

Les pères adoptent enfin le congé parental

Le nombre d'hommes qui choisissent de travailler moins pour s'occuper de leur enfant s'est multiplié par 14 en 14 ans.

Le congé parental existe en Belgique depuis 1997. Cette mesure de politique familiale permet aux parents de jeunes enfants de suspendre leur contrat de travail ou de prester à temps partiel pendant plusieurs mois. Au début des années 2000, plus de neuf congés pa-

rentaux sur dix étaient pris par des femmes. Celles-ci restent majoritaires aujourd'hui, mais la part des hommes est désormais d'environ 30 %. L'évolution est d'autant plus marquante que le nombre de bénéficiaires de la mesure ne cesse d'augmenter.

En 2016, 42.980 hommes ont

profité d'un congé parental alors qu'ils n'étaient même pas 3.000 à avoir franchi le pas en 2002... Selon Laura Merla, directrice du Centre interdisciplinaire de recherches sur les familles et les sexualités (UCL), plusieurs éléments expliquent cette croissance exponentielle : une per-

ception différente de la valeur du travail, la multiplication d'horaires peu compatibles avec la vie de famille, la multiplication des divorces et de la garde partagée, ou encore une moindre disponibilité des grands-parents. ■

En 14 ans, quatorze fois plus de pères en congé parental

- En 2016, 42.980 hommes ont pris un congé parental.
- Il y a près de 15 ans, ils étaient moins de 3.000...
- Un (petit) pas de plus vers plus d'égalité ?

C'était une envie que j'avais depuis longtemps. Quand ma fille est entrée dans sa douzième année, je me suis dit que c'était la dernière limite. Je ne l'avais pas fait pour mon fils aîné, 14 ans à l'époque. » Thomas, 49 ans aujourd'hui, a donc commencé « petit » : début 2014, il passe en 4/5^e pour une période de dix mois. Le congé parental, il l'adopte si bien qu'il le prolonge jusqu'à sa durée maximale de 20 mois. Comme de nombreux parents posant ce choix, Thomas cherchait principalement à « avoir plus de temps, lever le pied et être plus disponible pour les enfants » : « Cela a été une très belle expérience : je m'occupais davantage de la maison, je passais plus de temps aux côtés de mon épouse (en 3/5^e) et je prenais du temps pour moi. Résultat : le week-end, comme j'avais fait tout ce qui devait l'être en semaine, je consacrais plus de temps à mes enfants. »

Le quotidien devient moins stressant. Thomas contribue davantage aux tâches domestiques, même s'il y prenait déjà part auparavant. Il est présent pour les devoirs. « Je n'étais pas un père absent, donc cela n'a pas changé fondamentalement ma façon d'être père. Mais je pense qu'il en reste quelque chose, même si ce n'est pas concret, ou mesurable. »

Comme Thomas, les hommes sont de plus en plus nombreux à lever le pied au travail pour s'occuper davantage de leurs enfants. Entre le début des années 2000 (2002) et 2016, le nombre de pères ayant pris un congé parental a été multiplié par 14, selon les chiffres que l'Onem a exceptionnellement rassemblés pour *Le Soir*.

L'an dernier, ils étaient ainsi 42.980 à diminuer leur temps de travail, principalement en optant pour le 4/5^e, la formule qui rencontre le plus de succès auprès de

la gent masculine. S'ils restent encore bien en deçà des mères qui profitent du congé parental (100.668 en 2016), l'écart se réduit peu à peu. Ainsi, au début des années 2000, 91,6 % des congés parentaux étaient pris par des mères. Aujourd'hui, la part utilisée par les pères est de 30 %. D'après les premiers chiffres de 2017, on passerait même à 31 %. Lentement mais sûrement, donc.

« L'évolution est réelle, commente Laura Merla, sociologue à l'UCL, directrice du Centre interdisciplinaire de recherches sur les familles et les sexualités.

C'est particulièrement le cas dans la génération des pères entre 20 et 40 ans. »

Un changement de générations

Plusieurs éléments expliquent cette tendance, selon la chercheuse, qui est aussi référente pour la Belgique de la plateforme International network on leave policies and research, qui, chaque année, publie un état des lieux des congés familiaux dans 42 pays. Tout d'abord, un changement de mentalités, notamment concernant le rapport au travail : « Plus on descend de génération, moins le travail est perçu comme la valeur numéro 1. Les jeunes générations désirent s'épanouir dans plusieurs sphères différentes. » N'est-ce pas là l'apanage d'une certaine classe sociale, par ailleurs éduquée et plus engagée ? « Pas forcément, juge la sociologue. Lorsque j'ai travaillé pour ma thèse avec des pères au foyer, tous me disaient la même chose, quel que soit le milieu : "Je n'ai pas vu

mon père quand j'étais petit et je ne veux pas reproduire ça." Une réflexion que l'on peut retrouver pour le congé parental. »

Par ailleurs, du côté professionnel, la

précarisation croissante du monde du travail ainsi que la multiplication d'horaires de plus en plus incompatibles avec la vie de famille contraignent les parents à poser certains choix, par nécessité. Dans un autre registre, la hausse des divorces et, surtout, la généralisation de la garde partagée poussent certains pères à réduire leur temps de travail. Enfin, les politiques visant à retarder l'âge de la pension réduisent la disponibilité des grands-parents... Une évolution à double tranchant, qui pourrait également avoir pour effet de renforcer la famille traditionnelle.

Car si ce mouvement d'équilibre progressif semble constant depuis une quinzaine d'années, l'égalité au sein des familles est loin d'être acquise. A la Ligue des familles, on constate – et on s'en réjouit – une certaine évolution des modèles parentaux : « Les pères cherchent à s'investir davantage auprès de leurs enfants... mais pas dans les tâches domestiques, nuance Delphine Chabbert, secrétaire politique. De ce point de vue, les études montrent que la répartition des tâches n'évolue que très, très lentement.

Or, c'est une des causes majeures des inégalités. » Autre bémol, selon l'association porte-voix des familles : certains parents optent pour le congé parental « à défaut d'autre solution », pour faire tampon entre la fin du congé de maternité et l'entrée en crèche, par exemple.

Un indemnité trop faible

Le monde politique a déjà pris des me-

sures afin d'étendre les modalités du congé parental. Ainsi, l'âge limite de l'enfant est passé de 4 ans lors de la création de cette mesure en 1997, à 6 ans en 2005 et à 12 ans en 2009. Parallèlement, la possibilité de réduire son temps de travail de 1/5^e temps apparaît en 2002, ainsi que l'opportunité de fractionner cette période, et une augmentation du montant des allocations. Autant d'éléments qui expliquent la hausse du nombre de pères se saisissant de cette opportunité au début des années 2000. Le gouvernement fédéral actuel entend encore augmenter la flexibilité du dispositif, en proposant « 1/10^e temps » : une demi-journée par semaine ou une journée par quinzaine.

Mais les leviers restent nombreux si l'on désire encore davantage inciter les pères à prendre leur part. Outre le tradi-

tionnel travail sur les mentalités, notamment dans le monde de l'entreprise, le nerf de la guerre reste l'indemnisation de ce congé. En Belgique, elle est forfaitaire et plutôt faible (700 euros net) : « Comme l'écart salarial reste important dans notre société, la perte de revenus est souvent plus importante quand c'est l'homme qui réduit son temps de travail », développe Delphine Chabbert. Pour que les pères prennent plus ce congé, nous souhaitons une indemnisation proportionnelle aux revenus, avec un plafond. »

A noter que la Flandre compte nettement plus de bénéficiaires du congé parental que la Wallonie ou Bruxelles. Les Flamands sont plus nombreux, certes, et le taux d'emploi y est supérieur... mais le nord du pays offre également des primes d'encouragement en supplément des al-

locations fédérales versées par l'Onem.

Pour le reste, des exemples d'incitants existent à l'étranger. Et si on s'inspirait de nos pairs? ■

ELODIE BLOGIE

Evolution du nombre de bénéficiaires de congé parental

En milliers



PRATIQUE

Y avez-vous droit ?

► **Qui ?** Tous les employés du secteur privé et public, qui peuvent faire valoir un an d'ancienneté dans l'entreprise. Les indépendants n'y ont par contre pas accès. Les parents qui adoptent peuvent aussi en bénéficier.

► **Quoi ?** Le travailleur peut suspendre l'exécution de son travail de différentes manières : soit totalement pendant quatre mois, à mi-temps pendant 8 mois ou un jour par semaine (« 1/5^e temps ») pendant 20 mois. Le congé ne doit pas forcément être pris en continu, il peut être fractionné et différentes formules peuvent être combinées.

► **Quand ?** Le travailleur peut bénéficier de ce congé jusqu'aux douze ans de l'enfant. Cette limite d'âge est étendue à 21 ans lorsque l'enfant souffre d'une maladie ou d'un handicap grave. L'employé doit informer son employeur minimum trois mois à l'avance. L'employeur peut reporter le congé de six mois,

mais pas le refuser.

► **A quel coût ?** L'allocation d'interruption de l'ONEM est forfaitaire et s'élève à 735 euros net en cas d'interruption complète, à 339 euros en mi-temps et à 115 euros si le travailleur passe en 4/5^e. Certaines majorations existent pour les familles monoparentales.

E.B.L.

LE CONGÉ PARENTAL AILLEURS EN EUROPE

FRANCE

Un congé qui double s'il est partagé

Depuis 2015, pour le premier enfant, la « prestation partagée d'éducation de l'enfant » est de six mois si elle est prise par un seul parent, mais d'un an si elle est partagée. A partir du deuxième enfant, le congé parental est de 24 mois maximum, c'est-à-dire de 12 mois par parent. Ce congé, indemnisé mais faiblement, ne peut être pris que jusqu'aux trois ans de l'enfant. Une politique qui promeut l'égalité... Car en 2016, seuls 4 % des Français en congé parental étaient des hommes.

PAYS-BAS

Pas d'indemnisation

Chez nos voisins néerlandais, il n'existe pas de congé parental rémunéré. Chaque parent peut

cependant prendre un tel congé - non payé, donc - d'une durée proportionnelle au nombre d'heures qu'il preste par semaine (26 x le nombre d'heures travaillées par semaine). Cette possibilité est offerte jusqu'aux huit ans de l'enfant.

ALLEMAGNE

Deux mois de bonus

Côté allemand, il n'existe pas de congé de paternité. Si le jeune papa veut rester aux côtés de son enfant et de la maman à la naissance, il doit prendre des congés ou directement un congé parental. Celui-ci est d'une durée maximale d'un an s'il n'est pris que par un des deux parents. Si l'autre partenaire souhaite partager ce congé, le couple « gagne » deux mois supplémentaires. Résultat,

en 2016, le nombre de pères ayant pris un congé de paternité a augmenté de 12 % par rapport à 2015. Ce congé est indemnisé à hauteur de 65 % du salaire.

SUEDE

Un « quota papa »

Premier pays à avoir instauré le congé parental en 1974, la Suède propose un congé de 16 mois, rémunéré à 80 % du salaire et à prendre avant les 8 ans de l'enfant. Chaque parent est tenu de prendre deux mois de ce congé. C'est ce qu'on appelle le « father's quota » ou « daddy's quota ». Si le père ne profite pas de ces deux mois, il ne peut les transférer à sa compagne : ils sont perdus. Le

reste du congé est à partager entre les deux partenaires.

PORTUGAL

Un congé de paternité obligatoire

Le Portugal est le seul pays où un congé de paternité de quinze jours est obligatoire, depuis 2016. Par ailleurs, le congé de maternité est confondu avec un congé parental de petite enfance (« initial parental leave »). Ce congé est de 17 à 21 semaines. La maman est obligée de prendre six semaines à la naissance mais le reste peut être partagé. Si tel est le cas, les parents reçoivent un bonus de 30 jours supplémentaires. Le congé est par ailleurs rémunéré à 80, voire 100 % du salaire.

Johnson & Johnson Huit semaines de congé de paternité proposées

Au début de l'été, le géant pharmaceutique Johnson & Johnson, mieux connu en Belgique sous le nom de sa filiale Janssen Pharmaceutica, a annoncé qu'il allait désormais offrir jusqu'à huit semaines de congé de paternité à ses employés. Une décision de management prise au niveau mondial, qui va donc s'appliquer en Belgique également. Pour rappel, chez nous, le congé de paternité est de dix jours actuellement.

« Notre objectif est d'offrir à nos employés un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle, explique Tim De Kegel, le responsable communication du groupe pour le Benelux. Cela s'inscrit dans une politique globale que nous menons en ce sens. Ce congé sera payé à 100 % du salaire, comme c'est le cas pour le congé de maternité de nos employées. Il sera aussi accessible pour les parents qui adoptent. »

Le géant pharmaceutique est convain-

cu qu'offrir une telle opportunité à ses employés ne peut qu'être bénéfique à l'entreprise, même si cela a un coût : « Nous sommes une entreprise au top de la recherche pharmaceutique, poursuit

Tim De Kegel. Notre personnel est passionné et travaille énormément. A l'heure où de plus en plus de gens sont confrontés au burn-out, nous pensons qu'une vie équilibrée entre la maison et le travail rend les travailleurs plus heureux, donc plus créatifs, innovants et productifs. Quand un employé a un enfant, c'est important qu'il prenne du temps pour sa famille. »

Sans oublier que si le géant pharmaceutique ne pense pas « recruter » directement grâce à cette mesure, il entend bien choyer ses employés hautement qualifiés dans un secteur très concurrentiel. Le groupe emploie 130.000 personnes à travers le monde et 6.000 en Belgique ; 40 % du personnel a moins de 40 ans.

Une offre si généreuse ne peut évidemment venir que d'une boîte privée. Avant d'allonger le congé de paternité, la priorité serait, pour la Ligue des familles, de le rendre obligatoire. Une étude de la Ligue a en effet révélé que près de quatre pères sur dix n'ont pas pris ou ne comptent pas prendre ce congé qui suit directement la naissance de l'enfant. « Nous sommes convaincus que dans une approche durable, rendre le congé de paternité obligatoire est ce qui ferait le plus évoluer les mentalités, car cela deviendra évident aux prochaines générations », insiste Delphine Chabbert, secrétaire politique.

Laura Merla, sociologue, confirme : « On sait que les premières semaines sont déterminantes pour la suite : très vite, c'est la maman qui prend l'habitude de s'occuper du bébé si le père reprend le travail rapidement. Dans l'idéal, il faudrait un congé de paternité qui se rapproche le plus possible du congé de maternité... » ■

E.B.I.