

Dis, papa, tu rentres à quelle heure ce soir ?

■ Le guide "Travail et paternité" s'adresse d'abord aux employeurs.

Trois pères (travailleurs) sur quatre voudraient passer plus de temps avec leurs enfants. Mais les chiffres montrent que ce sont très majoritairement les femmes (dans 75 % des cas) qui font appel aux dispositifs légaux qui permettent de concilier vie familiale et vie professionnelle (congé parental, interruption de carrière...).

Quolibets

Il y a donc un "hic". Il s'explique d'abord par les écarts salariaux entre les hommes et les femmes: c'est plus supportable, dans un ménage, de sabrer dans le plus petit salaire (celui de madame), surtout en temps de crise. Il n'y a pas que cela. Les stéréotypes ont la vie dure: les quolibets tombent encore quand un cadre doit écourter sa réunion à 17 heures parce qu'il doit récupérer le petit dernier à la crèche.

Il existe pourtant des entreprises où on tient sérieusement compte de la parentalité des travailleurs – et pas seulement des travailleuses – avec une culture "family friendly".

À la veille de la fête des pères, le secrétaire d'Etat aux Familles sortant, Philippe Courard (PS), veut rappeler cet enjeu majeur en publiant un guide pratique: "Travail et paternité: pourquoi et comment promouvoir l'équilibre?"

Cette brochure vise principalement à soutenir

les employeurs dans une démarche positive et profitable à tous, en leur apportant clés et bonnes pratiques. L'intérêt principal de ce guide, ce sont en effet les exemples "qui marchent", où la combinaison famille-travail est gagnante pour tous, employeurs et employés.

"Mon métier de commercial me contraint parfois à faire de longues journées sur les routes", témoigne Ruben, représentant commercial. "En contrepartie, mon supérieur me permet de récupérer mes heures supplémentaires le mercredi." Une flexibilité qui lui permet d'aller chercher ses garçons à l'école et de partager des moments privilégiés avec eux toute une après-midi. "Ce serait impossible si mon rôle de père n'était pas compris au sein de l'entreprise."

Autre secteur, autre réalité, même compréhension. Ouvrier sidérurgiste, Mehdi travaille en pause dans son usine – sa femme est aide-soignante, en horaire décalé. Les horaires sont rigides: 6-2, 2-10, 10-6. Pas moyen d'être moins flexible.

En revanche, son chef de banc a très bien intégré les difficultés que cela pouvait engendrer en matière d'organisation familiale. "Je suis parfois obligé d'échanger mes pauses avec mes collègues pour aller conduire mes enfants à l'école ou pour qu'il y ait quelqu'un à la maison la nuit avec eux. Je n'ai pas le choix."

La solution concoctée par le supérieur? Afficher les horaires sur des valves publiques un mois à l'avance, pour permettre aux pères travailleurs de permuter

les pauses en cas de besoin.

Horaires flottants

Certaines entreprises permettent des "horaires flottants" pour faciliter la vie des travailleurs parents séparés. Bert, sales business partner dans une banque, en fait l'expérience. Séparé depuis peu, il a la garde de sa fille une semaine sur deux. "Qui dit garde alternée dit réorganisation des maisons, des horaires et aussi des dépenses", explique-t-il. Et un surcoût financier. "Je ne pouvais me permettre de réduire mon temps de travail. L'horaire comprimé me permet, une semaine sur deux, de commencer ma journée plus tôt pour être à la sortie des classes. Je profite de la semaine où ma fille est chez sa mère pour prester mes heures manquantes." CQFD.

Annick Hovine

→ *Réalisé par le secrétaire d'Etat aux Familles, en collaboration avec le cabinet de l'Emploi, le SPF Emploi, l'Onem, la FEB, l'UCM, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, la Ligue des familles, le Gezinsgebond, les syndicats...

→ Sur demande au 02/238.28.11 ou sur www.courard.belgium.be

108€

LE RETOUR SUR INVESTISSEMENT

Pour 100 € investis dans la parentalité. Calculs d'un groupe d'entreprises suisses.