CONGÉ DE PATERNITÉ EN BELGIQUE : L'EXPÉRIENCE DES TRAVAILLEURS

Une étude quantitative

Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes

.be

Éditeur :
Institut pour l'égalité des femmes et des hommes
rue Ernest Blerot, 1
1070 Bruxelles
T 02 233 42 65 – F 02 233 40 32
egalite.hommesfemmes@iefh.belgique.be
www.iefh.belgium.be

Auteurs :
M.A.S.
Market Analysis & Synthesis
Brusselsesteenweg 46a
3000 Leuven
T 016 22 69 67 – F 016 20 50 52
info@masresearch.be
www.masresearch.be

Traduction : Philippe Debroe

Mise en page : Gevaert Graphics

Éditeur responsable :
Michel Pasteel – Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

Numéro de dépôt :
D/2010/10.043/15

Deze publicatie is eveneens in het Nederlands beschikbaar.

CONGÉ DE PATERNITÉ EN BELGIQUE : L'EXPÉRIENCE DES TRAVAILLEURS

Une étude quantitative

M.A.S.
Market Analysis & Synthesis

2010

TABLE DES MATIÈRES

Préface 5

1. Introduction 8

2. Méthodologie 11
2.1. Instrument 12
2.2. Mise en place de l'enquête 13

3. Profil des répondants 23
3.1. Emploi 23
3.2. Régime de travail 27
3.3. Environnement de travail 28
3.4. Description sociodémographique 30

4. Expériences des hommes en matière de congé de paternité 38
4.1. Annonce de la grossesse à l'employeur 38
4.2. Informations et connaissances en matière de réglementation relative au congé de paternité 39
4.3. Prise du congé de paternité 44
4.3.1. Prise de congé avant la naissance du bébé 44
4.3.2. Prise de congé après la naissance du bébé 48
4.3.3. Prise du congé de paternité 53
4.3.4. Activités effectuées par les répondants durant le congé de paternité 66
4.3.5. Degré de satisfaction par rapport à la réglementation en matière de congé de paternité (durée, période) 69
4.3.6. Indemnisation du congé de paternité 76
4.3.7. Réglementation en matière de congé de paternité sur le lieu de travail 78
4.3.8. Problèmes et inconvénients liés au congé de paternité 79
4.4. Politique de l'entreprise par rapport à la combinaison travail-famille 85

5. Conclusions et recommandations 90

PRÉFACE

L'étude sur le genre et l'emploi du temps réalisée par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH) a montré qu'en 2005, les femmes consacraient 1h23 de plus par semaine que les hommes aux soins et à l'éducation des enfants, et 8h35 de plus aux tâches ménagères. Entre 1966 et 2005, le temps que les femmes consacrent à ces tâches a, il est vrai, diminué, et celui que les hommes y consacrent a légèrement augmenté. Les femmes et les hommes semblent donc se rapprocher, mais il reste malgré tout un fossé. [1]

Les hommes participent toujours moins que les femmes aux tâches ménagères ainsi qu'aux soins et à l'éducation des enfants, tandis que les femmes effectuent remarquablement moins de travail rémunéré que les hommes. Cette différence dans l'emploi du temps, et plus particulièrement l'emploi du temps stéréotypé, des femmes et des hommes, nuit à la réalisation de l'égalité des chances sur le marché de l'emploi et dans la vie sociale.

L'un des objectifs de la stratégie de Lisbonne était l'obtention d'une plus grande participation des femmes au marché de l'emploi, et de nombreuses initiatives sur le plan politique ont déjà été prises en ce sens. Nous pensons par exemple à la promotion de la combinaison travail-famille grâce à un certain nombre de systèmes de congé tels que le congé parental et le congé pour motif impérieux (par ex. pour cause de maladie d'un enfant) ou encore grâce au crédit-temps. Ces mesures sont cependant sexuellement neutres et elles peuvent être prises autant par les hommes que par les femmes.

Parallèlement à la promotion de la participation des femmes au marché de l'emploi, le rôle des hommes au sein de la famille figure également en bonne place dans l'agenda politique. En effet, si les hommes assumaient davantage les tâches ménagères et une partie plus importante des soins et de l'éducation des enfants, les femmes disposeraient de plus de temps pour effectuer un travail rémunéré. Les hommes aussi semblent trouver de plus en plus importante leur participation à la vie de famille et la considèrent comme un but en soi. Ils veulent voir naître et grandir leurs enfants, être là pour eux aux moments importants, passer du temps de qualité avec les membres de leur famille.

Ce changement de mentalité des hommes vis-à-vis de leur rôle au sein de la famille se reflète par exemple dans l'augmentation du nombre d'hommes qui prennent un congé parental. Leur nombre

NOTES

1 Glorieux, I. et T.P. van Tienoven (2009). Genre et emploi du temps, Bruxelles : Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. Ce rapport est consultable sur le site web de l'IEFH : http://igvm-iefh.belgium.be/fr/publications/gender_en_tijdsbesteding.jsp?referer=tcm:337-82676-64.

a augmenté de 65,84% entre 2006 (5.940) et 2009 (9.851), même si les femmes constituent toujours la plus grande majorité (76% en 2009) des travailleurs en congé parental.[2]

Nous constatons par ailleurs que le nombre d'hommes qui prennent un congé de paternité a augmenté de 10% au cours de la période 2006-2008, de 55.499 personnes en 2006 à 61.246 hommes en 2008. [3] Les hommes semblent donc trouver de plus en plus important d'être présents dans la vie de leurs enfants, et ce dès leur naissance. En effet, cela permet qu'une nouvelle relation se crée au cours des premières semaines qui suivent la naissance d'un bébé et qu'un nouvel équilibre s'installe au sein du couple et de la famille.

En 2004-2005, l'IEFH a mené une campagne de sensibilisation concernant le congé de paternité de dix jours en vigueur depuis le 1er juillet 2002 pour les travailleurs du secteur privé et les travailleurs contractuels du secteur public. A cet effet, nous avons, d'une part, rédigé et diffusé à grande échelle une brochure à l'attention des pères et, d'autre part, développé une animation théâtrale visant à sensibiliser les parties prenantes faisant partie de l'environnement de travail. En juillet et août 2007, l'IEFH a réalisé une brève étude exploratoire auprès de toutes les communes et de tous les CPAS de Belgique, afin d'examiner dans quelle mesure les membres masculins du personnel avaient accès au congé de paternité. Cela a permis de mettre en lumière certains problèmes relatifs aux facilités proposées aux pères et à la planification de leurs jours de congé.

La parentalité sur le lieu de travail n'est toujours pas une évidence. Cela vaut en premier lieu pour les femmes, comme le montre l'étude *Grossesse au travail* publiée en juin 2010 par l'IEFH. L'enquête réalisée auprès de plus de 600 jeunes mères a montré que 76,6% d'entre elles avaient été confrontées à des faits de discrimination liée à la grossesse. Il n'est pas rare que ces discriminations trouvent leur origine dans les préjugés stéréotypés liés au genre («les femmes enceintes/les mères ne sont pas suffisamment productives»). [4]

Cette étude faisait partie d'un projet de recherche plus large consacré à la problématique de la maternité et de la paternité sur le lieu de travail en Belgique. Ce projet étudiait plus particulièrement la gestion de la grossesse, le congé de maternité et le retour au travail chez les femmes, et le congé de paternité chez les hommes. L'objectif général du projet était de disposer d'une meilleure compréhension de la survenance et des causes des discriminations liées à la grossesse (chez les travailleuses) et des problèmes relatifs au congé de paternité (chez les travailleurs), de la façon

NOTES

2 Conseil national du Travail (2009). Évaluation globale des systèmes de congé existants. Rapport n°76, Bruxelles : CNT, p. 31.

3 Idem, p. 54.

4 Lembrechts, L. et E. Valgaeren (2010). Grossesse au travail : le vécu et les obstacles rencontrés par les travailleuses en Belgique. Étude quantitative et qualitative, Bruxelles : Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. Ce rapport est consultable sur le site web de l'IEFH : http://igvm-iefh.belgium.be/fr/publications/zwanger_op_het_werk_de_ervaringen_van_werkneemsters_in_belgi_.jsp?referer=tcm:337-101656-64

dont les employeurs gèrent la grossesse et les congés de maternité et de paternité, ainsi que de la connaissance de la législation par les différentes parties, en d'autres termes l'accès à un avis et aux informations et l'efficacité du cadre légal. Le premier volet de ce projet, l'enquête sur les expériences des travailleuses enceintes en Belgique, a été présenté en juin 2010.

Dans le présent rapport, nous vous présentons les résultats de l'étude consacrée aux expériences des travailleurs en matière de congé de paternité.

La présente étude a été réalisée entre le 16 janvier 2009 et le 15 février 2010 par le bureau d'études de marché Market Analysis & Synthesis, sous la direction de monsieur Dirk De Martelaere. Nous les remercions pour leur collaboration dans le cadre de ce projet.

Nos remerciements s'adressent également aux hommes qui ont participé à l'enquête, ainsi qu'à Kind en Gezin et aux services du Registre national pour l'échantillonnage et l'envoi des enquêtes.

Les projets de recherche de l'IEFH ont toujours pour objectif de contribuer à la promotion de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes et à la réduction et à l'élimination des discriminations et des inégalités de traitement, et ce en développant l'expertise et en analysant l'impact de genre. Nous espérons que les résultats de cette étude et les conclusions qui en découlent placeront la problématique de la parentalité et du travail en haut de l'agenda politique et feront de la combinaison travail-famille l'un des points d'attention politiques.

Nous vous souhaitons une agréable lecture.

Michel Pasteel,
Directeur de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

Décembre 2010

1. INTRODUCTION

La réglementation en matière de congé de paternité, en vigueur depuis le 1er juillet 2002, accorde à tous les travailleurs engagés sous les liens d'un contrat de travail régi par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (tant les travailleurs du secteur privé que les membres du personnel du secteur public sous statut contractuel) le droit à dix jours d'absence à l'occasion de la naissance d'un enfant dont la filiation avec ce travailleur est établie. Cette réglementation s'applique indépendamment du régime de travail, à temps partiel ou à temps plein, sous lequel le travailleur a été engagé. En cas de naissance multiple, le droit aux dix jours de congé de paternité n'est reconnu qu'une seule fois.

Depuis le 1er avril 2009 et pour les naissances qui ont eu lieu à partir de cette date, ces dix jours de congé de paternité peuvent être librement choisis par le travailleur dans les quatre mois à dater du jour de l'accouchement ; avant le 1er avril 2009, la période durant laquelle le congé de paternité pouvait être pris se limitait à trente jours. Les jours de congé ne doivent pas nécessairement être pris en une fois, mais peuvent, au choix du travailleur, être étalés dans le temps, pris à temps partiel ou à temps plein.[5]

Durant les trois premiers jours du congé de paternité, le travailleur conserve sa rémunération complète, à charge de l'employeur. Pour avoir droit à cette rémunération, le travailleur doit avoir au préalable informé l'employeur de la grossesse et/ou de la date présumée de l'accouchement. Si cela s'avère impossible, le travailleur doit en tout cas en aviser l'employeur le plus vite possible après l'accouchement. Au cours des sept jours suivants de ce congé de paternité, le travailleur ne perçoit pas de rémunération, mais une allocation correspondant à 82 % de son salaire brut lui sera versée via les institutions de paiement de l'assurance soins de santé et indemnités (mutuelle). Le

NOTES

5 Article 30 §2 de la loi du 3 juillet 1978 (M.B. du 22 août 1978), inséré dans la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie, article 27 §2 (M.B. du 15 septembre 2001) ; article 133-135 de la loi-programme du 22 décembre 2008 (M.B. du 29 décembre 2008). Pour de plus amples informations, consultez également : Clés pour ... devenir parents tout en travaillant, Bruxelles : SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, 2009.

montant du salaire brut journalier est cependant plafonné.[6] Le congé de paternité est assimilé à des prestations de travail effectives pour l'assurance soins de santé, les allocations familiales, le chômage, la retraite et les congés annuels.

Le droit au congé de paternité favorise la combinaison entre travail et qualité de vie et répond à un besoin élémentaire : de plus en plus d'hommes souhaitent être totalement impliqués dans leur rôle de père dès les premiers jours qui suivent la naissance en prenant un congé de paternité.

Le système semble toutefois présenter quelques failles. D'une part, la réglementation ne s'applique pas à tous les pères qui travaillent. Les indépendants ou les conjoints aidants, de même que les bénévoles, ne peuvent pas en profiter. D'autre part, les membres du personnel statutaire et les membres du personnel subventionné de l'enseignement libre qui ne sont pas engagés selon un contrat de travail dans le cadre de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail se voient appliquer, en matière de congé de paternité, les règles prévues en fonction de leur statut.[7] En cas de naissance multiple, le travailleur père des enfants ne bénéficie que de dix jours de congé de paternité, exactement comme celui qui travaille à temps partiel.

En outre, il apparaît que les pères qui ont bien droit à un congé de paternité dans le cadre de la réglementation en vigueur depuis le 1er juillet 2002 ne sont souvent pas correctement informés de leurs droits et obligations ; il apparaît aussi que, pour l'une ou l'autre raison, ils ne prennent pas tous les jours de congé auxquels ils ont droit, etc.

C'est pourquoi, dans la présente enquête exploratoire, nous souhaitons répertorier les expériences des hommes en matière de congé de paternité et examiner dans quelle mesure le système de congé de paternité fonctionne de manière optimale.

NOTES

6 Depuis le 1er janvier 2009, le montant maximum s'élève à 97,06 euros.

7 Les fonctionnaires fédéraux statutaires reçoivent par exemple à l'occasion de la naissance d'un enfant dix jours de congé de circonstance en conservant l'intégralité de leur salaire ; les membres du personnel de la Région wallonne, de la Région de Bruxelles-Capitale et de certaines communes wallonnes bénéficient de 15 jours de congé de paternité après la naissance d'un enfant.

Les objectifs spécifiques de cette enquête sont les suivants :

1. disposer de davantage d'informations sur le congé de paternité pris par les travailleurs ;
2. identifier les difficultés et les problèmes éventuels auxquels les travailleurs sont confrontés en matière de congé de paternité ;
3. identifier les caractéristiques des travailleurs confrontés à ce type de problèmes ;
4. identifier les caractéristiques des employeurs chez lesquels des problèmes se présentent ;
5. formuler des recommandations en vue d'améliorer la réglementation en matière de congé de paternité.

Nous analysons dans ce rapport les résultats d'une enquête au cours de laquelle près de 800 pères ont été interrogés sur leurs expériences en matière de congé de paternité.

Comme nous l'avons déjà signalé, il existe d'autres réglementations facilitant la combinaison entre vie professionnelle et vie de famille tant pour les hommes que pour les femmes. Nous pensons par exemple au congé parental et au crédit-temps. Dans cette étude, nous nous sommes cependant concentrés sur le congé de paternité, c'est-à-dire sur l'implication des pères immédiatement après la naissance de leur bébé.

2. MÉTHODOLOGIE

Les expériences des travailleurs en matière de congé de paternité ont été analysées sur base de dix questions :

1. Dans quelle mesure les travailleurs sont-ils au courant de l'existence du congé de paternité et dans quelle mesure connaissent-ils leurs droits (par ex. le nombre de jours) et obligations (par ex. informer l'employeur) en cette matière ?
2. Les travailleurs disposent-ils de suffisamment d'informations (pratiques) et de quelles informations complémentaires ont-ils éventuellement besoin ?
3. Les travailleurs prennent-ils congé avant et après la naissance de leur bébé et dans quelle mesure font-ils usage de la réglementation en matière de congé de paternité ?
4. De quelle manière et au cours de quelle période les travailleurs prennent-ils un congé (de paternité) après la naissance de leur bébé ?
5. Pourquoi les travailleurs prennent-ils un congé de paternité après la naissance de leur bébé et comment occupent-ils ce congé ?
6. Pourquoi les travailleurs ne font-ils pas usage de la réglementation en matière de congé de paternité ?
7. De quelle manière la prise du congé de paternité est-elle préparée au travail ?
8. À quels problèmes, à quelles difficultés ou à quels inconvénients les travailleurs qui prennent (ou veulent prendre) un congé de paternité sont-ils confrontés et comment les surmontent-ils ?
9. Quelles sont les caractéristiques des travailleurs qui rencontrent des difficultés lorsqu'ils prennent leur congé de paternité ? Quelles sont les caractéristiques des employeurs auprès desquels des problèmes se présentent ?
10. Selon les travailleurs, que faudrait-il changer dans la réglementation en matière de congé de paternité pour que l'on puisse l'appliquer de manière optimale (par ex. durée, période, indemnisation, etc.) ?

Nous avons opté pour une approche quantitative pour répondre à ces questions. Nous avons pour ce faire interrogé plus de 800 jeunes pères à l'aide d'une enquête écrite relative aux différents aspects du congé de paternité. Nous expliquons dans ce chapitre comment cette enquête s'est déroulée.

2.1. INSTRUMENT

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH) a élaboré un questionnaire standardisé, qui a été mis au point par les chercheurs. Une enquête de *l'Equal Opportunities Commission* britannique (désormais *Equality and Human Rights Commission*) consacrée au congé de paternité et au congé parental au cours de la première année après la naissance du bébé a été utilisée à cet effet comme fil conducteur.[8] Les objectifs et les questions susmentionnés ont constitué le point de départ du questionnaire.

Nous avons testé le questionnaire lors d'une enquête d'intelligibilité et d'interprétation au cours de laquelle nous avons vérifié s'il répondait aux exigences d'exhaustivité et d'intelligibilité et s'il aboutissait à des résultats exploitables. Sur la base de dix interviews tests, effectuées à l'aide du questionnaire néerlandophone, nous avons d'abord vérifié si le questionnaire répondait par son contenu et sa forme aux objectifs de l'enquête. Nous avons ensuite évalué si les questions et les réponses possibles étaient formulées de manière compréhensible, de même que la terminologie utilisée pour désigner certains faits. Enfin, nous avons confronté les réponses que suscitait le questionnaire aux objectifs de l'enquête.

Le questionnaire définitif s'est présenté sous la forme de 77 questions, réparties en quatre sections et en six sous-sections (cf. annexe 1) :

1. les caractéristiques de l'emploi et de l'employeur au moment de la naissance du bébé
2. les expériences en matière de congé de paternité
   - A la prise de congé dans le cadre de la naissance du bébé
   - B la durée du congé de paternité
   - C l'indemnisation du congé de paternité
   - D la réglementation en matière de congé de paternité sur le lieu de travail
   - E les informations relatives au congé de paternité
   - F les problèmes ou inconvénients éventuels liés au congé de paternité
3. la politique de l'entreprise ou de l'organisation en matière de combinaison travail-famille
4. les données personnelles

NOTES

8 Michael Thompson, Louise Vinter et Viv Young (2005). Dads and their babies : leave arrangements in the first year, Manchester : Equal Opportunities Commission.

2.2. MISE EN PLACE DE L'ENQUÊTE

Sélection de l'échantillon et unités d'analyse

La population sur laquelle porte l'enquête se compose d'hommes vivant et travaillant en Belgique, qui ont eu un enfant entre le 1er avril et le 31 décembre 2008 et qui étaient à ce moment salariés auprès d'un employeur du secteur privé ou du secteur public.[9] Il peut s'agir de travailleurs à temps plein ou à temps partiel, en fonction auprès d'un ou de plusieurs employeur(s). Les hommes engagés sous contrat intérimaire ou temporairement au chômage pour des raisons techniques ou économiques font également partie de la population considérée. Les hommes qui, durant cette période, travaillaient à temps plein comme indépendants ou comme bénévoles ou qui n'étaient absolument pas actifs sur le marché du travail (étudiants, demandeurs d'emploi, hommes au foyer, etc.) n'ont cependant pas été pris en considération parce qu'ils ne peuvent demander l'application de la réglementation en matière de congé de paternité.

Nous avons délimité un intervalle de temps (du 1er avril au 31 décembre 2008) en fonction duquel nous avons décidé de ne garder dans l'échantillon que les hommes qui, au moment du premier envoi de l'enquête, étaient devenus pères au plus tard un an auparavant. En effet, les faits ne pouvaient pas s'être déroulés trop loin dans le passé afin d'éviter les souvenirs vagues et les oublis.

Pour que les résultats du questionnaire puissent être analysés en fonction de la langue des répondants, à savoir en fonction de leur région de résidence, nous avons opté pour un échantillon par quotas en fonction du rôle linguistique. Nous avons pour ce faire déterminé à l'avance de combien de répondants devaient se composer les différents éléments de l'échantillon.

Nous voulions initialement obtenir 600 enquêtes valides par groupe linguistique. Nous avons estimé le taux de réaction à 30 %,[10] ce qui nous a fourni un échantillon de N=2.000. Nous avons pris en considération 33 % de marge (*sursampling*) et nous avons pour ce faire opté finalement pour un échantillon à rassembler de N=2.667. Comme le taux de réaction à l'enquête néerlandophone a cependant été un peu inférieur à 30 %, nous avons prévu une marge supplémentaire de 25 % pour l'enquête francophone, ce qui fait que l'échantillon utilisé du côté francophone s'est élevé à N=3.334.

NOTES

9 Les mères lesbiennes n'ont pas été interrogées parce que, au moment de l'enquête, elles n'avaient pas encore droit à un congé de paternité ou de co-maternité. Depuis le 29 mai 2009, les co-mères qui travaillent pour le gouvernement flamand ont droit à ce congé. Le 8 mars 2010, une proposition de loi a été introduite à la Chambre des Représentants pour accorder, sous certaines conditions, au partenaire du même sexe que le parent biologique (à savoir la co-mère) le droit à un congé lors de la naissance (Proposition de loi modifiant, en ce qui concerne les coparents, la législation afférente au congé de paternité, Chambre des Représentants de Belgique, 8 mars 2010, DOC 52 2464/001). Cette proposition n'a pas été traitée en raison de la dissolution du Parlement.

10 Le taux de réaction de 30 % est la meilleure estimation possible en fonction des extrapolations des expériences antérieures basées sur des enquêtes écrites comparables. Comme nous ne connaissions pas la taille du groupe-cible (= des travailleurs qui, au moment de la naissance de leur enfant (dans l'intervalle compris entre le 1er avril et le 31 décembre 2008), étaient salariés auprès d'un employeur) par rapport à l'ensemble des pères ayant eu un enfant à la même période, nous ne pouvions pas faire d'estimation précise.

L'échantillon final a été obtenu à partir des deux bases d'échantillonnage, une pour chaque groupe linguistique. Pour sélectionner les répondants néerlandophones, nous avons collaboré avec *Kind en Gezin*. Il n'était pas possible de sélectionner les hommes (professionnellement actifs) qui étaient devenus pères entre le 1er avril et le 31 décembre 2008 à partir de la banque de données de *Kind en Gezin*. C'est pourquoi nous avons procédé à la sélection en fonction des enfants nés durant cette période et nous avons adressé l'enquête « Au père de… (nom de l'enfant) ». Le nombre de personnes sélectionnées dépassait cependant celui de la population étudiée puisque le groupe comprenait tous les nouveaux pères, indépendamment de leur statut professionnel (salariés, non actifs professionnellement, indépendants).

Cela a également valu pour les répondants francophones qui ont été sélectionnés en fonction du Registre national. Pour des raisons juridiques et techniques, il n'était pas possible de collaborer avec l'Office de la Naissance et de l'Enfance (ONE) pour réaliser cet échantillonnage.[11] Pour pouvoir utiliser les données du Registre national, nous avons auparavant introduit une demande auprès de la Commission de la protection de la vie privée, Comité sectoriel du Registre national. Nous avons introduit notre demande le 23 avril 2009, et nous avons reçu un avis positif le 17 juin 2009.

Les caractéristiques de la population au sein de laquelle les répondants ont été retenus étaient :

- Des hommes ayant un enfant né entre le 1er avril et le 31 décembre 2008.
- Des hommes ayant un enfant, domiciliés dans la Région flamande ou la Région de Bruxelles-Capitale pour l'échantillon retenu en fonction des données de *Kind en Gezin*, ou dans la Région wallonne ou la Région de Bruxelles-Capitale pour l'échantillon retenu en fonction des données du Registre national.
- La langue n'a pas été retenue comme critère. Les répondants de la Région flamande ont été considérés comme néerlandophones, les répondants de la Région wallonne comme francophones. Les répondants de la Région de Bruxelles-Capitale ont été considérés comme néerlandophones lorsqu'ils bénéficiaient des services de *Kind en Gezin* et qu'ils avaient donc été sélectionnés via cette banque de données. C'est pourquoi, parmi les répondants sélectionnés, se trouvaient également des hommes dont la langue maternelle ou la langue de communication n'était ni le néerlandais ni le français et, en raison de difficultés linguistiques, quelques-uns d'entre eux n'ont donc pas pu remplir le questionnaire.

NOTES

11 D'une part, pour des raisons de protection de la vie privée, d'autre part, en raison de l'impossibilité d'associer à ces enfants les coordonnées des nouveau-nés. Nous n'en avons été informés qu'après la sélection de l'échantillon néerlandophone, ce qui explique pourquoi nous avons opté pour deux bases d'échantillonnage différentes.

- La nationalité n'a pas été retenue comme critère.
- Les hommes dont l'enfant était décédé au moment de l'échantillonnage ont été retirés de la population étudiée.
- Les hommes ayant un enfant adopté né entre le 1er avril et le 31 décembre 2008 ont également été retirés de la population étudiée. Ils ne peuvent en effet pas faire usage de la réglementation en matière de congé de paternité, mais ils ont droit à un congé d'adoption.

Kind en Gezin a procédé à une sélection au hasard dans sa banque de données en fonction des critères susmentionnés. Comme, au moment de la réalisation de la présente étude, le Registre national ne pouvait pas permettre de procéder à une sélection au hasard pour la population sur laquelle portait notre étude, nous avons travaillé avec une extraction par commune, et ce pour un groupe représentatif de 28 communes. Ces communes et le nombre d'enfants par commune ont été déterminés comme suit :

1. Classification des villes et communes bruxelloises et wallonnes en fonction de la province et du degré d'urbanisation (agglomérations, zones urbaines primaires, petites localités et communes rurales). Le résultat est un tableau avec un certain nombre de cellules qui correspondent à la combinaison d'une province x son degré d'urbanisation, et qui comprennent chaque fois un certain nombre de communes et/ou de villes.
2. Par cellule : détermination du nombre de naissances en 2007.
3. Répartition des 3.334 éléments d'échantillonnage à retenir, proportionnellement au nombre de naissances par cellule.

Ce qui donne le résultat suivant (tableaux 1 et 2) :

Tableau n° 1. Répartition de l'échantillon : nombre de naissances nécessaire par type de commune et par province, en chiffres absolus

	Liège	Namur	Hainaut	Luxembourg	Brabant wallon	Région de Bruxelles-Capitale	Total
Agglomérations	316	néant	217	néant	néant	980	1.513
Zones urbaines primaires	88	78	358	32	37	néant	593
Petites localités	92	136	138	67	109	néant	542
Communes rurales	198	108	190	97	93	néant	686
Total	**694**	**322**	**903**	**196**	**239**	**980**	**3.334**

Tableau n° 2. Répartition de l'échantillon : nombre de naissances nécessaire par type de commune et par province, en %

	Liège	Namur	Hainaut	Luxembourg	Brabant wallon	Région de Bruxelles-Capitale	Total
Agglomérations	45,5	,0	24,0	,0	,0	100,0	45,4
Zones urbaines primaires	12,7	24,2	39,6	16,3	15,5	,0	17,8
Petites localités	13,3	42,2	15,3	34,2	45,6	,0	16,3
Communes rurales	28,5	33,5	21,0	49,5	38,9	,0	20,6
Total	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Nous avons ensuite déterminé de manière aléatoire les communes et les villes respectives dans lesquelles les enfants devaient être sélectionnés. Ce qui donne le résultat suivant (tableau 3) :

Tableau n° 3. Répartition de l'échantillon : nombre de communes nécessaire par type de commune et par province

	Liège	Namur	Hainaut	Luxembourg	Brabant wallon	Région de Bruxelles-Capitale
Agglomérations	2	0	1	0	0	6
Zones urbaines primaires	1	1	2	1	1	0
Petites localités	1	1	1	1	1	0
Communes rurales	2	1	2	2	1	0

La sélection de l'échantillon a été effectuée par les services du Registre national. L'échantillon néerlandophone et l'échantillon francophone ont tous les deux été entièrement anonymisés de manière à ce que les chercheurs (et l'IEFH) ne puissent avoir aucune information relative aux noms et adresses des répondants sélectionnés et de manière à ce que ni *Kind en Gezin* ni le Registre national n'aient un droit de regard sur les réponses individuelles.

NOTES

12 Néant : pas d'informations dans la cellule concernée (en d'autres termes, aucune commune/ville correspondante dans la cellule concernée).

Enquête par courrier

Nous avons opté pour une enquête écrite envoyée par courrier aux répondants sélectionnés. Une enquête téléphonique s'est révélée impossible, entre autres en raison de la longueur du questionnaire (77 questions) et parce que nous ne disposions pas d'échantillons représentatifs de jeunes pères pouvant être contactés par téléphone ou par portable. Pour des raisons analogues (le fait que nous ne disposions pas d'un échantillon représentatif de pères disposant d'une adresse électronique), une enquête par courriel ou par Internet était tout aussi peu réalisable. L'enquête écrite aurait aussi pu avoir lieu en face à face, mais cette forme d'enquête aurait demandé un trop gros investissement en temps et en argent dans le cadre de cette étude, et elle n'aurait apporté qu'une valeur ajoutée limitée. C'est pourquoi nous avons opté pour l'enquête par courrier adressé, comme nous l'avons mentionné plus haut, « Au père de… (nom de l'enfant) ».

Envoi

L'enquête a été envoyée aux pères néerlandophones le 10 avril 2009, c'est-à-dire au moment où leur enfant devait avoir un an au maximum. Pour des raisons pratiques, plus précisément en raison de la procédure qui devait être appliquée pour pouvoir utiliser les données du Registre national, l'enquête francophone n'a été envoyée que quelques mois plus tard, à savoir le 11 septembre 2009. Soucieux de pouvoir comparer les résultats des répondants néerlandophones et francophones, nous avons pris la même période de référence pour la population et l'échantillon francophones (pères ayant un enfant né entre le 1er avril et le 31 décembre 2008).

Le questionnaire proprement dit était accompagné d'une lettre d'introduction expliquant qui était le commanditaire à l'initiative de l'enquête et quels étaient les répondants appartenant au groupe-cible, à savoir les pères qui travaillaient dans le cadre d'un contrat de travail lors de la naissance de leur enfant, survenue entre le 1er avril et le 31 décembre 2008. Les deux premières questions de l'enquête avaient pour objectif de vérifier si les hommes sélectionnés appartenaient à ce groupe-cible. Il était ensuite indiqué que s'ils ne répondaient pas à ces conditions, ils ne devaient ni remplir ni renvoyer le questionnaire. Il était en outre clairement mentionné que les questionnaires seraient traités de façon tout à fait anonyme et que des tiers (IEFH, *Kind en Gezin*, Registre national) n'auraient aucun droit de regard sur les réponses individuelles. À la demande de la Commission de la protection de la vie privée, nous avons ajouté dans la lettre d'introduction accompagnant le questionnaire francophone que les répondants n'étaient pas obligés de participer à cette enquête ni de répondre à toutes les questions.

Pour éviter les questions et les malentendus éventuels, nous avons enfin indiqué dans le questionnaire que :

- le répondant qui complétait le questionnaire devait répondre en fonction de l'emploi qu'il exerçait en tant que salarié lors de la naissance de son enfant en 2008 ;
- si le répondant était devenu père deux fois en 2008, il devait répondre en fonction de la situation telle qu'elle était à la naissance de l'enfant au nom duquel le questionnaire était adressé ;
- si, lors de la naissance de son enfant, le répondant travaillait pour plusieurs employeurs, il devait alors indiquer la réponse qui correspondait à l'employeur pour lequel il travaillait le plus à cette époque.

Les répondants pouvaient renvoyer le questionnaire complété aux chercheurs en utilisant l'enveloppe « Port payé par le destinataire » jointe en annexe. Les répondants néerlandophones ont reçu une lettre d'introduction supplémentaire de la part de *Kind en Gezin*.

Au total, nous avons envoyé 2.667 questionnaires néerlandophones. Le premier envoi de 1.667 enquêtes a été effectué le 10 avril 2009 ; un deuxième envoi de 1.000 enquêtes a eu lieu le 17 juin 2009. 3.334 questionnaires francophones ont été envoyés le 11 septembre 2009. Quelques répondants ont pris contact avec les chercheurs ou avec *Kind en Gezin* pour demander à recevoir le questionnaire dans l'autre langue nationale. La date limite de renvoi pour l'ensemble des enquêtes néerlandophones et francophones était fixée au 1er novembre 2009. Les enquêtes, en nombre restreint, que les chercheurs ont reçues après cette date n'ont plus été traitées et n'ont donc pas été prises en compte dans l'analyse.

Taux de réponse

Le nombre présupposé d'enquêtes valides (600 par groupe linguistique) n'a pas été atteint. Seuls 809 questionnaires ont été renvoyés complétés (au moins partiellement) aux chercheurs. 802 questionnaires avaient été insuffisamment complétés pour être considérés comme valides et pour pouvoir être pris en compte dans l'analyse. Le taux de réponse total net s'élève donc à 13,5 % (cf. tableau 4), ce qui est donc légèrement inférieur à nos attentes.

Tableau n° 4. Taux de réponse par groupe linguistique, en chiffres absolus et en %

	Envoyés		Retour à l'expéditeur [13]		Base		Retenus		Taux de réponse net [14]
	N	%	N	%	N	%	N	%	%
NL	2.667	44,4	21	42,0	2.646	44,5	430	53,6	16,3
FR	3.334	55,6	29	58,0	3.305	55,5	372	46,4	11,3
Total	**6.001**	**100,0**	**50**	**100,0**	**5.951**	**100,0**	**802**	**100,0**	**13,5**

Ce faible taux de réponse peut s'expliquer de plusieurs manières :

1. Une éventuelle faible **implication** des pères en ce qui concerne le congé de paternité peut mener à un certain désintérêt à l'idée de remplir un questionnaire à ce sujet.
2. L'**ampleur** (77 questions) et le **degré de difficulté** de l'enquête peuvent faire décrocher les répondants, et peuvent donc expliquer le taux de réponse plus faible que prévu. Il n'était cependant pas ressorti de l'enquête d'intelligibilité que le questionnaire était trop difficile.
3. Le congé de paternité semble peu connu. La **connaissance** que les pères en ont est très limitée parmi les répondants qui ont rempli le questionnaire et l'ont renvoyé, et elle est peut-être encore plus limitée parmi ceux qui n'ont pas participé à l'enquête. Il y a en effet un lien entre la connaissance (et la compréhension) du sujet d'une enquête et la bonne volonté que les gens mettent à y participer.
4. L'**intervalle** entre la naissance de l'enfant (entre le 1er avril et le 31 décembre 2008) et le déroulement de l'enquête (entre le 10 avril et le 11 septembre 2009) peut éventuellement expliquer le faible taux de réponse. D'une part, l'implication au moment de l'enquête peut être moindre qu'au moment de la naissance. D'autre part, un certain nombre de répondants ne se rappellent peut-être plus de manière précise au moment de l'enquête quand et comment ils ont pris congé, ce qui peut les inciter à ne pas remplir le questionnaire.
5. Les hommes qui habitent en Belgique, mais qui travaillent en Allemagne, au Luxembourg, en France ou aux Pays-Bas (**travail frontalier**) n'ont pas droit au congé de paternité. Cela concerne plusieurs dizaines de travailleurs. Il se pourrait que la majorité des répondants qui se trouvent dans cette situation n'aient pas rempli le questionnaire.[15]
6. Bien que l'impact de ce paramètre sur le taux de réponse soit peut-être très faible, nous voulons toutefois indiquer qu'un certain nombre de répondants n'ont pas fait appel à la réglementation en matière de congé de paternité parce que la naissance a eu lieu durant leurs **congés** annuels (par ex. des enseignants). Peut-être ont-ils pour cette raison été moins enclins à participer à l'enquête.

NOTES

13 Ces questionnaires ont été renvoyés à l'expéditeur par la poste en raison d'une erreur dans l'adresse et/ou d'adresse non valide (par ex. dans le cas d'un changement d'adresse de l'enfant).

14 À savoir la proportion d'enquêtes retenues par rapport à la base.

15 21 personnes qui ont rempli et renvoyé le questionnaire ont indiqué qu'elles travaillaient au Grand-Duché de Luxembourg ou aux Pays-Bas au moment de la naissance.

7. La principale explication du faible taux de réponse est assurément le faible **taux de pénétration**, à savoir la proportion d'hommes qui correspondaient aux critères (les pères qui ont eu un enfant entre le 1er avril et le 31 décembre 2008 et qui étaient à ce moment salariés auprès d'un employeur du secteur privé ou du secteur public) par rapport à l'ensemble de la population masculine. Un grand nombre de pères étaient indépendants ou n'étaient pas actifs sur le marché de l'emploi au moment de la naissance de leur enfant (étudiants, demandeurs d'emploi, hommes au foyer, etc.).

Le taux de réponse net total diffère fortement selon la langue du questionnaire ; il est plus élevé parmi les répondants néerlandophones, à savoir ceux qui ont reçu le questionnaire en néerlandais, que parmi les répondants francophones.

Cela peut s'expliquer par :

1. des différences dans la qualité de l'**échantillon**. Bien que l'échantillon ait été obtenu d'une manière différente, nous ne pouvons pas conclure que la qualité de l'échantillon néerlandophone (sélectionné par *Kind en Gezin*) était meilleure que celle de l'échantillon francophone (sélectionné par le Registre national) au point d'expliquer des taux de réponse différents.

2. l'impact différent de l'**intermédiaire** (*Kind en Gezin* par rapport au Registre national). Il est possible que l'intermédiaire (enquêtes envoyées par *Kind en Gezin* ou par le Registre national) ait eu une influence différente sur le degré de coopération des répondants. L'enquête envoyée par le Registre national peut par exemple avoir eu un caractère plus contraignant que celle qui a été envoyée par *Kind en Gezin* parce que le Registre national a un caractère plus officiel. À la demande de la Commission de la protection de la vie privée, nous avions toutefois précisé dans la lettre d'introduction au formulaire francophone que la participation à l'enquête n'était pas obligatoire et que les répondants ne devaient pas non plus répondre à toutes les questions. Dans le cas de l'enquête néerlandophone, *Kind en Gezin* avait en revanche ajouté une lettre d'introduction dans laquelle les participants étaient invités à participer à l'étude, ce qui peut à nouveau avoir stimulé la participation des répondants néerlandophones.

3. la différence de **date d'envoi**. L'enquête francophone a été envoyée cinq mois après l'enquête néerlandophone, ce qui fait que la période qui s'est écoulée entre la naissance de l'enfant et le déroulement de l'enquête qui s'y rapportait a été plus longue, et peut avoir entraîné une diminution de l'implication.

4. l'ampleur différente du **travail frontalier**. Les travailleurs frontaliers résidant en Belgique et travaillant en France, au Luxembourg et en Allemagne sont quasi deux fois plus nombreux que les travailleurs frontaliers travaillant aux Pays-Bas, mais il semble improbable que cela puisse expliquer la différence de taux de réponse.

5. la différence de **taux de pénétration** des populations néerlandophone et francophone. Nous nous référons en particulier à la différence de taux d'emploi, plus élevé en Région flamande qu'en Région wallonne et qu'en Région de Bruxelles-Capitale.[16] Peut-être ces différences s'appliquent-elles également aux jeunes pères.

Le tableau 5 donne un aperçu du taux de réponse en fonction de la région.

Tableau n° 5. Taux de réaction par région,[17] en chiffres absolus et en %

	Taux de réaction net	
	N	%
Région flamande	426	16,5
Région wallonne	290	12,4
Région de Bruxelles-Capitale	60	5,8
Total	**776**	**13,5**

Le taux de réponse en Flandre (16,5 %) est plus élevé que le taux de réponse parmi les répondants néerlandophones (cf. tableau 4), ce qui s'explique par le faible taux de réponse des répondants néerlandophones de la Région de Bruxelles-Capitale (5,5 %). 18

6. le nombre plus élevé de **répondants allochtones** allophones dans la Région de Bruxelles-Capitale. Ce nombre est plus élevé dans la Région de Bruxelles-Capitale qu'en Wallonie, et plus élevé en Wallonie qu'en Flandre.

NOTES

16 Source : SPF Économie, PME, Classes moyennes et Énergie.
17 Taux de réponse net en fonction de 776 enquêtes, à savoir 802 enquêtes retenues moins 26 répondants qui n'ont pas complété le code postal de leur domicile.
18 N = 3 sur 55.

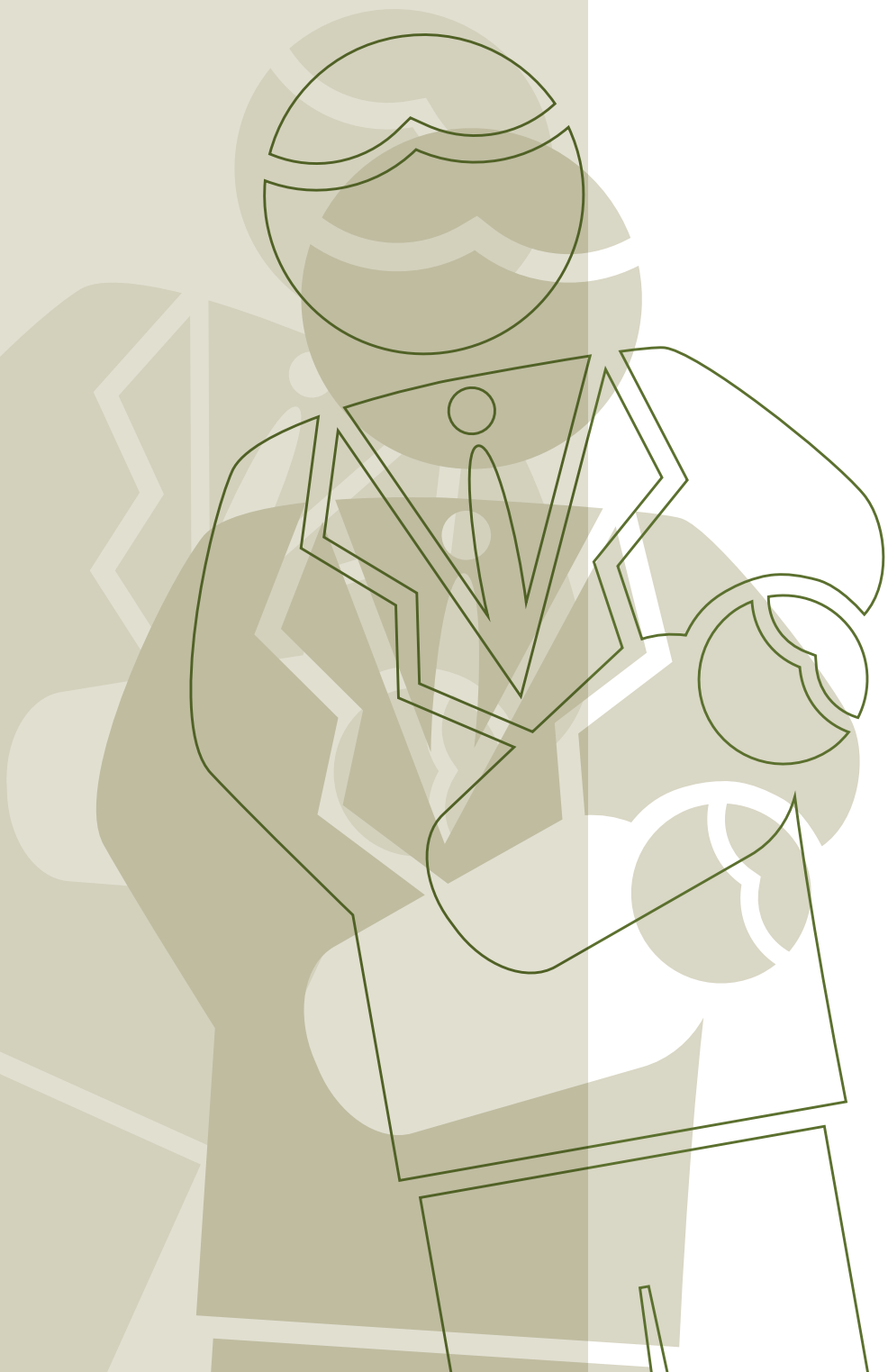
Base de données finale

802 questionnaires avaient été insuffisamment complétés pour être considérés comme valides et pour pouvoir être pris en compte dans l'analyse. 21 répondants qui ont rempli le questionnaire travaillaient aux Pays-Bas ou au Grand-Duché de Luxembourg. Comme la réglementation en matière de congé de paternité ne s'applique qu'aux employeurs belges, ces répondants ont été éliminés de la base de données. Il résulte de tout cela que la base de données finale se compose de 781 répondants.

Fonctionnaires statutaires nommés à titre définitif

Les fonctionnaires nommés à titre définitif et les membres du personnel subventionné de l'enseignement libre ne se voient en principe pas appliquer la réglementation en matière de congé de paternité selon la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Le congé de paternité (en fait le congé de circonstance à l'occasion d'une naissance) correspond pour les fonctionnaires nommés à titre définitif à dix jours rémunérés comme des jours de travail à temps plein.

Comme le congé de paternité de ces répondants a des implications quelque peu différentes, leurs résultats ont été, lorsque cela se révélait pertinent, isolés de l'échantillon global et analysés en tant que groupe distinct.



3. PROFIL DES RÉPONDANTS

Avant de passer à l'analyse des résultats de l'enquête, nous esquissons le profil des répondants. Nous tenons notamment compte de l'emploi, du régime de travail, de l'environnement professionnel et des caractéristiques sociodémographiques des répondants. Les résultats de l'enquête pourront ainsi être analysés en fonction du profil des répondants.

3.1. EMPLOI

Examinons le type de métier que les répondants exerçaient au moment de la naissance du bébé, en termes de statut, contrat de travail, secteur, etc.

Plus de neuf répondants sur dix (94,3 % des néerlandophones, 92,1 % des francophones) travaillaient pour un seul employeur au moment de la naissance du bébé.

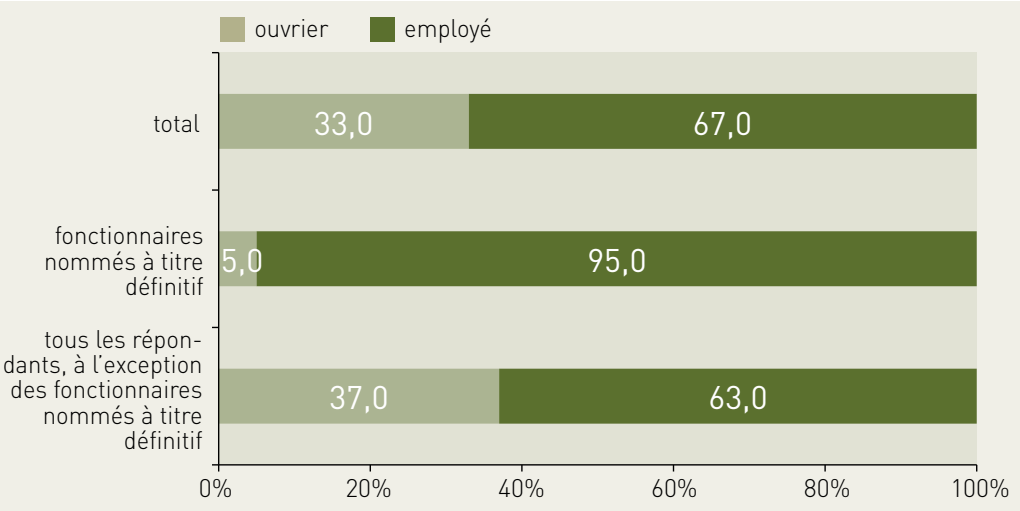
En ce qui concerne le statut (tableau 6), 46,1 % des répondants travaillaient comme employés ; un répondant sur cinq était employé supérieur ou cadre ; 32,6 % des répondants étaient ouvriers (8,4 % étaient ouvriers non qualifiés, 24,2 % étaient ouvriers qualifiés). Il y a peu de différences entre les répondants néerlandophones et francophones.

Tableau n° 6. Statut des répondants en fonction du contrat de travail, en chiffres absolus et en % (N=781)

	Belgique		NL		FR	
	N	%	N	%	N	%
Ouvrier non qualifié	65	8,4	33	7,8	32	9,0
Ouvrier qualifié	188	24,2	101	24,0	87	24,4
Employé	358	46,1	204	48,5	154	43,3
Employé supérieur ou cadre	160	20,6	78	18,5	82	23,0
Autre	6	0,8	5	1,2	1	,3
Total	**777**	**100,0**	**421**	**100,0**	**356**	**100,0**
Pas de réponse	*4*	*,5*	*2*	*,5*	*2*	*,6*

Parmi les répondants, 102 étaient fonctionnaires nommés à titre définitif (13,1 %). 95,1 % d'entre eux travaillaient comme employés, employés supérieurs ou cadres, et 4,9 % comme ouvriers. Le graphique n° 1 indique le pourcentage d'ouvriers et d'employés parmi les fonctionnaires nommés à titre définitif par rapport aux autres répondants.

Graphique n° 1. Statut des répondants en fonction du contrat de travail, en % (N=781)



Si nous prenons en considération l'ensemble de l'échantillon, nous constatons que 29,2 % des répondants travaillaient dans le secteur public au moment de la naissance de leur enfant, tandis que 67,3 % travaillaient dans le secteur privé.

Nous ne tenons pas compte des fonctionnaires nommés à titre définitif dans l'analyse du type de contrat de travail (tableau 7). Parmi les autres répondants, plus de neuf d'entre eux sur dix (92 %) avaient un contrat à durée indéterminée, tandis que 4,7 % avaient un contrat à durée déterminée. Un petit groupe de répondants (2,1 %) travaillaient en outre sous le statut intérimaire. Les autres groupes sont tellement restreints qu'ils ne sont pas mentionnés ici.

Tableau n° 7. Contrat de travail des répondants, en chiffres absolus et en %

	Total (N=781)		Tous les répondants, à l'exception des fonctionnaires nommés à titre définitif (N=679)	
	N	%	N	%
Contrat fixe	**713**	**93,1**	**611**	**92,0**
Contrat à durée indéterminée	611	79,8	611	92,0
Fonctionnaire nommé à titre définitif	102	13,3	0	,0
Contrat temporaire	**53**	**6,9**	**53**	**8,0**
Contrat à durée déterminée	31	4,0	31	4,7
Contrat pour un travail clairement défini	1	,1	1	,2
Convention de premier emploi	0	,0	0	,0
Contrat dans le cadre des titres-services	0	,0	0	,0
Fonctionnaire statutaire temporaire	7	,9	7	1,2
Intérimaire	14	1,8	14	2,1
Statut ALE	0	,0	0	,0
Total	**766**	**100,0**	**664**	**100,0**
Pas de réponse	*15*	*1,9*	*15*	*2,2*

Le tableau 8 présente les secteurs d'activité. En ce qui concerne les répondants qui ne sont pas fonctionnaires nommés à titre définitif, près de six sur dix (58,5 %) travaillaient dans le secteur tertiaire. Presque tous les autres répondants (39,7 %) travaillaient dans l'industrie ou la construction. Seuls 12 répondants (1,8 %) travaillaient dans l'agriculture ou la pêche.

Nous avions demandé aux répondants actifs dans le secteur tertiaire (N=389) de préciser le secteur dans lequel ils travaillaient. 15,7 % d'entre eux ont répondu qu'ils travaillaient dans le commerce de gros et de détail, 13,6 % dans les services aux entreprises et 12,3 % dans le secteur de la santé publique et de l'aide sociale. Nous ne constatons aucune différence, ni en ce qui concerne le type de contrat, ni en ce qui concerne le secteur d'activité, en fonction du rôle linguistique.

Parmi les fonctionnaires nommés à titre définitif (N=100), un sur trois (33 %) travaillait dans le secteur de la justice, de la défense, de la police ou de la sécurité publique. En outre, un sur quatre (25 %) travaillait pour une administration publique et près d'un sur cinq (19 %) dans l'enseignement.

Tableau n° 8. Secteur dans lequel les répondants travaillaient, en chiffres absolus et en %

	Total (N=781)		Tous les répondants, à l'exception des fonctionnaires nommés à titre définitif (N= 679)		Fonctionnaires nommés à titre définitif	
	N	%	N	%	N	%
Agriculture et pêche	**12**	**1,6**	**12**	**1,8**	**0**	**,0**
Industrie et construction	**265**	**34,6**	**264**	**39,7**	**1**	**1,0**
Secteur tertiaire	**488**	**63,8**	**389**	**58,5**	**99**	**99,0**
Commerce de gros et de détail	62	8,1	61	9,2	1	1,0
Horeca	11	1,4	10	1,5	1	1,0
Poste et télécommunications	43	5,6	39	5,9	4	4,0
Transports (en commun)	47	6,1	40	6,0	7	7,0
Justice, défense, police et sécurité publique	42	5,5	9	1,4	33	33,0
Enseignement	38	5,0	19	2,9	19	19,0
Administration publique (commune, province, parastatal, etc.)	53	6,9	28	4,2	25	25,0
Institutions financières (banques et assurances)	34	4,4	32	4,8	2	2,0
Services aux entreprises	53	6,9	53	8,0	0	,0
Santé et aide sociale	53	6,9	48	7,2	5	5,0
Loisirs, culture, sports	9	1,2	9	1,4	0	,0
Autres services	16	2,1	16	2,4	0	,0
Total	**765**	**100,0**	**665**	**100,0**	**100**	**100,0**
Pas de réponse	*16*	*2,0*	*14*	*2,1*	*2*	*2,0*

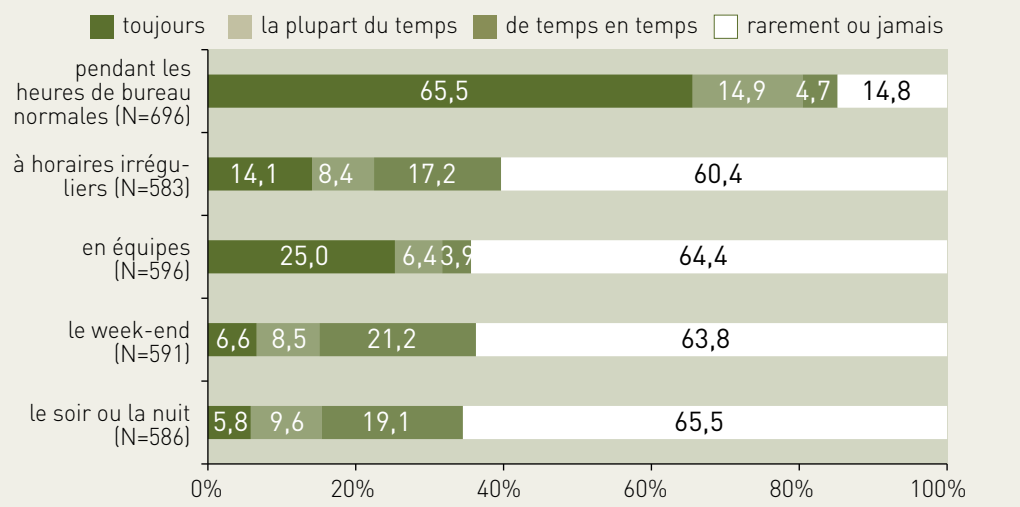
3.2. RÉGIME DE TRAVAIL

Nous avions demandé aux répondants s'ils travaillaient à temps plein ou à temps partiel, et ce, tant avant qu'après la naissance. Pour les deux périodes, la grande majorité des répondants (respectivement 96,7 % et 95,6 %) travaillaient à temps plein. Au total, 37 répondants sur 781 (4,7 %) travaillaient à temps partiel ; 22 d'entre eux travaillaient à temps partiel tant avant qu'après la naissance, alors que 12 répondants n'ont travaillé à temps partiel qu'après la naissance, et trois répondants uniquement avant la naissance.

Il y a relativement plus de répondants qui ont travaillé à temps partiel après la naissance parmi les fonctionnaires nommés à titre définitif que parmi les autres répondants (6,9 %, par rapport à 4,4 %).

Nous avions ensuite demandé aux répondants s'ils travaillaient pendant le week-end ou le soir, en équipes ou selon des horaires irréguliers. Il ressort du graphique 2 qu'un groupe important de répondants (25,3 %) travaillaient toujours en équipe. Huit répondants sur dix (80,4 %) travaillaient la plupart du temps ou toujours pendant les heures de bureau habituelles. Quatre répondants sur dix (39,7 %) ont déclaré travailler au moins de temps en temps selon des horaires irréguliers, indépendamment d'heures supplémentaires éventuelles. Près de deux répondants sur trois travaillaient rarement ou ne travaillaient jamais pendant le week-end (63,8 %) et le soir ou la nuit (65,5 %).

Graphique n° 2. Travailliez-vous au moment de la naissance de votre bébé, indépendamment d'heures supplémentaires éventuelles ...?, en %[19]



NOTES

19 Les répondants n'ont pas tous répondu à ces questions. Les pourcentages indiqués correspondent à la proportion de réponses reçues. Les valeurs N indiquent chaque fois le nombre de répondants concernés. Cela vaut pour tous les graphiques et tableaux.

Plus de la moitié des ouvriers (53,7 %) travaillaient au moins de temps en temps en équipe. Pour respectivement 31,1 % des ouvriers non qualifiés et 46,9 % des ouvriers qualifiés, c'est toujours le cas. La majorité des répondants qui travaillaient au moins de temps en temps pendant le week-end étaient des employés. Les employés (82,5 %) et les employés supérieurs / cadres (91,7 %) travaillaient cependant la plupart du temps ou toujours pendant les heures de bureau habituelles.

Un groupe de 133 répondants (15,3 %) effectuaient peu (13,6 %) à beaucoup (3,5 %) de voyages d'affaires incluant un logement à l'extérieur. Parmi les employés supérieurs / cadres, 38,4 % des répondants effectuaient peu à beaucoup de voyages d'affaires.

3.3. ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

30 % des répondants occupaient une fonction de responsable. Ce chiffre varie entre 13,8 % parmi les ouvriers non qualifiés et 66 % parmi les employés supérieurs et les cadres.

Au moment de la naissance du bébé, près d'un répondant sur quatre (23,5 %) travaillait dans une entreprise de taille plutôt réduite ou dans une petite organisation occupant de 1 à 19 travailleurs. Une grande partie des répondants (23,1 %) travaillaient dans une entreprise occupant 500 travailleurs ou plus. Le nombre moyen de travailleurs, calculé en fonction de la valeur moyenne de chaque catégorie,[20] s'élève à 187.

Deux répondants sur trois (66,6 %) avaient davantage de collègues masculins que de collègues féminines, 16,6 % des répondants avaient davantage de collègues féminines que de collègues masculins et 14,4 % des répondants avaient autant de collègues masculins que de collègues féminines. Ces chiffres varient fortement selon le secteur d'activité. Au sein du secteur tertiaire, par exemple, seuls 56,7 % des répondants avaient davantage de collègues masculins que de collègues féminines alors que, dans l'industrie ou la construction, ce chiffre passe à 85,6 %. Plus de huit répondants sur dix (82,9 %) avaient un homme comme chef direct.

Six répondants sur dix (60,7 %) ont indiqué qu'un délégué syndical était présent au sein de leur entreprise ou de leur organisation. 51,5 % des répondants (46,9 % des répondants néerlandophones, par rapport à 57 % des répondants francophones) étaient membres d'un syndicat au moment de la naissance de leur bébé.

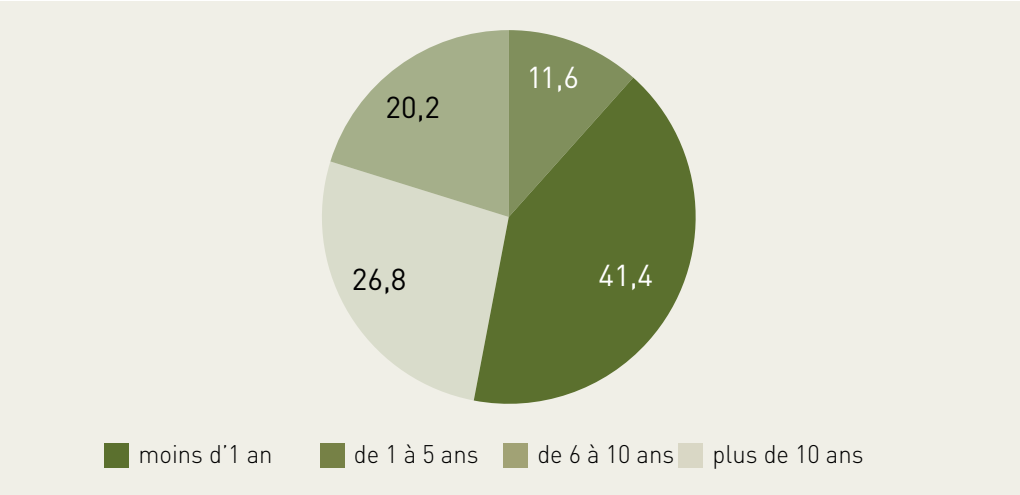
NOTES

20 Pour la catégorie « 500 personnes ou plus », nous avons pris la valeur « 500 ».

Les répondants travaillaient en moyenne depuis six ans chez leur employeur quand ils sont devenus pères en 2008 ; 41,4 % travaillaient pour la même entreprise depuis un à cinq an(s). Cela vaut pour tous les répondants, francophones comme néerlandophones.

37,6 % des fonctionnaires nommés à titre définitif travaillaient depuis plus de dix ans auprès du même employeur. Ils travaillaient en moyenne depuis neuf ans pour leur employeur lorsque leur bébé est né en 2008.

Graphique n° 3. Nombre d'années d'ancienneté des répondants auprès de leur employeur avant qu'ils ne deviennent pères en 2008, en % (N=773)



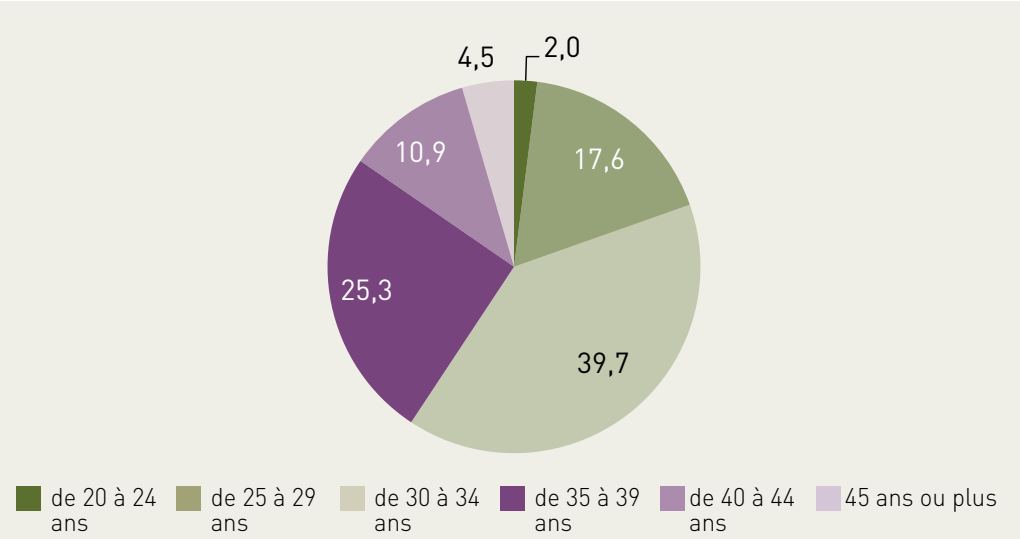
32,7 % des répondants avaient déjà eu un ou plusieurs enfant(s) avant la naissance de leur bébé en 2008, alors qu'ils travaillaient pour le même employeur. Si nous ne prenons en considération que les répondants qui ne sont pas devenus pères pour la première fois en 2008, ce chiffre passe à 73,6 %.

3.4. DESCRIPTION SOCIODÉMOGRAPHIQUE

Nous avons également examiné quelques caractéristiques personnelles des répondants comme leur âge et leur niveau de formation. Nous exposons ces données ci-dessous.

L'âge moyen des répondants s'élevait dans chaque groupe linguistique à 34 ans ; l'âge médian[21] s'élevait, lui, à 33 ans. Le graphique 4 indique les résultats par tranches d'âge. Il en ressort que la majeure partie des répondants (39,7 %) avaient entre 30 et 34 ans ; 15,4 % des répondants avaient 40 ans ou plus.

Graphique n° 4. Profil d'âge des répondants, en % (N=755)



L'âge moyen des répondants qui sont devenus pères pour la première fois en 2008 s'élève à 32 ans. Parmi les répondants qui avaient déjà eu un ou plusieurs enfants, l'âge moyen s'élève à 36 ans. Les répondants ayant un niveau de formation élevé (au moins un diplôme de l'enseignement supérieur de type court ou un diplôme de bachelier professionnel) deviennent pères en moyenne un an et demi plus tard que les pères ayant un niveau de formation moins élevé.

NOTES

21 Cette mesure exprime l'âge divisant l'échantillon en deux parties exactement égales : la moitié des répondants de l'échantillon sont plus jeunes, l'autre moitié des répondants sont plus âgés.

Plus de la moitié des répondants (51,8 %) peuvent être considérés comme ayant un niveau de formation élevé (au moins un diplôme de l'enseignement supérieur de type court ou un diplôme de bachelier professionnel). Il ressort du tableau 9 que la majorité des répondants (29,5 %) disposent d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur. Parmi les répondants francophones, nous trouvons proportionnellement plus de personnes ayant un niveau de formation moins élevé (49 %, par rapport à 43,2 % parmi les néerlandophones). 67,7 % des fonctionnaires nommés à titre définitif peuvent être considérés comme ayant un niveau de formation élevé.

Tableau n° 9. Niveau de formation des répondants, en chiffres absolus et en % (N=781)

	Belgique		NL		FR	
	N	%	N	%	N	%
Pas de diplôme	16	2,1	7	1,7	9	2,6
Enseignement primaire	22	2,9	8	1,9	14	4,1
Premier ou second degré, ou enseignement secondaire inférieur	86	11,4	38	9,1	48	14,1
Troisième degré ou enseignement secondaire supérieur	223	29,5	127	30,5	96	28,2
Haute école de type court ou bachelier professionnel	183	24,2	99	23,7	84	24,7
Enseignement universitaire ou master	160	21,1	93	22,3	67	19,7
Enseignement postuniversitaire	49	6,5	29	7,0	20	5,9
Autre	18	2,4	16	3,8	2	,6
Total	**757**	**100,0**	**417**	**100,0**	**340**	**100,0**
Pas de réponse	*24*	*3,1*	*6*	*1,4*	*18*	*5,3*

Presque tous les répondants (97,4 %) vivaient avec la mère de l'enfant au moment de la naissance. Pour 20 d'entre eux, ce n'était pas le cas.

64,8 % des mères peuvent être considérées comme ayant un niveau de formation élevé (au moins un diplôme de l'enseignement supérieur de type court ou un diplôme de bachelier professionnel). Plus d'une mère sur trois (35,3 %) dispose d'un diplôme de l'enseignement supérieur de type court ou d'un diplôme de bachelier professionnel ; une sur quatre (25,3 %) a un diplôme universitaire. Les partenaires des répondants francophones ont en général un niveau de formation un peu inférieur (38 % des partenaires francophones ont un niveau de formation peu élevé, par rapport à 31,4 % parmi les néerlandophones). De manière générale, les mères ont souvent un niveau de formation plus élevé que les répondants.

Tableau n° 10. Niveau de formation des mères, en chiffres absolus et en % (N=781)

	Belgique		NL		FR	
	N	%	N	%	N	%
Pas de diplôme	20	2,6	8	1,9	12	3,5
Enseignement primaire	12	1,6	5	1,2	7	2,0
Premier ou second degré, ou enseignement secondaire inférieur	56	7,4	24	5,8	32	9,4
Troisième degré ou enseignement secondaire supérieur	173	22,8	94	22,5	79	23,1
Haute école de type court ou bachelier professionnel	268	35,3	156	37,4	112	32,7
Enseignement universitaire ou master	192	25,3	112	26,9	80	23,4
Enseignement postuniversitaire	32	4,2	16	3,8	16	4,7
Autre	6	,8	2	,5	4	1,2
Total	**759**	**100,0**	**417**	**100,0**	**342**	**100,0**
Pas de réponse	*22*	*2,8*	*6*	*1,4*	*16*	*4,5*

66 % des mères travaillaient comme employées avant la naissance du bébé ; les employées forment d'ailleurs le groupe le plus important. 10,2 % travaillaient comme employées supérieures ou cadres ; 6,8 % étaient ouvrières qualifiées. 10,8 % des mères à peine travaillaient comme ouvrières.

Tableau n° 11. Statut professionnel des mères, en chiffres absolus et en % (N=781)

	Belgique		NL		FR	
	N	%	N	%	N	%
Ouvrière non qualifiée	26	4,0	11	2,9	15	5,6
Ouvrière qualifiée	44	6,8	27	7,1	17	6,3
Employée	428	66,0	259	68,3	169	62,8
Employée supérieure ou cadre	66	10,2	36	9,5	30	11,2
Indépendante (profession libérale ou autre)	43	6,6	23	6,1	20	7,4
Autre[22]	41	6,3	23	6,1	18	6,7
Total	**648**	**100,0**	**379**	**100,0**	**269**	**100,0**
Pas de réponse	*133*	*17,0*	*44*	*10,4*	*89*	*24,9*

Nous constatons en outre que près d'une mère sur trois (65,1 %) travaillait à temps plein avant la naissance de l'enfant ; près d'une mère sur cinq (18,7 %) travaillait à temps partiel ; une mère sur sept (14,3 %) ne travaillait pas.

NOTES

22 Par exemple fonctionnaires (N=15) et fonctionnaires dans l'enseignement (N=16).

Nous avons également tenu compte du sexe des enfants nés en 2008. En cas de grossesse multiple, nous avons indiqué le sexe de tous les enfants. Les répondants ont eu un peu plus de garçons (53,3 %) que de filles (44,8 %) ; 2 % des cas concernaient des grossesses multiples

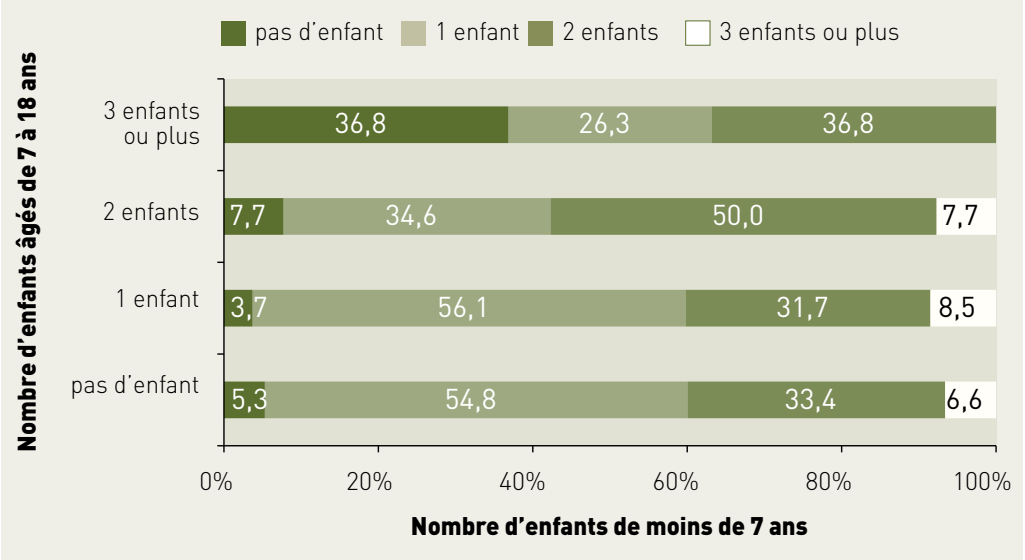
Nous avons demandé combien d'enfants de moins de 7 ans habitaient de manière régulière chez le répondant, le bébé compris. En cas de co-parentalité ou de toute autre situation analogue, le père devait indiquer le nombre maximal d'enfants vivant simultanément chez lui. 33 répondants ont indiqué qu'aucun enfant n'habitait chez eux. Nous pouvons donc en conclure que, au moment de l'enquête, ces répondants n'habitaient pas avec la mère du bébé. Si nous confrontons ce chiffre au nombre de répondants qui n'habitaient pas (ou plus) avec la mère de l'enfant au moment de sa naissance, nous constatons que seuls trois de ces 33 répondants n'habitaient pas avec la mère lors la naissance de l'enfant. Un seul enfant, à savoir le bébé, habite chez le répondant dans 52,3 % des cas ; il y en a deux chez un répondant sur trois (35,1 %), à savoir le bébé et un autre enfant. En moyenne, 1,5 enfant de moins de 7 ans habite chez les répondants ; le nombre maximum d'enfants de moins de 7 ans qui habitent simultanément chez les répondants s'élève à sept.

Parallèlement à cela, nous avons demandé combien d'enfants de 7 à 18 ans habitaient chez les répondants. Ici également, en cas de co-parentalité ou de toute autre situation analogue, le père devait indiquer le nombre maximal d'enfants vivant simultanément chez lui. On constate que, dans la grande majorité des cas (80,6 % des répondants), aucun enfant dont l'âge se situe entre 7 et 18 ans n'habite chez eux. Pour un répondant sur huit (12,5 %), il n'y a qu'un seul enfant de 7 à 18 ans, tandis que deux enfants de 7 à 18 ans habitent chez 4,1 % des répondants. On aboutit à une moyenne de 0,3 enfant dont l'âge se situe entre 7 et 18 ans habitant chez les répondants ; le nombre maximum d'enfants dont l'âge se situe entre 7 et 18 ans habitant simultanément chez un répondant s'élève à six.

Le graphique 5 présente le rapport entre le nombre d'enfants de moins de 7 ans et le nombre d'enfants de 7 à 18 ans qui habitent chez le répondant. 60,1 % des répondants qui ne vivent avec aucun enfant de moins de 7 ans ne vivent avec aucun enfant de 7 à 18 ans ou alors avec un seul ; 59,8 % des répondants qui vivent avec un seul enfant de moins de 7 ans ne vivent avec aucun enfant de 7 à 18 ans ou alors avec un seul. Les répondants qui vivent avec au moins deux enfants de 7 à 18 ans ont souvent aussi au moins deux enfants de moins de 7 ans : 63,1 % des répondants qui vivent avec au moins trois enfants de moins de 7 ans vivent avec au moins deux enfants de 7 à 18

ans ; 57,7 % des répondants qui vivent avec deux enfants de moins de 7 ans vivent avec au moins deux enfants de 7 à 18 ans.

Graphique n° 5. Rapport entre le nombre d'enfants de moins de 7 ans vivant avec leur père et le nombre d'enfants âgés de 7 à 18 ans vivant avec leur père, en % (N=781)



Nous avons enfin pris en considération la nationalité et l'origine des répondants. 93,2 % des répondants sont belges. Les autres nationalités les plus représentées parmi les répondants sont ensuite les nationalités française (N=10), néerlandaise (N=6) et italienne (N=5).

La mère du répondant (= la grand-mère paternelle de l'enfant) est de nationalité belge dans 85 % des cas. Les autres nationalités les plus représentées parmi les mères des répondants sont ensuite les nationalités marocaine (N=16), française (N=15) et néerlandaise (N=11). La grand-mère maternelle de l'enfant est de nationalité belge dans 84,7 % des cas. Les autres nationalités les plus représentées parmi les mères des répondants sont ensuite les nationalités marocaine (N=18), française (N=11) et italienne (N=9).

À l'aide de ces données, nous avons pu faire une distinction entre les « répondants autochtones » et les « répondants d'origine allochtone ». Nous définissons ce dernier groupe en fonction de la nationalité du répondant et des grands-parents de l'enfant, en établissant une distinction entre les pays de l'UE15 et les autres.

Répondants d'origine allochtone

Répondant qui N'A PAS la nationalité d'un pays repris ci-dessous :
- la Belgique ;
- les pays de l'UE15 (*) ;
- les pays scandinaves qui ne font pas partie de l'UE15 (*) ;
- les États-Unis ou le Canada (*).

ET

dont l'enfant a une grand-mère paternelle qui N'A PAS la nationalité d'un des pays repris ci-dessous :
- la Belgique ;
- les pays de l'UE15 (*) ;
- les pays scandinaves qui ne font pas partie de l'UE15 (*) ;
- les États-Unis ou le Canada (*).

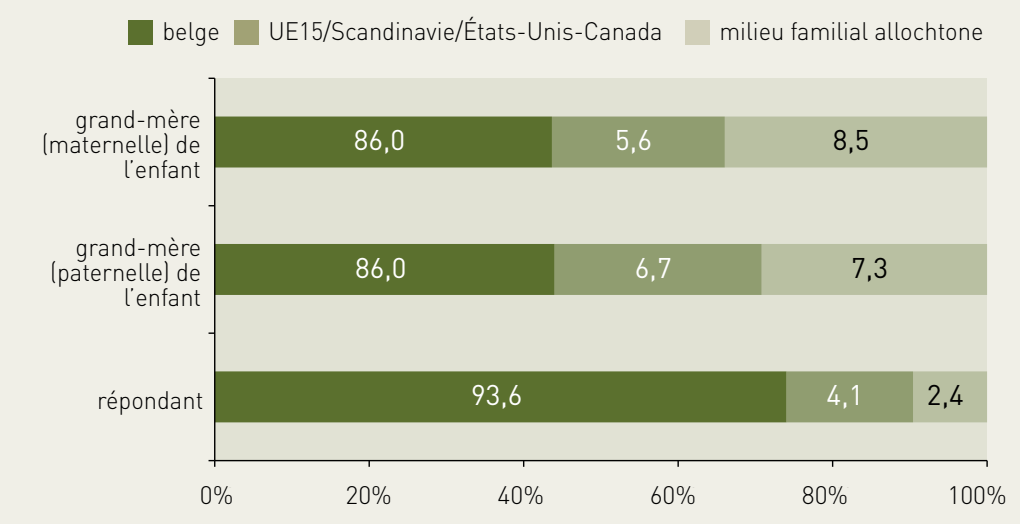
ET

dont l'enfant a une grand-mère maternelle qui N'A PAS la nationalité d'un des pays repris ci-dessous :
- la Belgique ;
- les pays de l'UE15 (*) ;
- les pays scandinaves qui ne font pas partie de l'UE15 (*) ;
- les États-Unis ou le Canada (*).

(*) En raison des fortes similitudes socioculturelles des Belges avec les habitants de ces pays, les répondants originaires de ces pays ne sont pas considérés comme allochtones.
Les pays de l'UE15 : la Belgique, le Danemark, l'Allemagne, la Finlande, la France, la Grèce, l'Irlande, l'Italie, le Luxembourg, les Pays-Bas, l'Autriche, le Portugal, l'Espagne, le Royaume-Uni et la Suisse.

Sur la base de cette définition, 10,2 % des répondants peuvent être considérés comme des « répondants d'origine allochtone ». Il en résulte que 89,8 % des répondants ne sont pas d'origine allochtone.

Graphique n° 6. Origine et nationalité des répondants, en % (N=781)[23]



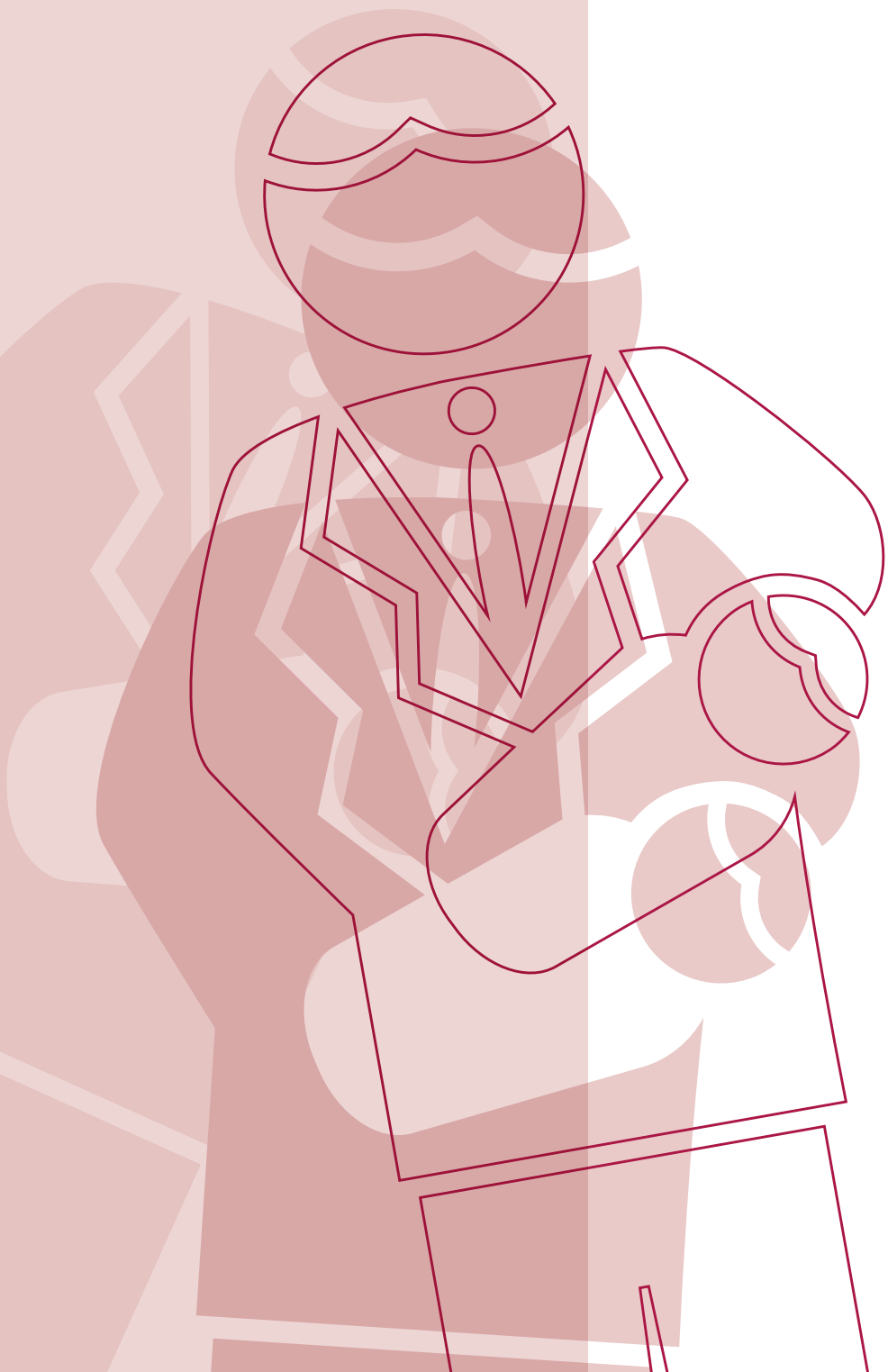
13,9 % des répondants francophones sont d'origine allochtone, par rapport à 7,2 % des répondants néerlandophones. 51,9 % des répondants qui habitent la Région de Bruxelles-Capitale sont d'origine allochtone, par rapport à 7 % de ceux qui habitent en Région flamande ou en Région wallonne. 17,4 % des ouvriers au sein de notre échantillon sont d'origine allochtone, par rapport à 6,4 % des employés, employés supérieurs ou cadres.

NOTES

23 Les pourcentages présentés dans le graphique 6 diffèrent quelque peu des chiffres détaillés dans le texte parce que nous n'avons pas tenu compte des répondants qui ont indiqué une autre nationalité que la nationalité belge, mais qui n'ont pas précisé ensuite quel était leur pays d'origine.

PROFIL DES RÉPONDANTS – Synthèse

- 93,3 % des répondants travaillaient pour un seul employeur au moment de la naissance
- 32,6 % des répondants étaient ouvriers, 46,1 % employés et 20,6 % employés supérieurs ou cadres
- 29,2 % travaillaient dans le secteur public, 67,3 % dans le secteur privé
- 13,1 % étaient fonctionnaires nommés à titre définitif
- 63,8 % travaillaient dans le secteur tertiaire, 34,6 % dans l'industrie ou la construction et 1,6 % dans l'agriculture ou la pêche
- 95,2 % travaillaient à temps plein avant et après la naissance
- 30 % occupaient un poste à responsabilités
- 51,5 % étaient membres d'un syndicat
- 66,6 % avaient davantage de collègues masculins que de collègues féminines
- 82,9 % avaient un homme comme chef direct
- 41,4 % travaillaient depuis un à cinq an(s) chez leur employeur au moment où ils sont devenus pères
- 32,7 % des répondants avaient déjà eu un ou plusieurs enfants avant la naissance de leur bébé en 2008, alors qu'ils travaillaient pour le même employeur.
- L'âge moyen des répondants est de 34 ans
- 51,8 % des répondants peuvent être considérés comme ayant un niveau de formation élevé (au moins un diplôme de l'enseignement supérieur de type court ou un diplôme de bachelier professionnel).
- 93,2 % des répondants sont de nationalité belge
- 10,2 % des répondants sont d'origine allochtone



4. EXPÉRIENCES DES HOMMES EN MATIÈRE DE CONGÉ DE PATERNITÉ

Nous présentons dans ce chapitre les résultats de l'enquête relative aux expériences des travailleurs en matière de congé de paternité. Nous examinons ici la prise de congé au sens large dans le cadre de la naissance d'un enfant. Nous n'abordons pas uniquement le congé de paternité, mais nous traitons également d'autres formes de congé, par exemple les congés annuels, c'est-à-dire tous les congés pris à l'occasion de la naissance d'un bébé.

4.1. ANNONCE DE LA GROSSESSE À L'EMPLOYEUR

Tous les travailleurs engagés sous les liens d'un contrat de travail régi par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ont droit à dix jours de congé de paternité. Durant les trois premiers jours du congé de paternité, les travailleurs conservent leur rémunération complète, à charge de l'employeur, à condition qu'ils aient averti leur employeur de l'accouchement. Il ressort de l'enquête que pratiquement tous les répondants (98,2 %) avaient informé leur employeur, leur chef direct ou le chef du personnel du fait qu'ils allaient devenir pères. 93 % des répondants les en ont informés oralement. Exceptionnellement, cela s'est fait par courrier recommandé (1,5 %) ou par courriel (2,9 %). Un petit nombre de répondants ont encore procédé autrement, par exemple en rentrant un certificat médical.

63,5 % des répondants ont averti leur employeur, leur chef direct ou le chef du personnel lorsque la mère de l'enfant était enceinte depuis moins de 15 semaines. 6,4 % n'ont informé leur employeur qu'après 25 semaines de grossesse. Il n'y a pas de lien entre la manière dont l'employeur a été mis au courant et le nombre de semaines de grossesse de la partenaire.

14 répondants (1,8 %) n'ont pas informé leur employeur, leur chef direct ou le chef du personnel de la naissance imminente. Sept d'entre eux les en ont avertis après la naissance, cinq n'en ont rien dit.

4.2. INFORMATIONS ET CONNAISSANCES EN MATIÈRE DE RÉGLEMENTATION RELATIVE AU CONGÉ DE PATERNITÉ

Les tableaux 12 et 13 montrent quand et comment les répondants ont reçu des informations au sujet du congé de paternité. 74,3 % disent qu'ils savaient qu'ils y avaient droit longtemps avant de devenir pères (78,1 % des répondants francophones et 71,1 % des répondants néerlandophones), tandis que 21,7 % l'ont appris avant la naissance du bébé. Il est frappant de constater que 14 répondants ne l'ont appris qu'en remplissant le questionnaire.

Tableau n° 12. Quand avez-vous appris que vous aviez droit à un congé de paternité ?, en chiffres absolus et en % (N=781)

	N	%
Je le savais depuis longtemps	573	74,3
Avant la naissance du bébé	167	21,7
Après la naissance du bébé	8	1,0
Je ne le savais pas, je viens de l'apprendre	14	1,8
Je ne sais plus	9	1,2
Total	**771**	**100,0**
Pas de réponse	*10*	*1,3*

Près de la moitié des répondants (48,9 %) ont appris par leur famille ou des amis qu'ils avaient droit à un congé de paternité (tableau 13). Les collègues (42,9 %) et la partenaire (39,1 %) semblent également constituer de bonnes sources d'information.

Tableau n° 13. Comment avez-vous appris que vous aviez droit à un congé de paternité ?, en chiffres absolus et en % (N=741)

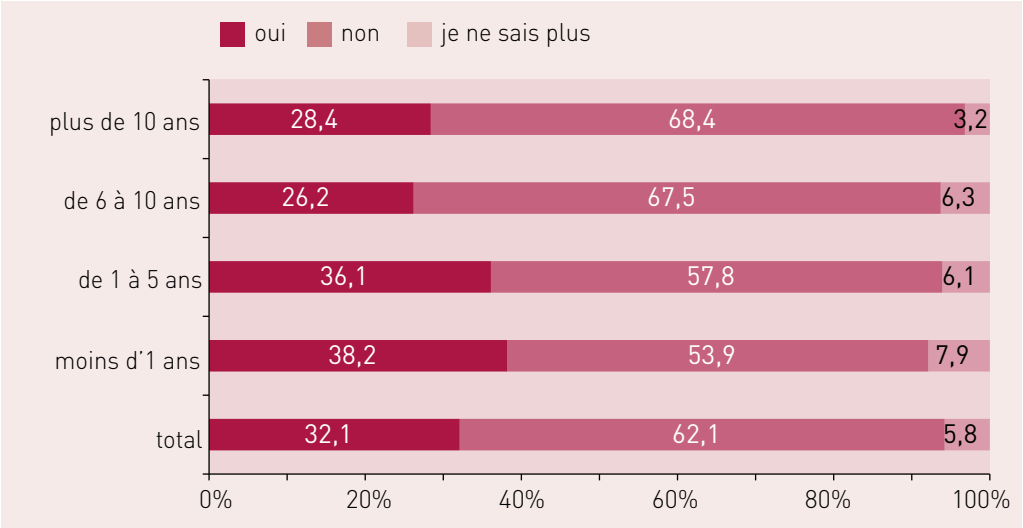
	N	%
Amis/famille	362	48,9
Collègues	318	42,9
Épouse/partenaire	290	39,1
Employeur/chef/chef du personnel	229	30,9
Mutualité	228	30,8
Règlement/contrat de travail	144	19,4
Journaux/magazines/télévision	82	11,1
Internet	74	10,0
Docteur/infirmière	62	8,4
Je ne sais plus	49	6,6
Autre	40	5,4
Total	**741**	**100,0**

Plusieurs réponses possibles

30,9 % ont été informés par leur employeur, leur chef direct ou le responsable du personnel, et plus de trois répondants sur dix (32 %) ont été informés spontanément par leur employeur, leur chef direct ou le responsable du personnel de la réglementation en matière de congé de paternité lorsqu'ils les ont informés de la naissance à venir. Cela n'a pas été le cas pour plus de six répondants sur dix (61,9 %), tandis que 6,1 % ne s'en souviennent pas.

Si nous analysons les résultats en fonction du nombre d'années d'ancienneté des répondants auprès de leur employeur, nous pouvons distinguer deux groupes. Comme le montre le graphique 7, les répondants qui travaillaient depuis moins de cinq ans chez leur employeur ont été, singulièrement, plus souvent informés de la réglementation en matière de congé de paternité que les répondants qui travaillaient chez leur employeur depuis six ans ou plus.

Graphique n° 7. Votre employeur vous a-t-il spontanément informé de la possibilité de prendre un congé de paternité ?, en fonction du nombre d'années d'ancienneté auprès de cet employeur, en % (N=781)



91,3 % des répondants ont répondu qu'ils savaient à combien de jours de congé de paternité ils avaient droit (tableau 14). 85 % d'entre eux (77,6 % de l'ensemble des répondants) ont dit qu'ils avaient droit à dix jours de congé de paternité, tandis que 4,3 % pensaient avoir droit à sept jours. Il est possible qu'ils aient désigné ainsi le nombre de jours à charge de la mutuelle puisque, si, pendant les trois premiers jours du congé de paternité, les travailleurs conservent leur rémunération complète, à charge de leur employeur, ils reçoivent une indemnisation de la mutuelle pour les sept jours suivants. Un petit groupe de 21 répondants (3 %) pensaient, eux, que le congé de paternité ne durait que trois jours. Il est possible qu'ils aient encore fait référence à l'ancienne réglementation relative au congé de paternité, ou qu'ils aient cité le nombre de jours à charge de l'employeur, ou qu'ils aient confondu le congé de paternité et le congé de circonstance. 8,7 % des répondants ne savaient pas à combien de jours de congé de paternité ils avaient droit, ont déclaré qu'ils n'avaient pas droit à un congé de paternité ou ne savaient pas s'ils y avaient droit.

Tableau n° 14. Connaissance du nombre de jours de congé de paternité, en chiffres absolus et en % (N=781)

	Belgique		NL		FR	
	N	%	N	%	N	%
Je sais à combien de jours de congé de paternité j'ai droit	**692**	**91,3**	**374**	**92,6**	**318**	**89,8**
Dix jours	588	77,6	329	81,4	259	73,2
Moins de dix jours	72	9,9	31	7,7	41	11,6
• sept jours	*30*	*4,0*	*14*	*3,5*	*16*	*4,5*
• trois jours	*21*	*2,8*	*9*	*2,2*	*12*	*3,4*
• un autre nombre (1, 2, 4, 5, 6, 8 ou 9 jours)	*21*	*2,8*	*8*	*2,0*	*13*	*3,7*
Plus de dix jours	29	3,8	13	3,2	16	4,5
Pas de réponse	*3*	*,4*	*1*	*,2*	*2*	*,6*
Je ne sais pas à combien de jours de congé de paternité j'ai droit	**47**	**6,2**	**23**	**5,7**	**24**	**6,8**
Je n'y ai pas droit	**3**	**,4**	**2**	**,5**	**1**	**,3**
Je ne sais pas si j'y ai droit	**16**	**2,1**	**5**	**1,2**	**11**	**3,1**
Total	**758**	**100,0**	**404**	**100,0**	**354**	**100,0**
Pas de réponse	*23*	*2,9*	*19*	*4,5*	*4*	*1,1*

72,1 % des 151 répondants qui ne savaient pas qu'ils avaient droit à dix jours de congé de paternité ont tout de même pris un congé de paternité. D'autre part, 83,4 % des répondants qui ont pris un congé de paternité (N=635) savaient qu'ils avaient droit à dix jours. Cela signifie que 16,6 % ne le savaient pas.

Les répondants néerlandophones semblent être plus au courant de la réglementation en matière de congé de paternité, en particulier en ce qui concerne sa durée. 82,9 % des répondants néerlandophones savaient qu'ils avaient droit à dix jours de congé de paternité, par rapport à 75,7 % des répondants francophones.[24] 74,2 % des fonctionnaires nommés à titre définitif (N=102) savaient que le congé de paternité dure dix jours.

NOTES

24 Ces pourcentages sont calculés en fonction de l'ensemble des répondants, à l'exception de ceux qui ont indiqué qu'ils n'avaient pas droit à un congé de paternité ou qu'ils ne savaient pas s'ils y avaient droit (N=762).

Trois répondants pensaient qu'ils n'avaient pas droit à un congé de paternité et seize ne savaient pas qu'ils y avaient droit. Si nous ajoutons ce groupe aux répondants qui ne savaient pas que le congé de paternité dure dix jours (N=151), nous voyons se constituer un groupe plus important dont le profil semble différer en certains points de celui de l'ensemble des répondants de l'échantillon. Ces répondants travaillaient plus souvent comme ouvriers, et dans le secteur public, et il s'agit davantage de répondants d'origine allochtone.

- 36 % sont ouvriers *(E[25] : 32,8 %)*, 64 % sont employés, employés supérieurs ou cadres (E : 67,2 %)
- 88,1 % *(E : 92,9 %)* ont un contrat à durée indéterminée
- 36 % *(E : 29,2 %)* travaillent dans le secteur public, 56,7 % (E : 67,3 %) dans le secteur privé
- 64,2 % *(E : 63,8 %)* travaillent dans le secteur tertiaire
- 27,1 % *(E : 30 %)* occupent une fonction à responsabilité
- 16,3 % *(E : 10,2 %)* sont d'origine allochtone

Bien que l'employeur, le chef direct ou le responsable du personnel n'informe pas souvent spontanément le travailleur de la réglementation en matière de congé de paternité et bien qu'une part non négligeable des répondants ne sache pas qu'ils ont droit à dix jours de congé à l'occasion de la naissance d'un bébé, 69,7 % des répondants (74,3 % des répondants néerlandophones par rapport à 64 % des répondants francophones) estiment qu'ils disposent de suffisamment d'informations pratiques en matière de congé de paternité. Parmi ceux qui disent qu'ils n'ont pas reçu suffisamment d'informations, 72,2 % ont surtout besoin d'informations complémentaires en matière d'indemnisation, 62,1 % souhaitent davantage d'informations sur la demande de congé de paternité et 43,9 % sur la durée du congé de paternité.

ANNONCE DE LA GROSSESSE À L'EMPLOYEUR ET CONNAISSANCE DE LA RÉGLEMENTATION EN MATIÈRE DE CONGÉ DE PATERNITÉ – Synthèse

- 98,2 % ont informé leur employeur, chef direct ou responsable du personnel de la grossesse avant la naissance. Cela s'est fait quasi toujours oralement.
- Dans 63,5 % des cas, le travailleur avait déjà informé son employeur avant les 15 premières semaines de grossesse.
- 74,3 % des répondants connaissaient le congé de paternité bien avant de devenir pères tandis que 21,7 % en ont appris l'existence avant la naissance du bébé.

NOTES

25 Les pourcentages communiqués entre parenthèses renvoient à la proportion de cette catégorie dans l'échantillon total (E).

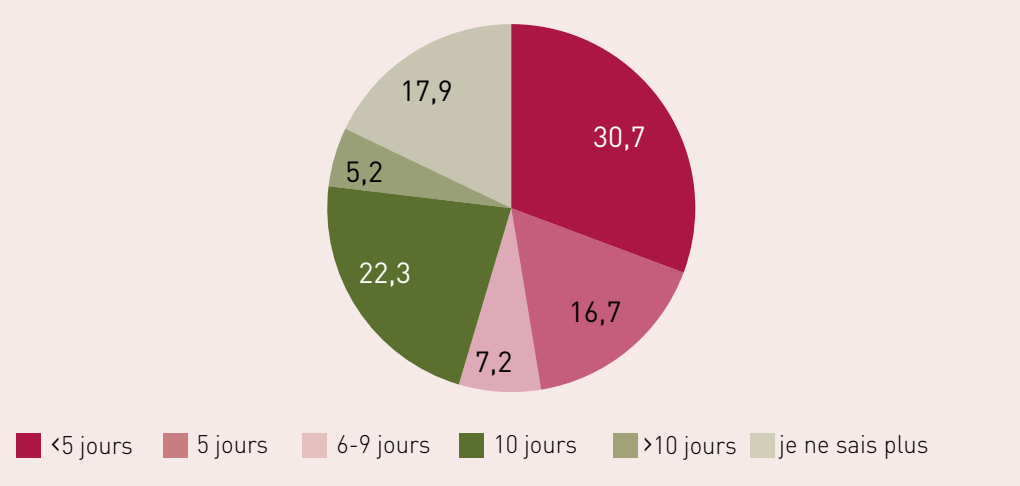
- 48,9 % des répondants ont appris qu'ils avaient droit à un congé de paternité par leur famille ou leurs amis (tableau 13) ; les collègues (42,9 %) et la partenaire (39,1 %) constituent également de bonnes sources d'information.
- Immédiatement après l'annonce de la naissance du bébé, 32 % des travailleurs ont été spontanément informés par leur employeur de la possibilité de prendre un congé de paternité.
- 91,3 % des répondants ont déclaré qu'ils savaient à combien de jours de congé de paternité ils avaient droit. 85,3 % d'entre eux savaient qu'ils avaient droit à dix jours de congé de paternité, tandis que 4,4 % pensaient avoir droit à sept jours.

4.3. PRISE DU CONGÉ DE PATERNITÉ

4.3.1. Prise de congé avant la naissance du bébé

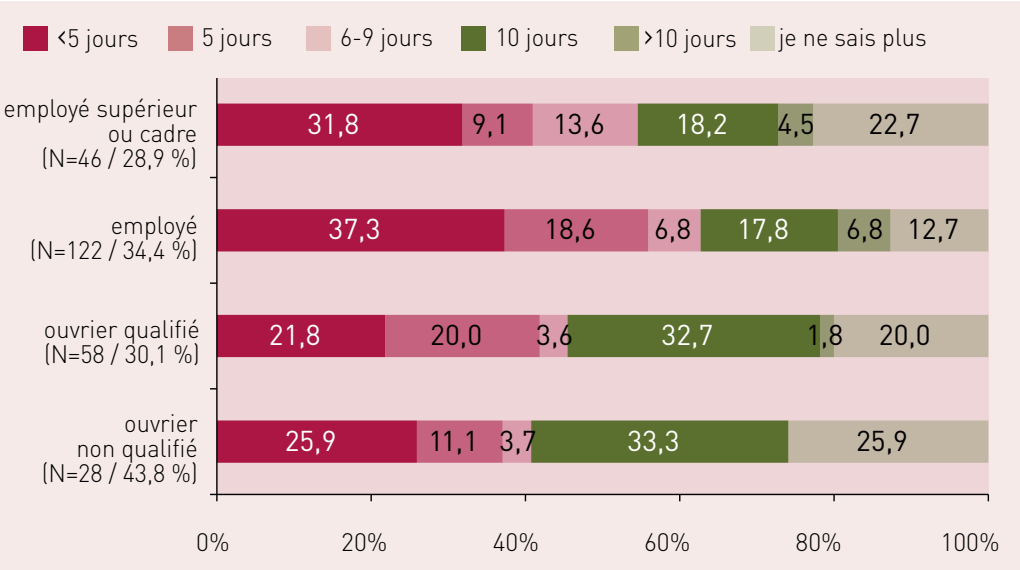
Il ressort de l'enquête que 33,7 % des répondants ont pris congé durant la période précédant immédiatement la naissance de leur bébé pour aider leur partenaire ou pour la soutenir dans la préparation de l'accouchement. Ils ont en moyenne pris six jours de congé. Il ressort du graphique 8 qu'environ la moitié des répondants (47,4 %) ont pris une seule semaine (cinq jours de travail) ou moins ; seuls 5,2 % ont pris plus de deux semaines de congé, à savoir dix jours de travail. Ces pourcentages sont calculés sur la base de l'ensemble des répondants qui ont pris congé avant la naissance (N=261). Nous ne relevons pas de différences entre les rôles linguistiques.

Graphique n° 8. Nombre de jours de congé pris avant la naissance du bébé, en % (N=261)



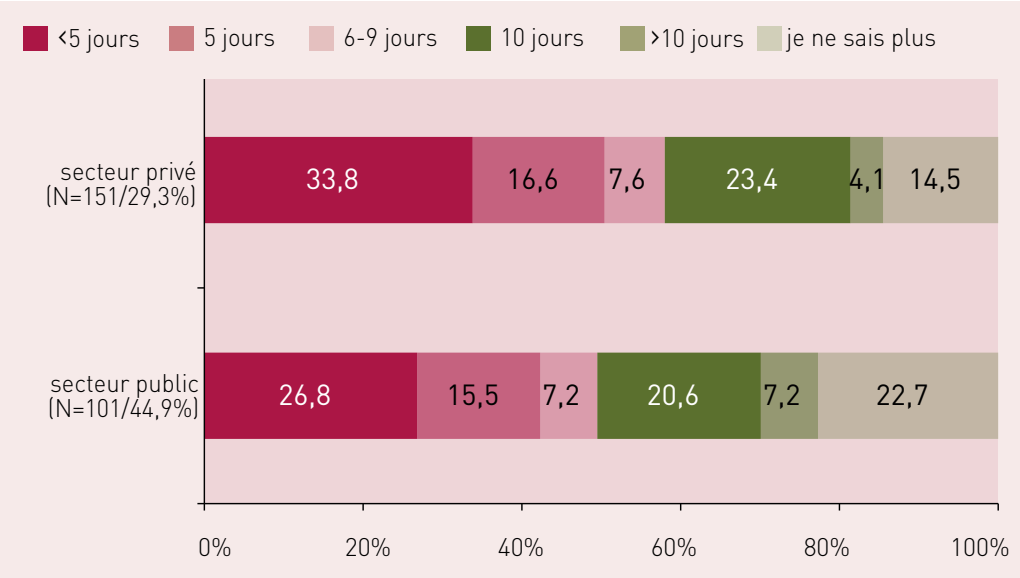
Il ressort du graphique 9 que les ouvriers ont pris plus souvent congé avant la naissance de leur bébé que les employés, et qu'ils ont aussi pris congé plus longtemps. 30,1 % des ouvriers qualifiés et 43,8 % des ouvriers non qualifiés ont pris congé, par rapport à 34,4 % des employés et 28,9 % des employés supérieurs et des cadres. Un peu moins de 35 % des ouvriers (33,3 % des ouvriers non qualifiés et 34,5 % des ouvriers qualifiés) qui ont pris congé avant la naissance de leur bébé ont pris deux semaines de congé ou plus durant cette période. Pour les employés et les employés supérieurs ou les cadres, ce chiffre s'élève respectivement à 24,6 % et 22,7 %. Nous supposons que cette différence est due au type de travail effectué et au volume de travail qui en découle.

Graphique n° 9. Prise de congé avant la naissance du bébé et nombre de jours de congé pris avant la naissance, selon le statut des répondants, en %



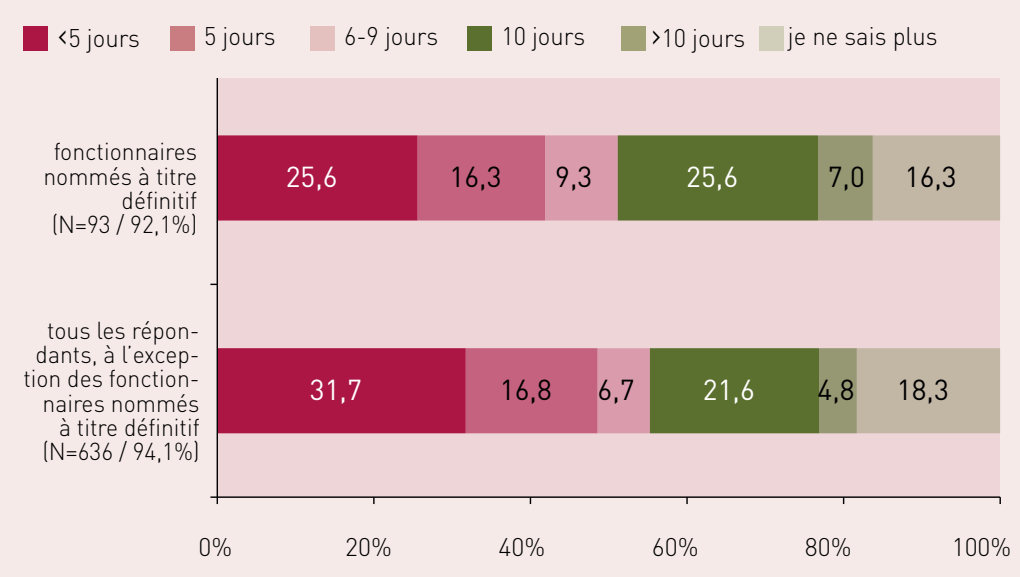
En ce qui concerne le secteur d'activité, le graphique 10 montre que les travailleurs du secteur public ont plus souvent pris congé avant la naissance de leur bébé (44,9 % par rapport à 29,3 % des travailleurs dans le secteur privé). En outre, les travailleurs du secteur privé semblent prendre moins longtemps congé que ceux qui travaillent dans le secteur public : près de la moitié des travailleurs du secteur privé (50,4 %) ont pris tout au plus cinq jours de congé par rapport à 42,3 % d'entre eux dans le secteur public. Les deux groupes ont pris pratiquement tout aussi souvent plus de cinq jours de congé (35,1 % des travailleurs du secteur privé par rapport à 35 % d'entre eux dans le secteur public).

Graphique n° 10. Prise de congé avant la naissance du bébé et nombre de jours de congé pris avant la naissance, selon le secteur d'activité, en %



Si nous nous concentrons sur les fonctionnaires nommés à titre définitif (graphique 11), nous voyons que près de la moitié (44,6 %) d'entre eux ont pris congé avant la naissance de leur bébé. Parmi les autres répondants, ils ne sont que 32,1 %. Les fonctionnaires nommés à titre définitif prennent en outre davantage congé pendant cette période que les autres répondants : 32,6 % ont pris dix jours de congé avant la naissance, par rapport à 26,4 % parmi les autres répondants.

Graphique n° 11. Prise de congé avant la naissance du bébé et nombre de jours de congé pris avant la naissance parmi les fonctionnaires nommés à titre définitif par rapport aux autres répondants, en %

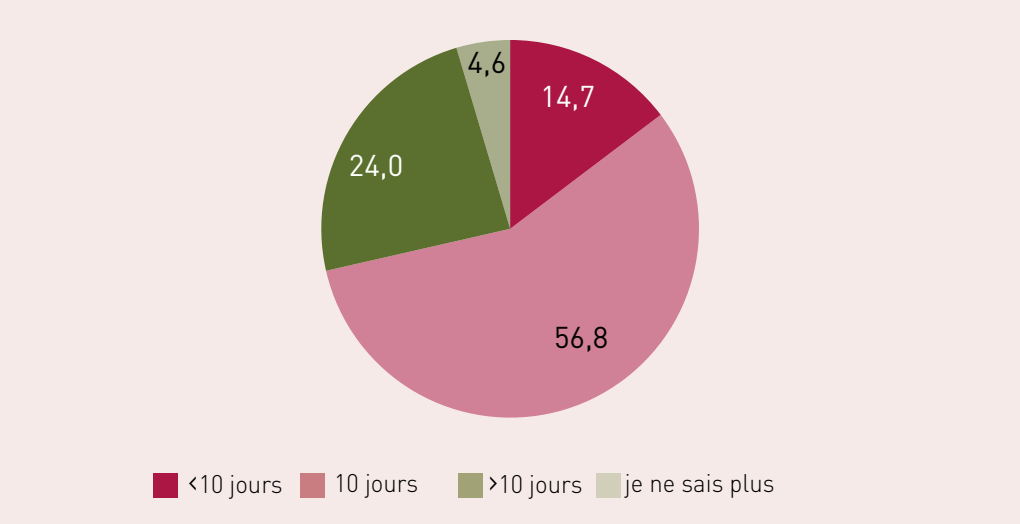


4.3.2. Prise de congé après la naissance du bébé

La majorité des répondants (93,8 %) ont pris congé durant la période qui a suivi la naissance de leur bébé. Nous n'observons ici aucune différence entre les rôles linguistiques. En moyenne, les répondants ont pris 12 jours de congé (sous quelque forme que ce soit) après la naissance de leur bébé.

Comme le montre le graphique 12, la majorité des répondants (56,8 %) qui ont pris congé après la naissance de leur bébé ont pris deux semaines de congé, c'est-à-dire dix jours de travail. Près d'un travailleur sur quatre a pris plus de dix jours de congé ; 14,7 % des répondants ont pris moins de dix jours.

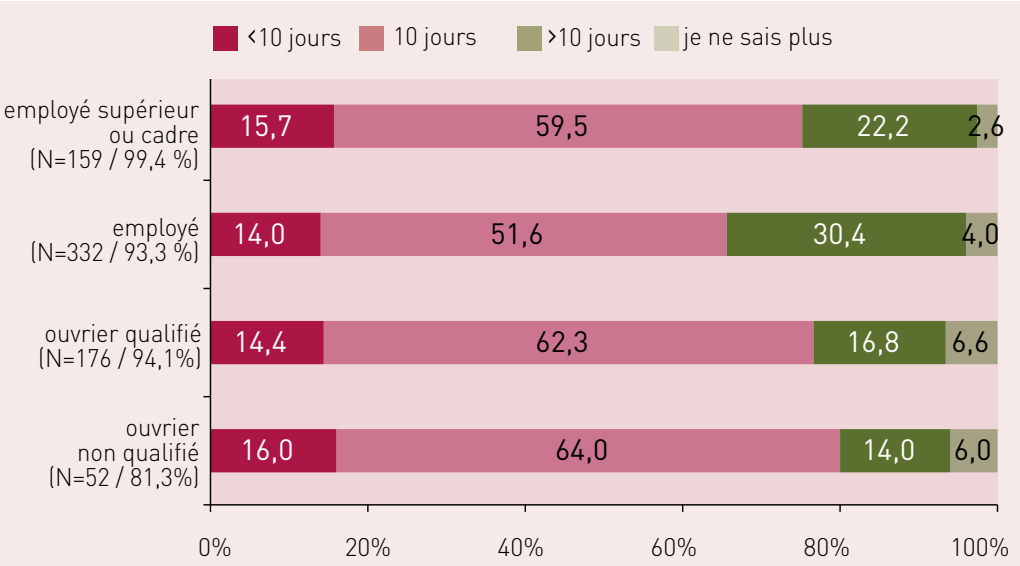
Graphique n° 12. Nombre de jours de congé pris après la naissance du bébé, en % (N=261)



Si nous analysons les résultats en fonction du statut des répondants (graphique 13), nous constatons que seuls 81,3 % des ouvriers non qualifiés ont pris congé après la naissance de leur bébé. Pour les autres catégories, ce chiffre est beaucoup plus élevé : 93,3 % des employés, 94,1 % des ouvriers qualifiés et 99,4 % des employés supérieurs et des cadres ont pris congé.

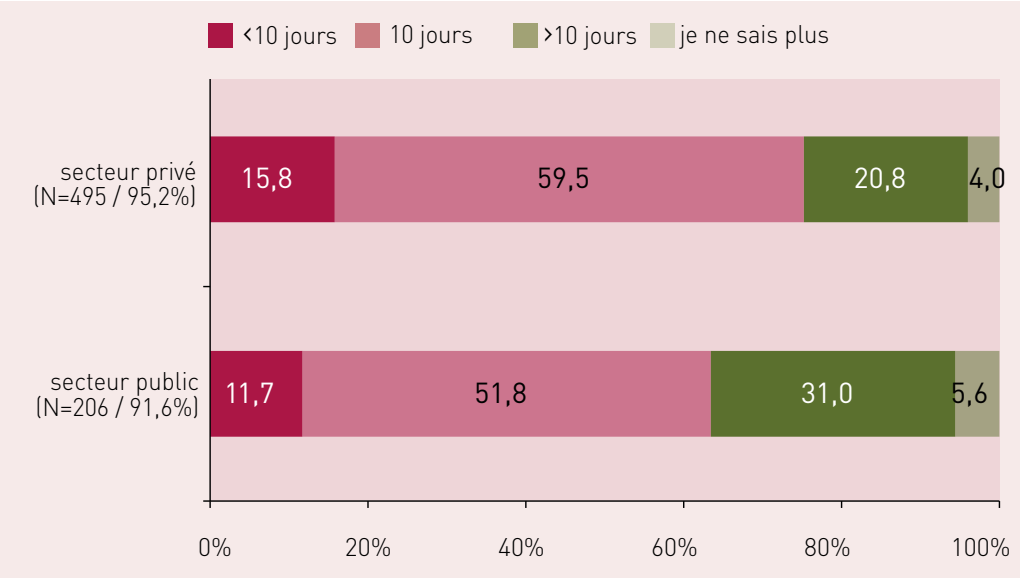
Au sein de chaque catégorie prise séparément, environ 15 % des répondants qui ont pris congé après la naissance de leur bébé ont pris moins de deux semaines de congé. La plupart ont pris dix jours de congé : c'est le cas de 51,6 % des employés et de 64 % des ouvriers non qualifiés. Parmi les employés, un groupe plus important (30,4 %) a pris plus de deux semaines de congé après la naissance.

Graphique n° 13. Prise de congé après la naissance du bébé et nombre de jours de congé pris après la naissance, selon le statut des répondants, en %



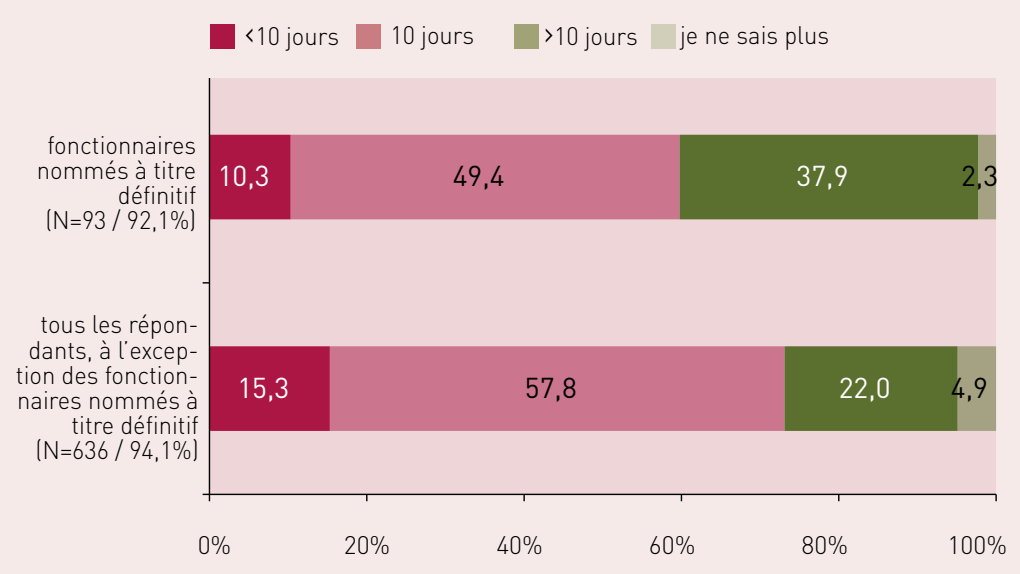
En ce qui concerne le secteur d'activité, il ressort du graphique 14 que 95,2 % des travailleurs du secteur privé et 91,6 % des répondants du secteur public ont pris congé après la naissance. Toutefois, les travailleurs du secteur public ont pris significativement plus souvent plus de dix jours de congé après la naissance de leur bébé (31 % par rapport à 20,8 % parmi les travailleurs du secteur privé).

Graphique n° 14. Prise de congé après la naissance du bébé et nombre de jours de congé pris après la naissance, selon le secteur d'activité, en %



Dans le graphique 15, nous comparons la prise de congé par les fonctionnaires nommés à titre définitif à la situation des autres répondants. 92,1 % des fonctionnaires nommés à titre définitif ont pris congé après la naissance, par rapport à 94,1 % des autres répondants. La moitié des fonctionnaires nommés à titre définitif ont pris dix jours ; près de quatre sur dix (37,9 %) ont pris plus de dix jours. Seuls 22 % des autres répondants ont pris plus de deux semaines de congé.

Graphique n° 15. Prise de congé après la naissance du bébé et nombre de jours de congé pris après la naissance parmi les fonctionnaires nommés à titre définitif par rapport aux autres répondants, en %



45 répondants n'ont pas pris congé après la naissance de leur bébé. Les ouvriers sont surreprésentés dans ce groupe, tout comme les répondants qui travaillaient dans le secteur public et les fonctionnaires nommés à titre définitif :

- 44,4 % *(E[26] : 32,8 %)* sont ouvriers, 55,6 % *(E : 67,2 %)* sont employés, employés supérieurs ou cadres
- 88,4 % (*E* : 92,9 %) ont un contrat à durée indéterminée
- 51,1 % *(E : 67,3 %)* travaillaient dans le secteur privé au moment de la naissance, par rapport à 40 % *(E : 29,2 %)* dans le secteur public
- 17,8 % *(E : 13,1 %)* sont fonctionnaires nommés à titre définitif

Près de deux répondants sur trois (N=26) qui n'ont pas pris congé après la naissance de leur bébé ont cependant indiqué qu'ils auraient bien voulu le faire, tandis que neuf d'entre eux ne voulaient effectivement pas prendre congé.

NOTES

26 Les pourcentages communiqués entre parenthèses renvoient à la proportion de cette catégorie dans l'échantillon total (E).

Les répondants qui n'ont pas pris congé après la naissance, mais qui auraient aimé le faire (N=26, à savoir 3,3 % de l'ensemble des répondants), sont principalement des employés (N=15) et des travailleurs engagés sous contrat à durée indéterminée (N=22). Trois de ces répondants sont des fonctionnaires nommés à titre définitif. Nous pouvons en déduire que le fait de ne pas prendre congé alors qu'on aurait aimé le faire n'a pas de lien direct avec une situation professionnelle potentiellement incertaine.

4.3.3. Prise du congé de paternité

Après avoir demandé aux répondants s'ils avaient pris congé après la naissance de leur bébé, nous avons analysé s'ils avaient pris ce congé dans le cadre de la réglementation en matière de congé de paternité.

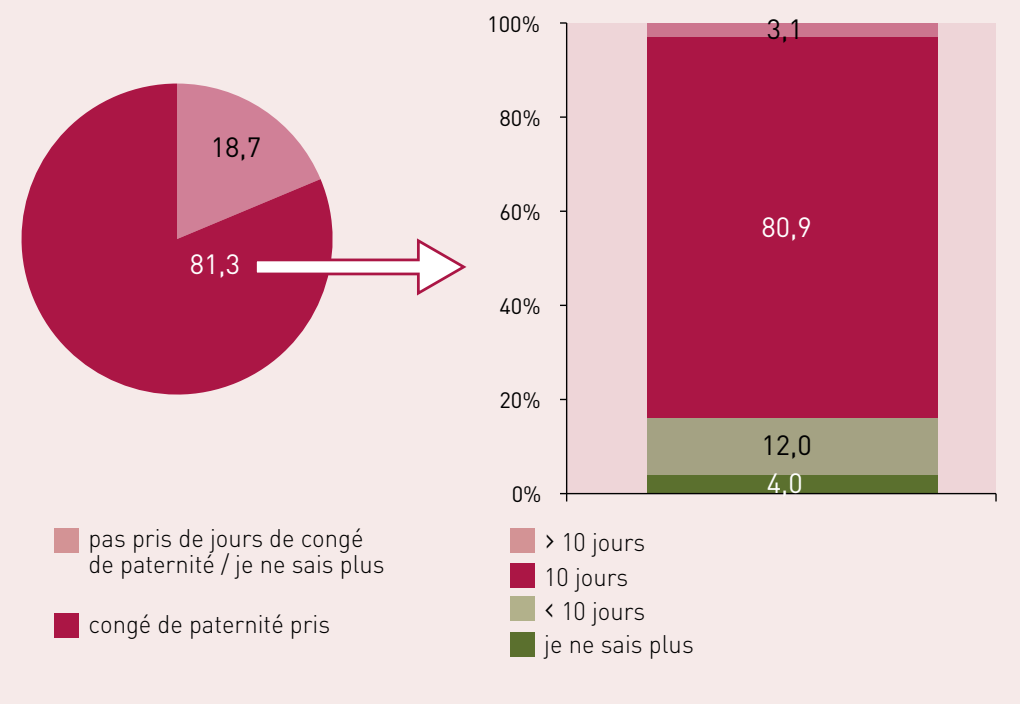
Sur le nombre total de 781 répondants, 635 personnes ont indiqué avoir pris un congé de paternité, soit 81,3%. Si l'on s'en tient aux pourcentages, les répondants néerlandophones (81,6 %) et les répondants francophones (81 %) ont pris aussi souvent les uns que les autres un congé de paternité. Si l'on ne tient compte que des 729 répondants qui ont pris congé après la naissance de leur bébé, il apparaît que 88,3 % d'entre eux ont pris congé dans le cadre de la réglementation en matière de congé de paternité.

La réglementation en matière de congé de paternité accorde à tous les travailleurs engagés sous les liens d'un contrat de travail régi par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, indépendamment du régime de travail sous lequel ils ont été engagés, le droit à dix jours d'absence à l'occasion de la naissance de leur bébé. Il ressort du graphique 16 que 80,9 % des répondants qui ont pris un congé de paternité ont fait pleinement usage de ce droit, à savoir qu'ils ont pris dix jours. 12 % de ces répondants ont pris moins de dix jours, tandis que 3,1 % (N=19) ont pris plus de dix jours.[27] 4 % ne savent pas (plus) combien de jours ils ont pris.

NOTES

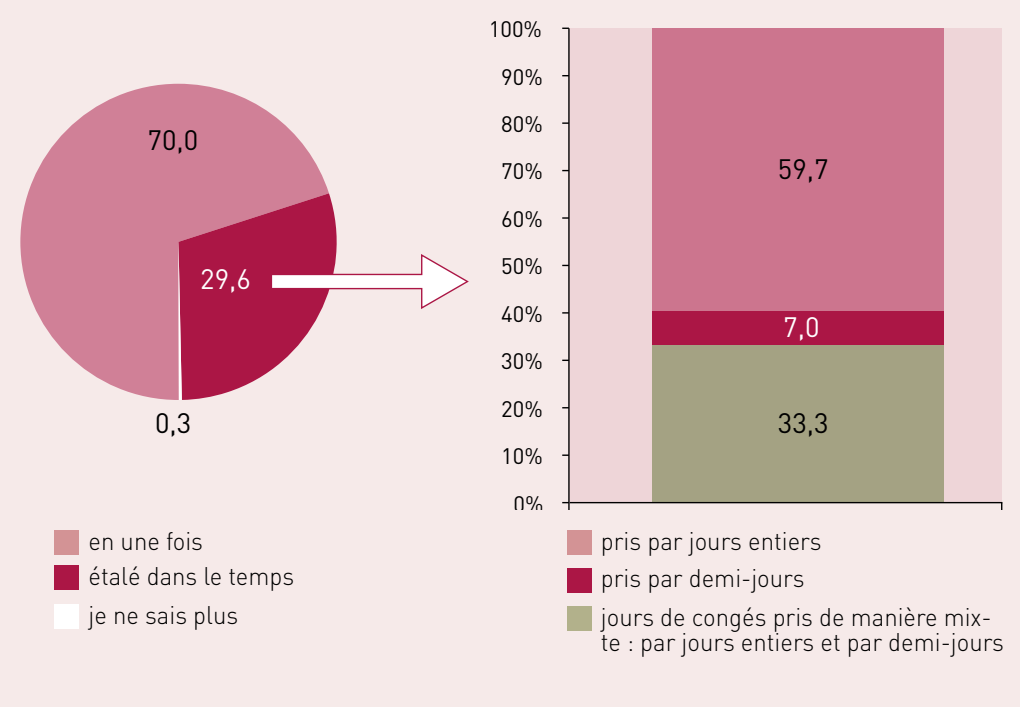
27 Il peut s'agir par exemple de fonctionnaires nommés de la Région de Bruxelles-Capitale qui ont droit à 14 jours de congé de paternité.

Graphique n° 16. Nombre de jours de congé de paternité, en % (N=781)



Il ressort du graphique 17 que la majorité de répondants (70 %) ont pris leur congé de paternité en une fois, à savoir dix jours d'affilée. Près de 60 % des répondants qui n'ont pas pris leur congé de paternité en une fois l'ont pris par jours entiers, tandis qu'une minorité d'entre eux (7 %) ont pris congé par demi-jours. Plus de 30 % d'entre eux ont alterné les deux options, prenant quelques jours entiers et quelques demi-jours.

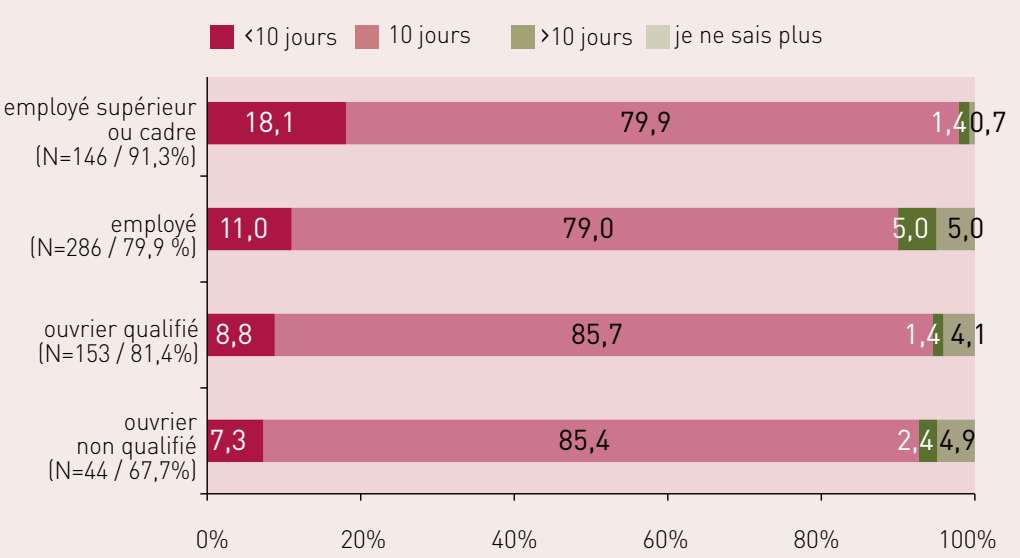
Graphique n° 17. Congé de paternité pris en une fois ou étalé dans le temps, en % (N=635)



En ce qui concerne le statut des répondants (graphique 18), nous remarquons que les ouvriers non qualifiés (67,7 %) sont ceux qui ont le moins souvent pris un congé de paternité, alors que 81,4 % des ouvriers qualifiés, 79,9 % des employés et 91,3 % des employés supérieurs et des cadres en ont pris un.

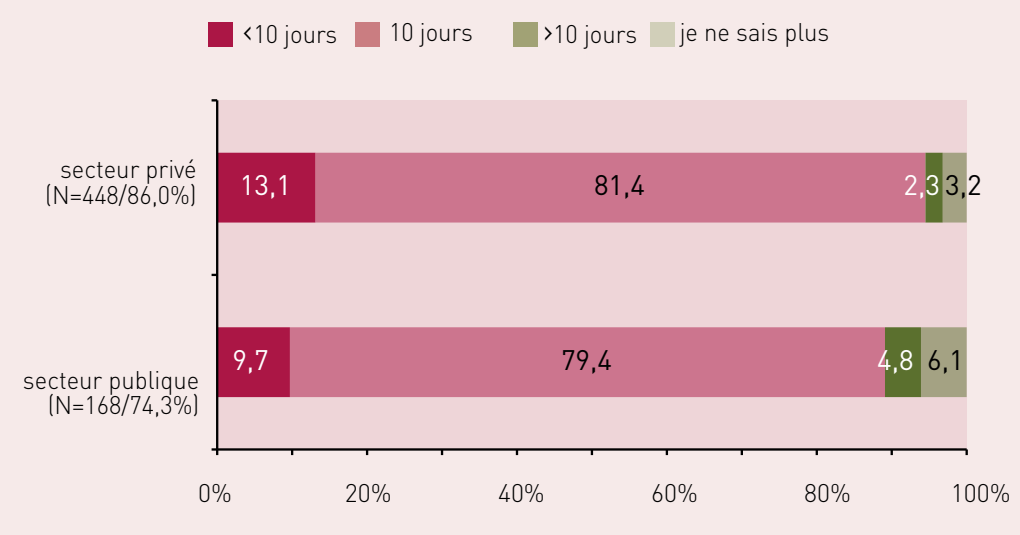
Nous constatons en revanche que 18,1 % des employés supérieurs et des cadres ont pris moins de dix jours de congé de paternité, ce qui n'est vrai que pour 7,3 % seulement des ouvriers non qualifiés. Les ouvriers prennent plus souvent que les employés l'ensemble des dix jours de congé de paternité.

Graphique n° 18. Prise du congé de paternité et nombre de jours du congé de paternité, en fonction du statut des répondants, en %



Dans le secteur privé, 86 % des travailleurs ont pris un congé de paternité, par rapport à 74,3 % de ceux qui travaillaient dans le secteur public (graphique 19). Chaque fois, près de huit travailleurs sur dix ont pris dix jours de congé de paternité.

Graphique n° 19. Prise du congé de paternité et durée (nombre de jours) du congé de paternité, en fonction du secteur d'activité, en %



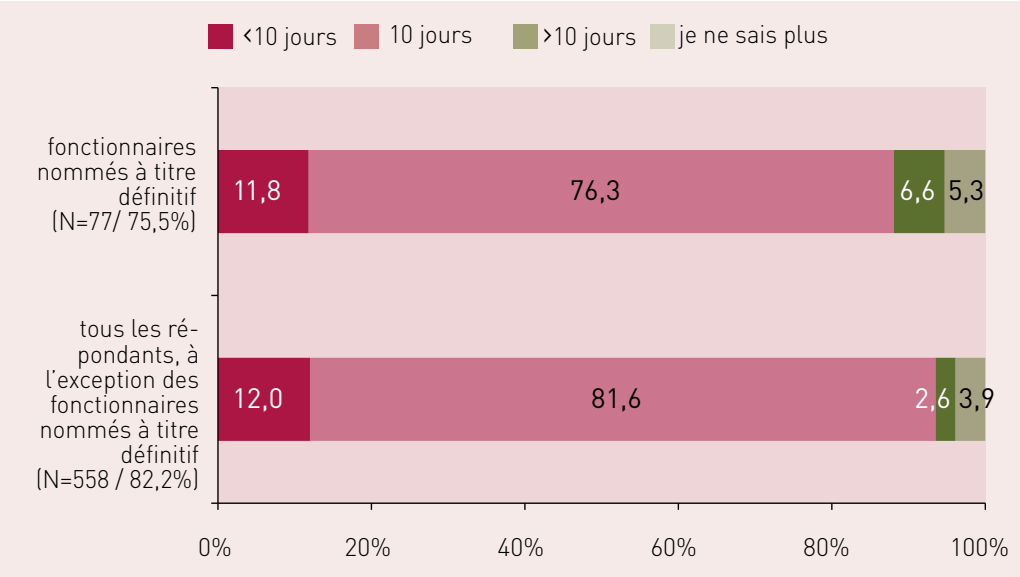
77 des 102 fonctionnaires nommés à titre définitif ont pris un congé de paternité, c'est-à-dire 84,6 % de ceux qui ont pris congé après la naissance et 75,5 % de l'ensemble des fonctionnaires nommés à titre définitif (graphique 20). 58 d'entre eux, à savoir 76,3 %, ont pris exactement dix jours de congé de paternité, tandis que neuf répondants (11,8 %) ont pris moins de dix jours, et cinq répondants (6,6 %) ont pris plus de dix jours dans le cadre de leur congé de paternité. [28]

558 des 679 autres répondants (82,2 %) ont pris un congé de paternité. Sur ces 558 répondants, 81,6 % ont pris exactement dix jours dans le cadre de la réglementation en matière de congé de paternité ; 12 % ont pris moins de dix jours, tandis que 2,6 % ont pris plus de dix jours.

NOTES

28 Un répondant n'a pas répondu à cette question, c'est pourquoi la base de calcul se compose ici de 76 répondants. 58/76*100=76,3. Il en va de même pour les pourcentages communiqués ultérieurement dans le présent rapport : ils ont été calculés en fonction de la base de répondants qui avaient répondu aux questions qui étaient posées.

Graphique n° 20. Prise du congé de paternité et durée (nombre de jours) du congé de paternité, dans le cas des fonctionnaires nommés à titre définitif par rapport aux autres répondants, en %



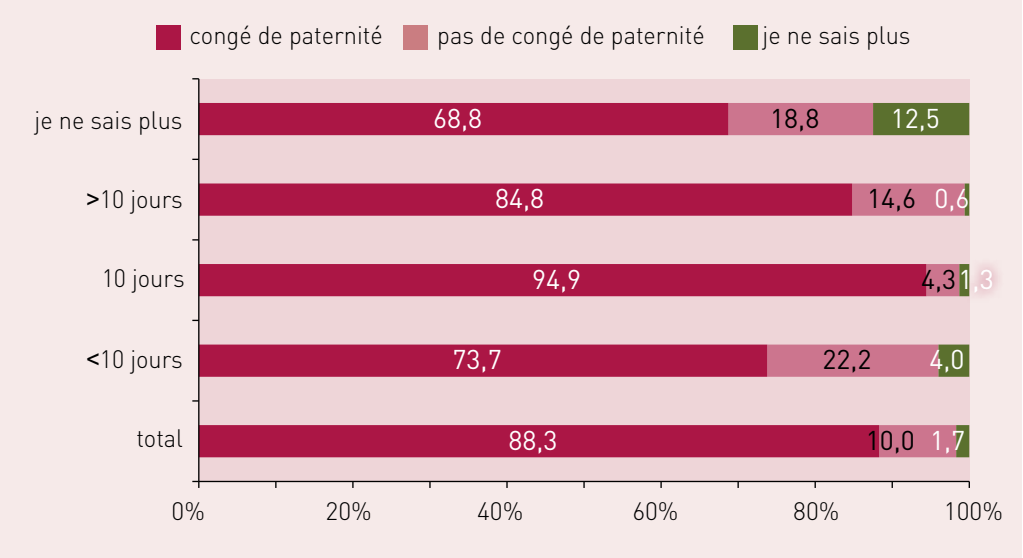
Le tableau 15 montre le nombre de jours de congé (sous quelque forme que ce soit) que les répondants ont pris après la naissance de leur bébé. Nous affichons ces résultats respectivement pour tous les répondants, pour ceux qui ont pris congé (sous quelque forme que ce soit) après la naissance, et pour ceux qui ont pris un congé de paternité. Il en ressort que 53,1 % de l'ensemble des répondants (N=781), ou 61,6 % des répondants qui ont pris un congé de paternité (N=635), ont pris exactement dix jours de congé après la naissance de leur bébé.

Tableau n° 15. Nombre de jours de congé pris après la naissance, en %

	Tous les répondants (N=781)	Congé pris après la naissance (N=729)	Congé de paternité (N=635)
% des répondants qui ont pris un congé de paternité	**81,3**	**88,3**	**100,0**
< 10 jours	13,8	14,7	12,0
10 jours	53,1	56,8	61,6
> 10 jours	22,4	24,0	22,8
ne savent plus	4,3	4,6	3,6
n'ont pas pris congé ou ne savent plus	6,2	,0	,0
Total	**100,0**	**100,0**	**100,0**
Pas de réponse	*4,1*	*3,8*	*3,9*

Il ressort du graphique 21 que 73,7 % des répondants qui ont pris moins de deux semaines de congé après la naissance de leur bébé (N=103) ont pris un congé de paternité. En d'autres termes, ils n'ont pas pris l'ensemble des dix jours de congé de paternité auxquels ils avaient droit. 94,9 % des répondants qui ont en fin de compte pris exactement deux semaines ou dix jours de congé ont pris un congé de paternité. En revanche, seuls 84,8 % des répondants qui ont pris plus dix jours de congé après la naissance de leur bébé ont pris un congé de paternité et 14,6 % (N=24) n'ont pas pris de congé de paternité, ce qui signifie qu'ils ont uniquement puisé dans d'autres jours de congé que le congé de paternité durant cette période.

Graphique n° 21. Prise de congé de paternité, en fonction du nombre total de jours de congé pris après la naissance du bébé, en % (N=729)



103 répondants ont pris moins de dix jours de congé et n'ont donc pas profité de l'ensemble de leur congé de paternité. Nous trouvons majoritairement dans ce groupe des travailleurs du secteur privé, des responsables et des travailleurs d'origine allochtone.

- 31,7 % *(E[29] : 32,8 %)* sont ouvriers, 68,3 % *(E : 67,2 %)* sont employés, employés supérieurs ou cadres
- 22,5 % *(E : 29,2 %)* travaillent dans le secteur public, 73,5 % *(E : 67,3 %)* dans le secteur privé
- 62 % *(E : 63,8 %)* travaillent dans le secteur tertiaire
- 93,1 % *(E : 92,9 %)* ont un contrat à durée indéterminée
- 33 % *(E : 30 %)* occupent une fonction à responsabilité
- 17,2 % *(E : 10,2 %)* sont d'origine allochtone

NOTES

29 Les pourcentages communiqués entre parenthèses renvoient à la proportion de cette catégorie dans l'échantillon total (E).

72 personnes ont pris congé après la naissance de leur bébé, mais pas en dehors du cadre de la réglementation en matière de congé de paternité. En moyenne, ils ont pris 14 jours de congé environ. Il ressort du tableau 16 que cette catégorie comprend une proportion étonnamment élevée de travailleurs sous contrat temporaire (14,5 %, par rapport à 5,8 % de ceux qui ont pris un congé de paternité). Cela concerne aussi un nombre relativement plus élevé d'employés (53,5 %, par rapport à 45,3 % de ceux qui ont pris un congé de paternité).

Tableau n° 16. Prise du congé de paternité en fonction de la situation professionnelle, du statut et du contrat de travail, en chiffres absolus et en %

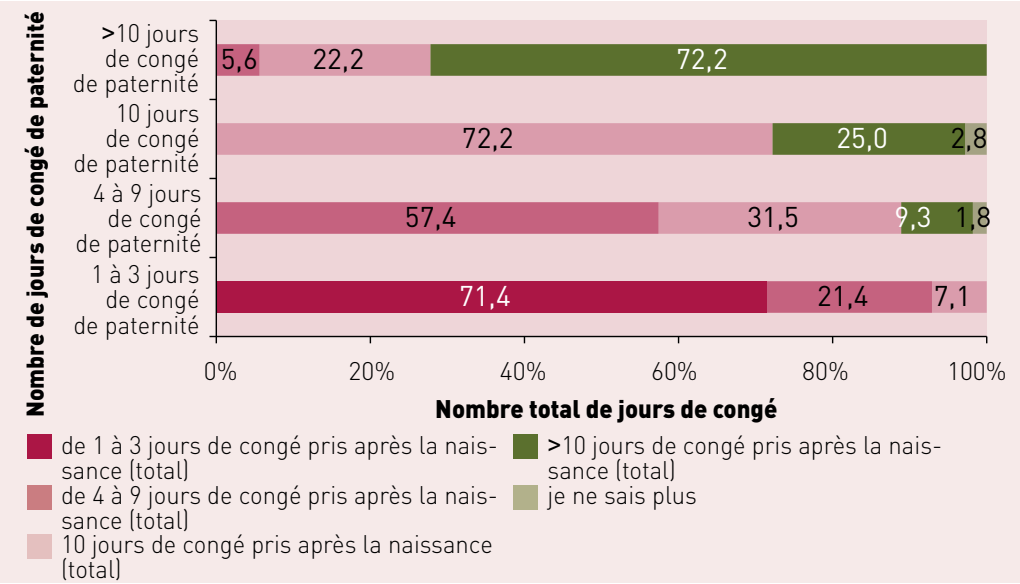
	Congé pris, mais pas congé de paternité (N=635)		Congé de paternité pris (N=72)	
	N	%	N	%
Situation professionnelle				
Travail à temps plein avant et après la naissance	598	94,9	70	98,6
Travail à temps partiel	32	5,1	1	1,4
Statut				
Ouvrier	197	31,3	19	27,5
Employé	286	45,3	38	53,5
Employé supérieur ou cadre	146	23,1	12	16,9
Autre	3	,5	2	2,8
Contrat de travail				
Contrat à durée indéterminée	588	94,2	59	85,5
Contrat temporaire	36	5,8	10	14,5
Secteur				
Secteur public	168	26,7	32	45,1
Secteur privé	448	71,2	34	47,9
Je ne sais pas	13	2,1	5	7,0
Origine du répondant				
N'est pas d'origine allochtone	561	91,4	62	88,6
Est d'origine allochtone	53	8,6	8	11,4

Dix des 72 répondants (13,9 %) qui ont pris congé après la naissance de leur bébé, mais en dehors du cadre de la réglementation en matière de congé de paternité, ont indiqué avoir éprouvé des problèmes ou subi des inconvénients lors de la demande de congé de paternité. Il s'agit essentiellement de problèmes avec l'employeur (menace de licenciement, attitude de mécontentement par rapport à la demande de congé de paternité, etc.). Cela pourrait expliquer pourquoi ils n'ont finalement pas pris de congé de paternité. Il semble cependant que 22 répondants (30,5 %) n'aient absolument pas demandé de congé de paternité.

Sur les 781 répondants, 635 (81,3 %) ont pris un congé de paternité, 363 (46,5 %) ont pris congé au cours des trente jours qui ont suivi la naissance de leur bébé dans le cadre de leurs congés annuels, et 136 répondants (17,4 %) l'ont fait dans le cadre d'une autre réglementation (congé sans solde, récupération d'heures supplémentaires, etc.).

Le graphique 22 montre le rapport entre le nombre de jours de congé de paternité pris par les répondants et le nombre total de jours de congé pris à l'occasion de la naissance du bébé. Il en ressort que la majorité des répondants se sont bornés à prendre le congé de paternité, sans le prolonger par une autre forme de congé (congés annuels, récupération d'heures supplémentaires, etc.). Pour plus de 70 % des répondants qui ont pris tout au plus trois jours de congé de paternité, la période de congé qu'ils ont prise après la naissance de leur bébé se limite à ces quelques jours. Près de 30 % ont pris tout au plus trois jours de congé de paternité, mais sont restés plus longtemps à la maison et ont puisé dans une autre forme de congé. 72,2 % des répondants qui ont pris la totalité de leur congé de paternité, à savoir dix jours, se sont limités à ces dix jours, tandis que 25 % ont pris quelques jours de congé supplémentaires, mais sous une autre forme.

Graphique n° 22. Nombre total de jours de congé, en fonction du nombre de jours de congé de paternité, en % (N=635)[30]



NOTES

30 Les personnes qui ont pris un maximum de trois jours de congé (de paternité) n'ont pas été reprises parmi le groupe des répondants qui ont pris moins de dix jours de congé (de paternité). Il s'agit donc de deux groupes distincts.

Nous pouvons également constater que 42,5 % des répondants (40,3 % des répondants néerlandophones et 45,2 % des répondants francophones) qui ont pris congé au cours des trente jours qui ont suivi la naissance n'ont pris que leur congé de paternité. Près d'un répondant sur trois (32 %) a pris aussi bien des jours de congé de paternité que des jours de congés annuels au cours des trente jours qui ont suivi la naissance du bébé. Un répondant sur dix (10,4 %) a pris durant cette période aussi bien des jours de congé de paternité que des jours de congés annuels et des jours de congé dans le cadre d'une autre réglementation.

Le graphique 23 indique la composition du congé que les répondants ont pris au cours des trente jours qui ont suivi la naissance du bébé : congé de paternité, congés annuels, congé dans le cadre d'une autre réglementation (congé sans solde, récupération d'heures supplémentaires, etc.) ou une combinaison de ces formes de congé.

46,7 % des répondants qui ont pris de un à trois jours de congé au cours des trente jours qui ont suivi la naissance de leur bébé, 42,6 % de ceux qui ont pris de quatre à neuf jours de congé et 57,4 % de ceux qui ont pris dix jours de congé ont uniquement pris ces jours sur leur congé de paternité. Cela signifie que près de la moitié de ces répondants (un peu plus pour ceux qui ont pris moins de dix jours, un peu moins pour ceux qui ont pris exactement dix jours) ont également pris une autre forme de congé, bien qu'ils aient eu droit à dix jours de congé de paternité (payés).

Le profil de ces répondants est globalement comparable à celui de l'ensemble de la population étudiée :

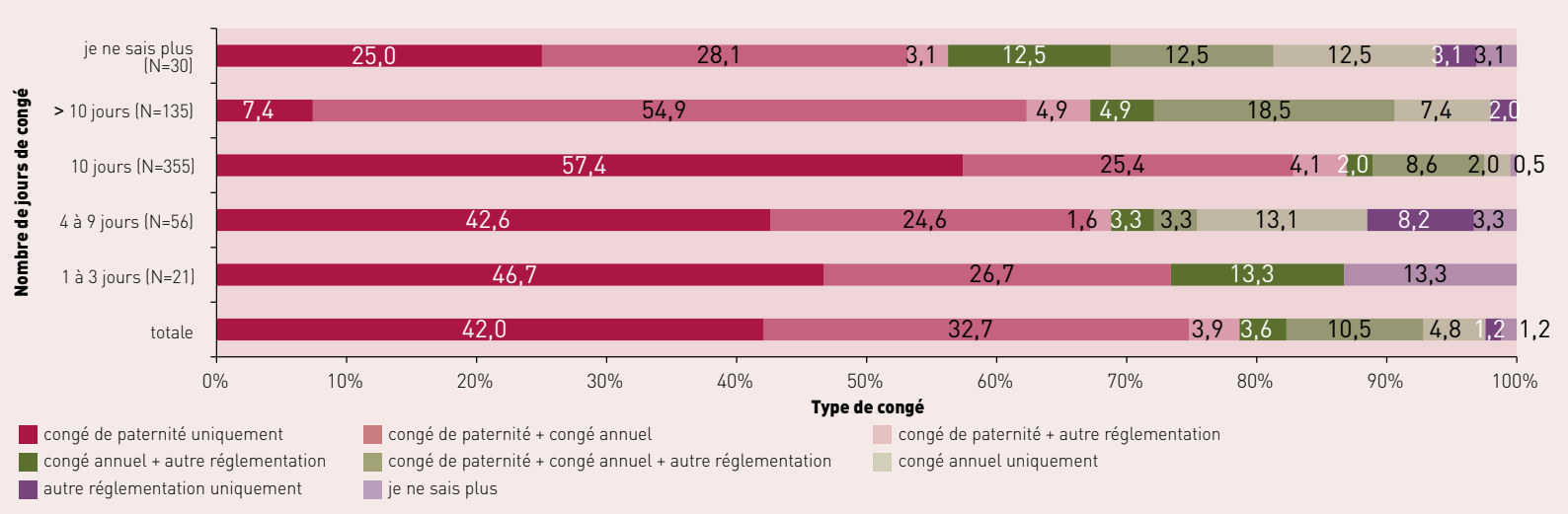
- 91,3 % (*E*[31] *: 95,2 %)* travaillent à temps plein avant et après la naissance
- 46,2 % *(E : 46,1 %)* sont employés
- 92,7 % *(E : 92,9 %)* ont un contrat à durée indéterminée
- 65,4 % *(E : 63,8 %)* travaillent dans le secteur tertiaire
- 12,6 % *(E : 10,2 %)* sont d'origine allochtone

En outre, 11,7 % *(E : 10,8 %)* ont rencontré des difficultés lors de la prise ou de la demande de congé de paternité. Il s'agissait le plus souvent d'un problème lié au travail, à une charge de travail trop importante ou à du retard dans l'exécution du travail.

NOTES

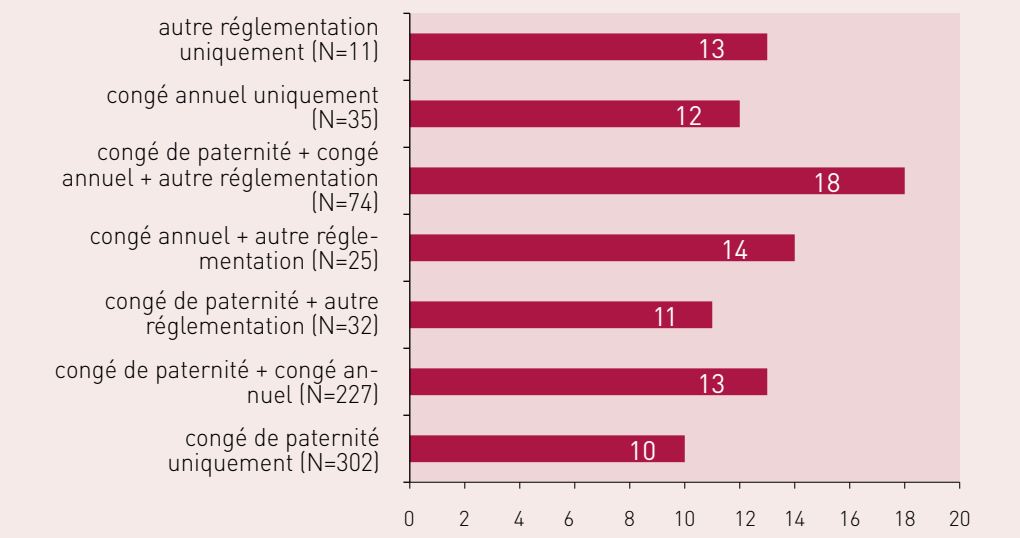
31 Les pourcentages communiqués entre parenthèses renvoient à la proportion de cette catégorie dans l'échantillon total (E).

Graphique n° 23. Type de congé pris au cours des trente jours qui ont suivi la naissance du bébé, en fonction du nombre de jours de congé, en %



Le graphique 24 montre le nombre moyen de jours de congé pour chaque catégorie : congé de paternité, congés annuels, congé dans le cadre d'une autre réglementation (congé sans solde, récupération d'heures supplémentaires, etc.) ou une combinaison de ces formes de congé. Les répondants qui n'ont pris que des jours de congé de paternité au cours des trente jours qui ont suivi la naissance du bébé ont en moyenne pris dix jours. Lorsque le congé de paternité a été combiné à une autre réglementation en matière de congé, le nombre de jours que les répondants ont pris augmente. Il est frappant de constater que les répondants qui n'ont pris que des jours de congés annuels au cours des trente jours qui ont suivi la naissance du bébé ou qui n'ont pris que des jours de congé dans le cadre d'une autre réglementation ont en moyenne pris davantage de jours de congé que ceux qui n'ont pris que des jours de congé de paternité.

Graphique n° 24. Nombre de jours de congé pris au cours des trente jours qui ont suivi la naissance du bébé, en fonction du type de congé, en chiffres absolus



60,4 % des répondants qui ont pris congé après la naissance du bébé ont pris congé deux, trois ou quatre mois après la naissance dans le cadre de leurs congés annuels afin de passer du temps avec le nouveau-né ou pour aider leur partenaire ou la soutenir. Cela concerne 55,8 % de l'échantillon total de 781 répondants. Parallèlement à cela, 21,1 % ont pris congé durant cette période dans le cadre d'une autre réglementation, ce qui représente 19,5 % de l'ensemble des répondants.

Nous avons enfin examiné le lien entre le nombre de jours de congé de paternité pris et le nombre de jours auxquels les répondants pensaient avoir droit. 512 répondants (74,5 %) ont pris tous les jours de congé de paternité (ou davantage) auxquels ils pensaient avoir droit ; 44 personnes (6,4 %) ont pris moins de jours de congé.[31]

Dans ce dernier groupe, nous retrouvons principalement des employés supérieurs et des cadres, ainsi que les répondants occupant une fonction à responsabilité et des travailleurs du secteur privé.

NOTES

31 Les pourcentages ont été calculés en fonction des répondants qui ont répondu à la question « Combien de jours de congé de paternité avez-vous pris ? » et à la question « Selon vous, à combien de jours de congé de paternité avez-vous droit ? ».

- 15,9 % *(E[32] : 32,8 %)* sont ouvriers, 84,1 % *(E : 67,2 %)* sont employés, employés supérieurs ou cadres
- 48,8 % *(E : 30,0 %)* occupent une fonction à responsabilité
- 93 % *(E : 92,9 %)* ont un contrat à durée indéterminée
- 15,9 % *(E : 29,2 %)* travaillent dans le secteur public, 81,8 % *(E : 67,3 %)* dans le secteur privé
- 65,1 % *(E : 63,8 %)* travaillent dans le secteur tertiaire
- 4,8 %, à savoir deux répondants *(E : 10,2 %)*, sont d'origine allochtone

Ils ont en outre étonnamment souvent rencontré des difficultés ou des inconvénients lors de la demande ou de la prise de leur congé de paternité (23,8 %, par rapport à 10,8 % de l'ensemble de l'échantillon). Il s'agissait essentiellement de problèmes liés à la nature du travail.

PRISE DE CONGÉ DANS LE CADRE DE LA NAISSANCE DU BÉBÉ – Synthèse

- 33,7 % des répondants ont pris congé avant la naissance ; la durée moyenne de ce congé a été de six jours.
- Une grande majorité des répondants (93,8 %) ont pris congé après la naissance (sous quelque forme que ce soit), et la durée moyenne de ce congé a été de douze jours.
- 81,3 % des répondants ont pris un congé de paternité. 80,9 % d'entre eux ont pris dix jours de congé de paternité ; 70 % ont pris leur congé de paternité en une seule fois.
- Au cours des trente jours qui ont suivi la naissance du bébé, 50 % des répondants ont pris congé dans le cadre de leurs congés annuels ; 18,9 % dans le cadre d'une autre réglementation (congé sans solde, récupération d'heures supplémentaires, etc.).
- Au cours des deux, trois ou quatre mois qui ont suivi la naissance du bébé, 55,8 % des répondants ont pris congé dans le cadre de leurs congés annuels ; 19,5 % dans le cadre d'une autre réglementation (congé sans solde, récupération d'heures supplémentaires, etc.).

4.3.4. Activités effectuées par les répondants durant le congé de paternité

Nous examinons ci-dessous ce qui a motivé les répondants à prendre congé après la naissance de leur bébé et ce à quoi ils ont consacré ce congé.

NOTES

32 Les pourcentages communiqués entre parenthèses renvoient à la proportion de cette catégorie dans l'échantillon total (E).

Les hommes estiment surtout important d'être auprès de leur partenaire ou de la soutenir (tableau 17). C'est la raison que plus de 85 % des répondants ont donnée pour expliquer leur décision de prendre congé après la naissance de leur bébé. Un pourcentage similaire de répondants (83,5 %) estiment important de passer du temps avec le nouveau bébé. Près d'un tiers des répondants ont pris congé pour s'adapter au fait d'avoir un (nouveau) bébé à la maison.

Tableau n° 17. Raisons pour lesquelles les répondants ont pris congé après la naissance de leur bébé, en chiffres absolus et en % (N=729)

	N	%
Il est important d'être auprès de votre partenaire/de la soutenir	610	85,3
Il est important de passer du temps avec le nouveau bébé	597	83,5
Il faut s'adapter au fait d'avoir un nouveau bébé à la maison	248	34,7
Il faut s'occuper d'un autre/des autres enfant/s	231	32,3
Ma partenaire voulait que je prenne congé	73	10,2
Ma partenaire/Mon bébé était malade	64	9,0
C'est l'usage de le faire/Les autres le font	17	2,4
Je ne sais plus	9	1,3
Autre	53	7,4

Plusieurs réponses possibles

Il ressort du tableau 18 que la majorité des répondants se sont occupés du bébé durant cette période ou qu'ils ont effectué des tâches ménagères courantes comme les courses, la cuisine, le ménage, etc.

Tableau n° 18. Activités effectuées au cours de la période de congé prise après la naissance du bébé, en chiffres absolus et en % (N=729)

	N	%
Je me suis occupé du bébé	571	79,9
J'ai effectué les tâches ménagères habituelles	511	71,5
J'ai effectué des tâches d'ordre pratique liées à la naissance du bébé	370	51,7
Je me suis occupé des autres enfants	281	39,3
J'ai bricolé dans la maison et le jardin	173	24,2
J'ai mis la chambre du bébé en ordre	165	23,1
Autre	41	5,7
Je ne sais plus	3	,4

Plusieurs réponses possibles

Il est également intéressant d'examiner pourquoi certains répondants n'ont pas pris de congé de paternité, ou pourquoi ils n'ont pas pris tous les jours de congé auxquels ils avaient droit. 161 répondants se trouvent dans cette situation.[34] Les premières raisons qu'ils invoquent sont qu'ils ne voulaient pas subir une perte de salaire en prenant un congé de paternité, que leur employeur ne voulait pas leur accorder ce congé et qu'ils estimaient qu'ils ne pouvaient pas demander congé.

Nous avons regroupé en quatre catégories les différentes raisons pour lesquelles les répondants n'ont pas pris de congé de paternité ou pour lesquelles ils n'ont pas pris l'ensemble des jours auxquels ils pensaient avoir droit :

1. le travail (l'employeur) (pas à franchir pour demander le congé, l'employeur ne voulait pas accorder ce congé, etc.) ;
2. des raisons financières ;
3. des raisons personnelles (n'aime pas s'occuper des enfants, la partenaire doit rester à la maison, etc.) ;
4. d'autres raisons.

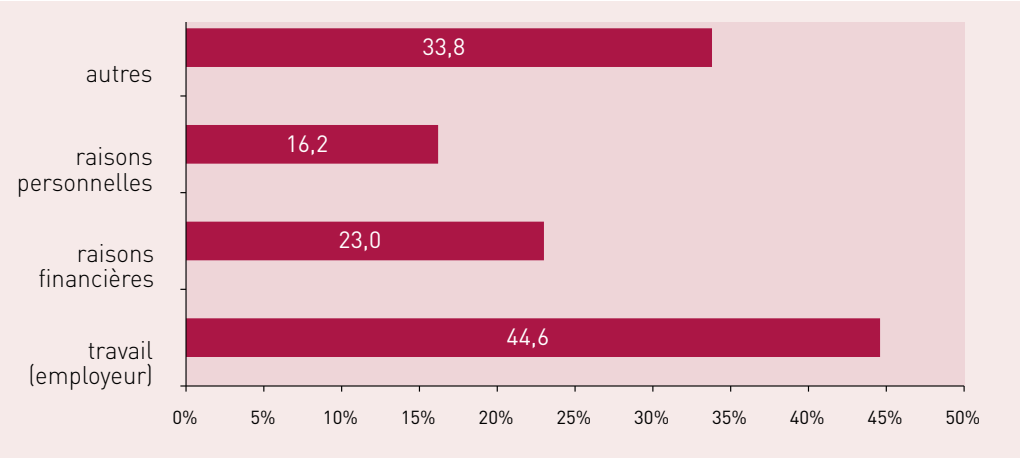
Il ressort du graphique 25 que près de la moitié des répondants (44,6 %) indiquent qu'ils n'ont pas pris de congé de paternité ou qu'ils n'ont pas pris la totalité de leur congé de paternité en raison de leur travail ou à cause de leur employeur qui, par exemple, ne voulait pas leur accorder ce congé, ou parce que les travailleurs pensaient que ce congé serait refusé ou parce que ce n'était pas

NOTES

34 Ce nombre concerne les répondants qui n'ont pas pris congé après la naissance du bébé (N=45), les répondants qui ont pris congé après la naissance du bébé, mais qui n'ont pas pris un congé de paternité (N=72), et les répondants qui ont pris moins de jours de congé de paternité que ceux auxquels ils pensaient avoir droit (N=44).

l'habitude au sein de l'entreprise ou de l'organisation. Près d'un quart des répondants (23 %) ont cité des raisons financières et 16,2 % des raisons personnelles. Les répondants néerlandophones se réfèrent étonnamment souvent à des problèmes liés à leur travail ou à leur employeur tandis que les répondants francophones citent plus souvent des raisons personnelles. Les deux groupes citent aussi souvent l'argument financier.

Graphique n° 25. Raison pour laquelle le congé de paternité n'a pas été pris ou pourquoi tous les jours auxquels le répondant pensait avoir droit n'ont pas été pris, en % (N=161)



Plusieurs réponses possibles

4.3.5. Degré de satisfaction par rapport à la réglementation en matière de congé de paternité (durée, période)

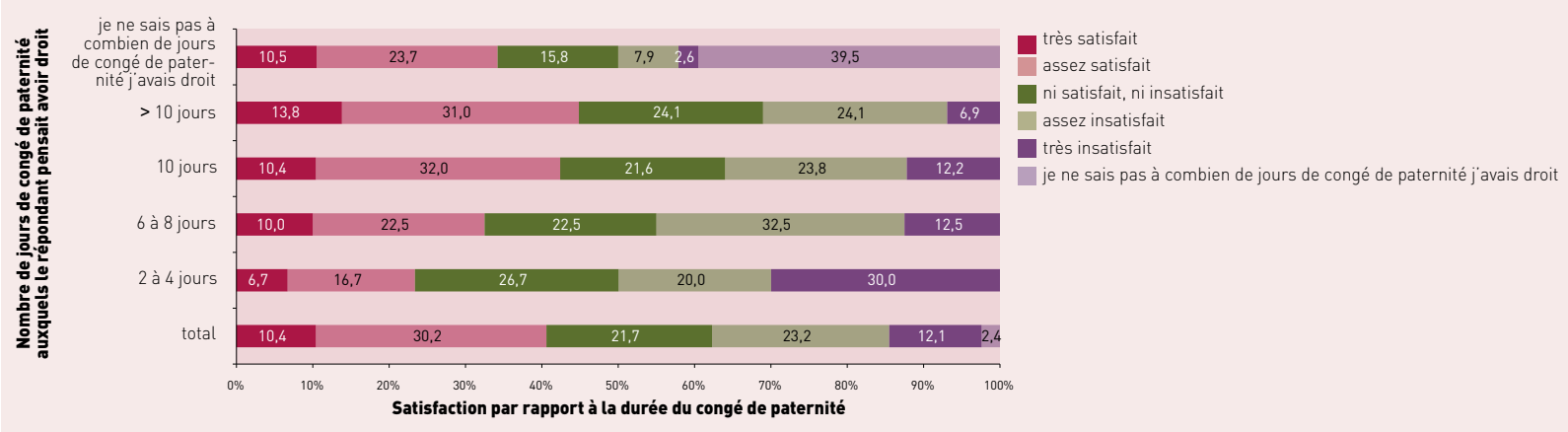
Quatre répondants sur dix (40,6 %) sont assez satisfaits, voire très satisfaits du nombre de jours de congé de paternité auxquels ils pensent avoir droit (tableau 19). Les répondants néerlandophones semblent un peu plus souvent satisfaits (43,8 % d'entre eux sont assez, voire très satisfaits) que les répondants francophones (36,9 % d'entre eux sont assez satisfaits, voire très satisfaits). Plus d'un tiers des répondants (35,4 %) sont cependant assez insatisfaits, voire très insatisfaits, et les répondants francophones (39,6 %) sont moins satisfaits que les répondants néerlandophones (32 %).

Tableau n° 19. Degré de satisfaction par rapport au nombre de jours de congé de paternité, en chiffres absolus et en % (N=722)

	N	%
Très satisfait	76	10,5
Assez satisfait	217	30,1
Ni satisfait, ni insatisfait	156	21,6
Assez insatisfait	169	23,4
Très insatisfait	87	12,0
Je ne sais pas à combien de jours de congé de paternité j'avais droit	17	2,4

Nous analysons le degré de satisfaction que suscite la durée du congé de paternité en fonction du nombre de jours auxquels les répondants pensaient avoir droit (graphique 26) et du nombre total de jours de congé (congé de paternité, congés annuels, congé sans solde, etc.) que les répondants ont effectivement pris (graphique 27). Il ressort du graphique 26 que les répondants qui pensaient avoir droit à moins de dix jours sont moins satisfaits que les autres : 45 à 50 % d'entre eux sont assez insatisfaits, voire très insatisfaits de la durée du congé de paternité, alors que parmi ceux qui pensaient avoir droit à dix jours ou davantage, ils ne sont que 31 à 36 %.

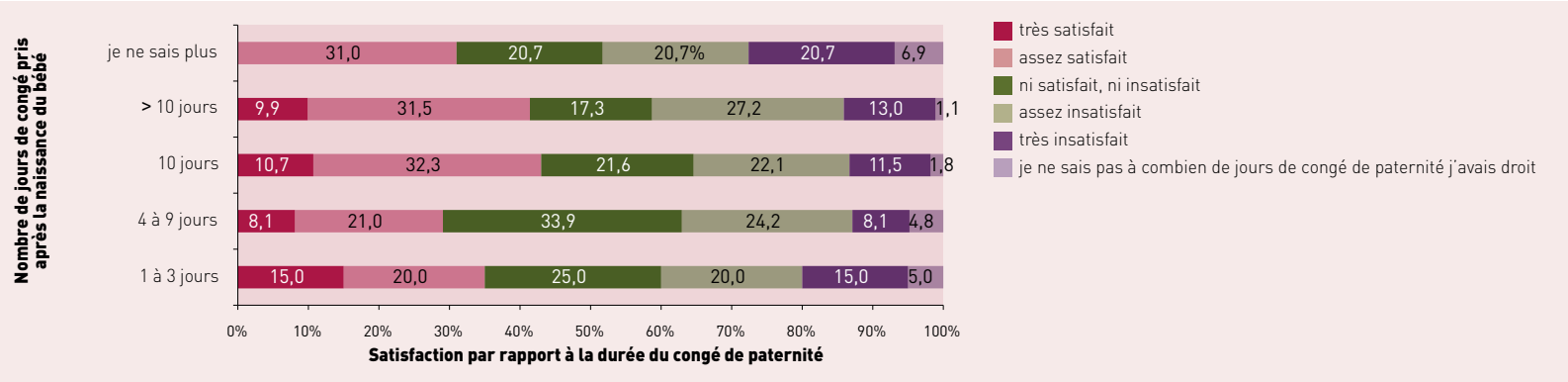
Graphique n° 26. Degré de satisfaction par rapport à la durée du congé de paternité, en fonction du nombre de jours auxquels le répondant pense avoir droit, en % (N=739)



Si nous vérifions s'il y a un lien entre la prise du congé de paternité et la satisfaction par rapport à la durée du congé de paternité, il en ressort qu'il n'y a en ce domaine aucune différence entre les répondants qui ont pris un congé de paternité et ceux qui ne l'ont pas fait.

Il ressort en revanche du graphique 27 que la satisfaction par rapport à la durée du congé de paternité baisse à mesure que les répondants ont pris moins de congés après la naissance du bébé (sous quelque forme que ce soit : congé de paternité, congés annuels, congé sans solde, etc.). Les différences sont cependant plutôt ténues : 29,1 % à 35 % des répondants qui ont pris moins de dix jours de congé après la naissance de leur bébé sont assez satisfaits, voire très satisfaits de la durée du congé de paternité, alors que parmi ceux qui ont pris dix jours de congé ou davantage, ils sont 41,4 à 43 %.

Graphique n° 27. Degré de satisfaction par rapport à la durée du congé de paternité, en fonction du nombre de jours de congé que le répondant a pris après la naissance du bébé, en % (N=729)



Nous avons demandé à ceux que la durée du congé de paternité ne satisfaisait pas la raison de leur insatisfaction (tableau 20). Ils voulaient essentiellement passer davantage de temps avec leur bébé (89,6 %) ou avec leur partenaire (72,8 %) et ils ont également indiqué que leur partenaire avait besoin de davantage de soutien (65,2 %).

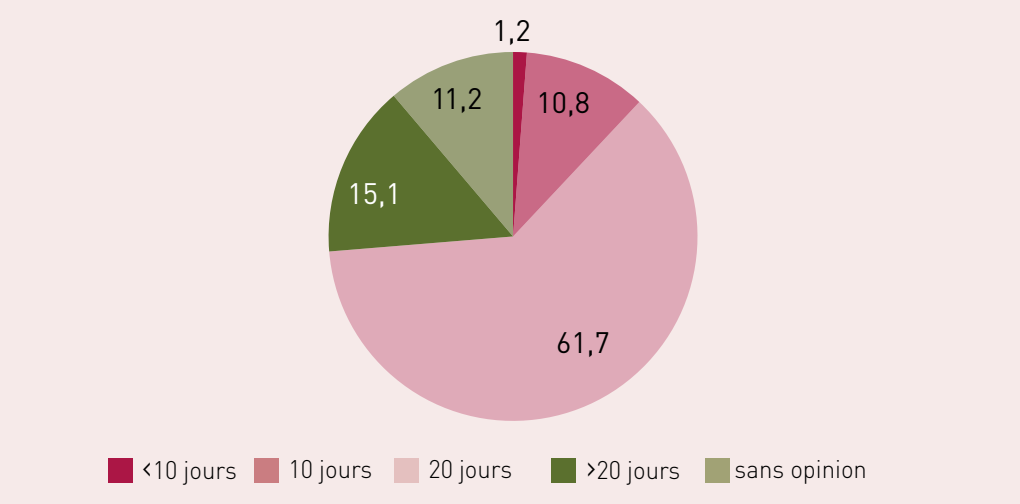
Tableau n° 20. Motif d'insatisfaction par rapport à la durée du congé de paternité, en chiffres absolus et en % (N=250)

	N	%
Je voulais passer plus de temps avec le bébé.	224	89,6
Je voulais passer plus de temps avec ma partenaire.	182	72,8
Ma partenaire avait besoin de plus de soutien/a encore besoin de mon soutien.	163	65,2
Il y a de nombreuses choses à régler après la naissance.	119	47,6
Je n'ai pas eu assez de temps/J'avais besoin de plus de temps	30	12,0
Autre	2	,8

Plusieurs réponses possibles

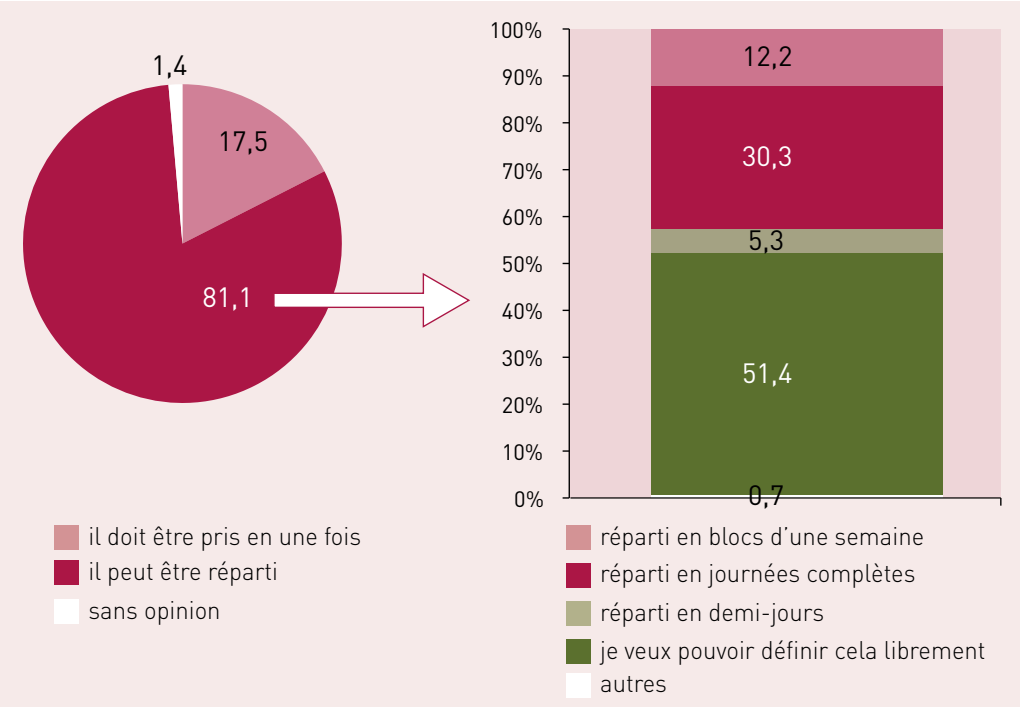
Il ressort des réponses que 11,2 % des répondants sont grosso modo satisfaits des dix jours de congé de paternité auxquels ils ont droit (graphique 28). Environ six répondants sur dix (61,7 %) voudraient que ce nombre soit toutefois doublé afin de pouvoir prendre vingt jours de congé de paternité. 15,1 % voudraient même plus de quatre semaines de congé de paternité. En moyenne, les répondants, tant néerlandophones que francophones, souhaitent avoir 22 jours de congé de paternité.

Graphique n° 28. Nombre de jours de congé de paternité auxquels le répondant voudrait avoir droit, en % (N=781)



17,5 % des répondants estiment que le congé de paternité doit être pris en une seule fois (graphique 29). Plus de huit répondants sur dix (81,1 %) trouvent, comme c'est le cas dans la réglementation actuelle en matière de congé de paternité, que le congé de paternité doit pouvoir être pris quand le travailleur le souhaite, à savoir en une seule fois ou réparti sur plusieurs jours ou demi-jours. Près de la moitié d'entre eux (298 des 627 répondants, ou 51,4 %) estiment que les travailleurs doivent pouvoir déterminer tout à fait librement comment prendre leurs jours de congé de paternité. Un tiers des répondants (30,3 %) choisissent en revanche une répartition par jours entiers, tandis que 12,2 % estiment que le congé de paternité devrait plutôt être fractionné en blocs d'une semaine.

Graphique n° 29. Selon vous, le congé de paternité doit-il être pris en une seule fois, ou pensez-vous que les pères devraient pouvoir le répartir ?, en % (N=781)



Dans le tableau 21, nous analysons les souhaits des travailleurs en fonction de la période de prise du congé de paternité. Plus de six répondants sur dix (62 %) estiment que les pères doivent pouvoir prendre congé en partie avant la naissance et en partie après la naissance, tandis que 35,4 % estiment que les travailleurs devraient uniquement pouvoir prendre congé après la naissance.

Près des trois quarts des répondants qui estiment que le congé de paternité doit aussi pouvoir être pris avant la naissance (73,9 %) trouvent qu'il faudrait pouvoir le prendre dès le dernier mois précédant la naissance. 28 répondants (6 %) trouvent cependant que le congé de paternité doit pouvoir être pris dès six mois avant la naissance.

14,6 % des répondants qui trouvent que le congé de paternité doit pouvoir être pris en partie avant et en partie après la naissance,*[35] par rapport à 23,8 % des répondants qui trouvent que le congé de paternité ne doit pouvoir être pris qu'après la naissance**, trouvent que le congé de paternité doit être pris au plus tard dans les trente jours qui suivent la naissance, comme le prévoit la réglementation en matière de congé de paternité dont ils ont bénéficié en 2008.

Une grande partie des répondants (respectivement 37,2 %* et 29,7 %**) estiment cependant que le congé de paternité doit pouvoir être pris jusqu'à six mois après la naissance, tandis que certains (respectivement 4,6 %* et 3,5 %**) plaident plutôt en faveur d'une période de quatre mois après la naissance, comme prévu dans la réglementation actuellement en vigueur. Nous pouvons en conclure que la réglementation actuellement en vigueur répond aux souhaits de nombreux répondants (respectivement 62,6 %* et 70,2 %**).

NOTES

35 * = les répondants qui trouvent que le congé de paternité doit pouvoir être pris en partie avant et en partie après la naissance ; ** = les répondants qui trouvent que le congé de paternité doit uniquement pouvoir être pris après la naissance.

Tableau n° 21. À quel moment les pères devraient-ils pouvoir prendre leur congé de paternité ?, en chiffres absolus et en %

		Une partie avant et une partie après la naissance(N=477)		Uniquement après la naissance (N=272)	
		N	%	N	%
Avant la naissance	Dès six mois avant	28	6,0	/	/
	Dès trois mois avant	40	8,6	/	/
	Dès deux mois avant	53	11,4	/	/
	Dès un mois avant	343	73,9	/	/
	Pas de réponse	*13*	*,0*	/	/
Après la naissance	Jusqu'à un mois après	66	14,6	61	23,8
	Jusqu'à deux mois après	76	16,8	48	18,7
	Jusqu'à trois mois après	120	26,6	62	24,2
	Jusqu'à quatre mois après	21	4,6	9	3,5
	Jusqu'à six mois après	168	37,2	76	29,7
	Pas de réponse	*26*	*,0*	*16*	*,0*

ACTIVITÉS EFFECTUÉES PAR LES RÉPONDANTS DURANT LE CONGÉ DE PATERNITÉ et DEGRÉ DE SATISFACTION PAR RAPPORT À LA RÉGLEMENTATION EN MATIÈRE DE CONGÉ DE PATERNITÉ – Synthèse

- Les travailleurs prennent congé après la naissance de leur bébé pour passer du temps avec lui ou pour soutenir leur partenaire.
- Durant la période de congé qui suit la naissance, les répondants s'occupent essentiellement du bébé et ils accomplissent les tâches ménagères courantes.
- Si les travailleurs ne prennent pas de congé de paternité, c'est essentiellement en raison de problèmes avec leur employeur ou de la nature de leur travail.
- 40,6 % des répondants sont assez satisfaits, voire très satisfaits du nombre de jours de congé de paternité auxquels ils pensent avoir droit, tandis que 35,4 % sont assez insatisfaits, voire très insatisfaits. En cas d'insatisfaction par rapport à la durée du congé de paternité, les répondants disent surtout qu'ils auraient voulu passer davantage de temps avec leur bébé.
- Les travailleurs veulent en moyenne pouvoir prendre 22 jours de congé de paternité.
- 62 % des répondants estiment que le congé de paternité devrait pouvoir être pris en partie avant et en partie après la naissance.

4.3.6. Indemnisation du congé de paternité

Dans le cadre de la réglementation en matière de congé de paternité telle qu'elle s'applique à tous les travailleurs engagés sous les liens d'un contrat de travail régi par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, les travailleurs conservent leur rémunération complète, à charge de leur employeur, durant les trois premiers jours de leur congé de paternité. Durant les sept jours suivants, ils reçoivent une indemnisation de la mutuelle dont le montant est fixé à 82 % de leur salaire brut (le montant du salaire brut journalier étant cependant plafonné). Les fonctionnaires nommés à titre définitif conservent en revanche leur rémunération complète durant toute la durée de leur congé de paternité.

57,2 % des répondants qui ont pris un congé de paternité (N=635) disent avoir subi une perte de salaire à cause de la prise de leur congé de paternité. En revanche, 31,9 % n'ont subi, ont-ils déclaré, aucune perte de salaire. Cela concerne des fonctionnaires nommés à titre définitif (34,1 %), mais aussi des travailleurs dont l'employeur a compensé financièrement l'indemnisation légale (30,7 %) et des répondants qui ont limité leur congé de paternité au nombre de jours (trois) durant lesquels ils étaient intégralement rémunérés (35,2 %). Plus précisément, 125 des 588 répondants (23,5 %) qui ont pris un congé de paternité et qui n'étaient pas des fonctionnaires nommés à titre définitif ont déclaré qu'ils n'avaient pas subi de perte de salaire pour cette raison. Parmi eux, 53,2 % ont limité leur congé de paternité aux jours durant lesquels ils étaient intégralement rémunérés et 48,2 % ont reçu une compensation financière de la part de leur employeur.

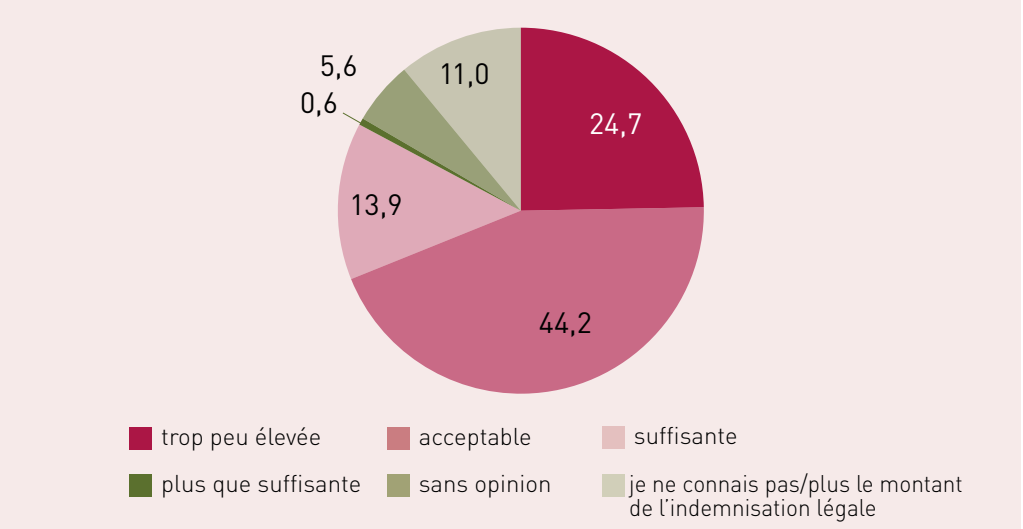
4 des 77 fonctionnaires nommés à titre définitif (5,2 %) qui ont pris un congé de paternité disent qu'ils ont subi une perte de salaire. Cela semble difficile à expliquer étant donné qu'ils ont conservé leur rémunération totale durant toute la durée de leur congé de paternité.

Un quart des répondants qui ont pris un congé de paternité et qui n'étaient pas des fonctionnaires nommés à titre définitif (133 des 588 répondants, soit 24,7 %) estiment que l'indemnisation légale du congé de paternité est insuffisante (tableau 22 et graphique 30). Près de la moitié (44,2 %) estiment que cette indemnisation est acceptable et 13,9 % la trouvent suffisante. Seuls trois des 558 répondants (0,6 %) trouvent que l'indemnisation légale est plus que suffisante.

Tableau n° 22. Satisfaction par rapport à l'indemnisation légale du congé de paternité, en chiffres absolus et en %

	Tous les répondants, à l'exception des fonctionnaires nommés à titre définitif (N=558)		Les fonctionnaires nommés à titre définitif (N=77)	
	N	%	N	%
Trop peu élevée	133	24,7	5	6,8
Acceptable	238	44,2	8	10,8
Suffisante	75	13,9	8	10,8
Plus que suffisante	3	,6	1	1,4
Sans opinion	30	5,6	2	2,7
Je ne connais pas/plus le montant de l'indemnisation légale	59	11,0	2	2,7
Je suis fonctionnaire nommé à titre définitif et je ne suis par conséquent pas au courant de l'indemnisation légale	0	,0	48	64,9
Total	**538**	**100,0%**	**74**	**100,0%**
Pas de réponse	*20*	*3,6*	*3*	*3,9*

Graphique n° 30. Opinion des répondants, à l'exception des fonctionnaires nommés à titre définitif, sur l'indemnisation du congé de paternité, en % (N=558)



L'indemnisation est plus souvent jugée trop basse par les ouvriers que par les employés, les employés supérieurs ou les cadres (35,9 %, par rapport à 19 %). 17,9 % des employés, employés supérieurs ou cadres trouvent l'indemnisation suffisante, alors qu'elle est jugée telle par 6,6 % des ouvriers seulement.

Bien que les fonctionnaires nommés à titre définitif conservent leur salaire habituel pendant la durée de leur congé de paternité et qu'ils ne subissent donc pas de perte de salaire, 5 des 77 fonctionnaires nommés à titre définitif qui ont pris un congé de paternité (6,8 %) estiment que cette « indemnisation » est trop basse.

4.3.7. Réglementation en matière de congé de paternité sur le lieu de travail

On ne devient pas « réellement » père du jour au lendemain. Certes, le jour de la naissance du bébé peut parfois ne pas correspondre à celui qui avait été prévu par le gynécologue, mais, la plupart du temps, on peut estimer à l'avance durant quelle période on devra prendre son congé de paternité. Il est donc possible, au travail, de « préparer » son absence : les tâches urgentes peuvent être traitées à temps, des dossiers peuvent être transmis à des collègues, etc. La réglementation en matière de congé de paternité ne prévoit cependant aucune obligation en la matière et la préparation éventuelle de ce congé dépend entièrement de l'entreprise ou de l'organisation et du travailleur concerné.

Nous remarquons ici que les répondants qui ont collaboré à cette enquête ont dû prendre leur congé de paternité au cours des trente jours qui ont suivi la naissance du bébé, ce qui représente un délai assez court. Dans la réglementation actuelle, aux termes de laquelle le travailleur doit prendre ses dix jours de congé de paternité dans les quatre mois qui suivent la naissance du bébé, il est plus aisé de répartir le congé, ce qui permet peut-être de réduire la pression sur le travail.

65,1 % des répondants qui ont pris un congé de paternité (N=635) ont en effet pris des mesures pour compenser leur absence. 76,3 % d'entre eux se sont entretenus, avant la naissance du bébé, avec leur employeur, leur chef direct ou le responsable du personnel pour convenir du nombre de jours de congé qu'ils prendraient et du moment où ils prendraient ces jours de congé. Près de la moitié des répondants (55,9 %) ont pris des dispositions (professionnelles) avant la naissance du bébé, par exemple la répartition des dossiers urgents.

Ceux qui n'ont pas pris de mesures ne l'ont pas fait parce que leur employeur ou leur chef direct les laisse organiser librement leur travail (39,8 %) ou parce que la loi ne les oblige pas à prendre des dispositions (29,1 %). 28,1 % d'entre eux sont en outre restés joignables par e-mail ou par téléphone pendant la durée de leur congé de paternité.

4.3.8. Problèmes et inconvénients liés au congé de paternité

Les travailleurs peuvent rencontrer des problèmes ou des inconvénients liés à la prise de leur congé de paternité : ils subissent une perte de salaire, ils peuvent entrer en conflit avec leur chef direct ou des collègues en raison de leur absence ou ne pas trouver de remplaçant qui puisse suivre les dossiers urgents, etc.

82 des 781 répondants (10,8 %) ont rencontré des problèmes ou des inconvénients au travail lors de la demande ou de la prise de leur congé de paternité (graphique 31). Cela concerne 12,2 % des répondants néerlandophones et 9,2 % des répondants francophones.

Les problèmes ou les inconvénients auxquels les travailleurs ont été confrontés à la suite de leur congé de paternité peuvent être regroupés en deux grandes catégories :

1. des problèmes avec l'employeur (pas de promotion, menace de licenciement, attitude de mécontentement par rapport à la prise du congé de paternité, etc.) ;
2. des problèmes liés à la nature du travail ou au planning (travail qui s'accumule, aucune possibilité de planifier le travail, aucun remplaçant n'ayant pu être trouvé, etc.).

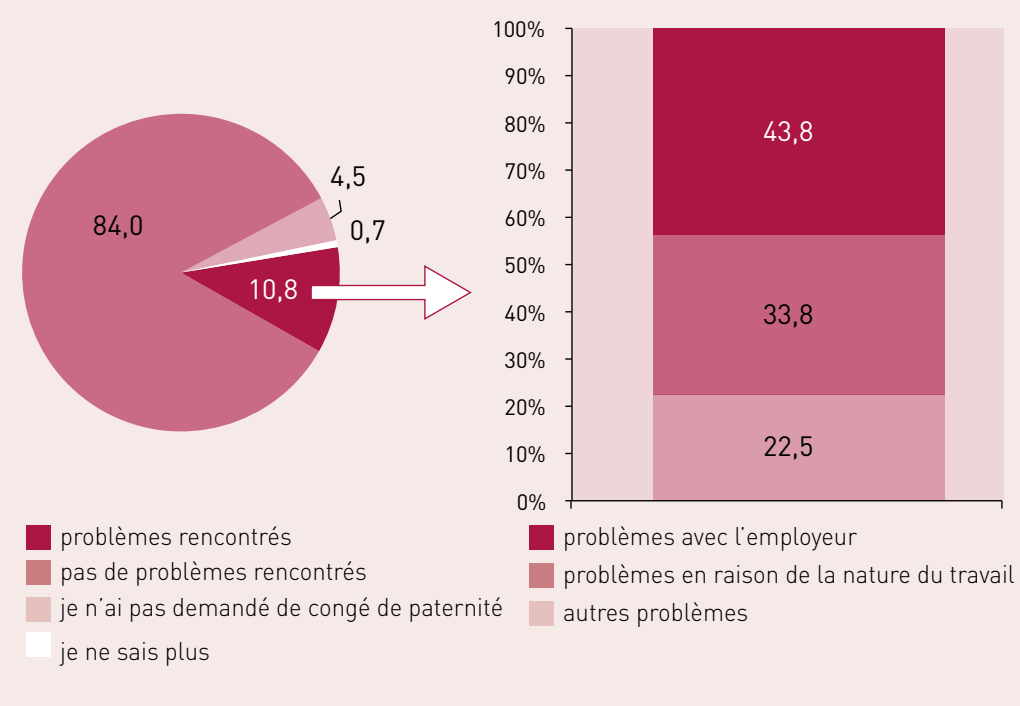
D'autres problèmes ou inconvénients peuvent par exemple être de nature administrative, comme un manque d'information, ou se présenter sous la forme de réactions négatives de collègues. Le père peut aussi être dans l'impossibilité de prendre son congé de paternité parce que celui-ci tombe durant la période de vacances.[36]

Le graphique 31 montre que c'est essentiellement l'attitude de l'employeur qui pose un problème (43,8 % du groupe de répondants qui ont rencontré des problèmes y font référence), tandis que, dans 33,8 % des cas, ces problèmes sont liés à la nature du travail.

NOTES

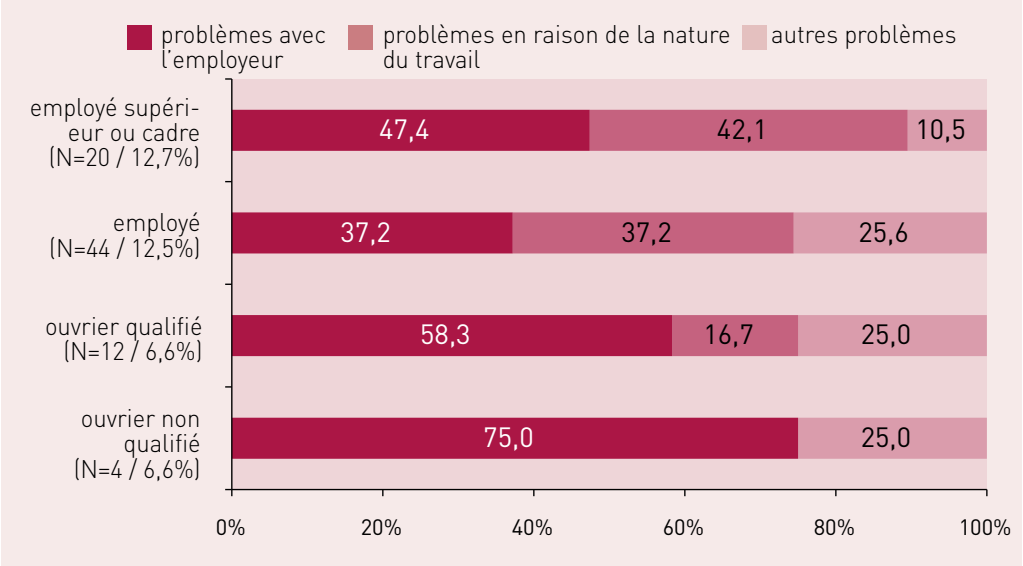
36 Dans la réglementation actuelle en matière de congé de paternité, qui prévoit que les dix jours de congé doivent être pris dans les quatre mois qui suivent la naissance du bébé, ce dernier problème ne doit en principe pas se poser. Il semble que, selon l'ancienne réglementation qui prévoyait que le congé de paternité devait être pris dans le mois qui suivait la naissance, ce problème était plus fréquent, par exemple dans le cas d'enseignants qui devenaient pères durant les mois d'été.

Graphique n° 31. Problèmes ou inconvénients liés au congé de paternité, en % (N=781)



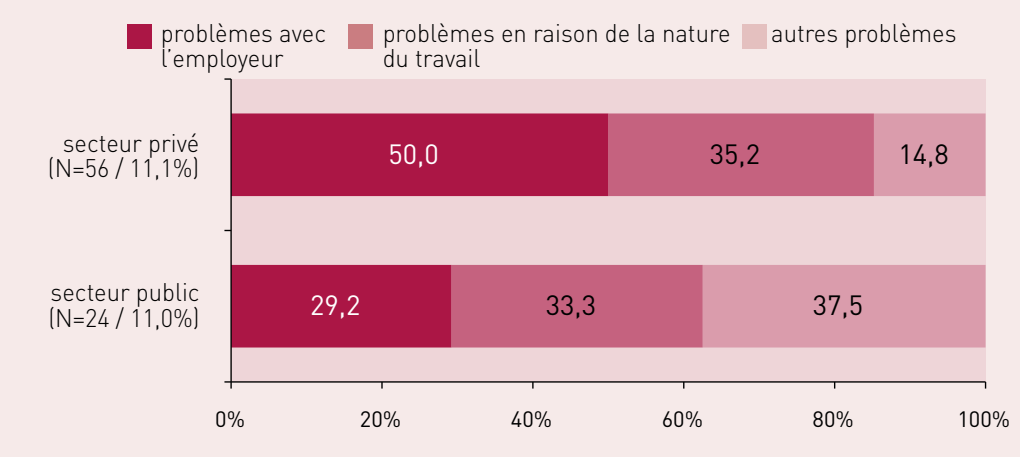
Il ressort du graphique 32 que les employés (12,5 %), les employés supérieurs et les cadres (12,7 %) ont plus souvent rencontré des problèmes ou des inconvénients que les ouvriers (6,6 %). Les ouvriers ont essentiellement été confrontés à des problèmes avec leur employeur (75 % parmi les ouvriers non qualifiés, par rapport à 58,3 % parmi les ouvriers qualifiés), alors que les employés, les employés supérieurs et les cadres ont rencontré dans une proportion similaire des problèmes avec leur employeur et des problèmes liés à la nature de leur travail.

Graphique n° 32. Problèmes ou inconvénients liés au congé de paternité, en fonction du statut des répondants, en %



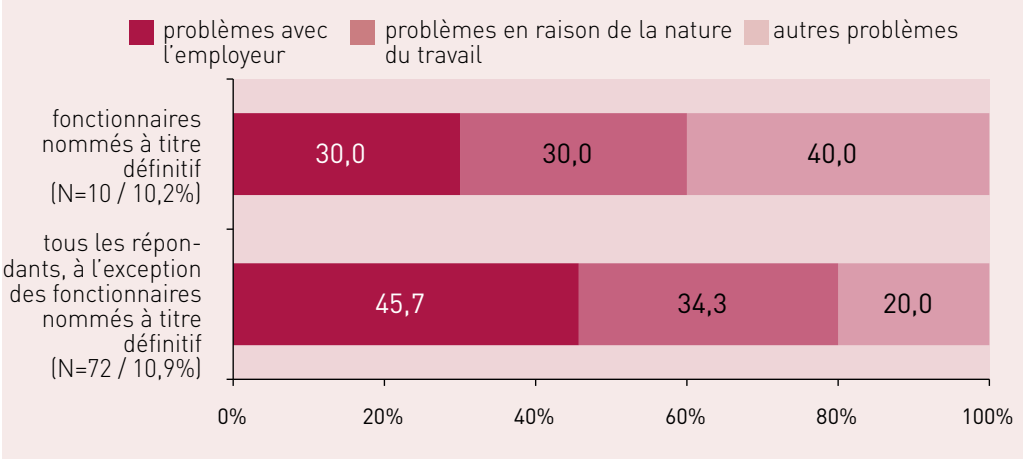
Tant dans le secteur privé que dans le secteur public, près de 11 % des répondants ont été confrontés à des problèmes ou à des inconvénients à propos de leur congé de paternité (graphique 33). En ce qui concerne le secteur privé, la moitié des répondants évoquent des problèmes avec leur employeur. Dans le secteur public, ces problèmes ne sont évoqués que par un tiers des répondants, tout comme les problèmes liés à la nature du travail.

Graphique n° 33. Problèmes ou inconvénients liés au congé de paternité, en fonction du secteur d'activité, en %



Il ressort du graphique 34 que 10,2 % des fonctionnaires nommés à titre définitif ont rencontré un problème ou une difficulté au travail lors de la demande ou de la prise du congé de paternité. Ils ont rencontré dans des proportions similaires des problèmes avec leur employeur ou des problèmes liés à la nature de leur travail : le travail s'est accumulé, ils avaient plus de travail avant et après leur congé de paternité, etc. Quelques répondants n'ont pas pu faire usage de leur droit à un congé de paternité parce que la naissance de leur bébé a eu lieu pendant les vacances d'été.

Graphique n° 34. Problèmes ou inconvénients liés au congé de paternité parmi les agents statutaires par rapport aux autres répondants, en %



77,8 % des répondants qui ont rencontré un problème à propos de leur congé de paternité ont entrepris des démarches pour y remédier. Nombre d'entre eux ont essayé de résoudre leur problème en discutant avec leurs collègues (48,1 %), avec leur famille, des amis ou des connaissances (37 %) ou avec leur chef direct (25,9 %). Un répondant a pris contact avec l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. En aucun cas ces problèmes n'ont été portés devant un tribunal.

Tableau n° 23. À la suite du problème ou de l'inconvénient auquel vous avez été confronté, avez-vous entrepris l'une des démarches suivantes ?, en chiffres absolus et en % (N=82)

	N	%
J'en ai parlé avec mes collègues.	39	48,1
J'en ai parlé avec mes amis, ma famille ou des connaissances	30	37,0
J'en ai parlé avec un supérieur au travail.	21	25,9
J'ai pris contact avec le service du personnel de l'entreprise/ organisation.	12	14,8
J'ai pris contact avec mon syndicat.	8	9,9
J'ai cherché des informations sur Internet, dans des livres, des revues.	7	8,6
J'en ai parlé à mon médecin (traitant).	1	1,2
J'ai pris contact avec la personne de confiance de mon entreprise ou organisation	1	1,2
Autre	4	4,9
Je n'ai entrepris aucune démarche.	18	22,2

Plusieurs réponses possibles

PROBLÈMES ET INCONVÉNIENTS LIÉS AU CONGÉ DE PATERNITÉ – Synthèse

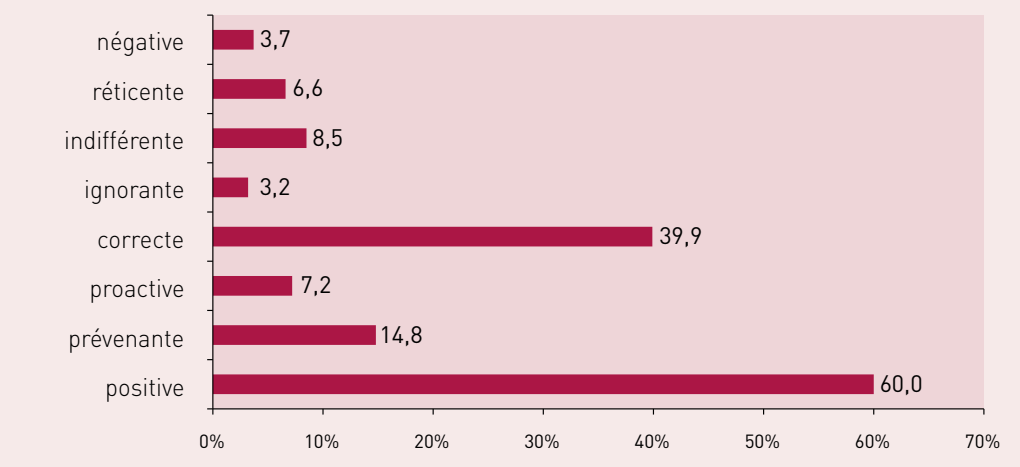
- 10,8 % de l'ensemble des répondants ont rencontré des problèmes ou subi des inconvénients au travail lors de la demande ou de la prise de leur congé de paternité.
- Il s'agit essentiellement de problèmes avec l'employeur (43,8 %) ou de problèmes liés à la nature du travail (33,8 %). Dans 22,5 % des cas, il s'agissait d'un autre problème.
- 77,8 % des répondants qui ont été confrontés à des problèmes ou à des inconvénients ont entrepris des démarches, essentiellement en discutant avec des collègues, leur famille, des amis ou des connaissances.

4.4. POLITIQUE DE L'ENTREPRISE PAR RAPPORT À LA COMBINAISON TRAVAIL-FAMILLE

Il ressort du paragraphe précédent que tous les employeurs n'adoptent pas une attitude positive par rapport au congé de paternité : bien que les travailleurs aient droit à dix jours de congé de paternité, les employeurs peuvent leur déconseiller de les prendre, les menacer de licenciement, etc. Tout semble dépendre pour une très large part de l'attitude des responsables et des collègues, de la culture d'entreprise et de la manière dont la combinaison travail-famille est favorisée, en particulier pour les travailleurs masculins.

De manière générale, il semble cependant qu'à la fois les chefs directs (graphique 35) et les collègues (graphiques 36 et 37) adoptent une attitude positive vis-à-vis des pères qui prennent congé après la naissance de leur bébé pour s'occuper de celui-ci ou pour soutenir leur partenaire. Lorsque les chefs sont des femmes, elles semblent réagir de manière un peu plus positive que leurs homologues masculins et elles sont en outre plus prévenantes et plus proactives.

Graphique n° 35. Attitude du chef direct par rapport aux pères qui prennent congé, en % (N=737)[37]

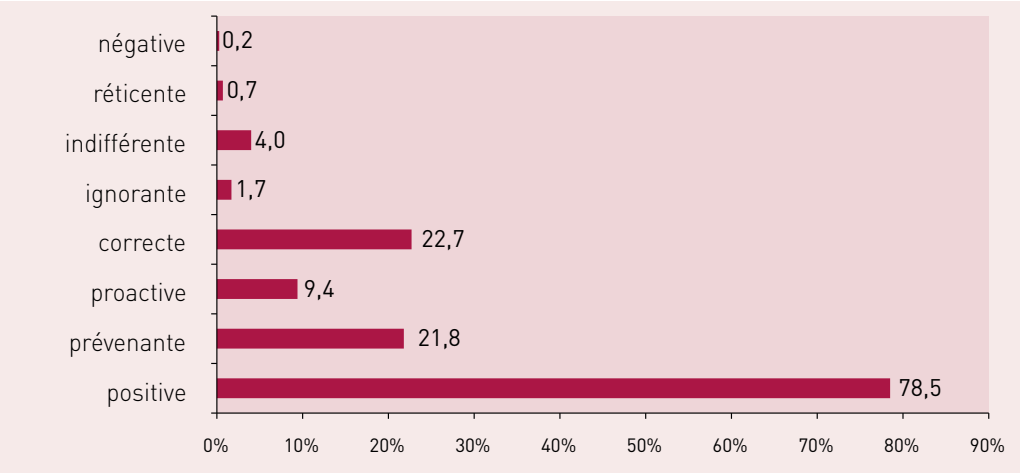


Plusieurs réponses possibles

NOTES

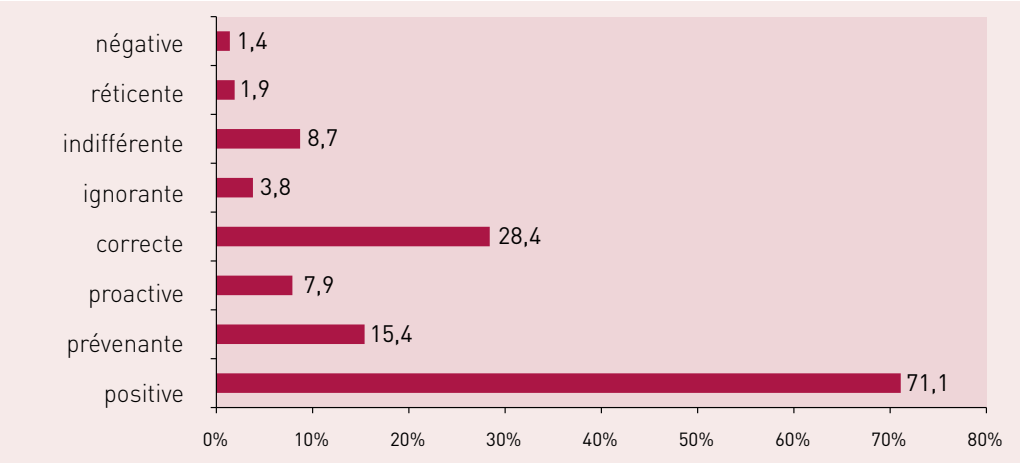
37 2,9 % des répondants n'avaient pas de chef direct et ils n'ont donc pas été pris en considération ici.

Graphique n° 36. Attitude des collègues féminines par rapport aux pères qui prennent congé, en % (N=595)[38]



Plusieurs réponses possibles

Graphique n° 37. Attitude des collègues masculins par rapport aux pères qui prennent congé, en % (N=595)[39]



Plusieurs réponses possibles

NOTES

38 19,6 % des répondants n'avaient pas de collègues féminines et ils n'ont donc pas été pris en considération ici.

39 2,8 % des répondants n'avaient pas de collègues masculins et ils n'ont donc pas été pris en considération ici.

NOTES

40 Pour le calcul de ces pourcentages, nous n'avons conservé que les répondants qui avaient respectivement un chef direct, des collègues féminines et des collègues masculins.

41 Le congé parental est un droit dont le père comme la mère peuvent faire usage à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant de moins de douze ans. Le travailleur ne peut cependant prétendre à ce droit au congé parental que si, au cours de la période de 15 mois qui précède la demande de congé, il a été lié pendant 12 mois au moins à cet employeur par un contrat de travail. L'employeur ne peut pas refuser d'accorder ce congé parental, mais il a le droit de reporter le début de ce congé, et cela de six mois au maximum, pour des raisons inhérentes à l'organisation de l'entreprise.
Le crédit-temps (secteur privé) et l'interruption de carrière (secteur public) sont des systèmes qui donnent aux travailleurs la possibilité d'interrompre temporairement leur carrière ou de réduire temporairement leur temps de travail. Dans ces systèmes, le travailleur bénéficie d'une allocation d'interruption, il (elle) est protégé(e) contre tout licenciement par son employeur et certains droits en matière de sécurité sociale restent garantis. Il s'agit d'un droit que l'on peut faire valoir à condition de satisfaire à certaines conditions d'admission.
Tout travailleur peut toujours demander à son employeur s'il est disposé à lui accorder un « congé sans solde ». Il ne s'agit cependant pas d'un droit du travailleur et l'employeur n'est pas obligé de lui accorder ce congé. En outre, le travailleur n'est pas protégé contre le licenciement durant cette période.
La réglementation en matière de congé pour motifs impérieux accorde au travailleur le droit de s'absenter de son travail pour des raisons impérieuses définies comme tout événement imprévisible, indépendant du travail, qui requiert l'intervention urgente et indispensable du travailleur : il peut s'agir de maladie, d'accident ou d'hospitalisation d'une personne vivant sous le même toit que le travailleur ou de dégâts causés à l'habitation du travailleur par un incendie ou une catastrophe naturelle.
Cf. entre autres : Clés pour... devenir parents tout en travaillant, Bruxelles : SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, 2009, p.43-48.

Les répondants qui n'ont pas pris de congé de paternité, utilisent, plus souvent que ceux qui ont pris un congé de paternité, les termes « indifférent » ou « ignorant » pour caractériser le comportement de leur chef direct et de leurs collègues. Ils décrivent également moins souvent l'attitude de leur chef direct, de leurs collègues féminines et de leurs collègues masculins comme positive (respectivement 48,8 %, 70,7 % et 59,1 %). Les répondants qui ont pris un congé de paternité décrivent la plupart du temps l'attitude de leur chef direct, de leurs collègues féminines et de leurs collègues masculins comme positive (respectivement 62,3 %, 80 % et 73,7 %).[40]

Il ressort en outre de ces données que dans la majorité des entreprises et des organisations, il est possible de faire usage de certaines réglementations légales visant à favoriser la combinaison travail-famille. Plus de sept répondants sur dix (73,6 %) peuvent faire usage du congé parental ; près de la moitié des répondants ont la possibilité de bénéficier d'une interruption de carrière ou d'un crédit-temps (49,2 %), d'un congé sans solde (47,2 %) et d'un congé pour motifs impérieux (53 %).[41] Seuls 2,9 % de l'ensemble des répondants ont indiqué qu'ils ne pouvaient faire usage d'aucun de ces avantages.

Tableau n° 24. Réglementations légales visant à favoriser la combinaison travail-famille, en chiffres absolus et en % (N=760)

	N	%
Congé parental	559	73,6
Congé pour motifs impérieux en cas de maladie, accident ou hospitalisation d'un enfant ou du partenaire	403	53,0
Interruption de carrière et crédit-temps	374	49,2
Congé sans solde	359	47,2
Interruption de carrière pour assistance médicale	207	27,2
Interruption de carrière pour soins palliatifs	201	26,4
Aucune de ces propositions	22	2,9
Je ne sais pas	163	21,4
Autre	7	,9

Plusieurs réponses possibles

La possibilité de bénéficier de ces réglementations légales visant à favoriser la combinaison travail-famille augmente d'ailleurs proportionnellement à la taille des entreprises. Nous voyons par exemple que 59,8 % des travailleurs actifs dans une petite entreprise (de 1 à 19 personnes) ont eu la possibilité de prendre un congé parental, tandis que cette proportion passe à 81,9 % dans les entreprises de plus de 100 travailleurs.

Indépendamment de ces réglementations légales, les entreprises et les organisations offrent souvent d'autres possibilités de concilier travail et vie de famille. C'est le cas pour près d'un répondant sur trois (32,4 %). Cela concerne surtout la flexibilité de l'horaire (66,7 %), le télétravail (32,9 %) et l'accès à des tarifs avantageux pour les vacances en famille (27,1 %).

Tableau n° 25. Autres possibilités visant à favoriser la combinaison travail-famille, en chiffres absolus et en % (N=240)

	N	%
Horaire flexible	160	66,7
Télétravail avec ordinateur et Internet	79	32,9
Accès à des tarifs avantageux pour les vacances en famille	65	27,1
Possibilité de prester plusieurs heures du temps de travail légal à la maison	54	22,5
Possibilité de mettre les enfants dans une crèche d'entreprise	35	14,6
Autre	15	6,3

44 % des répondants trouvent que les réglementations légales et d'autres possibilités éventuellement proposées au sein de leur entreprise ou de leur organisation et visant à favoriser la combinaison travail-famille sont suffisantes, mais 26,6 % estiment qu'elles ne suffisent pas. 39,2 % de l'ensemble des répondants ont déjà utilisé ces réglementations ou possibilités ou pensent les utiliser dans le futur, tandis que 41,3 % ne l'ont pas encore fait et n'envisagent pas non plus de le faire.

Si nous examinons dans quel type d'entreprise ou d'organisation travaillaient les répondants qui ont pris un congé de paternité, nous observons que ces entreprises offrent à leurs travailleurs davantage de possibilités que les réglementations légales visant à favoriser la combinaison travail-famille. Ainsi, 76,7 % des répondants qui ont pris un congé de paternité travaillaient dans une entreprise ou une organisation où il est fréquent de prendre un congé parental alors que parmi ceux qui n'ont pas pris de congé de paternité, ils n'étaient que 59,1 % à travailler dans ce genre d'entreprise. 51,8 % des répondants qui ont pris un congé de paternité travaillaient dans une entreprise ou une organisation où il est possible de bénéficier d'une interruption de carrière et d'un crédit-temps alors que parmi ceux qui n'ont pas pris de congé de paternité, ils n'étaient que 37,2 % à travailler dans ce genre d'entreprise.

Les répondants qui ont pris un congé de paternité ont plus souvent que les autres répondants jugé que leur employeur avait une attitude positive par rapport aux pères qui jouent (ou veulent jouer) un rôle actif dans la famille et qu'il les soutenait ou les encourageait (tableau 26). Près de la moitié de l'ensemble des répondants doutent cependant que leur employeur soit prêt à soutenir les pères désireux de prendre un congé plus long après la naissance de leur bébé.

Tableau n° 26. Attitude de l'employeur par rapport aux pères actifs, en %

	Congé de paternité pris (N=635)			Pas de congé de paternité (N=146)		
	D'accord	Pas d'accord	Ne sait pas	D'accord	Pas d'accord	Ne sait pas
De façon générale, mon employeur était bienveillant par rapport aux demandes des pères de pouvoir travailler de façon flexible en fonction des besoins de leur famille.	60,4	25,3	14,3	53,5	27,1	19,4
Mon employeur encourageait la prise du congé de paternité après la naissance d'un bébé.	44,8	39,7	15,5	33,1	43,8	23,1
Mon employeur soutenait les pères qui souhaitaient prendre un congé plus long après la naissance d'un bébé.	23,8	46,2	30,0	23,6	50,4	26,0
De façon générale, mon employeur avait une attitude positive par rapport à la combinaison travail-famille pour les hommes.	40,6	33,4	26,0	32,6	39,5	27,9

LA POLITIQUE DE L'ENTREPRISE OU DE L'ORGANISATION – Synthèse

- De façon générale, les chefs directs et les collègues ont une attitude positive à l'égard des pères qui prennent congé pour s'occuper de leur bébé après sa naissance.
- 73,6 % des répondants peuvent faire usage du congé parental, 53 % peuvent prendre congé pour motifs impérieux et 49,2 % ont la possibilité de solliciter une interruption de carrière ou du crédit-temps. 32,4 % travaillaient dans une entreprise ou une organisation qui propose en outre d'autres possibilités visant à favoriser la combinaison travail-famille.
- 39,2 % de l'ensemble des répondants ont déjà fait usage des réglementations légales ou d'autres possibilités visant à favoriser la combinaison travail-famille. 44 % trouvent que ces réglementations sont suffisantes, mais 26,6 % les jugent insuffisantes.

5. CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

Pour réaliser cette étude consacrée aux expériences des travailleurs en matière de congé de paternité, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a interrogé 781 répondants au moyen d'une enquête postale écrite. Il s'agissait d'hommes, devenus pères entre le 1er avril et le 31 décembre 2008, qui travaillaient en tant que salariés dans une entreprise privée ou dans le secteur public au moment de la naissance de leur bébé. L'IEFH leur a demandé s'ils avaient pris un congé à l'occasion de la naissance de leur bébé, les raisons justifiant leur décision, et la façon dont ils avaient planifié ce congé. L'IEFH a en outre sondé leur satisfaction quant à la réglementation de l'époque en matière de congé de paternité, et examiné s'ils disposaient de suffisamment d'informations sur ce congé. Ensuite, l'IEFH leur a demandé comment ce point devrait, selon eux, idéalement être réglé. L'IEFH les a également interrogé sur la manière dont ils avaient préparé ce congé de paternité afin qu'il se déroule le mieux possible, et s'ils avaient rencontré des problèmes ou des inconvénients lors de la demande ou de la prise de leur congé de paternité. Enfin, l'IEFH a analysé la politique de l'entreprise ou de l'organisation sur le plan de la combinaison entre vie professionnelle et vie de famille.

Voici un résumé des principaux résultats de l'enquête.

261 des 781 répondants (33,7%) ont pris congé au cours de la période qui a précédé la naissance de leur bébé. En moyenne, ils ont pris six jours de congé avant la naissance. Ce sont surtout les ouvriers non qualifiés (43,8%) qui ont pris congé avant la naissance, tandis que les employés supérieurs et les cadres ont pris le moins souvent congé (29,9%). Les travailleurs du secteur public (44,9%) ont également pris plus souvent congé avant la naissance que ceux du secteur privé (29,3%). Il s'agit, dans ce cas, de jours de congés annuels.

729 des 781 répondants (93,8%) ont pris congé après la naissance de leur bébé. Il est question, aussi bien du congé de paternité, que de congés annuels, ou sans solde. La majorité (56,8%) a pris dix jours de congé, mais en moyenne les répondants ont pris 12 jours de congé après la naissance de leur bébé. Seuls 81,3% des ouvriers non-qualifiés ont pris congé après la naissance de leur bébé, contre 93,3% des employés et 99,4% des employés supérieurs et des cadres. Les travailleurs du secteur public (91,6%) et du secteur privé (95,2%) ont pris congé après la naissance de leur bébé dans une mesure plus ou moins similaire.

635 des 781 répondants (81,3%) ont pris un congé de paternité. Parmi ceux qui l'ont pris, 80,9% ont pris les dix jours auxquels ils avaient droit, 12% ont pris moins de dix jours, et 3,1% ont déclaré avoir pris plus de dix jours de congé de paternité. Ce sont les ouvriers non qualifiés (67,7%) qui ont le moins souvent pris leur congé de paternité, alors que les employés supérieurs et les cadres ont le plus souvent pris leur congé de paternité (91,3%). Dans le secteur public, 74,3% des travailleurs ont pris un congé de paternité, contre 86% dans le secteur privé.

42,5% des répondants ayant pris congé après la naissance ont uniquement pris un congé de paternité. Il en découle que la plupart des répondants ayant pris congé après la naissance ont également pris congé en dehors du congé de paternité.

46,7% des répondants ont également pris des jours de congés annuels dans les trente jours qui ont suivi la naissance de leur bébé, tandis que 17,7% ont pris congé dans le cadre d'une autre réglementation. 55,8% des répondants ont, en outre, pris congé au cours du second, troisième ou quatrième mois après la naissance du bébé dans le cadre de leurs congés annuels, et 19,5% dans le cadre d'une autre réglementation.

La majorité des répondants ont pris un congé de paternité. Mais cela ne semble pas toujours se dérouler sans problème. 10,8% des répondants ont en effet été confrontés à des problèmes ou à des inconvénients sur leur lieu de travail en demandant ou en prenant un congé de paternité. Dans 43,8% des cas, cela était dû à l'attitude de l'employeur (par ex. menace de licenciement) ; 33,8% des problèmes concernaient la nature du travail (par ex. le travail qui s'accumule). Dans 22,5% des cas, il s'agissait d'un autre problème.

Les employés, les employés supérieurs ou les cadres rencontrent plus fréquemment des problèmes que les ouvriers, mais ces problèmes sont de nature différente. En effet, les inconvénients rencontrés par les employés sont relatifs à la nature du travail (accumulation du travail, pas de possibilité de trouver un remplaçant, etc.), tandis que les ouvriers sont surtout confrontés à des problèmes liés à l'attitude de l'employeur (mécontentement à propos de la prise du congé de paternité, menaces de licenciement, etc.).

Dans les secteurs tant public que privé, environ 11% des répondants ont été confrontés à un problème ou un inconvénient lors de la prise ou de la demande de leur congé de paternité. La

moitié des problèmes des travailleurs du secteur privé concerne l'attitude de l'employeur, contre 29,2% chez les travailleurs du secteur public. Dans les deux secteurs, environ un problème sur trois touchait à la nature du travail.

La réglementation en matière de congé de paternité semble être méconnue. Seuls 74,3% des répondants connaissaient l'existence du congé de paternité avant la naissance. 14 répondants ignoraient qu'ils disposaient de ce droit et ne l'ont appris que lors de l'enquête. 75,3% de tous les répondants savaient, toutefois, que le congé de paternité était de dix jours.

Cette étude montre donc que la majorité des pères prennent un congé de paternité à l'occasion de la naissance de leur bébé. La réglementation relative au congé de paternité semble néanmoins ne pas fonctionner de façon optimale : tous les hommes ne le prennent pas ; beaucoup prennent moins de dix jours ; d'autres se sentent obligés de compléter leur congé de paternité par des congés annuels, ou par une autre réglementation ; souvent, les travailleurs disposent de trop peu d'informations.

C'est pourquoi l'IEFH souhaite conclure ce rapport par quelques recommandations relatives au congé de paternité, sur base des résultats de cette étude.

1 La protection contre le licenciement en cas de congé de paternité fait défaut en Belgique. En effet, la directive refonte 2006/54 n'a pas été correctement transposée sur ce point dans notre droit national. L'article 16 de la Directive 2006/54/CE prévoit que *« la présente directive [soit] aussi sans préjudice de la faculté dont disposent les États-membres de reconnaître des droits distincts au congé de paternité et/ou d'adoption. Les États-membres qui reconnaissent de tels droits prennent les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs et travailleuses du licenciement résultant de l'exercice de ces droits et pour veiller à ce que, à l'issue de ce congé, ils aient le droit de retrouver leur emploi ou un emploi équivalent à des conditions qui ne leur soient pas moins favorables et de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle ils auraient eu droit durant leur absence. »*

Cette directive laisse donc la possibilité aux États-membres de reconnaître des droits distincts en matière de congé de paternité et/ou d'adoption. Et, si l'État-membre reconnaît un tel congé aux pères, comme c'est le cas en Belgique, la directive requiert que ce congé soit assorti d'une protection contre le licenciement. Or, cette deuxième condition n'a pas été reprise dans le droit national belge. Ainsi, lorsque l'article 30 de la loi du 3 juillet 1978 a été modifié afin d'insérer un congé de paternité de dix jours, le législateur national aurait du assortir ce congé d'une plus grande protection contre le licenciement.

A titre indicatif, rappelons les bases de la protection du travailleur sollicitant un congé parental : *« La protection contre le licenciement établie dans le cadre du régime de l'interruption de carrière est d'application. Cela signifie que l'employeur ne peut faire aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement au contrat de travail, sauf en cas de motif grave ou de raison légitime.*
La protection contre le licenciement débute au moment de l'avertissement écrit de

l'employeur et prend fin trois mois après la fin du congé parental.
Dans le cas d'un congé parental pris à temps plein, le délai de préavis notifié par l'employeur avant ou pendant ce congé parental est suspendu pendant la période de suspension complète (ceci n'est pas applicable en cas de congé parental avec prestations à temps partiel).
L'employeur qui ne respecte pas cette protection contre le licenciement est tenu de payer une indemnité forfaitaire correspondant à la rémunération de six mois, en plus des indemnités qu'il doit payer en raison de la rupture du contrat de travail. »[42]

Il est par ailleurs étonnant que cette protection n'ait pas été prévue dans le cas du congé de paternité, alors que le congé parental et/ou le congé d'adoption se sont vus reconnaître une telle protection contre le licenciement. L'IEFH recommande dès lors que le législateur fédéral s'inspire également de ce système de protection pour le cas du congé de paternité.

De même, la négociation d'un accord-cadre européen sur le congé de paternité, individuel et non transférable, qui a fait l'objet d'une résolution – non contraignante – en 2000, devrait être prioritaire.[43] Ces objectifs devraient être rencontrés notamment par la ratification, par la Belgique, de la convention 156 de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) (de 1981) concernant l'égalité des chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes, ayant des responsabilités familiales. La Convention 156 fait spécifiquement référence aux responsabilités envers les « *enfants à charge* » et les « *autres membres de la famille directe qui ont manifestement besoin de leurs soins ou de leur soutien* ». Cette convention et la Recommandation 165 de l'OIT fournissent de nombreuses orientations politiques et présentent des outils flexibles en vue de soutenir la formulation de politiques permettant aux travailleurs et travailleuses ayant des responsabilités familiales d'exercer leur droit de s'engager dans l'emploi, d'y participer et d'y progresser sans discrimination.

NOTES

42 Voir : www.emploi.belgique.be
43 Hommes et familles : l'évolution des rôles masculins dans les familles en Europe, voir : www.coface-eu.org

2 Par ailleurs, il est important de bien faire comprendre à l'ensemble des acteurs que le congé de paternité est un droit inconditionnel du travailleur. L'employeur ne peut dès lors ni le refuser, ni le postposer, ni en fixer les conditions. Peut-être serait il souhaitable de réaffirmer ce droit en modifiant la formulation de l'article 30 de la loi du 3 juillet 1978.

Dans le monde du travail belge, les syndicats ont un rôle crucial à jouer en la matière pour, non seulement, informer les travailleurs, mais aussi, pour lutter contre les stéréotypes sexués et soutenir la parentalité des travailleurs masculins. Trop souvent encore, les collègues, plus âgés ou non, découragent ou empêchent leurs collègues de prendre leur congé de paternité, notamment par des moqueries. Les employeurs privés et publics doivent, avec les syndicats, mettre en œuvre des politiques positives permettant à chacun d'exercer ses droits en la matière.

3 En outre, les pères semblent, comme le démontrent les résultats de l'étude, clairement être en faveur d'un « allongement » du congé de paternité. Cette volonté a déjà partiellement été suivie par la modification introduite par la Loi-programme du 22 décembre 2008 (*M.B.* 29 décembre 2008). Depuis lors, le congé de paternité ne doit plus être pris dans les 30 jours qui suivent la naissance du bébé, cette période ayant été prolongée à quatre mois après la naissance du bébé. Les pères veulent également pouvoir rester plus longtemps à la maison : ils évoquent en moyenne un congé de paternité idéal de 22 jours.

4 Par ailleurs, il faudrait, parallèlement à l'allongement du congé de paternité, que la période pendant laquelle il peut être pris fasse l'objet d'une plus grande flexibilité. En effet, l'IEFH a observé le souhait manifeste des répondants de pouvoir prendre le congé de paternité en partie avant et après la naissance.

5 La « neutralisation » financière du congé de paternité, tout comme la neutralisation financière du congé de maternité – pas encore acquise non plus –, est une condition importante pour atteindre l'objectif d'égalité des femmes et des hommes. Neutraliser les congés de maternité et de paternité revient à faire en sorte qu'il n'y ait aucune conséquence tant pendant le congé (salaire à 100 %) qu'après (donner accès à tous les droits, à la promotion, à la formation, etc.). Or, seules quelques entreprises interviennent financièrement sur ce plan.

6 La diffusion de l'information relative à la réglementation en matière de congé de paternité doit être prise en charge de façon plus proactive et structurée par l'employeur. Pour s'informer sur le sujet, les futurs pères semblent généralement faire appel à des canaux informels (famille, amis, Internet, etc.), tandis qu'une grande partie des employeurs omet de renseigner leurs travailleurs lorsque ceux-ci les informent de la future naissance. Il paraît, dès lors, recommandé d'informer les employés sur la réglementation en matière de congé de paternité dans, par exemple, le règlement de travail.

Les employeurs devraient, également, être sensibilisés par le biais des syndicats ou encore de la publication d'enquêtes de ce type, à l'importance pour leurs travailleurs masculins de s'investir dans la parentalité, en prenant notamment un congé de paternité. L'attitude des employeurs n'est en effet pas toujours positive, comme en témoignent les problèmes que les hommes rencontrent lorsqu'ils prennent leur congé de paternité. Ce dernier est cependant une première étape importante dans la création d'un lien émotionnel entre le père et son enfant, et dans l'implication du père dans l'éducation. De plus, les employeurs négligent encore trop souvent le fait qu'une combinaison équilibrée entre vie professionnelle et vie de famille est un atout pour les travailleurs masculins mais aussi une condition indispensable à un fonctionnement optimal dans l'environnement de travail.

7 La diversification des canaux d'information est essentielle et devrait être soutenue activement par de très nombreux acteurs. L'intervention, et ce de manière régulière, des partenaires sociaux cités préalablement, des mutuelles, des secrétariats sociaux, et de tout autre partie prenante, peut jouer un rôle prépondérant pour diminuer les inégalités.

8 Enfin, l'IEFH souhaite souligner d'autres lacunes dans la réglementation actuelle en matière de congé de paternité, plus spécifiquement pour les catégories qui n'ont pas été abordées dans le cadre de la présente étude.

Il n'y a pas que les travailleurs (masculins) des secteurs privé ou public qui souhaitent de plus en plus s'impliquer dans la naissance d'un bébé. Cela vaut tout autant pour les indépendants. Or, si ces derniers prennent congé après la naissance d'un bébé, ils ne perçoivent aucune allocation et subissent par conséquent une perte salariale.

Les pères au chômage n'ont, eux non plus, pas droit au congé de paternité, contrairement aux femmes enceintes à la recherche d'un emploi, qui, elles, ont droit à un repos de maternité. Or, le chômeur peut rencontrer des problèmes pour se présenter à un entretien, une sélection ou une épreuve de recrutement au moment de l'accouchement ou dans les jours qui suivent la naissance de son enfant. Des adaptations administratives, et/ou réglementaires, permettraient une « parentalité paritaire ».

Enfin, l'IEFH soutient également les démarches (législatives) visant à octroyer un congé de naissance aux partenaires des mères lesbiennes après l'accouchement de leur partenaire. Certaines catégories de travailleurs y ont déjà droit, par exemple les fonctionnaires qui travaillent pour les autorités flamandes et wallonnes. Le sujet est également en discussion dans d'autres entreprises et organisations. Afin de généraliser ce droit à l'ensemble des travailleuses, il serait cependant nécessaire de développer une loi au niveau fédéral et ainsi couvrir les secteurs privé et public. Cette problématique particulière devrait être étudiée à la lumière de l'égalité de traitement et du congé d'adoption, dont bénéficient les couples de pères homosexuels.

Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes

.be