



Institut pour l'égalité
des femmes et des hommes

RAPPORT

Congé de naissance

Pères, coparentes et coparents durant
les premiers mois après la naissance

Hildegard Van Hove

| Institut pour l'égalité des femmes et des hommes



CONGÉ DE
NAISSANCE

.be

Executive summary

For a long time, a father was given three days' leave for a birth. Similar to weddings and funerals, a birth was considered an important event in life, which one was supposed to attend. The idea that even the parent who has not given birth should themselves have the opportunity to take care of and bond with the new baby is historically, quite new.

What's more, the demand for longer and widely taken-up birth leave does not come primarily from fathers. This concern stems from the pursuit for a greater gender equality in the labour market. Involving fathers in caregiving is seen as a way to liberate mothers sooner for paid work. That way, the so-called 'baby penalty' would be mitigated, or at least more evenly distributed. The baby penalty is the negative impact of having children on women's wages and career opportunities. While the opposite is true for fathers: having children often has a positive impact on men's wages and career opportunities. A gender-stereotypical division of labour at home would be a factor perpetuating the gender wage gap.

The Birth Leave Survey was conducted in 2021. Everything was in flux at the time. On the one hand, there was the aftermath of the pandemic, with restrictive and supportive measures, and the impact it had on families. On the other hand, the right to birth leave was extended in more ways than one during those years: in scope to co-mothers and the self-employed and in duration, first to 15 days, later to 20 days. A survey remains a snapshot. The fathers, co-mothers and co-parents in the study describe their own experiences in the first months after the birth of their baby. However, a clear picture of evolutions, obstacles and possibilities emerges.

A first observation is that the right to birth leave is much better established than a decade ago. People are more familiar with it and take it more readily. Unfortunately, this does not mean that all obstacles would have disappeared or that no new ones have popped up on the radar. Too many self-employed people are still unaware of their rights. This is also the case for some of the co-mothers. Non-native speakers do not always find their way around the system. All in all, the information is not yet readily available to everyone, regardless of their situation. In addition, workers on temporary and precarious contracts appear to be clearly less well protected. They more often fail to take their right to birth leave. In short, the right to birth leave still needs to be made better known and protected.

A second observation is that the reconciliation of work and family remains a difficult task, especially in the first months after birth. Quite a few of the parents in the survey struggle with it. Both work and family take up time and energy and regularly clash. This often leads to frustration, disappointment and overtiredness. The testimonies often address the lack of good, accessible, affordable and flexible childcare. Long working days are most often ticked off the list as an obstacle to a smooth combination. Many self-employed people, as well as many employees and civil servants, are difficult to be missed at work. Combining work and family is

often a matter of reconciling conflicting responsibilities. That requires a lot of organising, and not everyone has access to the necessary services to make that easier.

A third finding that emerges almost in passing in the study is the clear need for extra leave in the first months after the arrival of a child. Many employees and civil servants take other forms of leave to spend more time with their families, and half of the self-employed start working fewer hours. In this sense, it is not surprising that a large majority of those surveyed are in favour of compulsory take-up of birth leave. In the longer term, many fathers, co-mothers and co-parents are considering taking parental leave. To ease combination difficulties, this is a fairly well established option. Self-employed people are not entitled to parental leave, even though they are more likely to face difficulties in reconciling work and family.

A fourth observation is in line with other studies: these leaves are not tailored to the lowest-income families. They often cannot afford even small income losses. For some, this is a reason for not taking all the days of birth leave to which they are entitled, or even for not taking any leave at all.

A fifth finding in the study is that almost everyone cares for their baby. There are gradations from little to very much, but most fathers and co-mothers take quite a lot of care. Since (biological) mothers were not included in the study, no statement can be made about the actual distribution of care within the families. Nevertheless, it is clear that the gender stereotypes around fathers and baby care are quite challenged in practice.

A sixth observation is that the fortress of domestic work, also traditionally reserved for women, is nevertheless clearly being stormed with less enthusiasm. Although segregation is disappearing there too. The first places to find more gender balance are the kitchen and shop. Cleaning and laundry follow. In families with two mothers, a very different dynamic can be found. Co-mothers take on much more of the housework than fathers. It seems that co-mothers are more likely to take on a larger share of housework than their partners, compared to the division of baby care.

A seventh finding that runs throughout the study is the recurrent clash between the ideals of gender equality and engaged parenthood on the one hand and gender stereotypes and old structures on the other. Among young fathers, there is a lot of uncertainty and ambiguity about their role. As in traffic, when the rules of right of way are not clear when road signs give conflicting information, many young fathers struggle with role conflict. Somehow, they are still convinced that they have primary financial responsibility for their family, but at the same time, the vast majority of them subscribe to the principle that they should be responsible for half of the parenting, care and housekeeping. Some are aware of this and name those conflicting expectations. Others struggle with it, not realising that they are not at all alone in this. A minority clearly opts for a breadwinner model, or a very unequal division of labour. Another minority radically opts for a new approach, going part-time or not working at all, and looking for ways to shape gender equality in practice. Most oscillate between the two poles and hopscotch on two legs. In this way, the double day job slowly becomes disconnected from gender.

On the margins of that observation, an eighth observation seems to present itself. Conflicting expectations also often turn out to be a source of conflict in families. After all, both partners do not necessarily come to the same conclusion, and when there is a lot of pressure, communication does not always go right. And when things do get well resolved in the family, the outside world does not always cooperate.

A ninth observation relates to discrimination and sexism. Caring fathers sometimes become victims of sexism, if systems are not adjusted, or people's heads are resistant to the new ways of doing things. One striking finding, however, is that fathers expect much more discrimination than actually experience it. On average, Belgians are much bigger advocates of gender equality than they seem to think of each other. Co-mothers do regularly fall victim to discrimination. They break other stereotypes and encounter other obstacles.

A tenth observation is that the study implicitly already includes a solution to the conflicting expectations. If fathers are in favour of mandating birth leave, that is a way of asking for the role conflict to be resolved. After all, it then becomes clear what a brand-new father is supposed to do: be there for his family. If, at the same time, it can be mentioned that compensation should be increased, this way financial responsibility is also secured. However, gender parity in financial responsibility might be much better served by raising the allowances for maternity leave and work removal for pregnant women. That would be a way to close the gender gap in benefits. Moreover, then single mothers would not be left out either.

Table des matières

1. Introduction	13
1.1 Le recours aux droits	13
1.2 Parcours de la·du combattant·e pour les parents	14
1.3 Discrimination à l'égard des pères, des coparentes et des coparents	14
1.4 Stéréotypes de genre contre égalité de genre	15
2. La recherche.....	16
2.1 Qui a droit à un congé de naissance ?	16
2.2 Coparentes et coparents	16
2.3 Le questionnaire	17
2.4 La collecte des données	18
3. Le congé de naissance en chiffres	19
3.1 Prendre le congé de naissance	19
3.2 Raisons pour lesquelles le congé de naissance n'a pas été pris (entièrement)...	21
3.3 La dimension de genre du congé de naissance.....	23
3.4 Ne pas avoir droit au congé de naissance	25
3.5 Ne pas être suffisamment informé·e.....	25
3.6 Barrières financières.....	26
3.7 Prendre d'autres formes de congé	27
3.8 Rencontrer des problèmes	28
3.9 Rendre le congé de naissance obligatoire	31
3.10 Évolution par rapport à 2010	32
4. Congé parental	34
4.1 Au cours de la première année après la naissance	34
4.2 Projets pour le futur	35
4.3 Un climat sociétal positif pour les pères qui s'occupent de leurs enfants	37

5. Concilier travail et famille	39
5.1 Rencontrer des difficultés	39
5.2 Faire des ajustements.....	40
5.3 Responsabilité financière	41
6. Devenir père	43
6.1 Être heureux	43
6.2 Être un parent impliqué	44
6.3 Prendre ses responsabilités en matière de tâches ménagères	48
6.4 Réfléchir à l'égalité de genre	57
6.5 Stéréotypes et discriminations	60
7. Devenir coparente	65
7.1 Attentes genrées	65
7.2 Stéréotypes et discriminations	66
8. Devenir coparent.....	68
9. Gérer la covid-19 et les mesures	69
10. Le coût du congé de naissance	72
10.1 Nombre de jours indemnisés et indemnités versées	72
10.2 Un écart de genre dans les indemnités	75
11. Conclusions	78
12. Recommandations	81
12.1 Faire connaître encore davantage le droit au congé de naissance	81
12.2 Rendre le congé de naissance obligatoire	81
12.3 Élargir le droit au congé de naissance	81
12.4 Limiter la perte de revenus.....	82
12.5 Rendre chaque lieu de travail favorable à la conciliation.....	82
12.6 Mettre à disposition les services et dispositifs collectifs nécessaires	82
12.7 Un père informé est un père impliqué	83
12.8 Se débarrasser des stéréotypes	83
12.9 Étude de suivi.....	83
Vue d'ensemble.....	84

Annexe 1 : Méthodologie	88
1. Cadre d'échantillonnage, taux de réponse et coefficients de pondération	88
2. Qualité des données	89
 Annexe 2 : Profil du groupe de recherche	 91
 Annexe 3 : Questionnaire	 98

Liste des tableaux

Tableau 1 : Prendre le congé de naissance (n=722, 118).....	19
Tableau 2 : Prendre uniquement une partie du congé de naissance (salarié·e·s) (n=70)	19
Tableau 3 : Prendre uniquement une partie du congé de naissance (indépendant·e·s) (n=16)	20
Tableau 4 : Nombre moyen de jours de congé de naissance pris (n=729, 119).....	20
Tableau 5 : Raisons pour lesquelles le congé de naissance n'a pas été pris (salarié·e·s) (n=97)	21
Tableau 6 : Raisons pour lesquelles le congé de naissance n'a pas été pris (indépendant·e·s) (n=51)	22
Tableau 7 : Partir du principe que l'on n'a pas droit au congé de naissance, selon le statut lors de la naissance du bébé (n=113, 755, 132, 1000).....	25
Tableau 8 : Être suffisamment informé·e de ses droits (salarié·e·s) (n=864).....	26
Tableau 9 : Être suffisamment informé·e de ses droits (indépendant·e·s) (n=129).....	26
Tableau 10 : Autres manières de prendre congé au cours des quatre premiers mois après la naissance (salarié·e·s) (n=857).....	27
Tableau 11 : Travailler moins au cours des quatre premiers mois après la naissance pour être davantage auprès de sa famille (indépendant·e·s) (n=127).....	28
Tableau 12 : Rencontrer des problèmes lors de la prise du congé de naissance (n=801, 81)	28
Tableau 13 : Problèmes lors de la prise du congé de naissance (salarié·e·s) (n=801)	28
Tableau 14 : Problèmes lors de la prise du congé de naissance (indépendant·e·s) (n=81) ..	30
Tableau 15 : Problèmes lors de la prise du congé de naissance, selon le contrat (salarié·e·s) (n=795).....	30
Tableau 16 : Problèmes lors de la prise du congé de naissance, selon la situation professionnelle (indépendant·e·s) (n=81).....	31
Tableau 17 : Rendre le congé de naissance obligatoire (n=857, 127)	32
Tableau 18 : Prise du congé de naissance par les salarié·e·s en 2010 et 2021 (n=722, 781)	32
Tableau 19 : A pris un congé parental depuis la naissance (n=854).....	34
Tableau 20 : Régime de congé parental choisi depuis la naissance (n=151).....	34
Tableau 21 : Durée du congé parental depuis la naissance (n=151)	34
Tableau 22 : A l'intention de prendre (à nouveau) un congé parental dans le futur (n=853) .	35
Tableau 23 : Raisons de ne pas vouloir prendre un congé parental dans le futur (n=116, 853)	35
Tableau 24 : Rencontrer des difficultés et avoir fait des ajustements (n=1168)	41
Tableau 25 : Répartition de la responsabilité financière (n=1154)	41
Tableau 26 : Répartition de la responsabilité financière, pères (n=1110).....	42
Tableau 27 : Pères et soins apportés à leur bébé au cours de la semaine écoulée, aperçu (n=1177).....	44

Tableau 28 : Pères et soins apportés à leur bébé au cours de la semaine écoulée (n=1177)	45
Tableau 29 : Avis sur la répartition des tâches ménagères, des soins et de l'éducation au sein du ménage (n=523, 489)	49
Tableau 30 : Pères et tâches ménagères au cours de la semaine écoulée, aperçu (n=1126)	54
Tableau 31 : Pères et tâches ménagères au cours de la semaine écoulée (n=1177)	54
Tableau 32 : Pères victimes de sexisme (n=1063)	61
Tableau 33 : Estimation par les pères du sexisme à l'égard des pères (n=1063)	62
Tableau 34 : Pères et conceptions stéréotypées	64
Tableau 35 : Conséquences de la pandémie de covid-19, au travail ou dans les conditions de vie, selon le statut (n=852, 121, 135, 1108)	69
Tableau 36 : Conséquences de la pandémie de covid-19 au travail, selon le statut (n=852, 121, 135, 1108)	69
Tableau 37 : Conséquences de la pandémie de covid-19 sur la relation et le ménage, selon le statut (n=852, 121, 135, 1108)	70
Tableau 38 : Conséquences de la pandémie de covid-19 sur le bien-être, selon le statut (n=852, 121, 135, 1108)	71
Tableau 39 : Nombre de jours indemnisés congé de naissance, travailleur·se·s salarié·e·s et chômeur·se·s	72
Tableau 40 : Nombre de congés de naissance, jours indemnisés et indemnités de congé de naissance, travailleur·se·s salarié·e·s et chômeur·se·s (2021)	73
Tableau 41 : Nombre de congés de naissance et de jours indemnisés, indépendant·e·s	73
Tableau 42 : Distinction entre congés courts et longs, indépendant·e·s	74
Tableau 43 : Nombre de congés de naissance et de jours indemnisés, fonctionnaires fédéraux·les (données incomplètes)	74
Tableau 44 : Nombre de congés de naissance et nombre moyen de jours, fonctionnaires fédéraux·les, selon le statut et le genre (données incomplètes)	75
Tableau 45 : Cadre d'échantillonnage, selon la région	88
Tableau 46 : Coefficients de pondération	88
Tableau 47 : Perte de répondant·e·s suite à l'ouverture erronée du lien	89
Tableau 48 : Perte de répondant·e·s durant le remplissage du questionnaire	89
Tableau 49 : Pères, coparentes et coparents de l'enquête, selon la langue	91
Tableau 50 : Situation professionnelle du groupe de recherche, comparaison avec l'Enquête sur les forces de travail	91
Tableau 51 : Statut professionnel des salarié·e·s et des fonctionnaires de l'enquête	92
Tableau 52 : Contrat des salarié·e·s et des fonctionnaires de l'enquête	93
Tableau 53 : Situation professionnelle des indépendant·e·s de l'enquête	93
Tableau 54 : Niveau d'instruction du groupe de recherche	93
Tableau 55 : État civil du groupe de recherche	94
Tableau 56 : Cohabitation avec la mère (biologique) du bébé (n=1091)	94
Tableau 57 : Enfants dans le ménage et propres enfants dans le groupe de recherche	95
Tableau 58 : Maladie, affection ou handicap	96
Tableau 59 : Nationalité dans le groupe de recherche	96
Tableau 60 : Origine du groupe de recherche	96

Tableau 61 : Origine du groupe de recherche, selon la région.....97

Liste des graphiques

Graphique 1 : Opinion concernant l'affirmation « C'est une bonne chose qu'un père prenne un congé parental pour passer du temps avec ses enfants » (n=977).....	37
Graphique 2 : Difficultés à concilier vie professionnelle et vie familiale (n=1212).....	39
Graphique 3 : Ajustements pour concilier plus facilement travail et famille (n=1168).....	40
Graphique 4 : Scores soins, pères (n=1017)	47
Graphique 5 : Désaccords quant à la répartition des tâches ménagères au sein des ménages, 25-44 ans (n=133, 125).....	51
Graphique 6 : Répartition inégale des tâches ménagères au sein des ménages, 25-44 ans (n=133, 125).....	52
Graphique 7 : Organisation des tâches ménagères au sein des ménages, 25-44 ans (n=133, 125).....	53
Graphique 8 : Scores tâches ménagères, pères (n=912)	57
Graphique 9 : Montants journaliers moyens congé de maternité, écartement du travail, congé de naissance travailleur·se·s salarié·e·s et chômeur·se·s, selon le statut (2021)	76
Graphique 10 : Écart de genre dans les montants journaliers moyens pour le congé de maternité et l'écartement du travail, par rapport au congé de naissance, pour les travailleur·se·s salarié·e·s et les chômeur·se·s, selon le statut (2021)	77
Graphique 11 : Nombre d'enfants dans le ménage et de propres enfants dans le groupe de recherche	95

Remerciements

Des expert·e·s de diverses organisations ont participé à la réflexion sur la nécessité et la conception de cette étude.

Nous adressons nos remerciements à :

Lola Galler de la Ligue des familles asbl, Lutgard Vrints du Gezinsbond, Nathalie Maulet de l'Office de la naissance et de l'enfance, Martine Vandevenne de l'ABVV, Gaëlle Demez de Femmes CSC, Katrien Van Sinay et Koen Lemahieu de l'ACLVB, Jean-François Lambillon de la CGSLB, Hanne De Roo et Elisabeth Lenaerts du *Verbond van Belgische Ondernemingen*, Philippe Van Wallegghem d'Unizo, Annelies Decat d'UNIA et Bieke Maes du *Centrum voor Sociologisch Onderzoek* de la KULeuven.

L'Institut reste responsable du contenu de ce rapport et des recommandations.

1. Introduction

Les recherches sur la conciliation entre travail et famille se concentrent souvent principalement sur la mère. Sur base de mesures de l'emploi du temps, nous savons qu'en moyenne, les pères s'occupent moins des tâches de soins que les mères et consacrent plus d'heures au travail rémunéré par semaine. Le terme « moyenne » signifie également que certains pères prennent plus de tâches de soins en charge que d'autres, et certaines mères moins. Le point de départ de cette étude est la prise du congé de naissance, mais elle s'intéresse plus largement à la manière dont sont vécus les premiers mois qui suivent une naissance, et aux points problématiques potentiels.

En 2010, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a fait réaliser une première étude sur ce qui s'appelait alors encore le congé de paternité. Le droit au congé de naissance a entre-temps été dissocié du sexe ou de l'identité de genre : la·le partenaire de la personne qui accouche d'un bébé a en principe droit à un congé de naissance. Depuis mai 2019, ce droit est étendu aux travailleur·se·s indépendant·e·s. Le gouvernement a porté le nombre de jours à quinze pour les pères, les coparentes ou les coparents d'enfants né·e·s à partir du 1^{er} janvier 2021. Depuis le 1^{er} janvier 2023, le nombre de jours s'élève à vingt.

Depuis 2007, l'Institut est compétent pour intervenir en matière de discrimination fondée sur la maternité. Début 2020, la Loi Genre a été étendue : l'Institut est désormais également compétent pour la discrimination fondée sur la paternité et la comaternité¹. Fin 2022, ces motifs ont été regroupés sous le terme « responsabilités familiales »².

Alors que la première étude se concentrait uniquement sur la prise ou non de l'intégralité des jours de congé de naissance prévus par la loi, la présente étude étend ce thème à la conciliation entre travail et famille, à la propre interprétation de la parentalité, à la confrontation avec les stéréotypes de genre et à d'autres obstacles potentiels. L'importance d'une répartition plus égale de la prise des congés reste un point de départ de l'étude.

1.1 Le recours aux droits

L'étude de 2010 a montré que les pères ne prenaient pas toujours les dix jours de congé de naissance auxquels ils avaient alors droit, et qu'ils n'étaient pas non plus toujours bien

¹ Loi du 4 février 2020 modifiant, en ce qui concerne l'interdiction de discrimination relative à la paternité ou à la comaternité, la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes (MB 28/2/2020).

² Loi du 15 novembre 2022 portant modification de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, et de la loi du 16 décembre 2002 portant création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (MB 9/1/2023).

informés. Un premier point d'attention dans l'étude est la question de savoir ce qu'il en est du recours aux droits. Pouvons-nous observer une amélioration sur ce plan ? Les répondant·e·s sont à nouveau interrogé·e·s à propos des obstacles potentiels. Est-il, par exemple, question d'une résistance de la part des employeurs, ou les travailleur·se·s elles·eux·mêmes sont-elles·ils réticent·e·s ? Dans quelle mesure le choix est-il libre ou les bénéficiaires sont-elles·ils parfois soumis·es à des pressions ? Des questions similaires sont posées aux travailleur·se·s indépendant·e·s. Dans quelle mesure leur est-il possible de prendre effectivement un congé de naissance et quels sont les obstacles auxquels elles·ils sont confronté·e·s ?

En fonction de leur statut et de leur situation professionnelle, de nombreux·ses jeunes pères, coparentes et coparents ont également droit à quatre mois de congé parental. Ce congé ne doit pas obligatoirement être pris au cours de la première année suivant la naissance, mais il peut l'être. Ce point est brièvement abordé ici.

1.2 Parcours de la·du combattant·e pour les parents

Souvent, on ne demande pas aux hommes s'ils parviennent à concilier vie professionnelle et vie familiale et comment cette conciliation se déroule. L'Enquête sur les forces de travail de 2018 a révélé qu'un homme sur trois éprouve des difficultés à concilier travail et famille³. En revanche, les femmes s'adaptent de manière concrète beaucoup plus souvent. La présente étude sonde également l'expérience des jeunes parents et leurs stratégies d'adaptation en vue de concilier travail et famille.

De nombreux éléments indiquent que la paternité connaît actuellement une profonde métamorphose, mais quels sont les problèmes concrets auxquels les jeunes pères sont confrontés aujourd'hui et quelles sont leurs propres attentes ? Dans la mesure du possible, cette étude examine également dans quelle mesure ces problèmes et attentes sont parallèles à ceux des coparentes et des coparents, ou si les normes de genre jouent un rôle à cet égard.

1.3 Discrimination à l'égard des pères, des coparentes et des coparents

Bien que la paternité n'ait été ajoutée à la liste des motifs de discrimination protégés qu'en 2020, l'Institut a déjà reçu dans le passé des plaintes de pères estimant que leurs droits avaient été enfreints. Plus particulièrement, la répartition inégale de l'autorité parentale après un divorce suscite souvent beaucoup de sentiments négatifs. L'Institut n'est pas compétent pour les affaires relevant du droit de la famille, mais il est clair que l'inégalité de genre sur ce plan est perçue comme très injuste.

En outre, si la société semble avoir évolué sur le plan de la reconnaissance du rôle des pères dans les tâches de soins, ce n'est pas nécessairement le cas pour chaque employeur, collègue ou prestataire de soins. L'étude s'intéresse donc à d'éventuels points problématiques autres

³ Plus d'informations sur le [site web de Statbel](#) et de [l'Institut](#).

que la prise du congé de naissance et du congé parental. Les pères sont-ils reconnus dans leur rôle en matière de soins aux jeunes enfants, ou ce rôle continue-t-il à être perçu comme loin d'être évident et moins important que celui de la mère ?

Là encore, l'étude examine si la situation et le ressenti des coparentes et des coparents sont comparables, ou justement pas. Dans la mesure du possible, des liens sont établis avec les résultats de l'étude sur la discrimination fondée sur la grossesse⁴.

1.4 Stéréotypes de genre contre égalité de genre

Les recherches montrent à chaque fois qu'une grande inégalité persiste au sein des familles et que la naissance d'un enfant contribue souvent à cette inégalité. L'égalité de genre est-elle également présente dans les têtes des jeunes pères et dans quelle mesure la transposent-ils dans la pratique ? Quelques questions permettent de mesurer l'implication. Il s'agit alors de la perception de la parentalité et de la place de l'égalité - et de l'inégalité - de genre. Que pensent les jeunes pères de l'égalité de genre dans la parentalité ? Agissent-ils en conséquence ? Dans quelle mesure s'impliquent-ils naturellement dans les soins prodigués à leur bébé ? Outre des questions fermées, les questions ouvertes permettent de sonder les expériences et les idées.

Les coparentes et les coparents sont en partie confronté·e·s à des stéréotypes différents, mais pour elles-eux aussi, la question se pose de savoir comment elles-ils donnent concrètement forme aux soins au sein de leur ménage.

Dans la mesure du possible, des liens sont établis avec les résultats de l'étude sur le sexisme.

⁴ Cette étude est disponible sur le site web de l'Institut : [Grossesse au travail. Expériences de candidates, d'employées et de travailleuses indépendantes en Belgique.](#)

2. La recherche

L'étude a été conçue comme une enquête en ligne menée auprès de pères, de coparentes et de coparents, par le biais d'un échantillon aléatoire d'enfants né·e·s six à douze mois avant l'échantillonnage. Étant donné que le congé de naissance doit être pris dans les quatre premiers mois suivant la naissance, il était alors déjà possible de savoir si ce congé avait été entièrement pris ou non. En même temps, les souvenirs de ces premiers mois après la naissance étaient encore suffisamment frais dans les esprits. En outre, toutes les personnes impliquées avaient en principe un bébé dont elles devaient s'occuper⁵.

2.1 Qui a droit à un congé de naissance ?

Lorsqu'une femme mariée a un enfant, son·sa conjoint·e est automatiquement l'autre parent·e. Sinon, l'enfant doit être reconnu. Le droit au congé de naissance revient en premier lieu automatiquement à l'autre parent·e mentionné·e sur l'acte de naissance de l'enfant. Si la filiation n'est établie que d'un côté, la personne qui cohabite légalement avec la mère peut faire valoir ce droit. S'il n'y a pas non plus de partenaire en cohabitation légale, le·la partenaire qui vit avec la mère depuis au moins trois ans sans interruption à l'adresse où l'enfant vit également peut faire valoir ce droit. Les partenaires qui vivent avec la mère depuis moins longtemps, qui ne sont pas marié·e·s, qui ne cohabitent pas légalement et qui n'ont pas reconnu l'enfant n'ont pas droit au congé de naissance.

Dans le cas des mères isolées, une personne n'a droit à un congé de naissance que si l'enfant a été légalement reconnu·e par une personne qui ne cohabite pas avec la mère. Les invitations à participer à l'enquête ont été envoyées aux adresses des bébés, ce qui a amené à perdre une partie des répondant·e·s de l'échantillon, lorsqu'il n'y avait pas de deuxième parent, ou lorsque la mère n'a pas transmis l'invitation à l'autre parent·e. On peut argumenter que si quelqu'un d'autre s'occupe d'un·e enfant non reconnu·e, le droit au congé de naissance devrait pouvoir être transféré, par exemple, à un grand-parent, à un ami ou à une amie. Pour l'instant, ce n'est pas le cas. Le droit au congé de naissance est également exclusif : une seule personne par enfant peut y prétendre.

2.2 Coparentes et coparents

Le droit au congé de naissance n'est plus réservé aux pères. Les coparentes sont des femmes qui ont une relation lesbienne avec la mère biologique. Le terme coparents est utilisé pour inclure les personnes de genre non binaire. Il est évident que dans tous les cas, il s'agit de

⁵ L'échantillon a été constitué parmi des enfants vivant·e·s. Les invitations et les rappels ont été envoyés aux parents dans les semaines suivantes, en expliquant que l'enquête était destinée au père, à la coparente ou au coparent.

parents, et non d'une forme dérivée de ceux-ci. Au début de l'enquête, nous avons demandé aux répondant·e·s comment elles·ils se voyaient. Le terme coparent a été défini comme suit :

** Le terme coparent désigne une personne dont la partenaire a accouché, mais sans faire de distinction en fonction de la propre identité de genre de cette personne.*

Dans le questionnaire en ligne, la formulation a été automatiquement adaptée en fonction de la réponse à cette question. Le questionnaire papier a été formulé de manière inclusive, afin de s'adapter à tou·te·s. Le questionnaire ci-joint est la version papier.

En soi, il ne s'agit pas d'une étude LGBT. Bien que l'étude soit inclusive du point de vue de l'identité de genre et de l'orientation sexuelle, il n'est pas toujours évident d'effectuer des analyses sur base de ces caractéristiques, parce qu'il s'agit très fréquemment de nombres trop peu élevés. Lorsque cela est possible et pertinent, les données sont ventilées en fonction de l'identité de genre.

2.3 Le questionnaire

Un bon questionnaire doit être concis, accessible et inclusif⁶. Les questions sont choisies de manière, premièrement, à donner un aperçu du sujet, deuxièmement, à être attrayantes et compréhensibles pour les répondant·e·s dans toute leur diversité, et à pouvoir être posées dans le cadre d'une enquête en ligne. Pour simplifier la formulation des questions, l'identité de genre des répondant·e·s leur a été demandée⁷. Puis, une question-filtre sur la situation professionnelle au moment de la naissance permettait de diriger les répondant·e·s vers la version du questionnaire qui les concerne. Les salarié·e·s, les indépendant·e·s et les fonctionnaires avaient des questionnaires légèrement différents. Les étudiant·e·s et les personnes inactives n'ont pas dû répondre à une partie importante du questionnaire.

Le questionnaire utilisé pour la première recherche de 2010 a fait l'objet d'une évaluation approfondie. Pour certains points, il n'était pas nécessaire de répéter les questions : les salarié·e·s interrogé·e·s optent par exemple simplement pour la plus grande flexibilité possible en ce qui concerne la prise du congé de naissance. Sur la base des tableaux de fréquence de la première recherche, les questions et les catégories de réponses redondantes et non fonctionnelles ont été supprimées. Inversement, les éléments fréquemment cités dans les options « autre » ont été inclus comme catégories. Par analogie avec le questionnaire pour les salarié·e·s, un volet pour les indépendant·e·s a été mis au point. De plus, comme mentionné, un certain nombre de thèmes supplémentaires ont été intégrés. Certaines formulations ont été supprimées car elles étaient fondées sur des suppositions sexistes, en ce sens que les pères ne s'occuperaient pas eux-mêmes de leur bébé, mais aideraient seulement la mère dans ses tâches de soins. Elles ont été remplacées par des questions plus directes sur l'implication et le comportement.

⁶ Le questionnaire complet se trouve dans les annexes.

⁷ La question était la suivante : « Vous êtes devenu·e : Père/Coparente/Coparent/Je ne suis devenu·e ni père, ni coparente, ni coparent. »

Le questionnaire comprenait des questions sur la conciliation entre travail et famille, l'implication dans les soins, la prise d'un congé de naissance et d'un congé parental, la situation professionnelle et les éventuels problèmes et obstacles dans des environnements autres que le travail.

2.4 La collecte des données

Pour la conversion du questionnaire en enquête en ligne, la collecte des données et les premières analyses, l'Institut a collaboré avec un partenaire externe. Il était possible de demander un questionnaire papier et de le renvoyer gratuitement.

Par analogie avec l'échantillon utilisé dans la recherche consacrée à la discrimination liée à la grossesse, un échantillon a été prélevé par le biais du Registre national parmi des enfants né·e·s six mois à un an avant l'échantillonnage. Les parents ont reçu une invitation contenant des explications sur l'étude et leur demandant de faire remplir l'enquête en ligne par la·le partenaire de la mère qui a accouché⁸.

⁸ Plus d'informations sur l'enquête en annexe.

3. Le congé de naissance en chiffres

3.1 Prendre le congé de naissance

Il a été demandé aux personnes qui avaient un emploi au moment de la naissance si elles avaient effectivement pris les 15 jours de congé de naissance auxquels elles avaient en principe droit⁹. Parmi les salarié·e·s, 86% ont pris la totalité du congé de naissance. Il n'y a pas de différence entre les travailleur·se·s du secteur privé et les fonctionnaires. En revanche, l'écart avec les indépendant·e·s est important : parmi elles·eux, seule une bonne moitié prend la totalité du congé de naissance.

Tableau 1 : Prendre le congé de naissance (n=722, 118)

	Salarié·e·s	Indépendant·e·s
Les 15 jours de congé	86%	53%
Une partie de ces jours de congé	8%	13%
Je n'ai pas pris ces jours de congé	3%	28%
Je n'y avais pas droit	3%	7%
Total	100%	100%

Source : IEFH, Enquête Congé de naissance

28% des indépendant·e·s n'ont pas du tout utilisé leur droit à un congé de naissance, 13% ont pris une partie des jours. Parmi les salarié·e·s, 8% ont pris une partie des jours de congé. Les répondant·e·s ont été interrogé·e·s sur le nombre de jours pris. Parmi les salarié·e·s, un·e sur trois a dans ce cas pris 10 jours de congé, ce qui équivaut à l'ancien régime. Un·e sur huit n'a pris que les trois jours entièrement payés. Les salarié·e·s qui n'ont pris qu'une partie du congé de naissance ont en moyenne pris 7,6 jours.

Tableau 2 : Prendre uniquement une partie du congé de naissance (salarié·e·s) (n=70)

	Salarié·e·s
1-5 jours	1 sur 3
6-10 jours	5 sur 9

⁹ L'enquête a été réalisée en 2021. Le congé de naissance était alors encore de 15 jours. Le nombre de jours a augmenté entre-temps.

	Salarié·e·s
11-14 jours	1 sur 9
Exactement 3 jours	1 sur 8
Exactement 10 jours	1 sur 3
Nombre moyen de jours pris	7,6

Source : IEFH, Enquête Congé de naissance

Les indépendant·e·s perçoivent un montant forfaitaire. De plus, il leur est possible de prendre le congé de naissance par demi-journées. Les indépendant·e·s qui n'ont pris qu'une partie du congé de naissance ont pris en moyenne 8,2 jours.

Tableau 3 : Prendre uniquement une partie du congé de naissance (indépendant·e·s) (n=16)¹⁰

	Indépendant·e·s
1-5 jours	1 op 4
6-10 jours	5 op 8
11-14 jours	1 op 8
Exactement 3 jours	1 op 16
Exactement 10 jours	1 op 3
Nombre moyen de jours pris	8,2

Source : IEFH, Enquête Congé de naissance

Lorsque l'on calcule le nombre moyen de jours de congé de naissance pris pour l'ensemble des répondant·e·s, on constate qu'il est de 13,5 jours pour les salarié·e·s et de 9,0 jours pour les indépendant·e·s.

Tableau 4 : Nombre moyen de jours de congé de naissance pris (n=729, 119)

	Salarié·e·s	Indépendant·e·s
Nombre moyen de jours pris	13,5	9,0

Source : IEFH, Enquête Congé de naissance

¹⁰ Ces résultats doivent être lus avec la prudence nécessaire : seul·e·s 16 répondant·e·s ont répondu à cette question. Toutes les personnes qui ont vu la question y ont répondu complètement.

3.2 Raisons pour lesquelles le congé de naissance n'a pas été pris (entièrement)

Les personnes qui n'ont pas pris de congé de naissance, ou qui n'en ont pris qu'une partie, ont été interrogées sur leurs raisons. Il était possible de cocher plusieurs réponses. La raison la plus fréquemment choisie, et de loin, est la suivante : « J'avais trop de travail ou je pouvais difficilement me permettre de m'absenter au travail ». Plus de la moitié des indépendant·e·s et plus d'un tiers des salarié·e·s ont donné cette raison. Parmi les indépendant·e·s, plus d'un·e sur quatre a déclaré ne pas être au courant de ses droits. Parmi les salarié·e·s, ce n'est le cas que d'une personne sur dix.

Les tableaux ci-dessous montrent les pourcentages des différentes catégories de réponses pour les salarié·e·s et les indépendant·e·s. Un grand nombre de répondant·e·s ont coché plus d'une réponse.

Tableau 5 : Raisons pour lesquelles le congé de naissance n'a pas été pris (salarié·e·s) (n=97)

	Salarié·e·s
J'avais trop de travail ou je pouvais difficilement me permettre de m'absenter au travail	36%
Une autre raison	26%
Je ne pouvais pas me permettre de perdre une partie de mon salaire	18%
Je trouvais que ce n'était pas nécessaire	12%
Je ne savais pas que j'avais droit à un congé de naissance	11%
Mon employeur m'a rendu la prise de ce congé difficile	8%
Mon employeur n'a pas voulu m'accorder mon congé	5%
J'ai préféré prendre de simples congés, ou utiliser mes heures supplémentaires	4%
Je n'ai pas osé le demander	3%
Je n'y avais pas droit	3%
Ce n'est pas dans la culture de mon entreprise ou organisation	3%
J'ai été menacé·e de licenciement	1%
Je ne voulais pas passer plus de temps à la maison	0%

Source : IEFH, Enquête Congé de naissance

Tableau 6 : Raisons pour lesquelles le congé de naissance n'a pas été pris (indépendant·e·s) (n=51)¹¹

	Indépendant·e·s
J'avais trop de travail ou je pouvais difficilement me permettre de m'absenter au travail	55%
Je ne savais pas que j'avais droit à un congé de naissance	27%
Je ne voulais pas perdre des commandes ou des clients	25%
Je trouvais l'indemnité trop peu élevée	14%
Je trouvais qu'il était trop difficile ou trop compliqué de demander ce congé	12%
Une autre raison	10%
Je n'y avais pas droit	6%
Ce n'est pas dans la culture de mon secteur	6%
Je trouvais que ce n'était pas nécessaire	2%
Je ne voulais pas passer plus de temps à la maison	0%

Source : IEFH, Enquête Congé de naissance

Jusque dans une certaine mesure, il est possible d'étudier les schémas de réponse ci-dessous. Parmi les salarié·e·s, l'image suivante se dégage¹² :

1. Résistance de la part de l'employeur (ne pas vouloir accorder le congé + rendre la prise du congé difficile)
2. Ne pas être au courant de ses droits (et n'indiquer aucune autre raison ensuite, sauf éventuellement la crainte d'un licenciement)
3. Ne pas oser demander + préférer prendre de simples congés
4. Pas dans la culture de l'entreprise + ne pas pouvoir se permettre de s'absenter en termes de charge de travail (mais pouvoir se le permettre du point de vue financier)
5. Trouver que ce n'était pas nécessaire (mais pouvoir se permettre de s'absenter)
6. Ne pas pouvoir se permettre de perdre une partie de son salaire (mais avoir droit au congé)

¹¹ Ces résultats doivent être lus avec la prudence nécessaire : seul·e·s 51 répondant·e·s ont répondu à cette question. Par souci de lisibilité, les résultats sont présentés sous forme de pourcentages.

¹² Une analyse factorielle a été réalisée avec une rotation varimax pour les différentes possibilités de réponse, à l'exception de « Une autre raison » et « Je ne voulais pas passer plus de temps à la maison ». Cette dernière option n'a été choisie par personne. La variance expliquée cumulative du modèle était de 70,2%. Les différentes catégories de réponses peuvent être ramenées à six facteurs avec une valeur propre supérieure à un.

Parmi les indépendant·e·s, quatre dimensions se dégagent¹³ :

1. Avoir trop de travail + ne pas vouloir perdre des commandes ou des clients + pas dans la culture du secteur
2. Trouver la procédure trop difficile + trouver l'indemnité trop peu élevée
3. Ne pas y avoir droit (et n'indiquer aucune autre raison)
4. Trouver que ce n'était pas nécessaire (et n'indiquer aucune autre raison)

Ces liens ne sont bien sûr pas absolus et portent parfois sur un nombre limité de répondant·e·s, mais ils indiquent la cohérence qui existe entre certaines catégories de réponses. L'ordre dans lequel les dimensions sont présentées ici renvoie au degré de cohérence dans les réponses, et pas à la fréquence.

3.3 La dimension de genre du congé de naissance

Du point de vue de l'égalité de genre, ces constatations sont importantes. Lorsque le fait de prendre un congé de naissance ne constitue pas une évidence, cela est lié de diverses manières aux stéréotypes de genre sous-jacents. Certains pères tentent d'y remédier, d'autres non. Les personnes qui ont droit à un congé de naissance ne sont pas nécessairement des pères. La question portant sur les raisons de la non-prise du congé de naissance n'a été complétée que par trois coparentes et un coparent. Parmi les coparentes, deux ne connaissaient pas leurs droits et l'une d'entre elles était dans l'enseignement et a eu un bébé pendant les vacances d'été. Le coparent ne trouvait pas nécessaire de prendre un congé de naissance. La manière dont les attentes liées au genre peuvent jouer un rôle pour les coparentes et les coparents sera abordée plus loin. En effet, ces personnes sont confrontées à des stéréotypes différents. Ce point 3.3 traite spécifiquement des pères.

1) Ne pas trouver nécessaire de prendre un congé de naissance

Lorsque les pères ne jugent pas nécessaire de prendre un congé de naissance, cela va dans la direction d'une conception classique de la répartition des tâches : les soins à apporter au bébé incomberaient principalement à la mère (biologique). La possibilité de prendre un congé est proposée, et elle n'est pourtant pas utilisée. Aucun répondant n'a indiqué qu'il ne souhaitait pas passer plus de temps à la maison - ce n'était peut-être pas une réponse trop souhaitable d'un point de vue social - mais 12% des salariés et 2% des indépendants indiquent tout de même ne pas trouver nécessaire de prendre un congé de naissance. La différence entre les deux pourcentages peut peut-être s'expliquer par la difficulté de concilier travail et famille, qui se fait souvent sentir de manière beaucoup plus aiguë pour les indépendant·e·s (voir plus loin). Elles·Ils ont par conséquent davantage besoin de répit supplémentaire et sont moins enclin·e·s à dire que ce n'est « pas nécessaire ».

Les répondants pouvaient indiquer avoir « une autre raison » de ne pas prendre de congé de naissance ou de ne pas le prendre dans son entièreté, puis préciser leurs raisons. Un certain nombre de répondants ont indiqué qu'ils disposaient déjà d'énormément de temps en raison

¹³ La variance expliquée cumulative du modèle s'élève à 66,7% ici. Il y avait quatre facteurs avec une valeur propre supérieure à un.

des circonstances. Il pouvait s'agir de chômage temporaire, de vacances scolaires, de congés du bâtiment ou de congés de maladie. Ce temps supplémentaire était le bienvenu. En outre, aucun de ces répondants n'a coché « pas nécessaire ». Il y a donc clairement une distinction entre le fait de ne pas trouver cela nécessaire et le fait de ne pas en avoir besoin.

L'attention croissante portée aux pères qui s'impliquent peut contrer ces stéréotypes de genre sous-jacents et avoir un effet positif sur la volonté des futurs pères de prendre du temps pour leur bébé.

2) Ne pas pouvoir se permettre de s'absenter au travail

Alors qu'il devient de plus en plus naturel pour les pères de s'occuper de leurs enfants, ils sont eux aussi confrontés à la « double journée » et à tous les dilemmes que cela implique. Les pères qui indiquent qu'ils ne peuvent pas se permettre de s'absenter au travail sont bien conscients de l'importance d'être présents à la maison. Dans la lutte pour la conciliation, les intérêts du travail pèsent cependant dans la balance. Cela renvoie également à d'anciens stéréotypes de genre selon lesquels les hommes sont avant tout responsables du travail rémunéré en dehors du foyer. La considération selon laquelle le congé de naissance n'est pas dans la culture de l'entreprise ou du secteur indique également qu'il y a une comparaison avec d'autres personnes dans le contexte professionnel.

L'étude sur la discrimination fondée sur la grossesse a abouti à une constatation similaire : certains lieux de travail sont beaucoup moins « favorables à la famille » que d'autres, ou, formulé de manière plus générale, créent des problèmes de conciliation beaucoup plus importants que d'autres. Il s'agit d'un facteur important de la ségrégation sur le marché du travail. À mesure que les écarts entre les hommes et les femmes se réduisent, les hommes y seront également de plus en plus confrontés. Si vous voulez être présent pour votre famille, il n'est pas réaliste de viser certains emplois. Dans un marché du travail égalitaire sur le plan du genre, la question de la conciliation est bien organisée pour chaque secteur et chaque emploi.

3) Résistance du côté de l'employeur et ne pas oser demander

Les catégories de réponses « Mon employeur m'a rendu la prise de ce congé difficile » et « Mon employeur n'a pas voulu m'accorder mon congé » ne sont pas souvent cochées, mais elles sont fortement liées¹⁴. Le congé de naissance est une disposition générale et légale. Les employeurs peuvent aller plus loin et offrir plus d'avantages, mais ils ne peuvent pas en offrir moins si, par exemple, ils ne reconnaissent pas l'importance du congé de naissance. Ils peuvent toutefois créer un climat négatif, avec pour conséquence que le personnel n'ose pas demander congé ou, plus encore : craint de se faire licencier. Le fait de ne pas fournir d'informations est une manière plus légère de décourager la prise de ce congé, mais deux témoignages ont également fait état d'employeurs ayant délibérément fourni des informations erronées et saboté la prise du congé en retardant à plusieurs reprises la demande jusqu'à ce que les quatre mois soient écoulés.

Le fait de prendre ses jours de congés annuels au lieu du congé de naissance constitue également une forme de non-utilisation des droits. La raison peut être financière, lorsque, par

¹⁴ Ces catégories de réponses n'ont pas d'équivalents pour les indépendant·e·s.

exemple, les personnes ne prennent que les trois jours entièrement payés, mais cela peut aussi indiquer un climat défavorable à l'utilisation du temps supplémentaire prévu par la loi.

Les stéréotypes de genre sous-jacents et dépassés jouent également un rôle à cet égard. Le refus de considérer les soins apportés à la prochaine génération comme une responsabilité collective renvoie à la séparation stricte entre la sphère publique et la sphère privée, la première étant traditionnellement réservée aux hommes et considérée comme le travail le plus sérieux. Et la seconde comme l'enjeu évident, sous-évalué et non rémunéré des femmes.

Le fait de ne pas avoir droit au congé de naissance, de ne pas être suffisamment informé-e à son sujet, ainsi que les barrières financières sont abordés dans les points suivants.

3.4 Ne pas avoir droit au congé de naissance

Parmi les personnes qui travaillaient, une petite minorité partait du principe qu'elles n'avaient de toute façon pas droit au congé de naissance. Parmi les indépendant-e-s, ces personnes étaient proportionnellement plus nombreuses que parmi les fonctionnaires et les salarié-e-s.

Tableau 7 : Partir du principe que l'on n'a pas droit au congé de naissance, selon le statut lors de la naissance du bébé (n=113, 755, 132, 1000)¹⁵

Fonctionnaires	Salarié-e-s	Indépendant-e-s	Total
1,9%	2,9%	8,3%	3,5%

Source : IEFH, Enquête Congé de naissance

Les personnes ont été interrogées sur les raisons pour lesquelles elles pensaient ne pas y avoir droit. Les personnes qui n'ont pris que partiellement le congé de naissance pouvaient également indiquer qu'elles n'avaient pas suffisamment de droits.

Parmi les salarié-e-s, les raisons citées sont les suivantes : travailler à l'étranger et relever d'un autre régime, ne pas travailler depuis longtemps auprès de l'employeur actuel, l'employeur qui affirme que la personne n'y a pas droit et être au chômage temporaire ou travailler comme intérimaire.

Parmi les indépendant-e-s, les raisons suivantes sont citées : ne pas travailler depuis longtemps en tant qu'indépendant-e, les fermetures temporaires dues aux mesures relatives à la covid et la comparaison avec d'autres indépendant-es qui n'ont pas non plus pris de congé de naissance.

3.5 Ne pas être suffisamment informé-e

Le non-recours aux droits sociaux est un problème plus large de la politique sociale. Il a été spécifiquement demandé aux personnes interrogées si elles estimaient être suffisamment informées de leurs droits. La question était formulée différemment pour les indépendant-e-s et

¹⁵ Les fonctionnaires contractuel-le-s qui ont indiqué que le régime relatif aux salarié-e-s avait été suivi pour leur congé de naissance ont été repris-es parmi les salarié-e-s dans ce tableau.

pour les salarié·e·s, à qui il a spécifiquement été demandé si l'employeur lui-même avait fourni des informations.

Tableau 8 : Être suffisamment informé·e de ses droits (salarié·e·s) (n=864)

	Oui	Non	Je ne sais plus
Votre employeur vous a-t-il suffisamment informé·e à propos du droit à un congé de naissance, de la façon de le demander et de son indemnisation ?	56%	35%	9%

Source : IEFH, Enquête Congé de naissance

Plus de la moitié des salarié·e·s estiment que leur employeur les a suffisamment informé·e·s. 35% pensent ne pas avoir été suffisamment informé·e·s. 9% ne savent plus. Habituellement, la catégorie de réponses « ne sait pas » représente 1 à 2% des réponses. Le pourcentage de 9% est donc très élevé. Cela pourrait indiquer, par exemple, que les personnes ont été principalement informées par d'autres moyens et qu'elles ne se souvenaient pas si l'information provenait également de l'employeur.

Tableau 9 : Être suffisamment informé·e de ses droits (indépendant·e·s) (n=129)

	Oui, tout à fait bien informé·e	Plutôt bien informé·e	Plutôt mal informé·e	Non, pas du tout bien informé·e	Je ne sais plus
Étiez-vous suffisamment informé·e ?	32%	28%	16%	21%	3%

Source : IEFH, Enquête Congé de naissance

Parmi les indépendant·e·s, un tiers a déclaré être tout à fait suffisamment informé. Un·e sur cinq ne se sent pas du tout informé·e. Bien que le fait de ne pas être bien informé·e ne soit pas la principale raison du non-recours, il s'agit d'un obstacle important qui mérite de l'attention.

3.6 Barrières financières

Les personnes qui, en tant que salarié·e·s ou indépendant·e·s, prennent un congé de naissance subissent une perte de revenus. Pour celles et ceux qui ont déjà du mal à joindre les deux bouts tous les mois, cet aspect financier peut constituer un obstacle. Au début du questionnaire, les répondant·e·s ont été interrogé·e·s sur les principales difficultés en matière de conciliation. Un salaire trop bas pour couvrir les besoins du ménage figurait parmi les options à cocher. Une personne sur cinq a indiqué que c'était le cas.

Parmi les personnes qui n'ont pas pris de congé de naissance ou qui ne l'ont pas pris dans son intégralité, 18% des salarié·e·s et 14% des indépendant·e·s ont évoqué l'aspect financier de la situation.

Le fait que cet obstacle soit connu des employeurs est illustré par les avantages extralégaux que certains d'entre eux offrent. Pour 4% des salarié·e·s, l'employeur compense la perte de salaire. 12% reçoivent une prime et 22% un cadeau.

3.7 Prendre d'autres formes de congé

L'un des moyens d'évaluer la nécessité de jours supplémentaires de congé de naissance consiste à examiner si les personnes prennent encore d'autres formes de congé après la naissance de leur bébé. Cela semble être très souvent le cas.

Tableau 10 : Autres manières de prendre congé au cours des quatre premiers mois après la naissance (salarié·e·s) (n=857)

Congés légaux annuels	59%
Récupération/Heures supplémentaires	28%
Congé parental	11%
Crédit-temps pour s'occuper de jeunes enfants	2%
D'autres formes de congé	5%
Non	22%
Je ne sais plus	2%

Source : IEFH, Enquête Congé de naissance

Six salarié·e·s sur dix prennent des jours de congés annuels ordinaires dans les quatre mois qui suivent la naissance. Près d'un·e sur trois prend des heures supplémentaires. Un·e sur dix prend un congé parental. Seule une personne sur cinq déclare ne prendre aucun autre congé.

Parmi les autres formes de congés mentionnées, ont également été cités : le congé sans solde, la réduction des journées de travail, les jours de congés supplémentaires offerts par l'employeur, le congé social pour porter assistance à des membres du ménage malades et le congé de maladie personnel pour cause de surmenage ou de dépression.

Pour 2% des personnes interrogées, l'employeur offre plus de jours de congés que le nombre obligatoire.

Nous avons simplement demandé aux indépendant·e·s si elles·s'ils avaient moins travaillé au cours des quatre premiers mois suivant la naissance pour être davantage avec leur famille. Près de la moitié l'ont fait.

Tableau 11 : Travailler moins au cours des quatre premiers mois après la naissance pour être davantage auprès de sa famille (indépendant·e·s) (n=127)

Oui	Non	Je ne sais plus
49%	46%	5%

Source : IEFH, Enquête Congé de naissance

3.8 Rencontrer des problèmes

Il a également été demandé aux répondant·e·s si elles·s'ils avaient rencontré des problèmes spécifiques au travail suite à la prise du congé de naissance. Là encore, toute une série de réponses possibles leur ont été présentées, où plusieurs réponses pouvaient être cochées et également complétées.

39% des salarié·e·s et 43% des indépendant·e·s ont mentionné au moins un problème. C'est beaucoup. Comparé aux expériences des mères pendant et après leur repos d'accouchement, c'est toutefois beaucoup moins¹⁶.

Tableau 12 : Rencontrer des problèmes lors de la prise du congé de naissance (n=801, 81)

	Au moins 1	Non	Je ne sais plus
Salarié·e·s	39%	58%	3%
Indépendant·e·s	43%	55%	2%

Source : IEFH, Enquête Congé de naissance

Pour les salarié·e·s, aucun des problèmes mentionnés ne ressort vraiment. Parmi les répondant·e·s ayant pris un congé de naissance, un·e sur sept a dû rattraper ensuite lui·elle-même tout le travail. Un·e sur dix a dû travailler pendant le congé de naissance, ou rester disponible. Un·e sur dix n'a reçu aucune information sur ses droits. Pour un peu moins d'une personne sur dix, l'absence n'a pas été gérée correctement, ce qui a causé des problèmes.

Tableau 13 : Problèmes lors de la prise du congé de naissance (salarié·e·s) (n=801)

J'ai dû rattraper tout le travail moi-même	14%
J'ai dû travailler durant le congé de naissance, ou rester disponible	10%
Je n'ai reçu aucune information au sujet de mes droits	10%
Mon absence n'a pas été gérée correctement et a causé des problèmes au travail	9%

¹⁶ Le rapport « [Grossesse au travail](#) » est consultable sur le site web de l'Institut.

Mon employeur a rendu les choses difficiles	5%
Je n'ai pas pu prendre mon congé comme je le souhaitais	5%
La compensation a été moins élevée que prévu	5%
J'ai été mal informé·e au sujet de mes droits	4%
J'ai été jugé·e plus négativement par la suite, ou considéré·e comme moins motivé·e	4%
J'ai reçu des commentaires de la part de mes collègues	4%
D'autres problèmes ou inconvénients (paiement tardif)	4%
J'ai eu moins de possibilités de promotion, de formation ou d'augmentation de salaire	2%
Il y a eu des tensions avec les collègues	1%
Je n'ai reçu aucune compensation pour ces jours	1%
Mon contrat n'a pas été renouvelé alors qu'on me l'avait promis ou que c'était d'usage	1%
J'ai été menacé·e de licenciement	0,2%
J'ai subi des pressions visant à me faire démissionner	0%
J'ai été licencié·e	0%

Source : IEFH, Enquête Congé de naissance

Un certain nombre de catégories de réponses portaient sur les expériences de licenciement. Six répondant·e·s ont mentionné que leur contrat n'avait pas été renouvelé alors que cela avait été promis ou que c'était d'usage. Deux répondant·e·s ont été menacé·e·s de licenciement. Aucune personne n'a subi des pressions visant à la faire démissionner et aucune n'a été effectivement licenciée. Ensemble, ces catégories de réponses représentent 1%. Cela semble peu, mais un cas sur cent, c'est évidemment trop.

Pour les indépendant·e·s, le tableau est un peu différent. Un·e sur cinq mentionne que son absence a causé des problèmes. Certain·e·s ont perdu des client·e·s, ou raté des commandes. Pour beaucoup, l'anticipation des problèmes a d'ailleurs été la raison pour laquelle elles·ils n'ont pas pris de congé de naissance, ou la totalité de celui-ci.

Tableau 14 : Problèmes lors de la prise du congé de naissance (indépendant·e·s) (n=81)¹⁷

J'avais trop de travail ou je pouvais difficilement me permettre de m'absenter au travail	55%
Mon absence a causé des problèmes au travail	21%
J'ai perdu des client·e·s	7%
La compensation a été moins élevée que prévu	7%
Je n'ai pas été informé·e au sujet de mes droits	6%
J'ai raté des commandes	6%
J'ai reçu des commentaires de la part de mes collaborateur·rice·s, client·e·s ou partenaires	4%
Il y a eu des tensions avec mes collaborateur·rice·s, client·e·s ou partenaires	4%
Je n'ai reçu aucune compensation pour ces jours	4%
J'ai été mal informé·e au sujet de mes droits	2%
D'autres problèmes ou inconvénients (le travail n'est pas fait)	1%

Source : IEFH, Enquête Congé de naissance

Le fait de signaler ou non des problèmes est lié à certaines caractéristiques. Parmi les salarié·e·s, c'est le type de contrat qui a le plus d'impact : plus on est protégé·e sur le papier, plus on est manifestement aussi mieux protégé·e dans la pratique. Parmi les personnes sous contrat fixe, 59% déclarent n'avoir rencontré aucun problème. Chez les intérimaires, ce chiffre n'est que de 41%. Parmi celles et ceux qui ont des contrats encore plus précaires, le pourcentage descend encore à 31%.

Tableau 15 : Problèmes lors de la prise du congé de naissance, selon le contrat (salarié·e·s) (n=795)

	Pas de problèmes	Au moins 1 problème
Contrat fixe	59%	41%
Contrat temporaire	52%	48%

¹⁷ Ces résultats doivent être lus avec la prudence nécessaire : seul·e·s 81 répondant·e·s ont répondu à cette question. Toutes les personnes qui ont vu la question y ont répondu complètement. Par souci de lisibilité, les résultats sont présentés sous forme de pourcentages.

	Pas de problèmes	Au moins 1 problème
Intérimaire	41%	59%
Autre	31%	69%

Source : IEFH, Enquête Congé de naissance

Parmi les indépendant·e·s, nous observons une grande différence selon la situation professionnelle. Le fait d'être associé·e ou partenaire indépendant·e dans une société entraîne plus souvent des problèmes. Ce sont les indépendant·e·s qui travaillent en freelance avec plusieurs employeurs qui rencontrent le moins de problèmes. Apparemment, elles·ils disposent d'une plus grande marge de manœuvre pour organiser leur travail comme elles·ils l'entendent.

Tableau 16 : Problèmes lors de la prise du congé de naissance, selon la situation professionnelle (indépendant·e·s) (n=81)¹⁸

	Pas de problèmes	Au moins 1 problème
Indépendant·e avec sa propre entreprise et du personnel	50%	50%
Indépendant·e avec sa propre entreprise et sans personnel	52%	48%
Associé·e/Partenaire indépendant·e dans une société, par exemple un bureau d'avocat·e·s ou d'architectes.	39%	61%
Freelance avec plusieurs employeurs	88%	13%
Freelance avec un seul employeur	57%	43%

Source : IEFH, Enquête Congé de naissance

3.9 Rendre le congé de naissance obligatoire

Après avoir abordé les problèmes potentiels, il a été demandé aux salarié·e·s et aux indépendant·e·s si c'était une bonne chose d'obliger à prendre entièrement le congé de naissance.

¹⁸ Ces résultats doivent être lus avec la prudence nécessaire : seul·e·s 81 répondant·e·s ont répondu à cette question. Toutes les personnes qui ont vu la question y ont répondu complètement. Par souci de lisibilité, les résultats sont présentés sous forme de pourcentages.

Tableau 17 : Rendre le congé de naissance obligatoire (n=857, 127)

Il est prévu d'obliger tou·te·s les pères et coparent·e·s à prendre entièrement leur congé de naissance. Pensez-vous que ce soit une bonne chose ?	Salarié·e·s	Indépendant·e·s
Oui, dans tous les cas	55%	46%
Oui, mais uniquement si on augmente l'indemnité	29%	39%
Non	10%	8%
Je ne sais pas	7%	7%
Total	100%	100%

Source : IEFH, Enquête Congé de naissance

84% des salarié·e·s et 85% des indépendant·e·s pensent que cela est une bonne chose de rendre obligatoire la prise du congé de naissance dans son intégralité. Dans ce cadre, une part plus importante des indépendant·e·s réclament d'abord une augmentation de l'indemnité : 39%, contre 29% des salarié·e·s. Il s'agit toutefois de chiffres élevés. Pour 55% des salarié·e·s et 46% des indépendant·e·s, cette obligation est de toute façon une bonne chose, même sans augmentation de l'indemnité.

L'expérience relative à d'autres législations montre qu'une obligation légale peut souvent accélérer considérablement un changement social, y compris dans les esprits. Pensez par exemple aux femmes sur les listes électorales ou aux cafés sans tabac. En ce sens, un congé de naissance obligatoire pourrait rendre (encore) plus naturelle la prise en charge des soins par le second parent.

3.10 Évolution par rapport à 2010

Lors de l'enquête précédente menée auprès des pères en 2010, la question relative à la prise du congé de naissance n'a pas été posée tout à fait de la même manière. Une prise complète du congé équivalait alors à dix jours, et seuls les pères salariés y avaient droit. Si l'on recalcule les résultats de 2010 pour pouvoir faire la comparaison avec 2021, on observe tout de même encore une augmentation de quinze points de pourcentage pour la prise complète du congé de naissance. On peut certainement parler d'une évolution positive¹⁹.

Tableau 18 : Prise du congé de naissance par les salarié·e·s en 2010 et 2021 (n=722, 781)

	2010*	2021
J'ai pris la totalité des 10/15 jours	71%	86%

¹⁹ L'étude de 2010 intitulée « [Congé de paternité en Belgique : l'expérience des travailleurs](#) » peut être téléchargée sur le site web de l'Institut.

	2010*	2021
J'ai pris une partie du congé	10%	8%
Je n'ai pas pris de congé de naissance/Je n'y avais pas droit	19%	6%
Total	100%	100%
* Recalculé pour permettre la comparaison avec 2021.		

Source : IEFH, Enquête Congé de naissance

Les résultats portant sur les raisons de ne pas prendre le congé de naissance ou de ne pas le prendre dans son intégralité ne sont pas si faciles à comparer entre les deux enquêtes. Si les résultats sont recalculés et comparés avec la catégorie de réponses la plus proche, les résultats pour 2010 et 2021 sont très comparables, à quelques exceptions très importantes près. Les catégories de réponses telles que : « L'employeur n'a pas voulu accorder le congé », « Ce n'est pas dans la culture de mon entreprise », « Je n'ai pas osé le demander » ou « J'ai préféré prendre de simples congés » ont diminué de façon drastique. En 2021, ces réponses ont été cochées 3 à 6 fois moins souvent. Cela indique sûrement que le droit au congé de naissance est beaucoup mieux intégré aujourd'hui. Et que, dans de nombreux cas, ce n'est pas auprès de l'employeur qu'il faut chercher une réticence.

Les problèmes potentiels ont été abordés de manière tellement différente en 2010 que les résultats ne sont pas comparables.

4. Congé parental

4.1 Au cours de la première année après la naissance

La plupart des salarié·e·s et des fonctionnaires ont la possibilité de demander un congé parental jusqu'à ce que leur enfant atteigne l'âge de douze ans. L'enquête a eu lieu six à douze mois après la naissance de l'enfant. Il a été demandé aux salarié·e·s s'ils·si elles avaient déjà pris un congé parental au cours de cette période et quels étaient leurs projets pour le futur. 18% des personnes interrogées avaient pris un congé parental depuis la naissance.

Tableau 19 : A pris un congé parental depuis la naissance (n=854)

Oui	Non	Je ne sais plus
18%	80%	2%

Source : IEFH, Enquête Congé de naissance

Parmi les personnes ayant participé à l'enquête qui ont pris un congé parental au cours de la première année, 46% ont pris un congé à temps plein. 37% ont pris un jour par semaine. 15% ont opté pour un congé à mi-temps. 5% des personnes interrogées ont combiné deux ou trois régimes différents.

Tableau 20 : Régime de congé parental choisi depuis la naissance (n=151)

À temps plein	46%
À mi-temps	15%
Réduction du temps de travail d'un jour par semaine	37%
Réduction du temps de travail d'un demi-jour par semaine	4%
Réduction du temps de travail d'un jour par 2 semaines	4%

Source : IEFH, Enquête Congé de naissance

Une personne sur quatre a pris moins d'un mois de congé parental. Une personne sur trois a pris six mois ou plus.

Tableau 21 : Durée du congé parental depuis la naissance (n=151)

Moins d'un mois	26%
1 mois ou plus, mais moins de 3 mois	22%
3 mois ou plus, mais moins de 6 mois	20%

6 mois ou plus	32%
Total	100%

Source : IEFH, Enquête Congé de naissance

Comme indiqué dans l'introduction, ces résultats ne sont pas représentatifs pour tou·te·s les salarié·e·s qui pourraient prendre un congé parental, précisément parce que cela est possible jusqu'à ce que l'enfant ait 12 ans. En outre, pour la plupart des répondant·e·s, la première année après la naissance n'était pas encore terminée. Ces chiffres ne donnent qu'une idée du besoin de congé au cours de cette première période. Il semble que ce besoin soit assez élevé.

4.2 Projets pour le futur

56% des salarié·e·s déclarent avoir l'intention de prendre un congé parental dans le futur. Un·e sur trois n'a pas pris sa décision à ce sujet. 14% seulement répondent par la négative.

Tableau 22 : A l'intention de prendre (à nouveau) un congé parental dans le futur (n=853)

Oui	Non	Je ne sais pas encore
56%	14%	30%

Source : IEFH, Enquête Congé de naissance

Les personnes ayant indiqué qu'elles ne souhaitent pas prendre de congé parental ont été interrogées sur les raisons. Là encore, les résultats sont éclairants. Les pourcentages sont indiqués pour ce groupe de personnes qui disent ne pas vouloir prendre de congé parental et en comparaison avec tou·te·s les salarié·e·s, donc également celles et ceux qui ont répondu oui et les personnes qui doutent encore, afin de mieux refléter dans quelle mesure une idée est répandue.

Tableau 23 : Raisons de ne pas vouloir prendre un congé parental dans le futur (n=116, 853)

	Personnes qui ne souhaitent pas prendre de congé de naissance	Salarié·e·s
Je ne peux pas me permettre de perdre une partie de mon salaire	43%	5,9%
J'ai trop de travail ou je peux difficilement me permettre de m'absenter au travail	21%	2,8%
Je préfère prendre de simples congés, ou utiliser mes heures supplémentaires	20%	2,7%

	Personnes qui ne souhaitent pas prendre de congé de naissance	Salarié·e·s
Je pense que cela aurait un effet négatif sur ma carrière	18%	2,5%
Je trouve que ce n'est pas nécessaire	16%	2,1%
Mon employeur va me rendre les choses difficiles	15%	2,0%
Ma partenaire prend déjà un congé parental	13%	1,8%
Ce n'est pas d'usage dans mon entreprise ou organisation	10%	1,4%
Je n'ose pas le demander	9%	1,3%
Je ne connais pas le système	9%	1,2%
Je n'y ai pas droit	7%	0,9%
Je veux me concentrer sur mon emploi ou ma carrière	6%	0,8%
Une autre raison	6%	0,8%
Mon employeur ne veut de toute façon pas m'accorder ce congé	5%	0,7%
Je n'ai pas de contrat fixe	3%	0,5%
Je ne veux pas passer plus de temps à la maison	3%	0,5%
J'ai peur d'être licencié·e	2%	0,2%

Source : IEFH, Enquête Congé de naissance

Les raisons financières figurent en tête des motifs invoqués. Le fait d'accorder une place centrale au travail ou à la carrière est également mentionné régulièrement. Mais dans l'ensemble, les pourcentages sont assez faibles lorsque l'on compare avec l'ensemble des salarié·e·s qui ont répondu à ce bloc de questions. 56% déclarent avoir l'intention de prendre un congé parental dans le futur. Ce sont des chiffres élevés. Le congé parental est une évidence pour plus de la moitié des personnes qui y ont droit.

4.3 Un climat sociétal positif pour les pères qui s'occupent de leurs enfants

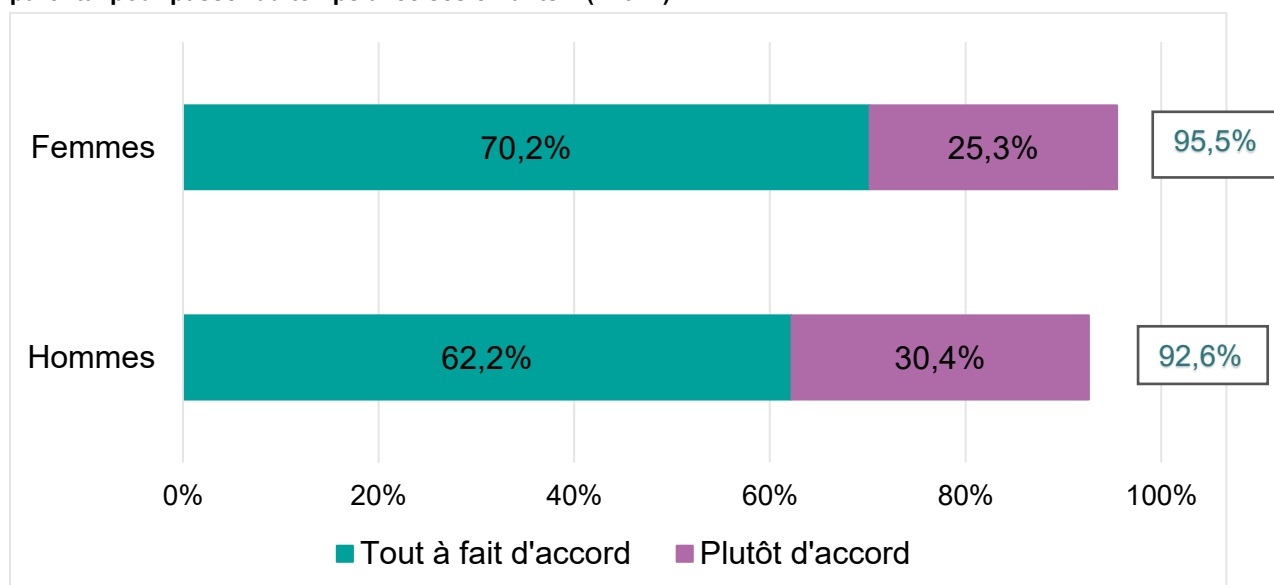
En 2020, l'Institut a organisé l'enquête #YouToo? sur les expériences en matière de sexisme²⁰. L'enquête comprenait une question d'opinion sur les pères et le congé parental. La question concrète était la suivante :

Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec les affirmations suivantes ? Il s'agit de votre opinion.

- C'est une bonne chose qu'un père prenne un congé parental pour passer du temps avec ses enfants.

Puisque la question portait sur les stéréotypes de genre, elle n'a pas été formulée de manière neutre du point de vue du genre ; il s'agissait en d'autres termes spécifiquement des pères.

Graphique 1 : Opinion concernant l'affirmation « C'est une bonne chose qu'un père prenne un congé parental pour passer du temps avec ses enfants » (n=977)



Source : IEFH, Enquête #YouToo?

95,5% des femmes et 92,6% des hommes pensent que c'est une bonne chose qu'un père prenne un congé parental pour passer du temps avec ses enfants.

Les questions d'opinion sur l'égalité entre les femmes et les hommes obtiennent souvent des résultats remarquablement positifs. 85% à 95% des Belges se déclarent d'accord ou tout à fait d'accord. Pour la question portant sur les pères qui prennent un congé parental, en comparaison avec d'autres questions, il y a encore un groupe assez important qui coche « plutôt d'accord » avec quelques réserves, à savoir 25% des femmes et 30% des hommes. Les différences entre les femmes et les hommes sont ici statistiquement significatives. Bien qu'une grande majorité de Belges soutienne le principe de l'égalité de genre, cette conviction

²⁰ Plus d'informations sur l'enquête #YouToo? sur le [site web de l'Institut](#).

est néanmoins moins prononcée lorsqu'il s'agit d'hommes dans un rôle de soins que lorsqu'il s'agit, par exemple, d'éliminer l'écart salarial ou de mettre fin à la violence à l'égard des femmes. Le fait que plus de neuf Belges sur dix estiment que cela est une bonne chose que les pères s'occupent de leurs enfants constitue tout de même une constatation positive.

De même, le fait que 85% des bénéficiaires soient favorables à l'instauration d'un congé de naissance obligatoire témoigne d'un changement de mentalité à l'égard des pères qui s'occupent de leurs enfants.

5. Concilier travail et famille

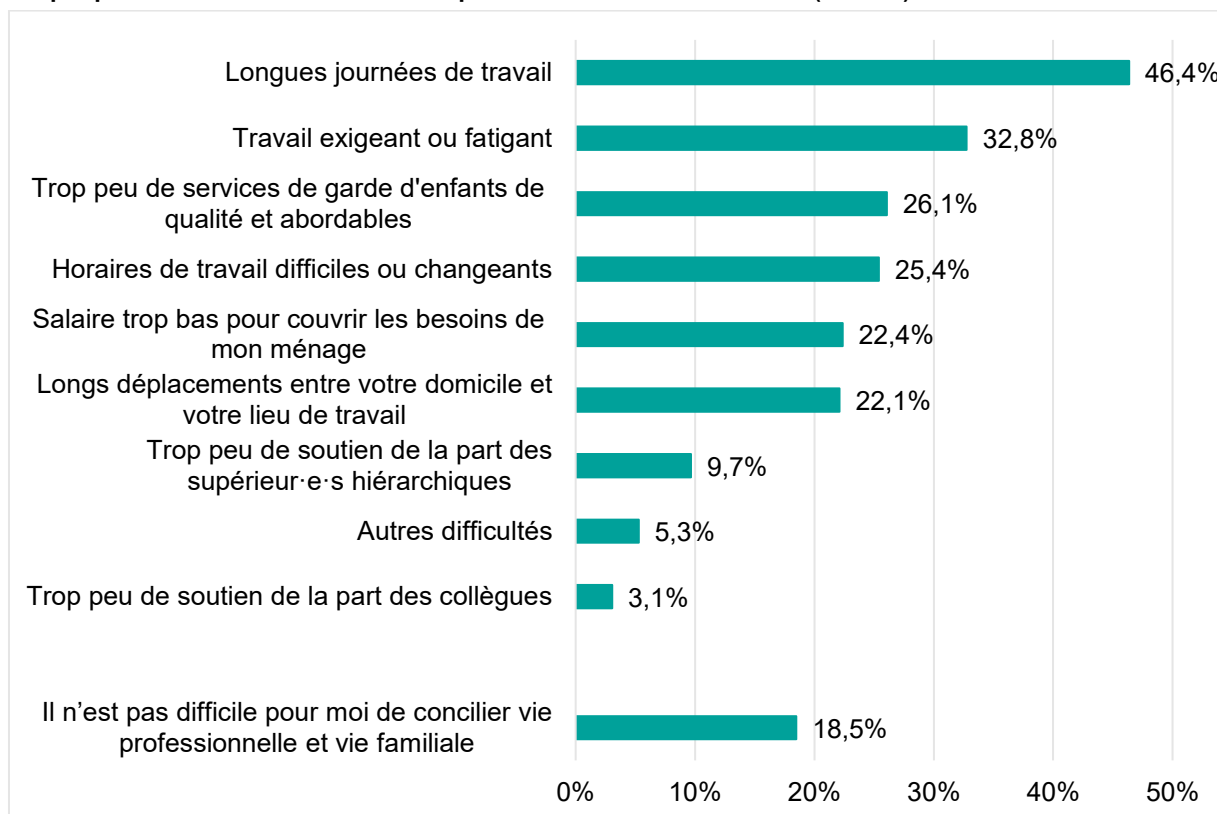
L'enquête sur le congé de naissance contenait deux questions sur la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, qui ont été reprises de l'Enquête sur les forces de travail.

- Est-il pour vous personnellement parfois difficile de concilier votre vie professionnelle et votre vie familiale ? Quelles sont les principales difficultés ?
- Avez-vous déjà personnellement fait quelque chose pour faciliter la conciliation entre votre vie professionnelle et votre vie privée ?

5.1 Rencontrer des difficultés

Les questions ont été posées à tout le monde, quelle que soit la situation professionnelle. 7,8% des répondant·e·s ont déclaré ne pas avoir de travail. Parmi les autres répondant·e·s, seul·e·s 18,5% ont répondu qu'il ne leur était pas difficile de concilier vie professionnelle et vie familiale. 81,5% des parents qui travaillent ont mentionné au moins un problème.

Graphique 2 : Difficultés à concilier vie professionnelle et vie familiale (n=1212)



Source : IEFH, Enquête Congé de naissance

Près de la moitié des personnes ayant un emploi considèrent les journées de travail trop longues comme un obstacle. Une personne sur trois évoque un travail fatigant ou exigeant. 26% trouvent qu'il y a trop peu de services de garde d'enfants de qualité ou abordables. Les horaires de travail difficiles ou changeants sont un problème pour un quart des pères, des

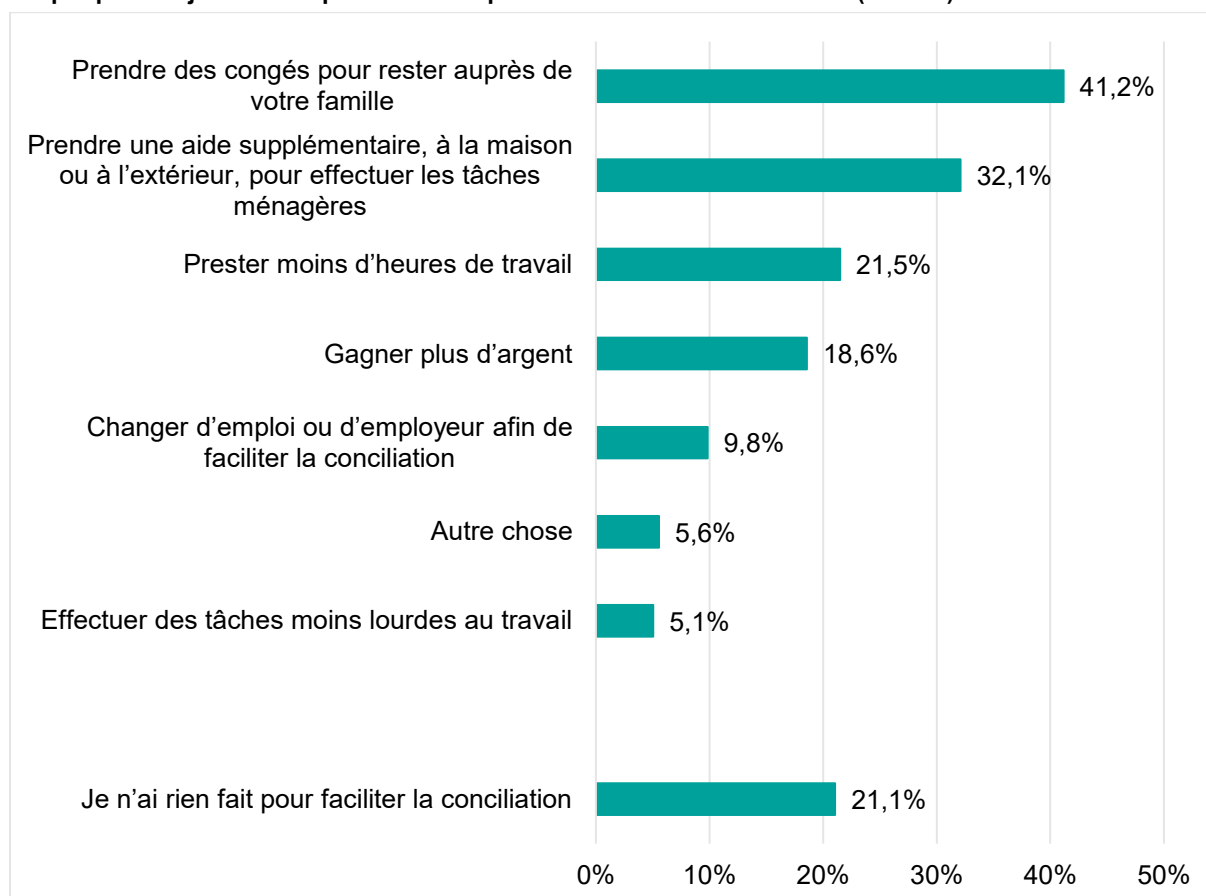
coparentes et des coparents. 22% gagnent trop peu par rapport aux besoins de leur ménage et 22% font de longs déplacements. Une personne sur dix ne bénéficie pas d'un soutien suffisant de la part de ses supérieur·e·s hiérarchiques.

Dans les commentaires permettant de préciser l'option « autres difficultés », de nombreux·es répondant·e·s mentionnent à nouveau la difficulté de trouver des services de garde d'enfants, l'impossibilité de trouver des services de garde d'enfants flexibles à des heures inhabituelles, le fait de ne pas pouvoir faire appel à la famille, le fait qu'il existe peu de dispositifs pour prendre en charge les enfants malades, les crèches qui ferment leurs portes pour toutes sortes de raisons et placent les parents face à des problèmes insurmontables, le stress qu'entraîne toute cette organisation supplémentaire et une énorme fatigue comme prix à payer pour cela.

5.2 Faire des ajustements

79% des répondant·e·s ont procédé à des ajustements concrets pour faciliter cette conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. 41% ont pris des congés pour rester auprès de leur famille. Un·e répondant·e sur trois a pris une aide supplémentaire, à la maison ou à l'extérieur, pour effectuer les tâches ménagères. Un·e répondant·e sur cinq a presté moins d'heures. 19% ont gagné plus d'argent. 10% ont changé d'emploi ou d'employeur afin de faciliter la conciliation.

Graphique 3 : Ajustements pour concilier plus facilement travail et famille (n=1168)



Source : IEFH, Enquête Congé de naissance

Les autres ajustements mentionnés sont le télétravail, une organisation différente du travail, l'abandon de loisirs, une répartition stricte des tâches avec la mère et le fait de demander beaucoup d'aide à l'entourage. Le choix de prêter moins d'heures de travail est fortement limité par la marge de manœuvre financière dont disposent les parents. Le fait de travailler plus est également lié à la situation financière. Dans les questions ouvertes, certain·e·s mentionnent qu'ils·elles sont reconnaissant·e·s de pouvoir prêter moins d'heures temporairement, tandis que d'autres sont frustré·e·s de ne pas pouvoir le faire.

Il existe un lien évident entre le fait de faire des ajustements et le fait de rencontrer des difficultés. Les personnes qui éprouvent des difficultés sont plus susceptibles de procéder à des ajustements ; celles qui ont procédé à des ajustements rencontrent peut-être moins de difficultés.

Tableau 24 : Rencontrer des difficultés et avoir fait des ajustements (n=1168)

	Avoir fait des ajustements	Ne pas avoir fait d'ajustements	Total
Conciliation difficile	66%	15%	82%
Pas de problèmes de conciliation	13%	6%	18%
Total	79%	21%	100%

Source : IEFH, Enquête Congé de naissance

66% des pères, des coparentes et des coparents qui rencontrent des difficultés pour concilier travail et famille font des ajustements concrets.

5.3 Responsabilité financière

22% des répondant·e·s ayant un emploi mentionnent que leur salaire est trop bas par rapport aux besoins de leur ménage. 19% travaillent effectivement davantage.

L'enquête comprenait une question sur la contribution personnelle aux revenus du ménage.

Tableau 25 : Répartition de la responsabilité financière (n=1154)

Je suis le seul soutien de famille	Je suis le principal soutien de famille	Je contribue pour un peu plus de la moitié	50%-50% répartition égale	Je contribue pour un peu moins de la moitié	J'apporte la plus petite contribution	Je n'ai pas de revenus propres	Je ne sais pas
15,5%	26,3%	21,1%	24,0%	6,1%	2,8%	2,3%	2,0%

Source : IEFH, Enquête Congé de naissance

16% des répondant·e·s sont le seul soutien de famille. 26% sont le principal soutien de famille. 24% indiquent que la contribution est répartie de manière à peu près égale entre les partenaires. Malgré les efforts déployés pour atteindre une plus grande égalité de genre, la

répartition égale des responsabilités financières au sein d'un ménage est encore loin d'être atteinte.

Si l'on considère uniquement les pères, on peut constater qu'ils sont le seul ou le principal soutien de famille dans 42% des cas. Dans 51% des ménages composés d'un père et d'une mère, la contribution aux revenus du ménage est répartie de manière plus ou moins égale. Mais 5% des pères de l'étude ont estimé que leur partenaire apportait la plus grande contribution aux revenus du ménage.

Tableau 26 : Répartition de la responsabilité financière, pères (n=1110)

Je suis le seul soutien de famille	Je suis le principal soutien de famille	Je contribue pour un peu plus de la moitié	50%-50% répartition égale	Je contribue pour un peu moins de la moitié	J'apporte la plus petite contribution	Je n'ai pas de revenus propres	Je ne sais pas
15,5%	26,8%	21,4%	24,1%	5,9%	2,6%	2,1%	1,8%
42,3%		51,3%			4,7%		1,8%

Source : IEFH, Enquête Congé de naissance

Le groupe des coparentes est trop restreint pour pouvoir émettre des affirmations vraiment fiables, mais parmi elles aussi, dans la moitié des cas, la contribution est répartie de manière plus ou moins égale. Lorsque la contribution est inégalement répartie, cela va toutefois dans les deux directions.

6. Devenir père

Pour cette partie de l'étude, il est important de faire la distinction entre les pères, les coparentes et les coparents. En effet, ils·elles sont confronté·e·s à des attentes et des stéréotypes différents, même si les circonstances concrètes sont parfois les mêmes, comme la difficulté de combiner un emploi rémunéré et les soins apportés à un petit bébé, ou le manque de structures de garde d'enfants de qualité et abordables.

6.1 Être heureux

Bien que la question à ce sujet ait été supprimée du questionnaire - qui ne devait en effet pas être trop long - de nombreux pères l'évoquent eux-mêmes dans les questions ouvertes : devenir père est une bénédiction. Seuls des superlatifs conviennent pour décrire ce sentiment. Être à la maison avec sa famille est synonyme de bonheur. Tous les tracas ne peuvent rivaliser avec cela. Un père écrit :

|| *C'est une merveilleuse galère.* ♡

Lorsqu'il s'agit de concilier travail et famille, on a parfois tendance à l'oublier. L'objectif ultime est de pouvoir mener une vie agréable avec les personnes qui nous entourent. Pour beaucoup de personnes, les soins ne constituent pas un obstacle à la carrière, mais c'est plutôt l'inverse. Certains expliquent qu'ils vivent parfois le travail comme un mal nécessaire qui les empêche de passer plus de temps avec leur famille. Un père raconte :

|| *Ma première expérience de père a été unique et merveilleuse. Le seul inconvénient est le peu de temps passé avec ma famille, en raison du travail que je fais. Je perds beaucoup de temps avec les trajets quotidiens de Bruxelles à Anvers. Depuis que je travaille dans la construction, et plus précisément dans la réparation du béton endommagé, je fais de gros efforts physiques qui viennent s'ajouter à ces heures de trajet. Je suis donc très fatigué et le temps, 3 à 4 heures maximum par jour, que je passe avec ma famille est très court, vu qu'il y a également d'autres tâches ménagères et non ménagères à faire.*

Les témoignages abordent très souvent l'énorme pression en termes de temps que ressentent les pères au cours des premiers mois qui suivent la naissance. De l'autre côté, ils veulent vraiment bien faire les choses. Ce dont un enfant a besoin, c'est de beaucoup d'amour et d'attention, et de parents présents. C'est précisément là que le bât blesse, car les parents ont souvent d'autres obligations.

|| *C'est la plus belle chose qui me soit arrivée, je suis un papa comblé. Je rêve d'avoir une semaine de 4 jours de travail pour passer plus de temps avec mon bébé.*

Certains indiquent également qu'il s'agit d'une période particulière de la vie et qu'ils estiment qu'il est important d'être des parents conscients. Si, en raison d'une santé défaillante par exemple, ou de la pression au travail, ils ne parviennent pas à s'impliquer pleinement, ils le regrettent profondément. Un père raconte :

« Je ressens une frustration énorme de ne pas pouvoir aider mon épouse lors des trois premiers mois suivant la naissance. J'ai ressenti un épuisement important lors de la reprise, avec des difficultés à pouvoir m'occuper de mon fils et participer activement et équitablement aux « tâches » et aux « joies » des premiers mois.

En ce sens, de nombreux répondants plaident spontanément pour davantage de congés. Pour certains, cela n'est possible que s'il y a en contrepartie une meilleure indemnisation.

Certains pères indiquent qu'ils sont aujourd'hui des pères très différents de leurs propres pères à l'époque et qu'ils trouvent cela très important, parfois angoissant, mais certainement enrichissant.

6.2 Être un parent impliqué

Le questionnaire comprenait quelques questions sur la propre implication en tant que parent. Cette implication a été transposée en un certain nombre de manières concrètes d'accorder de l'attention à son enfant et de s'en occuper. Les répondants devaient indiquer combien de fois, au cours de la semaine écoulée, ils avaient consolé leur bébé, l'avaient mis au lit, avaient changé sa couche, l'avaient nourri, lui avaient donné un bain, l'avaient tenu sur leurs genoux ou dans leurs bras sans être occupé à autre chose, lui avaient parlé, lui avaient chanté une chanson ou l'avaient emmené en promenade. En soi, il existe un lien entre le type d'activité et la fréquence, mais ce schéma serait peut-être similaire chez les mères. Les bébés sont plus souvent mis au lit que baignés ; on leur donne à manger plus souvent qu'on leur chante des chansons. Le premier tableau présente tous les pourcentages ; le second simplifie l'aperçu par souci de lisibilité.

Tableau 27 : Pères et soins apportés à leur bébé au cours de la semaine écoulée, aperçu (n=1177)

Au cours de la semaine dernière, à quelle fréquence environ avez-vous...	Pas une seule fois	1 fois	2 à 3 fois	4 à 10 fois	Plus de 10 fois	Je ne sais pas	Pas d'application	Total
consolé votre bébé ?	2,0%	4,8%	20,5%	34,6%	32,2%	3,5%	2,5%	100%
mis votre bébé au lit ?	8,4%	9,6%	29,7%	35,7%	13,3%	2,2%	1,1%	100%
changé votre bébé/mis un linge propre à votre bébé ?	6,6%	4,8%	18,3%	33,1%	34,4%	2,0%	0,8%	100%

Au cours de la semaine dernière, à quelle fréquence environ avez-vous...	Pas une seule fois	1 fois	2 à 3 fois	4 à 10 fois	Plus de 10 fois	Je ne sais pas	Pas d'application	Total
donné à manger à votre bébé ?	6,0%	8,2%	26,4%	38,6%	18,1%	1,5%	1,1%	100%
donné un bain à votre bébé ?	25,6%	26,1%	30,6%	11,0%	3,4%	1,5%	1,7%	100%
tenu votre bébé sur vos genoux ou dans vos bras sans être occupé-e à faire autre chose ?	3,1%	3,1%	18,0%	27,2%	44,8%	2,9%	0,9%	100%
parlé à votre bébé ?	1,0%	1,0%	6,5%	18,0%	70,9%	2,0%	0,6%	100%
chanté une chanson pour votre bébé ?	18,9%	9,0%	24,1%	21,8%	21,3%	2,6%	2,2%	100%
fait une promenade avec votre bébé ?	18,0%	19,6%	34,2%	16,2%	9,2%	1,7%	1,0%	100%

Source : IEFH, Enquête Congé de naissance

8% des pères n'ont pas mis une seule fois leur bébé au lit. Les réponses « Je ne sais pas » ou « Pas d'application » n'indiquent pas en elles-mêmes un niveau d'implication très élevé. Si l'on additionne ces pourcentages, cela revient environ à un père sur dix. Inversement, cela signifie que neuf pères sur dix ont mis leur bébé au lit au moins une fois. La façon la plus extrême d'ignorer un bébé est peut-être de ne pas lui parler. Cela n'arrive presque pas. Il en va de même pour le fait de ne pas consoler un bébé ou de ne jamais le tenir sur ses genoux ou dans ses bras sans être occupé par autre chose.

Tableau 28 : Pères et soins apportés à leur bébé au cours de la semaine écoulée (n=1177)

Consolé au moins 4x	67%
Mis au lit au moins 4x	49%
Changé au moins 4x	67%
Donné à manger au moins 4x	57%
Donné un bain au moins 1x	71%
Tenu sur ses genoux ou dans ses bras sans être occupé à faire autre chose, au moins 4x	72%

Parlé au moins 10x	71%
Chanté une chanson au moins 2x	67%
Fait une promenade au moins 2x	60%

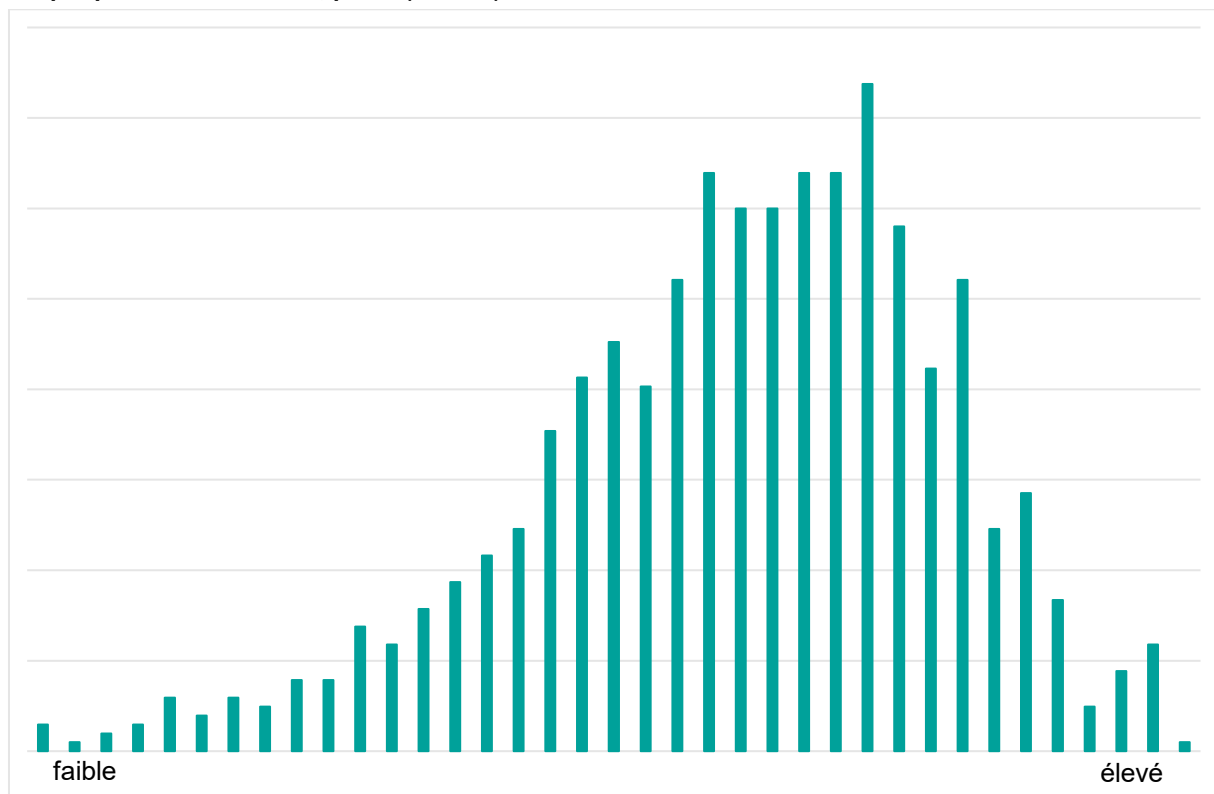
Source : IEFH, Enquête Congé de naissance

67% des pères ont consolé leur bébé au moins quatre fois, 49% l'ont mis au lit au moins quatre fois. 71% ont donné un bain à leur bébé au moins une fois au cours de la semaine écoulée. En soi, ces chiffres concernant les différentes formes de soins et d'attention sont sans aucun doute positifs.

Si l'on fait l'analyse pour tous les différents types de soins confondus, il apparaît que seul un petit pourcentage obtient des résultats très faibles. 4% des pères se sont à peine occupés de leur bébé au cours de la semaine écoulée. Une proportion similaire de pères (4%) s'est énormément occupée de leur bébé²¹.

²¹ Sur base de ces données d'enquête, il n'est pas possible de déterminer la façon dont se fait la répartition des soins au sein du ménage. Pour cela, il faudrait que les deux parents soient impliqués dans l'enquête.

Graphique 4 : Scores soins, pères (n=1017)²²



Source : IEFH, Enquête Congé de naissance

Les répondants pouvaient en outre écrire leurs propres commentaires sur les manières dont ils s'étaient occupés de leur bébé. Cette possibilité a permis d'obtenir 576 réponses. Le fait de jouer était de loin la manière la plus souvent citée. Les autres moyens mentionnés sont : les câlins, le fait d'apprendre quelque chose au bébé, les sorties, la lecture d'un livre au bébé ou d'autres formes de soins, comme le fait d'aller chez le médecin avec lui.

Dans les différentes questions ouvertes, les pères sont revenus régulièrement sur les soins apportés au bébé. Un père explique que les enfants passent toujours en premier pour lui :

|| *C'est la meilleure chose qu'il me soit arrivée dans la vie. Je fais passer ma vie privée avant ma vie professionnelle car du travail, il y en aura toujours mais pas des moments spéciaux avec mes enfants. Ils grandissent vite et nous vieillissons aussi, jamais je ne les laisserais pour mon travail.*

Ce que l'on ne voit pas assez souvent, c'est que les soins en eux-mêmes impliquent aussi un processus d'apprentissage. Ce dont un bébé a besoin et la meilleure façon d'aborder la situation ne sont pas des connaissances innées. Un père était satisfait des explications fournies par le personnel infirmier :

²² Le score relatif aux soins a simplement été calculé comme un point par score de fréquence par élément de soins (1 fois = 1 point, 2-3 fois = 2 points ; 4-10 fois = 3 points et plus de 10 fois = 4 points). Un score relatif aux soins de 9 ou moins a été considéré comme faible (en moyenne, chaque élément de soins effectué 1x). Un score relatif aux soins de 33 a été considéré comme élevé (score maximum pour 6 éléments et second score maximum pour 3 éléments). Les questions remplies de manière incomplète et les réponses « je ne sais pas » ou « pas d'application » n'ont pas été prises en compte.

|| *Devenir père, on n'y est jamais préparé, mais on apprend petit à petit. Je suis content que le personnel infirmier nous ait aidé·e·s au début, pour apprendre un peu toutes les ficelles des soins aux bébés.*

L'incertitude exprimée par de nombreux pères montre que tous les pères ne bénéficient pas de ces explications :

|| *Je devais faire beaucoup de choses et je ne savais ni comment, ni où, ni quand. Quand le mettre au lit, quand le changer, quoi lui donner à manger, etc. Comment le changer et le mettre au lit ? Dois-je lui chanter une chanson, ou simplement le laisser s'endormir, ou le tenir dans mes bras d'abord ? Comment dois-je lui apprendre à marcher à quatre pattes et à marcher, ou est-ce qu'il apprend tout cela tout seul ? J'étais très stressé et je me posais beaucoup de questions.*

L'aspect biologique d'une naissance fait hésiter certains pères. À cela s'ajoute la nécessité de travailler à temps plein. Cela est perçu comme un obstacle à la construction d'un lien de qualité avec le bébé.

|| *Un père peut assumer son rôle aussi bien qu'une mère, mais il y a des choses qu'il ne peut pas faire, comme l'allaitement. Le lien mère-enfant est présent de manière plus rapide et plus forte à la naissance. En tant que père, on se sent parfois perdu dans les soins à apporter à son enfant et à sa femme. Créer un lien en tant que père travaillant à temps plein et avec de longues heures de travail, c'est différent qu'en tant que père au foyer. Je ne reconnais pas tous les signaux et les besoins de mon bébé comme le fait la mère. Je le vois souvent au maximum une heure avant l'heure du coucher, lorsqu'il faut combiner plusieurs choses, comme manger, se doucher, etc. Je n'ai pas le temps de m'occuper suffisamment de mon bébé. D'un autre côté, on s'est mis d'accord avec la mère et nous nous sentons bien dans ce rôle. Mais je ressens tout de même un manque quand je suis au travail et j'ai davantage besoin de contacts avec mon enfant.*

Tout le monde ne se pose pas des questions concernant une répartition des tâches clairement différente entre les deux parents. Pour un père, c'est simple :

|| *Je soutiens ma femme en tant que père de mon fils.*

6.3 Prendre ses responsabilités en matière de tâches ménagères

Un ménage plus ou moins bien tenu est, d'une certaine manière, une condition au bonheur familial. Dans les contes populaires, de petits lutins viennent s'en charger pendant que vous dormez ou quand vous ne regardez pas, et dans les générations précédentes, il s'agissait sans aucun doute d'un travail de femme. Aujourd'hui, la plupart des Belges sont convaincu·e·s

que ces tâches doivent être partagées équitablement, ou du moins que cela devrait plus ou moins être le cas.

Enquête #YouToo?

Dans l'enquête #YouToo?, les répondant·e·s ont été invité·e·s à donner leur avis sur les trois affirmations suivantes. Elles contiennent une contradiction sous-jacente, mais elle n'a pas été ressentie comme telle par la plupart des répondant·e·s. Une large majorité de Belges se prononce en faveur de chacune des affirmations.

Êtes-vous d'accord avec les affirmations suivantes ? Il s'agit de votre opinion.

- *Les femmes et les hommes doivent assumer les tâches ménagères à parts égales.*
- *Les pères et les mères doivent se partager les soins et l'éducation des enfants de manière égale.*
- *La répartition des tâches au sein d'un ménage ne regarde personne d'autre.*

Tableau 29 : Avis sur la répartition des tâches ménagères, des soins et de l'éducation au sein du ménage (n=523, 489)

		Tout à fait d'accord	Plutôt d'accord	Total « d'accord »
Les femmes et les hommes doivent assumer les tâches ménagères à parts égales.	Femmes	64,6%	28,7%	93,3%
	Hommes	52,9%	30,0%	82,9%
Les pères et les mères doivent se partager les soins et l'éducation des enfants de manière égale.	Femmes	66,0%	28,1%	94,1%
	Hommes	58,4%	30,2%	88,7%
La répartition des tâches au sein d'un ménage ne regarde personne d'autre.	Femmes	47,6%	34,9%	82,5%
	Hommes	47,3%	33,3%	80,6%

Source : IEFH, Enquête #YouToo? (résultats pondérés de l'échantillon)

89% des hommes sont favorables à une implication égale dans les soins et l'éducation des enfants. 83% sont favorables à une répartition égale des tâches ménagères. Chez les femmes, ces pourcentages montent à 94% et 93%. Toutefois, la proportion de répondant·e·s ayant dit être « plutôt d'accord » est considérable à chaque fois, entre 28% et 30%. En d'autres termes, le niveau d'accord sur les principes est assez élevé, mais en même temps, pour de nombreuses personnes, il ne s'agit pas d'opinions tranchées.

Pour la troisième affirmation, la différence de genre disparaît complètement. Presque autant d'hommes que de femmes considèrent que la répartition des tâches au sein du ménage est une affaire privée. Une formulation telle que « *cela ne regarde personne d'autre* » peut même être interprétée comme de l'irritation. Le fait que de nombreuses personnes s'y reconnaissent peut indiquer qu'elles sont conscientes qu'il existe un idéal, mais qu'elles ne parviennent pas à s'y conformer. Une question intéressante serait : qui se sent responsable de la répartition égale des tâches au sein du ménage ? Il est possible qu'il y ait beaucoup de frustration à ce sujet.

Ailleurs dans le questionnaire, l'enquête #YouToo? destinée aux personnes vivant avec d'autres personnes comprenait un certain nombre de questions sur la répartition des tâches ménagères et la prise de responsabilité à cet égard.

- *À quelle fréquence y a-t-il des désaccords à la maison quant à la répartition des tâches ménagères ?*
- *Qui effectue la plupart des tâches ménagères à la maison ?*
- *Chez vous, qui détermine les tâches indispensables à la tenue du ménage, leur fréquence et la personne chargée de les réaliser ?*

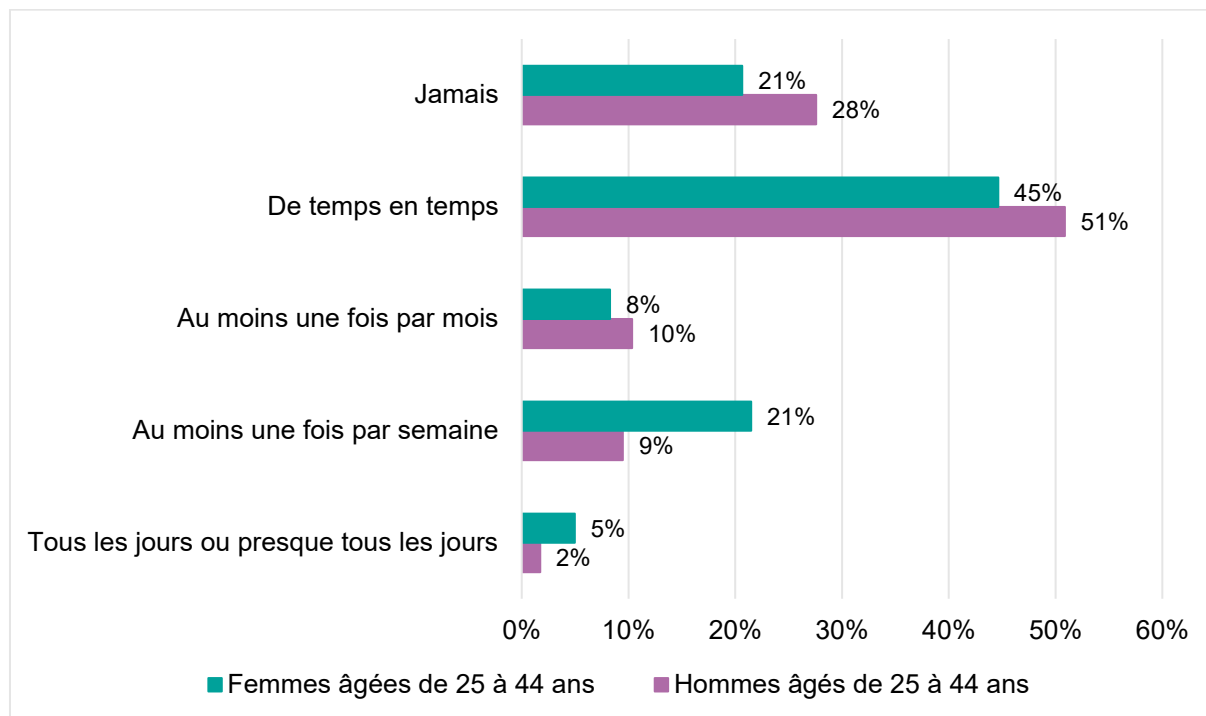
Un écart de genre peut s'observer ici de deux manières : tout d'abord, dans la répartition des tâches ménagères, mais aussi, ce qui est tout aussi intéressant, dans la perception de cette répartition.

L'analyse s'est concentrée sur la tranche d'âge des 25-44 ans afin de pouvoir comparer avec le groupe de parents de l'enquête sur le congé de naissance. Les constatations pour les autres tranches d'âge sont en grande partie similaires.

Il a été demandé aux répondant·e·s s'il y avait souvent des désaccords au sein du ménage quant à la répartition des tâches ménagères. Une femme sur vingt a répondu qu'il y avait des conflits quotidiens à ce sujet, une sur quatre au moins une fois par semaine. Chez les hommes, cette proportion est beaucoup plus faible. Seul un sur dix parle de désaccords hebdomadaires. La moitié des hommes admet qu'il y a de temps en temps des désaccords. En comparaison avec d'autres tranches d'âge, les 25-44 ans indiquent un peu plus souvent qu'il y a des désaccords au sein du ménage quant à la répartition des tâches. 21% des femmes et 28% des hommes âgé·e·s de 25 à 44 ans déclarent qu'il n'y a jamais de tensions au sein du ménage concernant la répartition des tâches ménagères.

Graphique 5 : Désaccords quant à la répartition des tâches ménagères au sein des ménages, 25-44 ans (n=133, 125)²³

À quelle fréquence y a-t-il des désaccords à la maison quant à la répartition des tâches ménagères ?

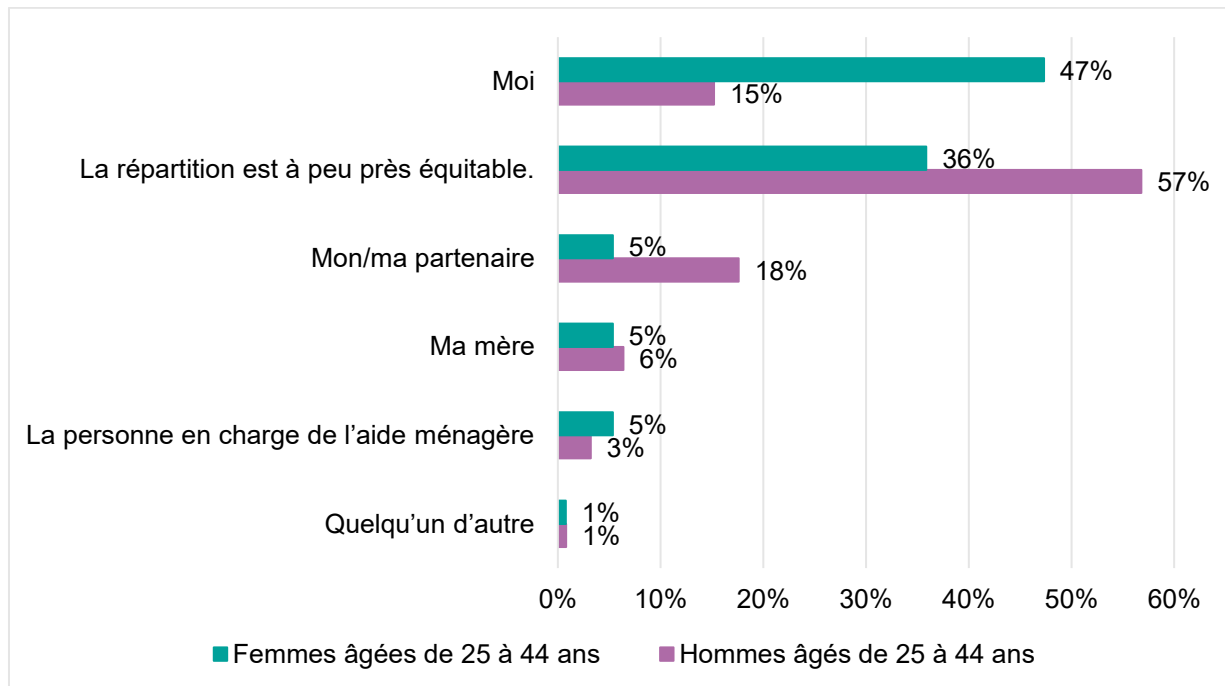


Source : IEFH, Enquête #YouToo? (résultats pondérés de l'échantillon)

Interrogées sur leur propre estimation de la répartition du travail, les femmes sont beaucoup plus nombreuses à dire qu'elles font elles-mêmes la plus grande partie du travail, à savoir 47%, contre 15% des hommes. Seuls 18% des hommes estiment que leur partenaire effectue la majeure partie du travail. Les hommes estiment plus souvent que dans leur ménage, la répartition est plus ou moins égale : 57% considèrent que les choses sont plus ou moins bien réparties. Chez les femmes, ce pourcentage n'est que de 36%.

²³ Pour ce calcul, nous avons utilisé les résultats pondérés de l'échantillon pour la tranche d'âge des 25-44 ans, ce qui donne par conséquent assez peu de répondant-e-s. Pour ces questions, la différence dans les réponses entre le groupe de l'échantillon et l'enquête ouverte était assez importante, de sorte que nous avons choisi de ne pas les utiliser ici. Plus d'informations sur la méthodologie de l'enquête sur le [site web de l'Institut](#).

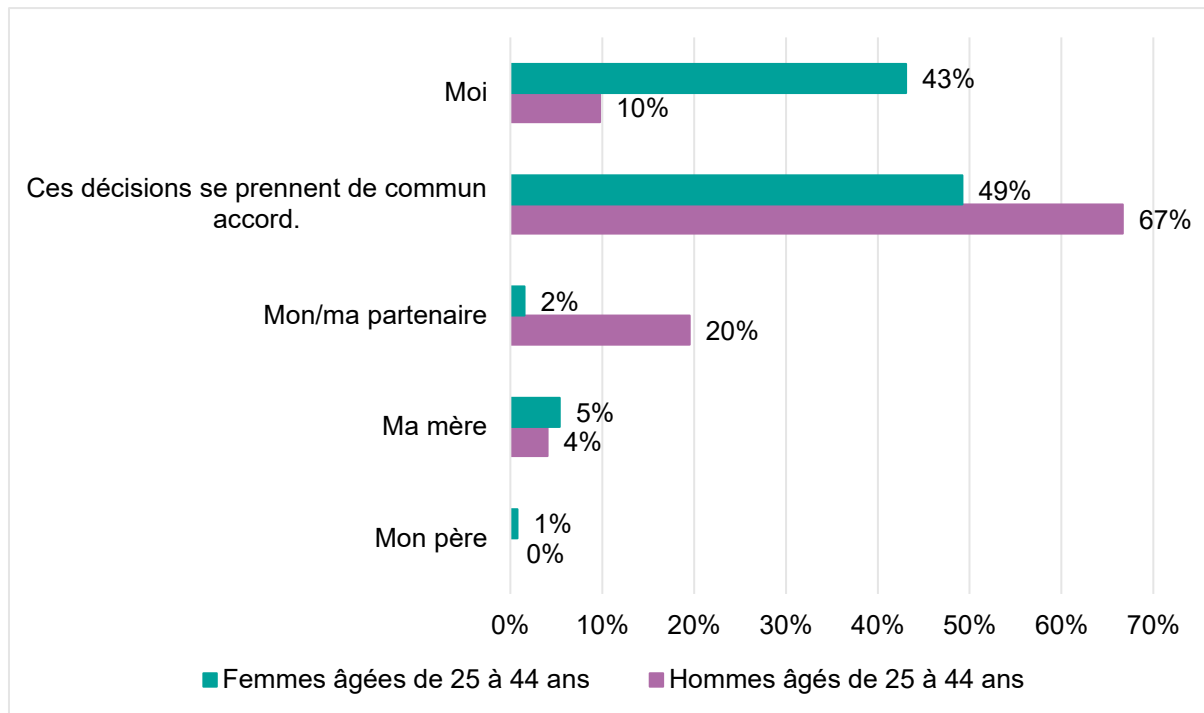
Graphique 6 : Répartition inégale des tâches ménagères au sein des ménages, 25-44 ans (n=133, 125)
Qui effectue la plupart des tâches ménagères à la maison ?



Source : IEFH, Enquête #YouToo? (résultats pondérés de l'échantillon)

Un ménage demande beaucoup d'organisation. Ce volet gestion reste très souvent invisible. L'enquête contenait ensuite une question visant à mettre le doigt sur cet aspect. L'idée sous-jacente est la suivante : si un homme ou un garçon fait la vaisselle, est-il en train de « faire » une tâche ménagère ou d'« aider » ? Il ne s'agit pas d'une différence sémantique. Qui est en fin de compte considéré·e (de manière inconsciente) comme responsable du bon déroulement des choses ? Dans une société égalitaire sur le plan du genre, à partir d'un certain âge et moyennant une certaine santé, c'est tout le monde. Dans une société où l'égalité de genre reste une idée abstraite, ce sont les femmes qui, en fin de compte, portent la responsabilité de veiller à ce que les tâches soient partagées équitablement. Si elles n'y parviennent pas, la responsabilité et la frustration leur reviennent aussi. De cette façon, l'égalité de genre au sein du ménage n'est pas un droit pour les femmes, mais une tâche.

Graphique 7 : Organisation des tâches ménagères au sein des ménages, 25-44 ans (n=133, 125)
Chez vous, qui détermine les tâches indispensables à la tenue du ménage, leur fréquence et la personne chargée de les réaliser ?



Source : IEFH, Enquête #YouToo? (résultats pondérés de l'échantillon)

Le graphique montre à nouveau une différence de genre tant dans la répartition des tâches que dans la perception : la moitié des femmes et deux tiers des hommes indiquent que les tâches ménagères sont organisées d'un commun accord. 43% des femmes et 10% des hommes indiquent prendre elles-eux-mêmes les décisions. Seulement 2% des femmes et 20% des hommes mentionnent leur partenaire.

Les différences de genre dans la répartition des tâches subsistent dans une certaine mesure, tant dans la pratique que dans les mentalités. Simultanément, beaucoup de choses sont en train de changer. Il est également clair qu'une répartition égale constitue plus ou moins la norme.

Enquête Congé de naissance

Dans l'enquête sur le congé de naissance, par analogie avec la question sur les soins, il a été demandé aux répondant·e·s à quelle fréquence, au cours de la semaine écoulée, ils·elles avaient fait la vaisselle, préparé à manger, fait les courses, effectué des tâches administratives en lien avec le ménage, fait de petites réparations, aspiré, fait des lessives, nettoyé ou repassé.

Les réponses montrent que les pères veulent tout de même moins s'impliquer dans les tâches ménagères que dans les soins apportés à leur bébé. Un père soupire :

|| On est occupés à s'engueuler avec ma femme à cause de votre questionnaire, merci !!!

Tableau 30 : Pères et tâches ménagères au cours de la semaine écoulée, aperçu (n=1126)

Au cours de la semaine dernière, à quelle fréquence environ avez-vous	Pas une seule fois	1 fois	2 à 3 fois	4 à 5 fois	Plus de 5 fois	Je ne sais pas	Pas d'application	Total
préparé à manger ?	21,0%	13,9%	28,4%	14,7%	19,4%	1,0%	1,4%	100%
fait la vaisselle, ou rempli ou vidé le lave-vaisselle ?	12,2%	11,2%	29,8%	17,3%	27,5%	0,6%	1,4%	100%
fait des lessives ?	44,3%	16,5%	23,2%	6,9%	6,2%	0,7%	2,1%	100%
repassé ?	68,4%	11,6%	5,8%	1,7%	1,3%	0,9%	10,2%	100%
fait les courses ?	13,0%	27,1%	36,0%	10,1%	12,4%	0,4%	1,0%	100%
effectué des tâches administratives en lien avec votre ménage ?	26,5%	23,1%	29,6%	7,6%	8,8%	1,9%	2,5%	100%
fait de petites réparations ?	26,8%	29,2%	25,3%	5,9%	7,2%	1,7%	3,8%	100%
aspiré ?	30,5%	27,0%	23,8%	6,6%	6,7%	0,9%	4,5%	100%
nettoyé ?	38,7%	24,8%	20,3%	5,7%	5,8%	0,8%	3,9%	100%

Source : IEFH, Enquête Congé de naissance

28% des pères ont rempli le lave-vaisselle ou fait la vaisselle plus de cinq fois au cours de la semaine écoulée. Près d'un sur cinq a préparé à manger plus de cinq fois. Si l'on élargit à au moins quatre fois, les pourcentages s'élèvent alors respectivement à 45% et 34% des pères. 20% ont fait le repassage au moins une fois au cours de la semaine écoulée. Cela semble peu, mais comparé aux précédentes enquêtes sur l'emploi du temps, il s'agit d'une grosse amélioration²⁴. Plus de la moitié des pères ont fait la lessive. Les courses constituent l'activité la plus populaire. 86% des pères s'en sont occupés au moins une fois.

Tableau 31 : Pères et tâches ménagères au cours de la semaine écoulée (n=1177)

Préparé à manger au moins 4x	34%
------------------------------	-----

²⁴ En 2013, seuls 10,7% des hommes âgés de 18 ans et plus faisaient la lessive ou le repassage. En moyenne, les hommes consacraient alors 18 minutes par semaine à ces tâches. Ces chiffres sont basés sur une étude menée par Statbel et le groupe de recherche TOR de la VUB. Plus d'informations sur le site web de l'Institut : [Femmes et hommes en Belgique. Troisième édition. Chapitre Emploi du temps.](#)

Fait la vaisselle, ou rempli ou vidé le lave-vaisselle au moins 4x	45%
Fait la lessive au moins 1x	53%
Repasé au moins 1x	20%
Fait les courses au moins 1x	86%
Effectué des tâches administratives en lien avec le ménage au moins 1x	69%
Fait de petites réparations au moins 1x	68%
Aspiré au moins 1x	64%
Nettoyé au moins 1x	57%

Source : IEFH, Enquête Congé de naissance

379 pères ont fait usage de la possibilité de compléter l'option « autre ». Environ un tiers des réponses reprennent des éléments déjà abordés, tels que la cuisine, la lessive et le nettoyage. Un peu moins d'une réponse sur trois concerne le jardinage et une sur quatre le fait de sortir les poubelles ou le tri des déchets. Une personne sur huit a mentionné le rangement.

Dans la question ouverte sur la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, de nombreux pères ont évoqué le problème de la double journée et des doubles normes.

Un père fait référence à sa contribution aux revenus du ménage :

« Dans les foyers où les hommes payent le loyer, les charges locatives et la nourriture de la famille, ils ne doivent pas participer aux tâches ménagères.

Un autre père fait remarquer d'un air grincheux :

« Les carreaux, ce n'est pas madame qui les faits.

D'autres pères évoquent le fait que tout tourne finalement autour du bébé et que toute la vie s'en trouve chamboulée :

« J'avais un peu sous-estimé la situation ; tout d'un coup, il y a du travail en plus, ce qui signifie que vous pouvez faire d'autres tâches moins souvent, moins bien ou pas du tout. Il y a aussi beaucoup de rebondissements inattendus, vous ne pouvez plus rien planifier. Le petit dernier tombe soudainement malade, mais il n'est pas assez malade pour rester à la maison. La sieste dure un peu plus longtemps que prévu, ou un peu moins longtemps... Le petit réclame de l'attention alors que vous êtes en train de

cuisiner... Il y a beaucoup, parfois trop, de changements dans le planning et j'ai du mal à gérer cela. Heureusement, la maman gère mieux la situation.

Bref, qui est le chef ? Le bébé, bien sûr.

L'arrivée du bébé n'apporte pas seulement plus de travail, elle rend aussi ces tâches de plus en plus difficiles à concilier. En soi, la naissance d'un bébé peut être l'occasion de modifier la répartition des tâches. Un père de famille souligne :

« Depuis que je suis père, je remarque que je prends beaucoup plus de tâches ménagères en charge.

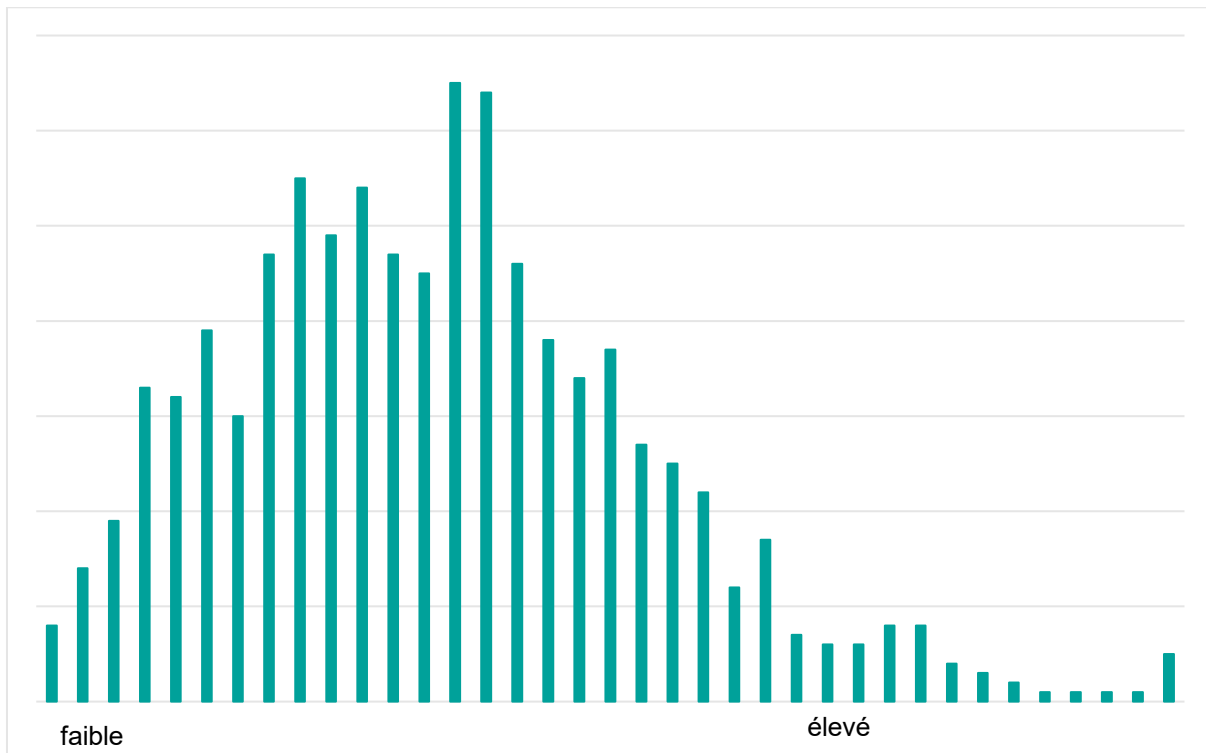
Lorsque les parents peuvent faire appel à une aide extérieure, ou externaliser des tâches, cela peut fortement soulager la pression, même si cela implique toujours beaucoup d'organisation.

« Il doit y avoir une entente saine au sein du ménage et nous nous aidons mutuellement lorsque cela est nécessaire. Dans notre famille, maman et papa sont tout aussi important·e·s l'un que l'autre et nous effectuons tou·te·s les deux des tâches ménagères lorsque cela est nécessaire et, si nous y arrivons, en combinaison avec notre travail. Il est important d'avoir une aide ménagère supplémentaire pour libérer du temps pour la famille. Nous préférons que notre fille aille à la crèche 3 jours, et 2 jours chez ses grands-parents. Le matin, le soir et le week-end, nous veillons à consacrer suffisamment de temps à l'éducation des enfants et à la famille. Avec un emploi et des horaires de travail flexibles, il n'est pas toujours facile de conserver un emploi du temps fluide, mais nous trouvons toujours des solutions et nous sommes bien soutenu·e·s par les grands-parents.

Bien que de nombreux pères réfléchissent à la signification de la paternité et aux changements qui interviennent dans leur vie, ils ne sont pas si nombreux à accorder une place importante à la répartition des tâches ménagères dans ces considérations.

Lorsque, par analogie avec les scores relatifs aux soins, les scores pour les tâches ménagères sont calculés, le schéma suivant se dessine.

Graphique 8 : Scores tâches ménagères, pères (n=912)²⁵



Source : IEFH, Enquête Congé de naissance

12% des pères ont très peu participé aux tâches ménagères. 17% ont obtenu un bon score, en tenant compte du type de tâches sur lesquelles l'enquête portait.

6.4 Réfléchir à l'égalité de genre

La naissance d'un bébé est un moment charnière pour de nombreux couples. Dès lors, la balance penche souvent plus fortement vers une répartition inégale des tâches, conformément aux attentes sociétales et à des stéréotypes qui ne sont pas remis en question. Cependant, l'étude montre que c'est aussi un moment de réflexion sur l'égalité, et l'inégalité, de genre. Il est frappant de constater que les conceptions et les comportements peuvent être diamétralement opposés : tant des pères dévoués qui s'occupent de leurs enfants et qui sont convaincus de ne pas avoir les aptitudes requises, que des penseurs de l'égalité convaincus qui ne mettent pas cela en pratique. Les deux situations se produisent. Il semble que d'une part la manière dont on pense aux pères qui s'occupent de leurs enfants et dont on parle d'eux, et d'autre part les changements de comportement des jeunes pères soient en effet deux évolutions distinctes, avec leur propre vitesse et peut-être leur propre logique.

Un père complète l'enquête comme suit :

²⁵ Le score relatif aux tâches ménagères a simplement été calculé comme un point par score de fréquence par élément (1 fois = 1 point, 2-3 fois = 2 points ; 4-5 fois = 3 points et plus de 5 fois = 4 points). Un score relatif aux tâches ménagères de 4 ou moins a été considéré comme faible (en moyenne, moins de la moitié des tâches effectuées 1x). Un score relatif aux tâches ménagères de 19 a été considéré comme élevé (en moyenne un score maximum pour 2 tâches et 4 tâches effectuées au moins 2x et 3 tâches au moins 1x). Les questions remplies de manière incomplète et les réponses « je ne sais pas » ou « pas d'application » n'ont pas été prises en compte.

|| C'est difficile car ce n'est pas dans mon ADN mais je fais ce que je peux !

La question de savoir si s'occuper d'un petit bébé est inné et dans la nature des femmes, ou s'il s'agit plutôt de recevoir les bonnes informations et d'avoir suffisamment d'occasions d'apprendre, est un thème qui revient régulièrement. De nombreuses positions intermédiaires apparaissent également. Les changements culturels se caractérisent par le fait que les idées se mélangent fortement. Elles ne sont pas non plus nécessairement cohérentes entre elles. Un père consulte sa femme pour savoir ce qu'il doit faire :

|| Je pense que de nombreux pères veulent s'impliquer, mais adoptent souvent une attitude attentiste : « la maman sait/peut probablement mieux le faire ». Ils attendent peut-être aussi des instructions parce qu'ils ne sont pas sûrs d'eux. J'ai moi-même la chance que ma femme me fasse confiance et me laisse faire des choses en me disant que je peux les faire tout aussi bien. Cela me permet également de prendre plus facilement en charge des tâches de soins. En raison du congé de naissance plus long pour la mère, je remarque qu'elle a eu plus de temps pour se documenter sur des sujets tels que le sommeil, l'alimentation, etc. Par conséquent, c'est plutôt ma femme qui détermine l'approche que nous adoptons. J'aimerais également en lire davantage sur ces sujets, mais je ne trouve pas le temps de le faire.

Ce père raconte qu'il a de la chance avec sa femme, parce qu'elle l'implique bien dans les soins au bébé et qu'elle le conforte dans ces tâches. Implicitement, cette citation comporte l'attente selon laquelle c'est à la mère qu'il incombe d'impliquer activement le père. Même si les connaissances ne sont pas innées, on regarde toujours en direction de la mère parce qu'elle a « le temps » de rassembler les informations nécessaires. La responsabilité est de ce fait inégalement répartie. Faire référence au fait d'avoir ou non le temps constitue un peu un piège. Cela signifie généralement que quelque chose est organisé d'une certaine manière et qu'il n'y a pas lieu d'aller à l'encontre de cette organisation.

Un autre père déclare :

|| L'égalité des chances pour tout le monde. Nous sommes tou·te·s égaux·les pour accomplir n'importe quelle tâche. Les hommes devraient en faire plus pour leur partenaire.

L'égalité de genre de principe ne signifie donc pas ici un partage des responsabilités. Les hommes doivent aider leurs partenaires. Sous l'égalité de genre de principe, une différence de genre persiste.

Non seulement les idées s'affrontent et résistent, mais les vieux schémas comportementaux peuvent aussi se révéler tenaces. Les personnes qui tiennent l'égalité de genre en haute estime en tant que principe apprennent souvent à leurs dépens dans quelle mesure les coutumes et les pratiques en matière de soins aux bébés proviennent encore d'une autre époque. Un père est frustré par le ton sur lequel on s'adresse à lui :

- Beaucoup d'informations concernant la période de la grossesse ou celle qui suit l'accouchement s'adressent aux mères. S'il existe des livres ou des conseils pour les pères, ils sont souvent caricaturaux : « monte un lit IKEA », « tu vas pouvoir aller moins au café », etc.

La recherche de l'égalité de genre au sein du ménage est un idéal à poursuivre pour de nombreux pères. L'obstacle suivant dans la pratique est la vision souvent inconsciemment genrée du travail en dehors de la maison. En effet, dans les générations précédentes, pour de nombreuses femmes, ce travail était considéré comme un privilège, comme la réalisation de leur propre potentiel, tandis que pour de nombreux hommes, il s'agissait d'une obligation, la tâche de subvenir aux besoins de la famille. Là encore, il y a conflit.

Un père parle du double standard en matière de responsabilité financière. Il est contrarié par le fait d'être confronté à l'attente qu'il assume la moitié des tâches ménagères, sans tenir compte de son travail rémunéré. Une répartition plus équitable à cet égard est non négociable, selon lui.

- Lorsqu'il s'agit de la répartition des tâches ménagères, il est souvent difficile d'invoquer l'argument selon lequel on a beaucoup de travail. En public aussi, on en rit. Il est difficile de dire que mes revenus assurent 80% des besoins de ma famille et que pour gagner ces revenus, il faut travailler (et ce n'est pas toujours amusant). Les tâches ménagères sont considérées comme du temps pour sa famille, alors que travailler pas. Je dois souvent « m'excuser » d'avoir un travail alors que c'est ce travail qui permet à ma famille de vivre. C'est injuste. Par ailleurs, ma femme travaille à 4/5^e et souhaite passer à mi-temps. Je doute qu'elle accepte l'inverse (elle à 100% et moi à mi-temps). Si nous étions tous les deux à temps partiel, ce serait difficile financièrement (quoique pas spécialement pour moi - je me contenterais de moins).

Il ne s'agit évidemment pas ici d'émettre un jugement de valeur. Ce dont il s'agit, c'est de constater que le mouvement vers plus d'égalité de genre n'est pas évident et que les couples d'aujourd'hui disposent souvent de peu d'outils pour faire face aux défis.

Un jeune père raconte comment son couple entend mettre en pratique l'égalité dans le cadre de leur relation en discutant ensemble de toutes les décisions concernant leur enfant et en cherchant toujours un juste milieu. Cependant, sans le vouloir, cela conduit souvent à de la fatigue et à des conflits.

- Devenir père a été, et est encore chaque jour, un énorme bouleversement. Dans notre relation avec notre enfant, lorsque nous sommes confronté·e·s à des situations nouvelles et à des réactions nouvelles de l'enfant, ma partenaire et moi discutons beaucoup et nous essayons toujours, dans le cadre de nos opinions, de trouver la meilleure solution à propos de laquelle nous pouvons tou·te·s les deux être d'accord. Lorsque nous sommes très fatigué·e·s, la qualité de ce dialogue disparaît, ce qui est très embêtant. Nous essayons de nous débrouiller mais nous nous écoutons moins bien et je perds

patience. Cela mine la confiance en soi et la confiance mutuelle. Lorsque, en tant que père, je ne sais vraiment pas quoi faire, j'avoue m'en remettre à elle.

Un père travaillant à mi-temps a trouvé dans la pratique quotidienne des tâches ménagères un révélateur de l'inégalité de genre dans les générations précédentes et de la sous-estimation structurelle du travail des femmes :

« Je sais désormais qu'être papa partiellement au foyer représente beaucoup de travail. Les générations sacrifiées de femmes au foyer méritent des excuses et une digne reconnaissance. Les changements sociaux actuels sont positifs en termes d'égalité mais ils sont encore insuffisants.

Un père qui s'occupe de ses enfants à temps plein souligne à quel point ce n'est pas toujours évident.

« Lorsque les gens réalisent que c'est principalement moi qui m'occupe de notre enfant, ils sont généralement surpris, mais pas négativement. Pourtant, je me sens un peu mal à l'aise lorsque j'emmène mon enfant dans des salles de jeux. En tant que seul père présent (et surtout en tant qu'homme physiquement imposant), je m'inquiète du fait que ma présence rende l'endroit moins confortable pour les autres.

Un père réfléchit à l'essence des soins apportés aux enfants.

« Je trouve fondamentales les questions qui sous-tendent ce questionnaire. On parle ici des conditions nécessaires à l'éducation de nos enfants et du temps qu'il est, je pense, primordial de leur consacrer pour construire différemment d'hier le monde de demain.

En résumé, les pères évoquent dans leurs témoignages de nombreux stéréotypes, sur lesquels ils se basent eux-mêmes, ou auxquels ils se heurtent dans leur tentative d'être des pères impliqués. L'égalité de genre est un idéal manifeste, mais la pratique n'est jamais facile ni évidente.

6.5 Stéréotypes et discriminations

Il n'est pas si facile de mesurer la discrimination à l'aide d'un questionnaire. Cela est particulièrement vrai pour les situations où les personnes ne sont pas conscientes d'être victimes de discrimination. La meilleure méthode consiste à présenter une liste d'incidents concrets et à demander pour chacun d'eux si les personnes les ont vécus. L'élaboration-même de cette liste n'était pas évidente dans le cadre de la présente étude.

Nous avons d'abord demandé aux répondants s'ils avaient vécu un certain nombre de situations et ensuite s'ils pensaient que certaines choses arrivaient fréquemment. De manière assez surprenant, il semble ne pas y avoir de lien étroit entre les deux. Puis, nous avons présenté certaines conceptions stéréotypées sur les pères et les mères.

Tableau 32 : Pères victimes de sexisme (n=1063)

Avez-vous déjà vécu vous-même l'une des situations suivantes ?	Oui, souvent déjà	Oui, une fois ou quelques fois	Non	Pas d'application	Je ne sais pas	Total
Vous vouliez changer votre bébé, et le seul endroit prévu pour le faire se trouvait dans les toilettes des femmes.	27,5%	25,0%	34,0%	8,5%	5,1%	100,0%
Un membre du personnel des crèches et garderies a refusé de discuter avec vous d'un problème concernant votre enfant et a demandé à voir la mère.	1,3%	2,8%	75,0%	18,3%	2,6%	100,0%
	1,7%	3,6%	94,8%			100,0%
On s'est moqué de vous parce que vous vous occupiez de votre bébé.	1,7%	6,4%	85,2%	4,7%	2,0%	100,0%
Des inconnu-e-s vous ont fait des commentaires inappropriés parce que vous vous occupiez de votre bébé.	1,2%	4,4%	87,8%	4,3%	2,3%	100,0%
On vous a demandé si vous parveniez à concilier votre travail avec votre vie de famille.	21,4%	38,7%	33,8%	3,4%	2,8%	100,0%
Des inconnu-e-s vous ont fait des commentaires parce que vous n'avez pas voulu mettre un lange propre à votre bébé.	0,8%	3,1%	69,9%	24,3%	1,9%	100,0%

Source : IEFH, Enquête Congé de naissance

53% des pères avaient déjà fait l'expérience de vouloir changer leur bébé et de constater que le seul endroit pour le faire se trouvait dans les toilettes des femmes. 27,5% ont déclaré avoir déjà souvent vécu cette situation.

Certains pères ont déjà fait l'expérience de personnes des services de garde d'enfants qui demandaient à voir la mère pour discuter d'un problème concernant à leur enfant. Si l'on tient compte du fait qu'un grand nombre de pères a répondu « pas d'application » - parce que leur enfant ne fréquente pas de services de garde d'enfants ou parce qu'ils ne vont jamais le-la chercher eux-mêmes - cela représente tout de même 5% des pères. Ce chiffre est trop élevé, même si 95% des pères sont traités correctement par le personnel des services de garde d'enfants.

Les pères qui s'occupent de leur bébé vont à l'encontre des stéréotypes. Se moquer des personnes qui « s'écartent des règles » est une façon de renforcer les stéréotypes. C'est l'un des mécanismes qui permet au sexisme de se perpétuer. 2% des pères disent avoir déjà souvent vécu cela, 6% une ou plusieurs fois. Là encore, ces chiffres sont trop élevés.

Les commentaires inappropriés formulés par des inconnu·e·s peuvent aller dans différentes directions. Par exemple, plusieurs pères soulignent à quel point ils trouvent ennuyeux de recevoir des compliments pour quelque chose qui devrait être tout à fait évident. D'autres se font justement réprimander parce qu'ils font un « travail de femme ». Quoi qu'il en soit, ce type de commentaires laisse entendre que les pères feraient quelque chose d'inhabituel lorsqu'ils s'occupent de leur bébé. 6% en ont déjà fait l'expérience.

La question de la bonne conciliation entre travail et famille est considérée comme une forme (légère) de sexisme lorsqu'elle est posée à des femmes dans un contexte professionnel. Si elle n'est pas posée aux hommes, elle peut également être interprétée comme du sexisme, parce que les pères ne sont alors pas reconnus dans leur rôle de soins. Les réponses sont ici très partagées : 21% des pères ont souvent été confrontés à cette question, 39% quelques fois, et 34% jamais.

La dernière question était en fait une affirmation inverse : les inconnu·e·s réagissent-ils·elles lorsque vous ne voulez pas mettre vous-même un linge propre à votre bébé ? 24% ont répondu que cette question ne s'appliquait pas, peut-être parce qu'ils ont changé le linge eux-mêmes bien avant que quelqu'un puisse dire quoi que ce soit. 4% des pères ont déjà reçu des commentaires parce qu'ils ne s'occupaient pas assez de leur bébé.

De nombreux pères remarquent eux-mêmes le sexisme sous-jacent dans les remarques et les réactions des personnes présentes. Un père évoque les applaudissements qu'il reçoit :

« On me félicite beaucoup plus souvent que ma femme quand on me voit m'occuper de mon enfant. Or, il est vrai que c'est elle qui s'en occupe le plus souvent en général, mais pour la société, c'est « normal ».

Lorsque l'on demande aux pères d'estimer à quelle fréquence les pères sont désavantagés dans la société, ces chiffres sont souvent beaucoup plus élevés que lorsqu'il s'agit d'être eux-mêmes traités négativement ou moins favorablement.

Tableau 33 : Estimation par les pères du sexisme à l'égard des pères (n=1063)

Dans quelle mesure pensez-vous que les propositions suivantes sont vraies ?	Tout à fait vrai	Plutôt vrai	Plutôt pas vrai	Pas du tout vrai	Je ne sais pas	Total
Lors d'un divorce, de nombreux-ses juges se prononceront encore en faveur de la mère.	13,9%	44,7%	9,0%	5,1%	27,3%	100,0%

Dans quelle mesure pensez-vous que les propositions suivantes sont vraies ?	Tout à fait vrai	Plutôt vrai	Plutôt pas vrai	Pas du tout vrai	Je ne sais pas	Total
Le personnel des crèches et garderies considère souvent les pères et coparent·e·s comme moins important·e·s que les mères.	3,4%	16,0%	25,6%	29,8%	25,2%	100,0%
Les enseignant·e·s considèrent souvent les pères et coparent·e·s comme moins important·e·s que les mères.	1,7%	11,7%	24,7%	25,3%	36,6%	100,0%
Les pères et coparent·e·s qui prennent un congé parental pour passer du temps avec leurs enfants sont encore souvent défavorisé·e·s au travail.	10,2%	28,0%	18,8%	11,4%	31,6%	100,0%
On sous-estime souvent ce que les pères et coparent·e·s font pour leurs enfants.	19,8%	40,7%	15,9%	8,2%	15,4%	100,0%

Source : IEFH, Enquête Congé de naissance

On remarque que dans chaque cas, un groupe très important déclare ne pas savoir si les affirmations sont vraies. Par exemple, 37% ont répondu ne pas savoir si les enseignant·e·s accordent souvent plus d'importance à la mère.

59% des pères estiment que les juges sont plus susceptibles de se prononcer en faveur de la mère lors d'un divorce. Pour 14%, cette affirmation est tout à fait vraie.

30% pensent qu'il n'est pas du tout vrai que le personnel des services de garde d'enfants considère les pères, les coparentes et les coparents comme moins important·e·s. 16% pensent que c'est plutôt vrai. 3% en sont convaincu·e·s.

10% des pères sont convaincus que les pères, les coparentes et les coparents qui prennent un congé parental sont souvent désavantagé·e·s au travail suite à cela. 28% pensent que cette affirmation est plutôt vraie.

61% des pères estiment que leur rôle dans les soins apportés à leurs enfants est souvent sous-estimé. Pour 20 % d'entre eux, cette affirmation est tout à fait vraie, et pour 41%, elle est plutôt vraie.

Tableau 34 : Pères et conceptions stéréotypées

Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec les propositions suivantes ?	Tout à fait d'accord	Plutôt d'accord	Plutôt en désaccord	Tout à fait en désaccord	Je ne sais pas	Total
Les femmes s'occupent mieux que les hommes des enfants en bas âge.	20,4%	38,3%	23,5%	13,3%	4,5%	100,0%
Les enfants ont surtout besoin d'une mère.	21,2%	25,0%	28,4%	20,5%	4,9%	100,0%
Les hommes doivent s'assurer que leur famille ne manque rien.	32,7%	37,1%	16,1%	9,8%	4,3%	100,0%
Les tâches ménagères doivent être réparties de manière égale au sein d'un ménage.	43,4%	39,8%	8,7%	3,2%	4,9%	100,0%
La répartition des tâches au sein d'un ménage ne regarde personne d'autre.	44,3%	33,0%	7,7%	3,9%	11,1%	100,0%

Source : IEFH, Enquête Congé de naissance

Une question a été reprise de l'enquête #YouToo? : « La répartition des tâches au sein d'un ménage ne regarde personne d'autre ». Ces résultats sont abordés au point 6.3. Les résultats ici sont légèrement inférieurs : 77,3% des pères sont d'accord.

7. Devenir coparente

7.1 Attentes genrées

4% des enquêtes ont été remplies par des coparentes. Alors que 80% des pères ont rempli le questionnaire dans son intégralité jusqu'à la fin, elles n'étaient que 59% parmi les coparentes. Quatre sur dix ont abandonné en cours de route. C'est regrettable, bien sûr, mais cela signifie probablement aussi qu'elles n'avaient plus l'impression que le questionnaire les concernait²⁶. Une coparente l'a littéralement formulé comme suit :

|| Je trouve que le fait d'être coparent ne doit pas être comparé à celui d'être coparente : votre questionnaire est biaisé car le fait d'être une femme donne lieu à moins de discrimination (on est assimilée mère, donc moins sujette à des commentaires gênants). Par ailleurs, je pense qu'en général, les femmes s'occupent mieux des enfants: pas de manière innée, mais acquise car c'est ce que la société attend d'elles. Si un homme est éduqué à le faire, il le fera aussi bien qu'une femme évidemment. Mais d'emblée, les femmes, éduquées à le faire, prennent plus facilement des initiatives et semblent souvent plus confiantes que les hommes.

Les attentes différentes à l'égard des femmes et des hommes jouent en effet un rôle important ici. Les coparentes ne sont pas des sortes de pères. Elles sont confrontées à des attentes différentes au niveau de la société, elles ont été élevées différemment et - comme la répondante le souligne également - elles sont considérées comme des mères par les personnes extérieures.

Il n'est donc pas tellement surprenant que les coparentes aient une façon différente d'aborder les problèmes de conciliation et qu'elles participent aux soins et aux tâches ménagères d'une autre façon que les pères.

Il s'agit en soi d'un groupe de répondantes assez restreint. Trente-trois coparentes ont rempli le questionnaire dans son intégralité, 56 l'ont commencé. Les intervalles de fiabilité concernant les chiffres sont donc assez grands, mais les différences sont parfois parlantes.

79% des coparentes ont indiqué qu'il leur était parfois difficile de concilier travail et famille. Les ajustements effectués par les coparentes présentent des différences majeures par rapport à l'approche des pères à deux égards : elles prestent beaucoup plus souvent moins d'heures de travail (41% contre 21%) et elles prennent beaucoup moins souvent une aide supplémentaire à la maison (19% contre 32%). Être confronté·e à des difficultés pour concilier travail et famille n'est en soi pas très genré, mais la façon d'aborder la situation reste genrée pour le moment pour de nombreuses personnes.

²⁶ Le taux de réponse est expliqué de manière plus détaillée dans les annexes.

Les coparentes ont un score moyen plus élevé que les pères en ce qui concerne les soins. Une seule coparente avait un score faible en matière de soins et s'était donc à peine occupée du bébé au cours de la semaine précédant l'enquête. Une coparente sur dix a obtenu un score élevé en matière de soins et s'est donc occupée en grande partie du bébé. La différence avec les pères en ce qui concerne les scores relatifs aux tâches ménagères est beaucoup plus importante. Là, aucune des coparentes n'a obtenu un score faible et 40% ont obtenu un score élevé. Les résultats semblent indiquer que les coparentes sont plus susceptibles de prendre en charge les tâches ménagères que les soins au bébé.

7.2 Stéréotypes et discriminations

Dans les questions ouvertes, un certain nombre de coparentes ont abordé leurs expériences positives.

|| Dans notre crèche et à l'école, ils se sont fortement adaptés pour la fête des mères et la fête des pères. Il y a beaucoup de reconnaissance !

Une coparente raconte qu'elle n'est pas reléguée à la seconde place parce que les gens ne savent pas qui est la mère biologique.

|| À la crèche, ils ne savent souvent pas qui est la mère biologique, et je n'ai donc pas été confrontée au fait que l'on demande à parler à « la mère ».

D'autres témoignages sont beaucoup moins positifs et montrent qu'en dépit de l'égalité juridique, il reste encore beaucoup à faire pour que la société soit réellement exempte de discrimination.

|| C'est dans les hôpitaux que j'ai vécu le plus grand manque de reconnaissance : l'urgentiste qui ne pouvait pas comprendre que ma femme et moi sommes toutes les deux mères de mon fils, la salle d'accouchement qui ne voulait pas me laisser entrer jusqu'à ce que j'explique en détail que ma femme était en train d'accoucher, les documents relatifs à l'avortement médicalisé de notre premier enfant qui ne parlaient que du « père » et de la « mère »...

Pour les personnes de nationalité étrangère aussi, la situation reste souvent difficile. Quelqu'un raconte :

|| J'ai rencontré beaucoup de difficultés administratives liées à la loi dans mon pays d'origine, qui ont encore aujourd'hui un impact sur ma reconnaissance en tant que coparente et sur le nom de mon enfant de dix mois (qui porte encore uniquement le nom de la mère biologique).

Une autre coparente témoigne également de problèmes en matière d'administration et de reconnaissance.

« Voici mes expériences en matière de discrimination : 1) la carte d'identité de mon fils : mon nom n'apparaissait pas dessus, le logiciel n'étant pas fait pour mettre 2 numéros de registre national féminins ; ils ont donc d'abord dû craquer le système pour pouvoir refaire la carte d'identité ; 2) une employée communale a refusé ma signature pour valider un document concernant mon bébé, alors qu'il était écrit « signature du parent ». Elle voulait que la mère signe.

Les coparentes se heurtent ici à l'hétéronormativité : l'hypothèse selon laquelle tout le monde serait hétérosexuel. Cela se manifeste dans les systèmes et les structures, ainsi que dans les mentalités. Lorsque les coparentes sont traitées comme si elles n'étaient pas de vraies mères, il est question de discrimination.

Des recherches plus approfondies sont nécessaires, spécifiquement ce qui concerne la discrimination à l'égard des coparentes. Par rapport au congé de naissance, il est intéressant de noter que deux coparentes n'étaient pas au courant de leurs droits.

8. Devenir coparent

Six coparents ont répondu à l'intégralité du questionnaire et quatre partiellement. Cela représente 0,7% des répondant·e·s. Il se peut que ce chiffre reflète fidèlement la proportion de parents de genre non binaire, mais il est impossible d'interpréter les résultats de manière significative. En tout cas, les réponses ne correspondaient pas à celles des coparentes. Ces quelques répondants semblaient même être très différents les uns des autres. Deux répondants avaient des difficultés à s'exprimer en néerlandais ou en français, il est donc également possible qu'ils aient interprété l'option « coparent » différemment de ce qui était visé.

Bien qu'il soit important d'inclure dans la recherche des personnes qui ne s'identifient pas comme des femmes ou des hommes, une recherche spécifique auprès de ce groupe-cible est nécessaire pour pouvoir en dresser une image représentative.

9. Gérer la covid-19 et les mesures

La collecte des données pour cette étude a eu lieu en 2021. Des mesures en vue de lutter contre la covid-19 étaient encore régulièrement en vigueur à ce moment-là. Les réponses à certaines questions ouvertes y font référence quelques fois. Par exemple, le chômage temporaire était parfois la raison pour laquelle le congé de naissance n'avait pas été pris.

Pour interpréter correctement les expériences, les répondant·e·s ont été interrogé·e·s de manière détaillée au sujet de l'impact de la covid-19 sur le travail, la sphère privée et le bien-être personnel. En soi, les scores sont assez élevés. 85% des répondant·e·s ont mentionné au moins une des conséquences.

Les répondant·e·s ont reçu une liste de conséquences potentielles, avec également la possibilité de compléter. Là encore, il était possible d'indiquer que la pandémie n'avait eu aucune conséquence pour eux·elles. Cela n'a été le cas que pour 15% des répondant·e·s. Parmi les parents sans emploi, le pourcentage était de 23%, et parmi les indépendant·e·s, seulement 9%.

Tableau 35 : Conséquences de la pandémie de covid-19, au travail ou dans les conditions de vie, selon le statut (n=852, 121, 135, 1108)

	Au moins 1	Aucune
Salarié·e·s	85%	15%
Indépendant·e·s	91%	9%
Pas d'emploi rémunéré	77%	23%
Total	85%	15%

Source : IEFH, Enquête Congé de naissance

Si l'on examine spécifiquement les conséquences sur la situation professionnelle, le tableau suivant se dessine.

Tableau 36 : Conséquences de la pandémie de covid-19 au travail, selon le statut (n=852, 121, 135, 1108)

	Salarié·e·s	Indépendant·e·s	Pas d'emploi rémunéré	Total
Devoir télétravailler durant une période	46%	25%	5%	38%
Période de chômage temporaire	24%	29%	21%	24%

	Salarié·e·s	Indépendant·e·s	Pas d'emploi rémunéré	Total
Perdre mon emploi	2%	3%	15%	4%
Devoir arrêter mon affaire temporairement	1%	33%	0%	5%
Devoir arrêter mon affaire définitivement	0%	2%	1%	1%
Devoir travailler plus, ou plus dur	20%	17%	2%	17%
Devoir travailler moins	6%	25%	8%	9%

Source : IEFH, Enquête Congé de naissance

Comme on pouvait s'y attendre, de nombreuses personnes indiquent avoir fait du télétravail ou été temporairement au chômage. Parmi les personnes qui n'avaient pas d'emploi rémunéré au moment de la naissance du bébé, 15% ont indiqué qu'elles avaient perdu leur emploi à cause de la covid.

Les conséquences sur la relation et le ménage ont également été examinées. Pour les tensions au sein du ménage et avec la partenaire, le statut n'est pas si pertinent. En revanche, il l'est pour ce qui est d'avoir plus de temps ou moins de revenus. 25% des indépendant·e·s déclarent avoir eu plus de temps pour la famille, 37% moins de revenus. De manière globale, une personne sur cinq déclare avoir eu plus de temps. 15% ont subi une perte de revenus.

Tableau 37 : Conséquences de la pandémie de covid-19 sur la relation et le ménage, selon le statut (n=852, 121, 135, 1108)

	Salarié·e·s	Indépendant·e·s	Pas d'emploi rémunéré	Total
Tensions avec ma partenaire	9%	8%	9%	9%
Tensions au sein de mon ménage	8%	7%	10%	8%
Avoir plus de temps à se consacrer les un·e·s aux autres	21%	25%	12%	20%
Avoir moins de revenus	11%	37%	23%	15%

Source : IEFH, Enquête Congé de naissance

Interrogé·e·s sur le bien-être, il apparaît que près d'un·e répondant·e sur trois mentionne avoir été plus stressé·e. Chez les indépendant·e·s, ce pourcentage s'élève à 36%. Une personne

sur sept s'est sentie déprimée. Mais une sur 14 a déclaré être moins stressée en raison de la pandémie.

Tableau 38 : Conséquences de la pandémie de covid-19 sur le bien-être, selon le statut (n=852, 121, 135, 1108)

	Salarié·e·s	Indépendant·e·s	Pas d'emploi rémunéré	Total
Plaintes en matière de santé	7%	1%	10%	6%
Me sentir déprimé·e	15%	12%	17%	15%
Être plus stressé·e	28%	36%	30%	29%
Être moins stressé·e	8%	9%	4%	7%

Source : IEFH, Enquête Congé de naissance

2% des répondant·e·s ont apporté un complément de réponse à cette question. Les répondant·e·s ont mentionné le décès de proches, des partenaires travaillant de longues journées dans le secteur des soins, des conditions de travail stressantes et difficiles, une charge de travail accrue, l'insatisfaction quant aux normes d'hygiène appliquées dans l'entreprise, les mesures démesurément strictes pour le secteur culturel et le mépris qui en découle pour la profession, une méfiance accrue à l'égard de la classe dirigeante, la fermeture des structures d'accueil pour les enfants, l'enseignement à domicile pour les enfants plus âgé·e·s, le licenciement en raison de relations de travail difficiles à distance, et l'absence totale de vie sociale.

10. Le coût du congé de naissance

La question du coût du congé de naissance comporte deux aspects : d'une part, il y a les indemnités liées au congé de naissance, un coût supporté en partie par les employeurs, en partie par l'État et en partie par la sécurité sociale. D'autre part, il y a une perte de revenus pour les ménages. En particulier pour les ménages qui disposent d'une faible marge financière, cela peut être une raison de ne pas prendre de congé de naissance, ou de prendre moins de jours. La question comporte en outre une dimension de genre. Environ 95% des congés de naissance sont pris par des pères. En principe, certains hommes transgenres peuvent accoucher d'un bébé, mais dans la pratique, le congé de maternité concerne les femmes à plus de 99%. Un écart de genre peut être calculé dans les montants.

10.1 Nombre de jours indemnisés et indemnités versées

Le salaire des fonctionnaires statutaires continue simplement à être versé pendant leur congé de naissance. Pour les salarié·e·s, seuls les trois premiers jours sont intégralement indemnisés. Il s'agit d'un coût supporté par l'employeur. Pour les jours restants, l'Institut national d'assurance maladie-invalidité (INAMI) verse une indemnité s'élevant à 82% du salaire brut. Des impôts doivent encore être prélevés sur ce montant. Les indépendant·e·s reçoivent une allocation forfaitaire, quel que soit le niveau de leurs revenus. Ces allocations sont versées par les caisses d'assurances sociales pour indépendant·e·s.

L'INAMI établit des statistiques concernant le nombre de jours indemnisés et les indemnités versées aux travailleur·se·s salarié·e·s et aux chômeur·se·s²⁷. L'Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants (INASTI) enregistre ces données pour les indépendant·e·s. Le SPF Stratégie & Appui (BOSA) dispose des données pour une grande partie des fonctionnaires fédéraux·les. Pour les indépendant·e·s, le droit n'est entré en vigueur que pour les naissances à partir du 1^{er} mai 2019.

Travailleur·se·s et chômeur·se·s

L'augmentation du nombre de jours indemnisés en 2021 par rapport à 2019 coïncide à peu près avec l'augmentation des droits de 10 à 15 jours.

Tableau 39 : Nombre de jours indemnisés congé de naissance, travailleur·se·s salarié·e·s et chômeur·se·s

2017	2018	2019	2020	2021
377.326	371.078	372.886	338.743	546.094

Source : INAMI

²⁷ Ces chiffres peuvent faire l'objet d'une recherche sur leur site web : <https://www.riziv.fgov.be/fr/statistiques/indemnitees/Pages/default.aspx>

Les années 2020 et 2021 doivent être considérées comme des années atypiques en raison de la pandémie, ce qui rend l'interprétation des données moins évidente. L'INAMI a plutôt observé une tendance à la baisse au niveau du nombre de jours dans les années précédant la pandémie²⁸.

Le tableau ci-dessous détaille les chiffres de l'INAMI pour l'année 2021. On dénombre plus de 50.000 pères, coparentes et coparents qui ont pris un congé de naissance. En moyenne, ce congé a duré 10,6 jours. Les ouvrier·ère·s ont reçu une indemnité journalière moyenne de 101,73 euros, les employé·e·s 119,03 euros. Au total, plus de 60 millions d'euros ont été versés au titre de congé de naissance pour les salarié·e·s en 2021.

Tableau 40 : Nombre de congés de naissance, jours indemnisés et indemnités de congé de naissance, travailleur·se·s salarié·e·s et chômeur·se·s (2021)

	Ouvrier·ère·s	Employé·e·s	Total
Personnes concernées	25.866	25.500	51.366
Nombre moyen de jours *	10,6	10,7	10,6
Indemnité moyenne par jour	101,73	119,03	110,36
Nombre total de jours	273.676	272.418	546.094
Montants totaux	27.840.724,67	32.425.292,75	60.266.017,42

Source : INAMI (* calcul IEFH)

Indépendant·e·s

Comme le droit au congé de naissance pour les indépendant·e·s n'a pris effet qu'au cours de l'année 2019 et que les chiffres pour cette année ne sont pas détaillés dans la même mesure, ils sont omis ici.

Tableau 41 : Nombre de congés de naissance et de jours indemnisés, indépendant·e·s

	2020	2021	2022
Personnes concernées	7.280	8.348	9.107
Nombre moyen de jours	9,7	13,6	14,3

²⁸ Site web INAMI :

<https://www.riziv.fgov.be/fr/statistiques/indemnitees/2021/Pages/statistiques-protection-maternite.aspx>
(9/2023)

	2020	2021	2022
Nombre total de jours	70.757,5	113.696	130.084,0

Source : INASTI

Le nombre d'indépendant·e·s concerné·e·s augmente chaque année. L'augmentation du droit à 20 jours n'apparaît pas vraiment dans les chiffres.

Les indépendant·e·s qui prennent maximum huit jours de congé de naissance peuvent en outre faire appel à des titres-services²⁹. En raison de ce régime, l'INASTI fait une distinction entre les congés de huit jours maximum, et les congés plus longs. La proportion de congés courts diminue chaque année.

Tableau 42 : Distinction entre congés courts et longs, indépendant·e·s

	2020	2021	2022
Proportion de personnes concernées qui optent pour 8 jours de congé de naissance ou moins*	8,9%	6,4%	5,0%

Source : INASTI (*calcul IEFH)

Fonctionnaires fédéraux·les

BOSA dispose des données des fonctionnaires fédéraux·les pour autant que les institutions publiques soient connectées au système de traitement automatique des données de Persopoint. Elles sont de plus en plus nombreuses, mais les dates auxquelles les institutions rejoignent le système ne coïncident pas nécessairement avec les années civiles. Il s'agit en d'autres termes de données incomplètes. D'un autre côté, il est possible de faire des distinctions intéressantes.

Tableau 43 : Nombre de congés de naissance et de jours indemnisés, fonctionnaires fédéraux·les (données incomplètes)

	2021	2022
Personnes concernées	145	355
Nombre d'institutions concernées	23	24
Nombre moyen de jours*	12,9	13,2

²⁹Les bénéficiaires de l'allocation de naissance qui interrompent temporairement leur activité professionnelle pour une durée de maximum huit jours peuvent, en outre, bénéficier d'une aide à la naissance (visée à l'article 18bis, §5, neuvième alinéa, de l'arrêté royal n°38), prise en charge par leur caisse d'assurances sociales. Cette aide consiste en l'octroi de 135 euros en compensation des frais encourus dans le cadre d'un système reconnu d'aide ménagère.

	2021	2022
Nombre total de jours	1873,5	4682

Source : BOSA (* calcul IEFH)

En moyenne, les fonctionnaires relevant de ce système ont pris 12,9 jours de congé de naissance en 2021, et 13,2 jours en 2022.

Tableau 44 : Nombre de congés de naissance et nombre moyen de jours, fonctionnaires fédéraux·les, selon le statut et le genre (données incomplètes)

		2021	2022
Pères	Proportion	98%	97%
	Nombre moyen de jours*	13,2	13,5
Coparentes	Proportion	2%	3%
	Nombre moyen de jours*	2	4,9
Statutaires	Proportion	83%	83%
	Nombre moyen de jours*	13,1	13,2
Contractuel·le·s	Proportion	14%	13%
	Nombre moyen de jours*	12,5	13,0

Source : INAMI (* calcul IEFH)

Les coparentes ne représentent qu'une très faible proportion des personnes prenant un congé de naissance. De plus, elles semblent ne prendre qu'un nombre limité de jours de congé de naissance. La façon dont s'explique cette situation n'est pas claire en soi. Les quatre coparentes de l'étude, qui travaillaient comme fonctionnaires, étaient toutes statutaires et ont pris un congé de naissance complet.

Les données relatives aux fonctionnaires des autres niveaux de pouvoir sont également absentes de ces aperçus chiffrés, à moins que le régime des salarié·e·s ne leur ait été appliqué. Dans ce cas, elles sont incluses dans les chiffres de l'INAMI.

10.2 Un écart de genre dans les indemnités

Si l'on compare avec la protection de la maternité - chiffres publiés côte à côte par l'INAMI - il est frappant de constater que le nombre total de jours indemnisés et les montants totaux pour la protection de la maternité sont nettement plus élevés. Ce n'est évidemment pas si étrange, étant donné que le congé de maternité est de 15 semaines et que le congé de naissance était

encore de trois semaines en 2021 (il est entre-temps passé à quatre semaines). Outre le congé de maternité, certaines femmes enceintes doivent également arrêter de travailler de manière préventive, ce qui donne également lieu à une indemnisation. Bien que le nombre de jours pour le congé de naissance ne représente que 6% de l'ensemble des indemnités consacrées à la protection de la parentalité, ils constituent 9% des indemnités payées. Si l'on examine la situation par jour, le congé de naissance est beaucoup mieux indemnisé. En moyenne, l'indemnité journalière pour un congé de naissance s'élève à 119,03 euros pour les employé-e-s et à 101,73 euros pour les ouvrier-ère-s. Pour le congé de maternité, l'indemnité journalière moyenne est de 78,92 euros pour les employées et de 53,26 euros pour les ouvrières. La différence est grande. L'indemnité journalière moyenne pour l'écartement du travail pour les femmes enceintes est de 72,11 euros pour les employées et de 53,36 euros pour les ouvrières.

Graphique 9 : Montants journaliers moyens congé de maternité, écartement du travail, congé de naissance travailleur-se-s salarié-e-s et chômeur-se-s, selon le statut (2021)



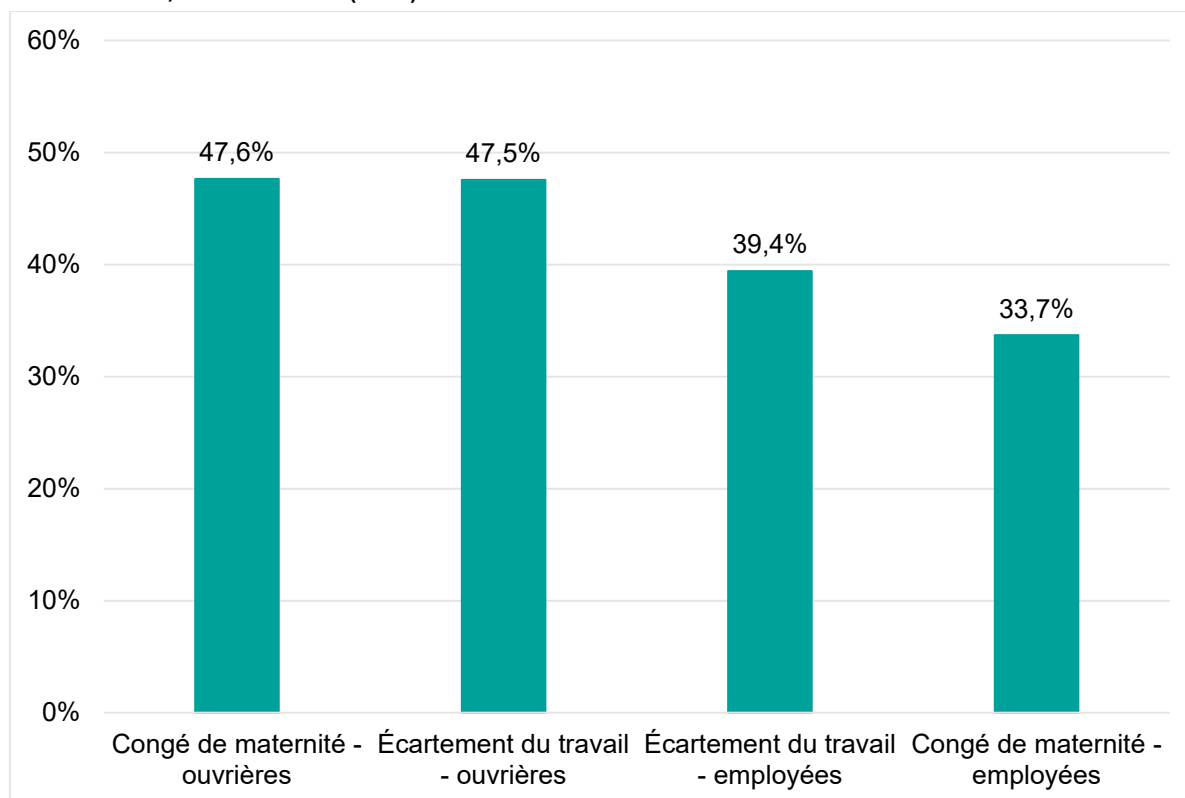
Source : INAMI (calcul IEFH)

Le montant de l'indemnité dépend du salaire. L'écart salarial se reflète donc ici dans les indemnités. En outre, le régime d'indemnité a également un effet plus structurel. Pour les travailleuses, les 30 premiers jours du congé de maternité sont indemnisés à hauteur de 82% du salaire brut ; à partir du 31^e jour, cette indemnité diminue à 75% du salaire brut plafonné.

Là encore, il faut encore payer des impôts sur ces montants. En cas d'écartement du travail, l'indemnité n'est que de 60%³⁰.

Si l'on compare les montants journaliers entre le congé de maternité et l'écartement du travail d'une part, et le congé de naissance d'autre part, on obtient les écarts de genre suivants pour les ouvrier·ère·s et les employé·e·s :

Graphique 10 : Écart de genre dans les montants journaliers moyens pour le congé de maternité et l'écartement du travail, par rapport au congé de naissance, pour les travailleur·se·s salarié·e·s et les chômeur·se·s, selon le statut (2021)



Source : INAMI (calcul IEFH)

L'écart entre l'indemnité journalière moyenne pour le congé de maternité et le congé de naissance pour les employé·e·s est de 33,7%, tandis que pour les ouvrier·ère·s, il est de 47,6%. En ce qui concerne l'écartement du travail pour les femmes enceintes, l'écart est respectivement de 39,4% et de 47,5%.

Il est évident qu'en raison de la durée des congés, une augmentation de l'indemnité liée au congé de maternité serait beaucoup plus coûteuse que le congé de naissance, mais cela n'enlève rien au fait que la perte de revenus pour les femmes est plus importante dans la pratique.

³⁰ Plus d'informations sur ces régimes sur le site web de l'INAMI : www.riziv.fgov.be.

11. Conclusions

Pendant longtemps, le père a bénéficié d'un congé de trois jours lors d'une naissance. À l'instar des mariages et des enterrements, une naissance était considérée comme un événement important de la vie, auquel il faut assister. L'idée que même un parent qui n'a pas accouché doit avoir l'opportunité de s'occuper du nouveau bébé et de tisser des liens avec lui est, du point de vue historique, assez nouvelle.

En outre, l'exigence d'un congé de naissance plus long et largement utilisé n'émane en premier lieu pas des pères. Cette préoccupation est motivée par la volonté d'atteindre une plus grande égalité de genre sur le marché du travail. Impliquer les pères dans les soins est alors un moyen de rendre les mères plus disponibles, plus rapidement et plus facilement. Ce qui permettrait d'atténuer le « *baby penalty* », ou du moins de le répartir de manière plus égale. Le « *baby penalty* » désigne l'impact négatif du fait d'avoir des enfants sur le salaire et les opportunités de carrière des femmes. L'effet contraire est en effet vrai pour les pères : le fait d'avoir des enfants a souvent un impact positif sur le salaire et les opportunités de carrière des hommes. En d'autres termes, une répartition des tâches stéréotypée sur le plan du genre à la maison contribue à maintenir l'écart salarial.

L'enquête sur le congé de naissance a été réalisée en 2021. À l'époque, tout était en mouvement. D'une part, il y avait les suites de la pandémie, avec les mesures restrictives et les mesures de soutien, et leur impact sur les ménages. D'autre part, le droit au congé de naissance a été étendu tous azimuts ces dernières années : au niveau du champ d'application, aux coparentes et aux indépendant·e·s, et en termes de durée, d'abord à 15 jours, plus tard à 20 jours. Une enquête reste un instantané. Les pères, les coparentes et les coparents de l'étude décrivent leurs propres expériences au cours des premiers mois suivant la naissance de leur bébé. Cela permet néanmoins de voir apparaître une image claire des évolutions, des points problématiques et des possibilités.

Une première constatation est que le droit au congé de naissance est beaucoup mieux établi qu'il y a dix ans. Les personnes en ont davantage connaissance et le prennent plus facilement. Malheureusement, cela ne signifie pas que tous les points problématiques ont disparu ou que de nouveaux ne sont pas apparus sur le radar. Trop de travailleur·se·s indépendant·e·s ignorent encore leurs droits. Pour certaines coparentes, cela peut aussi constituer un problème. Les allophones ne s'y retrouvent pas toujours dans le système. De manière générale, les informations ne sont pas encore suffisamment accessibles de manière évidente pour tout le monde, quelle que soit la situation. En outre, les travailleur·se·s sous contrats temporaires et précaires semblent nettement moins bien protégé·e·s. Elles·Ils ne parviennent plus souvent pas à faire valoir leur droit au congé de naissance. Il est donc encore possible de mieux faire connaître et protéger les droits.

Un deuxième constat porte sur le fait que la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale reste une tâche difficile, surtout dans les premiers mois qui suivent la naissance. Bon nombre de parents interrogés dans le cadre de l'enquête se débattent avec cette tâche. Tant le travail que la famille prennent du temps et de l'énergie et entrent régulièrement en conflit. Cela conduit souvent à de la frustration, de la déception et de l'épuisement. Les témoignages évoquent souvent le manque de structures d'accueil de qualité, accessibles, abordables et

flexibles. Les longues journées de travail sont le plus souvent cochées sur la liste des obstacles à une conciliation harmonieuse. De nombreux·ses indépendant·e·s, mais aussi de nombreux·ses salarié·e·s et fonctionnaires, peuvent difficilement se permettre de s'absenter de leur travail. Concilier travail et famille est souvent une question de responsabilités contradictoires. Cela demande beaucoup d'organisation et tout le monde n'a pas accès aux services nécessaires pour faciliter cet aspect.

Une troisième observation qui apparaît presque en passant dans l'étude est le besoin évident de congés supplémentaires dans les premiers mois qui suivent l'arrivée d'un enfant. De nombreux·ses salarié·e·s et fonctionnaires prennent d'autres formes de congés pour pouvoir passer plus de temps avec leur famille, et la moitié des indépendant·e·s prestent moins d'heures. En ce sens, il n'est pas si surprenant qu'une grande majorité des personnes interrogées soient favorables à un congé de naissance obligatoire. À plus long terme, de nombreux·ses pères, coparentes et coparents envisagent de prendre un congé parental. Il s'agit d'une option assez bien établie pour atténuer les difficultés de conciliation. Les indépendant·e·s n'ont pas droit au congé parental, alors qu'ils·elles ont justement plus souvent des difficultés pour concilier correctement travail et famille.

Une quatrième constatation va dans le sens d'autres études : ces congés ne sont pas adaptés aux ménages aux revenus les plus faibles. Ces derniers ne peuvent souvent pas se permettre ne serait-ce qu'une petite perte de revenus. Pour certain·e·s, c'est une raison de ne pas prendre tous les jours de congé de naissance auxquels ils·elles ont droit, voire de ne pas prendre de congé du tout.

La cinquième constatation de l'étude est que presque tout le monde s'occupe de son bébé. Il existe des gradations allant de peu à beaucoup, mais la plupart des pères et des coparentes s'occupent beaucoup de leur bébé. Étant donné que les mères (biologiques) n'ont pas été incluses dans l'étude, il n'est pas possible de se prononcer sur la répartition concrète au sein des ménages. Néanmoins, il est clair que les stéréotypes de genre concernant les pères et les soins aux bébés sont largement renversés dans la pratique.

Un sixième constat est que la forteresse des tâches ménagères, traditionnellement réservée aux femmes, est clairement prise d'assaut avec moins d'enthousiasme. Bien que la ségrégation disparaisse là aussi. Les premiers endroits où l'on constate un meilleur équilibre de genre sont la cuisine et le magasin. Viennent ensuite le nettoyage et la lessive. Dans les ménages composés de deux mamans, la dynamique est très différente. Les coparentes assument beaucoup plus de tâches ménagères que les pères. Il semble que les coparentes prennent plutôt en charge une plus grande part des tâches ménagères que des soins au bébé.

Une septième constatation qui revient tout au long de l'étude est le conflit récurrent entre les idéaux en matière d'égalité de genre et de parentalité engagée d'une part, et les stéréotypes de genre et les anciennes structures d'autre part. Chez les jeunes pères, il y a beaucoup d'incertitude et de manque de clarté quant à leur rôle. Tout comme dans la circulation, lorsque les règles de priorité ne sont pas claires quand les panneaux de signalisation donnent des informations contradictoires, de nombreux jeunes pères sont confrontés à un conflit de rôles. Quelque part, ils sont toujours convaincus qu'ils portent en premier lieu la responsabilité financière de leur famille, mais en même temps, la grande majorité d'entre eux souscrivent au principe selon lequel ils devraient prendre en charge la moitié de l'éducation, des soins et des tâches ménagères. Certains en sont conscients et nomment ces attentes contradictoires.

D'autres se débattent avec cela, sans se rendre compte qu'ils ne sont pas du tout les seuls dans ce cas. Une minorité opte clairement pour un modèle de soutien de famille, ou pour une répartition très inégale des tâches. Une autre minorité opte radicalement pour une nouvelle approche, en passant à temps partiel ou en ne travaillant pas du tout, et en cherchant des moyens de donner forme à l'égalité de genre dans la pratique. La plupart oscillent entre les deux pôles et ne savent pas sur quel pied danser. La double journée se dissocie ainsi tout doucement du genre.

En marge de cette constatation, une huitième observation semble se présenter. Les attentes contradictoires se révèlent aussi souvent être une source de conflit au sein des ménages. En effet, les deux partenaires ne parviennent pas nécessairement à la même conclusion, et lorsque la pression est forte, la communication n'est pas toujours au rendez-vous. Et quand les choses sont bien réglées au sein du ménage, le monde extérieur ne coopère pas toujours.

Une neuvième observation concerne la discrimination et le sexisme. Les pères qui prennent en charge les soins de leurs enfants sont parfois victimes de sexisme, lorsque les systèmes ne sont pas adaptés, ou que les mentalités ne veulent pas suivre la nouvelle façon de faire. Il est toutefois frappant de constater que les pères s'attendent à beaucoup plus de discriminations qu'ils n'en subissent réellement. En moyenne, les Belges défendent beaucoup plus l'égalité de genre qu'ils ne semblent le penser. Les coparentes sont toutefois régulièrement victimes de discrimination. Elles brisent d'autres stéréotypes et se heurtent à d'autres obstacles.

Une dixième observation est que l'étude contient déjà implicitement une solution aux attentes contradictoires. Si les pères sont favorables à un congé de naissance obligatoire, il s'agit là d'une façon de demander que le conflit de rôles soit résolu. En effet, le rôle d'un tout nouveau père devient alors clair : être présent pour sa famille. Si, dans le même temps, on peut mentionner qu'il faut augmenter l'indemnité, cela permet aussi de garantir la responsabilité financière. Toutefois, il serait peut-être possible de bien mieux servir l'égalité de genre en matière de responsabilité financière en augmentant les indemnités pour le congé de maternité et l'écartement du travail pour les femmes enceintes. Ce serait une façon de combler l'écart de genre sur le plan des indemnités. En outre, les mères célibataires ne seraient ainsi pas non plus laissées pour compte.

12. Recommandations

En comparaison avec l'étude d'il y a dix ans, nous pouvons facilement conclure que la situation s'est fortement améliorée. Les droits ont été étendus, leur application est devenue beaucoup plus évidente, les obstacles sur la route sont moins importants.

Cela dit, il reste des points à améliorer. Prendre un congé de naissance devrait devenir aussi naturel que prendre un congé de maternité. En outre, l'évolution de la réflexion sur le genre et les soins est encore en plein essor. Cette évolution peut être soutenue de manière positive. Que faut-il pour parvenir à l'égalité de genre à un niveau plus fondamental ? Cela vaut la peine d'y réfléchir.

12.1 Faire connaître encore davantage le droit au congé de naissance

Chaque jour, il y a de nouveaux parents. Leur fournir les informations nécessaires sur leurs droits est donc une tâche qui n'est jamais terminée. Bien que l'idée du congé de naissance soit beaucoup mieux connue qu'il y a dix ans, l'enquête a révélé que certains parents n'étaient pas au courant de leurs droits. Ces informations doivent être largement disponibles, de préférence de différentes manières et par le biais de différents canaux. Certains groupes méritent une attention spécifique à cet égard : les allophones, les personnes travaillant comme intérimaires ou sans contrat fixe, les indépendant·e·s, les indépendant·e·s à titre complémentaire, les personnes ayant des carrières irrégulières et les coparentes.

12.2 Rendre le congé de naissance obligatoire

L'une des constatations les plus frappantes de l'étude est la proportion élevée de bénéficiaires favorables à un congé de naissance obligatoire. Rendre obligatoire la prise du congé de naissance permettrait non seulement de rendre ce congé beaucoup plus évident, mais aussi de résoudre le problème de non-recours aux droits par manque d'informations. Bien que la mesure ne soit pas neutre du point de vue budgétaire et qu'elle susciterait peut-être aussi la controverse nécessaire, elle formerait un instrument important afin de briser les stéréotypes en matière de soins apportés aux bébés. Elle soulagerait également de nombreux jeunes pères de leur conflit de rôles.

12.3 Élargir le droit au congé de naissance

Le nombre de jours de congé de naissance a été porté à vingt depuis la réalisation de l'enquête. Certains pères interrogés dans le cadre de l'étude préconisent d'assimiler le nombre de jours de congé de naissance au nombre de jours de congé de maternité. Du point de vue de l'égalité de genre, cette proposition se défend.

En outre, les droits peuvent également être étendus en élargissant le champ d'application. Actuellement, chaque naissance donne droit à un congé de naissance au maximum, alors que les relations et les relations de soins peuvent être plus complexes que cela. Par exemple, dans le cas d'un couple lesbien avec un deuxième parent biologique impliqué. Les mères isolées

peuvent peut-être bénéficier de beaucoup d'aide de la part d'ami·e·s ou de membres de la famille, mais ces proches impliqué·e·s ne peuvent pas prétendre à un congé de naissance. Malgré l'ouverture du congé de naissance aux coparentes et aux coparents, le modèle sous-jacent reste celui des relations (hétérosexuelles) stables et uniques.

12.4 Limiter la perte de revenus

Dans un monde idéal, tant le congé de maternité que le congé de naissance seraient entièrement indemnisés pour les salarié·e·s et les allocations forfaitaires pour les indépendant·e·s feraient l'objet d'une augmentation considérable. Compte tenu des restrictions de la sécurité sociale, il est peut-être plus recommandé d'augmenter les indemnités pour le congé de maternité et l'écartement du travail pour les femmes enceintes. Pour de nombreuses familles, cela réduira la perte de revenus et les mères célibataires pourront également en bénéficier.

12.5 Rendre chaque lieu de travail favorable à la conciliation

Les femmes rencontrent plus souvent des problèmes au travail que les hommes lorsqu'elles ont un enfant. Cela s'explique par le fait qu'elles sont absentes plus longtemps, mais aussi par le fait que l'on anticipe, de manière stéréotypée, le fait que leur attention pour le travail diminuera par la suite. Cependant, la plupart des pères, des coparentes et des coparents rencontrent également de nombreux problèmes pour concilier travail et famille. Il arrive qu'ils·elles cherchent un autre travail pour permettre cette conciliation. La ségrégation sur le marché du travail menace ainsi de se déplacer : d'un écart de genre vers un écart entre les personnes qui ont des responsabilités familiales et celles qui n'en ont pas. Ce n'est pas une solution souhaitable. Il est important que tous les lieux de travail disposent de bons régimes visant à s'adapter aux absences temporaires - quelles qu'en soient les raisons.

Tout comme pour les mères qui viennent d'accoucher, la solution pour les indépendant·e·s est moins évidente. En effet, de nombreux·ses indépendant·e·s ne peuvent pas se faire remplacer facilement. S'il est possible de refuser des commandes, tout le monde ne dispose pas de ces marges et les clients ne sont pas tous patients et compréhensifs. Les partenariats et la sous-traitance peuvent éventuellement offrir une solution.

12.6 Mettre à disposition les services et dispositifs collectifs nécessaires

Il est également important de disposer de services de garde d'enfants de qualité et abordables, afin que l'utilisation des régimes de congé reste un choix positif et non une amère nécessité, ou pire : une excuse permettant aux responsables politiques de négliger des investissements nécessaires dans les services de garde d'enfants. Le fait d'avoir des services collectifs de qualité profite à tout le monde et peut également atténuer l'effet de l'écart de revenus.

12.7 Un père informé est un père impliqué

Un problème spécifique ressort des témoignages des pères : le fait que le jeune père reçoive, comme la mère, les informations nécessaires sur les soins à apporter au bébé de la part du personnel soignant fait toute la différence. Une recommandation simple consiste à donner aux deux parents ces informations sur la manière de donner un bain au bébé, de vérifier s'il a de la fièvre, de changer son linge, sur ce que le bébé peut manger, sur ce qu'il faut faire en cas de coliques, etc., et à leur donner suffisamment d'occasions d'acquérir également ces connaissances du point de vue pratique.

Il est vivement recommandé aux pères, aux coparents ou aux coparents qui ne reçoivent pas ces informations d'aller elles-mêmes à leur recherche. Ces informations sont faciles à trouver de nos jours.

12.8 Se débarrasser des stéréotypes

Outre tous les défis qu'apporte la parentalité au 21^e siècle, les attentes contradictoires jouent des tours à de nombreux pères. Il n'en reste pas moins que les stéréotypes liés au genre ne sont souvent pas remis en question de manière approfondie. Inconsciemment, on attend souvent de la femme qu'elle gère le ménage et répartisse correctement les tâches. De même, elle devrait aussi impliquer le père dans les soins. Bien que cela puisse fonctionner dans certaines familles, ce n'est pas une situation optimale. Il faut éviter que l'égalité de genre dans un contexte familial ne devienne un privilège pour les hommes et une tâche pour les femmes.

12.9 Étude de suivi

Afin de créer un échantillon représentatif des personnes ayant droit à un congé de naissance, un échantillon aléatoire a été constitué pour cette étude, à partir du Registre national, parmi les bébés nés au cours d'une période de six à douze mois précédant l'échantillonnage. Il en a été de même pour l'étude sur la discrimination fondée sur la grossesse.

Pour l'étude de suivi, il serait intéressant de fusionner les deux enquêtes et d'élargir l'échantillon. En effet, il est possible de recueillir des données plus nombreuses et plus riches en interrogeant simultanément la mère et le père, la coparente ou le coparent, et en posant en outre des questions spécifiques à des sous-groupes spécifiques, tels que les mères isolées. Les coparentes et les coparents pourraient également se voir poser des questions plus ciblées en fonction de leur situation. Pour ces groupes-cibles, il est recommandé de mener aussi des enquêtes distinctes qui permettraient d'aborder leurs expériences de manière adéquate.

Vue d'ensemble

Le congé de naissance en chiffres

1. 86% des salarié·e·s et des fonctionnaires prennent leur congé de naissance dans son intégralité. Parmi les indépendant·e·s, ce pourcentage n'est que de 53%.
2. 8% des salarié·e·s et 13% des indépendant·e·s prennent une partie des jours de congé de naissance auxquels ils·elles ont droit.
3. 28% des indépendant·e·s n'utilisent pas leur droit au congé de naissance. Parmi les salarié·e·s, ce pourcentage n'est que de 3%.
4. « J'avais trop de travail ou je pouvais difficilement me permettre de m'absenter au travail » est de loin la raison la plus fréquemment invoquée pour ne pas prendre tout ou partie du congé de naissance. Plus de la moitié des indépendant·e·s concerné·e·s et plus d'un tiers des salarié·e·s qui n'ont pas pris la totalité du congé de naissance ont donné cette raison.
5. Parmi les indépendant·e·s qui n'ont pas pris de congé de naissance, plus d'un sur quatre a déclaré ne pas être au courant de ses droits. Chez les salarié·e·s, ce n'est le cas que d'une personne sur dix.
6. Parmi les personnes qui n'ont pas pris de congé de naissance ou qui ne l'ont pas pris dans son intégralité, 18% des salarié·e·s et 14% des indépendant·e·s ont évoqué la perte de revenus.
7. Six salarié·e·s sur dix prennent des jours de congés annuels ordinaires dans les quatre premiers mois qui suivent la naissance.
8. La moitié des indépendant·e·s prestent moins d'heures de travail au cours des quatre premiers mois suivant la naissance afin d'être davantage auprès de leur famille.
9. 39% des salarié·e·s et 43% des indépendant·e·s ont mentionné au moins un problème dans le cadre de la prise du congé de naissance.
10. Le fait de signaler ou non des problèmes est lié au type de contrat. Parmi les personnes sous contrat fixe, 59% déclarent n'avoir rencontré aucun problème. Parmi les intérimaires, ce chiffre n'est que de 41%. Parmi celles et ceux qui ont des contrats encore plus précaires, le pourcentage descend à 31%.
11. Parmi les indépendant·e·s, il existe une grande différence selon la situation professionnelle. Les associé·e·s indépendant·e·s mentionnent plus souvent des problèmes. Ce sont les indépendant·e·s qui travaillent en freelance avec plusieurs employeurs qui rencontrent le moins de problèmes.

12. 84% des salarié·e·s et 85% des indépendant·e·s pensent que cela est une bonne chose de rendre le congé de naissance obligatoire. 39% des indépendant·e·s et 29% des salarié·e·s estiment qu'il est nécessaire d'augmenter l'indemnité. Pour 55% des salarié·e·s et 46% des indépendant·e·s, cette obligation est de toute façon une bonne chose, même sans augmentation de l'indemnité.
13. Par rapport à l'enquête précédente de 2010, de nombreux progrès ont été réalisés. Le droit au congé de naissance est beaucoup mieux intégré et dans de nombreux cas, ce n'est pas auprès de l'employeur qu'il faut chercher la réticence qui subsiste.

Congé parental

14. 18% des pères, des coparentes et des coparents de l'étude ont pris un congé parental depuis la naissance de leur bébé (au cours de la première année de vie).
15. 56% des salarié·e·s déclarent avoir l'intention de prendre un congé parental dans le futur. Un·e sur trois n'a pas encore pris sa décision à ce sujet. 14% seulement répondent par la négative.

Concilier travail et famille

16. 82% des pères, des coparentes et des coparents qui travaillent éprouvent des difficultés à concilier correctement travail et famille.
17. Près de la moitié des personnes ayant un emploi considèrent les journées de travail trop longues comme un obstacle. Une personne sur trois évoque un travail fatigant ou exigeant. 26% trouvent qu'il y a trop peu de services de garde d'enfants de qualité ou abordables.
18. 79% des répondant·e·s ont procédé à des ajustements concrets pour faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. 41% ont pris des congés pour rester auprès de leur famille. Un·e répondant· sur trois a pris une aide supplémentaire, à la maison ou à l'extérieur, pour effectuer les tâches ménagères. Un·e répondant·e sur cinq a presté moins d'heures. 10% ont changé d'emploi ou d'employeur afin de faciliter la conciliation.
19. 22% des répondant·e·s ayant un emploi mentionnent que leur salaire est trop bas par rapport aux besoins de leur ménage. 19% travaillent effectivement davantage.
20. 42% des pères sont le seul ou le principal soutien de famille. Dans 51% des ménages composés d'un père et d'une mère, la contribution aux revenus du ménage est répartie de manière plus ou moins égale.
21. Dans environ la moitié des ménages composés d'une mère et d'une coparente, la contribution aux revenus du ménage est répartie de manière plus ou moins égale.

Devenir père

22. Les témoignages abordent très souvent l'énorme pression en termes de temps que ressentent les pères au cours des premiers mois qui suivent la naissance. De l'autre côté, ils veulent vraiment bien faire les choses.
23. 67% des pères ont consolé leur bébé au moins quatre fois, 49% l'ont mis au lit au moins quatre fois et 71% lui ont donné un bain au moins une fois au cours de la semaine écoulée.
24. 4% des pères se sont à peine occupés de leur bébé au cours de la semaine écoulée. Une proportion similaire de pères (4%) s'est énormément occupée de leur bébé
25. 28% des pères ont rempli le lave-vaisselle ou fait la vaisselle plus de cinq fois au cours de la semaine écoulée. Près d'un sur cinq a préparé à manger plus de cinq fois.
26. 20% ont fait le repassage au moins une fois au cours de la semaine écoulée. Cela semble peu, mais comparé aux précédentes enquêtes sur l'emploi du temps, il s'agit d'une amélioration importante. Plus de la moitié des pères ont fait la lessive.
27. Les courses constituent l'activité la plus populaire. 86% des pères s'en sont occupés au moins une fois au cours de la semaine écoulée.
28. 12% des pères ont très peu participé aux tâches ménagères. 17% ont obtenu un bon score, en tenant compte du type de tâches sur lesquelles l'enquête portait.
29. 53% des pères ont déjà fait l'expérience de vouloir changer leur bébé et de constater que le seul endroit pour le faire se trouvait dans les toilettes des femmes.
30. 6% des pères ont déjà reçu des commentaires inappropriés de la part d'inconnu·e·s parce qu'ils s'occupaient de leur bébé.

Devenir coparente

31. 79% des coparentes ont indiqué qu'il leur était parfois difficile de concilier travail et famille. Les ajustements effectués par les coparentes présentent des différences majeures par rapport à l'approche des pères à deux égards : elles prestent beaucoup plus souvent moins d'heures de travail (41% contre 21%) et elles prennent beaucoup moins souvent une aide supplémentaire à la maison (19% contre 32%).
32. Les coparentes prennent plutôt en charge les tâches ménagères que les soins au bébé. 40% des coparentes ont obtenu un score élevé par rapport aux tâches ménagères, et 10% un score élevé en matière de soins.

Devenir coparent

33. 0,7% des répondant·e·s étaient coparents.

Gérer la covid-19 et les mesures

34. 85% des répondant·e·s ont subi les conséquences de la pandémie et des mesures qui y étaient associées.
35. Parmi les personnes qui n'avaient pas d'emploi rémunéré au moment de la naissance du bébé, 15% ont indiqué qu'elles avaient perdu leur emploi à cause de la covid.
36. 25% des indépendant·e·s déclarent avoir eu plus de temps pour la famille, et 37% moins de revenus.

Le coût du congé de naissance

37. En 2021, 546.094 jours de congé de naissance ont été indemnisés dans le régime des salarié·e·s.
38. Plus de 50.000 pères, coparentes et coparents ont pris un congé de naissance dans le régime des salarié·e·s. En moyenne, ce congé a duré 10,6 jours. Les ouvrier·ère·s ont reçu une indemnité journalière moyenne de 101,73 euros, les employé·e·s 119,03 euros. Au total, plus de 60 millions d'euros ont été versés au titre de congé de naissance pour les salarié·e·s en 2021.
39. Le nombre d'indépendant·e·s qui prennent un congé de naissance augmente chaque année. En 2020, ils·elles étaient 7.208, en 2021 8.348 et en 2022 9.107.
40. En moyenne, les fonctionnaires fédéraux·les des institutions reprises dans la base de données Persopoint ont pris 13 jours de congé de naissance.
41. En moyenne, l'indemnité journalière pour un congé de naissance s'élève à 119,03 euros pour les employé·e·s et à 101,73 euros pour les ouvrier·ère·s. Pour le congé de maternité, l'indemnité journalière moyenne est de 78,92 euros pour les employées et de 53,26 euros pour les ouvrières. La différence est grande. L'indemnité journalière moyenne pour l'écartement du travail pour les femmes enceintes est de 72,11 euros pour les employées et de 53,36 euros pour les ouvrières.
42. L'écart entre l'indemnité journalière moyenne pour le congé de maternité et le congé de naissance pour les employé·e·s est de 33,7%, tandis que pour les ouvrier·ère·s, il est de 47,6%. En ce qui concerne l'écartement du travail pour les femmes enceintes, l'écart est respectivement de 39,4% et de 47,5%.

Annexe 1 : Méthodologie

1. Cadre d'échantillonnage, taux de réponse et coefficients de pondération

L'échantillon a été stratifié par région. La natalité pour l'année 2020 a été prise comme référence. Au moment de l'échantillonnage et des analyses, il s'agissait des chiffres complets les plus récents. Proportionnellement, un plus grand nombre de répondant·e·s ont été sélectionné·e·s dans la Région de Bruxelles-Capitale, car le taux de réponse y est souvent plus faible qu'ailleurs. Toutefois, c'est en Région wallonne que le taux de réponse s'est avéré le plus faible.

Tableau 45 : Cadre d'échantillonnage, selon la région

Région	Natalité 2020	Nombre d'unités d'échantillonnage	Échantillon réalisé	Taux de réponse
Région de Bruxelles-Capitale	15.847	1.200	230	19,17%
Flandre	62.798	3.000	578	19,27%
Wallonie	35.094	1.800	290	16,11%
Total	113.739	6.000	1.098	18,30%

Sources : Statbel (natalité) ; IEFH (échantillon)

Des coefficients de pondération ont été calculés par région afin de faire correspondre les proportions de l'échantillon à la natalité au sein de la population.

Tableau 46 : Coefficients de pondération

Région	Proportion de la population	Proportion de l'échantillon réalisé	Coefficient de pondération
Région de Bruxelles-Capitale	13,93%	20,95%	0,6651386
Flandre	55,21%	52,64%	1,0488440
Wallonie	30,85%	26,41%	1,1682285
Total	100,00%	100,00%	1,00000

Sources : Statbel (natalité) ; IEFH (échantillon)

La région a été demandée aux répondant·e·s à la fin du questionnaire, de sorte que seules les enquêtes entièrement complétées contiennent cette information. Étant donné que trop d'informations auraient été perdues de cette manière, que les questions importantes se

trouvaient au début du questionnaire et que, par exemple, une grande partie des coparentes n'ont pas complété entièrement l'enquête, nous avons finalement décidé de ne pas appliquer les coefficients de pondération. De cette manière, un répondant·e compte pour une réponse, ce qui était une option justifiable compte tenu de l'échantillon limité. De ce fait, les totaux dans les tableaux pour les différentes questions ne correspondent pas toujours. Nous avons à chaque fois travaillé avec les répondant·e·s qui avaient répondu à la question.

2. Qualité des données

L'idéal est d'obtenir des taux de réponse élevés, mais cela est loin d'être évident de nos jours. Les longues enquêtes ne sont en effet plus à la mode. Outre la perte de répondant·e·s due au fait que des invitations ont également été envoyées aux mères isolées, la méthode est quelque peu compliquée, dans le sens où le Registre national n'envoie que des courriers. Les personnes reçoivent une lettre et doivent ensuite aller elles-mêmes en ligne. En proposant également des codes QR, cela a permis d'améliorer l'accès à l'enquête, mais il arrive encore que quelqu'un consulte le questionnaire qui ne lui était pas destiné. Les deux premières questions comportaient toutes deux un filtre permettant d'identifier ces personnes. Une mère a pris contact avec nous par téléphone, pour réinitialiser le lien, afin que son·sa partenaire puisse remplir le questionnaire, mais pour un certain nombre de personnes, l'histoire s'est arrêtée lors de l'ouverture erronée du lien vers l'enquête.

Tableau 47 : Perte de répondant·e·s suite à l'ouverture erronée du lien

	Nombre	Proportion
Votre partenaire a-t-elle accouché dans le courant de l'année 2021 ?	22	1,5%
Je ne suis devenu·e ni père, ni coparente, ni coparent	23	1,6%
Ne font pas partie du groupe-cible	45	3,1%

Source : IEFH, Enquête Congé de naissance

En outre, on observe toujours une perte de répondant·e·s lors du remplissage du questionnaire. Les personnes peuvent ne pas finir de remplir un questionnaire pour diverses raisons : distraction, ennui, énervement ou encore le sentiment que c'est trop difficile ou que ce n'est pas vraiment pour elles. Parmi les pères qui ont commencé à remplir le questionnaire, 80% l'ont terminé. Parmi les coparentes, ce chiffre n'est que de 59%. Près de la moitié des coparents ont également abandonné.

Tableau 48 : Perte de répondant·e·s durant le remplissage du questionnaire

	Pères	Coparentes	Coparents	Total
Questionnaire entièrement complété	1.051	33	6	1.090

	Pères	Coparentes	Coparents	Total
Questionnaire partiellement complété	257	23	4	283
Total	1.307	56	10	1.373
Questionnaire entièrement complété	80%	59%	60%	79%
Questionnaire partiellement complété	20%	41%	40%	21%

Source : IEFH, Enquête Congé de naissance

Les premières questions portaient sur les soins et les tâches ménagères. Pour la plupart des enquêtes qui n'ont pas été entièrement complétées, les réponses à ces questions peuvent être comparées à celles des enquêtes entièrement complétées. Les schémas de réponse des enquêtes entièrement complétées et des enquêtes qui n'ont pas été entièrement complétées sont très similaires.

Certaines enquêtes offrent la possibilité que le questionnaire soit rempli par une personne de l'entourage du·de la répondant·e, ce que l'on appelle un « proxy ». Ce n'était pas le cas ici. Néanmoins, à plusieurs reprises, les réponses aux questions ouvertes ont montré que le questionnaire avait été rempli par la mère. En outre, ces questionnaires ne semblaient pas avoir été remplis au nom du·de la partenaire, mais sur base des propres expériences de la personne qui a complété le questionnaire. Une variable a été créée à cet effet et remplie manuellement afin d'identifier ces répondant·e·s. Ces répondant·e·s ont été retiré·e·s des analyses quantitatives. Toutefois, leurs réponses aux questions ouvertes ont été étudiées. Il s'agissait en fin de compte de dix enquêtes. Cinq de ces mères avaient coché « père » au début de l'enquête, et cinq avaient coché « coparente ».

De même, une variable a été créée pour les problèmes linguistiques. Si les questions ouvertes montraient que les personnes avaient des difficultés à s'exprimer en néerlandais ou en français, ou si elles mentionnaient explicitement qu'elles trouvaient les questions difficiles, cela a été noté. La constatation selon laquelle un certain nombre de répondant·e·s avaient des difficultés linguistiques était parallèle aux expériences au niveau de la ligne d'assistance téléphonique. Les lettres d'invitation et de rappel comportaient un numéro de téléphone pour les personnes ayant des questions ou des difficultés. Des problèmes d'ordre linguistique étaient régulièrement à l'origine de ces appels. Les personnes ne comprenaient pas la lettre. Si elles étaient intéressées par l'enquête, il leur était conseillé de demander de l'aide dans leur entourage et éventuellement d'utiliser le questionnaire papier.

Annexe 2 : Profil du groupe de recherche

Un profil peut être établi à partir des questionnaires entièrement remplis. En ce qui concerne la langue et le genre, il est possible de le faire pour toutes les enquêtes, car le questionnaire commence par là.

Tableau 49 : Pères, coparentes et coparents de l'enquête, selon la langue

	Néerlandophones	Franco-phones	Total	Néerlandophones	Franco-phones	Total
Pères	738	569	1307	93,8%	97,1%	95,2%
Coparentes	41	15	56	5,2%	2,6%	4,1%
Coparents	8	2	10	1,0%	0,3%	0,7%
Total	787	586	1373	100,0%	100,0%	100,0%

Source : IEFH, Enquête Congé de naissance

Le groupe de recherche complet comprend 1307 pères, 56 coparentes et 10 coparents. Deux répondants ont choisi le terme « coparent » plutôt que « coparente » ou « père » en français. En néerlandais, huit répondants ont opté pour « *meeouder* ». La proportion de coparentes et de coparents dans l'étude est conforme aux attentes, bien que la différence entre les groupes linguistiques ne s'explique pas bien.

La question portant sur la situation professionnelle figurait également au début de l'enquête.

Tableau 50 : Situation professionnelle du groupe de recherche, comparaison avec l'Enquête sur les forces de travail

	Nombre	Proportion	EFT Hommes 25-49 ans
Salarié·e	742	65,1%	56,8%
Indépendant·e à titre principal	132	11,6%	13,7%
Fonctionnaire statutaire	86	7,6%	14,4%
Fonctionnaire contractuel·le	43	3,8%	
Au chômage / À la recherche d'un emploi	70	6,1%	15,1%

	Nombre	Proportion	EFT Hommes 25-49 ans
Malade de longue durée ou en invalidité	16	1,4%	
Étudiant·e	13	1,1%	
Pensionné·e	3	0,3%	
Homme / Femme au foyer	17	1,5%	
Inactif·ve	17	1,5%	
Total	1139	100,0%	100,0%

Sources : IEFH et Statbel

La majorité des répondant·e·s sont des salarié·e·s (65%). 12% sont des indépendant·e·s à titre principal, et 14% des fonctionnaires. 6% sont des demandeur·se·s d'emploi. 1% sont des étudiant·e·s. Si l'on compare ces résultats avec les données de l'Enquête sur les forces de travail pour les hommes âgés de 25 à 49 ans, qui est la catégorie qui se rapproche le plus du groupe de recherche, on constate qu'ils sont comparables, avec une surreprésentation des salarié·e·s et une légère sous-représentation des indépendant·e·s, des fonctionnaires et des inactif·ve·s.

Tableau 51 : Statut professionnel des salarié·e·s et des fonctionnaires de l'enquête

	Nombre	Proportion
Ouvrier·ère	264	30,9%
Employé·e	433	50,8%
Employé·e hautement qualifié·e ou cadre	142	16,6%
Membre de la direction	14	1,6%
Total	853	100,0%

Source : IEFH, Enquête Congé de naissance

31% des salarié·e·s et fonctionnaires de l'enquête travaillaient sous contrat ouvrier, 51% en tant qu'employé·e·s et 17% en tant qu'employé·e·s hautement qualifié·e·s ou cadres. 2% étaient membres de la direction.

Tableau 52 : Contrat des salarié·e·s et des fonctionnaires de l'enquête

	Nombre	Proportion
Contrat fixe ou fonctionnaire statutaire	773	91,5%
Contrat temporaire	44	5,2%
Intérimaire	28	3,3%
Total	845	100,0%

Source : IEFH, Enquête Congé de naissance

92% des salarié·e·s et des fonctionnaires avaient un contrat fixe ou étaient statutaires. 5% travaillaient sous contrat temporaire et 3% étaient employé·e·s en tant qu'intérimaires.

Tableau 53 : Situation professionnelle des indépendant·e·s de l'enquête

	Nombre	Proportion
Indépendant·e avec sa propre entreprise qui travaille avec du personnel	38	29,9%
Indépendant·e avec sa propre entreprise qui travaille sans personnel	39	30,7%
Associé·e / Partenaire indépendant·e dans une société, par exemple un bureau d'avocat·e·s ou d'architectes	25	19,7%
Travaille en freelance pour plusieurs employeurs	10	7,9%
Travaille en freelance auprès d'un seul employeur	11	8,7%
Autre	4	3,1%
Total	127	100,0%

Source : IEFH, Enquête Congé de naissance

Parmi les indépendant·e·s ayant participé à l'étude, un tiers avait sa propre entreprise avec du personnel et un tiers avait sa propre entreprise sans personnel. Un·e sur cinq travaillait en tant qu'associé·e ou partenaire indépendant·e dans une société.

Tableau 54 : Niveau d'instruction du groupe de recherche

	Nombre	Proportion
Pas de diplôme, ou enseignement primaire	83	7,6%
Enseignement secondaire	352	32,3%

	Nombre	Proportion
Enseignement supérieur non universitaire	266	24,4%
Enseignement universitaire, ou doctorat	338	31,0%
Autre	9	0,8%
Je préfère ne pas le dire	43	3,9%
Total	1091	100,0%

Source : IEFH, Enquête Congé de naissance

8% des répondant·e·s n'ont aucun diplôme, 4% préfèrent ne pas répondre à la question. 32% ont uniquement un diplôme de l'enseignement secondaire, 24% ont suivi une formation supérieure non universitaire, 31% sont universitaires.

L'option « autre » a été précisée cinq fois comme un diplôme étranger et quatre fois comme une formation technique professionnelle spécifique.

Tableau 55 : État civil du groupe de recherche

	Nombre	Proportion
Marié·e	593	54,4%
En cohabitation légale	313	28,7%
En cohabitation de fait	144	13,2%
Divorcé·e	3	0,3%
Isolé·e	20	1,8%
Je ne sais pas	18	1,6%
Total	1091	100,0%

Source : IEFH, Enquête Congé de naissance

54% des répondant·e·s étaient marié·e·s au moment de la naissance de l'enfant. 29% cohabitaient légalement, 13% étaient en cohabitation de fait.

Tableau 56 : Cohabitation avec la mère (biologique) du bébé (n=1091)

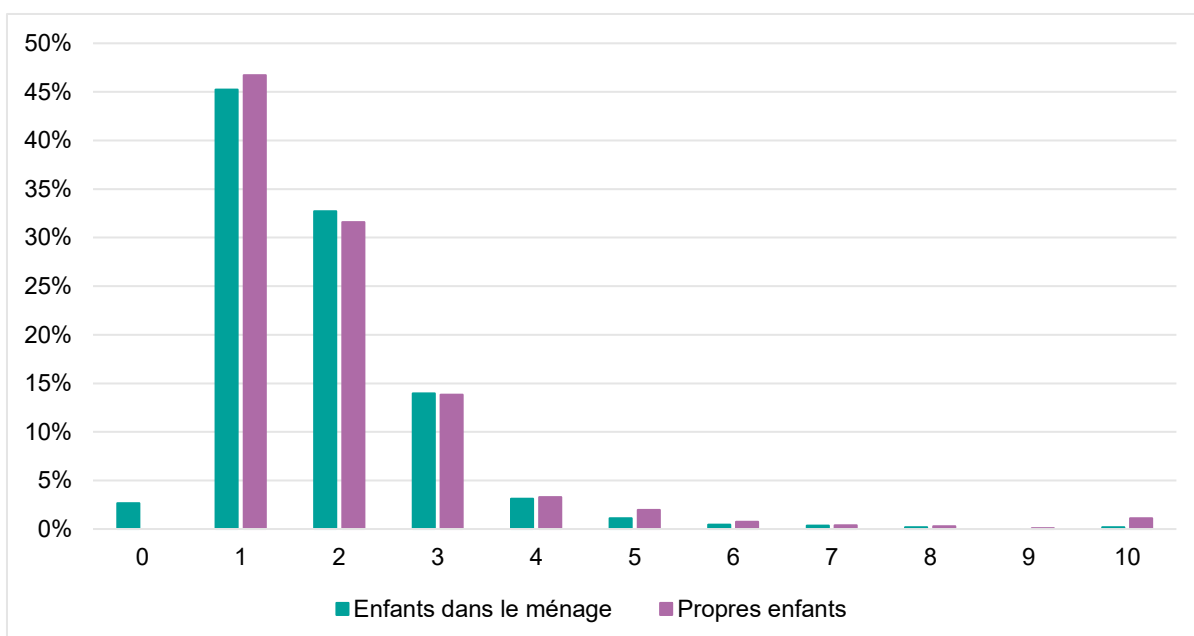
		Habitez-vous actuellement avec la mère de votre bébé ?		
		Oui	Non	Total
	Oui	97,3%	0,4%	97,7%

		Habitez-vous actuellement avec la mère de votre bébé ?		
Habitez-vous avec la mère de votre bébé, lors de la naissance de votre bébé ?	Non	0,6%	1,6%	2,3%
	Total	98,0%	2,0%	100,0%

Source : IEFH, Enquête Congé de naissance

En général, les parents vivent ensemble, mais ce n'est pas toujours le cas. 2% des répondant·e·s n'habitaient pas avec la mère au moment de la naissance du bébé, 2% n'habitaient pas avec la mère au moment de remplir le questionnaire.

Graphique 11 : Nombre d'enfants dans le ménage et de propres enfants dans le groupe de recherche



Source : IEFH, Enquête Congé de naissance

Tableau 57 : Enfants dans le ménage et propres enfants dans le groupe de recherche

	Nombre	Proportion
Autant d'enfants dans le ménage que de propres enfants	941	88,1%
Plus de propres enfants que d'enfants dans le ménage	87	8,1%
Plus d'enfants dans le ménage que de propres enfants	40	3,7%
Total	1068	100,0%

Source : IEFH, Enquête Congé de naissance

8% des personnes interrogées avaient plus de propres enfants que d'enfants vivant dans leur ménage, toujours ou en coparentalité. Pour 4%, le ménage comptait également des enfants qui n'étaient pas les leurs.

Tableau 58 : Maladie, affection ou handicap

Êtes-vous gêné·e dans l'exécution de votre travail ou de vos occupations quotidiennes par une maladie, une affection ou un handicap ?	Nombre	Proportion
Oui	73	6,7%
Non	978	89,7%
Je ne sais pas	39	3,6%
Total	1090	100,0%

Source : IEFH, Enquête Congé de naissance

7% des répondant·e·s sont gêné·e·s dans leur travail ou leurs occupations quotidiennes par une maladie, une affection ou un handicap. 4% doutaient de la réponse à donner à cette question.

Tableau 59 : Nationalité dans le groupe de recherche

	Nombre	Proportion
Belge	828	76,0%
Belge et une ou plusieurs autres nationalités	18	1,7%
Uniquement une ou plusieurs autres nationalités	244	22,4%
Total	1090	100,0%

Source : IEFH, Enquête Congé de naissance

76% des répondant·e·s ont uniquement la nationalité belge. 22% ont uniquement une ou plusieurs autres nationalités.

Tableau 60 : Origine du groupe de recherche

Êtes-vous d'origine non belge ?	Nombre	Proportion
Oui	429	39,4%
Non	644	59,1%
Je ne sais pas	17	1,6%
Total	1090	100,0%

Source : IEFH, Enquête Congé de naissance

39% des répondant·e·s sont d'une origine autre que belge. Sur ce point, il existe une très grande différence selon la région. En Flandre, 26% du groupe de recherche est d'une origine autre que belge, en Wallonie 43% et dans la Région de Bruxelles-Capitale 69%.

Tableau 61 : Origine du groupe de recherche, selon la région

Êtes-vous d'origine non belge ?	Flandre	Wallonie	Région de Bruxelles-Capitale
Oui	25,7%	43,1%	69,0%
Non	73,1%	55,5%	28,3%
Je ne sais pas	1,2%	1,4%	2,7%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Source : IEFH, Enquête Congé de naissance

Annexe 3 : Questionnaire

Enquête destinée aux pères, aux coparentes et aux coparents

Les questions portent sur :

- vos idées à propos de la parentalité
- votre situation à la maison
- votre situation professionnelle
- la prise de congés afin d'être auprès de votre famille.

Vos réponses sont strictement confidentielles et sont traitées de manière anonyme.

Cette enquête est une initiative de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, en collaboration avec Femmes CSC, CGSLB, ONE, FEB, la Ligue des familles asbl, Gezinsbond, ABVV et CeSo.

Vous trouverez de plus amples informations sur l'étude, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, la protection de votre vie privée et les chèques-cadeaux à la fin de ce questionnaire.

Questions préliminaires

Q1. Votre partenaire a-t-elle accouché dans le courant de l'année 2021 ?

- Oui
- Non >> fin du questionnaire

Q2. Vous êtes devenu·e :

- Père
- Coparente
- Coparent*
- Je ne suis devenu·e ni père, ni coparente, ni coparent* >> fin du questionnaire

** Le terme coparent désigne une personne dont la partenaire a accouché, mais sans faire de distinction en fonction de la propre identité de genre de cette personne.*

Dans le questionnaire en ligne, la formulation est automatiquement adaptée à votre réponse à cette question. Le questionnaire papier est formulé de manière inclusive, afin de s'adapter à tou·te·s.

À la maison

Les questions suivantes portent sur votre vie familiale.

Q3. Est-il pour vous personnellement parfois difficile de concilier votre vie professionnelle et votre vie familiale ? Quelles sont les principales difficultés ?

Plusieurs réponses possibles

- Longues journées de travail
- Longs déplacements entre votre domicile et votre lieu de travail
- Horaires de travail difficiles ou changeants
- Travail exigeant ou fatigant
- Trop peu de soutien de la part des collègues
- Trop peu de soutien de la part des supérieur·e·s hiérarchiques
- Salaire trop bas pour couvrir les besoins de mon ménage
- Trop peu de services de garde d'enfants de qualité et abordables
- Autres difficultés

- Il n'est pas difficile pour moi de concilier vie professionnelle et vie familiale
- Je n'ai pas de travail >> vers la question Q5

Autres difficultés, c'est-à-dire : _____

Q4. Avez-vous déjà personnellement fait quelque chose pour faciliter la conciliation entre votre vie professionnelle et votre vie privée ?

Plusieurs réponses possibles

- Gagner plus d'argent (en prestant plus d'heures, en prenant un emploi complémentaire, en trouvant un emploi mieux rémunéré, en trouvant du travail alors que vous ne travailliez pas, etc.)
- Prester moins d'heures de travail
- Effectuer des tâches moins lourdes au travail
- Changer d'emploi ou d'employeur afin de faciliter la conciliation
- Prendre des congés pour rester auprès de votre famille
- Prendre une aide supplémentaire, à la maison ou à l'extérieur, pour effectuer les tâches ménagères
- Autre chose

- Je n'ai rien fait pour faciliter la conciliation
- Je n'ai pas de travail

Autre chose, c'est-à-dire : _____

Q5. Au cours de la semaine dernière, à quelle fréquence environ avez-vous :

	Pas une seule fois	1 fois	2 à 3 fois	4 à 10 fois	Plus de 10 fois	Je ne sais pas	Pas d'application
consolé votre bébé ?							
mis votre bébé au lit ?							
changé votre bébé/mis un linge propre à votre bébé ?							
donné à manger à votre bébé ?							
donné un bain à votre bébé ?							
tenu votre bébé sur vos genoux ou dans vos bras sans être occupé-e à faire autre chose ?							
parlé à votre bébé ?							
chanté une chanson pour votre bébé ?							
fait une promenade avec votre bébé ?							
fait autre chose avec votre bébé ?							

Autre chose, c'est-à-dire : _____

Q6. Au cours de la semaine dernière, à quelle fréquence environ avez-vous :

	Pas une seule fois	1 fois	2 à 3 fois	4 à 5 fois	Plus de 5 fois	Je ne sais pas	Pas d'application
préparé à manger ?							
fait la vaisselle, ou rempli ou vidé le lave-vaisselle ?							
fait des lessives ?							
repassé ?							
fait les courses ?							
effectué des tâches administratives en lien avec votre ménage ?							
fait de petites réparations ?							
aspiré ?							
nettoyé ?							
pris soin des enfants plus âgés de votre ménage ?							
effectué une autre tâche ménagère ?							

Une autre tâche ménagère, c'est-à-dire : _____

Q7. Dans quelle mesure contribuez-vous aux revenus mensuels de votre ménage ?

Je suis le seul soutien de famille	Je suis le principal soutien de famille	Je contribue pour un peu plus de la moitié	50%-50% répartition égale	Je contribue pour un peu moins de la moitié	J'apporte la plus petite contribution	Je n'ai pas de revenus propres	Je ne sais pas

Q8. Souhaitez-vous ajouter quelque chose au sujet de la conciliation entre votre vie professionnelle et votre vie familiale ?

Congé de naissance

Les questions suivantes portent sur le congé de naissance.

Q9. Quelle était votre situation professionnelle lors de la naissance de votre bébé ?

Si vous aviez pris un crédit-temps ou une interruption de carrière, ou que vous étiez au chômage temporaire ou malade pour une courte durée, indiquez votre situation professionnelle habituelle. Si vous combiniez plusieurs emplois, choisissez l'emploi principal.

- Salarié·e >> vers la question Q12
- Indépendant·e à titre principal >> vers la version indépendant·e·s, question Qz12 p...
- Fonctionnaire statutaire >> vers la question Q11
- Fonctionnaire contractuel·le >> vers la question Q10
- Au chômage/À la recherche d'un emploi >> vers la question Q41, p...
- Malade de longue durée ou en invalidité >> vers la question Q41, p...
- Étudiant·e >> vers la question Q41, p...
- Pensionné·e >> vers la question Q41, p...
- Homme/Femme au foyer >> vers la question Q41, p...
- Inactif·ve >> vers la question Q41, p...

Q10. Les fonctionnaires contractuel·le·s ont droit à 15 jours de congé de naissance lorsque leur partenaire donne naissance à un bébé. Il·elle·s ont le choix entre le régime de congé de naissance prévu pour les fonctionnaires statutaires et le régime prévu pour les salarié·e·s.

Pour quel régime avez-vous opté ?

- J'ai opté pour le régime destiné aux fonctionnaires statutaires, qui m'a donné droit à 15 jours de congé de circonstances entièrement rémunérés >> vers la question Q11
- J'ai opté pour le régime destiné aux salarié·e·s, avec trois jours entièrement rémunérés et le reste des jours indemnisés par la mutuelle à hauteur de 82%. >> vers la question Q12
- Je ne savais pas que j'avais le choix, le service du personnel a appliqué le régime prévu pour les fonctionnaires statutaires. >> vers la question Q11
- Je ne savais pas que j'avais le choix, le service du personnel a appliqué le régime prévu pour les salarié·e·s. >> vers la question Q12
- Je ne sais pas >> vers la question Q11

Q11. Les fonctionnaires ont droit à 15 jours de congé de circonstances lorsque leur partenaire donne naissance à un bébé. Avez-vous pris ce congé ?

- J'ai pris les 15 jours de congé >> vers la question Q16
- J'ai pris une partie de ces jours de congé >> vers la question Q13
- Je n'ai pas pris ces jours de congé >> vers la question Q14
- Je ne sais plus >> vers la question Q16

Q12. Les salarié·e·s ont droit à 15 jours de congé de naissance lorsque leur partenaire donne naissance à un bébé. Avez-vous pris ces jours de congé ?

- J'ai pris les 15 jours de congé >> vers la question Q16
- J'ai pris une partie de ces jours de congé >> vers la question Q13
- Je n'ai pas pris ces jours de congé >> vers la question Q14
- Je n'y avais pas droit >> vers la question Q15
- Je ne sais plus >> vers la question Q16

Q13. Combien de jours de congé de naissance avez-vous pris ?

_____ jours

Q14. Pourquoi n'avez-vous pas pris de congé de naissance, ou pas tous les jours auxquels vous aviez droit ?

Plusieurs réponses possibles

- Je ne savais pas que j'avais droit à un congé de naissance
- Je trouvais que ce n'était pas nécessaire
- Je ne voulais pas passer plus de temps à la maison
- Je n'ai pas osé le demander
- Mon employeur n'a pas voulu m'accorder mon congé
- Mon employeur m'a rendu la prise de ce congé difficile
- J'ai été menacé·e de licenciement
- Je ne pouvais pas me permettre de perdre une partie de mon salaire
- Je n'y avais pas droit >> vers la question Q15
- J'avais trop de travail ou je pouvais difficilement me permettre de m'absenter au travail
- Ce n'est pas dans la culture de mon entreprise ou organisation
- J'ai préféré prendre de simples congés, ou utiliser mes heures supplémentaires
- Une autre raison

Une autre raison, c'est-à-dire : _____

>> vers la question Q16

Q15. Pourquoi pensiez-vous n'avoir pas, ou que partiellement droit à un congé de naissance ?

Plusieurs réponses possibles

- Je ne travaillais pas pour cet employeur depuis longtemps
- J'avais un contrat temporaire
- Je travaillais en tant qu'intérimaire
- Je travaillais à temps partiel

- Mon employeur m'a dit que je n'y avais pas droit
- Mon employeur m'a dit que j'avais droit à moins de jours
- Les autres pères et coparent·e·s n'ont pas non plus bénéficié d'un congé
- J'étais au chômage temporaire à temps plein durant cette période (quatre mois à partir de la naissance)
- Je n'habitais pas, ou pas depuis assez longtemps, avec la mère et je n'avais pas reconnu l'enfant
- Une autre raison

Une autre raison, c'est-à-dire : _____

Q16. Votre employeur vous a-t-il suffisamment informé·e à propos du droit à un congé de naissance, de la façon de le demander et de son indemnisation ?

- Oui
- Non
- Je ne sais plus

Q17. Avez-vous eu des problèmes lors de la prise de votre congé de naissance ? Ou avez-vous rencontré des inconvénients ?

Plusieurs réponses possibles

- Mon absence n'a pas été gérée correctement et a causé des problèmes au travail
 - J'ai dû travailler durant le congé de naissance, ou rester disponible
 - J'ai dû rattraper tout le travail moi-même
 - J'ai été mal informé·e au sujet de mes droits
 - Je n'ai reçu aucune information au sujet de mes droits
 - Mon employeur a rendu les choses difficiles
 - Je n'ai pas pu prendre mon congé comme je le souhaitais
 - J'ai été jugé·e plus négativement par la suite, ou considéré·e comme moins motivé·e
 - J'ai eu moins de possibilités de promotion, de formation ou d'augmentation de salaire
 - J'ai reçu des commentaires de la part de mes collègues
 - Il y a eu des tensions avec les collègues
 - Je n'ai reçu aucune compensation pour ces jours
 - La compensation a été moins élevée que prévu
 - J'ai été menacé·e de licenciement
 - J'ai subi des pressions visant à me faire démissionner
 - J'ai été licencié·e
 - Mon contrat n'a pas été renouvelé alors qu'on me l'avait promis ou que c'était d'usage
 - D'autres problèmes ou inconvénients
- Non
 - Je ne sais plus

Autres problèmes ou inconvénients, c'est-à-dire : _____

Q18. Votre employeur propose-t-il d'autres avantages complémentaires aux pères et coparent·e·s ?

Plusieurs réponses possibles

- Plus que les 15 jours de congé de naissance prévus par la loi
- Mon employeur compense la perte de salaire engendrée par le congé de naissance
- Un ou plusieurs cadeaux
- Une prime
- Autre chose encore

- L'employeur n'offre aucun avantage complémentaire
- Je ne sais pas

Autre chose encore, c'est-à-dire : _____

Q19. Au cours des 4 premiers mois qui ont suivi la naissance de votre enfant, avez-vous pris congé d'une autre manière pour être auprès de votre famille ?

Plusieurs réponses possibles

- Congés légaux annuels
- Récupération/heures supplémentaires
- Congé parental
- Crédit-temps pour s'occuper de jeunes enfants
- D'autres formes de congé

- Non
- Je ne sais plus

D'autres formes de congé, c'est-à-dire : _____

Q20. Il est prévu d'obliger tou·te·s les pères et coparent·e·s à prendre entièrement leur congé de naissance. Pensez-vous que ce soit une bonne chose ?

- Oui, dans tous les cas
- Oui, mais uniquement si on augmente l'indemnité
- Non

- Je ne sais pas

Q21. Souhaitez-vous ajouter quelque chose à propos de la prise du congé de naissance ?

Congé parental

La plupart des travailleur·se·s ont la possibilité de demander un congé parental jusqu'à ce que leur enfant atteigne l'âge de 12 ans.

Q22. Avez-vous pris un congé parental depuis la naissance de votre bébé ?

- Oui
- Non >> vers la question Q25
- Je ne sais plus >> vers la question Q25

Q23. Comment avez-vous pris un congé parental ?

Plusieurs réponses possibles

- À temps plein
- À mi-temps
- Réduction du temps de travail d'un jour par semaine
- Réduction du temps de travail d'un demi-jour par semaine
- Réduction du temps de travail d'un jour par 2 semaines

Q24. Pendant combien de temps avez-vous pris un congé parental depuis la naissance de votre bébé ?

- Moins d'un mois
- 1 mois ou plus, mais moins de 3 mois
- mois ou plus, mais moins de 6 mois
- 6 mois ou plus

Q25. Pensez-vous prendre (à nouveau) un congé parental dans le futur ?

- Oui >> vers la question Q28
- Non
- Je ne sais pas encore >> vers la question Q28

Q26. Pourquoi ne feriez-vous pas usage de la possibilité de prendre un congé parental ?

Plusieurs réponses possibles

- Je trouve que ce n'est pas nécessaire
- Je ne veux pas passer plus de temps à la maison
- Je n'ose pas le demander
- Mon employeur ne veut de toute façon pas m'accorder ce congé
- Mon employeur va me rendre les choses difficiles
- Je ne peux pas me permettre de perdre une partie de mon salaire
- Je n'y ai pas droit
- Je n'ai pas de contrat fixe
- Je pense que cela aurait un effet négatif sur ma carrière
- Ma partenaire prend déjà un congé parental
- Je veux me concentrer sur mon emploi ou ma carrière
- J'ai trop de travail ou je peux difficilement me permettre de m'absenter au travail
- Ce n'est pas d'usage dans mon entreprise ou organisation
- J'ai peur d'être licencié·e
- Je préfère prendre de simples congés, ou utiliser mes heures supplémentaires
- Je ne connais pas le système
- Une autre raison

Une autre raison, c'est-à-dire : _____

Votre situation professionnelle lors de la naissance de votre bébé

Q27. Lors de la naissance de votre bébé, vous travailliez :

Si vous travailliez pour plusieurs employeurs, indiquez votre temps de travail total.

- À temps plein
- À mi-temps
- À 4/5^e
- Autre

Autre, c'est-à-dire : _____

Q28. Lors de la naissance de votre bébé, vous travailliez en tant que/qu' :

Si vous exercez plusieurs fonctions, indiquez la plus importante

- Ouvrier·ère
- Employé·e
- Employé·e hautement qualifié·e ou cadre
- Membre de la direction

Q29. Lors de la naissance de votre bébé, vous travailliez :

Si vous exercez plusieurs fonctions, indiquez la plus importante

- Dans le cadre d'un contrat fixe
- Dans le cadre d'un contrat temporaire
- En tant qu'intérimaire
- Autre
- Je ne sais pas

Autre, c'est-à-dire : _____

Q30. Dans quel secteur travailliez-vous ?

Si vous exercez plusieurs fonctions, indiquez la plus importante

- Enseignement
- Soins de santé et de bien-être
- Commerce de gros et de détail
- Horeca
- Banques et services financiers

- Justice, défense, police et sécurité publique
- Administration publique
- Médias et information
- Poste et télécommunications
- Industrie chimique et pharmaceutique
- Industrie alimentaire
- Construction
- Transports
- Agriculture et pêche
- Nettoyage
- Autres industries
- Autres activités de services
- Autre, à savoir _____
- Je ne sais pas

Q31. Où travaillez-vous ?

Plusieurs réponses possibles

- En Flandre
- En Wallonie
- Dans la Région de Bruxelles-Capitale
- À l'étranger

Q32. Travaillez-vous...

	Rarement voire jamais	De temps en temps	Le plus souvent ou tout le temps
à la maison ? (télétravail)			
à des heures irrégulières ?			
le soir et/ou la nuit ?			
en équipes ?			
Faisiez-vous des voyages d'affaires ?			

Q33. Dirigez-vous d'autres personnes ?

- Oui
- Non >> vers la question Q35

Q34. Combien de personnes dirigez-vous ?

Q35. Combien de personnes étaient occupées là où vous travailliez ?

- de 1 à 19 personnes
- de 20 à 49 personnes
- de 50 à 99 personnes
- de 100 à 199 personnes
- de 200 à 499 personnes
- 500 personnes ou plus
- Je ne sais pas

Q36. Une délégation syndicale était-elle présente dans votre entreprise ?

- Oui
- Non
- Je ne sais pas

Q37. Étiez-vous affilié·e à un syndicat au moment de la naissance de votre enfant ?

- Oui
- Non

Q38. Sur votre lieu de travail, il y a

- Plus d'hommes que de femmes
- Plus de femmes que d'hommes
- Plus ou moins autant de femmes que d'hommes
- Je ne sais pas
- Pas d'application

Q39. Mon/Ma chef·fe direct·e était...

- Un homme
- Une femme
- Pas d'application

Q40. Depuis combien de temps travaillez-vous auprès de cet employeur lorsque votre bébé est né ?

Arrondi en nombre d'années. Si vous travaillez pour cet employeur depuis moins d'une année, indiquez le nombre de mois.

_____ années

_____ mois

> > Continuez à la page ... avec la question Q41

Version destinée aux indépendant·e·s

Pour les personnes qui ont coché *indépendant·e à titre principal* à la question Q9.

Les indépendant·e·s ont droit à 15 jours de congé de naissance lorsque leur partenaire donne naissance à un bébé. Ce congé peut être pris en jours entiers ou en demi-jours. Une indemnité fixe est prévue ; il faut la demander auprès de la caisse d'assurances sociales.

Qz.12. Avez-vous pris les 15 jours de congé de naissance ?

- les 15 jours de congé >> vers la question Qz16
- une partie de ces jours de congé >> vers la question Qz13
- Je n'ai pas pris ces jours de congé >> vers la question Qz14
- Je n'y avais pas droit >> vers la question Qz15
- Je ne sais plus >> vers la question Qz15

Qz13. Combien de jours de congé de naissance avez-vous pris ?

_____ jours entiers

_____ demi-jours

Qz14. Pourquoi n'avez-vous pas pris de congé de naissance/tous les jours auxquels vous aviez droit ?

Plusieurs réponses possibles

- Je ne savais pas que j'avais droit à un congé de naissance
- Je trouvais que ce n'était pas nécessaire
- Je ne voulais pas passer plus de temps à la maison
- Je trouvais qu'il était trop difficile ou trop compliqué de demander ce congé
- Je ne voulais pas perdre des commandes ou des clients
- Je trouvais l'indemnité trop peu élevée
- Je n'y avais pas droit >> vers la question Qz15
- J'avais trop de travail ou je pouvais difficilement me permettre de m'absenter au travail
- Ce n'est pas dans la culture de mon secteur
- Une autre raison

Une autre raison, c'est-à-dire : _____

>> vers la question Q16

Qz15. Pourquoi pensiez-vous n'avoir pas droit à un congé de naissance ?

Plusieurs réponses possibles

- Je ne travaillais pas comme indépendant·e depuis longtemps
- Je travaille comme indépendant·e à titre complémentaire, ou après l'âge de la pension
- Je ne paie pas suffisamment de cotisations
- Les autres pères et coparent·e·s n'ont pas non plus bénéficié d'un congé
- Je n'habitais pas, ou pas depuis assez longtemps, avec la mère et je n'avais pas reconnu l'enfant
- Il y a eu un problème avec ma demande
- Une autre raison

Une autre raison, c'est-à-dire : _____

Qz16. Étiez-vous suffisamment informé·e à propos du droit à un congé de naissance, de la façon de le demander et de son indemnisation ?

- Oui, tout à fait bien informé·e
- Plutôt bien informé·e
- Plutôt mal informé·e
- Non, pas du tout bien informé·e
- Je ne sais plus

Qz17. Était-ce faisable de demander un congé de naissance ? La procédure était-elle assez claire ?

- Oui, tout à fait
- Oui, plutôt
- Non, plutôt pas
- Non, pas du tout
- Je ne sais plus

Qz18. Avez-vous eu des problèmes lors de la prise de votre congé de naissance ? Ou avez-vous rencontré des inconvénients ?

Plusieurs réponses possibles

- Mon absence a causé des problèmes au travail
- J'ai été mal informé·e au sujet de mes droits
- Je n'ai pas été informé·e au sujet de mes droits
- J'ai perdu des client·e·s
- J'ai raté des commandes

- J'ai reçu des commentaires de la part de mes collaborateur·rice·s, client·e·s ou partenaires
- Il y a eu des tensions avec mes collaborateur·rice·s, client·e·s ou partenaires
- Je n'ai reçu aucune compensation pour ces jours
- La compensation a été moins élevée que prévu
- D'autres problèmes ou inconvénients

- Non
- Je ne sais plus

Autres problèmes ou inconvénients, c'est-à-dire : _____

Qz19. Au cours des 4 premiers mois qui ont suivi la naissance de votre bébé, avez-vous moins travaillé pour être davantage auprès de votre famille ?

- Oui
- Non
- Je ne sais plus

Qz20. Il est prévu d'obliger tou·te·s les pères et coparent·e·s à prendre entièrement leur congé de naissance. Pensez-vous que ce soit une bonne chose ?

- Oui, dans tous les cas
- Oui, mais uniquement si l'on augmente l'indemnité
- Non
- Je ne sais pas

Qz21. Souhaitez-vous ajouter quelque chose concernant la prise du congé de naissance ?

Votre situation professionnelle – version destinée aux indépendant·e·s

Les questions suivantes portent sur votre situation professionnelle concrète au moment de la naissance de votre bébé.

Qz22. Quelle est la description qui vous correspond le mieux ?

- J'ai ma propre entreprise et je travaille avec du personnel. > Vers la question Qz23
- J'ai ma propre entreprise et je travaille sans personnel.
- Je suis associé·e/partenaire indépendant·e dans une société, par exemple un bureau d'avocat·e·s ou d'architectes.
- Je travaille en freelance pour plusieurs employeurs.
- Je travaille en freelance auprès d'un seul employeur.
- Autre : _____

Vers la question Qz24

Qz23. Combien de membres du personnel employez-vous ?

- 1
- 2-4
- 5-9
- 10-19
- 20-49
- 50-99
- 100-199
- 200-499
- 500 ou plus

Qz24. Combien d'heures travaillez-vous habituellement par semaine ?

_____ heures par semaine

Qz25. Combien d'heures travailliez-vous habituellement par semaine avant la naissance de votre bébé ?

_____ heures par semaine

Qz26. Dans quel secteur travailliez-vous ?

Si vous exercez plusieurs fonctions, indiquez la plus importante

- Enseignement
- Soins de santé et de bien-être
- Commerce de gros et de détail
- Horeca
- Banques et services financiers
- Justice, défense, police et sécurité publique
- Administration publique
- Médias et information
- Poste et télécommunications
- Industrie chimique et pharmaceutique
- Industrie alimentaire
- Construction
- Transports
- Agriculture et pêche
- Nettoyage
- Autres industries
- Autres activités de services
- Autre, à savoir _____
- Je ne sais pas

Qz27. Où travailliez-vous ?

Plusieurs réponses possibles

- En Flandre
- En Wallonie
- Dans la Région de Bruxelles-Capitale
- À l'étranger

Qz28. Travailliez-vous...

	Rarement voire jamais	De temps en temps	Le plus souvent ou tout le temps
à la maison ? (télétravail)			
à des heures irrégulières ?			
le soir et/ou la nuit ?			

Faisiez-vous des voyages d'affaires ?			
---------------------------------------	--	--	--

Qz29. Une délégation syndicale est-elle présente dans votre entreprise ?

- Oui
- Non
- Je ne sais pas
- Pas d'application

Qz30. Sur votre lieu de travail, il y a

- Plus d'hommes que de femmes
- Plus de femmes que d'hommes
- Plus ou moins autant de femmes que d'hommes
- Je ne sais pas
- Pas d'application

Qz31. Depuis combien de temps travailliez-vous en tant qu'indépendant·e lorsque votre bébé est né ?

Arrondi en nombre d'années. Si vous travailliez en tant qu'indépendant·e depuis moins d'une année, indiquez le nombre de mois.

_____ années

_____ mois

Fin de la version destinée aux indépendant·e·s

>> Continuez à la page suivante, question Q41

Covid-19

Q41. La pandémie de Covid-19 a-t-elle eu des conséquences sur votre travail ou vos conditions de vie ?

Plusieurs réponses possibles

- Devoir télétravailler durant une période
- Période de chômage temporaire
- Perdre mon emploi
- Devoir arrêter mon affaire temporairement
- Devoir arrêter mon affaire définitivement
- Devoir travailler plus, ou plus dur
- Devoir travailler moins
- Tensions avec ma partenaire
- Tensions au sein de mon ménage
- Avoir plus de temps à se consacrer les un·e·s aux autres
- Plaintes en matière de santé
- Me sentir déprimé·e
- Avoir moins de revenus
- Être plus stressé·e
- Être moins stressé·e
- Autres conséquences

- Non, la pandémie n'a eu aucune conséquence pour moi

Autres conséquences, c'est-à-dire : _____

Devenir père ou coparent-e

Les questions suivantes portent sur le fait de devenir père ou coparent-e, votre expérience et la réaction des autres. Elles ne concernent pas spécifiquement le travail.

Q42. Vous faites-vous parfois du souci concernant votre bébé, ou l'avenir de votre bébé ?

- Toujours ou presque toujours
- Souvent
- Parfois
- Jamais ou presque jamais
- Je ne sais pas

Q43. Avez-vous déjà vécu vous-même l'une des situations suivantes ?

	Oui, souvent déjà	Oui, une fois ou quelques fois	Non	Pas d'application	Je ne sais pas
Vous vouliez changer votre bébé, et le seul endroit prévu pour le faire se trouvait dans les toilettes des femmes.					
Un membre du personnel des crèches et garderies a refusé de discuter avec vous d'un problème concernant votre enfant et a demandé à voir la mère.					
On s'est moqué de vous parce que vous vous occupiez de votre bébé.					
Des inconnu·e·s vous ont fait des commentaires inappropriés parce que vous vous occupiez de votre bébé.					
On vous a demandé si vous parveniez à concilier votre travail avec votre vie de famille.					
Des inconnu·e·s vous ont fait des commentaires parce que vous n'avez pas voulu mettre un linge propre à votre bébé.					

Q44. Dans quelle mesure pensez-vous que les propositions suivantes sont vraies ?

	Pas du tout vrai	Plutôt pas vrai	Plutôt vrai	Tout à fait vrai	Je ne sais pas
Lors d'un divorce, de nombreux·ses juges se prononceront encore en faveur de la mère.					
Le personnel des crèches et garderies considère souvent les pères et coparent·e·s comme moins important·e·s que les mères.					
Les enseignant·e·s considèrent souvent les pères et coparent·e·s comme moins important·e·s que les mères.					
Les pères et coparent·e·s qui prennent un congé parental pour passer du temps avec leurs enfants sont encore souvent défavorisés au travail.					
On sous-estime souvent ce que les pères et coparent·e·s font pour leurs enfants.					

Q45. Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec les propositions suivantes ?

	Tout à fait en désaccord	Plutôt en désaccord	Plutôt d'accord	Tout à fait d'accord	Je ne sais pas
Les femmes s'occupent mieux que les hommes des enfants en bas âge.					
Les enfants ont surtout besoin d'une mère					
Les hommes doivent s'assurer que leur famille ne manque rien.					
Les tâches ménagères doivent être réparties de manière égale au sein d'un ménage.					

La répartition des tâches au sein d'un ménage ne regarde personne d'autre.					
--	--	--	--	--	--

Q46. Souhaitez-vous ajouter quelque chose à propos de vos expériences en tant que père ou coparent·e ?

À propos de vous

Q47. Quel est votre diplôme le plus élevé ?

- Pas de diplôme, ou enseignement primaire
- Enseignement secondaire
- Enseignement supérieur non universitaire
- Enseignement universitaire, ou doctorat
- Autre, à savoir : _____
- Je préfère ne pas le dire

Q48. Lors de la naissance de votre bébé, vous étiez...

- Marié·e
- En cohabitation légale
- En cohabitation de fait
- Divorcé·e
- Isolé·e
- Je ne sais pas

Q49. Habitez-vous avec la mère de votre bébé, lors de la naissance de votre bébé ?

- Oui
- Non

Q50. Habitez-vous actuellement avec la mère de votre bébé ?

- Oui
- Non

Q51. Combien de fois êtes-vous père ou coparent·e vous-même ?

Q52. Combien d'enfants vivent dans votre ménage, toujours ou en coparentalité ?

Q53. Où habitez-vous ?

_____ (Code postal)

Q54. Quelle est votre nationalité ?

- Belge
- Autre(s) nationalité(s) : _____

Q55. Êtes-vous d'origine non belge ?

- Oui
- Non
- Je ne sais pas

Q56. Êtes-vous gêné·e dans l'exécution de votre travail ou de vos occupations quotidiennes par une maladie, une affection ou un handicap ?

- Oui
- Non
- Je ne sais pas

Q57. Nous sommes arrivés à la fin du questionnaire. Si vous le souhaitez, vous pouvez encore nous communiquer vos éventuelles remarques ou partager vos expériences ci-dessous.

Merci pour votre participation !

Vous trouverez davantage d'informations à propos de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes sur le site internet suivant : igvm-iefh.belgium.be/fr. Vous pouvez aussi y signaler une discrimination.

Vous pouvez également signaler une discrimination par téléphone en appelant le numéro gratuit 0800/12 800 les lundi, mardi, jeudi et vendredi de 9 heures à 12 heures, et le mercredi après-midi de 13 heures à 16 heures.

Gagnez un chèque-cadeau

Envie de tenter votre chance de remporter l'un des chèques-cadeaux ? Inscrivez votre adresse e-mail ici !

Cette adresse e-mail sera uniquement utilisée pour attribuer les chèques-cadeaux et elle ne sera pas conservée après la clôture de l'enquête.

Plus d'infos à propos du questionnaire

Étude

Nous cherchons à savoir si les pères et les coparent·e·s utilisent les 15 jours de congé de naissance, lorsqu'ils·elles y ont droit. Nous examinons également la façon dont ils·elles vivent la parentalité et ce qu'ils·elles pensent d'un certain nombre de choses. Une question importante dans ce cadre est de savoir si les pères et les coparent·e·s sont confronté·e·s à des problèmes spécifiques.

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes est une institution publique fédérale indépendante qui a pour mission de promouvoir l'égalité des femmes et des hommes et de combattre toute forme de discrimination et d'inégalité fondée sur le sexe. Dans ce but, l'Institut peut faire réaliser des études.

Les victimes de discrimination fondée sur le sexe, l'identité de genre ou l'expression de genre, la grossesse, la maternité, l'accouchement, **la paternité ou la coparentalité** peuvent s'adresser à l'Institut pour obtenir des conseils, bénéficier d'un soutien ou encore demander le traitement de leurs plaintes.

Site internet : <https://igvm-iefh.belgium.be/fr>

Coordonnées : egalite.hommesfemmes@iefh.belgique.be, 02 233 44 00

Protection de la vie privée

En participant à l'enquête, vous apportez une importante contribution à cette étude consacrée au congé de naissance en Belgique. Les résultats de l'étude sont publiés et utilisés en vue de soutenir la politique en Belgique.

Votre vie privée est protégée. Vos réponses sont traitées de manière anonyme et analysées avec les réponses d'autres personnes.

La collecte des données est prise en charge par M.A.S., Market Analysis & Synthesis. Le login utilisé pour enregistrer vos réponses a uniquement une fonction technique et il sera supprimé par la suite. Les données relatives à votre adresse e-mail ou à votre adresse IP seront détruites après la finalisation de l'étude. M.A.S. collecte les enquêtes complétées par le biais d'un site internet protégé. Les données sont cryptées et protégées contre les hacker·se·s. Elles sont enregistrées sur les propres serveurs sécurisés de M.A.S.

Les adresses des personnes qui ont reçu un courrier sont uniquement connues du Registre national. À aucun moment elles ne sont transmises à M.A.S. ou à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. La collecte des données respecte strictement le Règlement général sur la protection des données (RGPD).

Étant donné le traitement strictement anonyme des données, une fois que vous aurez envoyé vos réponses, vous ne pourrez plus les relire ni les modifier, parce qu'il nous est impossible de retrouver vos réponses parmi celles des autres participant·e·s.

Bons de valeur chèque-cadeau

10 bons de valeur de 50 euros seront attribués par tirage au sort parmi les personnes qui ont reçu une invitation par courrier et qui ont participé à l'enquête. Il s'agit de chèques-cadeaux Sodexo à échanger dans de très nombreux commerces en Belgique.

Colophon

Étude finalisée en octobre 2023

ÉDITEUR RESPONSABLE

Michel Pasteel, Directeur de l'Institut pour l'égalité des femmes et hommes

INSTITUT POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES

Place Victor Horta 40
B-1060 Bruxelles
T +32 2 233 44 00

egalite.hommesfemmes@iefh.belgique.be
iqvm-iefh.belgium.be

NUMÉRO DE DÉPÔT LÉGAL

D/2023/10.043/15

Les fonctions, les titres et les grades utilisés dans cette publication font référence aux personnes de tout sexe ou toute identité de genre.

Deze publicatie is ook beschikbaar in het Nederlands.



Institut pour l'égalité
des femmes et des hommes

igvm-iefh.belgium.be

Place Victor Horta 40
1060 Bruxelles
T +32 2 233 44 00
egalite.hommesfemmes@iefh.belgique.be

.be