

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

13 mei 2016

WETSVOORSTEL

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

(ingediend door mevrouw Evita Willaert en
de heer Georges Gilkinet c.s.)

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

13 mai 2016

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 Mme Evita Willaert et
M. Georges Gilkinet et consorts)

SAMENVATTING

Dit wetsvoorstel strekt ertoe het geboorteverlof, dat vaak "vaderschapsverlof" wordt genoemd, en dat thans 10 dagen bedraagt, tot 15 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 gezinssfeer.

RÉSUMÉ

La proposition de loi vise à allonger le congé de naissance, appelé souvent "congé de paternité", de 10 à 15 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.

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-GO!	:	Parti du Travail de Belgique – Gauche d'Ouverture
DéFI	:	Démocrate Fédéraliste Indépendant
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 : publicaties@lachambre.be

Les publications sont imprimées exclusivement sur du papier certifié FSC

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

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

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. De wereld van de vrouw blijft al te vaak beperkt tot de zorg voor de kinderen, terwijl de actieve betrokkenheid van de vader bij het

DEVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

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 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... Les femmes restent trop souvent confinées aux soins des enfants tandis que la participation des pères à la vie domestique (entre autres au

huishouden (onder meer via ouderschapsverlof, tijdskrediet enzovoort) nog altijd argwanend wordt bekeken op de arbeidsmarkt. In 2013 telde België bijvoorbeeld 24,3 % deeltijdwerkers, van wie ongeveer 80 % vrouwen en 20 % mannen¹.

3. Ongelijkheden tussen mannen en vrouwen binnen de gezinsfeer

Volgens onderzoek van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (IGVM) blijkt de verdeling tussen betaalde arbeid en huishoudelijk werk nog altijd sterk gendergerelateerd te zijn: de mannen besteden gemiddeld 7 uren per week méér aan betaalde arbeid dan de vrouwen, terwijl dat huishoudelijk werk en de zorg voor en de opvoeding van de kinderen bijna 10 uur meer tijd van vrouwen in beslag neemt².

Overigens beantwoordt de taakverdeling in gezinnen met jonge kinderen het meest aan de stereotiepe rollen.

In een kinderloos gezin of een gezin met kinderen ouder dan 25 jaar is het verschil tussen de tijd die vrouwen en mannen respectievelijk aan betaalde arbeid besteden, bijna vijf keer kleiner dan bij gezinnen met jonge kinderen. Vrouwen met jonge kinderen besteden elke week meer dan 12,5 uur aan de zorg voor en de opvoeding van de kinderen³.

4. 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 %⁴.

Volgens een door de *Ligue des Familles* uitgevoerde enquête verklaart 60 % van de vaders en moeders dat

¹ Hoge Raad voor de Werkgelegenheid, *Jaarverslag 2014*.

² Glorieux, I. en Van Tienoven, T.P., *Gender en tijdsbesteding, Verschillen en evolutie in de tijdsbesteding van Belgische vrouwen en mannen*, Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, blz. 13.

³ Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, *op.cit.*, blz. 21.

⁴ RVA, *Ouderschapsverlof – Evolutie van de verhouding mannen/vrouwen van 2002 tot 2012*, s.d., blz. 11.

moyen de congés parentaux, crédit-temps, etc...) reste mal vue sur le marché de l'emploi. La Belgique comptait par exemple, en 2013, 24,3 % des travailleurs à temps partiel, parmi lesquels on comptait environ 80 % de femmes et 20 % d'hommes¹.

3. Inégalités entre hommes et femmes dans la sphère familiale

Selon une étude de l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes (IEFH), la répartition entre travail rémunéré et travail familial reste fortement marquée par le genre: le travail rémunéré occupe 7 heures de plus par semaine chez les hommes que chez les femmes tandis que les tâches ménagères et le soin et l'éducation des enfants occupent 10 heures de plus du temps des femmes².

Par ailleurs, c'est dans les ménages ayant de jeunes enfants que la répartition des tâches se rapproche le plus des rôles traditionnels.

Dans un ménage sans enfant ou avec des enfants de plus de 25 ans, la différence de temps consacré au travail rémunéré entre les femmes et les hommes est presque cinq fois moins importante par rapport aux ménages où il y a de jeunes enfants. Les femmes ayant de jeunes enfants passent, par semaine, plus de 12,5 heures aux soins et à l'éducation des enfants³.

4. 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 %⁴.

Selon une enquête réalisée par la Ligue des familles, 60 % des pères et des mères déclarent qu'une présence

¹ Conseil supérieur de l'emploi, *Rapport annuel 2014*.

² Glorieux, I. et Van Tienoven, T.P., *Genre et emploi du temps, Différences et évolution dans l'emploi du temps des femmes et des hommes belges*, Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes, s.d., p. 13.

³ Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, *op.cit.*, p.21.

⁴ ONEM, *Congé parental, Evolution de la répartition homme/femme, 2002 à 2012*, s.d., p. 11.

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 zijn⁵.

5. 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 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 het IGVM⁶ is het aantal mannen met vaderschapsverlof tussen 2006 en 2008 gestegen met 10 %. 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 en 2013 is er vervolgens een lichte terugval geweest⁷. In 2013 zijn in dat kader door het RIZIV voor 394 920 dagen uitkeringen betaald, wat neerkomt op een uitgave van 38 875 200 euro⁸.

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 bekend⁹. Het onderzoek van het IGVM¹⁰ 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.

⁵ La Ligue des Familles, *La conciliation au masculin. Les papas, entre désir et réalité*, juni 2013, blz. 4.

⁶ Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, De ervaringen van werknemers met vaderschapsverlof in België, Een kwantitatieve studie, 2010.

⁷ RIZIV, *Jaarverslag 2013*, blz. 122.

⁸ RIZIV, *Statistieken van de uitkeringen 2012 en 2013*.

⁹ Ligue des familles, *La conciliation au masculin. Les papas, entre désir et réalité*, juni 2013.

¹⁰ Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, *op.cit.*, 2010.

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 présents⁵.

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

Selon l'IEFH⁶, le nombre d'hommes qui a pris un congé de paternité a augmenté de 10 % entre 2006 et 2008. 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 et 2013⁷. En 2013, 394 920 jours ont été indemnisés par l'INAMI dans ce cadre, ce qui représente une dépense de 38 875 200 euros⁸.

Si, selon la Ligue des familles, 95 % des pères connaissent l'existence de ce congé, ses modalités (par exemple: la durée légale) sont moins connues⁹. L'étude de l'IEFH¹⁰ 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.

⁵ Ligue des familles, *La conciliation au masculin. Les papas, entre désir et réalité*, juin 2013, p.4.

⁶ Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, *Congé de paternité en Belgique: l'expérience des travailleurs: une étude quantitative*, 2010.

⁷ INAMI, *Rapport annuel 2013*, p. 122.

⁸ INAMI, *Statistiques des indemnités 2012 et 2013*.

⁹ Ligue des familles, *La conciliation au masculin. Les papas, entre désir et réalité*, juin 2013.

¹⁰ Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, *op.cit.*, 2010.

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.

6. 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 beschikken¹¹.

Het geboorteverlof verlengen tot vijftien dagen in plaats van tien, zou aan die verwachtingen deels tegemoetkomen en 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 beperkt¹².

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 verplicht maken, zou voor die moeilijkheden een oplossing bieden.

Die twee weken moeten door de werknemer kunnen worden gespreid over zes maanden in plaats van vier, vanaf de dag van de bevalling. De verlenging van die termijn met twee maanden zal de flexibiliteit van die regeling doen toenemen, zodat de werknemer die er gebruik van maakt, zijn vijftien verlofdagen flexibel kan besteden, zowel om zich gedurende de eerste levensweken van het kind meer in te zetten, als om de moeder af te lossen bij bijvoorbeeld ziekte of om het haar mogelijk te maken het werk te hervatten. Bij een meerlinggeboorte zou het geboorteverlof op verzoek van de werknemer ook moeten worden verlengd met

¹¹ Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, *op. cit.*, 2010.

¹² *Observatoire sur la responsabilité sociétale des entreprises (ORSE), Les hommes: sujets et acteurs de l'égalité professionnelle*, juni 2014.

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.

6. 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 naissance¹¹.

Allonger le congé de naissance à 15 jours, plutôt que dix, devrait répondre en partie à ces attentes, facilitant 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 potentiel¹².

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 obligatoire solutionnera ces difficultés.

Ces quinze jours doivent pouvoir être étalés par le travailleur dans les six mois, plutôt que quatre, à dater du jour de l'accouchement. Allonger ce délai de deux mois augmentera la souplesse de ce dispositif, permettant au travailleur qui en bénéficie d'utiliser ses 15 jours de congé de façon flexible tant pour s'investir durant les premières semaines de vie de l'enfant que pour relayer la mère auprès de l'enfant en cas de maladie infantile, par exemple ou pour lui permettre de reprendre le 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 20 jours. Le

¹¹ Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, *op.cit.*, 2010.

¹² *Observatoire sur la responsabilité sociétale des entreprises (ORSE), Les hommes: sujets et acteurs de l'égalité professionnelle*, juin 2014.

vijf dagen, waardoor het dus op twintig 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.

Tot slot zij erop gewezen dat 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 model¹³.

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.

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 traditionnel¹³.

Evita WILLAERT (Ecolo-Groen)
 Georges GILKINET (Ecolo-Groen)
 Jean-Marc NOLLET (Ecolo-Groen)
 Anne DEDRY (Ecolo-Groen)
 Wouter DE VRIENDT (Ecolo-Groen)
 Muriel GERKENS (Ecolo-Groen)
 Stefaan VAN HECKE (Ecolo-Groen)

¹³ "Pères au foyer. Quand papa s'y colle...", *Question Santé*, Brussel, 2013.

¹³ "Pères au foyer. Quand papa s'y colle", *Questions Santé*, Bruxelles, 2013.

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 vijftien dagen, door hem te kiezen binnen zes maanden te rekenen vanaf 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 vanaf de dag van de bevalling.”;

2. het achtste lid wordt vervangen door wat volgt:

“Gedurende de volgende twaalf dagen en tot zeventien 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.”.

14 maart 2016

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 quinze jours, à choisir par lui 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 douze jours suivants et jusqu'à dix-sept 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.”.

14 mars 2016

Evita WILLAERT (Ecolo-Groen)
 Georges GILKINET (Ecolo-Groen)
 Jean-Marc NOLLET (Ecolo-Groen)
 Anne DEDRY (Ecolo-Groen)
 Wouter DE VRIENDT (Ecolo-Groen)
 Muriel GERKENS (Ecolo-Groen)
 Stefaan VAN HECKE (Ecolo-Groen)