

# Un « congé de conciliation » pour soulager les parents face aux imprévus

► En vue des élections, la Ligue des familles révèle son mémorandum mesure par mesure.  
► Sa première proposition : un « congé de conciliation » pour offrir quelques heures de souplesse aux parents confrontés aux imprévus de la vie de famille.

Ce sont ces deux heures dont on aurait besoin le matin pour s'organiser, quand on découvre, au réveil, que le bambin couve quelque chose et que la crèche refuse de l'accueillir. Ce départ du boulot un peu plus tôt pour se rendre à la réunion de parents, à 16 h. Cette heure à prendre, au milieu de la journée, pour ce rendez-vous médical important avec l'ainée qu'il était impossible d'obtenir à un autre moment, sauf à le reporter de six mois.

Face à ces couacs du quotidien, ces imprévus ou ces rendez-vous un peu plus prévisibles de la vie de parents, la Ligue des familles propose la création d'un « congé de conciliation ». En vue des élections de mai prochain, l'association révèle son mémorandum au fur et à mesure. La première proposition, qui se décline en trois volets (lire ci-contre), concerne la conciliation, difficulté majeure de nombreuses familles, et particulièrement des femmes. « Tous les signaux sont au rouge, avertit Delphine Chabbert, secrétaire politique de la Ligue. Nous devons inventer des solutions nouvelles pour répondre aux besoins des familles qui bougent nettement plus vite que les politiques publiques. »

Et de s'en référer aux chiffres des derniers « Baromètres des parents », études commandées par la Ligue et diffusées chaque année par la RTBF et *Le Soir*. Selon les résultats de la dernière édition, huit parents sur dix éprouvent des difficultés pour concilier leur vie privée et leur vie professionnelle. Un chiffre qui, en réalité, ne diminue pas depuis la première édition du Baromètre, en 2015.

## Un congé à prendre à l'heure, sans justification

La proposition la plus novatrice, vise donc à créer un nouveau congé à destination des parents. « Tous les parents anticipent, tentent de tout gérer à la minute près, explique Delphine Chabbert. Un imprévu et ça déraile, c'est la panique et le stress explose. Notre proposition vise donc à répondre au besoin le plus aigu, à savoir gérer l'urgence. » Concrètement, tout travailleur aurait « droit » à un volume de huit heures par an (y compris les non parents), avec huit heures supplémentaires par enfant (de 0 à 18 ans) et une majoration de huit heures pour les mères célibataires ou pères seuls. Ce congé n'impliquerait aucune perte de salaire, et pourrait se prendre sans justification : « Ce serait alourdir encore le planning des parents que de devoir courir chez le médecin ou fournir des justificatifs, alors que ce que l'on cherche c'est justement de l'assouplir. »

justifie Delphine Chabbert.

L'objectif étant surtout de faire face aux imprévus, le délai pour prévenir l'employeur devrait être le plus court possible. La Ligue n'a pas encore fixé ce délai et proposerait des règles différentes selon les secteurs d'activité. Dans son dernier « Baromètre des parents », la Ligue a testé la mesure auprès d'un échantillon de 1.300 personnes. Sept parents sur dix s'y

disent favorables.

## « Des vacances extralégales sans l'accord de l'employeur »

Delphine Chabbert affirme que l'objectif « n'est pas de compliquer la tâche des employeurs ». Au contraire, ce nouveau droit constituerait même une « mesure de prévention », notamment de l'absentéisme et du burn-out en offrant des « petites soupapes pour tenir le coup ». Mais les représentants des employeurs ne partagent pas vraiment cette lecture. Du côté de l'Union wallonne des entreprises (UWE), Jean de Lame, secrétaire général, reconnaît qu'une société a « tout intérêt à avoir des travailleurs épanouis et en bonne santé ». Il estime néanmoins qu'il existe déjà suffisamment d'outils de modulation. Et cite le congé « pour raisons impérieuses » qui permet aux travailleurs de prendre dix jours par an, en cas de maladie, d'accident, d'hospitalisation d'un proche, par exemple. La seule différence avec ce que propose la Ligue, assure Jean de Lame, c'est qu'il n'est pas rémunéré et doit se prendre en concertation avec l'employeur. « La mesure

proposée par la Ligue est sans contrôle, déplore le secrétaire général. Rappelons quand même que quand on parle de conciliation entre vie privée et vie professionnelle, il faut aussi tenir compte de la vie professionnelle ! »

A l'Union des classes moyennes (UCM), l'avis se veut encore plus clair : « Notre point de vue sur cette idée est très négatif, annonce d'emblée Mathieu Dewèvre, conseiller au service d'études. Imaginons une mère célibataire de trois enfants : elle pourrait s'absenter presque une semaine, ce qui est susceptible de paralyser une entreprise, surtout une petite PME. Pour nous, cela revient à

une forme de vacances extra-légales prises sans l'accord de l'employeur ! »

## « Une flexibilité à sens unique »

Une fin de non-recevoir qui fait déjà bondir Robert Vertenuel, président de la FGTB, favorable à la proposition, même s'il estime qu'elle demande encore des précisions pratico-pratiques et devrait être un droit collectif, et non individuel. « Peut-on réfléchir avec un peu de hauteur à un problème concret, plutôt que de fermer la discussion d'emblée au nom du sacro-saint intérêt de l'entreprise ? », s'énerve le président de la FGTB. Nos études et nos retours du terrain montrent aussi que les soucis de conciliation sont une réalité et une souffrance pour de nombreux travailleurs. La flexibilité est toujours à sens unique. Pour répondre aux besoins du marché, d'accord. Pour donner du temps aux travailleurs, ça, non. »

Pour Vertenuel, le congé « pour raisons impérieuses » est un dispositif bien plus lourd et qui ne répond pas aux situations que vise la Ligue des familles. « Ici, on parle d'imprévus ponctuels. Les patrons auraient intérêt à considérer cette proposition qui limiterait l'absentéisme. Car, que font les parents face à ces imprévus ? S'ils n'ont pas d'autre choix, certains se rendent chez le médecin pour un certificat... qui n'est généralement pas de deux heures ! »

Par cette proposition, la Ligue des familles espère à tout le moins susciter le débat, et l'intérêt des partis. Alors seulement peut-être discutera-t-on de son éventuel financement, sur lequel l'association ne s'avance pas : entre prise en charge par la sécurité sociale et... participation des employeurs. ■

ELODIE BLOGIE

## « Pas suffisant pour prévenir le burn-out parental »

**M**arie Bayot, docteure en psychologie, est au contact de parents à risque de ou en burn-out parental, à travers son post-doctorat dans l'équipe dédiée à cette thématique à l'UCLouvain. C'est à travers cette expertise qu'elle émet son avis sur la proposition de la Ligue des familles, même si celle-ci vise un public plus large.

**Comment les familles en situation de stress gèrent-elles leur temps ? Y a-t-il encore de la place pour l'imprévu ?**

*Le fait d'être très désorganisé, de manquer de routines, d'avoir beaucoup de bruit, joue très fort dans le niveau de burn-out des parents. Pour ce qui concerne les timings extrêmement serrés, nous constatons qu'ils sont parfois liés à un surinvestissement au niveau de la parentalité. Certains parents prévoient trois activités parascolaires par enfant. Leur quotidien pourrait être plus léger mais il est dès lors surbooké. De façon générale évidemment, l'imprévu génère du stress chez tout le monde mais le coût psychologique que cela va avoir sur les parents varie selon différents facteurs.*

**Quels sont les facteurs qui prédisent le burn-out parental ?**

*Contrairement à ce qu'on peut penser, et à ce que véhicule d'une certaine façon la Ligue des familles, la configuration familiale (avoir beaucoup d'enfants, leur âge, le type de famille, etc.) influence faiblement les risques de burn-out parental. Les facteurs individuels - les compétences émotionnelles des parents, les personnes perfectionnistes, etc. - et conjugaux jouent un rôle plus important. Cela ne signifie pas que la société ne joue aucun rôle. Elle envoie des injonctions contraires : celle, individualiste, de prendre soin de soi est peu conciliable avec les contraintes d'un parent. Cela crée une tension, à laquelle s'ajoute la pression d'être un « parent parfait ».*

**« Une telle mesure risque de créer d'autres problèmes pour certaines personnes »**

**Quel est dès lors votre avis sur la mesure ?**

*Cela peut être une mesure intéressante si la charge effective, le manque de temps objectif, est vraiment important. Mais pour nous, ce n'est pas suffisant : car ce n'est pas tant l'importance de la charge qui influence le burn-out, que la relation qu'on a à cette charge.*

*C'est une bonne idée en soi, mais le risque existe aussi qu'une telle mesure crée d'autres problèmes pour certaines personnes : le jugement des collègues, un autre stress, etc. ■*

**Propos recueillis par E.BL**

### LES AUTRES PROPOSITIONS

#### Deux autres niveaux de conciliation

Le premier thème sur lequel la Ligue souhaite attirer l'attention des politiques est donc la conciliation de la vie privée, familiale et de la vie professionnelle. Outre la proposition de mesure « individuelle » avec le « congé de conciliation », une autre proposition s'adresse directement aux employeurs, tandis que la troisième vise un débat plus global. La Ligue des familles souhaiterait que chaque employeur soit tenu d'établir chaque année avec chaque travailleur et travailleuse un « plan de conciliation ». « Toutes nos

études montrent que si certains congés ne sont pas pris, c'est parfois parce que les travailleurs ne sont pas bien informés de leurs droits, explique Delphine Chabbert. Nous aimerions donc que les employeurs jouent un rôle plus proactif en informant les employés et, si un besoin est exprimé lors du rendez-vous annuel, en proposant des aménagements. » Pour l'Union wallonne des entreprises, les rendez-vous annuels de progression et d'évaluation peuvent déjà servir à aborder la question de la conciliation... Tandis qu'à l'Union des classes moyennes, on estime clairement qu'il n'est pas de la responsabilité de l'employeur de se tenir au courant des différents aménagements possibles. D'autant plus qu'entre congés parentaux,

crédits-temps et interruptions de carrière, la matière est complexe, souligne Matthieu Dewèvre, conseiller pour le service d'études. On vous laisse imaginer la réaction de ces deux organisations de représentation des entreprises au troisième volet des propositions élaborées par la Ligue : la réduction collective du temps de travail. « Nous ne le revendiquons pas comme un choix politique, précise Delphine Chabbert. Mais nous relayons la première demande des parents. Dans notre enquête sur la conciliation, quand on les interroge sur la mesure qui leur permettrait de mieux combiner, c'est ce qui arrive en tête : travailler moins, mais sans perte de salaire. »

E.BL.