



Les coparent-es devraient-iels avoir un congé de "naissance" égal au congé de maternité ?



Introduction

Depuis le 1er janvier 2023, les pères et co-parents en Belgique ont droit à 20 jours de congés à prendre dans les 4 mois qui suivent la naissance de l'enfant. Ce nombre a doublé depuis la création de ce congé en 2002. Mais 20 jours sont-ils suffisants ? Le débat fait rage sur la question de savoir si les pères ou les co-parent-es devraient bénéficier d'un congé de « naissance » équivalent à celui accordé aux mères. Ce sujet suscite des arguments passionnés des deux côtés. D'un côté, les partisan-es de cette idée mettent en avant l'équité des rôles parentaux et l'importance d'un soutien équilibré pour le bien-être de l'enfant. De l'autre côté, certains soulignent les impacts pratiques et économiques d'une telle mesure. Ces débats soulignent des enjeux majeurs liés à l'égalité des genres et au rôle parental dans les premiers moments de la vie d'un enfant.

Définition

- **Congé de naissance** : Congé pris par un parent lors de la naissance d'un enfant. Ce terme inclut à la fois le congé de maternité et le congé pris par le co-parent (anciennement congé de paternité).

Contexte

En Belgique, une travailleuse qui va accoucher a droit à un congé de maternité d'une durée de 15 semaines. Ce congé peut être allongé à 17 semaines en cas de grossesse gémellaire. Le congé de naissance, pour le co-parent, est actuellement de 20 jours, qui peuvent être pris en une fois ou étalés sur les quatre mois suivant l'accouchement. Durant ce congé, la rémunération est fixée à 82% du salaire brut. Ce congé peut être pris par le père ou le ou la co-parent-e.

Actuellement, le débat sur l'allongement du congé de naissance pour les co-parents se développe en Belgique, reflétant des changements dans les attentes sociales. En 2023, selon le Baromètre de la Ligue des Familles¹, 81 % des nouveaux parents se sont déclarés favorables à un congé de paternité de 15 semaines, équivalent à celui de maternité. Cet alignement des congés était déjà soutenu par 60% des parents en 2018 et 67% en 2020 et 2022. Ils sont à présent 76% à le demander, et même 81% chez les parents d'enfants de 0 à 3 ans. Cette demande croissante montre une volonté de partager plus équitablement les responsabilités parentales dès les premiers mois de la vie de l'enfant. Cependant, des obstacles demeurent. Par exemple, 10 % des pères en Belgique ont déclaré ne pas prendre leur congé de paternité en 2020 par crainte des répercussions sur leur carrière. De plus, la rémunération de 82 % pendant le congé de naissance incite certains couples à faire le choix économique de renvoyer le co-parent au travail plus tôt.

L'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes plaide pour un congé de paternité obligatoire, soulignant que l'implication précoce des co-parents est cruciale pour le développement de l'enfant et pour une répartition plus équitable des tâches parentales dès le début².

En Europe, le congé de naissance varie considérablement d'un pays à l'autre, tant en termes de durée que de rémunération. Quelques exemples³ :



Suède : La Suède offre l'un des systèmes les plus généreux avec 480 jours de congé parental à partager entre les deux parents, dont 90 jours sont réservés spécifiquement à chaque parent. Ce congé est payé à 80 % du salaire.

1 Ligue des Familles. (2024). Baromètre des familles 2024. Retrieved from [https://liguedesfamilles.be/storage/31758/Barom%C3%A8tre-2024-\(final\).pdf](https://liguedesfamilles.be/storage/31758/Barom%C3%A8tre-2024-(final).pdf)

2 Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. (2023). Congé de naissance : Rapport d'évaluation et recommandations. https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/167_-_rapport_conge_de_naissance_0.pdf

3 Smith, I. (2022, February 18). Where in Europe should you live to get the longest paternity leave? Euronews. <https://www.euronews.com/next/2022/02/18/where-in-europe-should-you-live-to-get-the-longest-paternity-leave>



Espagne : Depuis 2021, l'Espagne a égalisé le congé de paternité avec celui de maternité, offrant 16 semaines de congé payé à 100 % du salaire de base. Ce changement vise à promouvoir l'égalité des genres et à encourager la participation des pères aux soins des enfants.



France : En 2021, la France a étendu le congé de paternité à 28 jours, dont une semaine obligatoire. Ce congé est partiellement financé par la sécurité sociale, les trois premiers jours étant couverts par l'employeur.



Allemagne : Contrairement à la Suède et l'Espagne, l'Allemagne n'offre pas de congé de paternité spécifique, mais les pères peuvent prendre jusqu'à 14 mois de congé parental, payé entre 65 % et 100 % de leur salaire, en fonction de leurs revenus.



Danemark : Les pères peuvent prendre entre 2 et 34 semaines de congé parental, en fonction des accords collectifs et des conditions spécifiques. Le congé est généralement bien rémunéré, souvent à 100 % du salaire.



Royaume-Uni : Les pères ont droit à 2 semaines de congé de paternité payé à un taux fixe ou 90 % du salaire moyen hebdomadaire, selon le montant le plus bas. Il existe aussi un congé parental partagé où les parents peuvent se répartir jusqu'à 50 semaines de congé et 37 semaines de rémunération.

En résumé, bien que l'Europe ait fait des progrès significatifs pour améliorer les droits des pères (et co-parents selon les pays) en matière de congé parental, il existe encore de grandes disparités entre les pays. Les pays nordiques, comme la Suède et le Danemark, sont à l'avant-garde en offrant des systèmes généreux et égalitaires, tandis que d'autres pays comme l'Allemagne et le Royaume-Uni sont plus conservateurs avec des durées plus courtes ou des systèmes moins généreux.

Concepts & Théories

- ➔ **Théorie de l'égalité de genre** : Cette théorie repose sur l'idée que les hommes et les femmes doivent avoir des droits et des opportunités égaux dans toutes les sphères de la vie, y compris dans le domaine du travail et des responsabilités familiales. Appliquée au contexte du congé de naissance, elle soutient que pour parvenir à une véritable égalité des genres, les hommes et les co-parents devraient bénéficier de conditions similaires à celles des mères en matière de congé parental. Cette égalité permettrait de répartir plus équitablement les tâches parentales et domestiques, et de combattre les stéréotypes de genre qui assignent principalement les femmes au rôle de soignantes.
- ➔ **Impact du congé de naissance sur la division du travail domestique** : L'extension du congé de naissance pour les co-parents peut avoir un effet direct sur la répartition du travail domestique au sein du foyer. Des études⁴ montrent que lorsque les pères prennent un congé parental significatif, ils s'engagent davantage dans les tâches ménagères et les soins aux enfants à long terme. Cela peut contribuer à réduire la «double journée» souvent subie par les femmes, qui combinent travail rémunéré et responsabilités domestiques. En favorisant un partage plus égalitaire des responsabilités familiales, le congé de naissance pour les co-parents est vu comme un levier pour transformer les normes sociales. de la publicité et du marketing des produits du tabac sur la consommation de cigarettes. Les mesures comme les paquets neutres et les avertissements sanitaires graphiques visent à réduire l'attrait des cigarettes, en particulier auprès des jeunes.
- ➔ **Concept de «double journée»** : Le concept de «double journée» fait référence à la situation dans laquelle les femmes, en plus de leur emploi rémunéré, assument une grande part des tâches domestiques et des responsabilités parentales. Cette surcharge peut avoir des effets négatifs sur leur bien-être et leurs perspectives professionnelles.
- ➔ **Stéréotypes de genre et rôles parentaux** : Les stéréotypes de genre influencent fortement la manière dont les rôles parentaux sont perçus et répartis. Traditionnellement, les femmes sont vues comme les principales responsables des soins aux enfants, tandis que les hommes sont perçus comme le

4 Doucet, A., & McKay, L. (2020). Father involvement, care, and gender equality: Navigating uncertainty in Canadian parental leave policies and practice. Retrieved from <https://www.andreadoucet.com/wp-content/uploads/2020/08/Doucet-McKay-2020.pdf>

pourvoyeur de revenu. Ces stéréotypes peuvent dissuader les hommes de prendre un congé de naissance plus long, par crainte de stigmates sociaux ou de répercussions professionnelles. En promouvant un congé de naissance équivalent pour les co-parents, on vise à déconstruire ces stéréotypes, permettant ainsi aux hommes et aux femmes de participer plus équitablement à la parentalité.

Arguments pour l'allongement du congé de naissance pour les co-parents

- Équité des rôles parentaux :** Un congé de naissance équivalent pour les co-parents permettrait de renforcer l'égalité des genres en partageant plus équitablement les responsabilités parentales dès la naissance de l'enfant. Cela contribuerait également à déconstruire les stéréotypes de genre en matière de soins aux enfants.
- Impact positif sur le développement de l'enfant :** Une présence prolongée des deux parents dans les premiers mois favorise un environnement familial plus stable et équilibré, ce qui est bénéfique pour le développement affectif et cognitif de l'enfant.
- Réduction de l'écart salarial entre hommes et femmes :** En encourageant les co-parents à prendre un congé équivalent, cela pourrait réduire l'écart salarial entre les sexes en modifiant les dynamiques au sein du foyer, où traditionnellement les femmes sont celles qui réduisent leur temps de travail.

Arguments contre l'allongement du congé de naissance pour les co-parents

- Impact économique :** L'allongement du congé de naissance pour les co-parents pourrait représenter un coût élevé pour les entreprises et l'économie en général, notamment en termes de productivité et de coûts liés à la substitution temporaire des travailleurs. Cela peut représenter également un coût économique pour les familles, le congé n'étant pas payé à 100%.
- Réticence des entreprises :** Les employeurs pourraient être réticents à embaucher ou à promouvoir des co-parents s'ils sont perçus comme plus susceptibles de prendre un congé parental prolongé.
- Flexibilité du marché du travail :** Certains estiment qu'au lieu de prolonger le congé, il serait plus avantageux d'offrir aux parents des options flexibles de travail (comme le télétravail ou les horaires réduits), permettant une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie familiale sans nécessiter une absence prolongée du travail.

Des ressources pour aller plus loin

- Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. (2023). Congé de naissance : Rapport d'évaluation et recommandations. https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/167_-_rapport_conge_de_naissance_0.pdf
- Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. (n.d.). Le congé de paternité en Belgique: État des lieux et recommandations. https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/vaderschapsverlof_fr.pdf

Fiches pédagogique éditée dans le cadre du jeu de débat *Convictions!* créée par le Conseil de la Jeunesse Catholique
25, rue des Drapiers - 1050 Ixelles - 02/2303283 - info@cjc.be - www.cjc.be

EDITEUR RESPONSABLE - Hadrien Wilputte - COORDINATION - Emilie Kervyn et Jonathan Piroux - RÉDACTION - Jonathan Piroux -
ONT ÉGALEMENT COLLABORÉ À LA RÉDACTION - Frédérique Lemoine, Anne Mansy, Emilie Kervyn - MISE EN PAGE - Emilie Kervyn

