

# BELGISCHE SENAAAT

---

BUITENGEWONE ZITTING 2007

---

1 OKTOBER 2007

---

## Wetsvoorstel tot oprichting van een Federaal Comité « mannen en zorg »

(Ingediend door mevrouw Sabine de Bethune c.s.)

---

### TOELICHTING

---

Dit wetsvoorstel neemt de tekst over van een voorstel dat reeds op 22 augustus 2003 in de Senaat werd ingediend (stuk Senaat, nr. 3-175/1 BZ 2003).

#### 1. Beginselen

Het heeft tot doel een Federaal Comité « mannen en zorg » op te richten. Het comité heeft als opdracht concrete beleidslijnen te formuleren met het oog op een evenwichtige verdeling tussen arbeid en gezinstaken voor zowel mannen als vrouwen. Het comité moet tevens het maatschappelijk debat stimuleren over mannen en zorg en bijdragen tot een positieve beeldvorming van de man als zorgdrager. Het betreft de man als zorgdrager zowel in een familiale context, als in de bredere maatschappelijk kader: de man in zijn rol als ouder (in een gegeven gezinssituatie) of grootouder, als verzorger voor een ziek familielid, als vrijwilliger, of als beroepskracht in de zogenaamde « zorgberoepen ». Het comité scheidt het kader om de doelgroep rechtstreeks bij het beleid te betrekken en het beleid als dusdanig verder vorm te geven.

Het comité is concreet bevoegd voor het organiseren van sensibiliseringsacties, het formuleren van beleidsvoorstellen, het plegen van overleg met maatschappelijke organisaties, werkgevers- en werknemersorganisaties en het promoten van maatregelen om de positie van mannen als zorgdragers te ondersteunen, zowel op nationaal als op internationaal niveau.

# SÉNAT DE BELGIQUE

---

SESSION EXTRAORDINAIRE DE 2007

---

1<sup>er</sup> OCTOBRE 2007

---

## Proposition de loi créant un Comité fédéral « hommes et activités de soins »

(Déposée par Mme Sabine de Bethune et consorts)

---

### DÉVELOPPEMENTS

---

La présente proposition de loi reprend le texte d'une proposition qui a déjà été déposée au Sénat le 22 août 2003 (doc. Sénat, n° 3-175/1 SE 2003).

#### 1. Principes

Elle vise à créer un Comité fédéral « hommes et activités de soins ». Ce comité aura pour mission de formuler des stratégies politiques concrètes en vue de réaliser un équilibre entre le travail et les tâches ménagères, tant pour les hommes que pour les femmes. Ce comité devra également stimuler le débat social sur les hommes et les activités de soins et contribuer à développer une image positive de l'homme en tant que dispensateur de soins tant dans le contexte familial que dans le cadre plus large de la société: l'homme dans son rôle de père (dans une situation familiale donnée) ou de grand-père, de dispensateur de soins à un membre malade de la famille, de bénévole ou de professionnel dans ce que l'on appelle les « professions prestatrices de soins ». Le comité créera le cadre permettant d'associer directement le groupe cible à la politique et de concrétiser davantage la politique en tant que telle.

Le comité aura concrètement compétence pour organiser des actions de sensibilisation, pour formuler des propositions politiques, pour consulter les organisations sociales et les organisations d'employeurs et de travailleurs, et pour promouvoir des mesures visant à soutenir la position des hommes en tant que dispensateurs de soins, tant sur le plan national que sur le plan international.

## 2. Voor een beleid rond mannen en zorg

### 2.1. Als pijler van het gelijkheidsbeleid

Een Comité «mannen en zorg» is één mogelijk instrument om een beleid inzake mannen en zorg uit te bouwen. Het dient te worden beklemtoond dat dit voorstel kadert in een streven naar gendergelijkheid. Ook mannen hebben immers te winnen bij gelijke kansen en meer bepaald bij een evenwichtige combinatie van zorg en arbeid.

Zorg is een engagement, en in het kader van een gelijke taakverdeling is het uiteraard grotendeels aan mannen, (groot)vaders, zelf om hiervoor een klimaat te scheppen en hun wensen en bezorgdheden inzake de combinatie van arbeid en zorg bekend te maken. Maar daarnaast blijft er nood aan een beleid dat mannen ondersteunt in hun zorgende rol. De oprichting van een Comité «mannen en zorg» biedt hiertoe een concreet kader. Het is een aanzet tot een globaal beleid inzake mannen en zorg.

Zorgverlening is een belangrijk gegeven in de samenleving en behoort tot de opdracht van zowel mannen als vrouwen. In het gelijkheidsbeleid is de rol van mannen in de strijd voor gendergelijkheid tot nu toe een blinde vlek geweest. Net als vrouwen hebben mannen een verantwoordelijkheid op te nemen en zij hebben zelf ook te winnen bij een evenwicht in de man-vrouw-gelijkheid. Ook tegenover mannen blijven immers een aantal vooroordelen en traditionele verwachtingspatronen voortbestaan.

### 2.2. Een globaal beleid inzake « mannen en zorg »

De CD&V-werkgroep Vrouw en Maatschappij heeft in haar beleidsvoorstellen betreffende een evenwichtige combinatie van zorg, gezin en arbeid een duidelijk standpunt ingenomen over het opnemen van zorgtaken door mannen.

Naast de oprichting van een Federaal Comité «mannen en zorg» omvat een constructief beleid minstens volgende aspecten :

## 2. Pour une politique axée sur les hommes et les activités de soins

### 2.1. En tant que pilier d'une politique d'égalité des chances

Un Comité «hommes et activités de soins» représente l'un des instruments possibles pour développer une politique relative aux hommes et aux activités de soins. Il convient de souligner que la présente proposition s'inscrit dans les efforts visant à réaliser l'égalité entre les sexes. Les hommes ont eux aussi en effet tout à gagner de la réalisation de l'égalité des chances et, en particulier, d'une combinaison équilibrée des activités de soins et du travail.

Dispenser des soins, c'est répondre à un engagement et, dans le cadre d'une répartition équitable des tâches, il incombe bien entendu en grande partie aux hommes, (grands-)pères, eux-mêmes de créer un climat favorable à cet effet et de faire connaître leurs aspirations et leurs préoccupations en ce qui concerne la combinaison des activités de soins et du travail. Une politique qui soutient les hommes dans leur rôle soignant reste toutefois nécessaire également. La création d'un Comité «hommes et activités de soins» offre le cadre concret requis. Elle constitue le premier pas vers la définition d'une politique globale relative aux hommes et aux activités de soins.

La dispensation de soins est une chose importante dans la société et elle fait partie des tâches tant des hommes que des femmes. Dans la politique d'égalité des chances, le rôle des hommes dans la lutte pour l'égalité entre les sexes est une zone restée inexplorée jusqu'ici. Comme les femmes, les hommes ont une responsabilité à assumer et ils ont, eux aussi, tout à gagner de la réalisation de l'égalité entre les hommes et les femmes. Les hommes continuent eux aussi à faire l'objet de toute une série de préjugés et d'attentes traditionnelles.

### 2.2. Une politique globale relative aux « hommes et aux activités de soins »

Dans le cadre de ses propositions de politique pour une combinaison équilibrée des activités de soins, de la vie de famille et du travail, le groupe de travail *Vrouw en Maatschappij* du CD&V a adopté un point de vue clair à propos de la prise en charge de tâches de soins par les hommes.

Outre la création d'un Comité fédéral «hommes et activités de soins», une politique constructive doit tenir compte au moins des aspects suivants :

### Nood aan een globaal en coherent beleid

Vrouw en Maatschappij vindt het hoog tijd dat er werk wordt gemaakt van een globaal en coherent beleid inzake mannen en zorg. «Mannen en zorg» moet een specifiek aandachtspunt worden in het gelijkemansbeleid. Het mag geen blinde vlek blijven. Alleen op die manier kunnen mannen aangemoedigd worden meer zorgtaken op te nemen en kunnen zij daarin ondersteund worden.

Mannen vervullen in vergelijking met 10 jaar geleden een actievare rol in het gezin en blijken meer betrokken bij de opvoeding van de kinderen. In cijfers en in de praktijk zijn vrouwen evenwel nog steeds de grootste «zorgdragers».

Zoals dat voor vrouwen het geval is, vervullen ook mannen diverse maatschappelijke rollen. De diversiteit van mannen, die zoals vrouwen verschillende rollen op zich nemen, moet beter zichtbaar gemaakt worden. Zowel de overheid als de bedrijfswereld als de bredere samenleving moeten gevoeliger gemaakt worden voor de zorgende rol van mannen.

### Het recht op vaderschapsverlof veralgemenen en uitbreiden

De uitbreiding van het vaderschapsverlof van 3 dagen naar 10 dagen is een stap in de goede richting, maar Vrouw en Maatschappij stelt een nieuwe herziening voor waarbij :

— het vaderschapsverlof (alsook het moederschapsverlof) voor de volledige duur vergoed wordt aan 100 % van de wedde;

— de verloftermijn verlengd wordt van 10 dagen naar 25 dagen per kind. Net zoals het moederschapsverlof deels noodzakelijk is voor het opbouwen van een band tussen moeder en kind, moeten ook vaders gebruik kunnen maken van een vaderschapsverlof kort na de geboorte om een band te ontwikkelen met hun kind en om aanwezig te kunnen zijn in het gezin;

— vaders in alle beroeps categorieën recht hebben op zorgtijd, denk aan vaders in een zelfstandig statuut.

### Mannen aanmoedigen om ouderschapsverlof op te nemen

Mannen maken nog steeds te weinig gebruik van hun recht op ouderschapsverlof. De cijfers voor 2001 vertonen een positieve trend, maar nog steeds was de verhouding ongeveer 1 man op 20 vrouwen.

### Nécessité d'une politique globale et cohérente

Le groupe de travail *Vrouw en Maatschappij* estime qu'il est grand temps d'oeuvrer à une politique globale et cohérente relative aux hommes et aux activités de soins. Le thème «hommes et activités de soins» doit bénéficier d'une attention spécifique dans le cadre de la politique de l'égalité des chances. Il ne faut pas l'occulter. C'est seulement ainsi que les hommes pourront être encouragés à assumer plus de tâches de soins et qu'ils pourront être soutenus dans leur effort.

Par rapport à la situation d'il y a dix ans, les hommes jouent un rôle plus actif au sein de la famille et se montrent plus impliqués dans l'éducation des enfants. Dans les chiffres et dans la pratique, les femmes restent toutefois les principales «dispensatrices de soins».

Comme c'est le cas des femmes, les hommes remplissent eux aussi diverses fonctions sociales. La diversité des hommes qui, tout comme les femmes, assument différents rôles, doit être rendue plus visible. Tant l'État que le monde économique ou la société au sens large doivent être sensibilisés au rôle soignant des hommes.

### Généraliser et étendre le droit au congé de paternité

L'extension du congé de paternité de 3 à 10 jours est un pas dans la bonne direction, mais *Vrouw en Maatschappij* préconise une révision de ce régime dont les grandes lignes seraient les suivantes :

— rémunération du congé de paternité (ainsi que du congé de maternité) à 100 % du traitement pendant toute sa durée;

— prolongation de la durée du congé de 10 à 25 jours par enfant. Tout comme le congé de maternité est en partie nécessaire à la création d'un lien entre la mère et l'enfant, les pères doivent également pouvoir profiter d'un congé de paternité peu après la naissance pour tisser un lien avec leur enfant et pour pouvoir être présents au sein de la famille;

— droit à une période de soins pour les pères dans toutes les catégories professionnelles, sans oublier les pères travaillant sous statut indépendant.

### Encourager les hommes à prendre un congé parental

Les hommes font encore trop peu usage de leur droit à un congé parental. Les chiffres relatifs à 2001 montrent une tendance positive, mais le rapport restait toujours d'environ 1 homme pour 20 femmes.

Deze scheve verhouding heeft niet alleen te maken met een gebrek aan engagement voor zorg door mannen. Ook het gebrek aan een gezinsvriendelijke bedrijfscultuur speelt mannen nog steeds parten.

Concrete actiepunten om meer mannen te overtuigen ouderschapsverlof op te nemen kunnen onder meer bestaan in :

— een sensibiliseringsactie, die noodzakelijk is, zowel naar vaders zelf als naar de bredere samenleving en de bedrijfswereld toe;

— een herziening van het stelsel waarbij een hogere verloning een belangrijk gegeven is.

Daarnaast ijvert Vrouw en Maatschappij voor een verlenging van het recht op ouderschapsverlof tot 1 jaar per kind voor beide ouders samen, op te nemen wanneer de ouders het nodig achten in het belang van de ontwikkeling van het kind.

De oprichting van een leerstoel « mannenstudies » naast een leerstoel « vrouwenstudies »

Vrouw en Maatschappij acht het in de huidige maatschappelijke evolutie wenselijk naast de bestaande leerstoel vrouwenstudies eveneens een leerstoel mannenstudies op te richten. Rond vrouwenrechten en vrouwengeschiedenis is reeds veel studien en lobbywerk verricht. Doorheen de jaren is zoals voor vrouwen ook de positie van mannen gewijzigd. Een leerstoel « mannenstudies » kan de huidige en de historische positie van mannen duidelijker in kaart brengen.

Zorg tot aandachtspunt maken in het onderwijs, zowel voor meisjes als voor jongens

Aandacht voor zorg is een houding die men kan leren. Vrouw en Maatschappij vraagt daarom expliciete aandacht in het onderwijs om zowel jongens als meisjes vertrouwd te maken met zorgtaken.

Vrouw en Maatschappij stelt in dit verband alleszins de volgende twee invalshoeken voor :

— zorg als sociale vaardigheid opnemen in de vakoverschrijdende eindtermen: aandacht inbouwen voor de waarde van zorgtaken in het gezin en in de samenleving en oefensituaties inbouwen in het leerprogramma om jongens en meisjes zorgtaken eigen te maken;

— een genderopleiding voor directies en leerkrachten zodat zij onevenwichtige situaties leren herkennen en methoden leren ontwikkelen voor een meer gelijke houding naar jongens en meisjes toe.

Cette disproportion n'est pas seulement due à un manque d'engagement des hommes pour les activités de soins. Les hommes continuent de pâtir de l'absence de culture d'entreprise favorable aux familles.

Des points d'action concrets pour convaincre un plus grand nombre d'hommes de prendre un congé parental pourraient consister notamment en :

— une action de sensibilisation, qui s'impose tant à l'égard des pères proprement dits que vis-à-vis de la société au sens large et du monde économique;

— une révision du régime axée autour d'une rémunération plus élevée.

*Vrouw en Maatschappij* milite également pour une prolongation du droit au congé parental jusqu'à un an par enfant, pour les deux parents ensemble, ce congé étant pris lorsque les parents le jugent nécessaire dans l'intérêt du développement de l'enfant.

Créer une chaire « études masculines » à côté d'une chaire « études féminines »

*Vrouw en Maatschappij* estime que compte tenu de l'évolution actuelle de la société, il est souhaitable de créer également une chaire d'études masculines à côté de la chaire d'études féminines déjà existante. Les droits des femmes et l'histoire des femmes ont déjà fait l'objet de beaucoup d'études et de lobbying. Au fil des années, la position des hommes a évolué, à l'instar de celle des femmes. Une chaire « études masculines » pourrait contribuer à mieux définir la position actuelle et historique des hommes.

Faire des soins une question prioritaire dans l'enseignement, tant pour les filles que pour les garçons

S'intéresser aux soins est une attitude que l'on peut apprendre. Aussi *Vrouw en Maatschappij* demande-t-il que l'on s'attache, en particulier dans l'enseignement, à familiariser tant les garçons que les filles aux tâches de soins.

À cet égard *Vrouw en Maatschappij* propose en tout cas les deux approches suivantes :

— inscrire les activités de soins comme aptitude sociale dans les finalités multidisciplinaires: intégrer l'intérêt pour la valeur des tâches de soins dans la famille et dans la société et incorporer des situations d'exercices dans le programme d'études pour que les garçons et les filles se familiarisent avec les tâches de soins;

— une formation à la spécificité des sexes pour les directions et les enseignants de manière qu'ils apprennent à détecter les situations de déséquilibre et à développer des méthodes pour adopter une attitude plus égalitaire à l'égard des garçons et des filles.

### 3. Onderzoeksresultaten rond mannen en zorg

#### 3.1. De zorgende rol van mannen

Vandaag bestaat er voor zover ons bekend in ons land weinig expliciet onderzoek naar de zorgende rol van mannen. Wel werden in 2000 de onderzoeksresultaten gepubliceerd van een studie uitgevoerd onder leiding van professor Lieve Vandemeulebroucke en professor Agnes Demunter betreffende genderaspecten van zorg in de opvoeding (*Genderaspecten van zorg in de opvoeding. Waardering, verdeling en overdracht van de «vrouwelijke zorg» in het gezin* uitgegeven door het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, Gelijke Kansen en Limburgs Universitair Centrum, 2000).

Het onderzoek geeft enkele kritische elementen aan, die een rol spelen in het al dan niet standhouden van de traditionele rolpatronen van mannen en vrouwen op het vlak van zorg. Het onderzoek geeft onder meer aan dat de waardering van zorg door anderen voor vaders een aanzet is om meer zorgtaken op te nemen. Met «anderen» wordt zowel de familiale omgeving als de arbeidsomgeving bedoeld.

Ook worden in de studie enkele aandachtspunten toegelicht voor verder onderzoek en voor het beleid. Een algemene leidraad opdat meer mannen meer zorg op zich zouden nemen is het loskoppelen van «zorg» en «seks». Uiteraard zijn een hele reeks maatregelen en campagnes nodig opdat dit doel kan worden bereikt.

#### 3.2. Taakverdeling man-vrouw

In de tijdbestedingsstudie van de TOR-onderzoeksgroep, verbonden aan de VUB, heeft de onderzoeksgroep onderzocht wat het betekent een «zorgende ouder» te zijn. Zij stelde enkele evoluties vast in de periode 1988-1999. Mannen hebben sinds 1988 niet echt een stap terug gezet in het aantal uren betaalde arbeid, maar spenderen wel veel meer tijd actief met hun kinderen dan een tiental jaren geleden. Waar moeders de laatste jaren meer tijd besteden aan de opvoeding van kinderen, spenderen mannen in vergelijking tot 1988 meer tijd aan de eigenlijke verzorging van kinderen. Relatief is er evenwel nog een groot onevenwicht.

Volgende cijfers kunnen dit nader illustreren: gemiddeld besteden voltijds werkende vrouwen 8 uur meer per week aan zorgtaken (huishouden en zorg voor kinderen) dan voltijds werkende mannen. Mannen maken dan weer meer overuren, maar werken

### 3. Résultats des études relatives aux hommes et aux activités de soins

#### 3.1. Le rôle soignant des hommes

À notre connaissance, il existe actuellement dans notre pays peu d'études explicites sur le rôle soignant des hommes. On a bien publié en 2000 les résultats d'une étude réalisée sous la direction du professeur Lieve Vandemeulebroucke et du professeur Agnes Demunter concernant les aspects des soins liés aux sexes dans l'éducation («*Genderaspecten van zorg in de opvoeding. Waardering, verdeling en overdracht van de «vrouwelijke zorg» in het gezin*» publiée par le ministère de l'Égalité des chances de la Communauté flamande et le Centre universitaire du Limbourg, 2000).

L'étude mentionne quelques éléments critiques qui jouent un rôle dans la persistance ou la non-persistance des rôles traditionnels des hommes et des femmes en matière d'activités de soins. L'étude indique notamment que la valorisation des soins par autrui constitue pour les pères une incitation à assumer davantage de tâches de soins. Par «autrui», on entend tant le milieu familial que le milieu professionnel.

Quelques pistes pour réaliser des études complémentaires et pour élaborer une politique sont également commentées dans l'étude. Un fil conducteur général pour inciter davantage d'hommes à assumer plus d'activités de soins consiste à dissocier «soins» et «sexe». La réalisation de cet objectif passe bien entendu par toute une série de mesures et de campagnes.

#### 3.2. Répartition des tâches entre les hommes et les femmes

Dans l'étude sur l'emploi du temps du groupe de recherche TOR, rattaché à la VUB, celui-ci a examiné ce qu'il faut entendre par «parent soignant». Il a constaté quelques évolutions au cours de la période 1988-1999. Si, depuis 1988, les hommes n'ont pas vraiment réduit leur nombre d'heures de travail rémunéré, ils passent en revanche beaucoup plus de temps activement avec leurs enfants qu'il y a une dizaine d'années. Alors que ces dernières années, les mères consacrent plus de temps à l'éducation des enfants, les pères consacrent plus de temps aux soins proprement dits des enfants par rapport à 1988. Le déséquilibre reste toutefois important en termes relatifs.

Les chiffres ci-après permettent de mieux percevoir cette évolution: les femmes qui travaillent à temps plein consacrent en moyenne 8 heures de plus par semaine aux tâches de soins (faire le ménage et s'occuper des enfants) que les hommes qui travaillent à

alles beschouwd 4 uur minder per week dan vrouwen. Vrouwen hebben per week ook beduidend minder vrije tijd. De zorgtijd door vrouwen bedraagt gemiddeld 25 uur per week, voor mannen is dit 13 uur: één van de redenen waarom vele vrouwen op deeltijdse arbeid overschakelen! (*Bron*: Tijdsbestedingsonderzoek Vlaanderen, VLOR/VUB 2001, cijfers 1999).

### 3.3. Andere statistische gegevens

Andere statistische gegevens bevestigen dat vrouwen in tijd uitgedrukt nog steeds de belangrijkste zorgdragers zijn:

— het merendeel van de halftijds werkenden is vrouw. Een Europese studie wijst uit dat in 2001 in België bij 28% van de tweeverdieners met kinderen de vrouw halftijds werkte. Slechts bij 1,7% van hen was het de man die halftijds werkt. Ter vergelijking: van de tweeverdieners werkten in 1,9% van de gevallen de beide partners halftijds (*Bron*: Europese Commissie, DG V, mei 2002);

— de eerste cijfers in verband met het tijdskrediet tonen aan dat de regeling voor 4/5 werktijd erg aanslaat bij mannen, maar dat het voornamelijk om 50-plussers gaat, en dus niet om jonge vaders. Ook jonge vrouwen zijn geïnteresseerd in de regeling (*Bron*: ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, juni 2002);

— veel minder mannen dan vrouwen maken gebruik van hun recht op ouderschapsverlof. Maandelijks waren in 2001 gemiddeld 8500 vrouwen en 450 mannen in ouderschapsverlof. Dit is ongeveer 1 man op 20 vrouwen. Het gebrek aan een gezinsvriendelijke bedrijfscultuur ligt nog al te vaak aan de basis van deze onevenwichtige situatie (*Bron*: RVA, cijfers 2001);

— mannen zijn sterk ondervertegenwoordigd in de zogenaamde «zorgberoepen».

Een evenwichtige verdeling van zorgtaken is dus nog lang niet bereikt. Onderzoekers wijzen nog op het gevaar dat regelingen zoals het ouderschapsverlof contra-productief dreigen te zijn voor werkende vrouwen als werkende vaders niet extra aangemoedigd worden.

### 3.4. Onderzoek in het buitenland

Uit Nederlands onderzoek (zie onder andere Menno Jacobs, *Vaders in spe*, Swets en Zeitlinger, 1998) naar

temps plein. Les hommes, quant à eux, accomplissent plus d'heures supplémentaires mais travaillent, somme toute, 4 heures de moins par semaine que les femmes. Les femmes ont également nettement moins de loisirs par semaine. Le temps consacré aux soins par les femmes atteint 25 heures par semaine en moyenne, contre 13 heures pour les hommes: c'est une des raisons pour lesquelles bon nombre de travailleuses adoptent un régime de travail à temps partiel! (*Source*: *Tijdsbestedingsonderzoek Vlaanderen, VLOR/VUB 2001*, chiffres 1999).

### 3.3. Autres données statistiques

D'autres données statistiques confirment que les femmes sont toujours les principales dispensatrices de soins en termes de temps consacré à ceux-ci:

— la majorité des travailleurs à mi-temps sont des femmes. Une étude européenne a montré qu'en 2001, la femme travaillait à mi-temps dans 28% des ménages à deux revenus ayant des enfants. L'homme ne travaillait à mi-temps que dans 1,7% de ces ménages. À titre de comparaison: dans les ménages à deux revenus, les deux partenaires travaillaient à mi-temps dans 1,9% des cas (*Source*: Commission européenne, DG V, mai 2002);

— les premiers chiffres relatifs au crédit-temps montrent que le régime de travail à 4/5 temps a beaucoup de succès chez les hommes, mais qu'il s'agit principalement de travailleurs de plus de 50 ans et donc pas de jeunes pères. Les jeunes femmes sont également intéressées par ce régime (*Source*: ministère de l'Emploi et du Travail, juin 2002);

— beaucoup moins d'hommes que de femmes font usage de leur droit au congé parental. Sur une base mensuelle, il y avait en moyenne 8 500 femmes et 450 hommes en congé parental en 2001, soit environ 1 homme pour 20 femmes. Le manque de culture d'entreprise favorable aux familles est encore trop souvent à l'origine de ce déséquilibre (*Source*: ONEm, chiffres 2001);

— les hommes sont fortement sous-représentés dans ce que l'on appelle les «professions de soins».

On est donc encore loin d'une répartition équilibrée des tâches. Les chercheurs soulignent encore le danger que des régimes tels que le congé parental s'avèrent contre-productifs pour les femmes qui travaillent si des incitants supplémentaires ne sont pas créés pour les hommes qui travaillent.

### 3.4. Études réalisées à l'étranger

Il ressort d'une étude néerlandaise (voir notamment Menno Jacobs, «*Vaders in spe*», Swets & Zeitlinger,

de vaderwens van jonge mannen blijkt dat mannen meer dan vroeger woordelijk een affectieve reden geven om hun kinderwens te verklaren. Toch vertaalt zich deze ommekeer niet concreet in geringere uren betaalde arbeid. Een belangrijke vaststelling in dit Nederlandse onderzoek is dat er vele verschillen bestaan in de opvattingen van vaders en dat de meeste vaders voor zichzelf een beeld vormen van het vaderschap en daarin niet zelden origineel en inventief zijn.

#### 4. Buitenlandse voorbeelden voor een beleid « mannen en zorg »

Een belangrijke referentie voor de keuze voor de oprichting van een Comité « mannen en zorg » is het Finse « vaderschapscomité » dat in april 1998 werd opgericht (zie ook <http://www.vn.fi/stm/english/pao/publicat/familypol/contents.htm>).

In een eerste fase heeft dit comité voornamelijk knelpunten gedefinieerd die als basis dienen voor de tweede fase, de opstelling van een actieplan. Enkele aandachtspunten die naar voren kwamen uit de eerste fase zijn :

- een mentaliteitswijziging inzake de combinatie van gezin en arbeid door mannen, soepeler omgaan met verlofregelingen voor vaders (deeltijdse opname, verlenging van de termijn waarbinnen het verlof kan opgenomen worden);

- meer aandacht voor de vader rondom de geboorte van een kind;

- het stimuleren van de participatie van vaders aan de opvoeding van kinderen;

- het vermoeden van vaderschap eveneens toe- passen bij ongehuwd-samenwonende koppels;

- de rol van vaders in nieuw-samengestelde gezinnen;

- een betere regeling voor het hoederecht na echtscheiding (erkenning van de noden van het kind, een betere vorming aan bevoegde personen en instanties) en het stimuleren van co-ouderschap.

Een interessant initiatief dat een voorbeeld zou kunnen zijn voor een actie door het op te richten Comité is een Zweeds project uit 2001 dat tot doel heeft het opnemen van ouderschapsverlof voor mannen te promoten. Aan de hand van affiches van prominente mannen uit de politiek, de bedrijfs- of sportwereld met een baby op de arm wil men er de zorg voor kinderen door mannen vanzelfsprekender maken. In Zweden zou het niet ongewoon zijn dat zelfs een minister drie maanden afwezig is om voor de kinderen te zorgen.

1998) sur le désir de paternité des jeunes hommes que plus qu'auparavant, les hommes expriment littéralement un motif affectif pour expliquer leur désir d'avoir des enfants. Ce revirement ne se traduit toutefois pas concrètement par une diminution du nombre d'heures de travail rémunéré. Une importante constatation de cette étude néerlandaise est qu'il existe de nombreuses divergences dans les opinions des pères et que la plupart d'entre eux se forment une image de la paternité qui leur est propre et font fréquemment preuve d'originalité et d'inventivité à cet égard.

#### 4. Exemples étrangers d'une politique « hommes et activités de soins »

Le « comité de paternité » finlandais, qui a été créé en avril 1998 (voir également <http://www.vn.fi/stm/english/pao/publicat/familypol/contents.htm>), constitue une importante référence qui a guidé notre choix de créer un Comité « hommes et activités de soins ».

Dans une première phase, ce comité a surtout défini les problèmes devant servir de base à la deuxième phase, l'établissement d'un plan d'action. La première phase a permis de dégager les quelques points de réflexion prioritaire suivants :

- une évolution des mentalités permettant aux hommes de combiner la famille et le travail, un assouplissement des régimes de congés pour les pères (prise à temps partiel, prolongation du délai dans lequel les congés peuvent être pris);

- une plus grande attention pour le père aux environs de la naissance d'un enfant;

- la stimulation de la participation des pères à l'éducation des enfants;

- l'application de la présomption de paternité également aux couples cohabitants non mariés;

- le rôle des pères dans les familles recomposées;

- une meilleure réglementation concernant le droit de garde après divorce (reconnaissance des besoins de l'enfant et meilleure formation de personnes et d'instances compétentes) et la stimulation de la co-parenté.

Une initiative intéressante, qui pourrait constituer un exemple d'action à prendre par le Comité à créer, est un projet suédois de 2001, qui vise à promouvoir la prise d'un congé parental par les hommes. Cette campagne cherche à rendre plus évidents les soins des enfants par les hommes, à l'aide d'affiches représentant des hommes en vue du monde politique, économique ou sportif tenant un bébé dans les bras. En Suède, il ne serait pas insolite de voir même un ministre s'absenter pendant trois mois pour s'occuper de ses enfants.

In Nederland bestaat reeds een vader-en-kind-centrum en verschillende vadercentra waar vaders kunnen uitwisselen over hun ervaringen en zorgen.

In verschillende landen van de Europese Unie bestaan er vervolgens vele initiatieven ter ondersteuning van vaders na een echtscheiding. Het hoederecht gaat vaak naar de moeder en voor velen wordt het omgangsrecht in de praktijk niet uitgevoerd.

## ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

### Artikel 2

Het Federaal Comité «mannen en zorg» wordt opgericht bij de federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg omdat de problematiek zich situeert in het spanningsveld tussen gezin, zorg en arbeid. Bijgevolg bepaalt artikel 8 dat het Comité ook bij deze dienst wordt gebudgetteerd.

Vanzelfsprekend is ook een horizontaal beleid noodzakelijk, omdat er raakpunten zijn met andere beleidsterreinen. Dit wordt opgevangen door een evenwichtige vertegenwoordiging van diverse federale overheidsdiensten bij de samenstelling van het comité. De overheid heeft de belangrijke taak om naast de nodige structurele maatregelen het debat rond «mannen en zorg» verder te stimuleren en op die wijze een mentaliteitswijziging teweeg te brengen.

### Artikel 3

Het comité heeft een adviserende bevoegdheid en wordt belast met een zo divers mogelijk takenpakket dat kadert in een globaal beleid inzake «mannen en zorg».

### Artikel 4

Om het comité voldoende bewegingsvrijheid te bieden in zijn werkzaamheden en gezien het quasi onontgonnen terrein «mannen en zorg», kan het comité zowel een advies uitbrengen op verzoek van de Wetgevende Kamers of van de federale minister bevoegd voor de Werkgelegenheid, Arbeid en het Sociaal Overleg, als op eigen initiatief.

### Artikel 5

Het voorleggen van een jaarlijks activiteitenverslag is een belangrijke opdracht van het comité en een

Aux Pays-Bas, il existe déjà un centre «père et enfant» et différents «centres de pères» où les pères peuvent venir échanger leurs expériences et leurs préoccupations.

Dans plusieurs pays de l'Union européenne, il existe en outre de nombreuses initiatives visant à procurer un soutien aux pères après un divorce. Le droit de garde est souvent accordé à la mère et pour bon nombre d'entre eux, le droit de visite ne peut pas être exercé dans la pratique.

## COMMENTAIRE DES ARTICLES

### Article 2

Le Comité fédéral «hommes et activités de soins» est créé au sein du service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, parce que la problématique se situe dans le champ de tension entre la famille, les soins et le travail. L'article 8 dispose par conséquent que le budget de ce comité relèvera également de ce service.

Une politique horizontale est bien entendu nécessaire également, parce qu'il existe des points communs avec d'autres domaines politiques. Cette politique sera assurée par une représentation équilibrée de divers services publics fédéraux dans la composition du comité. L'État a l'importante mission, outre de prendre les mesures structurelles requises, de stimuler davantage le débat sur les hommes et les activités de soins et d'amener ainsi une évolution des mentalités.

### Article 3

Le comité possède une compétence d'avis et est chargé d'un ensemble de tâches aussi diversifié que possible, qui s'inscrit dans une politique globale relative aux «hommes et aux activités de soins».

### Article 4

Pour garantir une liberté d'action suffisante au comité dans ses activités et compte tenu du fait que le domaine des «hommes et des activités de soins» est quasiment inexploré, le comité pourra émettre un avis tant à la demande des Chambres législatives ou du ministre fédéral qui a l'Emploi, le Travail et la Concertation sociale dans ses attributions, que de sa propre initiative.

### Article 5

La présentation d'un rapport d'activités annuel constitue une mission essentielle du comité et un



belangrijk instrument om de continuïteit van zijn werkzaamheden te garanderen. Dit verslag zal de basis vormen voor een jaarlijks debat in het Parlement over het thema « mannen en zorg ». Het verslag is tevens een belangrijk instrument om de publieke opinie te informeren over de stand van zaken in deze thematiek.

#### Artikel 6

In de samenstelling van het comité wordt naar een zo groot mogelijk maatschappelijk draagvlak nagestreefd. De taak om de leden aan te wijzen wordt toevertrouwd aan de Koning.

#### Artikel 7

Teneinde de werkzaamheden van het comité te organiseren, dient een huishoudelijk reglement te worden opgemaakt. In dit reglement worden parameters aangereikt zoals die gangbaar zijn in andere federale adviesorganen, zoals het Federaal Borstvoedingscomité en de Raad van de gelijke kansen voor mannen en vrouwen.

#### Artikel 8

Hier kan worden verwezen naar de toelichting bij artikel 2.

Sabine de BETHUNE.  
Wouter BEKE.  
Nahima LANJRI.  
Els SCHELFHOUT.  
Elke TINDEMANS.

\*  
\* \*

### WETSVOORSTEL

---

#### Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

#### Art. 2

Bij de federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg wordt een Federaal Comité

instrument important pour garantir la continuité de ses travaux. Ce rapport constituera la base d'un débat annuel au Parlement sur le thème des « hommes et des activités de soins ». Le rapport constitue en outre un instrument important pour faire savoir à l'opinion publique où en est cette thématique.

#### Article 6

La composition du comité doit représenter la collectivité le plus largement possible. Le Roi est chargé de désigner les membres.

#### Article 7

Il convient d'établir un règlement d'ordre intérieur afin d'organiser les activités du comité. Ce règlement doit inclure des paramètres tels que ceux qui ont cours dans d'autres organes consultatifs fédéraux, comme le Comité fédéral de l'allaitement maternel et le Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes.

#### Article 8

On se reportera au commentaire de l'article 2.

\*  
\* \*

### PROPOSITION DE LOI

---

#### Article 1<sup>er</sup>

La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

#### Art. 2

Il est créé, au sein du service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, un Comité fédéral

opgericht voor mannen en zorg, hierna «Comité» genoemd.

#### Art. 3

Het comité heeft de volgende opdrachten :

1° advies uitbrengen over alle door de federale overheid genomen of te overwegen beleidsmaatregelen en wetgeving inzake zorg, en dit vanuit het perspectief van de deelname van mannen aan de zorg voor gezin, kinderen en de samenleving;

2° voorstellen doen voor het verhogen van het aandeel mannen in de zogenaamde «zorgberoepen»;

3° het debat op gang brengen over de rol van mannen als zorgdraggers en over de positie van de vader binnen de verschillende gezinssituaties en in de diverse beroepsdomeinen;

4° voorstellen formuleren voor onderzoek en projecten met betrekking tot mannen en zorg.

#### Art. 4

Het comité brengt de in artikel 3, 1°, bedoelde adviezen uit, hetzij op eigen initiatief, hetzij op verzoek van de minister bevoegd voor de Werkgelegenheid, de Arbeid en het Sociaal Overleg, van de voorzitter van de Kamer van volksvertegenwoordigers, of van de voorzitter van de Senaat.

Het comité brengt zijn adviezen uit binnen een termijn van drie maanden na de ontvangst van het verzoek. Bij urgentie kan de instantie die om het advies heeft verzocht, een kortere termijn voorschrijven.

#### Art. 5

Het comité stelt jaarlijks een activiteitenverslag op, dat wordt bezorgd aan de minister die bevoegd is voor de Werkgelegenheid, de Arbeid en het Sociaal Overleg en aan de Wetgevende Kamers.

#### Art. 6

Het comité telt 18 vaste en 18 plaatsvervangende leden.

In het comité zetelen vertegenwoordigers van de bevoegde federale overheidsdiensten en met name van de federale overheidsdienst Sociale Zekerheid en van de federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. De betrokken organisaties uit het

hommes et activités de soins, ci-après dénommé «Comité».

#### Art. 3

Le comité a pour missions :

1° d'émettre des avis sur toute mesure politique et toute législation prises ou à envisager par l'autorité fédérale en matière d'activités de soins, et ce du point de vue de la participation des hommes aux soins de la famille, des enfants et de la société;

2° de faire des propositions en vue d'accroître la part des hommes dans ce que l'on appelle les «professions de soins»;

3° de lancer le débat sur le rôle des hommes en tant que dispensateurs de soins et sur la position du père dans les différentes situations familiales et dans les divers domaines professionnels;

4° de formuler des propositions d'études et de projets relatifs aux hommes et aux activités de soins.

#### Art. 4

Le comité rend les avis visés à l'article 3, 1°, de sa propre initiative ou à la demande du ministre qui a l'Emploi, le Travail et la Concertation sociale dans ses attributions, du président de la Chambre des représentants ou du président du Sénat.

Le comité rend ses avis dans les trois mois de la réception de la demande. En cas d'urgence, un délai plus court peut être prescrit par l'autorité qui a demandé l'avis.

#### Art. 5

Le comité rédige annuellement un rapport d'activités, qu'il transmet au ministre qui a l'Emploi, le Travail et la Concertation sociale dans ses attributions ainsi qu'aux Chambres législatives.

#### Art. 6

Le comité est composé de 18 membres permanents et de 18 membres suppléants.

Siègent au comité des représentants des services publics fédéraux compétents, notamment du service public fédéral Sécurité sociale et du service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale. Les organisations concernées de la société civile sont

middenveld zijn eveneens in het comité vertegenwoordigd teneinde een zo ruim mogelijk maatschappelijk draagvlak te bereiken.

Het comité wordt bijgestaan door ten minste twee administratieve medewerkers, die onder meer belast zijn met de coördinatie van de werkzaamheden.

De Koning bepaalt de wijze waarop de leden van het comité worden voorgedragen en aangewezen.

Hij benoemt de leden van het comité voor een termijn van vier jaar die hernieuwbaar is.

#### Art. 7

Het comité stelt zijn huishoudelijk reglement op dat met name bepalingen bevat aangaande :

1° de samenstelling van het bestuur, dat uit ten minste een voorzitter en een ondervoorzitter bestaat;

2° de instanties via welke het comité zijn taken uitvoert;

3° de voorwaarden inzake bijeenroeping en beraadslaging;

4° de publicatie van de stukken;

5° de frequentie van de vergaderingen.

Het huishoudelijk reglement wordt voor akkoord voorgelegd aan de minister die bevoegd is voor de Werkgelegenheid, de Arbeid en het Sociaal Overleg.

#### Art. 8

De uitgaven van het comité worden geboekt op de algemene uitgavenbegroting, onder de kredieten van de federale overheidsdienst voor de Werkgelegenheid, Arbeid en het Sociaal Overleg.

7 september 2007.

Sabine de BETHUNE.  
Wouter BEKE.  
Nahima LANJRI.  
Els SCHELFHOUT.  
Elke TINDEMANS.

également représentées au sein du comité afin de garantir une représentativité sociale aussi large que possible.

Le comité est assisté d'au moins deux collaborateurs administratifs, qui sont chargés notamment de coordonner les activités.

Le Roi détermine le mode de présentation et de désignation des membres du comité.

Il nomme les membres du comité pour une période renouvelable de quatre ans.

#### Art. 7

Le comité arrête son règlement intérieur, qui comporte notamment des dispositions concernant :

1° la composition de son bureau, qui comprend au moins un président et un vice-président;

2° les organes grâce auxquels le comité exécute ses missions;

3° les modalités de convocation et de délibération;

4° la publication des pièces;

5° la fréquence des réunions.

Ce règlement est soumis pour accord au ministre qui a l'Emploi, le Travail et la Concertation sociale dans ses attributions.

#### Art. 8

Les dépenses du comité sont imputées au budget général des dépenses, sur les crédits du service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

7 septembre 2007.