

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

5 novembre 2019

PROPOSITION DE LOI

**modifiant la loi du 3 juillet 1978
relative aux contrats de travail,
visant à allonger le congé
de naissance et à
le rendre obligatoire**

(déposée par M. Gilles Vanden Burre
et Mme Evita Willaert et consorts)

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

5 november 2019

WETSVOORSTEL

**tot wijziging van de wet
van 3 juli 1978 betreffende de
arbeidsovereenkomsten, teneinde
het geboorteverlof te verlengen en
verplicht te maken**

(ingediend door de heer Gilles Vanden Burre
en mevrouw Evita Willaert c.s.)

RÉSUMÉ

La proposition de loi vise à allonger le congé de naissance, appelé souvent "congé de paternité", de 10 à 25 jours et à le rendre obligatoire, de manière à favoriser non seulement le rôle du père ou du coparent auprès de l'enfant mais aussi l'égalité des hommes et des femmes sur le marché du travail et dans la sphère familiale.

SAMENVATTING

Dit wetsvoorstel strekt ertoe het geboorteverlof, dat vaak "vaderschapsverlof" wordt genoemd, en dat thans 10 dagen bedraagt, tot 25 dagen te verlengen en het verplicht te maken. Aldus wordt niet alleen de rol van de vader of van de meeouder ten aanzien van het kind bevorderd, maar komt er tevens meer gendergelijkheid op de arbeidsmarkt en in de gezinsfeer.

N-VA	: Nieuw-Vlaamse Alliantie
Ecolo-Groen	: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
PS	: Parti Socialiste
VB	: Vlaams Belang
MR	: Mouvement Réformateur
CD&V	: Christen-Democratisch en Vlaams
PVDA-PTB	: Partij van de Arbeid van België – Parti du Travail de Belgique
Open Vld	: Open Vlaamse liberalen en democraten
sp.a	: socialistische partij anders
cdH	: centre démocrate Humaniste
DéFI	: Démocrate Fédéraliste Indépendant
INDEP-ONAFH	: Indépendant - Onafhankelijk

Abréviations dans la numérotation des publications:		Afkorting bij de numering van de publicaties:	
DOC 55 0000/000	Document de la 55 ^e législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi	DOC 55 0000/000	Parlementair document van de 55 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA	Questions et Réponses écrites	QRVA	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV	Version provisoire du Compte Rendu Intégral	CRIV	Voorlopige versie van het Integraal Verslag
CRABV	Compte Rendu Analytique	CRABV	Beknopt Verslag
CRIV	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)	CRIV	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)
PLEN	Séance plénière	PLEN	Plenum
COM	Réunion de commission	COM	Commissievergadering
MOT	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)	MOT	Moties tot besluit van interpellaties (beigegekleurig papier)

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La présente proposition reprend, en l'adaptant, le texte de la proposition DOC 54 1833/001.

1. Règles en vigueur concernant le congé dit de "paternité"

Actuellement, l'article 30, § 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail prévoit que chaque travailleur engagé sous les liens d'un contrat de travail a droit à dix jours de congé à l'occasion de la naissance d'un enfant dont la filiation est établie à son égard. Ces dix jours peuvent être étalés par le travailleur dans les quatre mois à dater du jour de l'accouchement. Durant les trois premiers jours, le travailleur conserve sa rémunération à charge de l'employeur et les sept jours suivants sont à charge de l'assurance soins de santé et indemnité: une allocation correspondant à 82 % du salaire brut perdu lui est versée.

De plus, suite à la loi du 13 avril 2011, modifiant la loi du 3 juillet 1978 précitée, le coparent, c'est-à-dire le travailleur qui n'a pas de lien de filiation avec l'enfant né de sa partenaire, peut avoir droit à dix jours de congé sous certaines conditions. Cela concerne principalement la partenaire de même sexe de la mère biologique, tout comme le partenaire cohabitant d'un couple hétérosexuel à l'égard duquel la filiation de l'enfant n'est pas établie.

La parentalité sur le lieu de travail, tant pour les femmes que pour les hommes, n'est pourtant toujours pas une évidence. Malgré une bonne connaissance de ce dispositif, de nombreux travailleurs ne prennent pas, ou pas totalement, ce congé. Afin de favoriser la place du père/co-parent dans la sphère familiale après une naissance et de réduire la discrimination hommes-femmes sur le marché du travail, il est devenu nécessaire d'assurer un congé de naissance obligatoire et suffisamment long.

2. Inégalités sur le marché du travail et dans la sphère familiale entre hommes et femmes

Ces cinquante dernières années, le taux d'emploi des femmes a augmenté fortement, contribuant à une société plus égalitaire. Pourtant, les inégalités et le déséquilibre dans le partage des tâches domestiques et ses conséquences sur les possibilités professionnelles des femmes sont toujours importants: inégalités salariales, plafond de verre, dévalorisation des métiers dits "féminins", etc.

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Dit voorstel neemt, met een aantal aanpassingen, de tekst over van voorstel DOC 54 1833/001.

1. Huidige regels in verband met het zogenaamde "vaderschapsverlof"

Momenteel bepaalt artikel 30, § 2, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten dat elke werknemer onder arbeidsovereenkomst recht heeft op tien dagen verlof bij de geboorte van een kind van wie de afstamming langs zijn zijde vaststaat. Die tien dagen kunnen worden gespreid over de vier maanden, te rekenen vanaf de dag van de bevalling. Gedurende de eerste drie dagen afwezigheid geniet de werknemer het behoud van zijn loon, ten laste van de werkgever. De volgende zeven dagen komen ten laste van de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen: er wordt aan de werknemer een uitkering betaald die overeenstemt met 82 % van het gederfde brutoloon.

Ingevolge de wet van 13 april 2011 tot wijziging van de voormelde wet van 3 juli 1978 kan bovendien de meeouder (de werknemer zonder afstammingsband met het geboren kind van zijn partner) onder bepaalde voorwaarden recht hebben op tien dagen verlof; het gaat dan vooral om de partner van hetzelfde geslacht van de biologische moeder, en voor de samenwonende partner van een heteroseksueel paar ten aanzien van wie de afstamming van het kind niet vaststaat.

Nochtans is het ouderschap, zowel voor vrouwen als voor mannen, op de werkvloer nog altijd geen vanzelfsprekendheid. Werknemers kennen die regeling doorgaans goed, maar toch nemen velen onder hen dat verlof niet op, of niet volledig. Om na een geboorte de plaats van de vader/meeouder in de gezinssfeer te bevorderen en om op de arbeidsmarkt mannen en vrouwen gelijk te behandelen, is het noodzakelijk geworden te zorgen voor een verplicht en voldoende lang geboorteverlof.

2. Ongelijkheden tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt en binnen het gezin

De voorbije vijftig jaar is de activiteitsgraad van de vrouwen sterk toegenomen, wat voor een grotere maatschappelijke gelijkheid heeft gezorgd. Nochtans is de verdeling van de huishoudelijke taken nog altijd ongelijk en onevenwichtig, met alle gevolgen van dien voor de beroepskansen van de vrouwen: ongelijk loon, glazen plafond, "vrouwenberoepen" die minder hoog worden ingeschat enzovoort.

Selon une étude de l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes, les femmes consacrent plus de temps aux tâches ménagères, aux soins des enfants et à l'éducation tandis que les hommes consacrent de manière structurelle plus de temps au travail rémunéré. La disparition du travail rémunéré chez les hommes le week-end n'entraîne pas une augmentation du temps consacré aux tâches ménagères, aux soins des enfants et à l'éducation. De plus, lorsqu'il y a de jeunes enfants dans le ménage, la charge de travail augmente mais est répartie de façon encore plus inégale. "Pour les hommes ayant un emploi et de jeunes enfants, un jour de semaine moyen, la charge de travail comprend seulement 2 heures 30 de temps consacré aux tâches ménagères, aux soins des enfants et à l'éducation, tandis que les femmes y consacrent près de 4 heures 30 par jour de semaine"¹.

3. Evolution des mentalités

Bien que ces chiffres démontrent une répartition dans l'emploi du temps très inégalitaire, ces différences se sont considérablement atténuées ces quarante dernières années. Les hommes sont désireux de renforcer leur présence auprès de leur famille. La répartition des rôles est aujourd'hui moins strictement délimitée et davantage de pères utilisent les dispositifs tels que le congé parental pour s'investir auprès de leur famille.

De 2002 à 2012, la part des hommes en congé parental par rapport au total des interruptions de carrière pour congé parental a augmenté, passant de 8,3 % à 25,7 %².

Selon une enquête réalisée par la Ligue des familles, 60 % des pères et des mères déclarent qu'une présence plus importante du père à la maison contribue au bonheur des enfants. Cela correspond à une réelle demande sociale: 75 % des pères interrogés souhaitent être davantage auprès de leur famille. Mais 3 pères sur 4 rencontrent des difficultés pour, concrètement, être plus présents³.

4. Congé de naissance: quelques chiffres

Les pères/coparents souhaitent être impliqués dans la vie de leurs enfants dès leur naissance et participer au nouvel équilibre au sein de la famille. Il convient dès lors

¹ Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, *Genre et emploi du temps, (non-) évolution des stéréotypes de genre, 1999, 2005 et 2013*, 2016.

² ONEM, *Congé parental, Evolution de la répartition homme/femme, 2002 à 2012*, s.d., p. 11.

³ Ligue des familles, *La conciliation au masculin. Les papas, entre désir et réalité*, juin 2013, p.4.

Uit een onderzoek van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen blijkt dat vrouwen meer tijd besteden aan huishoudelijk werk, kinderopvang en opvoeding, terwijl bij mannen structureel meer tijd naar betaalde arbeid gaat. Wanneer mannen tijdens het weekend geen betaald werk verrichten, betekent dat niet dat zij meer tijd besteden aan huishoudelijk werk, kinderopvang en opvoeding. Wanneer er jonge kinderen in het gezin zijn, stijgt de werklast en wordt de verdeling ervan nog ongelijker. "Bij werkende mannen met jonge kinderen bestaat op een gemiddelde weekdag de werklast voor slechts 2,5 uur uit huishoudelijk werk en kinderopvang en opvoeding, terwijl dit bij vrouwen bijna 4,5 uur per weekdag is."¹.

3. Mentaliteitsverandering

Hoewel die cijfers aantonen dat het tijdsgebruik nog zeer ongelijk is verdeeld, zijn de verschillen de voorbije veertig jaar toch veel minder groot geworden. De mannen willen dichter bij hun gezin staan. De taakverdeling is vandaag veel minder strikt afgebakend en veel meer vaders maken gebruik van regelingen zoals het ouderschapsverlof om zich meer in te zetten voor hun gezin.

Van 2002 tot 2012 is het aantal mannen met ouderschapsverlof ten opzichte van het totale aantal loopbaanonderbrekingen voor ouderschapsverlof gestegen van 8,3 % tot 25,7 %².

Volgens een door de *Ligue des Familles* uitgevoerde enquête verklaart 60 % van de vaders en moeders dat een grotere aanwezigheid van de vader thuis bijdraagt aan het geluk van de kinderen. Dat stemt overeen met een werkelijke sociale nood: 75 % van de bevroegde vaders wenst meer tijd door te brengen met het gezin. Drie vaders op vier ondervinden echter moeilijkheden om concreet meer aanwezig te zijn³.

4. Geboorteverlof: enkele cijfers

De vaders/co-ouders wensen nauwer betrokken te worden bij het leven van hun kinderen vanaf de geboorte en willen participeren aan het nieuwe evenwicht binnen

¹ Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, "*Gender en tijdsbesteding, De (on)wankelbaarheid van genderstereotypen: 1999, 2005 en 2013*", 2016, blz. 89.

² RVA, *Ouderschapsverlof – Evolutie van de verhouding mannen/vrouwen van 2002 tot 2012*, s.d., blz. 11.

³ La Ligue des Familles, *La conciliation au masculin. Les papas, entre désir et réalité*, juni 2013, blz. 4.

de prendre les mesures pour répondre à ces attentes, entre autres en renforçant le congé de naissance.

Selon les chiffres de l'INAMI, le nombre de jours de congé de paternité et les montants indemnisés par l'INAMI ont en effet connu une hausse constante depuis 2002, année de son introduction, jusqu'à 2011, pour ensuite diminuer légèrement en 2012 puis se stabiliser⁴. En 2016, 382 547 jours ont été indemnisés par l'INAMI dans ce cadre, ce qui représente une dépense de 38 363 713 euros⁵.

Si, selon la Ligue des familles, 95 % des pères connaissent l'existence de ce congé, ses modalités (par exemple: la durée légale) sont moins connues⁶. L'étude de l'IEFH⁷ a démontré que la communication des employeurs sur le sujet n'est pas suffisante: après avoir annoncé la naissance de leur enfant, seuls 32 % des travailleurs ont été spontanément informés par leur employeur de l'existence du congé de paternité. Ils n'étaient pas tous au courant du nombre de jours de congé prévu. Ainsi, de nombreux travailleurs ne prennent pas l'ensemble des jours auxquels ils ont droit. Bien que l'étude démontre une attitude globalement positive des chefs et des collègues envers les travailleurs qui prennent ce congé, 10,8 % des répondants ont dû faire face à des difficultés sur leur lieu de travail suite à leur demande ou à leur prise de congé de naissance.

L'attitude de l'employeur (par exemple: menace de licenciement) en était la cause dans 43,8 % des cas, tandis que des problèmes liés à la nature du travail (par exemple: le travail qui s'accumule) étaient évoqués dans 33,8 % des cas.

5. Nécessité d'allonger ce congé et de le rendre obligatoire

En règle générale, 35,4 % des répondants à l'enquête de l'IEFH se sont déclarés insatisfaits du nombre de jours de congé prévu. Ils souhaitent pouvoir prendre 22 jours de congé de naissance⁸.

Allonger le congé de naissance à 25 jours, plutôt que dix, devrait répondre en partie à ces attentes, facilitant

⁴ INAMI, *Rapport annuel 2013*, p. 122.

⁵ INAMI, *Nombre de jours indemnisés dans le cadre de la protection de la maternité, évolution 2012-2016*.

⁶ Ligue des familles, *La conciliation au masculin. Les papas, entre désir et réalité*, juin 2013.

⁷ Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, *op.cit.*, 2010.

⁸ Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, *op.cit.*, 2010.

het gezin. Er dienen dan ook maatregelen te worden getroffen om tegemoet te komen aan die behoeften, bijvoorbeeld door het geboorteverlof verder uit te bouwen.

Volgens de cijfers van het RIZIV is er van 2002 – het jaar van de invoering van de regeling – tot 2011 inderdaad een voortdurende stijging geweest van het aantal dagen vaderschapsverlof en van de door het RIZIV uitgekeerde bedragen. In 2012 is er vervolgens een lichte terugval geweest en daarna een stabilisering⁴. In 2016 zijn in dat kader door het RIZIV voor 382 547 dagen uitkeringen betaald, wat neerkomt op een uitgave van 38 363 713 euro⁵.

Hoewel volgens de *Ligue des Familles* 95 % van de vaders weet heeft van het bestaan van dat verlof, zijn de nadere regels (bijvoorbeeld de wettelijke duur) minder bekend⁶. Het onderzoek van het IGVM⁷ heeft aangetoond dat de communicatie door de werkgevers over het onderwerp ontoereikend is: na de aankondiging van de geboorte van een kind, is slechts 32 % van de werknemers spontaan door de werkgever geïnformeerd over het bestaan van het vaderschapsverlof. Ze waren niet allemaal op de hoogte van het aantal verlofdagen waarin is voorzien. Zo nemen vele werknemers niet het totale aantal dagen op waarop ze recht hebben. Hoewel uit de studie blijkt dat de bazen en collega's doorgaans positief staan tegenover de werknemers die een dergelijk verlof nemen, heeft 10,8 % van de respondenten als gevolg van de aanvraag of van de opname van het geboorteverlof, te maken gekregen met moeilijkheden op het werk.

De houding van de werkgever (bijvoorbeeld dreiging met ontslag) was er in 43,8 % van de gevallen de oorzaak van, terwijl problemen in verband met de aard van het werk (bijvoorbeeld werk dat zich opstapelt) in 33,8 % van de gevallen werden opgegeven.

5. Noodzaak om het geboorteverlof te verlengen en verplicht te maken

In het algemeen waren 35,4 % van de respondenten van de IGVM-enquête ontevreden over het aantal vastgestelde verlofdagen. Zij wensen over 22 dagen geboorteverlof te kunnen beschikken⁸.

Het geboorteverlof verlengen tot 25 dagen in plaats van tien, zou aan die verwachtingen deels tegemoetkomen en

⁴ RIZIV, *Jaarverslag 2013*, blz. 122.

⁵ RIZIV, "Aantal vergoede dagen in het kader van de moederschapsbescherming – Evolutie 2012-2016".

⁶ Ligue des familles, *La conciliation au masculin. Les papas, entre désir et réalité*, juni 2013.

⁷ Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, *op.cit.*, 2010.

⁸ Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, *op.cit.*, 2010.

l'équilibre familial et l'égalité entre parents. L'inégalité a en effet un coût caché, sur la société et la famille, enfermant les individus dans des stéréotypes de genre et limitant leur potentiel⁹.

Selon une étude de l'OCDE, le congé de paternité a un effet à long terme sur l'implication des pères dans l'éducation de leurs enfants et ces enfants ont des compétences cognitives et émotionnelles plus élevées¹⁰.

La protection contre le licenciement lié au congé de naissance prévoit que l'employeur ne peut mettre fin au contrat de travail, sauf pour des motifs étrangers à la prise de ce congé, à partir du moment de l'avertissement écrit à l'employeur de la prise du congé dit de "paternité", jusqu'à 3 mois après. Mais cela ne suffit pas. Trop de travailleurs sont encore réticents à demander ce congé par crainte de passer pour un salarié moins impliqué, de perdre leur emploi ou de nuire à leur évolution professionnelle. Il est encore plus difficile de faire cette demande dans une entreprise où ce n'est pas une pratique courante ou qui ne communique pas sur cette possibilité. Rendre ce congé automatique solutionnera ces difficultés.

La majorité des pères souhaitent également que, en attendant l'allongement du congé de paternité, celui-ci devienne obligatoire, selon le dernier Baromètres des parents de la Ligue des familles¹¹.

La présente proposition de loi prévoit dès lors de rendre automatique le congé de naissance. Il s'agit d'un droit pour le père/coparent. De plus, afin de favoriser l'implication du père/coparent dès les premiers jours de vie, 5 jours d'interruption de travail doivent être pris à dater du jour de l'accouchement. Les 20 jours restants peuvent être étalés par le travailleurs dans les six mois, plutôt que quatre, à dater du jour de l'accouchement. Allonger le délai de deux mois pour prendre ce congé augmentera la souplesse de ce dispositif, permettant par exemple au travailleur qui le souhaite de relayer la

tegelijk het gezinsevenwicht en de gelijkheid tussen de ouders moeten kunnen bevorderen. Ongelijkheid heeft immers verborgen kosten, zowel voor de maatschappij als voor het gezin: individuen gaan zich opsluiten in genderstereotypen en hun potentieel wordt erdoor beperkt⁹.

Volgens een onderzoek van de OESO heeft vaderschapsverlof een langetermijneffect op de betrokkenheid van de vaders bij de opvoeding van hun kinderen, en beschikken die kinderen over betere cognitieve en emotionele vaardigheden¹⁰.

De bescherming tegen ontslag bij geboorteverlof houdt in dat de werkgever de arbeidsovereenkomst niet kan beëindigen – tenzij om redenen die niets met dat verlof te maken hebben – vanaf de schriftelijke kennisgeving aan de werkgever van het opnemen van het zogenaamde "vaderschapsverlof", tot drie maanden erna. Maar dat volstaat niet. Te veel werknemers zijn nog terughoudend om dat verlof aan te vragen, uit vrees door te gaan voor een minder toegewijde werknemer, hun baan te verliezen of hun carrière nadelig te beïnvloeden. Het is nog moeilijker een dergelijk verzoek te doen in een onderneming waar dat niet gebruikelijk is of waar over die mogelijkheid niet wordt gecommuniceerd. Dat verlof automatisch toekennen, zou voor die moeilijkheden een oplossing bieden.

Uit de jongste *Baromètre des parents* van de *Ligue des familles*¹¹ blijkt dat de meeste vaders ook zouden willen dat het vaderschapsverlof, in afwachting van de verlenging ervan, verplicht wordt gemaakt.

Dit wetsvoorstel beoogt derhalve te voorzien in de automatische toekenning van het geboorteverlof, als een recht voor de vader/co-ouder. Om de vader/co-ouder al vanaf de eerste levensdagen van het kind meer te betrekken, zouden bovendien vijf dagen arbeidsonderbreking moeten worden opgenomen, te rekenen van de dag van de bevalling. De werknemer zou de overige twintig dagen kunnen spreiden over de eerste zes maanden na de dag van de bevalling, in plaats van over de eerste vier maanden. Door de termijn waarin dat verlof moet worden opgenomen met twee maanden

⁹ Observatoire sur la responsabilité sociétale des entreprises (ORSE), Les hommes: sujets et acteurs de l'égalité professionnelle, juin 2014.

¹⁰ OESO Policy Brief "Parental leave: Where are the fathers", mars 2016 "Fathers who take paternity or parental leave are more likely to perform tasks such as feeding and bathing children. And this is a lasting effect: Fathers who care for children early tend to stay more involved as children grow up. Where fathers participate more in childcare and family life, children enjoy higher cognitive and emotional outcomes and physical health. And fathers who engage more with their children tend to report greater life satisfaction and better physical and mental health than those who care for and interact less with their children".

¹¹ Ligue des familles, Le Baromètre des parents 2018, p.2.

⁹ Observatoire sur la responsabilité sociétale des entreprises (ORSE), Les hommes: sujets et acteurs de l'égalité professionnelle, juni 2014.

¹⁰ OESO, Policy Brief "Parental leave: Where are the fathers?", maart 2016: "Fathers who take paternity or parental leave are more likely to perform tasks such as feeding and bathing children. And this is a lasting effect: Fathers who care for children early tend to stay more involved as children grow up. Where fathers participate more in childcare and family life, children enjoy higher cognitive and emotional outcomes and physical health. And fathers who engage more with their children tend to report greater life satisfaction and better physical and mental health than those who care for and interact less with their children".

¹¹ Ligue des familles, Le Baromètre des parents 2018, blz. 2.

mère auprès de l'enfant lorsqu'elle reprend le travail. Cela pourrait permettre de faire baisser le nombre de femmes qui allongent leur congé de maternité en prenant un mois d'incapacité de travail.

Il convient également d'augmenter de 5 jours, sur demande du travailleur, le congé de naissance en cas de naissance multiple, le portant ainsi à 30 jours. Le congé de maternité prévoit un tel allongement: la travailleuse peut, en cas de naissance multiple, bénéficier à sa demande d'une période de deux semaines supplémentaires de repos, prises en charge par la mutuelle.

Ce nouveau congé de paternité pour les salariés devra s'inscrire dans une réforme plus globale du congé de paternité, concernant par exemple les statutaires, les chômeurs, etc. et dans une réforme du congé de maternité (en particulier, la fin de la pénalisation des femmes en incapacité de travail durant le congé prénatal).

Enfin, si l'évolution des outils législatifs et réglementaires est importante, celle-ci doit s'accompagner d'un travail sur l'évolution des mentalités et des rôles familiaux traditionnels. Toutes les actions visant à soutenir la parentalité, tant masculine que féminine, participent à davantage d'équilibre entre vie familiale et vie professionnelle, à la lutte contre les inégalités de genre sur le marché du travail et à développer un modèle d'éducation plus égalitaire, montrant aux enfants d'autres perspectives que le modèle traditionnel¹².

Gilles VANDEN BURRE (Ecolo-Groen)
 Evita WILLAERT (Ecolo-Groen)
 Marie-Colline LEROY (Ecolo-Groen)
 Kristof CALVO (Ecolo-Groen)
 Georges GILKINET (Ecolo-Groen)
 Jessika SOORS (Ecolo-Groen)
 Sarah SCHLITZ (Ecolo-Groen)
 Laurence HENNUY (Ecolo-Groen)
 Séverine de LAVELEYE (Ecolo-Groen)
 Kim BUYST (Ecolo-Groen)

¹² "Pères au foyer. Quand papa s'y colle", *Questions Santé*, Bruxelles, 2013.

te verlengen, wordt de regeling versoepeld; zo zou de werknemer desgewenst de moeder, wanneer die het werk hervat, kunnen "aflossen" om bij het kind te blijven. Die regeling kan ervoor zorgen dat minder vrouwen hun moederschapsverlof verlengen door zich een maand arbeidsongeschikt te melden.

Bij een meerlinggeboorte zou het geboorteverlof op verzoek van de werknemer ook moeten worden verlengd met vijf dagen, waardoor het dus op 30 dagen wordt gebracht. Bij het moederschapsverlof is in een dergelijke verlenging voorzien: een werkneemster die bevallen is van een meerling kan, als ze dit vraagt, twee extra weken bevallingsrust opnemen, die door het ziekenfonds worden vergoed.

Dit nieuwe vaderschapsverlof voor de werknemers zal deel moeten uitmaken van een ruimer opgevatte hervorming van het vaderschapsverlof, bijvoorbeeld omtrent de ambtenaren in vaste dienst, de werklozen enzovoort. Voorts dient het aan te sluiten bij een hervorming van het moederschapsverlof, met name een einde stellen aan de benadeling van vrouwen die tijdens het prenataal verlof arbeidsongeschikt zijn.

Tot slot moet de aanpassing van de wet- en regelgeving, hoe belangrijk ook, gepaard moet gaan met inspanningen om een mentaliteitsverandering tot stand te brengen en de traditionele rolpatronen in het gezin bij te sturen. Initiatieven ter ondersteuning van het ouderschap, zowel voor mannen als vrouwen, dragen bij tot een beter evenwicht tussen het gezins- en het beroepsleven, tot het wegwerken van gendergerelateerde ongelijkheid op de arbeidsmarkt en tot de invoering van een opvoedingsmodel dat meer gelijkheid beoogt, door kinderen kennis te laten maken met alternatieven voor het traditionele model¹².

¹² "Pères au foyer. Quand papa s'y colle...", *Question Santé*, Brussel, 2013.

PROPOSITION DE LOI**Article 1^{er}**

La présente loi règle une matière visée à l'article 74 de la Constitution.

Art. 2

À l'article 30, § 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, modifié en dernier lieu par la loi du 13 avril 2011, sont apportées les modifications suivantes:

1. l'alinéa 1^{er} est remplacé comme suit:

“Le travailleur doit s'absenter de son travail à l'occasion de la naissance d'un enfant dont la filiation est établie à son égard, pendant 5 jours à dater du jour de l'accouchement et 20 jours à choisir par lui au plus tard dans les six mois à dater du jour de l'accouchement. En cas de naissance multiple, à la demande du travailleur, la période d'interruption de travail est prolongée de cinq jours maximum à choisir par lui dans les six mois à dater du jour de l'accouchement.”

2. l'alinéa 8 est remplacé comme suit:

“Pendant les 22 jours suivants et jusqu'à 27 jours en cas de naissance multiple, le travailleur bénéficie d'une allocation dont le montant est déterminé par le Roi et qui lui est payée dans le cadre de l'assurance soins de santé et indemnités.”

10 octobre 2019

Gilles VANDEN BURRE (Ecolo-Groen)
 Evita WILLAERT (Ecolo-Groen)
 Marie-Colline LEROY (Ecolo-Groen)
 Kristof CALVO (Ecolo-Groen)
 Georges GILKINET (Ecolo-Groen)
 Jessika SOORS (Ecolo-Groen)
 Sarah SCHLITZ (Ecolo-Groen)
 Laurence HENNUY (Ecolo-Groen)
 Séverine de LAVELEYE (Ecolo-Groen)
 Kim BUYST (Ecolo-Groen)

WETSVOORSTEL**Artikel 1**

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.

Art. 2

In artikel 30, § 2, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, het laatst gewijzigd bij de wet van 13 april 2011, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1. het eerste lid wordt vervangen door wat volgt:

“De werknemer is ter gelegenheid van de geboorte van een kind van wie de afstamming langs zijn zijde vaststaat, verplicht van het werk afwezig te zijn gedurende 5 dagen te rekenen van de dag van de bevalling en voorts gedurende 20 dagen, door hem te kiezen en uiterlijk binnen zes maanden te rekenen van de dag van de bevalling. Bij geboorte van een meerling wordt de periode van arbeidsonderbreking, op verzoek van de werknemer, verlengd met maximaal vijf dagen, door hem te kiezen binnen zes maanden te rekenen van de dag van de bevalling.”;

2. het achtste lid wordt vervangen door wat volgt:

“Gedurende de volgende 22 dagen en tot 27 dagen bij geboorte van een meerling geniet de werknemer een uitkering waarvan het bedrag wordt bepaald door de Koning en die hem wordt uitbetaald in het raam van de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen.”

10 oktober 2019