

Allongement du congé de naissance à 15 semaines, comme celui de la mère

Pour
déconstruire les
stéréotypes



Allongement du congé de naissance à 15 semaines, comme celui de la mère

C'est en 1978 que l'on retrouve les prémices du congé de naissance. En effet, à cette époque, il s'intitulait "congé de circonstance" et permettait aux pères (dont la filiation était établie) du secteur privé de s'absenter trois jours, sans rémunération, à la suite de la naissance de leur enfant.

Depuis, le concept a beaucoup évolué, notamment grâce au Parti Socialiste. En 1994, il a demandé l'instauration d'un congé de paternité obligatoire de 10 jours, mais la loi a été amendée pour finalement être adoptée en 2002.

Celle-ci permettait à chaque travailleur de prendre dix jours de congé dans les 30 jours qui suivent la naissance d'un enfant. Les trois premiers jours sont rémunérés à 100 % par l'employeur tandis que les 7 jours suivants sont pris en charge par l'assurance maladie invalidité à hauteur de 82 % de son salaire brut.

Depuis 2002, plusieurs modifications ont été apportées pour finalement arriver à l'appellation "congé de naissance" et passer à 20 jours en 2023, sous l'impulsion du ministre de l'Économie et du Travail, Pierre-Yves Dermagne.

Malgré une évolution certaine au cours de ces dernières années, la Belgique a encore du chemin à faire afin de permettre aux pères et co-parents de jouer pleinement leur rôle. Le Mouvement des Jeunes Socialistes juge la situation actuelle encore insuffisante. Nous souhaitons une égalité des genres qui passe notamment par un congé obligatoire et rémunéré à 100 % de 15 semaines pour les deux parents.

Pourquoi un congé égal ?

1.1) Pour passer plus de temps ensemble et apprendre à s'occuper du bébé

Les études démontrent que les 1000 premiers jours de l'enfant sont essentiels à son bon développement. En effet, celui-ci se construit physiquement et émotionnellement et développe l'adulte qu'il deviendra plus tard. Il est donc essentiel qu'il puisse passer autant de temps avec un parent qu'avec l'autre.

Le temps permet également au (co-)parent d'approprier son nouveau rôle et de débiter une relation parent-enfant saine. À ce sujet, il a été

démontré que le contact physique entre un père/coparent et son enfant a autant d'effets positifs qu'un contact mère-enfant.

1.2) **Pour déconstruire les stéréotypes de genre dans l'éducation**

Les préjugés sexistes étant malheureusement bien ancrés dans les mentalités, un allongement du congé de naissance permettrait de changer ces idées reçues.

En effet, l'allongement du congé de naissance contribue à réduire les préjugés sexistes, car il questionne les rôles traditionnels des hommes et des femmes et met en avant des rôles moins stéréotypés.

Une étude a démontré que les parents ayant bénéficié d'un plus long congé de naissance avaient une propension à soutenir l'égalité des sexes et l'engagement des femmes en politique par exemple.

Allongeons le congé de naissance afin de déconstruire des idées préconçues telles que « les hommes font de meilleurs dirigeants politiques » ou « les femmes s'occupent mieux des enfants ».

1.3) **Pour permettre aux mères de récupérer**

Avoir leur compagnon ou compagne auprès d'elles, les aider à s'occuper du nouveau-né, leur permettre quelques moments de repos sont autant d'éléments qui permettraient aux nouvelles mères de mieux récupérer après leur grossesse et accouchement. En effet, 62 % des femmes éprouvent des difficultés dans les semaines qui suivent leur accouchement, et 45 % d'entre elles affirment ne disposer d'aucune aide pour s'occuper de la famille.

De plus, plusieurs études ont démontré qu'allonger le congé de naissance avait un impact positif sur la santé des mères à court et à long terme. En effet, depuis l'introduction d'un congé de naissance, on peut constater que les mères passent 21 % de temps en moins en incapacité de travail, ce qui représente un gain pour la sécurité sociale puisque les incapacités de travail coûtent très cher.

De nombreux couples sont aujourd'hui réticents, pour des raisons financières, à l'idée de donner naissance à un enfant. Accompagner le

couple par un congé parental égalitaire permettrait d'en partie dissiper ces appréhensions.

Au niveau budgétaire, une augmentation du taux de natalité permettrait d'équilibrer le budget de la sécurité sociale, et plus particulièrement le budget des retraites.

Un congé parental égalitaire et indemnisé à 100 %, en donnant aux couples plus de sérénité financière au moment de la naissance, aurait donc un effet positif sur le long terme sur les comptes publics.

1.4) **Pour équilibrer la répartition du travail domestique dans le couple dès les premiers jours après la naissance**

Le nouveau-né nécessitant une attention constante, son arrivée induit une augmentation de la charge de travail domestique pour les parents.

Aujourd'hui, la brièveté du congé de naissance pousse le couple à faire reposer la majorité de cette charge nouvelle sur la mère.

Malheureusement, cette répartition inégale se perpétue dans la plupart des cas même après la fin du congé de la mère : la routine qui s'est installée pendant le congé persiste et la mère continue de faire la majeure partie du travail domestique.

2) **Pourquoi un congé obligatoire et à 100 % rémunéré ?**

2.1) **Pour réduire les inégalités homme-femme sur le marché de l'emploi**

Le problème de l'inégalité sur le marché de l'emploi recoupe plusieurs aspects.

Premièrement, si l'on analyse le taux d'emploi des hommes et des femmes, on constate qu'il y a 67 % des femmes sur le marché de l'emploi contre 75 % d'hommes.

Cette disparité démarre déjà lors du recrutement. En effet, une femme, qu'elle veuille être mère ou non, représente une mère potentielle aux yeux de nombreux employeurs. Ceux-ci peuvent se montrer réticents à embaucher une femme et dans certains cas, préféreront recruter un homme. Les études montrent que les femmes jeunes et sans enfants éprouvent déjà des difficultés à atteindre l'étape de l'entretien d'embauche ; ces difficultés disparaissent pour les candidates plus âgées. À titre d'exemple, en 2006, en Wallonie, 49 % des jeunes filles de 18 à 24 ans ayant

quitté l'enseignement ont trouvé un emploi, contre 62 % pour les jeunes hommes.

Ces chiffres révèlent qu'il y a bien une discrimination basée sur le genre dès les premières étapes de la recherche d'emploi.

Ensuite, afin d'assumer leur responsabilité familiale, de nombreuses mères s'orientent vers des emplois à temps partiel ou des fonctions leur offrant plus de flexibilité. Les études démontrent que l'utilisation des congés familiaux (congé parental, interruption de carrière, crédit-temps) reste profondément inégale, ce sont, dans les faits, principalement les femmes qui y ont recours. En effet, 4 postes à temps partiel sur 5 sont occupés par des femmes.

Avec cette inégalité de la répartition du temps de travail, c'est l'écart salarial qui se creuse de façon indirecte. En 2021, cet écart s'élevait à 9,2 % (femmes et hommes travaillant à temps plein et temps partiel). Par contre, si l'on tient compte des contrats à temps partiel, il atteignait 23,1 %.

Le caractère obligatoire du congé de naissance permettrait de réduire la discrimination de genre lors du recrutement ainsi que l'écart salarial.

2.2) Un congé indemnisé à 100 %

Nous demandons un congé rémunéré à 100 % pour les pères et les coparents. Certains pères ou coparents ne veulent pas bénéficier de leur congé de naissance ou ne le prennent pas complètement ; près d'un quart de ceux-ci craignent une perte de revenus. En effet, seuls les trois premiers jours de congé sont indemnisés à 100 % par l'employeur, les jours restants le sont à hauteur de 82 % du salaire brut ; cela explique que certaines familles décident de ne pas perdre leur salaire. Pour que l'aspect financier ne soit pas un frein pour les (co-)parents, il convient d'indemniser le congé de naissance à 100 %.

3) La Belgique, en évolution, mais toujours à la traîne

Même si de manière générale, le congé de naissance a évolué en Belgique, cette dernière reste toujours à la traîne par rapport à certains voisins européens.

Ce sont les pays scandinaves qui sont les plus généreux. En effet, la Suède a établi un système novateur selon lequel chaque membre du couple a l'obligation de prendre 60 jours de congé, ensuite, il reste 360 jours à

partager. Pendant ce congé, les (co-)parents reçoivent tous les deux 80 % de leur salaire.

Il y a également l'Allemagne qui, elle, ne connaît pas le concept de "congé de naissance" comme nous le connaissons. Cependant, les pères peuvent prendre un congé parental de 14 mois avec la maman durant lequel ils perçoivent 65 % de leur salaire.

Citons également l'Espagne, où les (co-)parents ont déjà droit à 16 semaines de congé de naissance.

Ces pays nous font prendre conscience qu'il existe des alternatives au système actuel, celles-ci permettent au père ou coparent d'être plus présent et de ne pas y perdre trop financièrement.

4) **Conclusion**

Pour conclure, les Jeunes Socialistes demandent que le congé des pères et coparents soit égal à celui des mères afin que les pères et coparents puissent passer plus de temps avec leur enfant et apprendre à s'en occuper, afin de réduire les stéréotypes de genre dans l'éducation, afin de permettre aux mamans de mieux récupérer et également de mieux équilibrer la répartition des tâches ménagères.

De plus, les JS demandent que le congé de naissance soit obligatoire afin de réduire les inégalités sur le marché de l'emploi.

Et enfin, le congé de naissance doit être indemnisé à 100 % afin que l'aspect financier ne soit plus un frein à la prise de congé.