

# TIME'S UP

Vers une gestion du temps respectant l'égalité des genres via une réforme des congés parentaux



Rapport à la Fondation Roi Baudoin de  
<sup>1</sup>Marika Andersen, <sup>2</sup>Nathalie François en <sup>3</sup>Brieuc Van Damme



FRIDAY  
GROUP

<sup>1</sup> Marika Andersen, cofondatrice de l'observatoire EU Panel Watch qui œuvre pour plus de diversité dans le débat public, travaille pour l'ONG norvégienne Bellona.

<sup>2</sup> Nathalie François réalise actuellement un MBA. Experte en droit public, elle a enseigné à l'Université libre de Bruxelles (ULB) et été avocate au sein du cabinet Stibbe. Elle est membre du Groupe du Vendredi.

<sup>3</sup> Brieuc Van Damme est cofondateur et Président du Groupe du Vendredi, groupe de réflexion politique pour la Génération Y basé à Bruxelles, et est un expert de la politique publique belge et du secteur des soins de santé. Les auteurs souhaitent remercier tous les experts externes dont le précieux apport, durant la table ronde tenue le 30 juin 2016 à la Fondation Roi Baudouin, a aidé à concrétiser le présent rapport, ainsi que les membres du Groupe du Vendredi qui ont grandement contribué à son amélioration lors de la session plénière du Groupe le 15 avril 2016 à Namur. Les opinions exprimées ainsi que les possibles erreurs contenues dans ce rapport sont toutefois de l'unique responsabilité des auteurs.

# RÉSUMÉ

Femmes et Hommes ont le même nombre d'heures dans une journée, qu'ils utilisent pourtant très différemment. Le travail domestique est toujours majoritairement réalisé par les femmes, et ce même lorsqu'elles passent autant d'heures que les hommes au travail. Pourquoi cette situation ? Cela explique-t-il pourquoi les femmes sont toujours sous-représentées dans les positions de direction ? Et que pouvons nous faire pour y remédier ? Ce rapport défend l'idée que la gestion inégalitaire du temps est au cœur d'un double défi : permettre aux femmes d'avoir une place plus importante dans le monde du travail rémunéré et permettre aux hommes de plus s'investir dans le travail non rémunéré. Entre autres recommandations politiques, ce rapport contient une proposition de réforme, concrète, budgétée et financée, du congé parental en Belgique pour dépasser les inégalités dans la gestion du temps entre hommes et femmes et l'accès inégal aux opportunités sociales et économiques qui en résulte.

## 10 RECOMMANDATIONS CONCRÈTES POUR UNE GESTION ÉGALITAIRE DU TEMPS ENTRE FEMMES ET HOMMES

1. Rémunérer les **10 premiers jours du congé de paternité ou coparental à 100%** si le père ou coparent prend effectivement la totalité de ces 10 jours (et pas uniquement les 3 premiers jours à 100% comme c'est le cas actuellement).
2. Rémunérer les **10 premiers jours du congé de maternité à 100%**, et non à 82% comme c'est le cas actuellement.
3. Prévoir la possibilité pour les pères et coparents de doubler le montant de leur congé parental, à 1400 euros / mois, et ce pour une durée 2,5 mois, s'ils le prennent endéans l'année de naissance de l'enfant. On offre ainsi aux pères et coparents belges la possibilité de prendre **3 mois de congé de paternité** pour la naissance d'un enfant, tout en permettant à la famille de toucher 700 euros nets en plus.
4. Étudier le **lien entre genre, inégalité dans la gestion du temps et surreprésentation des femmes dans les congés de maladie indemnisés**.
5. Transférer la gestion du **budget et de la réglementation du congé parental de l'ONEM à l'INAMI** qui gère déjà les congés de maternité et de paternité ou coparental, pour permettre une politique plus cohérente et plus efficace.
6. Ramener le **taux de TVA sur les produits d'hygiène des femmes de 21% à 6%**, le tarif appliqué à d'autres produits de base.
7. Examiner les effets et réformer **en profondeur le mécanisme du quotient conjugal** (et d'autres politiques fiscales peu favorables à l'égalité de genre) qui encourage fiscalement une situation où l'un des membres du couple travaille peu ou ne travaille pas du tout. Le quotient conjugal coûte aujourd'hui plus de 600 millions d'euros et peut financer le coût estimé à 49 millions d'euros pour les recommandations 1, 2 et 3, ainsi que le coût supplémentaire de la réforme nécessaire de la TVA (recommandation 6).
8. Il est nécessaire de mettre en place **des quotas temporaires pour les femmes**, entre autres dans les conseils d'administration, et créer de la sorte des exemples pour les jeunes-femmes.
9. L'**enseignement doit combattre** de manière plus proactive **les stéréotypes liés au genre**.
10. Une **task-force** variée, composée de spécialistes du marché de l'emploi, d'économistes, de sociologues et de juristes, doit **objectiver l'écart salarial entre hommes et femmes** et présenter des solutions pour le combler.

# TABLE DES MATIÈRES

<b>1. Introduction</b>	4
<b>2. Qu'est-ce que l'inégalité de temps entre hommes et femmes ?</b>	6
La présence d'enfants : un amplificateur d'inégalité	7
<b>3. Pourquoi est-il nécessaire de promouvoir activement le passage vers une parentalité moderne ?</b>	10
Des politiques dépassées	11
De la reproduction sociale de normes fondées sur le genre	13
<b>4. Que pourrions-nous faire ? Recommandations</b>	14
(1). Proposer une politique cohérente	14
(2). Réformer le congé de paternité	14
(3). Réformer le congé parental en Belgique : notre proposition concrète	15
(4). Combattre les stéréotypes liés au genre par l'éducation	19
(5). Appliquer des quotas temporaires afin de forcer le changement	19
(6). Étudier le lien entre l'inégalité de temps et la santé	20
<b>Définitions</b>	22
<b>Bibliographie</b>	23

# 1. INTRODUCTION

## Où sont les femmes ?

*Pourquoi le Groupe du Vendredi a-t-il eu plus difficile à recruter des femmes que des hommes ? Cette question fut notre point de départ. Nous avons rédigé ce rapport pour essayer de comprendre pourquoi les femmes, en dépit de qualifications équivalentes, semblaient moins enclines à rejoindre notre groupe de réflexion et, apparemment, à prendre part à ou diriger des projets.*

### PROPORTION HOMMES/FEMMES AU SEIN DU GROUPE DU VENDREDI 2013 - 2016

Description	Femmes / Hommes	% Femmes / % Hommes
Membres (au 11/11/2016)	7 / 17	29 % / 71 %
Chefs de projets (y compris celui ci)	5 / 14	26 % / 74 %
Auteurs de rapports (y compris celui ci)	6 / 34	15 % / 85 %
Op-eds (au 11/11/2016)	24 / 87	22 % / 78 %

Ces chiffres nous montrent qu'une fois impliquées, les femmes assument leur part de travail. Le vrai défi serait donc plutôt de parvenir à impliquer les femmes. L'inégalité de participation au travail extra-professionnel (celui qui est effectué en dehors de l'emploi ordinaire) n'est pas un phénomène limité au Groupe du Vendredi. Les conférences, par exemple, sont en général dominées par des orateurs de sexe masculin, au point que le New York Times parle même de « male talk fest » (Bayrahsli & Bohn, 2015).

## En quoi cela importe-t-il ?

Cela révèle quelque chose d'important : les hommes semblent avoir plus souvent l'occasion et/ou l'envie de faire progresser leur carrière par ces biais informels mais ô combien significatifs, sans parler de la contribution au débat public. Par ce déséquilibre nous renforçons un message

implicite : un expert est un homme. Aux États-Unis, 40% des garçons adolescents préfèrent être dirigés par un homme plutôt que par une femme, et seulement 4% préfèrent être dirigés par une femme (Making Caring Common Project, 2015). Combien de temps allons-nous encore laisser des normes et attentes dépassées façonner notre futur ? En dépit de ses propres imperfections, le Groupe du Vendredi veut être une partie de la solution, pas le problème.

Le journal The Economist a résumé de façon très éloquente quelques arguments forts en faveur de la diversité, dans l'article « Diversity Fatigue » (13/2/2016) : « Il est particulièrement évident que la diversité est tout simplement un fait du monde moderne. Les femmes sont désormais présentes en grand nombre sur le marché du travail. L'immigration de masse a transformé les sociétés occidentales (...) Les homosexuels, hommes ou femmes,

ne se sentent plus contraints de cacher leurs préférences, que ce soit dans leur vie privée ou dans leur vie professionnelle. Les entreprises qui ne veulent pas accepter cela courent le risque de se priver de certains talents et de perdre le contact avec leurs clients. En plus des avantages évidents de la diversité, (...) plus les entreprises comptent de cadres féminins dans leurs rangs, plus ces entreprises semblent bien se porter. L'idée, pleine de bon sens au demeurant, que le fait de rencontrer des personnes avec des idées et des perspectives différentes peut agir comme un stimulant sur la créativité, est établie. (...) des équipes mixtes (hommes/femmes) produisent des solutions plus créatives que des équipes composées en majorité d'hommes ou de femmes.» L'égalité de genre n'est donc pas uniquement une question d'équité sociale, elle est également essentielle pour la prospérité économique.

### Qu'avons-nous découvert ?

Le présent rapport se concentre sur le 'temps', et plus spécifiquement sur le fait qu'hommes et femmes disposent du même nombre d'heures dans une journée mais les utilisent de façon très différente. Dans quelque pays du monde que ce soit, les femmes consacrent plus de temps au travail non rémunéré que les hommes, travaillent plus souvent à temps partiel que les hommes (souvent pour avoir plus de temps à consacrer au travail non rémunéré), et ont moins de temps de loisirs que les hommes.

Ces différences sont encore plus marquées pour les couples avec enfants où, probablement pour arriver à concilier vie familiale et vie professionnelle, les hommes et les femmes spécialisent leurs rôles respectifs : un membre du

couple assume la majeure partie du travail rémunéré (dans le sens de travail productif), et l'autre la majeure partie du travail non rémunéré (dans le sens de travail reproductif, tel que le travail domestique ou les soins. Voir la définition complète à la fin du présent rapport). Pour de multiples raisons, parmi lesquelles essentiellement des politiques dépassées et des stéréotypes fondés sur le genre, le choix le plus 'rationnel' pour les couples belges est souvent d'opter pour les rôles et les modèles familiaux traditionnels : l'homme assume la majeure partie du travail rémunéré et la femme la majeure partie du travail non rémunéré.

Tout en se gardant bien de prendre parti au sujet des choix posés par chaque couple individuellement –c'est bien au contraire plus de liberté pour chacun que ce rapport cherche à promouvoir–, le Groupe du Vendredi souhaite manifester son total désaccord par rapport à cette reproduction systématique de choix fortement fondés sur le genre, dans une société qui prétend par ailleurs viser l'égalité des sexes. Cette dynamique recrée le même dilemme discriminatoire pour la génération suivante. C'est la raison pour laquelle l'inégalité de temps se trouve au cœur du double défi à relever : permettre d'une part à plus de femmes de participer au travail rémunéré, et d'autre part à plus d'hommes de s'investir dans le travail non rémunéré.

Nous espérons que le fait de dépasser cette spécialisation des rôles au sein des couples contribuera à donner plus d'options aux hommes et aux femmes, surtout lorsqu'ils souhaitent gérer de front carrière et vie familiale. Plus encore, nous espérons que cela puisse entraîner une participation plus égalitaire des hommes et des femmes à des activités extra-professionnelles, telles que le Groupe du Vendredi.

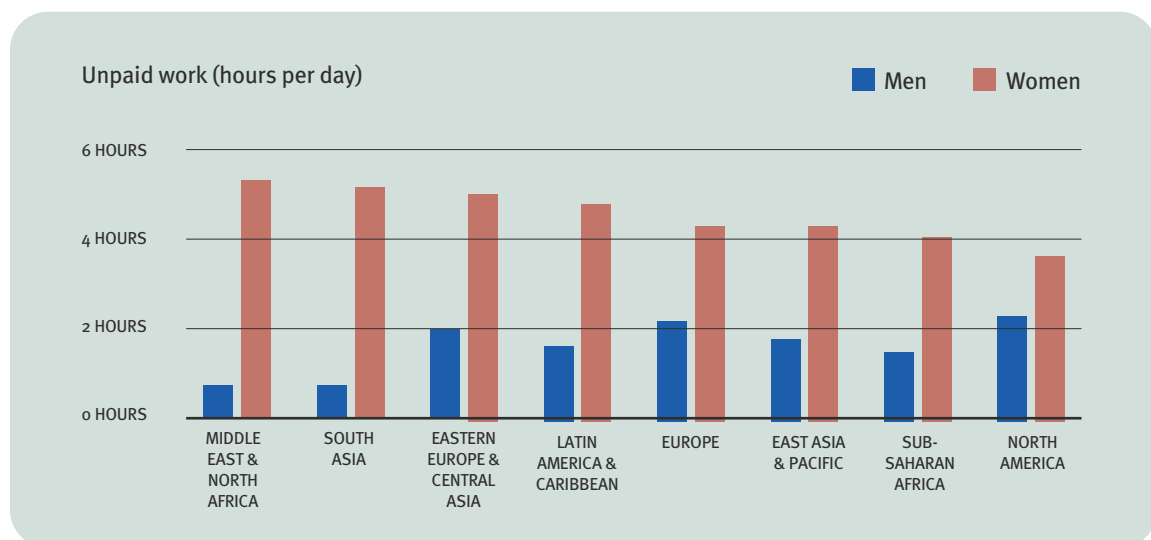
## 2. QU'EST-CE QUE L'INÉGALITÉ DE TEMPS ENTRE HOMMES ET FEMMES ?

« Les femmes, en leur qualité de principales responsables de la prise en charge de personnes, consacrent un temps disproportionné à accomplir des tâches non rémunérées et à s'occuper de leurs enfants et des autres membres de leur famille. Afin d'y faire face, elles choisissent souvent de travailler à temps partiel. Elles sont également majoritaires dans les secteurs et les professions qui permettent un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et familiale. En conséquence, les femmes occupent fréquemment des emplois faiblement rémunérés et accèdent rarement à des postes de direction. Bien que les hommes soient actifs sur leur lieu de travail pendant plus d'heures que les femmes, si les heures de travail rémunérées et non rémunérées des femmes sont cumulées, leur total dépasse toutefois sensiblement la durée de travail des hommes. »

Rapport sur (...) la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail, Parlement européen, 2015

Dans tous les pays, les femmes consacrent plus de temps que les hommes au travail non rémunéré. L'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes constate que l'indice d'égalité de genre a progressé de 51 à 54 sur 100 en Europe au cours des 10 dernières années, ce qui nous laisse donc toujours à peu près à mi-parcours de l'objectif d'égalité (EIGE, 2012). La Belgique obtient 58/100, loin derrière la Suède, pays leader avec 74/100. Si l'on examine les différentes catégories évaluées, en Europe c'est dans la répartition du temps que réside la plus grande disparité entre les femmes et les hommes, avec un résultat de 38/100.

L'égalité entre les femmes et les hommes en matière de temps est de 44/100 en Belgique. Elle est donc supérieure à la moyenne européenne, mais même pas à mi-parcours de l'objectif d'égalité. Chaque jour, les femmes belges consacrent en moyenne 4h05 et les hommes belges 2h30 à du travail non rémunéré (OCDE, 2013). Cela veut dire que chaque semaine, les femmes belges consacrent plus d'1 journée entière de travail ( $\pm 11h$ ) de plus que les hommes à du travail non rémunéré. En une année, les femmes belges assument ainsi environ l'équivalent d'environ 3 mois (14 semaines) de travail à temps plein de plus que les hommes belges



Source: OECD (2014), Gender, Institutions and Development Database

en travail non rémunéré. Etant entendu que cela pénalise également les femmes au niveau de leur travail rémunéré ! (voir cadre « Briser le cercle vicieux de l'inégalité salariale entre les sexes » plus loin dans le texte)

### **La présence d'enfants : un amplificateur d'inégalité**

Il est bien connu que les femmes travaillent plus souvent que les hommes à temps partiel. Avec 10% d'hommes et 46% de femmes travaillant à temps partiel (SPF, 2015), la Belgique est un des pays d'Europe qui affiche la plus grande disparité à ce niveau. Dans un couple, c'est le plus souvent la femme qui réduit son activité rémunérée à un travail à temps partiel ou qui y renonce totalement pour prendre en charge la part accrue de travail non rémunéré qu'apporte inévitablement la venue d'enfants.

L'occupation professionnelle des membres d'un ménage se modifie sensiblement avec l'arrivée d'enfants, et on note alors une réduction sensible du nombre de couples dont les deux partenaires travaillent à temps plein (Figure 4.3, CE, 2012). En d'autres mots, l'arrivée d'enfants est ce qui fait changer un couple précédemment égalitaire, en tout cas pour ce qui concerne les heures de travail rémunéré, et qui amène à plus différenciation et de spécialisation dans les rôles respectifs.

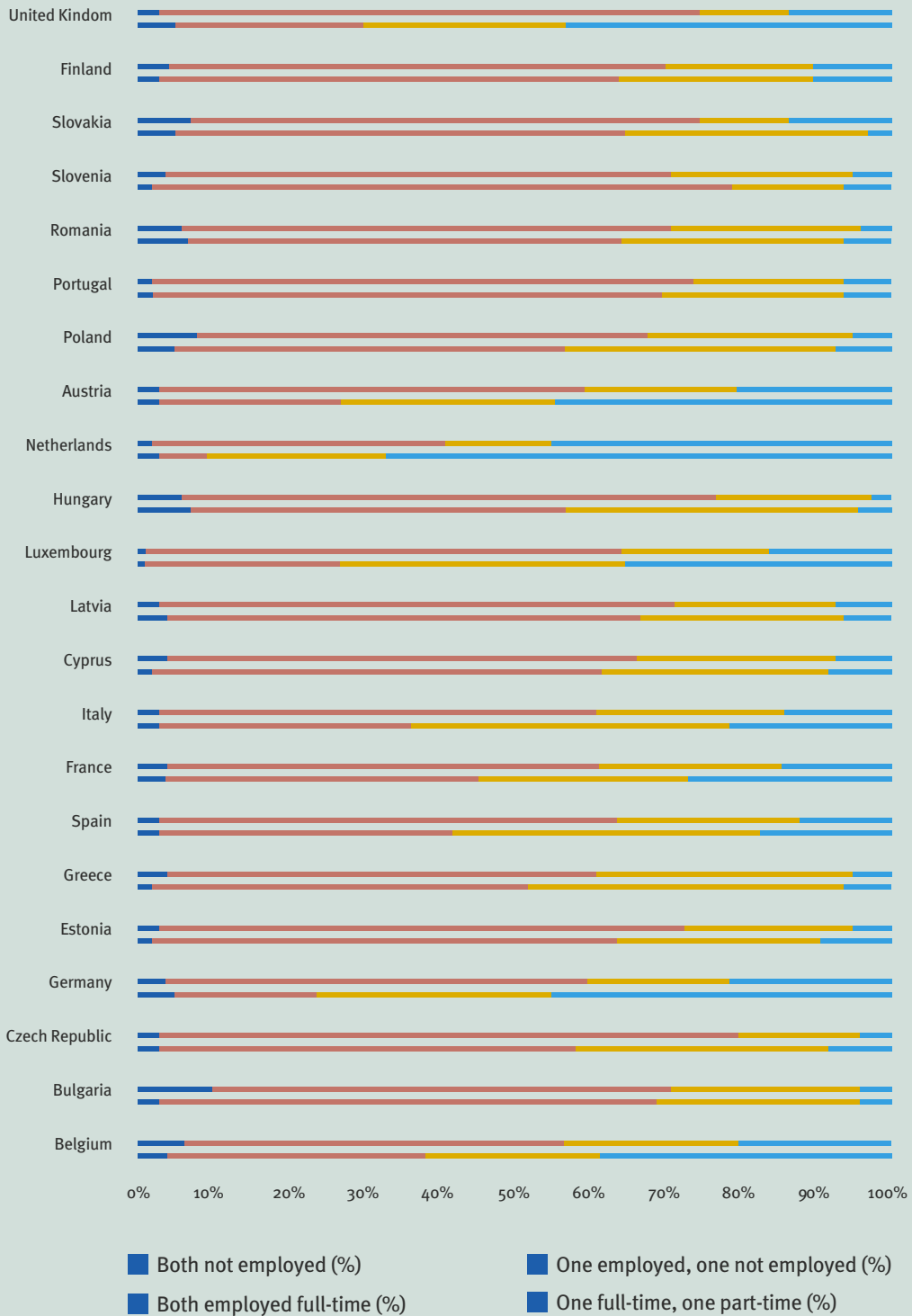
L'emploi du temps qui change le plus

est généralement celui de la femme. À la naissance d'un enfant, le temps de travail rémunéré de la femme diminue nettement, probablement pour pouvoir assumer plus de travail non rémunéré, tandis que le temps de travail de l'homme reste en grande partie inchangé. En France par exemple, « plus de 45% des femmes salariées ayant au moins trois enfants à charge travaillent à temps partiel. (...) Pour les hommes, le nombre et l'âge des enfants à charge n'ont que peu d'influence sur le fait de travailler à temps partiel : ils travaillent même plus souvent à temps partiel lorsqu'ils n'ont pas d'enfants à charge » (Pak, 2013).

La façon dont un couple s'adapte à la vie de famille est généralement supposée n'exister que tant que les enfants sont jeunes. Cependant, mais même lorsque les enfants ont grandi et que la femme reprend un travail à l'extérieur, sa part de travail non rémunéré reste sensiblement plus élevée que celle de l'homme. Tout en admettant qu'il existe une multitude de raisons interconnectées pouvant expliquer cette dynamique, la façon dont nous nous adaptons à l'arrivée d'enfants et dont nous gérons notre temps est largement déterminée par les modèles de politiques sociales, dont une des politiques centrales est le congé parental. C'est la raison pour laquelle le présent rapport explore l'impact du modèle de congé parental sur le degré de spécialisation des rôles au sein des couples, et, partant de là, le partage de travail rémunéré et non rémunéré entre hommes et femmes.



Employment status of persons from 25-49 living in households as couples, by country, 2006.  
 Explanation: Upper bar: Without children; lower bar: with children



Source: Labour Force Survey, Eurostat; Eurostat (2009): Reconciliation between work, private and family life in the European Union, Luxembourg.  
 Notes: Malta and Lithuania: extremely unreliable data / no data available, Denmark, Ireland and Sweden: No data available.

## Le cas des couples de même sexe révèle le caractère essentiel de la ‘rationalité économique’

*Il y a peu d'études sur le sujet, et elles sont presque toutes qualitatives plutôt que quantitatives. Une étude, basée sur les données de l'étude américaine sur l'utilisation du temps (ATUS) réalisée en 2003-2011, identifie néanmoins des niveaux élevés de spécialisation plutôt que de partage dans les couples de même sexe, avec un des partenaires qui effectue plus de travail rémunéré et l'autre plus de travail non rémunéré (Schneebaum, 2013). Des facteurs tels que le revenu, l'éducation, l'âge et la race influencent sur les choix de spécialisation (dans une moindre mesure que dans les couples hétérosexuels toutefois). Dans les couples homosexuels, le partenaire dont le salaire est le moins élevé a tendance à consacrer plus de temps au travail non rémunéré. L'étude semble également établir que les protections légales et les avantages fiscaux découlant du mariage sont des facteurs susceptibles d'accroître cette spécialisation des rôles, où le partenaire gagnant le moins d'argent dans le couple homosexuel (masculin ou féminin) consacre encore plus de temps au travail non rémunéré (Schneebaum, 2013).*

### Briser le cercle vicieux de l'inégalité salariale entre les sexes

*L'écart salarial entre les femmes et les hommes est toujours bien présent, partout en Europe. Pour la Belgique, cet écart salarial est de 10% selon la Commission européenne (2014) (par rapport à la moyenne de 16,4% dans l'UE), et de 3,3% selon l'OCDE (2016) qui prend uniquement en compte les personnes travaillant à temps plein et donc après correction de la surreprésentation de femmes travaillant à temps partiel (comme illustré dans la figure ci-dessus). Même après correction du fait que les femmes et les hommes travaillent souvent dans des secteurs différents, des niveaux d'expérience professionnelle différents, des statuts syndicaux, des niveaux d'études, des différences de race et de nombre d'heures travaillées, une méta-analyse de la Georgetown University (2014) a démontré qu'entre 41% et 9% de l'écart (selon les facteurs pris en compte) restent inexpliqués. En d'autres mots, des facteurs que nous ne contrôlons pas, telle que la discrimination par l'employeur, pourraient expliquer ces différences de revenus entre les hommes et les femmes. Transposé au contexte belge, cela signifie que les femmes pourraient avoir à supporter une pénalité moyenne de discrimination allant jusqu'à 4% par heure, l'équivalent de 1000€ par an si on prend le salaire belge net moyen, ou 2 semaines de travail non rémunéré en plus par an !*

*Chaque année à l'occasion de la Journée de l'égalité salariale, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes fait l'objet de vives discussions. D'aucun que l'écart salarial disparaît presque complètement, si on prend en compte des facteurs tels que le travail à temps partiel, les différences sectorielles, les différences de niveaux et de type d'étude, etc. (brièvement évoqués ci-dessus), souhaitant que 1000€/an soit tenu pour différence négligeable. Mais comment la ségrégation basée sur le genre en terme de formation et de profession pourrait-elle être considérées comme une preuve de l'absence de discrimination fondée sur le genre? Pourquoi filles et garçons font les choix d'étude et de carrière qu'ils font? Et pourquoi continue-t-on à survaloriser les secteurs traditionnellement dominés par les hommes au regard des secteurs dominés par les femmes, telles que l'éducation de base et la santé.*

*Le salaire est un facteur essentiel dans les choix des parents à l'heure d'organiser leur vie familiale et leurs schémas de travail. Plutôt que de réduire ou de perdre le salaire (potentiellement) le plus élevé (souvent encore celui de l'homme), la femme réduit son travail rémunéré ou y renonce pour assumer la majorité du travail non rémunéré et accroître de la sorte la disponibilité de son partenaire pour le travail rémunéré. L'idée préconçue des employeurs, consciente ou non, qu'une femme va quitter son emploi ou demander à pouvoir travailler à temps partiel pour s'occuper des enfants, contribue à maintenir les salaires des femmes à un niveau inférieur à ceux des hommes pour le même travail. Si les employeurs s'attendaient à ce que les employés masculins et féminins soient également disponibles tout au long de leur carrière, les conditions de la compétition sur le marché du travail seraient plus équitables et aideraient à briser le cercle vicieux de l'écart salarial. L'écart salarial s'étend en outre jusqu'aux pensions. Les inégalités de genre en matière de participation au monde du travail, en ce compris la ségrégation professionnelle fondée sur le genre, y induisent en effet un écart qui est pratiquement le double de l'écart salarial (EP(b), 2015, p.6). Nous recommandons dès lors de mettre en place une task-force variée et multidisciplinaire, composée de spécialistes du marché de l'emploi, d'économistes, de sociologues et de juristes, qui aurait pour objectif d'objectiver l'écart salarial entre hommes et femmes et présenter des solutions pour le combler.*

## 3. POURQUOI EST-IL NÉCESSAIRE DE PROMOUVOIR ACTIVEMENT LE PASSAGE VERS UNE PARENTALITÉ MODERNE ?

« Même dans les régions d'Europe où l'égalité des sexes est la plus forte, un jeune homme et une jeune femme qui décident de fonder une famille ne sont pas confrontés aux mêmes choix »

The Role of Men in Gender Equality - European strategies & insights, (Le rôle des hommes dans l'égalité de genre – Stratégies et visions européennes), Commission européenne, 2012

Le nombre de pères activement impliqués dans le ménage augmente, mais la société ne semble pas savoir comment réagir face à ces hommes qui redéfinissent les stéréotypes liés au genre. Les réactions de certains amis ou collègues mènent dès lors certains pères au foyer à dire qu'ils sont consultants ou qu'ils travaillent depuis leur domicile (Kantor & Silver-Greenberg, 2013). Les études montrent que ces pères ont raison d'être timides. Lorsque ces pères au foyer retournent travailler à l'extérieur, même après une très courte période, ils écoupent d'évaluations de performances encore moins bonnes que les femmes qui reviennent de congé parental (Butler & Skattebo, 2010).

Selon nous, une avancée active vers une parentalité moderne implique de bousculer de telles idées qui datent d'un autre temps, en remplaçant la spécialisation des rôles par un partage. Cela peut aider à venir à bout de normes répressives et dépassées liées au genre, qui maintiennent en place les inégalités de genre, stigmatisent les hommes donnant la priorité à la famille, et confortent l'écart salarial. Encourager le partage plutôt que la division revient à garantir plus d'options et de liberté pour les familles modernes et les individus qui les composent.

L'OCDE recommande trois actions pour lutter contre la répartition inégale du travail non rémunéré :

- *Reconnaître que le travail non rémunéré est bel et bien du travail*
- *Réduire* la quantité de temps et d'énergie qu'il exige
- *Redistribuer* les tâches entre les hommes et les femmes

'Reconnaître' le travail non rémunéré peut se faire en calculant la valeur du travail non rémunéré par rapport au PIB d'un pays ou en continuant à accorder des points de pension pendant un congé parental, comme cela se fait en Belgique.

'Réduire' le travail non rémunéré peut se faire en augmentant l'accès aux services publics, comme la garde d'enfants, ou en proposant des technologies (de la machines à laver à des gadgets modernes tels les frigos qui commandent automatiquement les aliments lorsque leur quantité baissent) qui permettent de réduire la charge de travail non rémunéré. Dans de nombreux pays, y compris en Belgique, il y a encore beaucoup à faire pour améliorer l'accès à une garde d'enfants à temps plein abordable.

Mais seule la redistribution des tâches est susceptible de catalyser un changement de la spécialisation des rôles vers un partage des rôles, c'est donc ce qui est le plus important. Comme l'ont affirmé Gutting et Fraser (2015), la redistribution est la clé car l'égalité de genre ne sera pas atteinte simplement lorsqu'il y aura moins de travail non rémunéré à effectuer, mais lorsqu'il n'y aura plus de distinction fondée sur le genre entre travail rémunéré et non rémunéré. Le danger de se concentrer uniquement sur une réduction du travail non rémunéré consiste à 'sous traiter' en réalité aux services publics la responsabilité de l'égalité de genre (Gutting & Fraser, 2015). En proposant des services qui 'prennent en charge' le travail non rémunéré, nous ne provoquons pas un conflit susceptible de redistribuer le travail

non rémunéré entre les hommes et les femmes. Et ne pas parvenir à redistribuer signifie ne pas faire face à la discrimination entre hommes et femmes dans le monde du travail, où les femmes souffrent d'être pressenties comme les personnes devant en priorité se charger des tâches domestiques et de soins.

Si les hommes étaient susceptibles de prester à égalité du travail non rémunéré (travailler à temps partiel ou être le parent que l'on appelle lorsqu'un enfant est malade), les idées dépassées et discriminatoires des employeurs et de la société perdrait encore plus de leur légitimité.

## Des politiques dépassées

*« Bien que les politiques [en matière de soins aux enfants] soient formulées de manière neutre, elles sont en pratique principalement destinées aux femmes (qui représentent 98% des bénéficiaires en 2009). En 2012, plus de la moitié des mères d'enfants de 8 ans avaient réduit ou temporairement interrompu leur activité, contre seulement 12% des pères. Lorsque les femmes réduisent ou interrompent leur activité professionnelle, elles deviennent les principales responsables des tâches domestiques. »*

La politique d'égalité des genres en France, Parlement européen, 2015

Dans le mélange toxique (politiques mal structurées et reproduction sociale de normes dépassées fondées sur le genre) que l'on trouve actuellement en Belgique, le choix le plus attractif (et dans certains cas le seul raisonnable) pour les femmes et les hommes semble être le maintien de la spécialisation traditionnelle des rôles, et ce bien que de nombreuses femmes et de nombreux hommes souhaiteraient choisir autre chose.

La politique familiale occupe un rôle central dans la façon d'utiliser le temps. Différentes politiques familiales encouragent différents schémas de travail, qui varient d'après la mesure dans laquelle ils encouragent la spécialisation ou le partage du travail rémunéré et non rémunéré au sein d'un couple.

Les pays nordiques, qui sont les plus proches de l'égalité de genre, basent leurs politiques familiales sur un modèle à double revenus où chaque membre d'un couple, homme ou femme, est encouragé à partager le congé parental et la poursuite d'un travail rémunéré à temps plein. En encourageant le partage des responsabilités, les modèles à double

revenus garantissent la liberté individuelle et s'adaptent aux variations croissantes de la structure familiale. C'est dans les modèles à double revenus que nous constatons les schémas de travail (rémunéré et non rémunéré) les moins traditionnels parmi les hommes et les femmes (Boye, 2009a).

D'autres pays, et la Belgique en fait partie, conservent un modèle traditionnel au sein duquel les politiques familiales encouragent la division des responsabilités, en d'autres mots une spécialisation des rôles. Ici, chaque partenaire est encouragé à faire soit la majorité soit la totalité du travail rémunéré ou non rémunéré. Ce modèle n'est pas discriminatoire per se, mais dans un monde marqué par l'inégalité de genre, il encourage le maintien des inégalités. Il amène logiquement un couple à faire le choix rationnel que le plus petit revenu (qui, en raison de l'écart salarial lié au genre, est le plus souvent la femme) abandonne ou réduise son travail rémunéré et assume à la place la charge du travail non rémunéré. Un modèle traditionnel de politique familiale impose de ce fait des choix qui souvent ne sont plus les seuls possibles ou souhaités.

Modèle de politique familiale	Kenmerken	Où ?
Ménage à double revenus	Niveau élevé d'aménagements pour les revenus doubles / participation double aux tâches domestiques et de soin, c.-à-d. des mesures qui visent volontairement les deux sexes ; le travail non rémunéré lié aux enfants est activement attribué à l'état.	Pays nordiques
Traditionnel	Soutien élevé aux structures familiales traditionnelles, c.-à-d. que le travail non rémunéré lié aux enfants est activement attribué à la famille et qu'il y a peu de soutien actif à une participation égale au marché du travail.	Pays continentaux (Belgique)
Orientation sur le marché	Peu de soutien aux modèles du double revenus et traditionnel ; le travail non rémunéré lié aux enfants est considéré comme une responsabilité privée, et les services concernés sont attribués majoritairement au marché. L'égalité de participation au marché de l'emploi est encouragée par la dépendance au marché.	USA, Royaume-Uni, Irlande, Suisse
Modèle combiné	Niveaux élevés de soutien aux modèles du double revenus et traditionnel, avec une participation élevée des femmes au marché du travail et une répartition traditionnelle du travail non rémunéré.	Pays post-communistes

Plutôt que la résultante d'une volonté politique ou sociétale claire, la perpétuation du modèle traditionnel découle souvent d'un aveuglement face à ses effets réels, largement liés au genre. Ces effets sont en outre exacerbés par une interaction avec une myriade d'autres politiques tout aussi hermétiques à la question du genre. Les politiques d'emploi peuvent renforcer le modèle familial traditionnel en 'récompensant' le fait qu'un des partenaires soit sans emploi. Et à nouveau, étant donné l'écart salarial entre les hommes et les femmes, ce partenaire sera généralement la femme. En France, un ménage reçoit un complément de RSA (revenu de solidarité active) si un des adultes est sans emploi, ce qui dans le cas de ménages à faibles revenus peut dissuader le partenaire sans emploi de chercher du travail car cela ferait courir au couple le risque de perdre ce revenu de complément (EP, 2015(b)). Les politiques fiscales telles que le quotient conjugal en Belgique n'incitent pas à chercher à augmenter le salaire du partenaire qui touche le revenu le moins élevé. Ce mécanisme regroupe sous une seule déclaration fiscale conjointe les

revenus d'un couple marié ou cohabitant. Si l'un des conjoints gagne moins de 30% du revenu total du ménage, le couple peut déduire jusqu'à 10 200 euros de l'impôt (2016, exercice 2015). Cette disposition incite littéralement à la spécialisation des rôles au sein du couple (Lemière, 2013). Comme le partenaire féminin est plus susceptible d'être la personne qui a le revenu le moins élevé, le choix économique rationnel devient pour elle de se spécialiser dans le travail non rémunéré, et de permettre ainsi à l'homme de se spécialiser dans le travail rémunéré. Le modèle traditionnel a eu pour impact de renforcer une répartition des responsabilités familiales entre les hommes et les femmes, ce qui est de plus en plus en contradiction avec les valeurs égalitaires de la société et avec les souhaits individuels. C'est pour cette raison que le Nederlandstalige Vrouwenraad (2013), le Haut Conseil de l'Emploi (2015) et le Haut Conseil des Finances publiques (2015) recommandent tous trois de réformer et même de supprimer le quotient conjugal, car il est défavorable à l'égalité de genre et est un véritable piège à l'emploi (voir également à ce sujet dans la

section Recommendations). Une politique familiale dépassée, couplée à une politique fiscale et de l'emploi peu sensible aux spécificités de genre, crée une rationalité économique qui joue systématiquement contre la liberté économique des femmes et la liberté familiale des hommes. De ce fait, l'inégalité de temps entre les genres est maintenue, ce qui entraîne ce qu'on appelle une 'gendered agency inequality', c. à d. une inégalité dans la liberté de choisir plusieurs possibilités de s'accomplir.

## De la reproduction sociale de normes fondées sur le genre

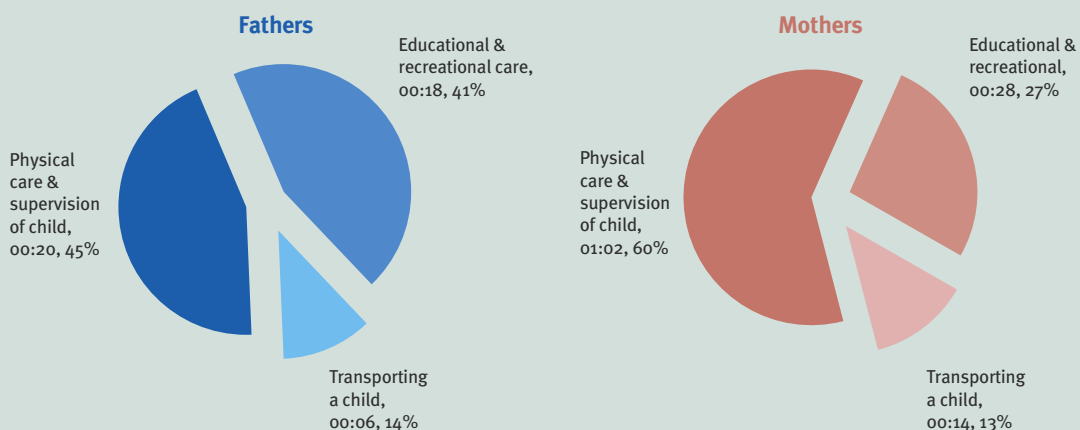
Les défis d'une juste distribution du travail rémunéré et non rémunéré ne se limitent pas à la rationalité économique liée à la spécialisation des rôles au sein des couples, mais sont également affectés par l'ensemble des valeurs, attitudes et normes implicitement transmises aux enfants par l'éducation, les éducateurs, l'organisation en place dans les endroits fréquentés par les enfants, et l'exemple montré par leurs parents.

En Belgique, le seul type de couples où le travail non rémunéré est partagé

équitablement est celui où la femme a un emploi et l'homme pas (Glorieux & Vandeweyer, 2002). Chaque femme belge totalise, chaque semaine, 5h26 de travail rémunéré et non rémunéré de plus que les hommes (30h29 contre 25h13). Par ailleurs, les pères isolés consacrent moins de temps que les mères isolées au travail non rémunéré. Ces réalités illustrent le fort impact des attentes de la société sur le comportement des hommes et des femmes.

La différence de comportement entre hommes et femmes est en outre perceptible tant par rapport au temps consacré au travail non rémunéré que par rapport au type de travail non rémunéré réalisé. En France par exemple, les mères consacrent une demi heure de plus que les pères à s'occuper des besoins physiques ou médicaux de leurs enfants, mais seulement six minutes de plus que les pères à des jeux ou à l'éducation (INSEE, 2012). On pourrait dire de manière générale que les pères s'occupent plus des activités 'ludiques' et éducatives de leurs enfants, tandis que les mères s'occupent plus des tâches domestiques. Ceci prouve que dans les choix effectués par les hommes et les femmes, un élément dépasse l'aspect de la rationalité économique liée à la spécialisation des rôles. Les stéréotypes et rôles traditionnellement liés au genre continuent également à peser dans la balance.

Women devote most of their time to physical childcare, while men devote most of their time to teaching, reading and playing with their children.



Source: OECD (2014), Gender, Institutions and Development Database

Ces stéréotypes ont pour effet de ‘libérer’ les hommes de la corvée du travail non rémunéré et de leur permettre de choisir plutôt les tâches qu’ils jugent intéressantes.

Les politiques publiques doivent dès lors, tout d’abord, cesser de légitimer la prémisses incontestée que les tâches non rémunérées

reposeront majoritairement sur les femmes. Ces politiques doivent ensuite aller un cran plus loin et mettre en place des mécanismes qui corrigent activement les présupposés liés au travail non rémunéré, particulièrement ceux qui dictent quelles tâches non rémunérées ‘devraient’ incomber aux hommes ou aux femmes.

## 4. QUE POURRIONS-NOUS FAIRE ? RECOMMANDATIONS

### (1) Proposer une politique cohérente

Les politiques considérées comme neutres devraient être réexaminées avec soin afin d’en éliminer l’effet de ‘rationalité économique’ qui force les couples à spécialiser leurs tâches plutôt que, lorsqu’ils le souhaitent, partager travail rémunéré et non rémunéré. Ceci implique trois points d’action :

- Être conscients des effets ‘genrés’ de politiques ‘neutres’ et les éviter ;
- Faire la transition vers un modèle à double revenus
- Mettre en place quelques ajustements concrets : prévoir par des avantages fiscaux pour les couples dont les deux membres, et pas seulement un, travaillent à temps partiel lorsque les enfants sont jeunes.

Par ailleurs, la grande disparité dans les conditions de congé parental, de maternité ou de paternité en Europe souligne la nécessité d’instaurer des normes minimum au niveau de l’Union européenne.

### (2) Réformer le congé de paternité

Les pères qui prennent un congé parental ou de paternité de quatre semaines ou plus participent davantage au travail non rémunéré que ceux qui prennent un congé plus court ou n’en prennent pas. Les pères qui prennent un congé de paternité plus long maintiennent en outre une plus grande participation dans la suite de la vie de l’enfant, particulièrement

s’ils passent du temps avec leur enfant sans la mère (Brandth & Kvande, 2003). Un nombre croissant d’études démontrent les avantages que les enfants retirent d’un investissement précoce du père dans leur vie (Fogarty & Evans, 2009), le présent rapport se penche toutefois plutôt sur les avantages que les parents en retirent. Non seulement 3 pères (belges) sur 4 souhaitent passer plus de temps avec leurs enfants (Enquête Gezinsbond, 2013), mais en plus ceux qui le font de façon précoce et sans la présence conjointe de la maman développent aussi des ‘compétences de soins’ qui sinon incomberaient principalement à la mère (Nordahl, 2014). Ces compétences sont importantes non seulement pour la qualité du temps que le père passe avec ses enfants, mais aussi pour le soutien apporté à l’autre membre du couple, en tant que coparent actif et engagé qui partage le travail non rémunéré.

Un engagement précoce du père est essentiel car la période immédiatement après l’arrivée des enfants pose les fondements de la façon dont un couple partagera le travail rémunéré et non rémunéré pour les années suivantes.

Si le congé du père est trop court voire inexistant, le temps manquera pour mettre en place des habitudes de partage du travail non rémunéré. Aujourd’hui, les mères ont tout simplement beaucoup plus d’occasions de prendre l’habitude de s’occuper des enfants, ce qui favorise la spécialisation dans les rôles traditionnels, une spécialisation que le couple n’aurait sinon peut-être pas souhaitée ou prévue.

## **Que font les pays nordiques ?**

Connus pour leur engagement en faveur de l'égalité de genre, les pays nordiques pratiquent une politique qui repose à la fois sur des idéaux et sur la réalité économique et qui se focalise sur des services en faveur des familles, encourageant une participation égale de l'homme et de la femme au marché du travail et entraînant dès lors également un partage plus juste du travail non rémunéré. Pour réaliser cet objectif, l'Islande, la Suède et la Norvège divisent le congé parental en trois parties : une réservée à la mère, une au père et une à répartir entre père et mère selon leur choix. L'objectif d'un congé de paternité généreux n'était pas uniquement de favoriser l'engagement du père mais de faire en sorte que cet engagement subsiste à plus long terme en tant que parent et partenaire dans le travail non rémunéré. Un des éléments clés pour y arriver a été d'encourager le congé de paternité et de le rendre non transférable : si le père ne prend pas son congé, celui-ci est perdu car il ne peut être transféré à la mère. Un autre aspect essentiel est le fait que l'indemnisation du congé parental dans les pays nordiques est beaucoup plus proche du salaire initial qu'en Belgique. Cette mesure a des résultats tangibles. En Norvège, 80% des pères prennent la totalité de leurs 10 semaines de congé de paternité payé. À mesure que les pères ont pris une plus grande part de leur congé de paternité, ils ont aussi commencé à prendre une plus grande part du congé parental commun aux deux parents. En Suède, le père prend actuellement 25% du total des jours de congé parental, en plus de son congé de paternité. La Suède récompense également les parents qui se répartissent à parts égales leur période de congé parental commun, avec un bonus quotidien non taxé (sweden.se).

### **(3) Réformer le congé parental en Belgique : notre proposition concrète**

Le congé de paternité est un domaine où il y a largement matière à amélioration en Belgique, et ce avec un coût budgétaire acceptable qui pourrait de surcroît être financé par la réforme ou la suppression de politiques existantes, peu favorables à l'égalité de genre et à l'emploi.

**En bref (voir la version détaillée ci-dessous), nous formulons les recommandations suivantes :**

- a. transférer les politiques et budgets du congé parental de l'ONEM vers l'INAMI pour permettre une politique plus cohérente et plus de synergies ;**
- b. rétribuer le congé de naissance (maternité, paternité) à 100% pour i) la mère et ii) le père / coparent pour la totalité des 10 jours si ce dernier prend les 10 jours complets;**
- c. offrir la possibilité pour les pères / coparents de doubler leur allocation de congé parental pendant 2,5 mois s'ils prennent ce congé endéans la première année suivant la naissance de l'enfant ;**
- d. financer cette réforme, qui a un coût budgétaire annuel total estimé de 49 millions d'euros, en adaptant le mécanisme du quotient conjugal, peu favorable à l'égalité de genre et à l'emploi et qui représente une perte de rentrées fiscales de plus de 600 millions d'euros par an.**

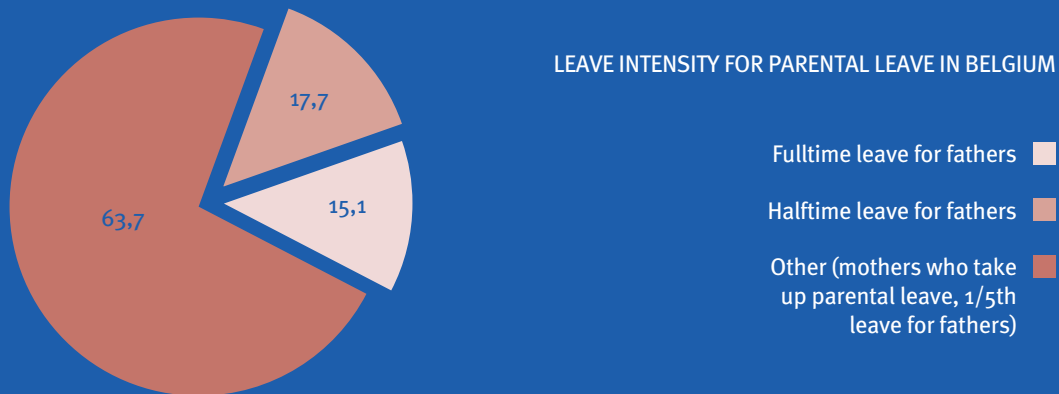
Nous avons ainsi développé, moyennant un coût budgétaire minime et en proposant une source de financement crédible, un schéma de congé parental / coparental qui encourage le père ou coparent à rester à la maison pendant les premiers mois suivant la naissance de l'enfant, étant entendu que ces semaines sont décisives pour permettre à un père ou un coparent d'acquérir les 'compétences de soin' susceptibles de permettre une gestion plus équitable du temps au sein du couple (de compétences qui relèveraient sinon en majeure partie de la mère) .



## Présentation détaillée de la proposition du Groupe du Vendredi pour une réforme concrète, budgétisée et financée, du congé de naissance et parental pour les pères et coparents

Le système de congé parental belge dans le secteur privé est une compétence fédérale. Il comporte deux dimensions principales (en plus du congé de maternité): le système du **congé de naissance** (congé de paternité) et le système du **congé parental**. Dans le premier système, un congé est octroyé aux parents qui ont déclaré la naissance d'un enfant dans leur famille mais n'ont pas donné eux-mêmes naissance à cet enfant. Le travailleur reçoit dix jours de congé, dont trois sont payés par l'employeur. Le second système octroie de manière générale un droit à la réduction du temps de travail pour éduquer un enfant. A noter qu'une mère peut profiter de ce droit en plus de son congé de maternité, qui est de 15 semaines en moyenne.

Le congé parental peut être modulé de diverses façons : soit l'employé suspend toute activité pendant quatre mois, soit il opte pour une interruption à mi-temps ou moins pour une période plus longue.



### A. Système actuel

**Congé de naissance :** le père ou coparent reçoit 3 jours de congé payés à 100% par l'employeur et 7 jours de congé payés à 82% par l'INAMI/RIZIV.

**Congé parental :** alors que le congé de naissance et le congé de maternité relèvent actuellement de la responsabilité de l'INAMI/RIZIV, le congé parental est quant à lui géré par l'ONEM/RVA. Le père ou les coparents ont droit à 4 mois de congé parental à 707 euros/mois (temps plein) payé par l'ONEM/RVA, à prendre avant que l'enfant n'atteigne l'âge de 8 ans. Le père ou les coparents peuvent choisir la modulation du congé (temps plein, mi temps ou temps partiel).

### B. Notre proposition

Afin de permettre une politique cohérente et intégrée et de conserver un contrôle maximal sur le budget total, **nous recommandons une fusion des politiques et des budgets en matière de congés de naissance et parental sous la responsabilité de l'INAMI/RIZIV.**

<sup>6</sup> Zie het wetenschappelijk rapport van het Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin) van 13 november 2014 en het artikel van Rutger Bregman 'Zo krijg je mannen achter het aanrecht' van 6 februari 2014 waarin de auteur onderzoek uit Noorwegen en Canada (Quebec) aanhaalt.

1) **Le congé de naissance** pour un père ou coparent restera payé à 100% par l'employeur pendant les 3 premiers jours. Mais si le père ou coparent prend en outre la totalité des 7 jours restants, il (elle) sera payé(e) à 100% par l'INAMI/RIZIV (en dépit du plafond actuel). Si le père ou coparent ne prend pas la totalité des 7 jours restants, il (elle) sera payé(e) à 82% par l'INAMI/RIZIV pour les jours de son congé de naissance qu'il (elle) prend effectivement, comme c'est le cas actuellement. Ce coût est illustré ci-dessous. Le pourcentage mentionné dans la ligne supérieure représente l'estimation des congés de 10 jours pris grâce au nouvel incitant (en euros), en supposant une prise de la quasi-totalité du congé d'ici 2019.

2016 situation actuelle (85%)	2017 (90%)	2018 (95%)	2019 (98%)
8.397.835,49	10.234.734,20	12.071.632,90	13.908.531,61

2) Dans le système de **congé parental**, le père ou coparent a le choix entre i) rester dans le système actuel mais avec l'obligation de commencer le congé parental avant que l'enfant n'atteigne l'âge de 2 ans, ou ii) opter pour le nouveau système suivant : si un père ou coparent s'engage à utiliser la totalité des 10 jours avec 100% de salaire et à prendre l'équivalent à temps plein de 2,5 mois de congé parental endéans l'année de la naissance de l'enfant (plutôt qu'endéans les 8 premières années), alors il (elle) a droit à une rémunération double (1414 euros/mois au lieu de 707 euros/mois) pour ces 2,5 mois. Le père ou coparent perd alors, en contrepartie, le 1,5 mois de congé parental restant prévu dans le système actuel. Par conséquent, **le père ou coparent restera à la maison pour une durée équivalente à 3 mois endéans la première année de vie de l'enfant, ce qui équivaut à la durée moyenne du congé de maternité**. Ceci devrait alors entraîner une redistribution plus égale des tâches domestiques et de soins aux enfants au sein du couple. Nous pensons que ces incitants seront suffisamment importants étant donné que (1) le père ou coparent devra utiliser son congé parental beaucoup plus rapidement que dans le système actuel ; (2) le père ou coparent prendra un congé à plein temps pour sa famille plutôt qu'une réduction de son temps de travail ; et (3) le père ou coparent sera payé(e) un mois de congé parental en plus (2 fois 2,5 = 5 mois, au lieu de 4 mois dans le système actuel), augmentant ainsi le revenu familial de 707 euros par enfant.

3) Avec le doublement du montant forfaitaire pour le père ou coparent, ce dernier recevra dans de nombreux cas plus que la mère. Pour remédier (partiellement) à cela, nous proposons que la mère (ou la femme qui a donné naissance en cas de couple de coparents) reçoive également 100% de salaire pour les **dix premiers jours du congé de maternité**. Ceci en guise de compensation pour la rémunération à 100% du congé de naissance de son partenaire. Nous estimons le coût de cette proposition à €12.335.527 si on retient un taux de naissance stable.<sup>10</sup>

### C. Coût et financement de la réforme

Voor de berekening van de totale budgettaire kostprijs van de hervormingen voor de Belgische privésector verwijzen we naar onderstaande tabel. Uitgaande van onze opname-hypothese (in het rood) bedraagt deze kostprijs ongeveer 49 miljoen euro wanneer het systeem op kruissnelheid is (2019 of 2020, afhankelijk van het jaar van de invoering).

<sup>10</sup> Calcul basé sur les données de l'INAMI/RIZIV, Beheerscomité Uitkeringen, Note 2015/35 – Budget général

<b>1. BIRTH LEAVE</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
take-up ratio of birth leave	85%	90%	95%	98%
amount of users birth leave	56.337,00	59.650,94	62.964,88	64.953,25
budget for allowance 82% of pay	€ 38.256.806,13	€ 40.507.206,4	€ 42.757.606,85	€ 44.107.847,07
total expenses for allowance 100% of pay (capped)	€ 46.654.641,62	€ 49.399.032,31	€ 52.143.422,99	€ 53.790.057,40
social security tax income loss	-	€ 1.342.908,38	€ 2.685.816,77	3.491.561,80
delta (costs in birth leave)	8.397.835,49	10.234.734,20	12.071.632,90	13.173.772,13
<b>2. PARENTAL LEAVE</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
take-up ratio for parental leave for men	2,04%	2,18%	2,32%	2,46%
take-up ratio for parental leave for women	5,50%	6,00%	6,50%	7,00%
men who take parental leave in the old system	58374	59483	60613	61765
budget parental leave in the old system (€)	€ 110.248.469,00	€ 110.468.965,94	€ 110.689.903,87	€ 110.911.283,68
budget for fathers leave in the old system	€ 28.333.856,53	€ 29.767.086,63	€ 31.103.862,99	€ 33.273.385,10
percentage of full time leave for fathers	17,7%	30,0%	40,0%	50,0%
percentage of halftime leave for fathers	15,1%	12,5%	11,0%	10,0%
percentage of one-day (1/5) leave for fathers	66,9%	57,5%	49,0%	40,0%
budget of full time leave for fathers	€ 4.993.940,80	€ 8.892.462,02	€ 12.389.071,36	€ 16.566.525,14
budget of halftime leave for fathers	€ 4.254.954,15	€ 3.700.484,51	€ 3.402.665,53	€ 3.309.094,98
budget of one-day (1/5) leave for fathers	€ 19.139.227,31	€ 17.282.110,12	€ 15.388.737,88	€ 13.438.462,07
parental leave in the new system	€ 18.452.279,47	€ 23.900.045,33	€ 29.621.451,04	€ 35.979.208,78
delta (total in fathers leave)	€ 9.881.577,06	€ 5.867.041,30	€ 1.482.411,95	€ 2.705.823,67
surplus mothers leave (82% → 100% first ten days)	€ 12.335.527,45	€ 12.335.527,45	€ 12.335.527,45	€ 12.335.527,45
relative gain of number of parental leaves compared to basis	0,00%	5,00%	10,00%	13,00%
relative loss of parents >2y (old system) and 1/5 & 1/2 regimes	35,00%	25,00%	15,00%	5,00%
cost of the double allowance (€)	€ 6.268.865,76	€ 11.162.657,49	€ 15.551.931,49	€ 20.795.865,69
total cost in parental leave	€ 3.612.711,31	€ 5.295.616,19	€ 14.069.519,55	€ 23.501.689,36
Total cost of proposal	€ 17.120.651,64	€ 27.865.877,84	€ 38.476.679,90	€ 49.010.988,94
<b>3. TOTAL COST OF PROPOSAL</b>	€ 17.120.651,64	€ 27.865.877,84	€ 38.476.679,90	€ 49.010.988,94

Bien que 5.5 euros par citoyen ne représente pas une somme astronomique pour financer ce congé de 3 mois à 1414 euros par mois pour un père ou coparent, il est probable qu'un gouvernement ait de la peine à financer 49 millions d'euros en ces temps budgétaires difficiles. Nous recommandons dès lors de réformer le mécanisme du quotient conjugal peu favorable à l'égalité de genre et à l'emploi qui, selon le Haut Conseil des Finances publiques (2014) a représenté en 2011 un coût fiscal de 580 millions d'euros. Concrètement, la déduction maximale de 10 200 euros (2016, exercice 2015) pourrait être réduite de façon à trouver le montant nécessaire pour financer une / notre réforme<sup>11</sup> des congés de naissance et parental.

#### **(4) Combattre les stéréotypes liés au genre par l'éducation** <sup>12</sup>

Le système scolaire joue un rôle central dans la transmission des valeurs et des orientations qui permettront de construire une société belge dans laquelle chaque enfant, quel que soit son sexe, puisse s'épanouir d'une façon librement choisie. Cela peut exiger plus de formation des enseignants ainsi qu'une redéfinition des programmes de manière à déconstruire les anciens modèles et mettre en avant un modèle de société où les femmes et les hommes sont sur un pied d'égalité.

Il est envisageable d'introduire des cours ménagers, par exemple des cours de cuisine. Cela se fait déjà dans les pays nordiques de manière à garantir que tous les enfants, quels que soient leur situation familiale et

leur sexe, soient familiarisés avec le travail non rémunéré.

Incorporer une sensibilisation au genre dans les cours, particulièrement au niveau des études supérieures, peut fournir un éclairage sur la façon dont le monde est conçu et perçu différemment selon le genre. Cela pourrait être particulièrement utile dans les domaines médicaux. Il est en effet établi que tant les problèmes de santé propres aux femmes que la façon dont les femmes perçoivent la santé en général sont peu étudiés.

Sur un autre plan, le cours de citoyenneté représente une opportunité unique de définir et d'instiller à notre jeunesse un modèle de société basé sur une véritable égalité. Ceci est spécialement important dans des quartiers mixtes en Belgique, où les enfants sont plus susceptibles de se retrouver face à des ensembles de valeurs conflictuels à l'intérieur et au dehors de leur cercle familial, surtout en ce qui concerne les rôles réservés à chaque sexe.

Enfin, il n'est plus acceptable que certains secteurs soient presque exclusivement attribués aux hommes et d'autres aux femmes. L'éducation, en coopération avec les acteurs de ces secteurs, se doit de mieux informer et de remettre en question ces choix incontestés, afin de nous débarrasser de ces carcans fondés sur le genre.

#### **(5) Appliquer des quotas temporaires afin de forcer le changement**

De nombreux pays appliquent l'une ou l'autre forme de quotas : en Norvège, les conseils d'administration des entreprises cotées en bourse doivent compter au

<sup>11</sup> Il est utile de remarquer (1) que le Nederlandstalige Vrouwenraad (2013), le Haut Conseil de l'Emploi (2015) et le Haut Conseil des Finances publiques (2015) recommandent tous trois une réforme du quotient conjugal, même si c'est pour des raisons différentes (respectivement : distribution plus égalitaire du travail (non) rémunéré entre les genres ; réduction à un minimum du piège à l'emploi ; traitement fiscal plus juste et non discriminatoire) ; et (2) qu'aujourd'hui, près de 60% de la dépense budgétaire bénéficie aux personnes de plus de 60 ans. Cette réforme que nous recommandons entraînerait donc un transfert graduel de la génération plus âgée vers des familles plus jeunes avec enfants.

<sup>12</sup> Par ailleurs, Nathalie et Briec, avec Thomas Dermine, ont argumenté que des journées scolaires plus longues ont un effet bénéfique non seulement pour favoriser l'égalité de genre mais aussi pour réduire l'inégalité d'éducation entre les enfants vivant dans des contextes sociaux différents. Voir <http://www.knack.be/nieuws/belgie/kor-te-schooluren-zijn-vrouw-en-kindonvriendelijk/article-opinion-723641.html> pour la version flamande de notre op-ed et [http://www.lecho.be/agora/analyse/Pourquoi\\_allonger\\_la\\_journee\\_scolaire\\_est\\_une\\_bonne\\_idee.9778502-2338.art?ckc=1&ts=1479251731](http://www.lecho.be/agora/analyse/Pourquoi_allonger_la_journee_scolaire_est_une_bonne_idee.9778502-2338.art?ckc=1&ts=1479251731) pour la version française.

minimum 40% de membres du genre le moins représenté, et en Belgique, les partis politiques doivent présenter des listes électorales où les deux premières places doivent être occupées par des personnes de sexes différents.

Les critiques les plus répandues sur les quotas, à savoir qu'ils permettent à des femmes moins qualifiées de prendre des places revenant à des hommes, ou qu'il ne serait pas possible de trouver suffisamment de femmes qualifiées pour remplir ces postes, ont entre-temps été réfutées. En Suède, les quotas ont permis d'augmenter le niveau général de qualification des fonctionnaires élus, dans la mesure où des femmes qualifiées prennent des places qui étaient précédemment attribuées à des hommes moins qualifiés. Les quotas améliorent en fait le niveau de la compétition en supprimant les discriminations liées au genre, qui empêchent de nombreuses femmes qualifiées de ne fût-ce que présenter leur candidature. En d'autres mots, les quotas sont des mesures temporaires efficaces pour éliminer un désavantage existant envers les femmes.

De plus, les quotas peuvent se révéler très efficaces pour améliorer la visibilité du leadership féminin, ce qui à son tour incitera plus de femmes qualifiées à rechercher des postes dirigeants. Les études démontrent en effet que l'existence de modèles est essentielle pour instaurer une véritable diversité dans les postes dirigeants. Les barrières évoquées plus haut abolies, les quotas ne devraient plus être nécessaires et pourraient être supprimés.

Pour les raisons précitées, le Groupe du Vendredi va instaurer son propre quota : le genre le moins représenté en son sein devra atteindre un minimum de 40% et le plus proche possible de 50% de membres et de publications.

## (6) (6) Étudier le lien entre l'inégalité de temps et la santé

Il est un autre aspect que nous avons découvert dans le cadre de notre étude sur l'inégalité de temps entre les hommes et les femmes : en Belgique, les femmes sont beaucoup plus souvent en incapacité de travail. Elles sont nettement plus souvent malades que les hommes. En Belgique, environ 54% des allocations de maladie sont versées à des femmes, étant entendu que la charge générale des allocations est due en premier lieu à des affections psychologiques (35%) telles que dépression, burn-out, crise d'angoisse et psychose dans la tranche d'âge 20-35 ans, soit la tranche d'âge où naissent les enfants (NIHD, 2015). Ces affections d'ordre psychologique sont connues pour causer des absences du travail plus longues que d'autres maladies liées au physique. L'Organisation Mondiale de la Santé prédit une augmentation des incapacités de travail pour les années à venir, dans la mesure où la prévalence des troubles psychologiques va continuer à augmenter. Il est évident qu'il faut surveiller cela d'encore plus près (Securex, 2016). Et il convient plus particulièrement d'analyser dans ce contexte les liens entre incapacité de travail et le genre et les enfants.

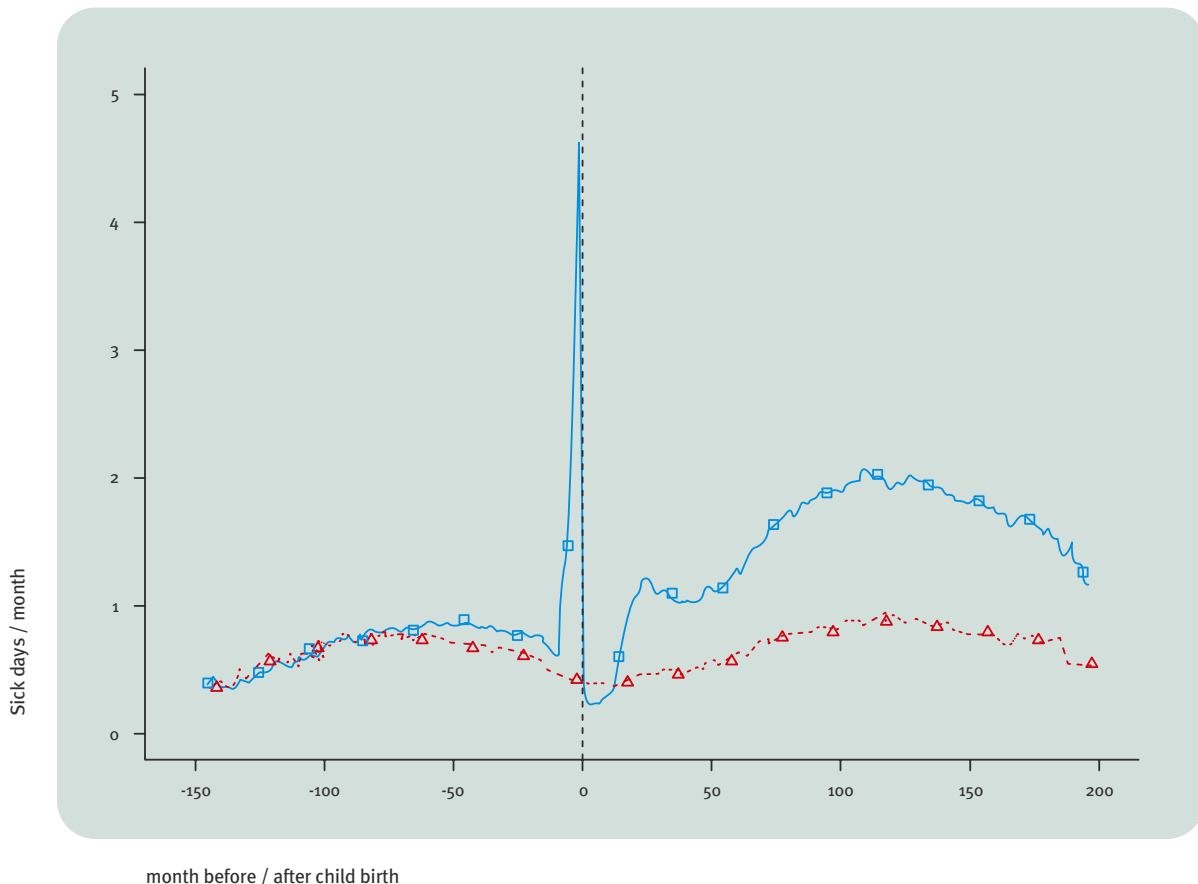
En Belgique, il n'y a encore eu aucune étude de cette relation, mais l'étude suédoise 'Gender differences in sickness absence and the gender division of family responsibilities' (Angelov et al., 2013) s'est efforcée d'identifier la raison pour laquelle les femmes se retrouvent en congé de maladie à un rythme croissant par rapport aux hommes. L'étude a permis d'établir qu'une fois qu'il y avait des enfants, les congés de maladie des femmes professionnellement actives grimpaient en flèche, atteignant le double de ceux des hommes professionnellement actifs, et qu'il en allait ainsi pendant au moins les 15 années qui suivaient.

Une explication possible serait une surcharge de travail pour les femmes, qui assument la majeure partie des tâches non rémunérées associées aux enfants, en plus de leur travail rémunéré. L'étude a établi que les hommes qui assument une quantité égale de travail non rémunéré par rapport à leur partenaire féminin courent 10% de risques en plus de se retrouver en congé de maladie, et que les hommes qui assument la majeure partie du travail non rémunéré présentent même un risque de 20% plus élevé. Dès lors, comme l'écrit un quotidien au sujet des résultats : « Equal men are more sick. »

Mais l'étude propose également d'éventuelles causes psychosociales, comme le fait de se retrouver cantonné dans une spécialisation traditionnelle de rôle alors qu'on aspire à un partage

plus égalitaire. La charge du travail non rémunéré et du travail total, ou la difficulté à trouver l'équilibre entre travail rémunéré et non rémunéré ne doivent donc pas être seules mises en cause. Le stress causé par un sentiment d'injustice peut aussi rendre malade.

Comprendre les facteurs en jeu est très utile pour déterminer comment remédier à l'inégalité de temps entre les hommes et les femmes et, essentiellement pour le présent rapport, comment aborder le congé parental. Des réformes de la politique en matière de bien-être familial, visant une juste répartition du travail rémunéré et non rémunéré, entre autres via le congé parental, pourraient avoir un effet secondaire bénéfique sur les incapacités de travail. Une telle possibilité justifie à suffisance une étude plus approfondie de cette question.



# DÉFINITIONS

## Congé de paternité

### Travail non rémunéré

Le travail non rémunéré est un terme général largement utilisé dans le domaine de la recherche et des politiques pour désigner des tâches historiquement accomplies par les femmes sans que celles-ci soient rémunérées pour ces tâches, allant du travail reproductif tel qu'une tâche domestique comme le nettoyage, au travail émotionnel comme s'occuper des enfants ou des membres de la famille. Il se distingue du travail rémunéré, ou travail productif. Dans le présent rapport, nous englobons sous l'appellation 'travail non rémunéré' le travail reproductif et le travail émotionnel.

### Congé parental

Congé pour les parents, avec protection d'emploi, complémentaire au congé de maternité et au congé de paternité (bien qu'ils soient combinés dans certains pays). Le droit au congé parental est souvent individualisé pour chaque parent tandis que le droit au revenu de soutien est souvent attribué à la famille, de sorte que, sauf immédiatement après la naissance d'un enfant, il n'y a généralement qu'un des deux parents qui prend un congé rémunéré.

### Congé pour l'éducation des enfants

Suit le congé parental et permet à un parent de rester à la maison pendant plusieurs années après la naissance d'un enfant. Moins répandu et la plupart du temps non rémunéré mais assorti d'une petite allocation ou d'un forfait.

### Congé de maternité

Congé avec protection d'emploi pour les mères, situé autour de la naissance ou de l'adoption d'un enfant. La convention de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) stipule un minimum de 14 semaines. Souvent une combinaison de congé avant et après la naissance, parfois obligatoire. La plupart des pays de l'OCDE offrent un revenu de soutien mais les montants diffèrent largement d'un pays à l'autre.

### Congé de paternité

Congé avec protection d'emploi pour les pères ou le partenaire qui ne donne pas naissance, autour de la naissance d'un enfant. Non stipulé par une convention internationale. Généralement beaucoup plus court que le congé de maternité, ce qui signifie souvent que les niveaux de rémunération sont plus élevés. Certains pays prévoient aussi un congé parental additionnel, non transférable, réservé au père ou au partenaire qui ne donne pas naissance.

# BIBLIOGRAPHIE

- Agenda (2015). Kvinner på topp i norsk næringsliv. Available at: <http://www.tankesmienagenda.no/wp-content/uploads/Policynotat-kvinner-paa-topp-i-naeringslivet2.pdf>
- Angelov, N., Johansson, P. & Lindahl, E. (2011). Kvinnor och mans sjukfrånvaro, Institutet för arbetsmarknad- och utbildningspolitisk utvärdering. Available at: <http://www.ifau.se/sv/Forskning/Publikationer/Rapporter/2011/Kvinnors-och-mans-sjukfrånvaro/> [Accessed 12 July 2016]
- Swedish version (2011) available at: <http://www.ifau.se/globalassets/pdf/se/2011/r11-02-kvinnors-och-mans-sjukfrånvaro.pdf> [Accessed 12 July 2016]
- AP (Arbeiderpartiet) (2013). Norske kvinner mer verdt enn oljen. Available at: <http://arbeiderpartiet.no/Aktuelt/Familie-og-likestilling/Norske-kvinner-mer-verdt-enn-oljen> [Accessed 12 July 2016]
- Bayrahsli, E. & Bohn, L. (2015). Binders Full of Women Foreign Policy Experts, New York Times. Available at: [http://kristof.blogs.nytimes.com/2015/02/10/binders-full-of-women-foreign-policy-experts/?\\_r=2](http://kristof.blogs.nytimes.com/2015/02/10/binders-full-of-women-foreign-policy-experts/?_r=2) [Accessed 12 July 2016]
- Boye, K. (2009a). Work and Well-being in a Comparative Perspective—The Role of Family Policy. European Sociological Review. Available at: [http://samba.fsv.cuni.cz/~dobikoas/Rodinn%C3%A1%20politika%202012/Literatura%20ke%20kurzu/Boye\\_well%20being%20family%20policy.pdf](http://samba.fsv.cuni.cz/~dobikoas/Rodinn%C3%A1%20politika%202012/Literatura%20ke%20kurzu/Boye_well%20being%20family%20policy.pdf) [Accessed 12 July 2016]
- Boye, K. (2009b). Relatively Different? How Do Gender Differences in Well-Being Depend on Paid and Unpaid Work in Europe? Social Indicators Research, Vol 93 Issue 3, pp. 509-525.
- Butler, A. & Skattebo, A (2004). What is acceptable for women may not be for men: The effect of family conflicts with work on job-performance ratings, Journal of Occupational and Organisational Psychology, Vol 77 Issue 4, pp. 553-564.
- Carnevale, A. and Smith, N. (2014) Gender Discrimination Is at the Heart of the Wage Gap, Time Magazine.
- EIGE (European Institute for Gender Equality) (2012). Gender Equality Index. Available at: <http://eige.europa.eu/gender-statistics/gender-equality-index/2012/domain/time> [Accessed 12 July 2016]
- EC (European Commission) (2012). The Role of Men in Gender Equality - European strategies & insights. Available at: <http://eige.europa.eu/gender-statistics/gender-equality-index/2012/domain/time> [Accessed 12 July 2016]
- EC (European Commission) (2014). Tackling the Gender Pay Gap in the European Union. Available at: [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender\\_pay\\_gap/140227\\_gpg\\_brochure\\_web\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/140227_gpg_brochure_web_en.pdf) [Accessed 11 November 2016]
- EP (European Parliament) (2015a). Evaluation of the Beijing Platform for Action. Study for the FEMM Committee, Directorate-General for Internal Policies. Available at: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/519191/IPOL\\_STU%282015%29519191\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/519191/IPOL_STU%282015%29519191_EN.pdf) [Accessed 12 July 2016]
- EP (European Parliament) (2015b). The policy on gender equality in France, In-depth analysis for the FEMM Committee, Directorate-General for Internal Policies. Available at: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/510024/IPOL\\_IDA%282015%29510024\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/510024/IPOL_IDA%282015%29510024_EN.pdf) [Accessed 12 July 2016]
- Fogarty, K. & Evans, G. (2009). The Hidden Benefits of Being an Involved Father, University of Florida paper. Available at: <http://www.cfuf.org/Filestream.aspx?FileID=14> [Accessed 12 July 2016]
- Gates, B. & Gates, M. (2016). Gates Notes, Annual Letter 2016. Available at: [https://www.gatesnotes.com/2016-Annual-Letter?WT.mc\\_id=o2\\_22\\_2016\\_20\\_AL2016\\_MED-media\\_&WT.tsrc=MEDmedia](https://www.gatesnotes.com/2016-Annual-Letter?WT.mc_id=o2_22_2016_20_AL2016_MED-media_&WT.tsrc=MEDmedia) [Accessed 12 July 2016]
- Glorieux, I & Vandeweyer, J. (2002). Étude statistique n° 110: 24 heures à la belge: Une analyse sur l'emploi du temps des belges, V.U.B. Available at: [http://statbel.fgov.be/fr/binaries/poo8n110\\_fr%5B1%5D\\_tcm326-35739.pdf](http://statbel.fgov.be/fr/binaries/poo8n110_fr%5B1%5D_tcm326-35739.pdf) [Accessed 12 July 2016]



- Glorieux, I., J. Minnen, T.P. van Tienoven, et al. (2015). Belgisch tijdsbudgetonderzoek, time-use.be. Available at: <http://www.time-use.be/en/> [Accessed 12 July 2016]
- Goldin C. (2014). A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter. *American Economic Review*. 2014;104(4):1091-1119.
- Gutting, G. & Fraser, N. (2015). A feminism where 'lean in' means leaning on others, *New York Times*. Available at: [http://opinionator.blogs.nytimes.com/2015/10/15/a-feminism-where-leaning-in-means-leaning-onothers/?\\_r=0](http://opinionator.blogs.nytimes.com/2015/10/15/a-feminism-where-leaning-in-means-leaning-onothers/?_r=0) [Accessed 12 July 2016]
- Hoge Raad van Financiën (2014). Een tax shifting ten voordele van arbeid en bredere belastingsgrondslagen. Scenario's voor een globale en significante belastingshervorming. Available at: [http://www.hogeraadvanfinancien.be/sites/default/files/public/publications/hrf\\_fisc\\_2014\\_o8.pdf](http://www.hogeraadvanfinancien.be/sites/default/files/public/publications/hrf_fisc_2014_o8.pdf) [Accessed 15 November 2016]
- Hoge Raad voor de Werkgelegenheid (2015). Jaarlijks verslag 2015. Available at: <file:///Users/briecvandamme/Downloads/HRW%20Verslag%202015.pdf> [Accessed 15 November 2016]
- INAMI/RIZIV, Beheerscomité Uitkeringen, Note 2015/35 – General Budget
- INE (Instituto Nacional de Estadística) (2015). Mujeres y hombres en España, ine.es. Available at: [http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es\\_ES&c=INEPublicacion\\_C&cid=1259924822888&p=125473510672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param1=PYSDetalleGratis&param2=1254735350965&param4=Mostrar](http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INEPublicacion_C&cid=1259924822888&p=125473510672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param1=PYSDetalleGratis&param2=1254735350965&param4=Mostrar) [Accessed 12 July 2016]
- INSEE, (2012). En 25 ans, moins de tâches domestiques pour les femmes, l'écart de situation avec les hommes se réduit, Institut national de la statistique et des études économiques. Available at: [http://www.insee.fr/fr/ffc/docs\\_ffc/ref/FHPARIT12g\\_D3tachesd.pdf](http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/ref/FHPARIT12g_D3tachesd.pdf) [Accessed 12 July 2016]
- Kantor, J. & Silver-Greenberg, J. (2013). Wall Street Mothers, Stay-Home Fathers, *New York Times*. Available at: [http://www.nytimes.com/2013/12/08/us/wall-street-mothers-stay-home-fathers.html?pagewanted=all&\\_r=0](http://www.nytimes.com/2013/12/08/us/wall-street-mothers-stay-home-fathers.html?pagewanted=all&_r=0) [Accessed 12 July 2016]
- Lemière, S. (2013). L'accès des femmes en emploi. Une question de politiques, rapport pour le ministère des droits des femmes. Available at: <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapportspublics/134000834.pdf> [Accessed 12 July 2016]
- Making Caring Common Project (2015). Leaning Out: Teen Girls and Leadership Biases, Harvard Graduate School of Education. Available at: <http://mcc.gse.harvard.edu/leaningout> [Accessed 12 July 2016]
- Moravcsik, A. (2015). Why I put my wife's career first, *The Atlantic*. Available at: <http://www.theatlantic.com/magazine/archive/2015/10/why-i-put-my-wifes-career-first/403240/> [Accessed 12 July 2016]
- NIHD: De Cock, J. (2015) Ziekteverzuim in de periode van primaire arbeidsongeschiktheid: verklarende factoren, Institut national d'assurance maladie-invalidité. <http://www.inami.fgov.be/nl/publicaties/Paginas/ziekteverzuim-primairarbeidsongeschiktheid.aspx#.V4TuAzWmC8Q> [Accessed 12 July 2016]
- Nordahl, K. (2014). Early Father-Child Interaction in a Father-Friendly Context: Gender Differences, Child Outcomes, and Protective Factors related to Fathers' Parenting Behaviors with One-year-olds. PhD. University of Bergen.
- Norden (2015). Nordic Gender Equality in Figures 2015, Nordic Council of Ministers. Available at: <http://norden.diva-portal.org/smash/get/diva2:790696/FULLTEXT02.pdf> [Accessed 12 July 2016]
- OECD (Organisation for Economic Cooperation and Development) (2013). Balancing paid work, unpaid work and leisure. Available at: <http://www.oecd.org/gender/data/balancingpaidworkunpaidworkandleisure.htm> [Accessed 12 July 2016]
- OECD (2016). Gender wage gap (indicator). Doi 10.1787/7cee77aa-en [Accessed on 11 November 2016]
- OECD (2016). Key characteristics of parental leave systems, OECD Family database. Available at [https://www.oecd.org/els/soc/PF2\\_1\\_Parental\\_leave\\_systems.pdf](https://www.oecd.org/els/soc/PF2_1_Parental_leave_systems.pdf) [Accessed 12 July 2016]

ons.gov.uk. About the Household Satellite Account, UK Office for National Statistics. Available at: <http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20160105160709/http://www.ons.gov.uk/ons/guide-method/methodquality/specific/social-and-welfare-methodology/household-satellite-account/about-the-household-satelliteaccount.html> [Accessed 12 July 2016]

Pak, M. (2013). Le travail à temps partiel, Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social. Available at: [http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Synth\\_Statn4\\_internet.pdf](http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Synth_Statn4_internet.pdf) [Accessed 12 July 2016]

RVA (2013) – Dienst Studies, Ouderschapsverlof 2002-2012, www.rva.be [Accessed 12 July 2016]

Sandberg, Sheryl (2013). Lean in. Random House, USA.

Schneebaum, A. (2013). The Economics of Same-Sex Couple Households: Essays on Work, Wages, and Poverty. Dissertations Paper 818, University of Massachusetts. Available at : [http://scholarworks.umass.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1828&context=open\\_access\\_dissertations](http://scholarworks.umass.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1828&context=open_access_dissertations) [Accessed 12 July 2016]

Securex (2016). Absenteïsme in 2015, White paper. Available at: <http://www.securex.be/nl/detail-pagina/Whitepaper---Absentisme-in-2015/> [Accessed 12 July 2016]

Simon, C. (2016). The cost of inequality: For women, progress until they get near power, Harvard Correspondent. Available at: <http://news.harvard.edu/gazette/story/2016/03/the-costs-of-inequality-for-womenprogress-until-they-get-near-power/> [Accessed 12 July 2016]

sweden.se (2016). Gender equality in Sweden. Available at: <https://sweden.se/society/gender-equality-insweden/> [Accessed 12 July 2016]

Vrouwenraad (2013). Het huwelijksquotient (dossier en aanbevelingen). Available at: <http://www.vrouwenraad.be/file?file=16810&ssn=> [Accessed 15 November 2016]

Wallstrom, M. (2016). Syria's peace talks need more women at the table, The Guardian. Available at: <http://www.theguardian.com/global-development-professionals-network/2016/mar/08/syrias-peace-talks-needmore-women-at-the-table> [Accessed 12 July 2016]

## COLOPHON

### Titre

TIME's UP - Vers une gestion du temps respectant l'égalité des genres via une réforme des congés parentaux

Deze publicatie bestaat ook in het Nederlands onder de titel:

TIME's UP - Naar een gender-gelijk tijdsbeheer dankzij een hervorming van het ouderschapsverlof

This publication is also available in English:

TIME's UP - Achieving gender-equal time management through parental leave reform

Une édition de la Fondation Roi Baudouin, Rue Brederode 21, 1000 Bruxelles

Auteurs	Conception graphique	Dépôt légal	Numéro de commande
Marika Andersen Nathalie François Brieuc Van Damme	Eduard Plancke	D/2893/2016/27	3460 12/2016

Deze uitgave kan (gratis) online besteld of gedownload worden van onze website [www.kbs-frb.be](http://www.kbs-frb.be) en [www.v-g-v.be](http://www.v-g-v.be)

