

17 jan 2011 -09:00

Les droits des pères sur le lieu de travail sont-ils respectés?

Bruxelles, 17.01.2011 - L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes publie son rapport Congé de paternité en Belgique : l'expérience des travailleurs, au terme duquel il propose une série de recommandations.

Cette étude a été réalisée entre 2009 et 2010 sur base des réponses de 781 hommes, ayant eu un enfant entre le 1er avril et le 31 décembre 2008 et qui travaillaient en Belgique, à ce moment, dans le secteur privé ou public. Le rapport est disponible en version PDF sur le site internet de l'IEFH (<http://igvm-iefh.belgium.be>).

Bruxelles, 17.01.2011 - L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes publie son rapport Congé de paternité en Belgique : l'expérience des travailleurs, au terme duquel il propose une série de recommandations. Cette étude a été réalisée entre 2009 et 2010 sur base des réponses de 781 hommes, ayant eu un enfant entre le 1er avril et le 31 décembre 2008 et qui travaillaient en Belgique, à ce moment, dans le secteur privé ou public. Le rapport est disponible en version PDF sur le site internet de l'IEFH (<http://igvm-iefh.belgium.be>).

Contexte [1]

Ce rapport constitue le deuxième volet des recherches de l'IEFH portant sur la problématique de la maternité et de la paternité sur le lieu de travail. L'IEFH souhaitait par ce biais disposer d'une meilleure compréhension de la survenance et des causes des discriminations liées à la grossesse (chez les travailleuses) et des problèmes relatifs au congé de paternité (chez les travailleurs), de la façon dont les employeurs gèrent ces deux situations, ainsi que de la connaissance de la législation par les différentes parties. Une première étude avait par conséquent déjà été publiée en juin 2010 : *Grossesse au travail : le vécu et les obstacles rencontrés par les travailleuses en Belgique*.

Cette dernière, en dénombrant que 76,6% des 600 jeunes mères sondées avaient été confrontées à des faits de discrimination liée à la grossesse, prouve que la parentalité sur le lieu de travail n'est pas toujours une évidence.

De même, l'étude de genre et emploi du temps réalisée par l'IEFH a montré qu'en 2005, les femmes consacraient 1h23 de plus par semaine que les hommes aux soins et à l'éducation des enfants, et 8h35 de plus aux tâches ménagères, mais effectuent remarquablement moins de travail rémunéré que les hommes.

Cette répartition inégalitaire des tâches a des répercussions sur la carrière des femmes : elles sont moins présentes sur le marché du travail, travaillent plus souvent à temps partiel, sont sous-représentées dans

certains secteurs (ségrégation horizontale) et/ou dans les fonctions dirigeantes (ségrégation verticale). En somme, le fait d'encourager l'implication des pères dans la vie de famille participe également à combattre les inégalités entre les hommes et les femmes.

Constatations

Le rapport sur le congé de paternité de l'IEFH tend à montrer que les hommes trouvent de plus en plus important de participer à la vie de famille. Ils veulent voir naître et grandir leurs enfants, être là pour eux aux moments importants, passer du temps de qualité avec les membres de leur famille. Ce changement de mentalité vis-à-vis de leur rôle dans la famille se reflète notamment dans l'augmentation du nombre d'hommes qui prennent un congé parental. Leur nombre a augmenté de 65,84% entre 2006 et 2009[2]. Le nombre d'hommes qui prennent un congé de paternité a également augmenté, de l'ordre de 10% entre 2006 et 2008[3]. La réglementation en matière de congé de paternité[4], en vigueur depuis le 1er juillet 2002, accorde aux travailleurs le droit à 10 jours d'absence dans les 4 mois[5] à dater du jour de la naissance du bébé. Le travailleur conserve sa rémunération complète les trois premiers jours à charge de l'employeur puis reçoit une allocation partielle versée par la mutuelle.

L'étude montre que 93,8% des répondants ont pris congé à l'occasion de la naissance de leur bébé pour passer du temps avec l'enfant ou pour soutenir leur partenaire. 81,3% des répondants ont pris un congé de paternité. 50% des répondants ont ensuite pris congé dans le cadre de leurs congés annuels dans les trente jours qui ont suivi la naissance de leur bébé, et 18,9% ont pris congé dans le cadre d'une autre réglementation. Ils se sont en moyenne absentes 12 jours de leur travail.

Bien que quatre répondants sur dix disent être satisfaits de la réglementation actuelle en matière de congé de paternité, nous constatons qu'une part non négligeable des jeunes papas prolongent leur congé de paternité, par exemple en prenant des congés annuels ou sans solde. Ainsi, les travailleurs souhaiteraient en moyenne pouvoir prendre 22 jours de congé de paternité. Ceux qui déclarent être insatisfaits de la durée du congé de paternité (35,4%) souhaitent principalement pouvoir passer plus de temps avec leur bébé. De plus, 62% des répondants estiment que le congé de paternité devrait pouvoir être pris en partie avant et après la naissance. Nous avons en effet constaté qu'environ un tiers des répondants prenait congé avant la naissance afin de se préparer à l'arrivée d'un nouveau bébé, et ce en moyenne pour six jours.

Cependant, l'étude n'apporte pas qu'un constat positif. En effet, 10,8% ont rencontré des difficultés lors de la prise ou de la demande de congé de paternité. Il s'agissait le plus souvent d'un problème avec l'employeur (pas de promotion, menace de licenciement, etc.) ou d'un problème lié au travail (charge de travail trop importante, retard dans l'exécution du travail). Trop souvent encore, les collègues, plus âgés ou non, découragent ou empêchent leurs jeunes pères de prendre leur congé de paternité, notamment par des moqueries.

En outre, pour s'informer sur le sujet, les futurs pères font généralement appel aux canaux informels (famille, amis, internet, etc.) - 48.9% des répondants ont appris qu'ils avaient droit à un congé de paternité par ce canal - tandis qu'une grande partie des employeurs omet de renseigner leurs travailleurs lorsque ceux-ci les informent de la future naissance (seul 32% des travailleurs ont été spontanément informés par leur employeur de la possibilité de prendre un congé de paternité).

Recommandations

Sur base des résultats de l'enquête, L'IEFH a formulé une série de recommandations sur les droits et les devoirs de chacun des acteurs, c'est-à-dire les autorités, les employeurs et les travailleurs.

1. Informer et sensibiliser

L'IEFH recommande d'informer les employés sur la réglementation en matière de congé de paternité dans, par exemple, le règlement de travail. De plus, les employeurs négligent encore trop souvent le fait qu'une combinaison équilibrée entre vie professionnelle et vie de famille est un atout pour les travailleurs masculins, mais aussi une condition indispensable à un fonctionnement optimal dans l'environnement de travail.

2. Diversification des canaux d'information

L'intervention, et ce de manière régulière, des partenaires sociaux, des mutuelles, des secrétariats sociaux et de tout autre partie prenante, peut jouer un rôle prépondérant pour diminuer les inégalités.

3. Protection contre le licenciement

La protection contre le licenciement en cas de congé de paternité fait défaut en Belgique alors que la Directive 2006/54/CE la prévoit et que le congé parental et le congé d'adoption se sont vus reconnaître une telle protection.

4. Rappeler les droits

Il est essentiel de faire comprendre à l'ensemble des acteurs que le congé de paternité est un droit

inconditionnel du travailleur. L'employeur ne peut, dès lors, ni le refuser, ni le postposer, ni en fixer les conditions.

Les syndicats ont également un rôle crucial à jouer pour informer les travailleurs et lutter contre les stéréotypes sexués et soutenir la parentalité des travailleurs masculins.

5. Allongement du congé de paternité

Comme le démontre l'étude, les pères semblent être en faveur d'un « allongement » du congé de paternité : ils évoquent en moyenne un congé de paternité idéal de 4 semaines.

6. Une plus grande flexibilité

Il faudrait, parallèlement, que la période pendant laquelle le congé peut être pris fasse l'objet d'une plus grande flexibilité, en partie avant et après la naissance.

7. « Neutralisation » financière

La « neutralisation » financière du congé de paternité, tout comme celle du congé de maternité – pas encore acquise non plus – est une condition importante pour atteindre l'objectif d'égalité des femmes et des hommes, afin qu'il n'y ait aucune conséquence tant pendant le congé (salaire à 100%) qu'après (donner accès à tous les droits, à la promotion, à la formation, etc.).

8. Elargir le congé de paternité à d'autres catégories

Il n'y a pas que les travailleurs (masculins) des secteurs privé ou public qui souhaitent de plus en plus s'impliquer dans la naissance d'un bébé. Cela vaut tout autant pour les indépendants qui, en prenant congé après la naissance, ne perçoivent aucune allocation et subissent par conséquent une perte salariale.

De même, les pères au chômage n'ont, eux non plus, pas droit au congé de paternité, contrairement aux femmes enceintes à la recherche d'un emploi, qui elles ont droit à un repos de maternité. Or le chômeur peut rencontrer des problèmes pour, par exemple, se présenter à un entretien au moment de l'accouchement ou dans les jours qui suivent la naissance d'un enfant. Des adaptations administratives et/ou réglementaires permettraient une « parentalité paritaire ».

Enfin, l'IEFH soutient les démarches (législatives) visant à octroyer un congé de naissance aux partenaires des mères lesbiennes après l'accouchement de leur partenaire. Il serait nécessaire de développer une loi au niveau fédéral qui s'applique à tous les travailleurs dans les secteurs privé et public.

Contact presse :

Elodie Debrumetz, Responsable Communication

02 233 49 47

Elodie.debrumetz@iefh.belgique.be

Pour toute question sur l'étude :

Françoise Goffinet, Attachée

02 233 41 95

Françoise.goffinet@iefh.belgique.be

Annexes :

- Rapport *Congé de paternité en Belgique : l'expérience des travailleurs*, janvier 2011 et annexes
- Recommandations formulées par l'IEFH basées sur la recherche *Grossesse au travail : le vécu et les obstacles rencontrés par les travailleuses en Belgique*, Juin 2010.
- Réglementation en vigueur

[1] Cette étude a été réalisée, à la demande de l'IEFH, par le bureau d'étude de marché Market Analysis & Synthesis, sous la direction de monsieur Dirk De Martelaere.[2] 5.940 en 2006 contre 9.851 en 2009, même si les femmes constituent toujours la plus grande majorité (76% en 2009) des travailleurs en congé parental. (Source : Conseil national du Travail (2009). Evaluation globale des systèmes de congé existants. Rapport n°76, Bruxelles :CNT, p.31.)[3] De 55.499 hommes en 2006 à 61.246 en 2008. (Source : idem, p54.)[4] Cf. Pour plus de précisions, consultez l'annexe réglementation en vigueur.[5] Au moment de l'enquête, ces 10 jours ne pouvaient être pris que dans les 30 jours qui suivaient la naissance du bébé.

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes
Rue Ernest Blerot 1
1070 Bruxelles
Belgique
+ 32 2 233 44 00
<http://igvm-iefh.belgium.be>

Komlan Toulassi-Mensah
Contact de presse
+32 2 233 52 82
komlan.toulassi-mensah@iefh.belgique.be

Liesbet Vanhollebeke
Experte en communication
+32 233 41 75
liesbet.vanhollebeke@igvm.belgie.be