



Amazone asbl
Carrefour de l'Égalité de Genre

Rue du Méridien 10
1210 Bruxelles
T 02 229 38 00

 www.amazone.be
 [/amazone.vzw.asbl](https://www.facebook.com/amazone.vzw.asbl)
 [@amazone_be](https://twitter.com/amazone_be)

Colophon

EDITEUR RESPONSABLE : Marleen Teugels

COORDINATION : Constance Isaac &
Eline Huygens

SUPERVISION : Barbara Brunisso,
Claire Godding & Véronique De Baets

CONSEILS PAR LE CENTRE DE DOCUMENTATION

SUR LA POLITIQUE DE GENRE : Ingeborg Van der
Stighelen & Virginie Tumelaire

RÉDACTION FINALE : Flavie Gauthier &
Karen De Becker

CONCEPTION GRAPHIQUE : grase.be

ICÔNES : © Noun Project

IMPRIMERIE : Printdeal

D/2016/5548/2

AVEC LE SOUTIEN DE :



Introduction

**HAPPY PARENTS =
HAPPY EMPLOYEES =
HAPPY EMPLOYERS !**

La parentalité semble encore trop souvent être considérée comme une source de problèmes pour les employeur.se.s. Les résultats de nombreuses études le démontrent (cf. chiffres ci-dessous). Employé.e.s et employeur.se.s ne s'avèrent pas toujours bien informé.e.s sur le sujet. Cette publication cherche à pallier ce manque d'information. Elle rassemble des récits d'employé.e.s et d'employeur.se.s tout en rendant la parentalité plus sexy avec le lancement d'un logo. A l'aide de celui-ci, les entreprises ou organisations peuvent s'affirmer comme facilitant la vie des parents sur leur lieu de travail. Si les pères et mères pouvaient plus s'occuper de leurs enfants, ce serait la société entière qui en bénéficierait.

**Happy parents = happy employees
= happy employers !**

Les discriminations au travail liées à la maternité représentent la principale forme de discrimination à l'encontre des femmes. Ce phénomène se produit déjà lors des entretiens d'embauche, lorsque les jeunes femmes viennent d'obtenir leur diplôme et entrent sur le marché du



travail ! Malgré les dispositions légales anti-discrimination, les femmes font encore face à des rétrogradations, diminutions d'opportunités de carrière, et/ou licenciements et ce, pendant ou après la grossesse.

Le souhait de s'occuper des enfants n'émane pas uniquement des mères. Les pères en ressentent aussi l'envie. Ils se retrouvent alors confrontés à certains obstacles. Selon le Baromètre de l'Émancipation d'Amazone (décembre 2015), il ressort que près de la moitié des hommes entre 18 et 30 ans souhaitent prendre le même nombre de jours de congé suite à une naissance que celui auquel les mères ont droit. Cependant lorsqu'ils l'expriment, les pères peuvent être mal vus par leurs collègues. Pire, certain.e.s employeur.se.s n'hésitent pas à exercer des pressions sur eux pour les empêcher de prendre leur congé de paternité ou parental.

Pourtant, l'opinion publique s'accorde sur le fait qu'un petit bébé a tout aussi besoin d'un père attentif que d'une mère attentive. Une fois l'enfant devenu adulte, il appartiendra à une nouvelle génération qui posera un regard non stéréotypé sur le monde.

Avec le projet #EnfantsAdmis, Amazone souhaite ajouter un volet qualitatif aux données quantitatives disponibles. Sur

le site www.enfantsadmis.org, chacun.e est invité.e à témoigner de son vécu personnel. Les travailleur.se.s peuvent s'y exprimer librement et y faire part des réactions, parfois peu enthousiastes, rencontrées lorsqu'ils et elles se sont occupé.e.s de leurs enfants. D'autre part, les employeur.se.s ont aussi la possibilité d'y partager leur expérience. Ils peuvent décrire les bonnes pratiques mises en place au sein de leur organisation pour aider leurs employé.e.s à combiner vie de famille et vie professionnelle. Un autre pan du projet cherche à encourager les entreprises et organisations à s'affirmer comme facilitant la vie des parents sur leur lieu de travail. Vous pourrez découvrir des extraits de ces témoignages dans cette brochure.

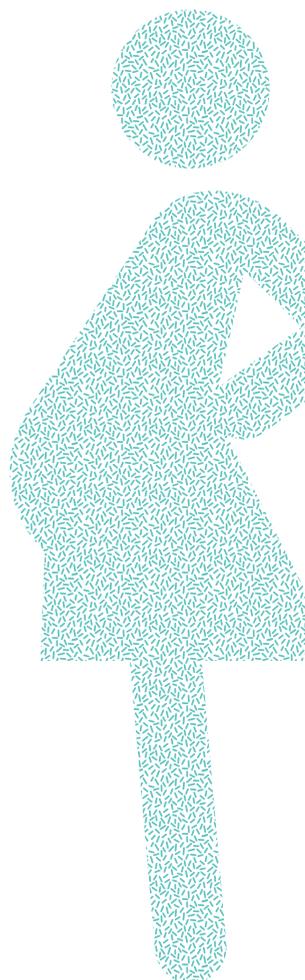
Puis-je cacher ma grossesse lors d'un entretien ? Est-ce normal que les employeur.se.s ont préféré engager une personne qui ne risque pas immédiatement de tomber enceinte ? Est-ce autorisé de me donner d'autres fonctions après mon congé de maternité ? Ce qui est légal ou non n'est pas toujours clair pour tout le monde. A cette fin, nous n'avons pas uniquement résumé les conseils juridiques. Nous avons aussi rassemblé des trucs et astuces. Pour cela, des focus groupes ont été organisés en collaboration avec des représentant.e.s des employeurs et des employés, des syndicats, des organisations de femmes ainsi que des expert.e.s. Par le lancement de cette campagne d'information, nous espérons que les organisations se montreront prêtes à favoriser un environnement de travail *parents-friendly*. Notre logo #Enfants-Admis ne doit pas être pris à la légère dans la guerre des talents. Les organisations pourront l'utiliser dans leurs offres d'emploi, sur leur site Internet et

comme signature d'e-mail. Poster vos expériences liées à la parentalité, tant positives que négatives, restera possible sur le site www.enfantsadmis.org.

Happy parents = happy employees = happy employers !

Marleen Teugels

*Directrice Amazone,
Carrefour de l'Égalité de Genre*



Une mise en bouche avec des chiffres

Une femme sur trois se sent discriminée au travail, ressort-il du Baromètre de l'Emancipation d'Amazone réalisé en décembre 2015. Trois quart des travailleuses de Belgique sont confrontées à des discriminations ou à des réactions négatives liées à leur grossesse, selon l'enquête « Grossesse au travail. Le vécu et les obstacles rencontrés par les travailleuses en Belgique » faite par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH) en 2010. Encore aujourd'hui, l'Institut reçoit chaque semaine au moins un signalement en relation à la grossesse.

Parmi les signalements liés au domaine professionnel introduits à l'IEFH en 2015, près de 4 cas sur 10 concernaient la discrimination en lien avec la maternité. Parmi ces cas, la discrimination des femmes enceintes concerne principalement l'embauche (37%), la fin de la relation de travail (24%) et les conditions d'emploi (21%). Le nombre de plaintes pour discrimination suite à un traitement de fertilité est à la hausse.

Les jeunes pères ne sont pas épargnés. Depuis 2002, ils ont droit à dix jours de congé de paternité, mais selon l'enquête de 2011 « Congé de paternité en Belgique: l'expérience des travailleurs » de l'IEFH, 12% des pères ayant pris un congé de paternité prennent moins de dix jours après la naissance de leur enfant. Toujours selon l'Institut, un homme sur dix rencontre des difficultés pour prendre un congé de paternité. Dans presque la moitié des cas, c'est à cause de l'attitude de l'employeur.se. Les séniors et les cadres supérieurs prennent plus souvent leurs dix jours congés de

paternité (91.3%) par rapport aux travailleurs moins qualifiés (67.7%). Avant l'accouchement, un quart des pères n'est d'ailleurs pas au courant du nombre de jours de congé auquel ils ont droit.

Selon une enquête de la Ligue des Familles de 2014, 71% des parents éprouvent du stress à concilier travail et vie de famille. C'est d'autant plus difficile pour les pères : trois sur quatre veulent passer plus de temps avec leur famille.

◇ DISCRIMINATIONS LIÉES À LA MATERNITÉ ◇



37% l'embauche
24% fin de la
relation de travail
21% conditions
d'emploi

◇ PRISE DU CONGÉ DE PATERNITÉ ◇

91,3% par les séniors et
les cadres supérieurs

67,7% par les travailleurs
moins qualifiés

◇ COMBINER FAMILLE ET TRAVAIL ◇



3 pères sur 4 veulent passer plus
de temps avec leur famille



La parentalité dans le monde de l'entreprise

Les témoignages des employé.e.s de toutes origines et tous secteurs confondus ont mis en évidence trois principales préoccupations pour les parents et futurs parents : la discrimination à l'embauche, les congés ainsi que le retour dans l'entreprise et l'aménagement des horaires quotidiens.

DISCRIMINATION À L'EMBAUCHE

Les femmes sont régulièrement confrontées à leur maternité réelle, future, potentielle ou supposée lors d'un entretien d'embauche. Dans les témoignages recueillis sur le site internet enfantsadmis.org, plusieurs expriment leur déception.

« A l'âge de 30 ans, on a refusé de m'octroyer un poste dans le secteur de la finance, car j'étais en âge d'avoir bientôt des enfants », confie Julie. « C'est le recruteur 'junior' qui n'aurait jamais dû me dévoiler cette information, qui m'en a fait part alors que mon profil convenait parfaitement au poste. »

Isabelle s'est présentée enceinte à un entretien en se sentant coupable. Son interlocuteur a rapidement deviné sa situation.

« *Durant le reste de l'entretien, beaucoup des questions qui ont suivi se sont focalisées sur ma disponibilité dans les mois futurs ou sur ma flexibilité dans les horaires de travail.* »

Au contraire, Anne a trouvé la bonne manière de répondre lors d'un entretien pour le poste de ses rêves. Lorsque le recruteur lui a demandé si elle avait des enfants, avec beaucoup de calme, elle a soutenu le regard :

« *Peu importe, je pense que ce qui vous préoccupe bien plus, c'est de savoir si j'ai les compétences requises pour ce poste, non ? Et je les ai.* »

Lors d'un micro-sondage auprès des jeunes femmes de 18 à 35 ans sur le sexisme, l'asbl Vie Féminine a remarqué que la majorité d'entre elles se sentaient discriminées par les questions sur la maternité lors d'un entretien d'embauche. Pourtant, beaucoup considèrent comme normales ces interrogations systématiques. Représentante du syndicat CSC, Blanche Garcia anime des ateliers anti-discrimination.

« *Souvent les participants me disent qu'il n'existe pas de discrimination de genre. C'est normal qu'un employeur s'inquiète d'une grossesse possible, parce*

qu'elles vont être absentes et que ça va leur coûter de l'argent. Un homme qui joue au foot peut être absent six semaines à cause d'une jambe cassée sans avoir prévenu à l'avance. Il faut donc leur expliquer que ça ne coûte rien. L'employeur payera les quatre semaines de salaire garanti pour cause de maladie, ce qui n'est pas le cas pour le repos de maternité. De plus, une femme enceinte peut prévenir avant et l'employeur peut s'organiser. »

Demander des congés

La gestion des congés avant et après la naissance concerne autant les hommes que les femmes. Le congé pour le futur papa et le co-parent est de dix jours, mais cette information n'est pas toujours connue. Sébastien s'étonne d'être limité à quatre jours.

🗨️ *« J'ai été choqué de n'avoir que quatre jours au lieu des dix qui sont normalement une mesure nationale. On m'a dit que c'était parce que j'étais nommé. Et là, j'ai du mal à comprendre surtout que je travaille dans le secteur public. »*

Marc, séparé de sa compagne, a insisté pour obtenir un congé parental sous la forme d'un 4/5^e pour s'occuper de son fils.

🗨️ *« Lorsque j'ai fait ma demande, on a tout fait pour m'en dissuader. On a cherché des arguments dans la loi pour le reporter et j'ai consenti à un report de six mois. On m'a bien fait comprendre que cela aurait des conséquences sur ma carrière. De fait, alors que jusque-là j'avais d'excellentes évaluations, ma performance a vertigineusement chuté cette année-là avec des conséquences très importantes en termes financiers et de carrière. Mes objectifs n'ont pas été adaptés pendant mon congé parental, malgré mes demandes. »*

Les employé.e.s s'inquiètent avant leur départ. Qui va me remplacer? A mon retour, vais-je retrouver le poste que j'occupais ? Catherine gérait une école aux devoirs avant sa grossesse.

🗨️ *« Après mon retour, tout avait changé : mon bureau, mes responsabilités, etc. J'ai même été remplacée par deux mi-temps. J'ai dû pleurer pour négocier un congé parental. Vu qu'il y a eu des problèmes de gestion lors de mon absence, j'ai dû refaire le boulot sur des données que je ne connaissais pas. Et maintenant, après la dernière grossesse, mon employeur m'a virée sous prétexte qu'il y a eu une restructuration pour engager à ma place deux mi-temps. »*

Récupérer sa place est encore plus difficile lorsqu'on est indépendant.e. Claude travaillait comme « fausse indépendante », sous les ordres d'un patron, sans protection ni garantie. Elle a conservé ce statut pendant ses deux grossesses.

🗨️ *« Lors de ma seconde grossesse, j'ai levé un peu le pied et je travaillais moins assidûment. Mais c'était "convenu" avec mon patron de l'époque. Malheureusement ce rythme de travail m'a probablement porté préjudice, car j'ai été remplacée pendant mon congé de maternité. Vers la fin, on m'a dit qu'il y avait encore assez de travail pour moi, mais plus de place dans les bureaux. Je pouvais continuer à bosser de chez moi. J'avais bien compris le message et j'ai quitté ce travail. »*

Deux semaines avant son départ en congé, Garance s'est présentée devant son patron pour son évaluation annuelle. Ce dernier lui a confié ses doutes concernant son retour :

🗨️ *« J'ai peur que tu n'arrives pas à gérer les deux casquettes, celle de maman et de manager. »*

Licenciements, CDD et intérimis non prolongés, promotions internes qui n'aboutissent pas, les employé.e.s ont peur que l'annonce d'une grossesse ou d'un congé de parental ne perturbe leur situation professionnelle. Toutefois, certaines expériences prouvent le contraire. Nele a obtenu un contrat d'un an à sept mois de grossesse alors que son CDD se terminait.

« Un an plus tard, mon contrat a été changé en CDI. Lorsque j'étais enceinte de mon deuxième enfant, j'ai changé de boulot et ai été engagée à huit mois de grossesse. J'y ai travaillé trois semaines avant de partir en congé de maternité et j'y suis retournée ensuite. Sept ans plus tard, j'y suis toujours. »

GÉRER LE QUOTIDIEN

Être parent nécessite une autre organisation de son emploi du temps. Le grand défi pour les salarié.e.s, fonctionnaires, indépendant.e.s ou freelance est de mieux gérer ses horaires pour concilier vie professionnelle et privée. Clara a demandé une interruption de carrière à mi-temps après la naissance de sa fille.

« Malgré la diminution importante de mon salaire, cela m'a donné énormément de confort pour jongler entre ma famille et le travail. J'ai d'ailleurs fait le choix de garder ce mi-temps trois ans plus tard et je pense conserver ce rythme encore longtemps. »

Cette psychologue salariée dans un centre psychomédical a réclamé des pauses allaitement durant la première année de vie de sa fille.

« J'allais donc l'allaiter à la crèche qui se trouvait à trente minutes de marche sur mon temps de midi allongé d'une heure. Il

n'a pas toujours été évident de faire comprendre qu'il n'était maintenant plus possible pour moi d'accepter des rendez-vous sur mon temps de midi, mais progressivement ce fut bien accepté. »

Marie se rappelle que son employeur a été très compréhensif après la naissance de son fils.

« Si la crèche appelait pour que j'aille le chercher en urgence (ce qui est arrivé plus d'une fois), ma directrice disait toujours oui parce que la santé des enfants, c'était la priorité absolue. »

Mi-temps ou diminution des jours de travail, la décision se prend à deux dans un couple.

« Lorsque la femme ou l'homme demande une altération de carrière, je l'invite à discuter avec son ou sa partenaire », explique Blanche Garcia du syndicat CSC. « Je leur propose à tous les deux un 4/5e. Quand on fait le calcul du budget ménage, ils perdent moins avec deux 4/5e. Je le fais de manière très officielle. Finalement, ils repartent avec deux demandes de 4/5e alors qu'à la base ils pensaient prendre un mi-temps pour la femme. »

Encore faut-il que les objectifs de travail soient adaptés au 4/5e. Les employeur.se.s demandent parfois la même efficacité et productivité avec 20% de temps en moins.

Même si les mentalités commencent à changer, les femmes sont encore le plus souvent perçues comme celles qui s'occupent des enfants. Marie-Claire, fonctionnaire enceinte de cinq mois et maman d'un petit garçon de dix-huit mois, a reçu un avis défavorable pour exercer une fonction complémentaire en dehors de ses horaires. Son directeur général s'est

justifié en disant que cela lui semblait inopportun compte tenu de sa charge de famille et du fait qu'elle travaille à temps plein. Sile remarque que dans l'esprit de ses collègues, le rôle de mère est valorisé.

« On me donne parfois l'impression que je suis une mauvaise maman parce que je ne suis pas à la porte de l'école à 16h et que je ne suis pas là les mercredis après-midi parce que je participe à des réunions. »

N'oublions également pas que les modèles familiaux évoluent. Aujourd'hui, la monoparentalité et l'homoparentalité doivent être comprises dans la notion de parentalité. La vision conservatrice de la répartition des tâches où la mère prend tout en charge n'est d'actualité. En effet, le rôle de chaque parent n'est plus figé.



Les bonnes pratiques des employeur.se.s

De plus en plus d'entreprises font attention à l'égalité de genre dans leur politique de gestion du personnel. Les employé.e.s qui arrivent à maintenir l'équilibre entre travail et vie privée deviennent une valeur importante pour chaque société. Les entreprises « respectueuses des parents » tiennent compte de la vie des mères et des pères. Cette prise de conscience débute au recrutement et s'étend durant la période de grossesse. Elle ne se termine pas le jour où les jeunes parents retournent au travail. L'éducation des enfants dure toute une carrière. Les bonnes pratiques évoquées dans cette brochure proviennent des focus groupes d'Amazone et du site de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes - www.igvm-action.be.

Recrutement

Il est important d'utiliser des critères de décision basés sur des tendances neutres en matière de genre afin de ne pas dissuader les femmes de postuler. Les organisations d'employeur.se.s montrent que la nouvelle génération de managers, dans laquelle on remarque un nombre en hausse de femmes, est davantage consciente des enjeux de la parentalité et des conséquences liées.

Sodexo, l'éditeur des titres-services, explique que ses publicités sont *women-friendly*. « *Les dénominations des fonctions sont neutres et nous faisons en sorte d'inclure des témoignages de femmes et d'hommes afin de donner une image humaine à la firme. Au moment du recrutement et du processus de sélection, nous évitons la discrimination en nous focalisant sur les compétences.* »

Le groupe de consultance **Bain & Company** joue la carte des critères d'évaluation objectifs et dénués de traits sexistes. « *Il y a un contrôle en cours concernant le pourcentage de femmes chez les postulants. Au niveau de la communication, on souligne l'importance de l'équilibre des genres pour l'entreprise au moment des événements de recrutement. Les hommes et femmes se retrouvent sous la tutelle de mentors.* »

La grossesse

En plus des obligations juridiques, certaines entreprises prennent des initiatives supplémentaires pour éviter les difficultés de travail durant la grossesse.

Lampiris prévoit des places de parking dédiées aux femmes enceintes et propose le télétravail après le congé de maternité.

L'entreprise de consultance **Deloitte** possède un programme spécial pour les femmes enceintes et les futurs pères. « *Un membre du senior management offre des conseils à des femmes enceintes et aux pères pour les coacher. C'est aussi une manière de les aider à trouver une nouvelle combinaison entre travail et famille.* »

La banque **BNP Paribas Fortis** a conçu deux guides internes : « *Bientôt maman* » et « *La grossesse et maman en devenir : les choses à faire et ne pas faire pour les managers* » avec des conseils de carrière pour trouver le bon équilibre. « *Chez BNP Paribas Fortis, nous avons commencé notre approche des jeunes parents, par les interroger. Nous avons chaque année dans l'entreprise 400 nouveaux papas, et 400 nouvelles mamans, ce qui n'est pas rien !* », détaille Claire Godding, responsable diversité et inclusion chez BNP Paribas Fortis. « *On leur a demandé, dans un court sondage, ce qui allait et ce qui n'allait pas. Ce sondage a été vraiment apprécié. Un besoin d'information est ressorti. Nous avons donc réalisé ces petites brochures dans lesquelles tout ce qui concerne la parentalité au travail est traité.* »

L'assureur **Ethias** se focalise aussi sur les jeunes pères et donne spontanément des informations aux travailleurs masculins sur les possibilités de crédit-temps et sur le congé de parentalité.

Retour sur le lieu de travail

Les premières semaines de travail après le retour du congé de maternité sont difficiles pour beaucoup de mères. Elles doivent laisser leur bébé pour la première fois à la crèche et se réhabituer au rythme de travail. La banque BNP Paribas Fortis soutient les mères lorsqu'elles reviennent de congé de maternité : « *A leur retour, elles voient leur carrière et leur avenir différemment. Elles se sentent coupables car elles ont l'impression d'être moins flexibles en termes d'heures de travail. L'équipe en charge de la diversité invite les jeunes mamans qui reviennent de leur congé de maternité à des lunchs*

“back to professional life” qui durent deux heures. Chaque participante peut partager ce qui s’est bien passé ou moins bien passé sur le lieu de travail durant la grossesse, le congé ou au moment du retour. Les participantes échangent des astuces et des conseils de façon spontanée. Nous faisons ça volontairement uniquement avec des mamans, après avoir testé les lunches mixtes également. Elles échangent des conseils sur la gestion de l’équilibre travail/vie privée, les ambitions, les relations avec la hiérarchie. Nous en profitons toujours pour leur rappeler que pour l’entreprise, leur maternité est aussi une opportunité, en développant chez elles des compétences, d’organisation mais aussi de leadership. »

COMBINER FAMILLE ET TRAVAIL

Lorsque les jeunes mamans et papas retournent au travail après la naissance ou le congé de parentalité, c’est souvent le cas après le premier enfant, il faut s’adapter à la nouvelle situation. Les femmes choisissent souvent de travailler à temps partiel pour faire face aux nouvelles responsabilités familiales. Ce choix est soutenu par de nombreuses entreprises. D’autres recherchent des solutions ayant moins d’impact sur le salaire et la retraite. Il peut alors être intéressant que les deux parents optent pour un 4/5^e. D’autres alternatives sont également possibles.

L’entreprise pharmaceutique **Novartis** réfléchit notamment à un système hybride de temps partiel. « *Novartis offre à ses employé.e.s la possibilité de travailler suivant un horaire spécial de 90 ou 95%. Les employé.e.s qui choisissent ce système, travaillent à temps plein*

durant l’année et reçoivent des jours de congé en plus, respectivement 23 et 11,5 jours, qu’ils peuvent prendre durant les vacances scolaires. 16% des travailleurs profitent de ce système, dont 90% de femmes. »

Dans les chaînes de parcs de vacances **Center Parcs** : 75% des femmes travaillent à temps partiel. « *Center Parcs prévoit des horaires flexibles afin de permettre la combinaison entre travail et tâches familiales et/ou vie privée. Les bureaux de Center Parcs sont ouverts 7 jours sur 7 et les agendas peuvent être ajustés mensuellement en fonction des conditions familiales ou spéciales comme les fêtes, les vacances ou encore les rendez-vous chez le médecin. Les horaires varient de 7 à 38 heures, mais souvent on travaille entre 25 et 30 heures par semaine. »*

Au contraire, certaines entreprises ne veulent plus encourager le travail à temps partiel - particulièrement celui des femmes - parce que cela peut être financièrement désavantageux à long terme et aussi entraîner une baisse de la pension. Ces sociétés cherchent des solutions alternatives pour être *family friendly* avec des heures de travail plus flexibles, une garderie pour les enfants, le télétravail ou des services de tâches domestiques. Ainsi, Deloitte essaye de perpétuer cette nouvelle manière de travailler et essaye d’en faire une priorité stratégique. « *Dans un certain cadre, il est possible de décider du lieu et du moment où l’on travaille. Plus de flexibilité signifie plus de facilité pour combiner travail et vie privée. Ce sont les résultats qui importent. »*

Chez BNP Paribas Fortis, *« les temps partiels diminuent parce que les femmes qui font du télétravail un ou deux jours par semaine gagnent du temps en évitant les trajets, ce qui rend le temps partiel superflu. »*

L'entreprise énergétique Lampiris essaye d'aider la transition entre le congé de maternité et le lieu de travail avec des aménagements comme un local dédié à l'allaitement et la prise en charge des frais pour la garde des enfants. *« Pour les plus âgés, des stages sont organisés durant les vacances. »*

Les entreprises veulent aider leurs employé.e.s à faire le pont lorsque les enfants sont en vacances. C'est le cas chez **KBC** et à la **SNCB**. La société des chemins de fer propose cette solution à Bruxelles, Namur, Liège, Charleroi, Gand, Anvers et Louvain. L'assureur Ethias prend en charge la garde de chaque enfant malade, dix jours par an maximum pour les moins de 13 ans.

Certaines tâches domestiques, soustraitées par l'employeur.se, aident à alléger l'emploi du temps. Lampiris possède un service de repassage et livre des paniers bio. Chez KBC, on retrouve des distributeurs de pain dans les bâtiments principaux et il y a une possibilité de commander ses courses via la société « Fox cuisine ». Le travailleur choisit tous les ingrédients sur l'intranet afin de préparer des plats sains et bons à la maison. Le paquet est livré au bureau.

Parfois, des mesures assez simples peuvent avoir une influence sur la représentation des parents dans les postes à responsabilités. Les ressources humaines de **Randstad** combinent les objectifs

économiques avec le développement personnel et mettent l'accent sur les carrières durables pour les travailleurs. *« Ainsi, aucune réunion au niveau du management ne se fait après 17h30 et le travail à temps partiel volontaire n'est pas vu comme un frein à la promotion. »*

Sodexo tient aussi compte des horaires familiaux le matin et après l'école et fait attention à limiter les réunions avant 9h et après 16h30.

En organisant des ateliers très ciblés, les sociétés prennent conscience des problèmes auxquels sont confrontées les mères.

Aspects juridiques



Les employé.e.s sont protégé.e.s par la loi du 10 mai 2007 qui interdit la discrimination et les différences de traitement entre les hommes et les femmes. Le texte définit une discrimination directe : quand sur la base du sexe, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre dans une situation comparable.

Un refus d'engagement pour cause de grossesse est une discrimination directe interdite par la loi. Un employeur.se ne peut d'ailleurs interroger une candidate à l'embauche sur son éventuel état de grossesse ou désir de grossesse.

Enfin, comme expliqué plus amplement dans le paragraphe sur la protection contre le licenciement, une travailleuse licenciée au retour de son congé de maternité pour des motifs liés à sa grossesse est victime de discrimination directe.

Les DROITS LIÉS À LA MATERNITÉ

Durée du congé

Il s'élève à quinze semaines pour les travailleuses salariées, soit six semaines de congé prénatal dont une doit obligatoirement être prise avant la naissance et neuf semaines de congé postnatal obligatoire. Les 30 premiers jours sont indemnisés à 82% du salaire non plafonné. A partir du 31e jour, c'est 75% du salaire plafonné. En cas de naissances multiples, la travailleuse enceinte peut prendre son congé prénatal huit semaines avant la date présumée de l'accouchement. Elle

doit remettre alors un certificat médical à l'employeur.se neuf semaines avant la date présumée. Se renseigner auprès des trois Régions qui accordent des aides pour les naissances multiples.

Lorsque le nouveau-né doit rester dans l'établissement hospitalier plus de sept jours après sa naissance, la travailleuse peut prolonger sa période de congé postnatal la durée de l'hospitalisation de son enfant. Cette prolongation ne peut pas dépasser 24 semaines. Plus de précisions sur ces cas particuliers sur le site du Service Public Fédéral Emploi (www.emploi.belgique.be).

Les travailleuses indépendantes bénéficient d'un congé dont la durée s'élève actuellement à huit semaines et perçoivent pendant cette durée une allocation forfaitaire.

D'après une décision du ministre fédéral Willy Borsus en mars 2016, le congé des indépendantes passera bientôt à 12 semaines. Ces dernières seront par ailleurs exemptées du paiement des cotisations sociales pendant le trimestre qui suit l'accouchement.

Protection contre le licenciement

L'employée est protégée à partir du moment où l'employeur.se est informé.e de la grossesse et pendant une période d'un mois après le congé postnatal.

Durant cette période de protection, l'employeur.se qui rompt le contrat de travail sans justifier d'un motif étranger à l'état de grossesse de la travailleuse ou à son accouchement est tenu de verser une indemnité égale à six mois de rémunération brute (en vertu de la loi du 16 mars 1971 sur le travail), cela en plus des indemnités de rupture auxquelles la travailleuse a droit en cas de rupture irrégulière du contrat de travail.

Le non-renouvellement du Contrat de travail à Durée Déterminée (CDD) d'une employée qui devait être renouvelé en Contrat à Durée Indéterminée (CDI) au motif de grossesse est considéré comme une discrimination d'après la loi de 2007.

Absences pour consultations prénatales

L'employée peut s'absenter du travail pendant les consultations prénatales quand celles-ci ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de travail. Toutefois, pour avoir droit à son salaire, elle doit en avoir informé son employeur.se.

Si une Convention Collective de Travail (CCT) ou le Règlement de Travail le prévoit ou sur demande de l'employeur.se, la travailleuse peut être amenée à produire un certificat médical justifiant l'absence. Exiger de la part de la travailleuse de prendre des jours ou des demi-jours de congé pour se rendre en consultation prénatale est une pratique illégale.

Protections spécifiques

La mère et son futur enfant bénéficient d'une protection spécifique en matière de santé et de sécurité. La femme enceinte ne peut être exposée à des

activités comportant un risque pour la santé ou celle de l'enfant. Le travail de nuit (entre 20h et 6h) est interdit et aucune prestation n'est autorisée au-delà de 9 heures par jour ou de 40 heures par semaine.

Pause allaitement

Jusqu'à sept mois après la naissance de l'enfant, l'employée a le droit de suspendre ses prestations de travail afin d'allaiter son enfant au lait maternel ou de tirer son lait. Une pause allaitement correspond à demi-heure pour celles qui travaillent quatre heures ou plus par jour, et une heure pour celles qui travaillent 7h30 ou plus.

Cette suspension n'est pas rémunérée par l'employeur.se, c'est la mutuelle qui accorde une indemnité. La pause allaitement peut durer neuf mois. Pour y avoir droit, il suffit d'avertir son employeur.se deux mois à l'avance au moyen d'un courrier recommandé et ensuite d'apporter une preuve d'allaitement.

Les femmes travaillant dans un environnement à risque ont droit au congé d'allaitement.

Les droits liés à la paternité

Le congé de paternité existe depuis 2002 et accorde aux employé.e.s dix jours de congé à l'occasion de la naissance d'un enfant. Cependant, celui-ci n'est pas obligatoire. Ce congé s'applique aussi aux co-parents, sans filiation avec le nouveau-né, depuis le 20 mai 2011.

Le futur parent peut choisir librement les dix jours durant les quatre mois qui suivent la date de l'accouchement. Pendant les trois premiers jours,

l'employé.e conserve sa rémunération complète. Les sept autres jours, il/elle bénéficie d'une allocation correspondant à 82% de son salaire brut qu'il/elle perçoit des institutions de santé.

Les indépendant.e.s, les conjoint.e.s aidant.e.s et les bénévoles n'ont pas droit au congé de paternité.

En cas de naissances multiples, le père ou le co-parent n'a droit qu'une seule fois à dix jours de congé.

Il n'existe pas de disposition de prolongation du congé de paternité s'il y a hospitalisation du nouveau-né.

Le congé parental

L'homme et la femme peuvent prendre individuellement un congé parental pour s'occuper de leur enfant jusqu'à ses 12 ans.

Il existe trois formes de congé parental :

- ◇ Le congé parental complet.
Durée : quatre mois.
- ◇ Le mi-temps. Durée :
maximum huit mois.
- ◇ Le 1/5e. Durée :
maximum vingt mois.

Chaque type de congé peut être fractionné par période.

Dans le cadre d'une adoption, l'employé.e a droit à un congé de six semaines si l'enfant, n'a pas atteint l'âge de trois ans et de quatre semaines au maximum s'il a plus de trois ans. Lorsque l'enfant a huit ans, l'exercice de ce droit n'est plus possible. Les trois premiers jours du congé, l'employé.e conserve la même rémunération. Le reste du temps, il ou elle perçoit des allocations. La personne qui bénéficie du congé d'adoption est protégée contre le licenciement sur une période allant des deux mois avant

la prise de congé à un mois après la fin de celui-ci.

Les obligations des employeur.se.s

Certains droits des travailleur.se.s discutés ci-dessus sont des obligations pour les employeur.se.s mais ne sont pas repris explicitement dans cette partie.

Mesures de protection générales

Les employées enceintes ou qui sont encore en période d'allaitement ne peuvent effectuer un travail où elles se retrouvent en contact avec des produits dangereux. Les tâches qui sont considérées comme dangereuses pour la mère ou l'enfant sont aussi interdites. L'employeur ou employeuse doit faire une évaluation du risque (décision royale du 2 mai 1995).

Ainsi, il ou elle doit faire un inventaire de toutes les activités en cours : les risques physiques, chimiques et biologiques, procédés de fabrication ou conditions de travail particulières. Ensuite, il ou elle est tenu.e d'élaborer des mesures de prévention.

Tou.te.s les autres employé.e.s doivent être informé.e.s des résultats de cette analyse de risques et des mesures de prévention et de protection.

Mesures de protection spécifiques

S'il existe un risque pour l'employée enceinte, l'employeur.se doit prendre ses responsabilités. Il ou elle peut adapter temporairement les conditions de travail, les horaires, ou décider d'une affectation ou une suspension temporaire. Dans

ce dernier cas, l'employée profite d'un congé préventif et a droit à un remboursement de la part de la mutuelle.

Retour sur le lieu de travail

Après le congé de paternité, de maternité ou d'adoption, l'employé.e doit pouvoir reprendre le travail sous les mêmes conditions qu'avant l'arrivée de l'enfant. La femme a droit à des pauses pour l'allaitement. Un changement de fonction, une affectation vers un autre bureau ou une diminution de poste ne peuvent être faits sans explication et sans l'accord de l'employé.e. Dans le cas contraire, c'est une discrimination directe.

Les résultats de l'analyse de risques restent importants après la grossesse. Si la femme allaite encore au retour au travail, elle peut bénéficier d'un congé d'allaitement préventif si le travail qu'elle exerce est dangereux pour sa santé ou pour celle de son enfant.



Les Tips & Tricks

POUR LES EMPLOYE.E.S

L'entretien d'embauche : ce qu'il faut dire ou ne pas dire

- ◇ D'après l'Institut pour l'égalité des femmes et hommes, rien n'oblige une femme à parler de sa grossesse ou de son désir de grossesse lors d'un entretien d'embauche.
- ◇ Si la question est posée, il est conseillé d'essayer de la déconstruire : l'employeur.se s'inquiète-t-il de votre absentéisme ? A-t-il ou a-t-elle peur d'un manque de disponibilité ? Le ou la rassurer sur votre sérieux et votre professionnalisme.
- ◇ Souligner qu'une grossesse n'est pas un imprévu. Il est possible de s'organiser à l'avance.
- ◇ Détourner l'attention en mettant en avant les points forts et les compétences requises pour le poste.
- ◇ Répondre avec humour : « Ah, vous connaissez un moyen de contraception sûr à 100% ? Si oui, je le veux bien ! »
- ◇ Si l'employeur.se vous met mal à l'aise par rapport à cette question ou si vous estimez avoir été défavorisé.e et

écarté.e pour cette raison, introduire une plainte auprès de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

Comment annoncer sa grossesse à son employeur.se ?

- ◇ Il est impératif de mettre au courant votre supérieur.e pour que toutes les mesures de protection pour vous et votre futur enfant soient prises.
- ◇ Envoyer un courrier recommandé et conserver l'accusé de réception. Ensuite, communiquer la nouvelle de vive voix afin de fixer ensemble les bases de la relation des prochains mois.
- ◇ L'attestation de grossesse officielle fournie par votre médecin généraliste ou gynécologue devra parvenir au service du personnel au plus tard sept semaines (neuf semaines en cas de grossesse multiple) avant la date présumée de l'accouchement.
- ◇ Les futurs pères et co-parents doivent aussi annoncer la nouvelle sinon ils ne pourront pas toucher leur rémunération complète les trois premiers jours de leur congé de paternité.

Réagir en tant que collègue

- ◇ Féliciter votre collègue enceinte et/ou le futur parent.
- ◇ Éviter de poser des questions devant votre collègue sur l'organisation ou sur la surcharge potentielle de travail des prochains mois. Cela pourrait être mal vécu et lui faire ressentir une culpabilité non justifiée.

◇ Ce ne sont pas les collègues mais l'employeur.se qui doit prendre en charge le remplacement de la femme enceinte. Il/elle se charge de de la réorganisation du travail.

Quel contact durant la grossesse ?

- ◇ En fonction du type de poste, vous pouvez couper complètement tout contact avec les collègues et l'employeur.se ou conserver un lien durant les mois d'absence. Par exemple, vous envoyez un mail quelques jours avant le retour pour préparer la première semaine ou pour vous tenir au courant des dossiers, etc.
- ◇ Si les relations sont bonnes, rien n'empêche d'informer sur sa santé et celle du bébé. Les échanges sont dans ce cas informels sans lien direct avec les tâches professionnelles.

Combiner travail et vie familiale

- ◇ Les deux parents peuvent réfléchir à la manière de prendre chacun leur congé parental (quatre mois, mi-temps ou 1/5^e). Parfois, au niveau du budget, deux 1/5^e valent mieux qu'un mi-temps.
- ◇ Avertir son employeur.se et/ou le syndicat, si la charge de travail n'a pas diminué de 20% lorsqu'on est en 4/5^e.
- ◇ Après l'absence, discuter avec l'employeur.se de vos nouvelles obligations parentales : les pauses allaitement, les horaires flexibles, etc.

- ◇ Quand le poste le permet, le télétravail et des horaires flexibles sont des solutions pour concilier vie de famille et vie professionnelle. Cependant, vous devez garder le contrôle sur l'agenda.

Signaler une discrimination ou demander plus d'informations sur ses droits

- ◇ Est-ce que d'autres personnes ont subi de tels comportements dans votre organisation ? Si oui, essayez d'abord d'en parler avec elles.
- ◇ Contactez l'Institut pour l'égalité entre les hommes et les femmes via le numéro gratuit 0800/12 800. Un formulaire de signalement est disponible en ligne sur leur site internet www.igvm-iefh.belgium.be. À envoyer par courrier à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (à l'attention de la cellule juridique), Rue Ernest Blerot 1, 1070 Bruxelles ou par e-mail à egalite.hommesfemmes@iefh.belgique.be
- ◇ Les syndicats peuvent également servir d'intermédiaire lors d'un litige avec l'employeur.se. Demandez conseil aux responsables syndicaux de votre société.
- ◇ Signaler une discrimination permet de rendre une réalité visible et de faire en sorte que ces problèmes soient reconnus. Ainsi, l'État dispose de plus d'informations pour agir et lutter contre ces discriminations.

POUR LES EMPLOYEUR.se.s

Les employeur.se.s peuvent faire en sorte que les pères et les mères se sentent chez eux sur leur lieu de travail. Il existe des mesures qui ne demandent pas toutes des efforts importants. Elles sont le fruit d'un dialogue ouvert avec les parents selon Michèle Claus de la Fédération des Entreprises de Belgique (FEB). « *Le meilleur manager en ressources humaines est celui qui est à l'écoute de ses travailleurs. Souvent, il est inutile de mettre en place de lourds systèmes ou grosses structures. Le simple fait de se comprendre l'un et l'autre est suffisant : les employeurs par rapport aux difficultés pratiques auxquelles un parent peut être confronté et les employés par rapport aux exigences d'organisation de l'employeur.* »

Pendant le recrutement

- ◇ Investir dans la formation des recruteur.se.s en interne et en externe. De telles formations existent pour chaque entreprise et organisation, peu importe leur taille.
- ◇ Élaborer des offres d'emploi qui ne tombent pas dans des stéréotypes de genre. Les hommes et les femmes, mais aussi les pères et les mères doivent pouvoir se reconnaître dans la description de la fonction.
- ◇ Prêter attention à tout ce qui est écrit sur un CV et percevoir les atouts cachés. Les femmes sont souvent modestes en ce qui concerne leur maternité. L'expérience professionnelle est importante mais élever un enfant ou plusieurs enfants sollicite des compétences très spécifiques, comme le leadership et l'organisation. Cela peut aussi avoir un effet positif au niveau

professionnel. Un.e employeur.se doit reconnaître ces compétences. Une femme qui gère son foyer est une entrepreneuse et quelqu'un qui sait mener une équipe. Ce sont des atouts pour n'importe quel type de poste.

- ◇ Réfléchir aux questions que vous posez durant l'entretien. Il est important de rester neutre et de juger les candidat.e.s sur la base des compétences nécessaires pour l'emploi auxquels ils ou elles postulent. Une question concernant une éventuelle grossesse ne se pose pas durant un entretien, même s'il n'y a pas d'intention derrière.

Lors de la grossesse et après la naissance

- ◇ Féliciter la mère et/ou le père lorsqu'ils annoncent la nouvelle. La naissance d'un enfant est un événement exceptionnel dans la vie des gens, que ce soit le premier ou le quatrième. En tant qu'employeur.se, vous devez être présent.e pour conseiller et bien agir.
- ◇ Dès le moment où vous êtes au courant de la grossesse d'une travailleuse, vous devez prendre contact avec le ou la conseiller.e en prévention ou le ou la médecin de travail. C'est une obligation juridique. Ils peuvent faire une analyse de risques et proposer des mesures pour protéger la femme enceinte si besoin.
- ◇ Vérifier que le futur parent est au courant de la législation. A-t-il ou a-t-elle besoin de plus d'informations spécifiques? Vous prouvez votre bonne volonté aux employé.e.s en les informant de leurs droits et de leurs possibilités de congés. Vous devez faire en sorte qu'ils ou elles reçoivent tous les documents en temps et en heure.
- ◇ Casser les stéréotypes et éviter d'enfermer les femmes dans leur rôle de mère. Élever un enfant est une responsabilité collective dans laquelle les partenaires jouent un rôle de plus en plus important. Ces derniers ont également besoin de recevoir un soutien de leur employeur.se. Un père ou un co-parent qui souhaite prendre un congé de parentalité ne doit pas être pénalisé et doit conserver son poste. Si l'employeur.se met tout en œuvre pour assurer une bonne ambiance, un cadre agréable et qu'il offre la possibilité de combiner responsabilités au travail et vie familiale, il encourage ses employé.e.s à donner le meilleur d'eux-mêmes.
- ◇ Une grossesse dure 9 mois. Vous avez assez de temps pour régler un remplacement temporaire. C'est une manière d'impliquer la femme enceinte si elle y est ouverte. Elle peut donner des conseils pour trouver des solutions auxquelles vous n'auriez peut-être pas pensé par vous-même.
- ◇ Des petites mesures peuvent énormément aider les femmes enceintes comme la possibilité de travailler à la maison durant la grossesse, avoir des horaires flexibles ou recevoir de l'aide supplémentaire pour certaines tâches au travail.
- ◇ Il se peut que certain.e.s collègues de l'employée enceinte aient besoin de plus d'explication concernant vos décisions. Vous pouvez aussi attendre à de la compréhension de leur part.

- ◇ Une grossesse ou un congé parental ne peut pas entraver une promotion. L'employé.e, même en congé, doit être mis.e au courant des possibilités de carrière au même titre que tou.te.s les autres travailleur.se.s.
- ◇ Montrer de l'empathie à chaque moment et surtout lorsque quelque chose se passe mal durant la grossesse, comme une fausse couche, une naissance prématurée ou un enfant handicapé. Ce sont des situations très délicates pour les parents qui ont besoin de temps pour les gérer.
- ◇ Être préparé.e lorsque les femmes reviennent de leur congé de maternité et les accueillir de manière formelle ou informelle. Durant les premiers jours, elles peuvent bénéficier d'un accompagnement ou d'une attention supplémentaire. Quelqu'un qui a été absent pendant quelques mois ne reprend pas le travail aussi facilement que cela.
- ◇ Un père de trois grands enfants peut fournir des conseils aux jeunes parents grâce à leur expérience.
- ◇ Il est parfois utile de parler uniquement avec les mères. Concernant des sujets sensibles comme l'allaitement, certaines femmes peuvent être gênées par la présence d'hommes.
- ◇ Investir dans des moyens pour développer la flexibilité au travail. Les jeunes parents n'ont pas toujours besoin d'un jour entier de congé pour aller avec leur enfant chez le ou la médecin ou l'amener à l'école. Il peut être envisageable de prendre une heure de congé sous certaines conditions.
- ◇ Dans l'élaboration du planning, tenir compte des désirs de chacun.e et ne pas laisser aux parents le choix uniquement d'être libres le mercredi après-midi. Vous pouvez donner aux employé.e.s la responsabilité de trouver eux-mêmes des solutions dans la mesure du possible.

Durant la carrière

- ◇ Être à l'écoute et dans un dialogue ouvert avec les jeunes parents. En tant qu'employeur.se, vous devez écouter leurs histoires et surtout leurs questions. Vous pouvez fournir des solutions comme le télétravail ou des horaires flexibles. Il n'est pas toujours nécessaire de créer des systèmes et des structures, souvent les possibilités ressortent des discussions qu'on peut avoir avec les parents.
- ◇ Proposer des ateliers sur des sujets tels que la gestion du stress, la méditation, l'équilibre entre vie privée et travail, la gestion du temps, le soin de soi, etc. Les employé.e.s apprécieront ces conseils et pourront les adapter à leurs situations de travail. Ces cours peuvent être donnés en interne ou en externe.
- ◇ Le coaching par les pairs peut aussi aider les parents à s'organiser. Vous pouvez renforcer les liens entre les employé.e.s en les laissant partager leurs expériences. Une mère ou un père de trois grands enfants peut fournir des conseils aux jeunes parents grâce à leur expérience.
- ◇ Les e-mails ou les appels en dehors des heures de bureau sont réservés aux urgences. Si vous envoyez quand même un e-mail durant cette période, il est préférable de signaler que vous n'attendez pas de réaction immédiate.

- ◇ Il y a probablement des personnes séparées et/ou en co-parentalité parmi vos membres du personnel. Lorsqu'il ou elle n'a pas les enfants durant une semaine, travailler plus longtemps peut être une option. Vous pouvez en discuter avec votre employé.e.s pour trouver la meilleure solution.
- ◇ Éviter de planifier des réunions après 17h. Si ce n'est pas possible autrement, communiquez clairement à ce sujet et laissez la possibilité aux employé.e.s d'arranger leur agenda en les prévenant le plus tôt possible.
- ◇ Dans certains secteurs, seul l'accomplissement des tâches est important, peu importe la temporalité. La digitalisation offre des opportunités qui peuvent changer la culture du présentéisme dans les entreprises. Cependant, le travail à domicile n'est pas toujours une bonne solution. La jeune mère aura parfois du mal à s'occuper de son bébé et à travailler efficacement en même temps.
- ◇ Les employeur.se.s d'une petite structure ont souvent l'idée que remplacer une femme enceinte est plus difficile pour eux, mais ce n'est pas toujours le cas. Cela dépend du travail, de l'organisation, des collègues, etc.
- ◇ En tant qu'employeur.se, vous pouvez aussi espérer de la coopération de la part des employé.e.s. Avec une bonne communication et du dialogue, beaucoup de problèmes peuvent être résolus de manière simple et au bénéfice des deux parties.

Sources :

- > Chiffres issus du Baromètre de l'Emancipation d'Amazone, décembre 2015 : www.amazone.be/article4707?lang=fr
- > Site du SPF Economie, P.M.E., Classes moyennes et Energie : www.economie.fgov.be
- > Grossesse au travail. Guide pour la travailleuse et l'employeur pour un traitement sans discrimination de l'Institut pour l'égalité des Femmes et des Hommes (2013)
- > Site de l'Institut pour l'égalité des femmes et hommes : www.igvm-iefh.belgium.be
- > Focus groupes avec les différent.e.s acteurs et actrices de terrain (représentant.e.s des employeur.e.s, syndicats, chercheur.se.s et organisations du mouvement des femmes)
- > Témoignages d'employé.e.s et d'employeur.se.s récoltés sur www.enfantsadmis.org

Rendre le congé de paternité obligatoire ?



FÉDÉRATION WALLONIE-BRUXELLES

Je suis favorable au congé de paternité obligatoire

« Certaines inégalités entre femmes et hommes se cristallisent avec la venue d'un enfant dans le ménage. Il est dès lors primordial d'impliquer les pères dans le projet mais aussi d'envoyer un message clair aux employeurs : la vie privée concerne les deux parents !

Depuis 2002, le père a le droit, à l'occasion de la naissance de son enfant, de s'absenter 10 jours de son travail. Il s'agit d'un droit et non d'une obligation. Il reçoit alors un salaire complet les 3 premiers jours et, au cours des 7 jours suivants, il reçoit de sa mutualité une indemnité s'élevant à 82 % du salaire brut plafonné. Je plaide aujourd'hui en faveur d'un congé de paternité obligatoire de 10 jours. Dans un second temps, je suis également favorable à allonger ce congé pour qu'il soit de la même durée pour les deux parents. L'égalité c'est aussi parfois convaincre les employeurs que les deux parents sont aussi doués pour s'occuper des enfants que pour travailler ! Les congés de paternité obligatoires peuvent contribuer à une véritable avancée en faveur d'une égalité réelle entre les femmes et les hommes. »

Isabelle Simonis

*Ministre de l'Enseignement
de promotion sociale, de la
Jeunesse, des Droits des femmes
et de l'Égalité des chances à la
Fédération Wallonie-Bruxelles*

LA RÉGION BRUXELLES-CAPITALE

Libérez les pères

« L'occupation maintient occupé », explique le psychologue britannique Tony Crabbe dans son ouvrage « Busy : how to thrive in a world of too much. » Cette phrase m'évoque les discussions que tiennent les gens à propos du congé parental. À l'heure actuelle, nous sommes sans cesse connectés à notre smartphone, à l'économie des 24 h, aux fils des médias ou encore par les mails professionnels qui nous parviennent encore le soir. Et nous devons déjà repartir.

Simultanément, nous maudissons le fait d'avoir si peu de temps de qualité avec notre famille, nos amis et amies. Certaines entreprises vont d'ailleurs loin pour forcer leurs employés à se déconnecter de leur travail le soir et le weekend : les mails sont bloqués et ne sont délivrés que pendant les heures de bureau.

Lorsque vous discutez du congé de paternité, cela ressemble à un conflit classique entre liberté et obligation. Et ça l'est en effet, mais dans un sens bien différent de celui auquel on pense d'habitude. Il n'est pas question ici de l'État qui exigerait que les pères prennent leur congé de paternité en leur ôtant la liberté de travailler. Au contraire, l'État et les employeurs offrent aux pères la liberté de prendre soin plus longtemps de leur bébé et de leur famille, et de développer des liens affectifs solides avec leurs enfants. Cela peut paraître « émotionnel ».

Mais n'est-il pas aussi émotionnel de penser que l'entreprise dans laquelle

vous travaillez va s'arrêter ou que votre employeur sera perdu si vous vous absentez pendant quelques semaines ? que le monde va s'écrouler si vous ne pouvez pas relever pas votre boîte mail ou qu'un remplaçant reprendra la prochaine deadline ? Mettons à présent l'émotionnel de côté. Les chercheurs nous ont appris deux choses : le congé de paternité obligatoire est bon pour la mère qui grâce à une meilleure répartition des tâches peut mieux s'occuper d'elle-même, de sa famille et de sa propre carrière. Cette disposition s'avère également bénéfique pour l'enfant qui se sent valorisé et peut tisser des liens affectifs avec chacun de ses parents. En outre, les enfants dont les pères sont présents ont de meilleurs résultats scolaires, ont moins de problème avec la police, et nouent de meilleures relations d'amitié avec les enfants de leur âge.

Lors de la demande de congé de paternité, 44,6% des pères rencontrent des difficultés dues à la situation sur le lieu de travail. Nous pourrions demander aux employeurs de devenir plus compréhensifs. Mais peut-être devrions-nous plutôt envisager de rendre le congé de paternité obligatoire. Ainsi les entreprises seraient placées sur un pied d'égalité et leur image *family friendly* en serait renforcée.

Bref, il faut rendre le congé de paternité obligatoire, en augmenter le nombre de jours et libérer les pères de l'esclavage de l'agenda. La société s'en portera bien mieux.

Bianca Debaets

Secrétaire d'Etat à la Région Bruxelles-Capitale, chargée de la Coopération au Développement, de la Sécurité routière, de l'Informatique régionale et communale et de la Transition numérique, de l'Egalité des chances et du Bien-Etre animal

En savoir plus et participer ?

Cette brochure a été réalisée dans le cadre de la campagne #EnfantsAdmis : vie professionnelle et parentalité, sensibilisons et informons pour réduire les discriminations au travail liées à la parentalité. Partagez, vous aussi, votre expérience ! Rendez-vous sur le site internet dédié à la campagne – www.enfantsadmis.org – ou via le hashtag #EnfantsAdmis.

Remerciement

Nous remercions chaleureusement le comité de pilotage érigé spécialement pour cette campagne ainsi que toutes les personnes présentes lors des focus groupes : Barbara Brunisso (Fédération Wallonie-Bruxelles), Blanche Garcia (CSC), Caroline Deiteren (Unizo), Claire Godding (BNP Paribas Fortis), Diane Devriendt (Markant), Eline Verhoeven (IGVM - IEFH), Francine Devries (Actiris), Herlindis Moestermans (Vrouwenraad), Jeroen Lievens (Femma), Lutgard Vrints (Gezinsbond), Mary Collins (CFFB), Michèle Claus (VBO), Nathalie Diesbecq (ACV), Patricia De Marchi (CGSLB), Sarah Hibo (Solaris-FPS), Sile O'Dorchai (ULB), Soizic Dubot (Vie Féminine), Véronique De Baets (IGVM - IEFH) et Vroni Lemeire (ABVV Brussel). Un tout grand merci aussi à notre bénévole Carole Germani, aux personnes ayant participées à la réalisation de cette publication et aux partenaires de cette campagne.



vzw **AMAZONE** asbl
Carrefour de l'Egalité de Genre

