter aux pères ce qu'ils doivent faire »	19
1.3. « Il faut bien que quelqu'un fasse vivre le ménage »	20
1.4. « Allonger le congé de paternité ? Impayable ! »	20
1.5. « Ce serait ingérable dans les entreprises »	21
1.6. « C'est quand même la mère qui accouche ! Pas de raison que le père ait plusieurs semaines de congé »	21
1.7. « Les pères n'ont qu'à prendre un congé parental »	22
1.8. « Il faut plutôt une réforme globale de tous les congés »	22
1.9. « Les mères n'ont pas forcément envie que les pères soient dans leurs pattes »	22
1.10. « Les pères ne servent de toute façon à rien pendant cette période »	22
G. Conclusion	24

B. Contexte : l'évolution du congé de paternité

1. La naissance du congé de paternité

En 1978 un congé de circonstance est prévu, dans le secteur privé, pour les papas lors de la naissance d'un enfant³. Le travailleur a le droit de s'absenter trois jours, sans perte de rémunération, à l'occasion de la naissance d'un enfant dont la filiation est établie à son égard. Ce congé de trois jours peut être utilisé, au choix, dans les douze jours à dater du jour de l'accouchement.

Ce congé n'était pas appelé congé de paternité. Il était repris dans les jours de circonstance, au même titre que les jours de congé pour mariage, décès, convenance personnelle, etc.⁴

La Ligue des familles a, dès 1994, milité en faveur de l'instauration du congé de paternité⁵.

En octobre 1994 une proposition de loi relative au congé de paternité, est déposée au parlement par le Parti socialiste. Il s'agissait d'instaurer un congé de paternité de dix jours, obligatoire, et à prendre dans les douze jours de la naissance de l'enfant. Comme le souligne G. Julémont, « *L'objectif de ce projet de loi était de faire reconnaître, de manière symbolique, par le monde du travail et la société tout entière, la responsabilité des pères face à leurs enfants en leur donnant le moyen de l'exercer. Il s'agit de reconnaître que l'importance du père dans l'éducation des enfants est enjeu tout autant de santé de publique (mieux naître, mieux être, mieux vivre) que d'égalité des sexes* »⁶.

Le 1^{er} juillet 2002, sur base du texte initialement déposé en 1994, mais amendé, le parlement belge adopte la loi sur le congé de paternité. Elle permet à chaque travailleur de prendre 10 jours de congé dans les 30 jours qui suivent la naissance d'un enfant. Les trois premiers jours sont rémunérés à 100% par l'employeur tandis que les 7 jours suivants sont pris en charge par l'assurance maladie invalidité. Le travailleur reçoit de sa mutualité une indemnité journalière équivalente à 82% de sa rémunération brute plafonnée.

La période durant laquelle le père peut prendre le congé a été allongée depuis le 1^{er} juillet 2009. Les 10 jours de congé de paternité peuvent désormais être pris dans les 4 mois qui suivent la naissance de l'enfant⁷. En 2011, le congé de paternité devient accessible au coparent. Il s'agit de mesures très largement soutenues et attendues par la Ligue des familles.

2. Le combat de la Ligue des familles : allonger le congé de paternité et le rendre obligatoire pour tous les pères/coparents

Depuis (presque) toujours, la Ligue des familles ne cesse de plaider pour rendre le congé de paternité/coparentalité obligatoire et l'allonger. Elle plaide également pour rendre ce congé accessible à tous les papas/co-mamans indépendamment de leur statut ou situation professionnelle.

³ Il est toutefois institué deux ans plus tard, par l'arrêté royal du 27 février 1989.

⁴ S. hibo « 10 ans de congé de paternité », FPS 2012, disponible sur <http://www.femmesprevoyantes.be/wp-content/uploads/2017/10/Analyse2012-Bilan-10-ans-conge-paternite.pdf>.

⁵ Entretien du 15 juillet 2020 avec Madame Ghislaine Julémont, Secrétaire Générale de la Ligue des familles de 1995 à 1998.

⁶ G. Julémont « Vers une approche intégrée du temps ou comment synchroniser les temps sociaux et familiaux : le cas particulier des congés à l'adresse des travailleurs ayant des responsabilités familiales. Rapport établi à la demande et avec le soutien financier de l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes », Bruxelles. Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. 2004.

⁷ S. Hibo « opcit ».

En 2016, pour la fête des pères, un plan d'action est lancé pour rendre le congé de paternité obligatoire et en doubler la durée. La Ligue agit à quatre niveaux : vers le pouvoir exécutif, vers le pouvoir législatif, vers les partenaires sociaux et vers les citoyens et les médias.

Parallèlement, la Ligue des familles continue à plaider pour étendre le congé de paternité aux travailleurs qui ne peuvent en bénéficier, comme c'est le cas pour les indépendants. Après une enquête sur la réalité des familles indépendantes, elle entame un travail de lobbying politique pour la création d'un congé de paternité pour les pères indépendants, largement soutenu et relayé à la Chambre par une majorité de parlementaires.

C'est seulement le 13 février 2019 que les parents pourront célébrer cette grande victoire. Le congé de paternité pour les travailleurs indépendants est voté à l'unanimité⁸. Les pères indépendants peuvent choisir de prendre que 8 jours de congé au maximum, complétés dans ce cas par 15 titres-services gratuits.

En 2018, La Ligue des familles passe à l'étape supérieure et revendique un congé de paternité de même durée que le congé de maternité. À l'occasion de la fête des Pères, le Service Études et Action politique publie une carte blanche : *"Un congé de paternité de 15 semaines : et si on osait ?"*⁹. L'alignement du congé de paternité sur celui de maternité devient un vrai enjeu d'actualité à une époque où pas un seul parti politique n'avait cette mesure à son programme. Le Baromètre des parents 2018 permet de constater que pas moins de 60% des pères étaient demandeurs (et à peine 12% opposés) de cette disposition¹⁰. Dans la foulée, plusieurs propositions de loi sont déposées en ce sens à la Chambre des Représentants.

Le 5 février 2020, la Ligue des familles est entendue en Commission des Affaires sociales sur lesdites propositions de lois relatives au congé de paternité : elle y plaide vigoureusement pour le rendre obligatoire et l'allonger – progressivement – à 15 semaines.

Dix-huit ans après la création du congé de paternité, la Ligue des familles lance, début août 2020, une pétition avec différents partenaires pour allonger le congé de paternité à quinze semaines. Cet appel est rejoint par plus de 26.000 parents¹¹.

Le 30 septembre 2020, une première victoire pour les parents : le nouveau gouvernement fédéral conclut un accord pour allonger le congé de paternité de 10 jours à 20 jours.

Ainsi, depuis le 1^{er} janvier 2021, les pères/coparents (y compris les indépendants) bénéficient de 15 jours de congé. En 2023, le congé sera de 20 jours au total.

La Ligue des familles se réjouit et célèbre cette victoire pour les parents, mais il s'agit pour elle d'un premier pas vers un congé de paternité/coparentalité à 15 semaines.

En effet, il n'en reste pas moins qu'il existe actuellement une différence de 12 semaines de congé entre les pères/coparents et les mères suite à la naissance d'un enfant. Comme nous le verrons dans la suite de cette analyse, il s'agit d'une différence énorme qui freine la construction d'une relation privilégiée entre le père ou la co-mère et l'enfant, qui nuit au repos nécessaire de la maman suite à l'accouchement, qui déséquilibre à long terme le partage des tâches au sein du couple et qui renforce les discriminations entre les femmes et les hommes sur le marché du travail.

⁸ Depuis le 1er mai 2019, les pères indépendants ont également droit à 10 jours de congé facultatifs lors de la naissance d'un enfant, fractionnables en demi-journées, qui peuvent être pris dans les 4 mois suivant la naissance. Ce congé est rémunéré de la même manière que le congé de maternité des femmes indépendantes (qui perçoivent actuellement une allocation hebdomadaire de 484,90€).

⁹ <https://www.leligueur.be/articles/un-conge-de-paternite-de-15-semaines-et-si-on-osait>

¹⁰ Rapport d'activités de la Ligue des familles 2019, disponible sur

https://www.laligue.be/Files/media/Sesame/Document_de_base/Rapport-d-activites/20200630-rapport-dactivites-2019-web.pdf

¹¹ www.15semaines.be

3. La place du congé de paternité/coparentalité dans la réforme globale des congés

Dans le cadre de cette législature, le Gouvernement fédéral entend réformer le système des congés. L'accord de gouvernement ne précise pas l'impact de cette réforme sur le nombre total de jours de congés.

Pour la Ligue des familles, une telle réforme ne peut en aucun cas se faire à la baisse, au détriment des droits acquis tant au niveau de la durée des congés que du montant des allocations. Le système de congés doit être évalué et réformé dans une optique de meilleur soutien à la parentalité et d'égalité de genre.

Dans une étude publiée au mois de décembre 2021, le service d'études de la Ligue des familles s'est lancé dans un recensement de tous les congés familiaux existants pour l'ensemble des pères et mères (salariés, indépendants, fonctionnaires de tous niveaux de pouvoir), afin de les connaître dans le détail, d'identifier les avantages et les insuffisances des différents dispositifs. Sur base de ce travail de recensement, il a ensuite proposé des mesures très concrètes ainsi que des pistes de réflexion pour faire évoluer nos systèmes de congés, et ce dans trois objectifs : agir pour simplifier et unifier les congés, pour plus de justice et d'harmonisation et pour mieux couvrir les besoins des parents¹².

Au cœur de la future réforme des congés, devrait se trouver un meilleur équilibre des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes. Dans son accord du 30 septembre 2020, le gouvernement annonce en effet qu'il entend « **réformer les différents régimes de congés pour les parents afin de permettre une répartition plus équilibrée, entre les hommes et les femmes, de l'accueil et des soins aux enfants** ».

Pour la Ligue des familles, les congés familiaux constituent indéniablement un levier majeur à activer en faveur de plus d'égalité entre les femmes et les hommes¹³. Dans ce cadre, comme première étape, il est fondamental de travailler sur les inégalités de genre dès la naissance d'un enfant et d'allonger le congé de paternité/coparentalité, de le rendre partiellement obligatoire et de rémunérer les congés familiaux à 100%.

¹² L. Galer « La future réforme des congés, comment répondre aux besoins des parents », décembre 2021, <https://www.laligue.be/Files/media/530000/530548/fr/la-future-reforme-des-conges-parentaux.-comment-repondre-aux-besoins-des-parents-def-nd-ld.pdf>

¹³ L. Galer « La future réforme des congés, comment répondre aux besoins des parents », opcit, titre 3, page 21.

C. Pourquoi un congé de paternité/coparentalité de 15 semaines

1. Pour que chaque père/co-mère et son nouveau-né puisse davantage profiter de la vie ensemble

Aujourd'hui il est démontré que plus que durant toute autre période de la vie, celle allant de la conception aux 1000 premiers jours de l'enfant est déterminante. Il s'agit de la période clé pour lui donner les meilleures chances de développement et de réussite à l'adulte qu'il va devenir. L'implication précoce des deux parents, est à cet égard primordiale. Elle est bénéfique pour le développement émotionnel et physique de l'enfant.

Les enfants jouissent alors d'une meilleure santé et présentent des compétences cognitives et émotionnelles plus élevées. Les pères font état d'une plus grande satisfaction de vivre et d'une meilleure santé physique et mentale. Il s'agit donc du bien-être de la famille dans son ensemble¹⁴.

Nourrir et changer son enfant, échanger avec lui regards et sourires, interagir de toutes les manières possibles et à temps plein dès les premières semaines construit la relation père-enfant comme la relation mère-enfant. Il n'y a pas de raison que ce privilège soit réservé aux mamans qui viennent d'accoucher.

En janvier 2020, une étude menée par la VUB en collaboration avec l'Université de Liverpool a démontré que le contact physique entre un nouveau-né et son papa a autant d'effets positifs qu'un contact avec la maman¹⁵.

2. Pour mettre fin à l'isolement des mères en postpartum

Allonger le congé de paternité à 15 semaines c'est aussi permettre aux pères/co-mères d'être présent.e.s aux côtés de la maman et ainsi lui permettre de se remettre de la grossesse et de l'accouchement. Cela permettrait aussi de sortir les femmes de l'isolement auquel elles sont confrontées lors de leur congé de maternité et d'impliquer les pères/coparents dès la naissance de l'enfant¹⁶.

Les jeunes mamans savent bien qu'il est impossible de se reposer quand on s'occupe seule d'un bébé toute la journée. Les recherches montrent par ailleurs que l'allongement du congé de paternité a un impact positif sur la santé des mères, en ce compris à long terme : l'introduction d'un congé de paternité a réduit de 21% le temps que les mères ont passé en incapacité de travail sur une période de 12 ans¹⁷ après leur accouchement.

¹⁴ <https://www.caf.fr/sites/default/files/cnaf/Documents/international/pdf/etude%20maquettee%20la%20place%20des%20p%C3%A8res%20dans%20les%20cong%C3%A9s%20destin%C3%A9s%20aux%20parents.pdf>, OECD Policy Brief "Parental leave : Where are the fathers", mars 2016.

¹⁵ https://www.rtbef.be/info/societe/detail_le-contact-avec-les-deux-parents-est-important-pour-le-bebe-selon-une-etude-de-la-vub?id=10402346

¹⁶ <https://www.laligue.be/association/edito/la-ligue-des-familles-plaide-pour-une-veritable-politique-de-soutien-face-au-post-partum>

¹⁷ S. Fontenay et I. Tojerow 'opcit'

3. Pour favoriser une répartition plus équilibrée des tâches entre les parents dès les premiers jours de l'enfant

3.1. La naissance d'un enfant : un moment clé pour une répartition égale des responsabilités familiales

L'organisation des couples relève de la sphère privée, mais ces choix ont également une dimension sociale. La représentation des femmes et des hommes dans la société et les inégalités économiques entre les sexes poussent les femmes vers la famille et les hommes vers le marché du travail¹⁸.

Les études démontrent que cette tendance est encore renforcée par la naissance d'un enfant¹⁹. Or, dans notre système actuel, il existe une différence de 12 semaines de congés entre les hommes et les femmes suite à cet événement. L'écart reste donc immense.

La période d'accueil d'un nouveau-né au sein d'une famille est cruciale dans la mise en place des schémas de l'organisation conjugale. C'est le moment où se créent les équilibres... ou les déséquilibres parentaux au sein d'une famille.

Si dès les premiers mois, les deux parents sont présents, ils ont la possibilité de mieux se répartir les soins au bébé et les tâches ménagères. Il est illusoire d'espérer que les parents exercent leurs devoirs également auprès de leurs enfants, si la loi les empêche concrètement d'avoir un temps équivalent pour s'occuper d'eux dans les premiers moments de la vie : être père ou mère n'est pas inné. On se sent pleinement en mesure de gérer biberons, couches, baignoires, tailles de vêtements, matériel de puériculture... et les besoins du bébé au sens large quand on a appris à le faire dès le tout début.

Pendant les premiers mois de vie de leur enfant, les femmes non seulement s'occupent de leur nourrisson, mais en restant à la maison, elles se chargent davantage aussi des tâches domestiques. Cette habitude demeure, y compris après la reprise du travail. Permettre aux parents de passer les premières semaines ensemble permettrait de mieux lutter contre cette tendance²⁰.

Une étude de l'OCDE a montré à cet égard que les pères qui prennent un congé de paternité restent impliqués dans l'éducation de leurs enfants sur le long terme²¹.

3.2. Les parents ont le même droit/devoir de prendre soin de leur enfant

Pour rappel, la volonté de mettre en place un congé de naissance s'inspire de la Convention relative aux droits de l'enfant qui stipule « *Les États parties s'emploient de leur mieux à assurer la reconnaissance du principe selon lequel les deux parents ont une responsabilité commune pour ce qui est d'élever l'enfant et d'assurer son développement* ». Or, tel n'est manifestement pas le cas à l'heure actuelle.

Les enfants ont non seulement le droit d'être pris en charge par leurs deux parents mais aussi à ne pas se voir transmettre les stéréotypes genres. Les parents ont la même responsabilité et donc le même droit/devoir de prendre soin de l'enfant.

¹⁸ Ibidem.

¹⁹ Hélène Périvier, 2017 « Réduire les inégalités professionnelles en réformant le congé de paternité », *OFCE policy brief* 11, 12 janvier 2017, Federación de Enseñanza del Exterior, numéro 327, novembre 2011, disponible sur https://igualeseintransferibles.org/wpcontent/uploads/2016/12/T_E_EXTERIOR_PPIINA.pdf

²⁰ « Réduire les inégalités professionnelles en réformant le congé de paternité », *OFCE policy brief* 11, 12 janvier 2017.

²¹ OECD Policy Brief "Parental leave : Where are the fathers", mars 2016.

Précisément, une des clés pour influencer sur la répartition égalitaire des temps est l'existence de droits égaux à participer à la naissance de son enfant, de s'impliquer dans son éducation et d'en prendre soin.

4. Pour réduire les inégalités sur le marché de l'emploi entre les femmes et les hommes

L'annonce d'une grossesse – voire l'éventualité même d'une grossesse – reste une difficulté pour de nombreuses femmes dans le milieu professionnel. Une femme, qu'elle veuille un enfant ou non, est une mère potentielle pour son employeur.euse. Les femmes portent le risque professionnel lié à la maternité. De ce fait, elles sont discriminées sur le marché du travail

4.1. La sous-représentation des femmes sur le marché du travail

4.1.1. Les chiffres édifiants

4.1.1.1. Le taux d'emploi des femmes

La constitution belge consacre l'égalité en droits des femmes et des hommes et sanctionne les comportements discriminatoires fondés sur le sexe. Pourtant, les inégalités entre les femmes et les hommes sur le marché du travail persistent. Ainsi, suivant les derniers chiffres qui datent de 2021, l'écart salarial calculé sur la base des salaires annuels bruts s'élevait encore à 23,1%. Cet écart est très fortement lié au fait que les femmes sont surreprésentées dans les emplois à temps partiel.

Lorsqu'on calcule l'écart salarial sur la base d'équivalents temps plein, c'est-à-dire l'écart salarial « *avec correction pour la durée du travail* », il diminue ainsi fortement, mais demeure tout de même à 9,2 %²². Cet écart persistant s'explique notamment par la sous-représentation des femmes dans les fonctions dirigeantes : en 2018, alors qu'elles constituaient 48,6 % de la main-d'œuvre, elles ne représentaient que 35,3 % des travailleurs occupant des fonctions dirigeantes²³.

On constate évidemment la même tendance quant aux chiffres européens. Bien que les femmes européennes soient de plus en plus qualifiées et dépassent souvent les hommes en termes de niveau d'études, le taux d'emploi global des femmes européennes en 2018 est encore inférieur de 11,6 % à celui des hommes. En outre, 31,3 % des travailleuses européennes travaillent à temps partiel, contre seulement 8,7 % de leurs homologues masculins. La différence est marquante en Belgique : le pourcentage de travail à temps partiel en 2018 est de 43,5% chez les travailleuses et de 11,0% chez les travailleurs²⁴.

4.1.1.2. La répartition genrée de l'utilisation des congés familiaux

Si le système de congés respecte donc le principe d'égalité dans la forme (il s'agit de droits individuels – en théorie il n'y a donc pas de différence d'accès entre les hommes et les femmes), dans les faits, la grande majorité des utilisateurs des congés familiaux sont des femmes.

Il ressort de l'étude réalisée en 2019, par l'IEFH sur la dimension de genre dans le congé parental, le crédit-temps et l'interruption de carrière que l'utilisation congés familiaux sont profondément inégalitaires :

« Malgré l'augmentation importante du nombre d'utilisateurs masculins, l'évolution vers une répartition plus égalitaire du congé parental entre hommes et femmes est lente. Le congé reste toujours très féminin. Si en 2008 on comptait 78% d'utilisateurs féminins et 22% d'utilisateurs masculins, en 2017, les femmes représentent encore 68% des utilisateurs contre 32% d'hommes »²⁵.

²² Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes "l'écart salarial entre les femmes et les hommes", rapport 2021.

²³ P. Foubert, A. Friends, "De nieuwe Europese Work-Life Balance Richtlijn: Een kans voor België om nog beter te doen", 2020, Revue de droit social (Bruxelles), 2020 (1) , p. 1 -47.

²⁴ Ibidem

²⁵ Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes " la dimension de genre dans le congé parental, le crédit-temps et l'interruption de carrière, 2019.

En ce qui concerne le crédit-temps, entre 2015 et 2017, la répartition homme-femme reste constante : elle est de 62% de femmes et de 38% d'hommes. En mai 2021, la même tendance est observée : il s'agit de 147.059 allocataires féminins (63,9%) contre 83.228 allocataires masculins (36,1%). Les chiffres évoluent très peu depuis 2015 !

Par ailleurs, le congé parental corona, accessible aux parents à la fin du premier confinement (entre mai et septembre 2020), a suivi cette même tendance, car lors du premier mois de son introduction les femmes représentaient deux tiers des utilisateurs. Au deuxième mois du congé parental corona, cette répartition reste identique, mais cette part représentée par des femmes ne cesse ensuite d'augmenter pour atteindre jusque les 75% au mois de septembre²⁶.

4.1.2. La cause : les femmes assument davantage que les hommes les responsabilités familiales

4.1.2.1. La difficulté à concilier vie professionnelle et responsabilités familiales

L'une des principales raisons de l'absence (partielle) des femmes sur le marché du travail est la difficulté de concilier travail et responsabilités familiales. En effet, l'écart entre les sexes en matière de participation au marché du travail est fortement influencé par la parentalité et le partage des responsabilités familiales, en ce sens que ce sont les femmes qui assument davantage que les hommes les tâches domestiques et de soins aux enfants et aux proches²⁷.

La part disproportionnée des responsabilités des femmes en matière de soins, tant pour les enfants que pour les membres dépendants de la famille, les conduit à s'absenter plus souvent et/ou plus longtemps, à réduire leur temps de travail et, dans certains cas, à cesser complètement de travailler. Plus de 18 % des femmes au chômage indiquent que leurs responsabilités en matière de soins sont à l'origine de leur chômage, alors que pour les hommes, ce chiffre n'est que de 2%²⁸.

Toujours la même tendance dans l'emploi à temps partiel : pour 45% des femmes travaillant à temps partiel et 28% des hommes travaillant à temps partiel, la combinaison avec la vie de famille constitue la principale raison de ce temps partiel²⁹. Or, on a vu que l'emploi à temps partiel hors système de congés a de nombreuses conséquences négatives. Les contrats à temps partiel offrent moins d'accès à la formation et aux possibilités de promotion, leur sécurité d'emploi est également plus limitée. Enfin, les travailleurs employés à temps partiel perdent une partie de leurs droits sociaux notamment en matière de pension³⁰.

4.1.2.2. Des inégalités structurelles dans la construction des congés familiaux : l'exemple du congé de maternité

L'une des causes de cette inégalité est aussi à trouver dans la construction des congés qui l'ont tous été sous l'influence d'une représentation sociale traditionnelle de la maternité³¹. Le congé de maternité en est un exemple criant.

Ainsi, comme le souligne Élise Dermine, dans notre droit de la sécurité sociale, « *le congé de maternité est présenté comme un dispositif spécifique de protection de la maternité, mais cela occulte le fait qu'il répond également à un autre enjeu : la délivrance des soins aux enfants pendant leurs premiers mois de vie. De facto, les congés de maternité, outre la protection de la santé des mères, permettent, de façon mêlée, et pendant toute la durée du congé, la prise en charge et l'octroi de soins à l'enfant nouvellement né. Cet objectif n'est toutefois pas endossé de façon aussi explicite même si, en droit national belge, il transparait d'une analyse fine des travaux préparatoires et de la législation.*

²⁶ Les chiffres sont disponibles uniquement pour cette période :

https://www.onem.be/sites/default/files/assets/publications/Etudes/2021/19-01-2021_Spotlight_FR.pdf

²⁷ P. Foubert et Ann Friends, opcit.

²⁸ Ibidem.

²⁹ Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes, rapport 2021 sur l'écart salarial entre les femmes et les hommes, opcit.

³⁰ Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes, la dimension de genre dans le congé parental, le crédit-temps, et l'interruption de carrière, opcit

³¹ Ibidem.

Au-delà de l'analyse des travaux préparatoires, l'examen des textes révèle que le congé de maternité ne vise pas uniquement à protéger la santé des mères, mais également à assurer les soins aux nouveau-nés. Un dispositif est particulièrement révélateur à cet égard : le mécanisme de conversion du congé de maternité en congé de paternité en cas de décès ou d'hospitalisation de la mère, introduit en 1990 par le législateur. Ce dispositif vise à sécuriser la présence d'un parent auprès de l'enfant pendant ses premiers mois de vie. A priori, c'est la mère qui assume ce rôle, mais, si la maladie ou la mort l'en empêche, le père pourra la remplacer pour les semaines restantes du congé de maternité, non encore épuisées par la meure »³².

Par conséquent, si l'objectif explicite du congé de maternité est de protéger la santé des mères, il leur confie par ce biais, et de façon moins assumée, le soin des enfants nouvellement nés.

Cela a une incidence fondamentale sur la répartition des responsabilités familiales entre les parents, car comme nous l'avons vu, pendant les premiers mois de vie de leur enfant, les femmes non seulement s'occupent de leur nourrisson, mais en restant à la maison, elles se chargent aussi des tâches domestiques. Cette habitude demeure, y compris après la reprise du travail³³.

Rendre les congés équivalents entre les parents permettrait aussi de lutter contre les discriminations dont les femmes sont victimes sur le marché du travail. En effet, la maternité effective ou potentielle (toutes les femmes ne sont pas mères, mais toutes sont vues comme des mères potentielles) joue un rôle important dans les inégalités femmes-hommes dans le monde du travail. Comme le souligne E. Dermine, ces discriminations, bien qu'interdites, demeurent et sont très peu sanctionnées, car elles sont très difficiles à prouver. Si les droits sociaux des pères sont progressivement alignés sur ceux des mères, les employeurs seront moins réticents à engager des femmes en âge de procréer³⁴.

Augmenter la durée du congé de paternité à 15 semaines rendrait la situation des femmes et des hommes sur le marché du travail suite à une naissance davantage comparable.

4.2. Le coût de la maternité

La naissance d'un enfant a coûté très concret sur la carrière et donc les revenus des femmes. Les économistes appellent ça le « coût de l'enfant » ou « child penalty », mais nous préférons parler du coût de la maternité, car c'est en réalité de cela qu'il s'agit : selon une récente étude, la naissance d'un enfant représente une diminution de 43% des revenus des mères³⁵. Aucune diminution similaire n'est observée chez les pères. 8 ans après avoir donné naissance, une mère belge gagne en effet en moyenne 43% de moins qu'avant d'avoir un enfant. Les auteurs précisent que cette réduction de revenu est liée au fait que certaines femmes quittent le marché du travail suite à la naissance de leur premier enfant, mais également à une diminution du temps de travail de celles qui occupent toujours un emploi³⁶.

Cet écart de salaire entre les femmes et les hommes n'est pas relevé avant l'arrivée du 1^{er} enfant. Le risque ou le coût en termes de parcours professionnel lié à la parentalité est donc aujourd'hui essentiellement porté par les femmes et cela sur le long terme. Il s'agit là d'une donnée fondamentale.

Une étude récente a aussi démontré que les caractéristiques de l'emploi jouent un rôle important dans la détermination de l'ampleur du coût de la maternité qui serait plus élevé dans les secteurs où il est difficile de maintenir un équilibre sain entre vie professionnelle et vie privée. Les travailleuses travaillant en horaires atypiques ou irréguliers sont aussi particulièrement visées³⁷.

Récemment encore, le rapport commandé par Adrien Taquet, le secrétaire d'État français chargé de l'Enfance et des familles, constate que dans plus de la moitié des cas l'arrivée d'un enfant a, pour les femmes, des

³² E. Dermine "Tendre vers une égalité effective entre les femmes et les hommes sur le marché du travail. Arguments juridiques en faveur de l'allongement du congé de naissance "mars 2021, Revue de droit social, 2

³³ Réduire les inégalités professionnelles en réformant le congé de paternité », OFCE policy brief 11, 12 janvier 2017.

³⁴ E. Dermine, opcit.

³⁵ A titre comparatif, cette diminution de revenu est de l'ordre de 21% au Danemark, de 43% au Royaume-Uni et va même jusqu'à 61% en Allemagne (Kleven et al, 2019).

³⁶ Sébastien Fontenay, Thomas Murphy & Ilan Tojerow (2021): Child penalties across industries: why job characteristics matter, Applied Economics Letters, DOI: 10.1080/13504851.2021.1994518

³⁷ Ibidem.

incidences sur leur emploi, que ces incidences soient subies ou choisies. Pour les hommes, ces incidences, là aussi subies ou choisies, ne sont déclarées que dans moins de 15 % des cas³⁸ :

« Le constat le plus connu et le plus répété a trait aux carrières sur long terme. L'arrivée d'un enfant, pour une femme, a un impact négatif sur une trajectoire professionnelle, toutes choses égales par ailleurs. L'arrivée d'un enfant, pour un homme, n'a pas du tout les mêmes conséquences. Du fait de la naissance d'enfants, les femmes ne bénéficient pas d'un ensemble d'avancées professionnelles dont les hommes bénéficient aux mêmes âges ».

Dans ce cadre, la directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est une tentative de l'Union européenne de promouvoir une participation égale des femmes au marché du travail en visant une répartition plus égale des tâches de soins entre les hommes et les femmes³⁹.

5. Pour répondre à la demande massive des parents

Il s'agit en outre d'une véritable demande des parents : deux tiers des parents souhaitent que le congé de naissance/coparentalité soit équivalent à celui de la mère et qu'il soit obligatoire⁴⁰.

En effet, fin 2020, 67 % des pères étaient favorables à un congé de paternité obligatoire. C'est un peu plus encore qu'en 2018 où ils étaient 65%. 44% des pères y sont même très favorables et 23% assez favorables tandis que seulement 9% y sont défavorables.

Pour son baromètre 2020, la Ligue des familles a également demandé aux mères si elles étaient favorables à l'idée de rendre le congé de paternité obligatoire. Verdict ? 66% ont répondu par la positive. Comme pour les pères, seules 9% y sont défavorables. Si l'on prend l'ensemble des parents, 41% sont très favorables à un congé de paternité obligatoire, 26% sont assez favorables tandis que 6% y sont assez défavorables et 3% très défavorables.

En août 2020, dans la lignée de ses actions pour un congé de paternité et de co-maternité de 15 semaines initiées deux ans plus tôt, la Ligue des familles lançait la pétition www.15semaines.be, toujours ouverte actuellement. Depuis, près de 26. 000 parents l'ont signée pour soutenir cette mesure.

Chaque Baromètre des parents (sondage Ipsos auprès d'un échantillon représentatif des parents) montre également le soutien des parents à cette mesure : 67% des parents (pères comme mères) demandent un congé de paternité et co-maternité de même durée que le congé de maternité. Les parents les plus jeunes et ceux de jeunes enfants y sont bien plus favorables encore.

6. Pour aligner le droit des parents adoptifs et ceux des pères biologiques

Le système des congés familiaux actuel ne permet pas aux pères biologiques et aux parents adoptifs de bénéficier des mêmes droits suite à la naissance/adoption de leur enfant biologique comme l'a relevé Élise Dermine professeure à l'Université Libre de Bruxelles.

Elle relève dans une étude réalisée à cet égard que jusque 2004, le législateur a veillé à aligner la durée du congé d'adoption sur celle du congé de paternité (congé de naissance) : *« par analogie à ce qui est prévu en matière de congé de paternité, le congé d'adoption doit également être porté à dix jours et ce, afin d'éviter qu'une discrimination de traitement n'apparaisse entre le congé de paternité et d'adoption (...) »*.⁴¹

³⁸ J. Damon et C. Heydemann "Renforcer le modèle français de conciliation entre vie des enfants, vie des parents et vie des entreprise, septembre 2021, rapport remis à la Ministre du travail, de l'Emploi, et de l'insertion, au ministre des Solidarités et de laSanté, à la ministre de la Transformation et de la Fonction publique, au secrétaire d'Etat chargé de l'Enfance et des familles.

³⁹ L. Galer La directive work-life balance. L'Europe à l'épreuve de la conciliation vie privée-vie professionnelle, juillet 2019, <https://www.laligue.be/association/analyse/2019-07-01-la-directive-work-life-balance>.

⁴⁰ Baromètre des parents 2020, opcit, page 22.

⁴¹ E.Dermine "Tendre vers une égalité effective entre les femmes et les hommes sur le marché du travail. Arguments juridiques en faveur de l'allongement du congé de naissance", mars 2021, Revue de droit social, 2.

Le congé d'adoption à partir de 2004 a fait l'objet de deux allongements consécutifs. Il s'agit par cette réforme, comme le note E. Dermine de « *donner l'opportunité aux parents adoptifs, sans considération de genre, de nouer une relation avec leur enfant et d'en prendre soin au moment de son arrivée dans la famille ; il s'agit de donner le temps à l'attachement* ».

Le double objectif poursuivi par le législateur étant d'aligner les droits des couples de parents adoptifs sur ceux des couples de parents biologiques, mais également d'égalité entre les enfants. Dès lors, depuis 2018, chaque parent adoptif a droit lors de l'accueil d'un enfant mineur dans sa famille à 6 semaines individuelles et augmentera progressivement jusqu'à 2027 de 5 semaines supplémentaires à se partager.⁴²

Mais force est de constater que le père/coparent biologique ne bénéficie quant à lui que de 3 semaines de congé de naissance (1 mois en 2023).

Il est difficilement compréhensible qu'une telle différence persiste entre les congés et une harmonisation vers le haut est à cet égard fondamentale. Les pères adoptifs bénéficient donc d'un congé d'adoption plus long que le congé de paternité/coparentalité alors qu'ils remplissent la même fonction : celle de créer du lien avec leur enfant.

Récemment, sur cette question spécifique, le Ministre des indépendants (les parents indépendants bénéficiant du même congé de naissance que celui des salariés) a précisé que « *la différence entre le congé de naissance et le congé d'adoption se justifie difficilement (...) et a reconnu qu'il serait intéressant de parvenir à une harmonisation à l'avenir* »⁴³.

Il est temps que les congés familiaux représentent la diversité des modèles familiaux qui existent. Il s'agit d'une question capitale, car elle permet de ne pas créer de discriminations à rebours entre les parents, sur base de leur statut parental, mais également d'un point de vue de l'intérêt de l'enfant, de lui permettre de développer des liens effectifs individuellement avec chacun de ses deux parents.

Pour la Ligue des familles, il s'agit d'un argument essentiel pour permettre à tous les parents de bénéficier d'un congé de 15 semaines, indépendamment de leur statut ou de leur situation professionnelle.

7. Pour une question de bonne gestion politique

La naissance d'un enfant est donc le moment crucial pour réaffirmer les rôles de genre dans un couple, et d'établir les bases d'une répartition des temps et d'implication qui soit plus égalitaire. À cet égard, les congés familiaux sont un levier majeur d'action.

Les recherches montrent par ailleurs que l'allongement du congé de paternité a un impact positif sur la santé des mères. En effet, il est démontré que « *la maternité augmente la probabilité des femmes d'être en incapacité de travail pendant leur carrière. Cette étude est la première à révéler l'existence d'un tel effet sur le long terme, montrant que les mères sont 40% plus susceptibles que les pères d'être en incapacité de travail jusqu'à 8 ans après la naissance de leur enfant. Ce pourcentage s'accroît avec la taille de la famille, l'écart entre hommes et femmes étant ainsi plus élevé pour les familles ayant eu plus d'un enfant*⁴⁴. » Les analyses montrent que plus le nombre d'enfants augmente, plus cette pénalité en termes d'invalidité est importante pour les mères. Selon ces recherches, « *cette différence est probablement due à une organisation de la vie de famille préjudiciable à la santé mères, et non pas uniquement à des problèmes physiques découlant de l'accouchement* ».

Les observations démontrent qu'une femme sur six arrête de travailler suite à une incapacité de travail. Environ 18% des femmes qui quittent le marché du travail à cause de la maternité sont en incapacité de travail. Ce phénomène n'est pas ciblé à un secteur en particulier.

⁴² Ibidem.

⁴³ Ibidem.

⁴⁴ S. Fontenay et I. Tojerow "opcit"

Pour un congé de paternité/coparentalité de 15 semaines

Or, les résultats de l'étude démontrent qu'en Belgique, l'introduction d'un congé de paternité a réduit de 21% le temps que les mères ont passé en incapacité de travail sur une période de 12 ans qui ont suivi la naissance de l'enfant⁴⁵.

Augmenter le congé de paternité/coparentalité à 15 semaines, ce n'est donc pas juste une question d'idéologie, mais de finances publiques. Augmenter le congé de paternité a certes un coût important, mais il constitue un investissement pour réduire des incapacités de travail les années suivantes et la fin de la carrière de certaines mères.

⁴⁵ Ibidem.

D. Un congé qui doit être individuel, obligatoire et rémunéré à 100%

1. Un congé qui doit être individuel

Il ne suffit toutefois pas d'avoir une législation qui rend les congés égalitaires, encore faut-il que tous les parents puissent y recourir. Selon notre Baromètre des parents 2020 (données Ipsos), 68 % des pères ont pris un congé de paternité (54% dans sa totalité – 10 jours à ce moment-là – et 14% partiellement)⁴⁶.

Pour que les pères recourent effectivement aux congés parentaux, ceux-ci doivent être individuels.

Lorsqu'une partie du congé est transférable entre la mère et le père, celui-ci n'utilise pas la partie du congé qui lui est transférable. Les études ont démontré que ce système ne fonctionnait pas, comme c'est le cas en Suède, où les pères et les mères ont droit à 9 mois de congé parental au total qui se répartit par 3 mois (individuel) pour chaque parent et 3 mois à se transférer. Les pères sont très peu nombreux à utiliser les 3 mois à se partager⁴⁷.

2. Un congé qui doit être rémunéré à 100% du salaire

11% des pères ne prennent pas leur congé de paternité parce qu'ils craignent une perte de revenu. Cette crainte est tout à fait justifiée pour les pères qui prennent plus de 3 jours de congé : actuellement, l'employeur paie au père un salaire normal pour les 3 premiers jours de congé de paternité, puis, pour les 7 jours suivants, la mutuelle lui verse 82% de son salaire brut (plafonné à 118€/jour)⁴⁸.

Il est dès lors essentiel de rémunérer le congé de paternité/coparentalité à 100% du salaire, pour permettre à tous les pères/co-mères de prendre un congé de paternité/coparentalité sans craindre de se mettre en difficulté financières.

3. Pour que tous les pères/co-mères puissent passer du temps avec leur nouveau-né sans crainte de représailles professionnelles

Il est fondamental que le congé de paternité/coparentalité soit également obligatoire.

En effet, à tort ou à raison, aujourd'hui, des pères ont l'impression que s'ils prennent la totalité de leur congé de paternité, ce sera mal vu par leur employeur, ou que cela les mettra en difficulté dans leur environnement professionnel. Notre dernier Baromètre des parents (données Ipsos) l'a encore montré : pour 1 père sur dix, les freins professionnels restent importants à la prise du congé de paternité puisque les pères expliquent tantôt ne pas l'avoir pris dans sa totalité pour des raisons professionnelles ou tantôt ne pas l'avoir pris du tout par crainte de conséquences négatives au travail.

⁴⁶ <https://www.laligue.be/association/etude/2020-12-16-barometre-des-parents-2020>

⁴⁷ Voir notamment : Carmen Castro-García & Maria Pazos-Moran - Parental Leave Policy and Gender Equality in Europe- Feminist Economics, Volume 22, 2016 - Issue 3 ; Isabel Valarino -Congé parental & Congé paternité La Suisse en perspective européenne - Congé parental: l'affaire de tous - 7.11.2017 : https://www.vd.ch/fileadmin/user_upload/themes/etat_droit/democratie/egalite_femmes_hommes/Actualit%C3%A9s_2017/Valarino7.11.2017_Pdf.pdf; La place des pères dans les congés destinés aux parents en Europe– évolutions et réformes récentes Catherine Collombet – CAF, mai 2017; Social Use of Paternity Leave in Spain - Pedro Romero Balsas https://igualeseintransferibles.org/wp-content/uploads/2020/12/Tesis-Doctoral-romero_balsas_pedro.pdf - pages 112 et 113.

⁴⁸ <https://www.inami.fgov.be/fr/themes/grossesse-naissance/montants/salaries-chomeurs/Pages/indemnite-conge-naissance-salarie.aspx> et <https://www.inami.fgov.be/fr/themes/grossesse-naissance/montants/salaries-chomeurs/Pages/indemnite-plafond-salarial-salarie.aspx>

En rendant le congé de paternité obligatoire, l'idée n'est pas de faire peser une contrainte sur les pères : au contraire, il s'agit de leur permettre, à tous, de prendre ce congé sans craindre de conséquences professionnelles négatives. Les pères/co-mères ne devraient alors plus aborder le sujet au travail ; il s'agira d'une évidence : je vais avoir un enfant, je serai donc absent.e pendant 20 jours (idéalement beaucoup plus).

4. La durée du caractère obligatoire du congé

La Ligue des familles plaide pour que le congé de paternité/coparentalité actuel de 15 jours soit obligatoire (et le reste dans sa totalité quand il passera à 20 jours). La durée de la partie obligatoire devra être allongée à mesure que le congé de paternité sera allongé également, sans forcément atteindre pour autant 15 semaines obligatoires – la totalité du congé de maternité n'étant pas obligatoire dans sa totalité (9 semaines sont actuellement obligatoires sur les 15).

Pour la Ligue des familles, le congé de paternité et le congé de maternité doivent être pris, pendant un mois, simultanément, afin que la mère ne soit pas isolée les premières semaines. Toutefois elle attire également l'attention sur l'importance que le père passe un certain temps seul avec son enfant. Les études internationales indiquent que les pères n'acquièrent des compétences parentales que lorsqu'ils ont l'occasion d'interagir seuls avec leur bébé, c'est-à-dire lorsque leur congé n'est pas concomitant de celui de la mère⁴⁹.

⁴⁹ Elin Kvande et Berit Brandth, « Les pères en congé parental en Norvège. Changements et continuités », Revue des politiques sociales et familiales, n° 122, 2016.

E. Un calendrier pour allonger le congé de naissance

Nous avons vu que début 2021, le congé de paternité est passé de 10 à 15 jours. En 2023, il passera à 20 jours. En 20 ans, la durée aura augmenté de... 10 jours à peine. Au-delà de 2023, plus aucune avancée n'est prévue à ce stade. La Ligue des familles plaide pour accélérer nettement le rythme et propose un échéancier réaliste au gouvernement pour arriver à 15 semaines au plus tard d'ici 7 ans⁵⁰ :

2020 : 2 semaines

2021 : 3 semaines (déjà d'application)

2022 : 3 semaines

2023 : 4 semaines (déjà prévu)

2024 : 6 semaines

2025 : 8 semaines

2026 : 10 semaines

2027 : 12 semaines

2028 : 14 semaines

2029 : 15 semaines.

L'Espagne a déjà montré que c'était possible, portant le congé de paternité de 4 à 16 semaines en à peine 4 ans⁵¹.

⁵⁰ <https://www.laligue.be/association/communique/cp-fete-des-peres-calendrier-pour-un-conge-de-15-semaines>

⁵¹ L. Galer "réforme du congé de paternité : l'exemple de l'Espagne", décembre 2019

<https://www.laligue.be/association/analyse/2019-12-01-reforme-du-conge-de-paternite-l-exemple-de-l-espagne>

F. Dix arguments dépassés sur le congé de paternité/coparentalité : la réponse des parents

En 2020, lors des auditions parlementaires et dans certaines prises de position médiatiques lors de la question de l'allongement du congé de paternité/coparentalité, la Ligue des familles a été estomaquée d'entendre nombre d'arguments sur la question semblant arriver tout droit d'une autre époque.

Il nous a semblé nécessaire dans ce débat, de **faire entendre la voix, les besoins et les envies des premiers concernés : les parents**. Nous avons donc listé les idées reçues et arguments datés que nous n'avons cessé d'entendre et y apportons les réponses des parents.

1.1. « Rendre le congé de paternité obligatoire ? Ça ne sert à rien : presque tous les pères le prennent déjà ! »

1.1.1. Réponse de la Ligue des familles

À tort ou à raison, aujourd'hui, des pères ont l'impression que s'ils prennent la totalité de leur congé de paternité/coparentalité, ce sera mal vu par leur employeur.euse. En rendant le congé de paternité/coparentalité obligatoire, **l'idée n'est pas de faire peser une contrainte sur les pères : au contraire, il s'agit de leur permettre, à tous, de prendre ce congé sans craindre de conséquences professionnelles négatives**. Les pères ne devraient alors plus aborder le sujet au travail ; il s'agira d'une évidence : je vais avoir un enfant, je serai donc absent pendant 3 semaines (ou idéalement même beaucoup plus !). Point à la ligne.

1.1.2. Les faits

Notre dernier Baromètre des parents 2020 (données Ipsos) l'a encore montré, pour 1 père sur dix, les freins professionnels restent importants à la prise du congé de paternité puisque les pères expliquent tantôt ne pas l'avoir pris dans sa totalité pour des raisons professionnelles ou tantôt ne pas l'avoir pris du tout par crainte de conséquences négatives au travail⁵².

Il faut ajouter à cela qu'alors qu'ils ont droit à 10 jours de congé de paternité, les pères n'en prennent en moyenne que six⁵³ ! On peut raisonnablement supposer que la crainte de conséquences professionnelles négatives joue, là aussi, un rôle. Pire, les derniers chiffres montrent que le nombre de pères qui prennent un congé de paternité diminue, de même que le nombre de jours pris⁵⁴.

1.2. « Ce n'est pas à l'État de dicter aux pères ce qu'ils doivent faire »

1.2.1. Réponse de la Ligue des familles

La Ligue des familles entend souvent cet argument dans la bouche des représentants des employeur.euse.s mais rarement de la part des parents eux-mêmes ! **Rares sont les pères qui estiment que devoir passer 15 (ou 20) petites journées avec leur enfant qui vient de naître constitue une intolérable immixtion de l'État dans leurs affaires de famille**.

Bien au contraire : les pères/coparents et les mères, dans leur écrasante majorité, estiment que la naissance d'un enfant est un événement qui mérite bien plus que ces 15 jours de congé.

⁵² Baromètre des parents 2020

⁵³ Chiffres donnés par la Ministre Maggie De Block en réponse à une question parlementaire

⁵⁴ Idem

1.2.2. Les faits

En 2020, 67 % des pères sont favorables à l'idée d'un congé de paternité obligatoire. C'est un peu plus encore qu'en 2018 où ils étaient 65%. 44% des pères y sont même très favorables et 23% assez favorables tandis que seulement 9% y sont défavorables.

Pour son baromètre 2020, la Ligue des familles a également demandé aux mères si elles étaient favorables à l'idée de rendre le congé de paternité obligatoire. Verdict ? 66% ont répondu par la positive. Comme pour les pères, seules 9% y sont défavorables. Si l'on prend l'ensemble des parents, 41% sont très favorables à un congé de paternité obligatoire, 26% sont assez favorables tandis que 6% y sont assez défavorables et 3% très défavorables.

1.3. « Il faut bien que quelqu'un fasse vivre le ménage »

1.3.1. Réponse de la Ligue des familles :

Effectivement, alors que le congé de maternité implique déjà une perte de revenu pour la mère⁵⁵, il est problématique que la prise du congé de paternité/coparentalité accroisse encore la perte financière du ménage. Mais justement : **on ne peut tolérer que certains pères ne prennent pas leur congé de paternité uniquement parce qu'ils ne peuvent pas se le permettre financièrement !** Mais cela n'est pas un argument pour ne pas renforcer le congé de paternité ; au contraire : rendre le congé de paternité obligatoire et l'allonger doit **aller de pair avec une meilleure rémunération** des congés de paternité et de maternité.

1.3.2. Les faits :

11% des pères ne prennent pas leur congé de paternité parce qu'ils craignent une perte de revenu⁵⁶. Cette crainte est tout à fait justifiée pour les pères qui prennent plus de 3 jours de congé : actuellement, l'employeur paie au père un salaire normal pour les 3 premiers jours de congé de paternité, puis, pour les 7 jours suivants, la mutuelle lui verse 82% de son salaire brut (plafonné à 118€/jour)⁵⁷.

Quant aux mères, elles touchent 82% de leur salaire brut pendant les 30 premiers jours, puis 75% de leur salaire brut plafonné à 144€/jour pendant le reste du congé⁵⁸.

1.4. « Allonger le congé de paternité ? Impayable ! »

1.4.1. Réponse de la Ligue des familles :

Comme toute avancée qui permet à de nombreuses personnes de vivre mieux : oui, allonger le congé de paternité a un coût – a fortiori si on en améliore la rémunération. Est-ce pour autant impossible ? Tout est une question de choix politiques. **Quand le congé de maternité a été créé, cela représentait aussi un coût, mais on a décidé collectivement que c'était important, et on l'a mis en place.** Quand le congé de paternité a été créé, pareil : on ne parlait de rien, et on a estimé qu'il était primordial de permettre aux pères de rester quelques jours auprès de leur enfant.

Personne ne prétend que cela va se faire du jour au lendemain. La Ligue des familles est une organisation sérieuse : s'il nous semble nécessaire de fixer cet objectif ambitieux d'un congé de paternité/coparentalité de 15 semaines, nous avons conscience que l'on y arrivera étape par étape. **C'est pour cette raison que nous proposons au gouvernement un calendrier pour allonger le congé de paternité/coparentalité pour qu'il atteigne les 15 semaines au plus tard d'ici 7 ans (voir titre F).**

⁵⁵ La rémunération du congé de maternité est durant les 30 premiers jours, de 82 % du salaire non plafonné, à partir du 31e jour et en cas de prolongation, elle est de 75% du salaire plafonné.

⁵⁶ Baromètre des parents (données Ipsos) 2020.

⁵⁷ <https://www.inami.fgov.be/fr/themes/grossesse-naissance/montants/salaries-chomeurs/Pages/indemnite-conge-naissance-salarie.aspx>

⁵⁸ <https://www.inami.fgov.be/fr/themes/grossesse-naissance/montants/salaries-chomeurs/Pages/indemnite-plafond-salarial-salarie.aspx>

1.4.2. Les faits :

La Cour des comptes a chiffré un allongement de 10 jours du congé de paternité à 74 millions. Une somme très importante certes, mais à mettre en rapport :

1. Avec les avantages pour le père, la mère et l'enfant : les études ont montré qu'il y a moins d'incapacités de travail chez les mères quand les pères ont pris leur congé de paternité ;
2. Avec le budget de la sécurité sociale : 100 milliards/an. 74 millions, cela paraît énorme, mais cela représente donc 0,07% du budget de la sécu ;
3. Avec le fait qu'investir dans la petite enfance rapporte également de l'argent (les études démontrent qu'1€ investi dans la petite enfance en rapporte entre 2 et 12 fois plus)⁵⁹.

Le gouvernement vient précisément d'allonger ce congé de 10 jours. C'est donc faisable. Il faut maintenant aller un pas plus loin.

1.5. « Ce serait ingérable dans les entreprises »

1.5.1. Réponse de la Ligue des familles :

Les parents annoncent généralement l'arrivée d'un enfant à 3 mois de grossesse. **Ça laisse 6 mois à l'employeur pour s'organiser** : on comprend bien que cela peut être plus compliqué dans les PME et pour certains postes, mais on parle de quelques semaines de congé, à quelques reprises seulement dans une vie : rien d'insurmontable donc.

1.5.2. Les faits :

L'indice de fécondité en Belgique s'élève à 1,55 enfant par femme et est en diminution⁶⁰. Une naissance et donc un congé de maternité/paternité sont des événements exceptionnels auxquels les employeur.euse.s ne doivent faire face que quelques fois sur toute la carrière professionnelle d'un travailleur ou d'une travailleuse.

1.6. « C'est quand même la mère qui accouche ! Pas de raison que le père ait plusieurs semaines de congé »

1.6.1. Réponse de la Ligue des familles :

Mettre au monde un enfant c'est un sacré événement, c'est vrai, et **la maman doit pouvoir se reposer. Mais sans le père à ses côtés, cela est tout bonnement impossible** : les jeunes mamans qui nous lisent savent à quel point il peut être difficile de poser un bébé de quelques jours, même juste pour prendre une douche ou aller aux toilettes. On n'est pas trop peu de deux parents pour se relayer.

Mais il s'agit aussi d'une question de santé pour les pères et pour les enfants. Du simple point de vue du sommeil tout d'abord : un bébé de quelques semaines passe rarement d'excellentes nuits et cela peut être difficile à vivre pour le père qui doit aller travailler le matin. Il ressort par ailleurs de différentes études que les pères qui s'impliquent dès la naissance restent impliqués sur le long terme dans la vie de leurs enfants, qu'ils jouissent d'une meilleure santé physique et psychique. Du côté de l'enfant, les bénéfices sont également nombreux⁶¹. Il s'agit aussi de permettre aux pères/co-mères d'être présent.e.s aux côtés de la maman et ainsi lui permettre de se remettre de la grossesse et de l'accouchement.

⁵⁹ J. Heckman "Skill Formation and the Economics of Investing in Disadvantaged Children", 2006, https://jenni.uchicago.edu/papers/Heckman_Science_v312_2006.pdf, Marope, P.T.M. et Kaga, Yoshie « Les preuves sont là: il faut investir dans l'éducation et la protection de la petite enfance; état des lieux dans le monde », UNESCO. Assistant Director-General for Education, 2010-2018 (Qian Tang). writer of foreword, 2017, p81-84.

⁶⁰ Chiffre provisoire pour l'année 2020 : <https://statbel.fgov.be/fr/themes/population/naissances-et-fecondite>

⁶¹ OECD Policy Brief "Parental leave: Where are the fathers", mars 2016

1.7. « Les pères n'ont qu'à prendre un congé parental »

1.7.1. Réponse de la Ligue des familles :

Dans la pratique, **les pères ne prennent pas de congé parental, car il n'est pas assez rémunéré : qui peut se permettre de vivre avec 796,20 euros par mois⁶² ?**

De plus, ce congé parental existe pour répondre à d'autres besoins spécifiques de l'enfant – raison pour laquelle il peut être pris jusqu'à ses 12 ans. Ce n'est pas la même chose qu'un congé qui permette d'être présent au moment de la naissance de son enfant. **Ces congés sont complémentaires** et l'un ne peut remplacer l'autre.

1.7.2. Les faits :

Seuls 38% des parents ont déjà pris (au moins partiellement) un congé parental. Parmi eux, 68% de femmes. La première raison invoquée par les parents pour ne pas le prendre ? La trop faible indemnisation.⁶³

1.8. « Il faut plutôt une réforme globale de tous les congés »

1.8.1. Réponse de la Ligue des familles :

Effectivement, il faudrait une réforme globale pour améliorer les congés et permettre à tous les parents de les prendre et de mieux concilier travail et vie de famille. Le système actuel des congés pour les parents est complexe, manque de transparence et contribue aux inégalités de genre persistantes entre les femmes et les hommes⁶⁴.

Mais pour la Ligue des familles, **cette réforme ne doit pas être un prétexte pour diminuer les jours de congé auxquels les parents ont droit**. C'est déjà très difficile pour les parents de s'en sortir, ils courent après le temps et doivent faire preuve d'une ingéniosité incroyable pour arriver à tout concilier. La conciliation vie familiale -vie professionnelle constitue un énorme défi qui ne cesse de s'accroître avec le vieillissement de la population. Il s'agit aussi d'un enjeu majeur de l'égalité entre les femmes et les hommes, car les stéréotypes de genre poussent les hommes vers le marché du travail et les femmes à la maison⁶⁵.

Or, derrière ce terme de « réforme », on peut mettre tout et n'importe quoi, et quand on parle juste d'une « réforme globale » sans préciser ce que l'on veut changer, c'est rarement au bénéfice des familles.

1.9. « Les mères n'ont pas forcément envie que les pères soient dans leurs pattes »

1.9.1. Réponse de la Ligue des familles :

Il s'agit justement, par cette mesure, d'agir sur les inégalités entre les femmes et les hommes qui se cristallisent à la naissance d'un enfant et de mettre en place des bonnes habitudes qui perdureront par la suite.

Les enfants ont par ailleurs le droit d'être pris en charge autant par leur papa que par leur maman, et les parents ont la même responsabilité et donc le même droit/devoir de prendre soin de l'enfant.

1.10. « Les pères ne servent de toute façon à rien pendant cette période »

1.10.1. Réponse de la Ligue des familles :

La présence des pères pendant cette période est, au contraire, plus que nécessaire. Être père ou mère n'est pas inné, cela s'apprend. **On se sent pleinement en mesure de gérer biberons, couches, bains, tailles**

⁶² Pour une interruption complète, <https://www.onem.be/fr/documentation/montants-baremes/interruption-de-carriere-credit-temps#24780>

⁶³ Baromètre des parents 2020

⁶⁴ L. Galer "la future réforme des congés parentaux, comment répondre aux besoins des parents" opcit.

⁶⁵ Ibidem

de vêtements, matériel de puériculture... et besoins du bébé au sens large quand on a appris à le faire dès le tout début. Il s'agit donc aussi pour les pères/co-mères d'acquérir des compétences parentales.

« *Les pères sont tout aussi bons que les mamans pour reconnaître les pleurs de l'enfant* » est le titre d'une étude publiée en 2013 dans la revue Nature. On y lit que 90% des pères reconnaissent aussi bien les pleurs de leur bébé à partir du moment où ils passaient plus de 4 heures par jour avec lui. Ceux qui passent moins de 4 heures par jour, le taux tombe à 75%.

En 2014, c'est la revue scientifique Pnas qui publie une étude sur les zones du cerveau activées quand on s'occupe de son bébé. Et là encore, plus le père passe du temps avec l'enfant, dans les couples homos comme hétéros, plus son taux d'ocytocine, l'hormone de l'attachement, est élevé. Plus il est aux petits soins pour lui⁶⁶.

La présence du père/co-mère au côté de la maman lui permet aussi de lui remettre de sa grossesse et de son accouchement qui est loin d'être un événement anodin dans la vie d'une femme.

Sa présence a aussi un réel impact sur la santé de la mère puisque les recherches montrent que l'allongement du congé de paternité a un impact positif sur la santé des mères, en ce compris à long terme : l'introduction d'un congé de paternité a réduit de 21% le temps que les mères ont passé en incapacité de travail sur une période de 12 ans⁶⁷.

⁶⁶ Ligueur n°23 du 29 décembre 2021.

⁶⁷ S. Fontenay et I. Tojerow "opcit".

G. Conclusion

Pour la Ligue des familles, l'allongement du congé de paternité/coparentalité, le rendre obligatoire et le rémunérer à 100%, constituent des leviers d'action indispensables pour agir sur les inégalités de genre entre les femmes et les hommes de manière structurelle et positive.

Structurelle, car cela permet de rompre avec les stéréotypes de genre transmis aux enfants qui paraissent figés depuis plusieurs décennies.

Positive, car elle favorise une réelle coresponsabilité parentale entre les hommes et les femmes et envoie un signal fort, celui que les rôles respectifs des pères et des mères sont le produit d'une norme sociale. Elle a aussi un impact positif sur la sous-représentation des femmes sur le marché du travail ainsi que sur leur santé suite à la naissance d'un enfant.

Mais ces leviers d'action ont aussi des effets sur les enfants. En effet, les pères qui prennent des congés parentaux restent impliqués dans l'éducation de leurs enfants sur le long terme. Les enfants jouissent d'une meilleure santé et présentent de compétences cognitives et émotionnelles plus élevées. Un partage égal du congé de paternité et de maternité favorise donc le bien-être de l'ensemble de la famille.

Il est temps que les congés familiaux représentent la diversité des modèles familiaux qui existent. Il s'agit d'une question capitale, car elle permet de ne pas créer de discriminations à rebours entre les parents, sur base de leur statut parental, comme c'est le cas actuellement entre les pères adoptifs et les pères biologiques. Il ne faut pas non plus perdre de vue l'intérêt de l'enfant qui est de lui permettre de développer des liens effectifs individuellement avec chacun de ses deux parents.

Enfin, il s'agit tout simplement d'une question de bonne gestion politique puisque l'allongement du congé de paternité/coparentalité a un impact direct sur les revenus des femmes et leur santé. Allonger le congé de paternité/coparentalité c'est permettre aux parents de s'occuper de leurs enfants sans tomber malades.

Il s'agit en outre d'une véritable demande des parents : deux tiers des parents souhaitent que le congé de naissance/coparentalité soit équivalent à celui de la mère et qu'il soit obligatoire⁶⁸.

La réforme allongeant le congé de paternité/coparentalité à 20 jours ne prévoyant aucune avancée au-delà de 2023, la Ligue des familles propose un échéancier au gouvernement pour arriver à 15 semaines d'ici 8 ans. Cet échéancier est tout à fait réaliste si le gouvernement s'en donne les moyens.

Mars 2022

Lola Galer

l.galer@liguedesfamilles.be