

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

26 maart 2015

WETSVOORSTEL

**tot wijziging van de wet van 3 juli 1978
betreffende de arbeidsovereenkomsten wat
het geboorteverlof betreft**

(ingediend door de dames Els Van Hoof en
Nahima Lanjri)

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

26 mars 2015

PROPOSITION DE LOI

**modifiant la loi du 3 juillet 1978 relative aux
contrats de travail en ce qui concerne le
congé de naissance**

(déposée par Mmes Els Van Hoof et
Nahima Lanjri)

SAMENVATTING

Veel vaders of meeouders maken geen gebruik van het recht op geboorteverlof, mogelijk uit schrik voor negatieve reacties op het werk of door de werkgever. Vaak verwijzen zij naar de angst om hun werk of promotiekansen te verliezen. Om sociale druk te vermijden en ervoor te zorgen dat vaders en meeouders daadwerkelijk evenveel zorgtaken in het gezin op zich kunnen nemen, maakt dit wetsvoorstel het geboorteverlof verplicht.

RÉSUMÉ

Beaucoup de pères ou de coparents n'usent pas de leur droit au congé de naissance, peut-être de crainte de susciter des réactions négatives de leur employeur ou sur leur lieu de travail. Souvent, ils font état de la peur de perdre leur travail ou des possibilités de promotion. Cette proposition de loi rend obligatoire le congé de naissance afin d'éviter la pression sociale et de faire en sorte que les pères et coparents puissent véritablement assumer leur part de tâches d'assistance au sein de la famille.

N-VA	:	Nieuw-Vlaamse Alliantie
PS	:	Parti Socialiste
MR	:	Mouvement Réformateur
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten
sp.a	:	socialistische partij anders
Ecolo-Groen	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
cdH	:	centre démocrate Humaniste
VB	:	Vlaams Belang
PTB-GOI	:	Parti du Travail de Belgique – Gauche d'Ouverture
FDF	:	Fédéralistes Démocrates Francophones
PP	:	Parti Populaire

Afkortingen bij de nummering van de publicaties:

DOC 54 0000/000:	Parlementair document van de 54 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA:	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV:	Voorlopige versie van het Integraal Verslag
CRABV:	Beknopt Verslag
CRIV:	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)
PLEN:	Plenum
COM:	Commissievergadering
MOT:	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

Abréviations dans la numérotation des publications:

DOC 54 0000/000:	Document parlementaire de la 54 ^e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif
QRVA:	Questions et Réponses écrites
CRIV:	Version Provisoire du Compte Rendu intégral
CRABV:	Compte Rendu Analytique
CRIV:	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)
PLEN:	Séance plénière
COM:	Réunion de commission
MOT:	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers

Bestellingen:
Natieplein 2
1008 Brussel
Tel. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74
www.dekamer.be
e-mail : publicaties@dekamer.be

De publicaties worden uitsluitend gedrukt op FSC gecertificeerd papier

Publications officielles éditées par la Chambre des représentants

Commandes:
Place de la Nation 2
1008 Bruxelles
Tél. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74
www.lachambre.be
courriel : publications@lachambre.be

Les publications sont imprimées exclusivement sur du papier certifié FSC

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Wetgeving

Volgens artikel 30 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten heeft elke werknemer recht op tien dagen afwezigheid van het werk ter gelegenheid van de geboorte van een kind waarvan de afstamming langs vaderzijde vaststaat. De huidige regeling is van toepassing op de bevallingen vanaf 1 april 2009. Sinds 20 mei 2011 heeft ook de meemouder, dit is de werknemer die onder het hoger omschreven toepassingsgebied valt maar geen wettelijke afstammingsband heeft met het pasgeboren kind van zijn partner, onder bepaalde voorwaarden op dezelfde manier als een vader, recht op tien dagen verlof wanneer de partner bevalt.

De eerste drie dagen worden door de werkgever volledig uitbetaald, voor de volgende zeven dagen krijgt de werknemer vanuit het RIZIV een uitkering waarbij het bedrag is vastgesteld op 82 % van het brutoloon. De werknemer is niet verplicht de tien dagen in één keer op te nemen, maar kan deze opnemen vanaf de dag van de bevalling tot vier maanden nadien. In 2010 diende CD&V een wetsvoorstel in met het oog op een wettelijke bescherming voor vaders die gebruik willen maken van hun recht op vaderschapsverlof. Sinds 30 juli 2011 genieten werknemers die gebruik willen maken van hun recht op vaderschapsverlof dankzij deze wet onder bepaalde voorwaarden een ontslagbescherming.

Het feit dat wie gebruik maakt van het geboorteverlof sinds 2011 beschermd is tegen ontslag is een goede zaak. Toch maakt niet elke vader of meemouder gebruik van zijn of haar recht op geboorteverlof. De indiener merkt op dat er nog een substantieel deel van de vaders of meemouders dit recht niet gebruikt, mogelijk uit schrik voor negatieve reacties op het werk of door de werkgever. Vaak wordt dan verwezen naar de angst om hun job of promotiekansen te verliezen.

Onderzoek

In 2010 liet het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (IGVM) een rapport opstellen waarbij 800 vaders werden bevraagd over hun ervaringen met vaderschapsverlof. Slechts 81,3 % van de respondenten nam vaderschapsverlof op. Net geen 20 % maakte dus geen gebruik van dit recht.

44,6 % van de ondervraagde vaders geeft aan geen vaderschapsverlof, of niet het volledige vaderschapsverlof,

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Législation

En vertu de l'article 30 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, tout travailleur a le droit de s'absenter du travail pendant dix jours à l'occasion de la naissance d'un enfant dont la filiation est établie à son égard. La disposition actuelle s'applique aux naissances à partir du 1^{er} avril 2009. Depuis le 20 mai 2011, le coparent, c'est-à-dire le travailleur qui relève du champ d'application défini ci-dessus mais qui n'a pas de lien de filiation légal avec le nouveau-né de sa partenaire, a, sous certaines conditions, droit, de la même manière qu'un père, à dix jours de congé lorsque sa partenaire accouche.

Les trois premiers jours sont intégralement payés par l'employeur. Pour les sept jours suivants, le travailleur reçoit de l'INAMI une allocation dont le montant est fixé à 82 % du salaire brut. Le travailleur n'est pas obligé de prendre les dix jours en une seule fois, il peut les prendre dans une période allant du jour de l'accouchement à quatre mois après celui-ci. En 2010, le CD&V a déposé une proposition de loi visant à protéger légalement les pères voulant user de leur droit au congé de naissance. Depuis le 30 juillet 2011, les travailleurs voulant user de leur droit au congé de naissance bénéficient, sous certaines conditions, d'une protection contre le licenciement grâce à cette loi.

Le fait que le travailleur qui prend son congé de naissance est protégé contre le licenciement depuis 2011 est une bonne chose. Pour autant, tous les pères ou coparents ne prennent pas leur congé de naissance. Nombre d'entre eux renoncent à ce droit, probablement parce qu'ils redoutent des réactions négatives au travail ou de la part de l'employeur. Souvent, ils évoquent la crainte de perdre leur emploi ou des perspectives de promotion.

Étude

En 2010, l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes (IEFH) a rédigé un rapport dans lequel 800 pères relatent leur expérience en matière de congé de naissance. Seuls 81,3 % des personnes interrogées ont déclaré avoir pris leur congé de naissance. Un peu moins de 20 % n'ont donc pas fait usage de ce droit.

Parmi les pères interrogés, 44,6 % indiquent qu'ils n'ont pas pris de congé de naissance, ou qu'ils n'ont pas

te hebben opgenomen omwille van het werk of de werkgever, die het bijvoorbeeld niet wilde toekennen, omdat men dacht dat het zou worden geweigerd, of omdat het niet de gewoonte was binnen het bedrijf of de organisatie¹.

Ondanks het feit dat werknemers recht hebben op hun tien dagen vaderschapsverlof, geeft 10,8 % van de respondenten aan dat ze problemen of nadelen ondervonden op het werk door het vragen naar verlof. Het betreft vooral problemen met de werkgever zoals dreigen met ontslag (44,3 %) of met de aard van het werk bijvoorbeeld doordat het werk zich opstapelt (33,8 %).

Bovendien valt uit de studie op dat slechts 74,3 % van de vaders al voor de geboorte wist dat vaderschapsverlof bestond. Meer dan zes op de tien (61,9 %) van de respondenten werd door zijn werkgever niet op de hoogte gebracht van de mogelijkheid om vaderschapsverlof op te nemen.

Buitenland

In oktober 2014 bracht het World Economic Forum "The Global Gender Gap Report 2014" uit. Hierbij werd onderzoek gedaan naar het nationaal beleid in bijna 80 landen met betrekking tot de arbeidsparticipatie van vrouwen tussen 2011 en 2013. Hiervoor werd o.a. gekeken naar de lengte van het moederschaps- en vaderschapsverlof. Uit het dossier blijkt duidelijk dat landen die de carrière van vrouwen vooruit helpen, door o.a. een betere taakverdeling en het bestaan van vaderschapsverlof, ook de sterkste economieën hebben.

Het aanbod van vaderschapsverlof tussen landen varieert sterk. In Azië hebben Australië en Nieuw-Zeeland het meeste verlof. In Europa gaat het om het Verenigd Koninkrijk en Slovenië².

Cijfergegevens van de OESO voor het jaar 2012 (Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling) tonen dat België met 10 dagen eerder in de middenmoot zit wat betreft het aantal dagen vaderschapsverlof. Hongarije voorziet in 5 dagen verlof en Griekenland, Nederland en Luxemburg doen het met 2 dagen verlof nog slechter. Andere landen doen het opvallend beter. Spanje geeft 15 dagen. Litouwen 4 weken.

¹ IGVM, De ervaringen van werknemers met vaderschapsverlof in België, p.68-69.

² The Global Gender Gap Report 2014, p.79.

pris la totalité de leur congé de naissance, en raison de leur travail ou de l'employeur qui refusait par exemple de l'accorder parce que les travailleurs pensaient que ce congé leur serait refusé ou parce que ce n'était pas l'habitude au sein de l'entreprise ou de l'organisation¹.

Si les travailleurs ont droit à dix jours de congé de naissance, 10,8 % des sondés indiquent avoir éprouvé des problèmes ou des inconvénients au travail à la suite de leur demande de congé. Les problèmes concernent principalement l'employeur, qui profère par exemple des menaces de licenciement (44,3 %), ou tiennent à la nature du travail, par exemple, parce que le travail s'accumule (33,8 %).

L'étude révèle également que seuls 74,3 % des pères avaient connaissance de l'existence du congé de naissance dès avant la naissance. Plus de six pères sur dix (61,9 %) n'avaient pas été informés par leur employeur de la possibilité de prendre un congé de naissance.

À l'étranger

En octobre 2014, le Forum économique mondial a publié son rapport annuel sur l'écart entre les genres ("Global Gender Gap Report 2014"). Ses auteurs ont notamment examiné la politique menée par près de 80 pays dans le domaine de la participation des femmes au marché du travail entre 2011 et 2013. Un des éléments examinés était la longueur du congé de maternité et de naissance, et il est clairement apparu que les pays qui soutiennent les carrières des femmes, notamment en promouvant une meilleure répartition des tâches et en prévoyant un congé de naissance, sont aussi ceux dont l'économie est la plus vigoureuse.

En matière de congé de naissance, l'offre est très variable d'un pays à l'autre. En Asie, c'est l'Australie et la Nouvelle-Zélande qui proposent le congé le plus long, tandis qu'en Europe, c'est le Royaume-Uni et la Slovénie².

Les chiffres donnés par l'OCDE (l'Organisation de coopération et de développement économiques) pour l'année 2012 montrent qu'avec 10 jours, la Belgique se situe plutôt dans la moyenne en ce qui concerne le nombre de jours de congé de naissance. La Hongrie prévoit 5 jours, tandis que la Grèce, les Pays-Bas et le Luxembourg font encore moins bien, avec 2 jours de congé seulement. D'autres pays, en revanche, se

¹ IEFH, Congé de paternité en Belgique: l'expérience des travailleurs, p.68-69.

² The Global Gender Gap Report 2014, p.79.

IJsland en Slovenië geven 13 weken. Noorwegen geeft 2 weken vaderschapsverlof en 12 weken “father quota”³.

Eerlijke verdeling zorgtaken

Tien jaar geleden al bracht de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen een advies uit betreffende de verdeling van de gezinslasten en betaalde arbeid tussen mannen en vrouwen binnen het gezin en de samenleving. In dit advies verwijzen ze naar een kwalitatief onderzoek van de UA waaruit bleek dat jonge vaders bijna allemaal voltijds werken en waarbij de geboorte van hun eerste kind deze situatie niet wijzigt. Op de uitbreiding van het vaderschapsverlof naar tien dagen werd positief gereageerd maar niet alle vaders hadden hun tien dagen kunnen opnemen. Uit dat onderzoek bleek dat de druk vanuit de ondernemingen een belangrijke verklarende factor is⁴.

In haar advies stelde de Raad dan ook dat de verlofregelingen beter op mekaar dienen afgestemd te worden, aangezien vooral vrouwen gebruik maken van verlof ten behoeve van de combinatie werk en gezin.

Eind 2008 werden er in de Senaat hoorzittingen gehouden rond thematische verloven (waaronder vaderschapsverlof) naar aanleiding van verschillende ingediende wetsvoorstellen. Men pleitte toen al voor een verplicht vaderschapsverlof⁵. Uit de hoorzittingen kwam duidelijk naar voren dat er maatregelen genomen moeten worden om ervoor te zorgen dat ook mannen meer taken en zorg in het gezin op zich kunnen nemen. Verschillende sprekers pleitten uitdrukkelijk voor een verplicht vaderschapsverlof. De Conseil des Femmes francophones de Belgique stelde: “*Eigenlijk had dit verlof al van in het begin verplicht moeten zijn want we hebben ondervonden dat slechts een beperkt aantal vaders er in de huidige omstandigheden gebruik van kan maken en dat dit soms negatieve gevolgen heeft.*”⁶ Ook werknemersorganisaties pleitten voor een verplichting

distinguent par la longueur de leur congé de naissance: 15 jours en Espagne, 4 semaines en Lituanie, 13 semaines en Islande et en Slovénie, tandis que la Norvège accorde 2 semaines de congé de naissance, plus 12 semaines de “father quota”³.

Répartition équitable des tâches familiales

Il y a dix ans, le Conseil de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes a déjà rendu un avis sur la répartition des tâches familiales et du travail rémunéré entre les hommes et les femmes au sein du ménage et de la société. Cet avis faisait référence à une étude réalisée par l'université d'Anvers (UA), qui révélait que les jeunes pères travaillaient pratiquement tous à temps plein et que la naissance de leur premier enfant ne changeait rien à cette situation. Par ailleurs, l'extension du congé de naissance à 10 jours avait suscité des réactions positives, mais tous les pères n'avaient pas pu prendre les dix jours auxquels ils avaient droit. L'étude montrait en outre que cette situation pouvait s'expliquer dans une large mesure par la pression des entreprises.

Dans son avis, le Conseil soulignait dès lors qu'il conviendrait de mieux harmoniser les régimes de congé, étant donné que ce sont surtout les femmes qui prennent des congés pour concilier vie professionnelle et vie de famille.

Fin 2008, saisi de plusieurs propositions de loi relatives aux congés thématiques, le Sénat a organisé des auditions, notamment sur le congé de naissance. À l'époque, on plaidait déjà en faveur d'un congé de naissance obligatoire⁴. Il est clairement ressorti des auditions que des mesures devaient être prises afin de permettre aux hommes d'assumer davantage de tâches familiales et de soins. Plusieurs orateurs ont plaidé explicitement pour un congé de naissance obligatoire. Le Conseil des Femmes francophones de Belgique déclarait notamment: “*À la limite, ce congé aurait dû être d'emblée obligatoire. Nous nous sommes bien rendu compte qu'à défaut d'être obligatoire, un nombre limité de personnes y auraient recours, avec éventuellement une série d'effets négatifs.*”⁵ Des organisations de travailleurs étaient également partisans d'un congé

³ OECD Family database www.oecd.org/social/family/database Table PF2.1D, statutory paternity leave arrangements, 2013

⁴ Advies nr. 87 van 1 oktober 2004 van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen betreffende de verdeling van de gezinslasten en betaalde arbeid tussen mannen en vrouwen binnen het gezin en de samenleving, p.5.

⁵ Wetsvoorstel tot wijziging van artikel 30 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, wat het vaderschaps- en adoptieverlof betreft, DOC 4-25/1, 12/07/2007, Senaat.

⁶ Verslag namens de commissie voor de sociale aangelegenheden, Evaluatie van de thematische verloven, DOC 4-944/1, 14/01/2009, Senaat, p.42.

³ OECD Family database www.oecd.org/social/family/database Table PF2.1D, statutory paternity leave arrangements, 2013.

⁴ Proposition de loi modifiant l'article 30 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, en ce qui concerne le congé de paternité et le congé d'adoption, DOC 4-25/1, 12/07/2007, Sénat.

⁵ Rapport fait au nom de la Commission des Affaires sociales, Évaluation des congés thématiques, DOC 4-944/1, 14/01/2009, Sénat, p.42.

van het verlof:“(…)Er heeft echter een mentaliteitsverandering plaatsgevonden en meer en meer vaders zijn vragende partij voor die tien dagen verlof. Dat is een uiterst positief teken. Daarom moet dat verlof verplicht worden zodat sociale druk en jobchantage worden vermeden⁷.”

Eén van de aanbevelingen uit de hoorzitting luidde: “Mannen aanmoedigen gezinstaken op zich te nemen, met name hen stimuleren vaderschapsverlof of adoptieverlof te nemen en verlofrechten met vrouwen te delen. Het is immers noodzakelijk dat vaders betrokken zijn en voldoende tijd spenderen met het gezin bij de geboorte van een kind. Op die manier wordt ook de gelijkheid tussen man en vrouw gewaarborgd⁸.” De commissie stemde met 9 stemmen bij 1 onthouding in met de gemaakte aanbevelingen.

In een recent rapport van Femma pleit de vrouwenorganisatie er ook voor dat beide partners evenveel zorgarbeid en betaalde arbeid op zich nemen. Ten minste twee weken ouderschapsverlof moet specifiek voorbehouden worden voor vaders. De motivatie voor het vaderschapsverlof is ingegeven door het Kinderrechtenverdrag dat stelt dat overheden “alles moeten doen wat in hun vermogen ligt om de erkenning te verzekeren van het beginsel dat beide ouders de gezamenlijke verantwoordelijkheid dragen voor de opvoeding en de ontwikkeling van het kind⁹”. Femma pleit resoluut voor een verplicht geboorteverlof voor moeders en vaders/meeouders om babyvaardigheden aan te leren wat op de lange termijn een sterk effect heeft op de zorg- en huishoudelijke taakverdeling¹⁰.

Om ervoor te zorgen dat vaders en meeouders daadwerkelijk evenveel zorgtaken in het gezin op zich kunnen nemen, is het logische gevolg dat het geboorteverlof (in analogie met de moederschapsrust) verplicht moet worden. Op die manier zal ook de druk op de werknemers verdwijnen om hun verlof niet op te nemen.

obligatoire: “(…)Il est clair qu’une modification culturelle a eu lieu et que de plus en plus de pères demandent à bénéficier de ces dix jours de congé. C’est un signe extrêmement positif. C’est la raison pour laquelle je pense que ce congé doit être obligatoire, de manière à éviter la pression sociale, la pression à l’emploi dont on a parlé.⁶”

L’une des recommandations formulées à l’issue des auditions était d’ : “encourager les hommes à assumer des responsabilités familiales, notamment par des mesures les incitant à prendre un congé de naissance ou d’adoption et à profiter des mêmes droits à des congés que les femmes. Il est, en effet, nécessaire que les pères soient impliqués et passent suffisamment de temps avec leur famille lors de la naissance d’un enfant. On garantit également de la sorte l’égalité entre l’homme et la femme.⁷” Les recommandations formulées ont été approuvées en commission par 9 voix et une abstention.

Dans un récent rapport de Femma, l’organisation féminine plaide également pour que les deux partenaires assument à part égale les tâches familiales et le travail rémunéré. Un congé parental d’au moins deux semaines doit être spécifiquement prévu pour les pères. Cette volonté de mettre en place un congé de naissance s’inspire de la Convention relative aux droits de l’enfant qui stipule que “Les États parties s’emploient de leur mieux à assurer la reconnaissance du principe selon lequel les deux parents ont une responsabilité commune pour ce qui est d’élever l’enfant et d’assurer son développement⁸”. Femma défend résolument l’idée d’un congé de naissance obligatoire pour les mères et les pères/coparents afin de leur permettre d’apprendre à s’occuper d’un nourrisson, ce qui, à long terme, aura une incidence considérable sur la répartition des tâches ménagères et parentales⁹.

Si l’on veut veiller à ce que les pères et les coparents puissent effectivement assumer autant de tâches parentales, il est logique de rendre le congé de naissance obligatoire (par analogie avec repos de maternité). De cette manière, la pression ressentie par les travailleurs, qui les empêche de prendre leur congé, disparaît également.

⁷ Verslag namens de commissie voor de sociale aangelegenheden, Evaluatie van de thematische verlopen, DOC 4-944/1, 14/01/2009, Senaat, p. 47.

⁸ Verslag namens de commissie voor de sociale aangelegenheden, Evaluatie van de thematische verlopen, DOC 4-944/1, 14/01/2009, Senaat, p. 87.

⁹ Rapport Femma, Combinatie arbeid en zorg 2.0, p.29

¹⁰ Rapport Femma, Combinatie arbeid en zorg 2.0, p.31

⁶ Rapport fait au nom de la Commission des Affaires sociales, Évaluation des congés thématiques, DOC 4-944/1, 14/01/2009, Sénat, p. 47.

⁷ Rapport fait au nom de la Commission des Affaires sociales, Évaluation des congés thématiques, DOC 4-944/1, 14/01/2009, Sénat, p. 87.

⁸ Rapport Femma, Combinatie arbeid en zorg 2.0, p.29

⁹ Rapport Femma, Combinatie arbeid en zorg 2.0, p.31

De indieners menen ook dat er ondertussen een mentaliteitswijziging heeft plaatsgevonden en meer en meer vaders en meouders vragende partij zijn voor het opnemen van hun 10 dagen geboorteverlof.

De tijd is dan ook rijp voor een verplichting zodat sociale druk vermeden kan worden.

Bovendien heeft de regering beslist om de gemiddelde duur van het ziekenhuisverblijf in 2015 bij een “normale” bevalling in te korten met één dag. Dat betekent voornamelijk voor de moeder ook een voortijdige toename van het huishoudelijk werk dat een nieuwe geboorte met zich meebrengt. Eens terug thuis moet ze haar gewone gezinstaken terug opnemen, naast ontvangen en de baby verzorgen. Het risico op een post-partumdepressie dreigt toe te nemen. De regering wijst op de noodzaak om de vervroegde terugkeer te begeleiden met gepaste hulp en diensten (vroedvrouwen¹¹, kinesithérapie, dienstencheques...), maar onder de noodzakelijke voorwaarden voor een snellere terugkeer naar huis lijken de beleidsverantwoordelijken de potentiële rol van de vader of meouder te zijn vergeten. Daarom is het ook nodig dat dit voorstel wordt gekoppeld aan een bepaling die het geboorteverlof verplicht maakt.

Els VAN HOOFF (CD&V)
Nahima LANJRI (CD&V)

Nous estimons aussi qu'entre-temps, un changement de mentalité s'est opéré et que de plus en plus de pères et de coparents souhaitent pouvoir prendre leur congé de naissance de 10 jours.

Le moment est donc venu d'instaurer une obligation, qui permettra d'éviter la pression sociale.

En outre, le gouvernement a décidé de réduire d'un jour la durée moyenne du séjour hospitalier en 2015 en cas d'accouchement “normal”. Cette mesure est synonyme, principalement pour la mère, d'une augmentation plus rapide des tâches ménagères qu'implique un nouveau-né. Une fois rentrée chez elle, elle doit se remettre à ses tâches familiales habituelles, mais aussi recevoir les proches et s'occuper du nourrisson. Il existe donc un risque accru de dépression post-natale. Le gouvernement souligne la nécessité de conjuguer ce retour anticipé avec une aide et des services appropriés (sages-femmes¹⁰, kinésithérapie, titres-service, etc.). Parmi les conditions nécessaires à un retour anticipé au domicile, les responsables politiques semblent avoir oublié le rôle potentiel du père ou coparent. Il est dès lors nécessaire que cette proposition soit liée à une disposition qui rend le congé de naissance obligatoire.

¹¹ In een persmededeling van 27 oktober 2014 verklaren de voornaamste Franstalige vroedvrouwenorganisaties zich bereid om hieraan mee te werken als hun functie geherwaardeerd wordt.

¹⁰ Dans un communiqué de presse du 27 octobre 2014, les principales organisations francophones de sages-femmes se disent disposées à collaborer en ce sens si leur fonction est revalorisée.

WETSVOORSTEL**Artikel 1**

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

Art. 2

In artikel 30, § 1 en § 2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, worden telkens de woorden “De werknemer heeft het recht om van het werk afwezig te zijn” vervangen door de woorden “De werknemer zal verplicht van het werk afwezig zijn”.

3 maart 2015

Els VAN HOOFF (CD&V)
Nahima LANJRI (CD&V)

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

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

Art. 2

Dans l'article 30, § 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, les mots “Le travailleur a le droit de s'absenter du travail” sont remplacés par les mots “Le travailleur a l'obligation de s'absenter du travail”, et dans l'article 30, § 2, de la même loi, les mots “Le travailleur a le droit de s'absenter de son travail” sont remplacés par les mots “Le travailleur a l'obligation de s'absenter du travail”.

3 mars 2015