

QUELS CONGÉS POUR LES PÈRES DANS LES COMMUNES BRUXELLOISES?

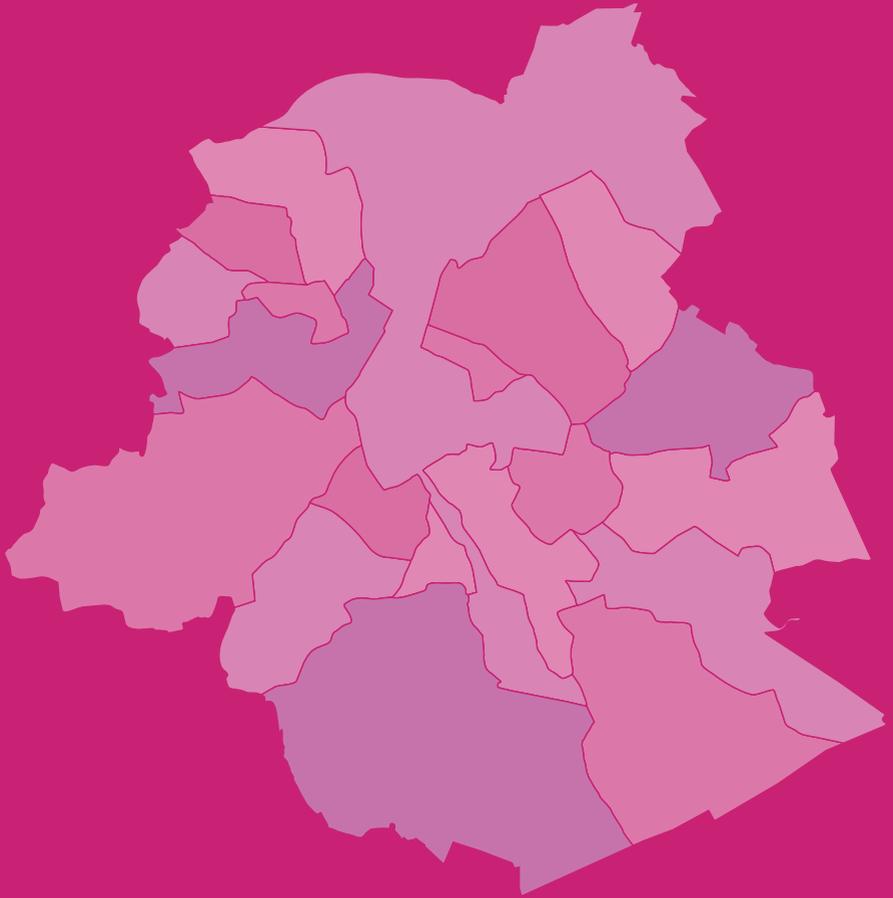


BRUXELLES POUVOIRS LOCAUX
SERVICE PUBLIC RÉGIONAL DE BRUXELLES



SOMMAIRE

INTRODUCTION	4
1. DES OBSTACLES À COMBATTRE	7
1.1. Au sein de la société.....	7
1.2. Au sein de la famille.....	8
1.3. Sur le lieu de travail.....	8
1.4. Des freins solides mais pas insurmontables !.....	9
2. LES PRINCIPAUX CONGÉS ACCESSIBLES AUX PÈRES	
- Liés à la naissance ou à l'accueil d'un enfant.....	11
2.1. Le congé de naissance.....	11
2.2. Le congé de naissance coparental.....	12
2.3. Le congé parental.....	13
2.4. Le congé d'adoption.....	13
2.5. Le congé parental d'accueil.....	14
3. VERS UNE PARENTALITÉ DÉGENRÉE:	
DES PISTES À EXPLORER	17
3.1. La communication et le suivi :	
rôle des services des Ressources humaines.....	17
3.2. Le pouvoir de l'exemple.....	17
3.3. La redéfinition des objectifs et de la charge de travail.....	18
3.4. Encourager le télétravail.....	19
4. VERS UNE LABELLISATION DES COMMUNES	
« PARENTS FRIENDLY » ?.....	21
4.1. Parentalité et diversité.....	22
5. INFORMATIONS	23
5.1. Pour plus d'informations.....	23
5.2. Pour aller plus loin.....	24
5.3. Références.....	24



INTRODUCTION



Bruxelles Pouvoirs locaux (BPL) s'engage depuis de nombreuses années à promouvoir l'égalité des femmes et des hommes dans les communes bruxelloises.

En ce qui concerne la parentalité, force est de constater qu'actuellement, concilier vie professionnelle et familiale repose principalement sur les mères.

Il est donc devenu crucial d'axer le travail sur l'importance du rôle des pères, d'aider et de favoriser leur implication, même, et surtout, après une séparation.

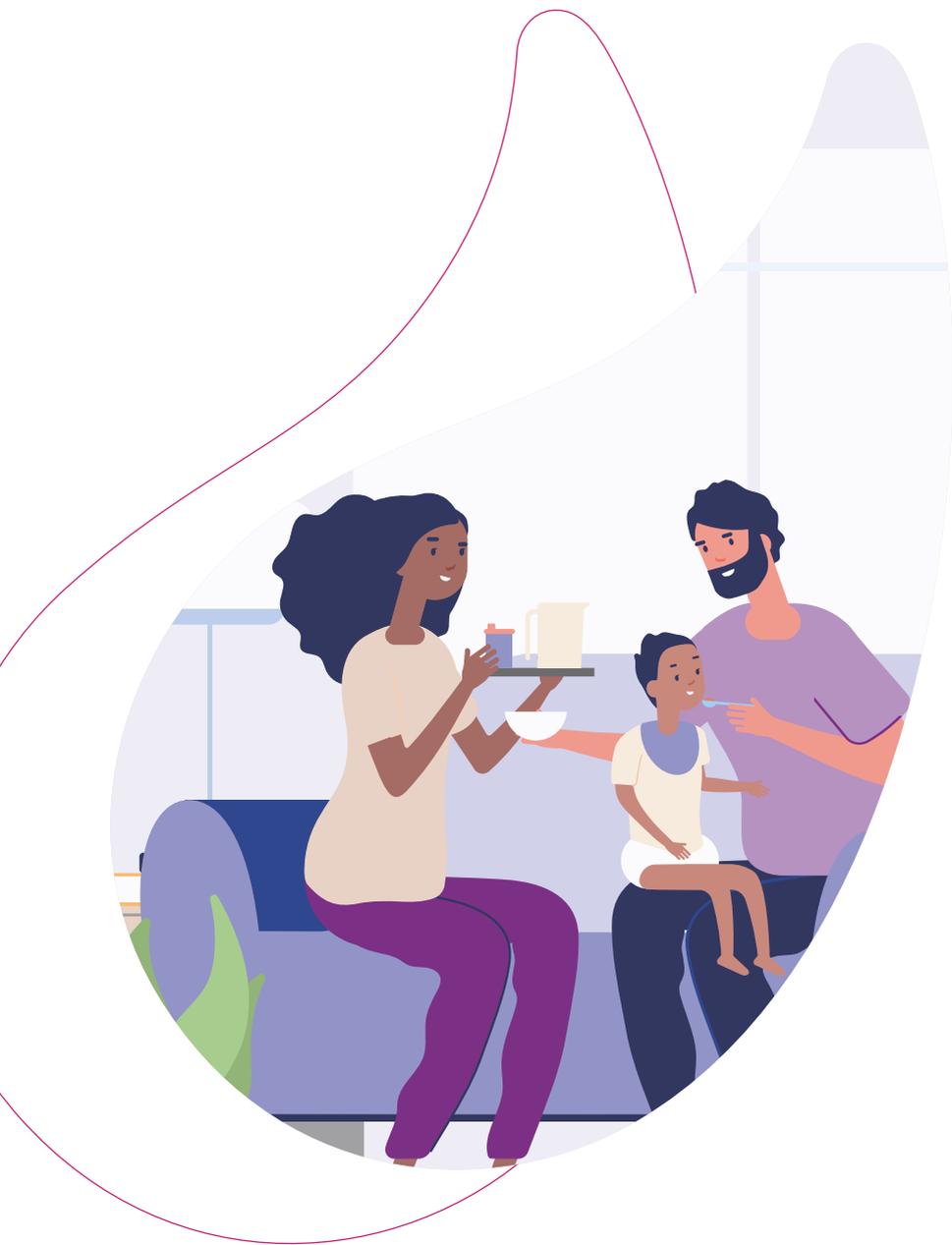
De nos jours, les pères souhaitent réellement s'investir davantage dans la vie de leurs enfants, comme en témoigne leur présence aux activités quotidiennes, autrefois exclusivement associées aux mères (soins, accompagnement à la plaine de jeux ou à l'école...).

Cependant, des obstacles persistent : préjugés sur la prise de congés liés à la paternité, stéréotypes de genre dans la parentalité, manque de modèles et de confiance en soi en tant que père. Fort heureusement, la société évolue et la législation s'adapte à ces changements et aux différentes nouvelles structures familiales pour promouvoir une meilleure égalité.

Avec cette brochure, BPL souhaite mettre en avant les avantages des congés liés à la paternité, tant pour construire les liens familiaux que pour améliorer la qualité de vie au travail.

Ainsi, BPL s'adresse, d'une part, aux services des Ressources humaines des communes bruxelloises, qui pourront intégrer ces aspects dans la gestion du personnel, et d'autre part, aux pères eux-mêmes, directement impliqués quant à leurs droits en matière de congés liés à la paternité.





01

DES OBSTACLES À COMBATTRE Père démissionnaire vs papa super-héros : déconstruire les stéréotypes liés à la parentalité

S'il existe une série de congés disponibles pour permettre aux pères de s'occuper de leur enfant, comment expliquer le peu d'investissement d'une partie d'entre eux ?

Certains obstacles empêchent la pleine implication des pères dans la paternité.

1.1. Au sein de la société

Bien que de plus en plus de pères recourent au congé de naissance pour les jours suivant la naissance, le congé parental n'est pas encore largement adopté. En effet, les pères qui désirent être plus présents auprès de leurs enfants doivent faire face, entre autres, à des stéréotypes de genre profondément ancrés, concernant les rôles des femmes et des hommes dans la parentalité.

Notre système social a développé un ordre familial caractérisé par une monoparentalisation relationnelle précoce à l'enfant, c'est-à-dire l'attribution à la seule mère de famille du rôle de soin et d'éducation à l'égard du jeune enfant.¹

L'image de l'homme pourvoyeur financier de la famille, « Monsieur gagne-pain », et celle de la femme principalement responsable du foyer et des enfants, « la fée du logis », sont malheureusement encore bien présentes dans l'imaginaire collectif².

¹ [Monoparentalité et précarité | Cairn.info](https://www.cairn.info/)

² <https://miniurl.be/r-5kwd>

Le duo stéréotype de genre et de parentalité se traduit par la croyance que les femmes savent mieux s'occuper des bébés et des enfants, et que c'est la maman qui apporte la sécurité affective. Quand l'image du papa reste celle de celui qui ne sait pas s'y prendre.³

1.2. Au sein de la famille

Certains facteurs exercent une forte influence sur la sphère familiale et entravent la participation des pères en cantonnant, de fait, les femmes aux soins des enfants. Parmi ces facteurs, on trouve les enjeux financiers résultant de l'inégalité dans le domaine de l'emploi pour les femmes (salaires inférieurs, emplois sous-qualifiés ou sous-valorisés, statuts précaires, temps partiel). En outre, le manque de places dans les structures d'accueil de la petite enfance, la difficulté de concilier les horaires de travail et les horaires scolaires, ainsi que la répartition déséquilibrée des tâches ménagères au sein du foyer, contribuent à cette dynamique.

Cependant, les avantages d'une répartition plus équitable des responsabilités sont multiples. Du point de vue financier et professionnel, l'utilisation des congés par le père favorise un retour plus rapide de la mère sur le marché du travail.

Sur le plan relationnel, une distribution plus juste des tâches quotidiennes contribue à prévenir les tensions et à préserver l'harmonie au sein du couple. Enfin, la présence active du père aux côtés des enfants consolide les liens familiaux et apporte une sécurité affective essentielle pour les enfants : l'absence du père entraîne des répercussions sur le bien-être des enfants et sur leur développement en tant que futurs adultes⁴.

Un dernier point, et non des moindres, est l'attitude de nombreuses mères (ayant elles-mêmes grandi dans un environnement stéréotypé) qui perpétuent, malgré elles, le cercle vicieux en prenant toute la charge des enfants et en ne déléguant pas toujours les responsabilités au père : « laisse, je m'en occupe », « laisse, tu n'es pas capable de l'anger ».

1.3. Sur le lieu de travail

Les stéréotypes de genre et de parentalité continuent d'exercer une grande influence lorsqu'un membre du personnel devient parent et souhaite s'investir activement dans ce rôle. En effet, la hiérarchie a souvent - à tort - l'idée que cet engagement dans la sphère familiale pourrait se traduire par un désengagement vis-à-vis de l'activité professionnelle. De son côté, un nouveau père peut ressentir des inquiétudes quant à l'impact de la naissance de son enfant sur l'évolution de sa carrière.

³ [Stéréotype de genre et parentalité : Comment créer de nouveaux rôles dans la parentalité ?](#)

⁴ <https://etrepailleurs.com/abandon-du-pere-consequences-developpement-enfants/>

Le congé parental à temps partiel (mi-temps ou 4/5) peut être perçu comme un élément perturbateur dans la planification du travail, ce qui rend les pères hésitants à prendre ce congé pour la naissance et la prise en charge des enfants, ou à demander des aménagements d'horaire ou des temps de travail partiels.

1.4. Des freins solides, mais pas insurmontables !

Ces nombreuses raisons pour lesquelles les pères n'optent pas systématiquement pour les congés liés à la paternité sont heureusement connues et combattues. Les obstacles peuvent être surmontés grâce à différentes stratégies...

« Les congés les plus propices à favoriser l'investissement des hommes dans les tâches parentales et domestiques sont ceux rémunérés, réservés aux pères, de plusieurs mois et utilisés en partie en dehors du congé de la mère.⁵»

5 [Étude du Cereq \(Centre d'études et de recherches sur les qualifications – France\) « Quels freins limitent encore le recours au congé de paternité chez les jeunes pères ? »](#)



02 LES PRINCIPAUX CONGÉS ACCESSIBLES AUX PÈRES

Liés à la naissance ou à l'accueil d'un enfant

Tous les régimes de congés sont soumis à une protection contre le licenciement.

2.1. Le congé de naissance (anciennement dénommé congé de paternité)

Pour qui ? Pourquoi ?

Initialement, le congé de paternité était assimilé aux congés de circonstance et était prévu pour une période de trois à quatre jours à prendre dans les deux semaines suivant la naissance de l'enfant.

En raison de l'importance de la présence du père au moment de la naissance, la durée et le nom de ce congé ont progressivement évolué. Depuis janvier 2023, ce congé de naissance est désormais de vingt jours.

Bien que toujours relativement court, ce congé permet de reconnaître l'importance du rôle du père dès la naissance de l'enfant. Il offre l'opportunité de créer un lien fort avec le nouveau-né et favorise l'investissement dans les soins et l'éducation.

Ces jours sont également l'occasion

de construire un nouvel équilibre avec la partenaire devenue mère, face aux bouleversements que connaît le couple en devenant parents.

Concrètement

Pour avoir droit à un congé de naissance, il faut remplir les conditions suivantes :

- être lié par un contrat de travail ;
- prendre ce congé dans les quatre mois suivant la naissance de l'enfant ;
- établir la filiation de l'enfant à l'égard de la personne qui introduit la demande.

Les jours de congé peuvent être pris en une seule fois ou en fractions.

L'employeur paie un salaire normal pour les trois premiers jours, la mutualité indemnise les autres jours.

Liens pour plus de détails

[Congé de naissance | Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale](#)

[Congé de paternité ou de naissance pour les travailleurs salariés | INAMI](#)

Législation :

[Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail](#) (article 30 § 2 inséré par la loi du 15 septembre 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie).

2.2. Le congé de naissance coparental

Pour qui ? Pourquoi ?

Pour comprendre ce qu'est un congé de naissance coparental, il est nécessaire de saisir la notion de coparent.

Dans le strict sens de la coparentalité, les deux parents biologiques sont les parents exclusifs de l'enfant mais ne sont pas en couple. Ils peuvent avoir divorcé ou simplement être des célibataires qui ont décidé d'avoir un enfant ensemble.

Il existe une interprétation plus limitée qui s'applique exclusivement aux couples homosexuels. Dans ce cas, le ou la partenaire partage la responsabilité d'élever l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe.

Ce congé s'applique également au partenaire de la mère, qui n'est pas le père de l'enfant, et lorsque l'enfant n'a pas de lien légal avec son père biologique (où le père biologique n'a pas reconnu officiellement son enfant).

Concrètement

Le droit au congé de naissance s'applique pour le coparent qui n'a pas de lien de filiation légal avec l'enfant de sa partenaire, selon les conditions suivantes :

- soit cohabiter légalement avec la mère de l'enfant, chez qui l'enfant réside principalement ;
- soit avoir cohabité, de manière permanente et affective avec la mère de l'enfant, chez qui l'enfant réside principalement, pendant une période ininterrompue de trois ans avant la naissance.

Si le coparent finit par adopter l'enfant, le congé déjà pris sera déduit du congé d'adoption.

L'employeur paie un salaire normal pour les trois premiers jours, la mutualité indemnise les autres jours.

Liens pour plus de détails

[Congé de naissance | SPF Emploi, Travail et Concertation sociale](#)

[Congé de paternité ou de naissance pour les travailleurs salariés | INAMI](#)

Législation

[Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail](#) (article 30 § 2 inséré par la loi du 15 septembre 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie).

2.3. Le congé parental

Pour qui ? Pourquoi ?

Outre le congé de naissance, d'autres possibilités existent pour qu'un père puisse rester auprès de son enfant au-delà des premiers jours de sa naissance. En dehors des congés de circonstance, des interruptions de carrière, des crédits-temps ou de tout autre arrangement individuel, le congé parental permet de prolonger l'implication du père. Le congé parental a une durée maximale actuelle de quatre mois, et tant le père que la mère ont le droit individuel de prendre ce congé, simultanément ou séparément.

Il est intéressant par ailleurs de noter que dans les pays scandinaves, la mère et le père sont tenus de prendre ce congé ; de ce fait, un homme en congé parental est devenu la norme dans ces pays⁶, rendant très confortable et sans discussion la prise de ce congé.

Concrètement

Le congé parental, qui se différencie du congé de naissance, peut être pris, de façon indépendante, par les deux parents pour une durée maximale de quatre mois.

Le congé parental peut être pris à partir de la naissance de l'enfant et jusqu'à ce qu'il atteigne l'âge de douze ans.

Contrairement au congé de naissance, l'allocation de remplacement du congé parental est forfaitaire.

L'allocation d'interruption est à charge de l'Office National de l'Emploi (Onem).

Liens pour plus de détails

[Zoom sur l'interruption de carrière dans le cadre du congé parental » | ONEM](#)

[Onem : congé parental](#)

Législation

[Arrêté royal du 29 octobre 1997](#) relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière professionnelle.

2.4. Le congé d'adoption

Pour qui ? Pourquoi ?

Ce congé est un droit accordé à toute personne salariée qui accueille un enfant mineur dans la famille dans le cadre d'une adoption.

Il permet de prendre soin de cet enfant dès son arrivée et de favoriser l'adaptation à sa nouvelle vie. Le congé d'adoption varie selon l'âge de l'enfant et est généralement de six semaines.

⁶ <https://miniurl.be/r-5kwa>

Concrètement

- La travailleuse ou le travailleur qui adopte un enfant mineur a droit à un congé d'adoption de maximum six semaines par parent adoptif, non transférable.
- En cas d'adoption simultanée de plusieurs enfants, le congé peut être prolongé de deux semaines.
- Le congé d'adoption doit être pris en une seule période ininterrompue.

L'employeur paie un salaire normal pour les trois premiers jours, la mutualité indemnise les autres jours.

Lien pour plus de détails

[Congé d'adoption | Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale \(belgique.be\)](#)

Législation

[Arrêté royal du 21 septembre 2004](#) concernant le maintien de la rémunération normale à charge de l'employeur pendant les trois premiers jours du congé d'adoption.

2.5. Le congé parental d'accueil

Pour qui ? Pourquoi ?

Ce congé est prévu pour soutenir les familles d'accueil à long terme. Il s'agit d'un droit accordé aux personnes salariées qui prennent en charge un enfant mineur placé (c'est-à-dire, dont les parents rencontrent des difficultés pour sa prise en charge). Ce congé leur permet de suspendre ou de réduire temporairement leurs prestations pour se consacrer à l'accueil, à l'éducation et à l'intégration de cet enfant. La durée du congé parental d'accueil varie selon l'âge de l'enfant et est généralement de six semaines.

Concrètement

Le congé parental d'accueil concerne le placement familial où l'enfant restera au moins six mois au sein de la même famille d'accueil avec les mêmes parents d'accueil.

La travailleuse ou le travailleur qui accueille l'enfant a droit à un crédit individuel de congé parental d'accueil de maximum six semaines.

Ce crédit n'est pas transférable à l'autre parent d'accueil.

En cas d'accueil simultané de plusieurs enfants mineurs, deux semaines supplémentaires peuvent être ajoutées.

Le congé parental d'accueil doit être pris en une période ininterrompue.

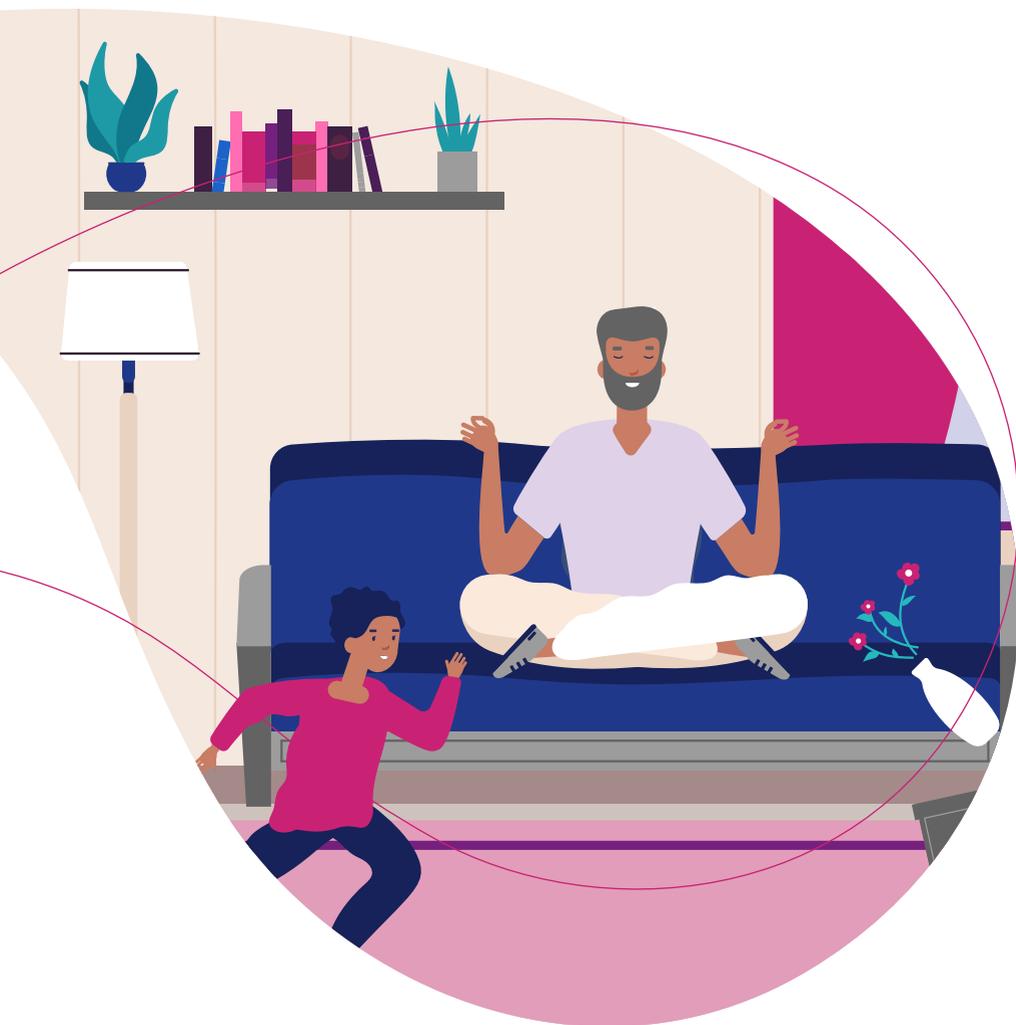
L'allocation forfaitaire d'interruption est à charge de l'Office National de l'Emploi (Onem).

Lien pour plus de détails

[Congé parental d'accueil | Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale \(belgique.be\)](#)

Législation

[Arrêté royal du 1^{er} mars 2019](#) portant exécution de certaines dispositions de l'article 30sexies de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail en matière de congé parental d'accueil (entré en vigueur le 18 mars 2019).



03

VERS UNE PARENTALITÉ DÉGÉNÉRÉE DANS LES COMMUNES BRUXELLOISES : des pistes à explorer

Ou comment fédérer tous les membres du personnel, femmes et hommes, autour d'un thème qui les concerne universellement : l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

3.1. La communication et le suivi: rôle des services des Ressources humaines

Les services des Ressources humaines ont un rôle primordial à jouer pour promouvoir l'adoption généralisée de ces congés et ainsi atteindre une répartition plus égale des femmes et des hommes dans les responsabilités familiales et les possibilités de carrière.

Quelques pistes d'actions

- Mettre à disposition des informations pratiques concernant les congés auxquels les pères ont droit, via divers canaux de communication interne (Intranet, affichages, séances d'information, etc.).
- Intensifier les communications proactives sur les congés liés à la parentalité au moment de la déclaration de naissance d'un enfant à l'employeur.

- Fournir des renseignements spécifiques sur ces droits lors des formations destinées au personnel entrant.
- Organiser des séances de sensibilisation (ateliers de discussion, représentations théâtrales thématiques, journées « portes ouvertes » pour les familles, etc.) en mettant l'accent sur le rôle et la place essentielle des pères.

3.2. Le pouvoir de l'exemple

La hiérarchie détient un rôle puissant d'exemple ! Ainsi, lorsque des chefs de service, devenus pères, prennent leur congé parental de façon décomplexée, cela favorise une évolution rapide des mentalités. Un membre du personnel qui est déjà père ou qui s'apprête à le devenir se sentira ainsi légitimé pour demander un congé parental, un aménagement d'horaire ou un temps partiel afin de s'occuper de son enfant.

Cette position proactive du management, et mieux encore, de la hiérarchie, en faveur de la parentalité, envoie un message fort à l'ensemble de l'organisation. Cela encourage un environnement de travail où la parentalité est valorisée et où chaque membre du personnel se sent

encouragé à équilibrer ses engagements professionnels et familiaux.

Elle renforce l'idée que les vies personnelle et professionnelle ne sont pas en opposition, mais plutôt complémentaires. Ainsi, la hiérarchie renvoie l'image de responsables qui prennent le temps de s'occuper de leur famille tout en gérant leur rôle professionnel et démontre que la réussite ne se limite pas aux réalisations sur le lieu de travail, mais qu'elle englobe également le succès du bien-être familial et personnel.

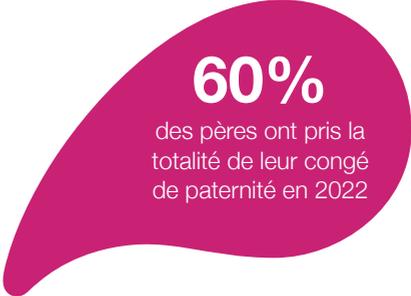
2022 : 64% des parents souhaitent un congé de paternité obligatoire.⁷

3.3. La redéfinition des objectifs et de la charge de travail

Favoriser une parentalité responsable au sein du personnel requiert de la part de la hiérarchie une révision approfondie des objectifs et de la répartition des tâches. Par exemple, lorsqu'un salarié devient père et opte pour un congé parental suivi d'un temps partiel (généralement à 4/5), il est essentiel d'ajuster de manière adéquate la répartition des charges de travail. Cela est nécessaire pour prévenir l'épuisement de ces nouveaux pères, ainsi que le risque de burnout qui en découle.

De plus, une réflexion d'ensemble sur l'organisation du service ou du département doit être engagée afin d'éviter de transférer les responsabilités

aux collègues. Un tel transfert pourrait entraîner une surcharge de travail pour ces autres membres du personnel, augmentant ainsi également le risque d'épuisement et de démotivation au sein de l'équipe.



60%

des pères ont pris la totalité de leur congé de paternité en 2022

Globalement, les congés pour soins, et en particulier les formules à temps partiel, séduisent de plus en plus. C'est encore plus parlant pour les hommes dont le nombre d'utilisateurs a fortement augmenté, en particulier dans les formules de réduction des prestations d'un cinquième. Il semble donc qu'il y ait une demande des femmes, mais aussi des hommes, de pouvoir mener une carrière professionnelle, tout en prenant soin de leurs enfants ou de proches dépendants.⁸

⁷ « Le baromètre des parents 2022 » – la Ligue des Familles

⁸ Étude sur la dimension de genre du congé parental, du crédit-temps et de l'interruption de carrière - IEFH

3.4. Encourager le télétravail

La promotion d'une certaine souplesse et de flexibilité dans l'organisation du travail, en tenant compte des situations parentales, est essentielle. En effet, depuis la période de la pandémie COVID 19, des alternatives au modèle « 100 % présentiel » ont fait leurs preuves, notamment avec l'essor du télétravail. La mise en place de jours de télétravail pour les employé-es présente plusieurs avantages : elle rend le poste plus attrayant, limite l'épuisement et réduit l'absentéisme ou les départs qui en découlent.

Cette mesure est d'autant plus pertinente pour le personnel exerçant des responsabilités parentales : de manière générale, gain de temps, moins de navettes, diminution de la fatigue, réduction du stress, présence accrue des parents pour les enfants. Mais également plus de facilités en ce qui concerne l'organisation de la garde en cas de maladie des enfants, de congés ou de journées pédagogiques.

De plus, les communes se doivent d'anticiper l'évolution sociologique, et celle des mentalités, qui ont un impact significatif sur l'organisation du travail. Ainsi, le management communal doit intégrer l'égalité et la diversité, dont la parentalité, comme principes fondamentaux, afin de prendre en considération les aspirations familiales, tant des femmes que des hommes. Ces aspirations doivent être considérées comme des éléments inhérents au fonctionnement quotidien de l'appareil administratif.



04

VERS UNE LABELLISATION DES COMMUNES « PARENTS FRIENDLY » ?

Le rôle de la commune est essentiel pour favoriser un changement de mentalité en faveur d'une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie parentale, à la fois en interne et envers les citoyen·nes.

Plusieurs actions pourraient être envisagées afin de rendre la commune plus accueillante envers les pères, mais aussi les autres types de parents (homoparents, monoparents, parents d'accueil...) et bien sûr les enfants.

Voici quelques idées qui pourraient être mises en place dans les administrations communales :

- rédiger une charte de la parentalité⁹ ;
- désigner un·e référent·e parentalité au sein du service des Ressources humaines ;
- distribuer un guide de la paternité à tous les pères¹⁰ ;

- organiser une séance d'information sur les congés de naissance et parentaux ;
- créer des ateliers de parole spécifiquement dédiés aux pères¹¹ ;
- organiser des garderies au sein du bâtiment pendant les congés scolaires ;
- octroyer des primes d'études pour les rentrées scolaires des enfants des employé·es.

Tout ceci pourrait impulser, à un niveau plus global, la mise en place d'une labellisation des communes les plus impliquées dans le soutien à la parentalité, et à la paternité en particulier, en tant qu'espaces « parents friendly ». La labellisation aurait pour fonction d'encourager et de valoriser les efforts déployés par la commune pour soutenir et améliorer la vie des parents, qu'ils soient citoyens ou citoyennes de la commune ou fonctionnaires communaux.

⁹ Exemple : [«Nouvelle charte de la parentalité en entreprise» - Observatoire de la qualité de vie au travail](#)

¹⁰ Exemple : <https://histoiresdepapas.com/merci-voici-cahier-super-papa-positif-offert/>

¹¹ Exemple : <https://ateliers-papa.be/formateurs.html>

4.1. Parentalité et diversité

Si une labélisation n'est pas encore aujourd'hui à l'ordre du jour, il est possible et à encourager d'inclure la parentalité dans le plan de diversité des communes¹².

La commune permettrait ainsi de créer un environnement inclusif où la réalité du quotidien des parents serait mise en évidence, avec un soutien actif et valorisé, traduit par des actions et des engagements concrets.

La parentalité en entreprise participe de la responsabilité sociétale des employeurs et répond à des enjeux d'intérêt général : égalité entre les femmes et les hommes, qualité de vie et santé au travail, inclusion professionnelle, natalité, bien-être et éducation des enfants, accompagnement des aidants familiaux et solidarité intergénérationnelle. Elle concerne tous les employeurs - publics, privés, de toutes tailles et tous secteurs d'activité – ainsi que toutes les catégories de salariés à l'échelle nationale, voire internationale. Elle se traduit donc par la mise en œuvre de solutions adaptées au statut, au métier et au lieu de vie de chacune et de chacun.

« Nouvelle charte de la parentalité en entreprise » - Observatoire de la qualité de vie au travail

¹² [code diversité bruxellois](#)

05

INFORMATIONS

5.1. Pour plus d'informations

- [Check list pour tout employeur belge par rapport au congé de naissance - IEFH](#)
- [Informations ONEM sur le congé parental](#)
- [Les différents types de congés - Service public fédéral Emploi Travail et Concertation sociale](#)
- [Les montants : Office national de l'emploi](#)

Si vous pensez que vos droits aux congés de paternité ou parentaux n'ont pas été respectés, vous pouvez contacter l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes en appelant le numéro gratuit 0800/12 800 les lundi, mardi, mercredi et jeudi de 9 heures à 12 heures. En dehors de ces heures, vous pouvez laisser un message sur le répondeur. Il est également possible d'introduire un signalement en utilisant le formulaire de signalement en ligne : <https://digital.belgium.be/iaf/hil/igvm/complaint/>

5.2. Pour aller plus loin

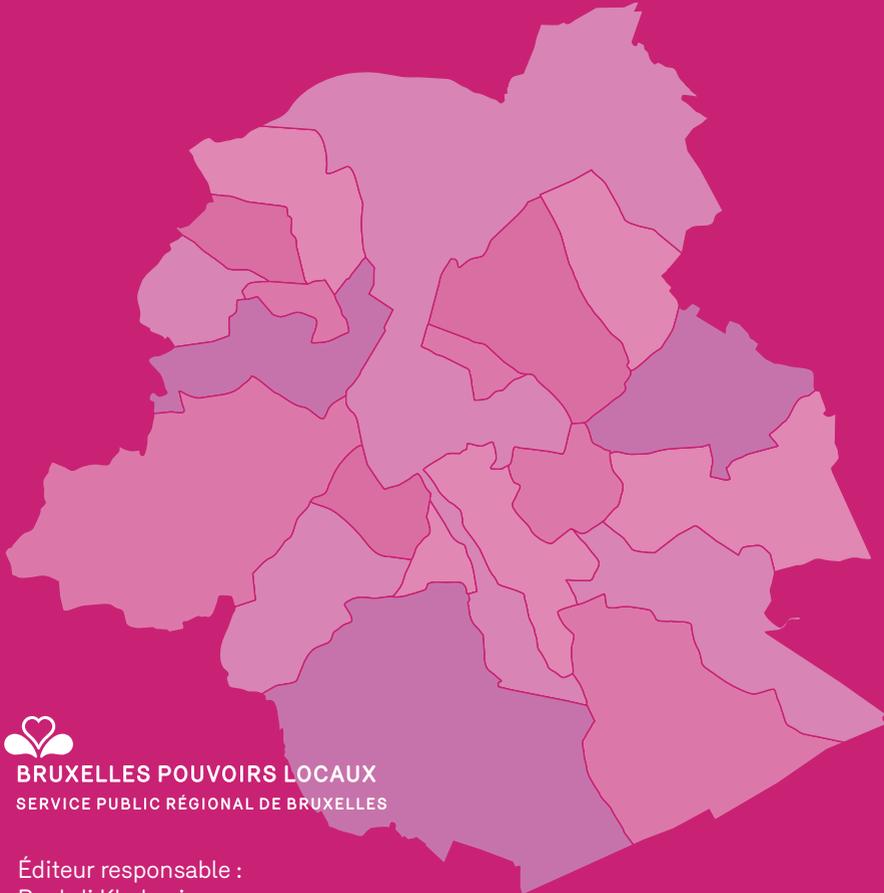
- [« Zoom sur l'interruption de carrière dans le cadre du congé parental » ONEM](#)
- [C'est l'heure des papas ! Pour un renforcement du congé de paternité - FPS - 2018](#)
- [Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes, Projet UE Parents @ work](#)
- [Observatoire de la responsabilité sociétale des entreprises \(ORSE\)](#)
- [Recherche non-recours aux services d'accueil temps libre et aux milieux d'accueil de l'ONE - ONE](#)
- [« Coût de l'enfant pour la carrière des femmes et comment le congé paternité peut aider » - Solvay Brussels School of Economics and Management](#)

5.3. Références

- [« Genre et congé parental : une stat qui en dit long » - La Ligue des familles](#)
- [« Le « quota papa » de la Norvège signifie que 90% des pères prennent un congé parental » - Apolitical](#)
- [« belgium.be » : Informations et services officiels](#)
- [« Onem » Office national de l'emploi](#)
- [« Travail et paternité - Pourquoi et comment promouvoir l'équilibre? » - Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes](#)

- [« Les pères bénéficiant de 2 semaines de congé paternité seraient moins à risque de développer une dépression post-partum »](#) - Presse Inserm
- [« Abandon du père : 5 conséquences sur le développement des enfants »](#) - Être Parents
- [« Pères d'aujourd'hui, filles de demain »](#) - Dr. Hanan Farouk El-Tellawi
- [« Quels freins limitent encore le recours au congé de paternité chez les jeunes pères ? »](#) - Cereq (Centre d'études et de recherches sur les qualifications – France)
- [« Le baromètre des parents 2022 »](#) – la Ligue des Familles
- [Étude sur la dimension de genre du congé parental, du crédit-temps et de l'interruption de carrière](#) - IEFH
- [« Nouvelle charte de la parentalité en entreprise »](#) - Observatoire de la qualité de vie au travail
- [« Cahier du super papa positif »](#) - Histoires de papas
- [Ressources sur la paternité « Yapaka »](#) - Fédération Wallonie-Bruxelles
- [« ateliers-papa.be » une nouvelle initiative qui organise des ateliers en ligne ou en présentiel et à la demande d'organisations, de communes, d'hôpitaux ou mutuelles](#)





BRUXELLES POUVOIRS LOCAUX
SERVICE PUBLIC RÉGIONAL DE BRUXELLES

Éditeur responsable :
Rochdi Khabazi
Service public régional de Bruxelles
Place Saint-Lazare 2
1035 Bruxelles

Dépôt légal n°2024/14.404/7

© 2024 Service public régional de Bruxelles. Tous droits réservés

Informations : Direction Subventions et égalité - dse@sprb.brussels

Graphisme : www.trinome.be