

BELGISCHE SENAAT

ZITTING 2008-2009

14 JANUARI 2009

Evaluatie van de thematische verloven

VERSLAG

NAMENS DE COMMISSIE VOOR
DE SOCIALE AANGELEGENHEDEN
UITGEBRACHT DOOR
DE DAMES TILMANS
EN de BETHUNE

I. INLEIDING

Tijdens haar vergadering van 25 juni 2008 heeft de commissie voor de Sociale Aangelegenheden beslist om de problematiek van een betere combinatie tussen gezin en arbeid en de zogenaamde «thematische verloven» globaal te behandelen. Zij organiseerde op 24 september, op 1 en op 8 oktober 2008 enkele hoorzittingen over de verschillende wetsvoorstellen die naar de commissie voor de Sociale Aangelegenheden werden verwezen. Gegroepeerd per thema, gaat het om de volgende wetsvoorstellen :

SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION DE 2008-2009

14 JANVIER 2009

Évaluation des congés thématiques

RAPPORT

FAIT AU NOM DE LA COMMISSION
DES AFFAIRES SOCIALES
PAR
MMES TILMANS
ET de BETHUNE

I. INTRODUCTION

Au cours de sa réunion du 25 juin 2008, la commission des Affaires sociales a décidé de traiter de manière globale la problématique d'un meilleur équilibre entre la vie familiale et la vie professionnelle et les «congés thématiques». Elle a organisé, les 24 septembre, 1^{er} et 8 octobre 2008, plusieurs auditions sur les diverses propositions de loi qui lui avaient été renvoyées. Ces propositions de loi, regroupées par thème, sont les suivantes :

Samenstelling van de commissie / Composition de la commission :

Voorzitter / Présidente : Nahima Lanjri.

Leden/Membres :

CD&V	Wouter Beke, Dirk Claes, Nahima Lanjri, Els Schelfhout.
MR	Jacques Brotchi, Richard Fournaux, Dominique Tilmans.
Open VLD Vlaams Belang	Jean-Jacques De Gucht, Patrik Vankrunkelsven. Jurgen Ceder, Nele Jansegers.
PS	Sfia Bouarfa, Christiane Vienne.
SP.A-VI. Pro	Marleen Temmerman, Myriam Vanlerberghe.
CDH	Anne Delvaux.
Écolo	Isabelle Durant.

Plaatsvervangers / Suppléants :

Sabine de Bethune, Miet Smet, Elke Tindemans, Pol Van Den Driessche, Els Van Hoof.
Berni Collas, Christine Defraigne, Alain Destexhe, Philippe Monfils.
Margriet Hermans, Nele Lijnen, Paul Wille.
Yves Buysse, Hugo Coveliers, Karim Van Overmeire.
Joëlle Kapompolé, Philippe Mahoux, Olga Zrihen.
Bart Martens, Guy Swennen, Johan Vande Lanotte.
Marc Elsen, Jean-Paul Procureur.
Josy Dubié, Carine Russo.

A. Vaderschapsverlof

— Wetsvoorstel van de dames Sfia Bouarfa en Olga Zrihen tot wijziging van artikel 30 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, wat het vaderschaps- en adoptieverlof betreft (stuk Senaat, nr. 4-25)

— Wetsvoorstel van mevrouw Nahima Lanjri c.s. tot uitbreiding van het recht op vaderschapsverlof bij vroegeboorte (stuk Senaat, nr. 4-211)

— Wetsvoorstel van de heer Guy Swennen tot wijziging van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en de wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen, teneinde het vaderschapsverlof open te stellen voor holebi's (stuk Senaat, nr. 4-405)

— Wetsvoorstel van de dames Sabine de Bethune Nahima Lanjri tot wettelijke bescherming en tot uitbreiding van het recht op vaderschapsverlof (stuk Senaat, nr. 4-658)

— Wetsvoorstel van mevrouw Sabine de Bethune c.s. tot wijziging van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomst wat het vaderschapsverlof voor meeouders betreft (stuk Senaat, nr. 4-884)

— Wetsvoorstel van mevrouw Nele Lijnen tot wijziging van de wetgeving met het oog op het geslachtsneutraal maken van het vaderschapsverlof (stuk Senaat, nr. 4-1033)

B. Moederschapsverlof

— Wetsvoorstel van mevrouw Margriet Hermans tot wijziging van artikel 39 van de Arbeidswet van 16 maart 1971 (stuk Senaat, 4-156)

— Wetsvoorstel van mevrouw Dominique Tilmans tot wijziging van de arbeidswet van 16 maart 1971 en van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994, teneinde het zwangerschapsverlof te verlengen voor vrouwen die vroegtijdig van twee of meer kinderen bevallen (stuk Senaat, nr. 4-361)

— Wetsvoorstel van mevrouw Anne Delvaux c.s. tot wijziging van de wet van 14 juli 1994 betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, teneinde tijdens het moederschapsverlof de uitoefening van bepaalde activiteiten toe te staan (stuk Senaat, nr. 4-609)

— Voorstel van resolutie van mevrouw Christine Defraigne om verlenging van de moederschapsrust toe te staan voor vrouwelijke zelfstandigen die dat wensen

A. Congé de paternité

— Proposition de loi de Mmes Sfia Bouarfa et Olga Zrihen modifiant l'article 30 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, en ce qui concerne le congé de paternité et le congé d'adoption (doc. Sénat, n° 4-25)

— Proposition de loi de Mme Nahima Lanjri et consorts étendant le droit au congé de paternité en cas de naissance prématurée (doc. Sénat, n° 4-211)

— Proposition de loi de M. Guy Swennen modifiant la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et la loi du 1^{er} avril 1936 sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure en vue d'ouvrir le congé de paternité aux gays, aux lesbiennes et aux bisexuels (doc. Sénat, n° 4-405)

— Proposition de loi de Mmes Sabine de Bethune et Nahima Lanjri visant à protéger légalement et à étendre le congé de paternité (doc. Sénat, n° 4-658)

— Proposition de loi de Mme Sabine de Bethune et consorts modifiant la législation relative au contrat de travail en ce qui concerne le congé de paternité pour les coparents (doc. Sénat, n° 4-884)

— Proposition de loi de Mme Nele Lijnen modifiant la législation en vue de désexualiser le congé de paternité (doc. Sénat, n° 4-1033)

B. Congé de maternité

— Proposition de loi de Mme Margriet Hermans modifiant l'article 39 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail (doc. Sénat, n° 4-156)

— Proposition de loi de Mme Dominique Tilmans modifiant la loi du 16 mars 1971 sur le travail et la loi coordonnée du 14 juillet 1994 relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités afin d'améliorer le congé de maternité des femmes accouchant de deux ou plusieurs enfants prématurés (doc. Sénat, n° 4-361)

— Proposition de loi de Mme Anne Delvaux et consorts modifiant la loi du 14 juillet 1994 relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités en vue de permettre l'exercice de certaines activités durant le congé de maternité (doc. Sénat, n° 4-609)

— Proposition de résolution de Mme Christine Defraigne visant à permettre aux travailleuses indépendantes qui le souhaitent de pouvoir prolonger leur

wanneer hun pasgeborene in het ziekenhuis wordt opgenomen (stuk Senaat, nr. 4-625)

— Wetsvoorstel van mevrouw Christine Defraigne tot aanvulling van de artikelen 93 en 95 van het koninklijk besluit van 20 juli 1971 houdende instelling van een uitkeringsverzekering en een moederschapsverzekering ten voordele van zelfstandigen en van de meewerkende echtgenoten, teneinde de moederschapsrust in geval de pasgeborene opgenomen wordt in een verpleeginrichting te kunnen verlengen (stuk Senaat, nr. 4-626)

— Wetsvoorstel van mevrouw Anke Van dermeersch c.s. tot wijziging van de regelgeving inzake het recht op ouderschapsverlof, palliatief verlof en zorgverlof (stuk Senaat, nr. 4-654)

— Wetsvoorstel van de dames Sabine de Bethune en Nahima Lanjri tot wijziging van artikel 39 van de Arbeidswet van 16 maart 1971 en van artikel 114 van de gecoördineerde wet van 14 juli 1994 betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, met het oog op de verlenging van het moederschapsverlof (stuk Senaat, nr. 4-657)

C. Ouderschapsverlof

— Wetsvoorstel van mevrouw Nahima Lanjri c.s. tot uitbreiding van het recht op ouderschapsverlof (stuk Senaat, nr. 4-214)

— Wetsvoorstel van mevrouw Nahima Lanjri c.s. tot uitbreiding van het recht op ouderschapsverlof voor alleenstaande ouders (stuk Senaat, nr. 4-215)

— Wetsvoorstel van de heer Marc Elsen en mevrouw Anne Delvaux tot wijziging van het koninklijk besluit nr. 50 van 24 oktober 1967 betreffende het rust- en overlevingspensioen voor werknemers, om de cumulatie toe te staan van het werknemerspensioen met de uitkeringen in geval van loopbaanonderbreking of vermindering van de arbeidsprestaties teneinde palliatieve zorg te verstrekken, voor ouderschapsverlof of voor het bijstaan of verzorgen van een familielid (stuk Senaat, nr. 4-929)

D. Adoptieverlof

— Wetsvoorstel van de dames Sfia Bouarfa en Olga Zrihen tot wijziging van artikel 30 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, wat het vaderschaps- en adoptieverlof betreft (stuk Senaat, nr. 4-25)

— Wetsvoorstel van mevrouw Anne Delvaux betreffende de verlenging van het adoptieverlof (stuk Senaat, nr. 4-506)

repos de maternité en cas d'hospitalisation du nouveau-né (doc. Sénat, n° 4-625)

— Proposition de loi de Mme Christine Defraigne complétant les articles 93 et 95 de l'arrêté royal du 20 juillet 1971 instituant une assurance indemnités et une assurance maternité en faveur des travailleurs indépendants et des conjoints aidants, en vue de prévoir la possibilité de prolonger la période de repos de maternité en cas d'hospitalisation du nouveau-né (doc. Sénat, n° 4-626)

— Proposition de loi de Mme Anke Van dermeersch et consorts modifiant la réglementation relative au droit au congé parental, au congé pour soins palliatifs et au congé d'assistance (doc. Sénat, n° 4-654)

— Proposition de loi de Mmes Sabine de Bethune et Nahima Lanjri modifiant l'article 39 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail et l'article 114 de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994, en vue de prolonger le congé de maternité (doc. Sénat, n° 4-657)

C. Congé parental

— Proposition de loi de Mme Nahima Lanjri et consorts étendant le droit au congé parental (doc. Sénat, n° 4-214)

— Proposition de loi de Mme Nahima Lanjri et consorts étendant le droit au congé parental pour les parents isolés (doc. Sénat, n° 4-215)

— Proposition de loi de M. Marc Elsen et Mme Anne Delvaux modifiant l'arrêté royal n° 50 du 24 octobre 1967 relatif à la pension de retraite en vue de permettre le cumul des allocations accordées en cas d'interruption de carrière ou de réduction des prestations en vue d'assurer des soins palliatifs, pour congé parental ou pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre de sa famille avec la pension des salariés (doc. Sénat, n° 4-929)

D. Congé d'adoption

— Proposition de loi de Mmes Sfia Bouarfa et Olga Zrihen modifiant l'article 30 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, en ce qui concerne le congé de paternité et le congé d'adoption (doc. Sénat, n° 4-25)

— Proposition de loi de Mme Anne Delvaux relative à l'allongement du congé d'adoption (doc. Sénat, n° 4-506)

— Wetsvoorstel van mevrouw Martine Taelman tot instelling van een adoptieverlof voor werknemers en zelfstandigen (stuk Senaat, nr. 4-593)

— Wetsvoorstel van mevrouw Marleen Temmerman tot wijziging van de regelgeving inzake het adoptieverlof (stuk Senaat, nr. 4-691)

— Wetsvoorstel van mevrouw Nahima Lanjri c.s. tot versterking van het adoptieverlof (stuk Senaat, nr. 4-958)

E. Rouwverlof

— Wetsvoorstel van de heer Patrik Vankrunkelsven tot wijziging van de regeling inzake het rouwverlof (stuk Senaat, nr. 4-53)

— Wetsvoorstel van mevrouw Myriam Vanlerberghe tot wijziging van artikel 2 van het koninklijk besluit van 28 augustus 1963 betreffende het behoud van het normaal loon van de werkliden, de dienstboden, de bedienden en de weknemers aangeworven voor de dienst op binnenschepen, voor afwezigheidsdagen ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten (stuk Senaat, nr. 4-426)

— Wetsvoorstel van de heer Patrik Vankrunkelsven c.s. tot wijziging — wat het rouwverlof betreft — van het koninklijk besluit van 28 augustus 1963 betreffende het behoud van het normale loon van de werkliden, de dienstboden, de bedienden en de weknemers aangeworven voor de dienst op binnenschepen, voor afwezigheidsdagen ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten (stuk Senaat, nr. 4-991)

F. Verzorging van een ziek familie- of gezinslid

— Wetsvoorstel van mevrouw Myriam Vanlerberghe c.s. tot toekenning van een vergoeding aan de ouders van een gehospitaliseerd kind (stuk Senaat, nr. 4-622)

— Wetsvoorstel van mevrouw Nahima Lanjri c.s. tot uitbreiding van het verlof voor de verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid (stuk Senaat, nr. 4-1003)

G. In-vitro fertilisatie

— Wetsvoorstel van mevrouw Christine Defraigne c.s. betreffende een betere bescherming van vrouwen

— Proposition de loi de Mme Martine Taelman instaurant un congé d'adoption pour les travailleurs salariés et les travailleurs indépendants (doc. Sénat, n° 4-593)

— Proposition de loi de Mme Marleen Temmerman modifiant la réglementation en matière de congé d'adoption (doc. Sénat, n° 4-691)

— Proposition de loi de Mme Nahima Lanjri et consorts visant à renforcer le congé d'adoption (doc. Sénat, n° 4-958)

E. Congé de deuil

— Proposition de loi de M. Patrik Vankrunkelsven modifiant la réglementation en matière de congé de deuil (doc. Sénat, n° 4-53)

— Proposition de loi de Mme Myriam Vanlerberghe modifiant l'article 2 de l'arrêté royal du 28 août 1963 relatif au maintien de la rémunération normale des ouvriers, des travailleurs domestiques, des employés et des travailleurs engagés pour le service des bâtiments de navigation intérieure, pour les jours d'absence à l'occasion d'événements familiaux ou en vue de l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles (doc. Sénat, n° 4-426)

— Proposition de loi de M. Patrik Vankrunkelsven et consorts modifiant, en ce qui concerne le congé de deuil, l'arrêté royal du 28 août 1963 relatif au maintien de la rémunération normale des ouvriers, des travailleurs domestiques, des employés et des travailleurs engagés pour le service des bâtiments de navigation intérieure, pour les jours d'absence à l'occasion d'événements familiaux ou en vue de l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles (doc. Sénat, n° 4-991)

F. Octroi de soins à un membre malade du ménage ou de la famille

— Proposition de loi de Mme Myriam Vanlerberghe et consorts visant à octroyer une indemnité aux parents d'un enfant hospitalisé (doc. Sénat, n° 4-622)

— Proposition de loi de Mme Nahima Lanjri et consorts visant à étendre le congé pour l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade (doc. Sénat, n° 4-1003)

G. Fécondation *in vitro*

— Proposition de loi de Mme Christine Defraigne et consorts visant à une meilleure protection de la

in het kader van een *in vitro*fertilisatie (stuk Senaat, nr. 4-852)

Deze hoorzittingen, die men terugvindt in hoofdstuk II van dit verslag, hadden een driedubbel doel :

- een brede bevraging organiseren bij de actoren op het terrein;
- nagaan in welke mate de reeds ingediende wetsvoorstellen dienen geamendeerd te worden;
- evalueren of een initiatief van de commissie — het opstellen van een wetsvoorstel of een voorstel van resolutie of het formuleren van aanbevelingen — wenselijk is.

De voorwaarden waaronder de commissie van deze laatste, bijzondere procedure gebruik kan maken, worden in het artikel 22, 3, van het reglement van de Senaat als volgt omschreven :

« Wanneer de commissies naar aanleiding van een besprekking beslissen dat een wetgevend initiatief nodig is of dat de Senaat zijn standpunt te kennen moeten geven, kunnen ze zelf een voorstel van wet of van resolutie opstellen, het bespreken, erover stemmen en hierover verslag uitbrengen, zonder dat de Senaat het vooraf in overweging neemt.

Deze procedure kan alleen worden aangevat als twee derden van de leden van de commissie zich schriftelijk akkoord verklaren en de voorzitter van de Senaat vooraf zijn toestemming heeft gegeven. In geval van twijfel over de ontvankelijkheid of over de bevoegdheid van de commissie, raadpleegt de voorzitter het bureau. »

Per brief van 16 december 2008 werd aan de voorzitter van de Senaat toestemming voor deze procedure gevraagd waarna de voorzitter zijn akkoord betuigd heeft op 17 december 2008.

Tevens hebben ook twaalf leden van de commissie zich op diezelfde datum akkoord verklaard.

Vervolgens heeft de commissie, op basis van een ontwerp van tekst (hoofdstuk III), enkele aanbevelingen aangenomen (hoofdstuk IV van dit verslag).

II. HOORZITTINGEN

A. Hoorzitting van 24 september 2008

Hoorzitting met :

- mevrouw Estelle Ceulemans, ABVV;
- de heer Paolo de Francesco, ACV;
- de heer Olivier Valentin, ACLVB;

femme dans le cadre d'un processus de fécondation *in vitro* (doc. Sénat, n° 4-852)

Ces auditions, qui sont reproduites au chapitre II du présent rapport, poursuivaient un triple objectif :

- organiser une large enquête auprès des acteurs de terrain;
- vérifier dans quelle mesure il convient d'amender les propositions de loi déjà déposées;
- voir s'il est souhaitable que la commission prenne l'initiative de rédiger une proposition de loi ou une proposition de résolution ou de formuler des recommandations.

Les conditions dans lesquelles la commission peut recourir à la procédure particulière citée en dernier lieu sont définies comme suit à l'article 22, 3, du règlement du Sénat :

« Lorsque, dans une discussion, les commissions concluent à la nécessité de légiférer ou d'exprimer le point de vue du Sénat, elles peuvent rédiger elles-mêmes une proposition de loi ou de résolution, l'examiner, la mettre aux voix et faire rapport à son sujet, sans que le Sénat la prenne préalablement en considération.

Cette procédure ne peut être engagée qu'avec l'accord écrit de deux tiers des membres de la commission, et moyennant l'assentiment préalable du président du Sénat. En cas de doute sur la recevabilité ou sur la compétence de la commission, celui-ci consulte le bureau. »

Par lettre du 16 décembre 2008, le président du Sénat a été invité à marquer son assentiment à cette procédure. Cet assentiment a été donné le 17 décembre 2008.

Douze membres de la commission ont également marqué leur accord le même jour.

La commission a ensuite adopté, sur la base d'un projet de texte (chapitre III), diverses recommandations (chapitre IV du présent rapport).

II. AUDITIONS

A. Audition du 24 septembre 2008

Audition de :

- Mme Estelle Ceulemans, FGTB;
- M. Paolo de Francesco, CSC;
- M. Olivier Valentin, CGSLB;

- de heer Kris Baetens, UNIZO;
- mevrouw Christel Verhas en mevrouw Lutgard Vrints, Gezinsbond.

Mevrouw Estelle Ceulemans. — Ik dank de commissie dat ze het ABVV heeft uitgenodigd om zijn algemene visie over de verzoening van privéleven en arbeid toe te lichten.

Ik zal beginnen met een opmerking over de gekozen terminologie. Binnen onze organisatie hebben we het niet over de verzoening van gezin en arbeid, maar over de verzoening van privéleven en arbeid. Met die termen sluiten we elke vooringenomenheid uit met betrekking tot de levenskeuzes van eenieder.

Het zal u niet verbazen dat de verzoening tussen privéleven en arbeid al lang een centraal strijdpunt van het ABVV is. Het is een essentiële hefboom om de kwaliteit van het leven en de arbeid te verbeteren en om een betere gelijkheid tussen mannen en vrouwen en de participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt te verzekeren.

De problematiek is zeer uitgebreid en heeft onder meer betrekking op elementen die strikt gezien buiten de beroepssfeer liggen, zoals de taakverdeling binnen het gezin en de kinderopvang. Ik herinner er in dat verband aan dat het FCUD in de jaren negentig naar aanleiding van een interprofessioneel akkoord werd opgericht. Daarmee werd het mogelijk een deel van de buitenschoolse opvang te financieren door middel van een bijdrage van de sociale zekerheid.

Tijdens de eerste institutionele ronde werd jammer genoeg beslist dat fonds over te hevelen, waardoor de sociale partners een waardevol instrument werd ontnomen om privéleven en arbeid te verzoenen. Als men een betere integratie van vrouwen op de arbeidsmarkt wil garanderen, dan blijft het volgens ons van primordiaal belang dat wordt geïnvesteerd in collectieve structuren voor kinderopvang. Dat is het enige systeem dat in staat is een democratische en algemene toegang tot dergelijke diensten te waarborgen.

Dat zou niet meer het geval zijn als het toepassingsgebied van de dienstencheques wordt uitgebreid. Die maatregel zou drie nadelen hebben. Hij zou de gemeenschap veel kosten, hij zou geen waarborgen voor de opvang bieden en hij zou uiteindelijk gericht zijn op een relatief welstellend deel van de bevolking.

Het andere belangrijke kader voor een betere verzoening van privéleven en arbeid heeft vanzelfsprekend betrekking op de beroepssfeer, en met name de werkorganisatie.

- M. Kris Baetens, UNIZO;
- Mmes Christel Verhas et Lutgard Vrints, Gezinsbond.

Mme Estelle Ceulemans. — Je tiens à vous remercier de l'invitation qui a été adressée à la FGTB de venir vous exposer sa vision générale en matière de conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle.

À cet égard, je me permettrai une première remarque sur la terminologie choisie. En effet, au sein de notre organisation, nous ne parlons pas de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle mais de conciliation entre vie privée et vie professionnelle. Cette seconde terminologie supprime en effet tout parti pris par rapport aux choix de vie de chacun.

Je ne vous surprendrai pas en précisant que cet objectif de meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle est, de longue date, au cœur des combats menés par la FGTB. Il est effet un levier essentiel pour améliorer la qualité de la vie et de l'emploi, mais aussi pour assurer une meilleure égalité entre hommes et femmes et une meilleure participation des femmes sur le marché de l'emploi.

Cette problématique est vaste et touche notamment à des éléments situés à proprement parler en dehors de la sphère professionnelle. Je songe ici à la question de la répartition des tâches au sein du ménage mais aussi à la question des gardes d'enfants. À ce propos, je vous rappelle que le FESC avait été créé dans les années 90, à la suite d'un accord interprofessionnel — AIP. Il permettait ainsi de financer une partie de l'accueil extrascolaire par le biais d'une cotisation de sécurité sociale.

Dans le cadre du premier round institutionnel, il a malheureusement été décidé de communautariser ce fonds, privant ainsi les partenaires sociaux d'un précieux outil de conciliation entre vie privée et vie professionnelle. En effet, si l'on veut assurer une meilleure intégration des femmes sur le marché de l'emploi, il reste primordial, à nos yeux, d'investir dans des structures collectives d'accueil des enfants, seul système, selon nous, capable de garantir un accès démocratique et généralisé à ce type de services.

Il n'en serait pas de même si l'on autorisait d'étendre le champ d'application des titres-services. Cette mesure aurait le triple inconvénient de coûter cher à la collectivité, de ne pas garantir la qualité de l'accueil et d'être en finalité réservée à une frange relativement aisée de la population.

L'autre cadre essentiel pour une meilleure adéquation entre vie privée et vie professionnelle concerne évidemment la sphère professionnelle, et notamment l'organisation du travail.

Ik zal het in dat verband niet hebben over onze strijd voor een collectieve reductie van de arbeidsuren. Wel wil ik benadrukken dat wij bij de besprekingen van het volgende IPA het debat over de vierdagen-week opnieuw willen lanceren. De vrijwillige en overlegde invoering van dat systeem zou in sommige omstandigheden de levenskwaliteit van heel wat werknemers aanzienlijk kunnen verbeteren. Dan heb ik het nog niet over de mogelijke oplossing die het kan bieden voor problemen op het vlak van mobiliteit. De maatregelen voor de individuele arbeidsduurvermindering, zoals het recht op de verschillende vormen van tijdskrediet, onder andere voor het ouderschaps- en het zorgverlof, zijn trouwens ook voortgekomen uit akkoorden tussen de sociale partners.

Een ander belangrijk domein heeft betrekking op de specifieke verloven die in de collectieve overeenkomsten zijn opgenomen. Er moet worden benadrukt dat heel wat sectorale en ondernemingsakkoorden aanzienlijke verbeteringen aanbrengen aan de reglementaire minima inzake klein verlet, verlof om dwingende redenen, zwangerschapsverlof, borstvoedingsverlof enzovoort.

Ten slotte blijven de sociale partners ook een belangrijke rol vervullen bij alles wat te maken heeft met de komst van een kind, of het nu gaat om moederschapsverlof, vaderschapsverlof, adoptieverlof, borstvoedingspauzes of — en vooral — de bescherming van het moederschap.

Het voorontwerp met betrekking tot het welzijn bevat een belangrijke maatregel. Jammer genoeg verlopen de onderhandelingen moeilijk, maar de regering zal de zaak moeten overnemen, ook al bereiken de sociale partners geen akkoord. Het gaat om de wegwerking van de discriminatie tussen vrouwen die worden verwijderd wegens een risico erkend door het Fonds voor Beroepsziekten en verwijderde vrouwen die enkel door het RIZIV worden vergoed.

Hoewel die vrouwen zich gedurende de hele periode van de verwijdering objectief gezien in een identieke positie bevinden, krijgt de eerste groep een vergoeding van 90 % van hun vorig geplafonneerd loon en de tweede groep slechts 60 %. We hebben voorgesteld een einde te stellen aan die discriminatie in het kader van het budget voor de koppeling aan de welvaart.

De verzoening van privéleven en arbeid blijft een kernpunt van onze acties, en dat zowel in onze eisen als in onze dagelijkse acties. De Nationale Arbeidsraad wordt regelmatig gevraagd een advies over deze thema's uit te brengen. Zo werd de raad tijdens de huidige regeerperiode gevraagd een advies uit te brengen over een wetsontwerp met betrekking tot het opvangverlof en over een wetsvoorstel van deze commissie over de vergoeding van de verlofdagen

À ce propos, je ne reviendrai pas sur nos nombreux combats en matière de réduction collective du temps de travail. Cependant, permettez-moi de souligner que, dans le cadre de la négociation du prochain AIP, nous tenons à lancer un débat sur la semaine des quatre jours. La mise en œuvre volontaire et négociée de celle-ci pourrait, dans certaines conditions, concourir à améliorer considérablement la qualité de vie de nombreux travailleurs, sans parler de la solution que cela apporterait en termes de mobilité. Par ailleurs, les mesures de réduction individuelle du temps de travail, comme le droit aux différentes formes de crédit-temps, y compris le congé parental et pour soins, sont elles aussi le fruit d'accords intervenus entre les partenaires sociaux.

Un autre domaine important en la matière est celui des congés spécifiques repris dans les accords collectifs. Il faut en effet souligner que de nombreux accords sectoriels ou d'entreprises améliorent considérablement les standards minima déterminés par la réglementation, que ce soit en matière de petits chômage, de congés pour motifs impérieux, de congés de maternité, de congés d'allaitement, etc.

Enfin, le quatrième volet où les partenaires sociaux continuent à jouer un rôle important concerne tout ce qui touche à l'arrivée d'un enfant. Qu'il s'agisse des congés de maternité, de paternité, d'adoption, des pauses d'allaitement mais aussi et surtout de la protection de la maternité.

À ce sujet, permettez-moi de vous signaler que le projet d'accord relatif au bien-être comporte une mesure importante. Malheureusement, les négociations connaissent quelques difficultés mais le gouvernement devrait prendre le relais, même si les partenaires sociaux ne parviennent pas à un accord. Il s'agit de supprimer la discrimination qui existe entre les femmes écartées en raison d'un risque reconnu par le Fonds des maladies professionnelles et les femmes écartées mais uniquement indemnisées par l'INAMI.

Alors qu'objectivement ces femmes se trouvent dans une situation identique, durant toute leur période d'écartement, les premières perçoivent une indemnité équivalente à 90 % de leur salaire précédent plafonné et les secondes ne perçoivent que 60 % de leur salaire. Nous avons donc proposé de mettre fin à cette discrimination dans le cadre de l'enveloppe destinée à la liaison au bien-être.

Comme vous le voyez, la conciliation entre vie privée et vie professionnelle reste au cœur de notre action quotidienne, que ce soit au travers de nos revendications mais également de notre travail quotidien. Ainsi, le Conseil national du travail est régulièrement saisi de demandes d'avis relatifs à ce sujet. Par exemple, dans le cadre de cette législature, je citerai une demande relative à un projet de loi sur le congé d'accueil et une demande d'avis relative à une

die worden opgenomen voor de hospitalisatie van een kind.

Vanzelfsprekend moet de verzoening van privéleven en arbeid mee evolueren met de samenleving. Dat wil zeggen dat rekening moet worden gehouden met nieuwe fenomenen en noden, zoals de toename van het aantal eenoudergezinnen, nieuw samengestelde gezinnen en de gevallen van co-ouderschap, alsook met de persoonlijke verlangens van de werknemers.

Evolueren betekent ook het verbeteren van de bestaande systemen. Hiervoor moeten vragen worden gesteld teneinde de evoluties te voorzien en erop vooruit te lopen. Een organisatie als het ABVV stelt dergelijke noodzakelijke en constructieve vragen.

Moet bijvoorbeeld de voorkeur worden gegeven aan collectieve ingrepen of aan bijzondere maatregelen ?

Sinds enkele jaren worden steeds meer maatregelen genomen die oplossingen bieden voor specifieke situaties. Ik denk hierbij aan de maatregelen voor kinderbijslag voor eenoudergezinnen of de verhoging van het aantal verlofdagen en de forfaitaire vergoeding van die dagen door het RIZIV voor de opvang van een kind, een maatregel die recentelijk bij koninklijk besluit werd genomen.

De tenuitvoerlegging van dergelijke maatregelen *ad hoc* is aan bijzondere voorwaarden en vereisten onderworpen. Dat heeft een negatieve weerslag op de bekendheid en de doeltreffendheid van het algemene systeem; en dan heb ik het nog niet over de averechtse effecten want er wordt altijd een bepaalde omstandigheid of deelgroep over het hoofd gezien. Om die reden is het ABVV voorstander van algemene maatregelen. Ik denk hierbij onder ander aan de collectieve arbeidsduurvermindering waarvan duidelijk is aangetoond dat ze de meest genderneutrale maatregel is.

In sommige wetsvoorstellen die hier in de commissie worden besproken wordt gepleit voor de verhoging — soms gericht op de eenoudergezinnen — van de vergoeding voor het ouderschapsverlof. Het doel is lovenswaardig : gezinnen met een bescheiden inkomen, met name eenoudergezinnen, in staat stellen voor een dergelijke formule te kiezen.

Uit een studie van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg over de verschillende formules van tijdskrediet blijkt echter duidelijk dat vooral personen in een gezin met een goed inkomen gebruik kunnen maken van dergelijke maatregelen om de arbeidstijd te verdelen. Dat geldt dan vooral in de non-profitsector, die extra premies toekent.

proposition de loi émanant de votre commission sur la question de l'indemnisation des jours de congé découlant de l'hospitalisation d'un enfant.

Bien évidemment, l'amélioration de la conciliation entre vie privée et vie professionnelle nécessite d'évoluer avec la société, c'est-à-dire ses phénomènes émergents et ses nouveaux besoins, comme l'augmentation du nombre de familles monoparentales, de familles recomposées, de gardes partagées mais aussi la réalisation d'aspirations personnelles dans le chef des travailleurs.

Qui dit évoluer dit aussi améliorer les systèmes existants. Pour cela, il faut se poser des questions afin de mieux envisager, voire anticiper les évolutions. Une organisation comme la FGTB vit avec ce type de questionnement indispensable et constructif.

Ainsi, faut-il privilégier les actions générales plutôt que les mesures particulières ?

Depuis quelques années, on assiste à l'émergence de mesures qui visent à apporter des solutions à des situations particulières. Je citerai les mesures adoptées pour les allocations familiales en faveur des familles monoparentales ou l'augmentation du nombre de jours de congés autorisés et l'indemnisation forfaitaire de ceux-ci par l'INAMI en cas d'accueil d'un enfant, mesure prise tout récemment par arrêté royal.

Or, la mise en œuvre de telles mesures *ad hoc*, ayant toutes des conditions et modalités de mise en œuvre particulières, nuit à la visibilité et sans doute à l'efficacité du système général, sans parler de certains aspects pervers car on oublie toujours une circonstance particulière ou un sous-groupe. C'est pourquoi la FGTB plaide plutôt pour l'adoption de mesures générales. Je pense notamment à une mesure comme la réduction collective du temps de travail dont il est clairement établi qu'elle est la plus neutre au niveau du genre.

Par contre, certaines propositions de loi examinées dans le cadre de cette commission plaident pour l'augmentation, parfois ciblée sur les familles monoparentales, de l'allocation octroyée dans le cadre du congé parental. L'objectif est louable : permettre aux familles ayant des revenus plus modestes, particulièrement les familles monoparentales, d'opter pour ce type de formule.

Cependant, une étude réalisée sur les différentes formules de crédit-temps par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale démontre clairement que ce sont les personnes vivant dans un ménage disposant d'un bon revenu qui peuvent recourir à ces mesures d'aménagement de leur temps de travail, en particulier dans le secteur non-marchand qui accorde des primes supplémentaires.

Om die reden geeft het ABVV voorrang aan de verhoging van de vergoedingen voor alle bestaande maatregelen inzake tijdskrediet, eerder dan aan de verlenging van de verlofperiodes. Het gaat erom dat iedereen, dus ook mensen met een laag loon en eenoudergezinnen, een betere toegang krijgt tot alle maatregelen die dienen om privéleven en arbeid te verzoenen.

Welke rol is trouwens weggelegd voor de sociale zekerheid, in het bijzonder voor de financiering van het beleid om privéleven en werk te verzoenen? Wanneer we het merendeel van de wetsvoorstellingen lezen en de recent genomen maatregelen bekijken, dan stellen we vast dat de sociale zekerheid het volle financiële gewicht van de verzoeningsmaatregelen zal dragen. Men kan zich afvragen of dat de beste keuze is. Hierdoor blijft trouwens weinig ruimte over voor het sociale overleg om algemene verbeteringen aan te brengen aan de bestaande maatregelen voor de verschillende vormen van het omstandigheidsverlof en het verlof om dwingende reden.

Ik eindig met een laatste vraag. Is het niet gevaarlijk om teveel mogelijkheden te creëren met een « vrouwelijke » connotatie inzake de verzoening van privéleven en arbeid? We moeten aavrechtse effecten vermijden. Sommige van de voorliggende voorstellen strekken ertoe de duur van het ouderschapsverlof voor zorg en het adoptieverlof te verlengen. We weten dat vooral vrouwen voor een dergelijke individuele aanpassing zullen « kiezen ». Hierdoor bestaat het risico dat ze op de arbeidsmarkt zullen worden gestigmatisererd. We moeten vermijden dat vrouwen « in hun vruchtbare jaren » verdacht worden in de ogen van de werkgevers.

Om dergelijke aavrechtse effecten tegen te gaan is het van essentieel belang dat er voldoende en degelijke opvangstructuren zijn en dat maatregelen worden genomen om ervoor te zorgen dat ook mannen meer taken en zorg in het gezin op zich kunnen nemen, zoals via het tijdskrediet en het vaderschapsverlof.

In dat verband zijn we blij met de voorstellen 4-25 en 4-658 die ertoe strekken het vaderschapsverlof uit te breiden of zelfs verplicht te maken.

Dat is ook ons standpunt met betrekking tot voorstel 4-405 dat ertoe strekt het vaderschapsverlof open te stellen voor holebi's. De Nationale Arbeidsraad heeft die discriminatie in meerdere adviezen aangekaart.

Dan heb ik nog enkele gerichte opmerkingen bij de 18 wetsvoorstellingen die we hebben ontvangen.

Wat het rouwverlof betreft, dat in de voorstellen 4-53 van de heer Vankrunkelsven en 4-426 van mevrouw Vanlerberghe c.s wordt behandeld, herinner

C'est la raison pour laquelle la position de la FGTB est de donner la priorité à l'augmentation des indemnités pour toutes les mesures de crédit-temps existantes plutôt qu'à un allongement des périodes de congé autorisées. Il s'agit de mieux garantir l'accès de tous, y compris les bas salaires et les familles monoparentales, à l'ensemble des mesures de conciliation entre vie privée et vie professionnelle.

Par ailleurs, quel rôle doit jouer la sécurité sociale, en particulier dans le financement des politiques de conciliation entre vie privée et vie professionnelle? À la lecture de la majorité des propositions de loi et à la suite de l'examen des mesures récemment adoptées, on constate que l'intention est de faire porter tout le poids financier des mesures de conciliation sur notre régime de sécurité sociale. On peut se poser la question de savoir si c'est là le choix le plus opportun. Par ailleurs, cela laisse peu de place à la concertation sociale pour travailler à l'amélioration globale des dispositifs existants en matière de congés de circonstances ou pour motifs impérieux.

Enfin, je terminerai cette partie par une dernière question. N'est-il pas risqué de vouloir créer trop d'opportunités ayant une connotation « féminine » en matière de conciliation entre vie privée et vie professionnelle? Il faut en effet éviter les effets pervers. Certaines des propositions en discussion visent à augmenter la durée des congés parentaux pour soins ou des congés d'adoption. On sait que ces dispositifs d'adaptation individuelle du temps de travail seront prioritairement « choisis » par des femmes, ce qui risque de les stigmatiser fortement sur le marché de l'emploi. Il faut éviter que les femmes en « âge de procréer » ne deviennent suspectes aux yeux des employeurs.

Pour contrecarrer ce type d'effet pervers, il est donc essentiel d'assurer une offre suffisante et adéquate de structures d'accueil collectives et de mettre sur pied des dispositifs qui assurent une plus grande prise en charge des tâches et des soins apportés à la famille par les hommes, comme le recours au crédit-temps et au congé de paternité.

Dans ce cadre, nous saluons les deux propositions 4-25 et 4-658 qui visent à renforcer ce congé de paternité, voire à le rendre obligatoire.

Notre opinion est identique pour la proposition 405 qui vise à octroyer un congé de paternité aux deux partenaires d'un couple homosexuel. Cette discrimination a en effet été soulevée dans divers avis du Conseil national du travail.

J'en viens à des remarques plus ponctuelles sur les 18 propositions de loi que nous avons reçues.

En ce qui concerne le congé de deuil qui fait l'objet des propositions 4-53 de M. Vankrunkelsven et 4-426 de Mme Vanlerberghe et consorts, je rappellerai que

ik eraan dat de vertegenwoordigers van de vakbonden reeds in het advies 1460 van de Nationale Arbeidsraad hebben gepleit om het rouwverlof tot tien dagen uit te breiden. Voor ons moet tijdens die periode het gewaarborgd loon worden uitbetaald. Het voorstel voorziet in een financiering door het RIZIV en de sociale zekerheid.

Wat het adoptieverlof betreft, heb ik twee opmerkingen over de voorstellen 4-506 van mevrouw Delvaux en 4-593 van mevrouw Taelman. Voor de zelfstandigen bestaat reeds een gelijkaardig systeem, namelijk zes weken voor kinderen jonger dan drie jaar en vier weken voor kinderen van drie en ouder. Die periodes worden verdubbeld als het kind voor 66% gehandicapt is.

We kunnen instemmen met de vraag van mevrouw Temmerman in voorstel 4-691 om de aanbevelingen van advies 1623 van de NAR uit te voeren, met name inzake het bewijs van de daadwerkelijke opvang van het kind.

Ik heb toch een opmerking over één element van het voorstel. Het gebruik van het adoptieverlof om het kind in het buitenland te gaan ophalen, in het geval van een internationale adoptie, dreigt rechtsonzekerheid met zich mee te brengen. Wat zal er gebeuren als de ouders zich in het kader van het adoptieverlof in het buitenland bevinden, maar de adoptie niet plaatsvindt? Zal de werknemer zijn verlof terug moeten betalen? De bedoeling van die maatregel is in elk geval lovenswaardig.

Wat de bescherming van het zwangerschapsverlof betreft, strekken de voorstellen 4-156 van mevrouw Hermans en 4-609 van mevrouw Delvaux ertoe de hervatting van het werk in sommige omstandigheden mogelijk te maken, bijvoorbeeld in geval van het overlijden van het kind. Het is de bedoeling een werkhervervating tijdens de negen weken moederschapsverlof makkelijker te maken. In het voorstel van mevrouw Delvaux geldt het enkel voor publieke onbezoldigde mandaten.

We kunnen ons niet tegen dat voorstel verzetten, maar het is van essentieel belang dat er voldoende waarborgen zijn dat de vrouwen daadwerkelijk het werk willen hervatten en dat ze niet onder druk worden gezet.

Wat betreft het zwangerschapsverlof en de ziekenhuisopname van het kind, het thema van voorstel 4-361 van mevrouw Tilmans wijs ik erop dat de verlenging van het zwangerschapsverlof al bestaat voor de werknemers. Als het kind gedurende minstens zeven dagen wordt gehospitaliseerd, dan kan het verlof tot maximum 24 weken worden verlengd.

dans l'avis 1460 du Conseil national du travail, nous avons déjà eu l'occasion de nous positionner, en tant que représentants syndicaux, en faveur de l'extension à dix jours de congé en cas de deuil. Nous considérons toutefois que cette période doit être couverte par le salaire garanti. Or, la proposition prévoit un financement par l'INAMI et la sécurité sociale.

En ce qui concerne le congé d'adoption, je ferai deux remarques sur les propositions 4-506 de Mme Delvaux et 4-493 de Mme Taelman. Il faut savoir qu'un régime identique existe déjà actuellement pour les travailleurs indépendants, à savoir six semaines pour les enfants de moins de trois ans et quatre semaines pour les enfants de trois ans et plus, périodes qui sont doublées en cas d'incapacité à 66% de l'enfant.

S'agissant de la proposition 4-691 de Mme Temmerman, on ne peut qu'adhérer à la demande, à savoir la mise en œuvre des recommandations reprises dans l'avis 1623 du Conseil national du travail, en ce qui concerne notamment la preuve de l'accueil effectif de l'enfant.

J'émettrai toutefois une remarque sur un élément de la proposition. L'utilisation du congé d'adoption pour aller chercher l'enfant à l'étranger, dans le cas d'une adoption internationale, risque d'entraîner une insécurité juridique. Que se passera-t-il si après que les parents se sont déplacés à l'étranger dans le cadre du congé d'adoption, celle-ci ne se fait pas? Le travailleur concerné devra-t-il rembourser ce congé? Cela dit, l'intention est tout à fait louable.

Pour ce qui est de la protection de la maternité, les propositions 4-156 de Mme Hermans et 4-609 de Mme Delvaux visent à permettre la reprise du travail, sous certaines conditions, par exemple lors du décès de l'enfant, qui vise à faciliter la reprise d'une activité durant les neuf semaines de protection de la maternité postnatale. La proposition de Mme Delvaux l'autorise uniquement pour des mandats publics non rémunérés.

On ne peut pas s'opposer à cette demande, mais il est essentiel pour nous que la garantie soit suffisante quant à la volonté réelle de ces femmes de reprendre le travail et à l'absence de pression à leur égard.

En ce qui concerne le congé de maternité et l'hospitalisation de l'enfant, objets de la proposition 4-361 de Mme Tilmans, je signale que la prolongation du congé de maternité existe bien actuellement dans le régime des salariés. Lorsque l'enfant est hospitalisé durant au moins sept jours, le congé peut être prolongé jusqu'à un maximum de 24 semaines.

Wij zijn vanzelfsprekend voor de verlenging van het moederschapsverlof zoals voorzien in voorstel 4-657 van de dames de Bethune en Lanjri. We volgen aandachtig de debatten over het voorstel tot herziening van de richtlijn 92/85 en de voorstellen die commissaris Spidla namens de Commissie heeft gedaan. Een voorstel strekt ertoe het bevallingsverlof tot 18 of 20 weken te verlengen.

Het voorstel van resolutie 4-625 en het wetsvoorstel 4-626 van mevrouw Defraigne gaan over de verbetering van het statuut van de vrouwelijke zelfstandigen. We hebben er geen bezwaar tegen dat dit statuut inzake de moederschapsrust wordt verbeterd, op voorwaarde dat de bijdragen worden aangepast om tot een grotere solidariteit te komen. Momenteel staat een zelfstandige met een jaarinkomen van 25 000 euro ongeveer 22 % van zijn inkomen aan bijdragen af, terwijl een zelfstandige met een jaarinkomen van 100 000 euro 14 % afstaat. We vragen om meer solidariteit binnen het stelsel van de zelfstandigen, eerder dan die last naar de gemeenschap door te schuiven. Het aandeel van de alternatieve financiering is in het stelsel van de zelfstandigen veel hoger dan in dat van de loontrekkende werknemers. In 2008 ging het om 39,2 % tegenover 28 % voor de loontrekenden. In het stelsel van de loontrekenden wordt het grootste deel van de alternatieve financiering aangewend om de kortingen op de bijdragen te compenseren. Dat betekent dat 6,2 miljard wordt betaald voor 11,4 miljard van de alternatieve financiering voor het stelsel van de loontrekenden.

De heer Paolo De Francesco. — Dit algemene overzicht namens het ACV bevat twee hoofdstukken.

In het eerste hoofdstuk doen we enkele vaststellingen en in het tweede hoofdstuk concentreren we ons meer op de oplossingsstrategieën die volgens ons interessant of nuttig kunnen zijn voor deze problematiek.

Een eerste belangrijke vaststelling is dat het thema arbeid en gezin actueler is dan ooit. Dat is voor een deel het gevolg van de groeiende participatie van de vrouw op de arbeidsmarkt, maar een andere en misschien belangrijker oorzaak is dat het kostwinnersmodel dat in het verleden gangbaar was, voor eens en altijd heeft afgedaan. Onze maatschappelijke behoeften en vooral ons consumptiepatroon blijken steeds meer afgestemd op het tweeverdienermodel. Het gevolg daarvan is het zogenaamde combinatievraagstuk, namelijk de vraag naar ruimere kinderopvang en bredere gezinsondersteunende diensten, en naar een aangepaste arbeidsorganisatie op maat van de werknemers. Een laatste punt in verband met het actuele karakter van het thema arbeid en gezin is de toenemende flexibiliseringsdruk.

Nous sommes bien évidemment favorables à la prolongation du congé de maternité prévue par la proposition numéro 4-657 de Mmes de Bethune et Lanjri. Nous portons une très grande attention aux débats qui ont lieu actuellement sur la proposition de révision de la directive 92/85 et les propositions faites par la Commission, par la voix du commissaire Spidla. Une proposition vise à étendre à 18 ou à 20 semaines l'actuel congé de maternité.

S'agissant de l'amélioration du statut des indépendantes qui fait l'objet de la proposition 4-626 et de la résolution 4-525 de Mme Defraigne, nous n'avons aucune opposition quant à l'amélioration du statut des indépendantes en matière de congé de maternité, à condition d'adapter les cotisations de leur régime à une plus grande solidarité. Aujourd'hui, un travailleur indépendant dont le revenu annuel est de 25 000 euros cotise à concurrence de 22 % de ses revenus, alors qu'un indépendant qui perçoit un revenu annuel de 100 000 euros cotise à concurrence de 14 % de ses revenus. Nous préconisons donc une plus grande solidarité au sein même du régime des indépendants plutôt que d'ajouter cette charge à la collectivité. En effet, la part du financement alternatif public est beaucoup plus élevée dans leur régime que dans celui des salariés. En 2008, il était de 39,2 % contre 28 % pour les salariés. Dans le régime des salariés, la majeure partie du financement alternatif sert à compenser les réductions de cotisation. Cela signifie que 6,2 milliards interviennent pour 11,4 milliards du financement alternatif octroyé au régime des salariés.

M. Paolo De Francesco. — Cet aperçu général fait au nom de la CSC comporte deux chapitres.

Dans le premier, nous posons quelques constats et dans le second, nous nous concentrerons davantage sur les stratégies de solution qui à notre sens peuvent être intéressantes ou utiles.

Le premier constat important est que le thème du rapport entre vie familiale et travail est plus actuel que jamais. C'est en partie la conséquence de la présence croissante des femmes sur le marché du travail, mais cela trouve une cause peut-être plus importante encore dans le fait que le modèle de l'homme soutien de famille, courant dans le passé, est dépassé une fois pour toutes. Les besoins de notre société et surtout notre modèle de consommation semblent de plus en plus s'accorder sur le modèle d'un double revenu par famille. La conséquence en est ce qu'on appelle la question de la conciliation, à savoir, la demande d'un accueil des enfants plus étendu et de services de soutien familial plus larges, ainsi que la demande d'une organisation du travail adaptée aux besoins des travailleurs. Un dernier point en relation avec le caractère actuel du thème de l'articulation entre le travail et la vie familiale est celui de la « flexibilisation » croissante.

Ik zou het thema « arbeid en gezin » willen uitbreiden tot « arbeid en zorg ». Wij bekijken dat vanuit een levenslopperspectief omdat de zorgbehoeften in de loop van het leven veranderen. Dertigers willen meer tijd voor hun kinderen, veertigers voor zichzelf en vijftigers misschien voor de opvang van hun hulpbehoevende ouders. De behoefte om zorgtaken uit te voeren is groter in bepaalde levensfasen dan in andere, maar kan ook urgent zijn. Op een bepaalde manier zorgt iedereen. Zorg is dus een maatschappelijke kwestie en geen louter vrouwelijke aangelegenheid.

Een derde vaststelling is dat de kwetsbare groepen, namelijk de gezinsvormen die niet aan het standaardmodel van tweeverdieners beantwoorden, bijzondere zorgnoden hebben.

In dat verband denken we bijvoorbeeld aan de *working poor*, een begrip dat vanuit Amerika is overgewaaid. Dat zijn mensen die werken in een circuit van tijdelijke arbeid, uitzendarbeid en wisselende of flexibele contracten met een inkomen dat schommelt rond het minimum maandloon.

De eenoudergezinnen vormen de volgende kwetsbare groep. Het combineren van een precaire arbeidsituatie met de situatie van een alleenstaande ouder is zeer moeilijk. Niet zelden ontstaat op die manier een bijkomend armoedeprobleem, wat nog verergerd wordt door de activeringsdruk.

De laatste groep zijn de allochtonen. Een groeiende diversiteit in de samenleving zorgt ook voor een diversiteit aan zorgvragen.

Het gaat dus niet alleen om kwetsbare groepen, maar ook om kwetsbare situaties. Ik denk aan zieke kinderen of familieleden, kinderen met een handicap en aan de combinatie van kwetsbare groepen en kwetsbare situaties, bijvoorbeeld een gehandicapt kind en een alleenstaande ouder.

Een volgende vaststelling is dat er geen evenwicht is tussen wie zorgt en wie zorg ontvangt. Uit elk onderzoek blijkt dat de tijdsbesteding van mannen en vrouwen fors verschilt. De grootste zorgverstrekkers van vandaag zijn vrouwen, ook in de mantelzorg, en de betrokkenheid van jonge mannen in loopbaanonderbrekingen blijft ondermaats. De cijfers over de werkzaamheidsgraad tonen dat aan. Die van mannen stijgt naarmate het gezin groter wordt en die van vrouwen daalt naarmate het aantal kinderen toeneemt. Bij de groep jonger dan 35 is dat bijvoorbeeld 91 % voor de jonge mannen tegenover 62 % voor de jonge vrouwen. Bij gezinssituaties van drie of meer kinderen komen we tot een werkzaamheidgraad van 90 % bij mannen en slechts 57 % bij vrouwen.

Je voudrais étendre le thème « famille et travail » à « travail et soins ». Nous observons cela d'un point de vue qui prend tout le cycle de vie en perspective parce que les besoins de soins se modifient tout au long de la vie. Les trentenaires veulent plus de temps à consacrer à leurs enfants, les quarantenaires veulent du temps pour eux, les cinquantenaires en veulent peut-être pour prendre soin de leurs parents. Le besoin de prendre en charge des tâches de soins est plus important dans certaines phases de la vie que dans d'autres, mais il peut aussi se présenter inopinément. D'une certaine façon, chacun fournit des soins. Le soin est donc une question sociale et non une simple affaire de femme.

Une troisième constatation est que les groupes vulnérables, à savoir les familles qui ne correspondent pas au modèle de la famille à deux revenus, ont des besoins de soins particuliers.

Nous pensons par exemple aux *working poors*, une notion qui nous vient d'Amérique. Ce sont des personnes qui travaillent dans un circuit de travail temporaire, d'intérim, et sous des contrats en série ou flexibles, et dont les revenus ne s'éloignent pas du salaire mensuel minimum.

Les familles monoparentales sont le deuxième groupe vulnérable. La combinaison d'une situation de travail précaire et de la monoparentalité est très difficile. Il n'est pas rare que cela induise un problème de pauvreté, encore aggravé par la pression à l'activation.

Le dernier de ces groupes est celui des allochtones. La diversité croissante dans la société entraîne aussi une diversité dans la demande de soins.

Il ne s'agit donc pas seulement de groupes vulnérables mais aussi de situations de vulnérabilité. Je pense aux enfants ou d'autres membres de la famille malades, aux enfants handicapés et à la combinaison de groupes vulnérables et de situations de vulnérabilité, par exemple un enfant handicapé dans une famille monoparentale.

Le constat suivant est qu'il n'y a pas d'équilibre entre celui qui donne des soins et celui qui les reçoit. Toutes les études montrent que la répartition du temps des hommes et des femmes diffère fortement. Les plus importants prestataires de soins sont aujourd'hui les femmes, y compris dans l'aide bénévole aux personnes dépendantes; l'intérêt des hommes jeunes pour les interruptions de carrière reste médiocre. Cela se constate dans les taux d'emploi. Celui des hommes croît en fonction de la taille de la famille et celui des femmes baisse en fonction du nombre d'enfants. Dans le groupe de moins de 35 ans, le taux d'emploi est par exemple de 91 % chez les hommes et de 62 % chez les femmes. Lorsque la famille comporte trois enfants ou plus, le taux est de 90 % chez les hommes mais de seulement 57 % chez les femmes.

Ook in het debat over de deeltijdse arbeid komt de combinatie werk en gezin ter sprake. Meestal zijn het vrouwen die onvrijwillig deeltijds werken. Uit de analyse van de motieven blijkt dat vrouwen hun loopbaan volledig onderbreken voor hun gezin. Als mannen dat gedeeltelijk doen, is dat ook voor het gezin, maar als ze volledig onderbreken, doen ze dat voor zichzelf. Dat betekent dat meer dan drie vierde van de deeltijds werkenden vrouwen zijn. Één op drie vrouwen werkt deeltijds, terwijl slechts één op tien mannen deeltijds werkt.

Heel het debat rond arbeid en gezin of arbeid en zorg heeft gevolgen voor de loopbaan van vrouwen. Er wordt veel deeltijds gewerkt, in het beste geval binnen een weliswaar sterk verbeterd kader van tijdskrediet of zorgverlof, en in het slechtste geval vaak in onzekere flexibele contracten en laagbetaald. Dat heeft gevolgen voor het inkomen, de promotiekansen en de carrièreopbouw alsook voor de opbouw van sociale zekerheidsrechten en het pensioen van vrouwen. Technisch noemt men dat een horizontale en verticale discriminatie.

De verzoening van werk, zorg en privéleven speelt dus een sleutelrol in de gelijke kansen van mannen en vrouwen en het is een cruciaal element in de bevordering van de kwaliteit van het werk.

Het tweede grote hoofdstuk behandelt de oplossingsstrategieën. Het ACV was altijd een voortrekker als het ging om de kwaliteit van het werk. We komen als vakbond immers niet alleen op voor werk en inkomen, maar ook voor duurzaam en kwaliteitsvol werk. Werkbaar werk is ook beter werk.

Met de campagne «gezinsvriendelijke bedrijven» heeft het ACV zijn engagement op dit terrein nog aangescherpt. Met de checklist «goegezind» gaan ACV-militanten aan de slag om van hun bedrijf een gezinsvriendelijk bedrijf te maken en om onderhandelde oplossingen te realiseren rond de combinatie van werk en gezin.

We stellen daarbij vast dat bedrijven gezinsvriendelijk kunnen worden als de werkgevers meewillen en het debat op de juiste manier en de juiste plaats wordt gevoerd. Volgens ons moet dat in de eerste plaats in de onderneming gebeuren.

Ik maak deel uit van een commissie die gezinsondersteunende projecten in Vlaanderen goedkeurt. Wij zijn daar eerder lauw voorstanders van omdat de regelingen zeer duur zijn en zelden passen in de filosofie om werk en zorg met elkaar te combineren. De werkgevers redeneren bijvoorbeeld als volgt: wij zorgen voor fietsen voor onze werknemers waardoor ze minder tijd verliezen in de files en er meer tijd

Dans le débat sur le travail à temps partiel, il est aussi question de la conciliation travail et vie familiale. Ce sont la plupart du temps des femmes qui ont un travail à temps partiel non voulu. De l'analyse des motivations, il ressort que les femmes arrêtent complètement leur travail pour prendre soin de la famille. Lorsque les hommes l'arrêtent partiellement, c'est avec la même motivation. Toutefois, lorsqu'ils arrêtent complètement, c'est pour eux-mêmes. Cela signifie que plus des trois quarts des travailleurs à temps partiel sont des femmes. Une femme sur trois travaille à temps partiel alors que chez les hommes, il n'y en a qu'un sur dix.

Tout ce débat sur le rapport entre famille ou soin et travail a des conséquences sur la carrière des femmes. Elles ont de longues périodes de travail à temps partiel, dans le meilleur des cas dans le cadre assez amélioré du crédit-temps ou du congé pour soins, et dans le pire des cas sous des contrats précaires, flexibles et mal payés. Cela a des conséquences sur le revenu, les possibilités de promotion et de construction de carrière mais aussi sur la constitution de droits de sécurité sociale et sur la pension de retraite. Cela s'appelle en termes techniques une discrimination horizontale et verticale.

La conciliation entre travail, soins et vie privée joue donc un rôle clef pour l'égalité entre les hommes et les femmes et est un élément crucial dans la promotion de la qualité du travail.

Le deuxième chapitre traite des stratégies de résolution. La CSC a toujours été pionnière lorsqu'il s'agissait de la qualité du travail. En tant que syndicat, nous n'intervenons pas seulement pour l'emploi et le revenu mais aussi pour un emploi durable et de qualité. Un travail acceptable est aussi un meilleur travail.

Par une campagne intitulée «entreprises, familles admises», la CSC a accru son engagement sur ce terrain. Avec une liste de critères de bonne volonté, les militants de la CSC sont prêts à faire de leur entreprise une entreprise «familles admises» et à appliquer des solutions négociées pour la conciliation entre le travail et la vie familiale.

Nous constatons que les entreprises peuvent devenir «familles admises» si les employeurs collaborent et si le débat est entamé de la bonne manière et au bon endroit; selon nous, il doit se dérouler d'abord au sein de l'entreprise.

Je fais partie d'une commission qui approuve les projets de soutien aux familles en Flandre. Nous en sommes des partisans assez tièdes parce que les règles sont très sévères et s'accordent rarement avec la philosophie de conciliation entre le travail et les soins. Les employeurs raisonnent par exemple ainsi : nous prévoyons des vélos pour nos travailleurs car ainsi ils perdent moins de temps dans les embouteillages et ont

vrijkomt voor het gezin. Ze vragen bijvoorbeeld ook subsidies voor een bedrijfsrestaurant omdat het personeel dan meeneemmaaltijden naar huis kan nemen zodat er thuis niet meer gekookt moet worden en er meer quality time voor de kinderen vrijkomt. Ze zijn er dus van overtuigd dat ze op die manier een gezinsvriendelijk bedrijf creëren. Ons lijkt dat niet het goede voorbeeld van de organisatie van een gezinsvriendelijk bedrijf.

Wij zijn van oordeel dat dit slechts gerealiseerd kan worden met volgende maatregelen :

- een betere en innoverende arbeidsorganisatie op maat van de werknemers via een onderzoek naar de mogelijkheid van glijdende werkuren en de verruiming ervan;
- paal en perk stellen aan de toenemende eenzijdige flexibiliteit en aan de onzekerheid van variabele uurroosters en werktijden;
- het voorkomen van lange wachttijden;
- een betere inzet van verlofregelingen en ruimte voor tijdskrediet en zorgverloven, ook in kleinere bedrijven omdat er daar nog veel drempels zijn;
- werken op maat van de mensen en vooral oog hebben voor specifieke groepen zoals eenoudergezinnen en kwetsbare werknemers;
- werk maken van een open bedrijfscultuur waar over arbeid en gezin kan worden gesproken, ook door mannen;
- het deeltijds werk en de zorgperiodes mee in rekening nemen bij de omzetting van de leeftijdsbarema's naar een loon gebaseerd op ervaring;
- het toepassen van het recht van de werknemers met een deeltijds contract om door te stromen naar een contract met bijkomende uren of om een vacante betrekking te krijgen.

Uiteraard moeten dergelijke maatregelen worden opgenomen in het collectieve overleg op bedrijfsniveau. De werkgevers hebben dus niet alleen de verantwoordelijkheid om een antwoord te zoeken op maat van de werknemers, in overleg met de vakbondsvertegenwoordigers, er is voor hen ook een rol weggelegd op gebied van kansenperspectief. Bedrijven en sectoren worden in het kader van het interprofessionele akkoord trouwens aangemoedigd een beleid te voeren van diversiteit en gelijke kansen voor mannen en vrouwen. Dat mogen geen loze woorden blijven.

Maatregelen inzake arbeid en zorg betekenen bijkomende uitgaven, ook voor de bedrijven. Wij zijn

davantage de temps pour leur famille. Ils demandent par exemple des subsides pour créer un restaurant d'entreprise, de sorte que les membres du personnel puissent emporter des repas préparés à leur domicile et n'être plus dans l'obligation de cuisiner chez eux et en conséquence disposer de plus de temps libre et de qualité pour s'occuper de leurs enfants. Ils sont donc convaincus que, de cette manière, leur entreprise sera une entreprise « familles admises ». Cela ne nous semble pas le meilleur exemple d'organisation d'une entreprise « familles admises ».

Nous estimons que cela ne peut se faire que par les mesures suivantes :

- une organisation du travail meilleure et innovatrice adaptée aux besoins des travailleurs, grâce à une étude sur les possibilités d'horaires flexibles et leur extension;
- une limitation de la flexibilité unilatérale croissante et de l'insécurité des horaires et des durées de travail variables;
- la prévention des longues périodes d'attente;
- une meilleure définition des règles de congé et de l'espace pour le crédit temps et les congés pour soins, y compris dans les plus petites entreprises où subsistent encore de nombreux obstacles;
- un travail adapté aux gens et surtout aux groupes spécifiques comme les familles monoparentales et les travailleurs vulnérables;
- une culture d'entreprise ouverte où on peut parler de l'articulation entre travail et famille, y compris pour les hommes;
- la prise en compte du travail à temps partiel et des périodes de congés pour soins lors du passage des barèmes d'âge au salaire basé sur l'expérience;
- l'application du droit des travailleurs à temps partiel à accéder à un contrat avec des heures complémentaires ou à un emploi vacant.

Il va de soi que pareilles mesures doivent être prises en concertation au niveau de l'entreprise. Les employeurs n'ont donc pas seulement la responsabilité de trouver une réponse adaptée aux travailleurs, en concertation avec les représentants syndicaux, ils ont aussi un rôle à jouer dans l'égalité des chances. Les entreprises et les secteurs sont encouragés dans le cadre de l'accord interprofessionnel à mettre en œuvre une politique de diversité et d'égalité des chances entre les hommes et les femmes. Cela ne doit pas rester lettre morte.

Des mesures en matière de travail et de soins signifient des dépenses supplémentaires, y compris

grote voorstanders van een verdere collectivisering van die uitgaven per sector of interprofessioneel, om te voorkomen dat uitsluitend de sterke sectoren dergelijke maatregelen kunnen nemen.

De tweede grote oplossingstrategie is de evenwichtige verdeling tussen arbeids- en gezinstaken. Het ACV vraagt aan de werkgevers en de overheid dan ook om werk te maken van het « actieve vaderschap ».

Een sensibiliseringscampagne moet de mentaliteit wijzigen en ertoe bijdragen dat mannen niet langer nagekeken worden wanneer zij hun werktijd willen aanpassen aan hun gezinssituatie.

Het actieve vaderschap moet worden gerealiseerd door een uitbreiding van het vaderschapsverlof en van het ouderschapsverlof zodat iedereen de mogelijkheid krijgt om te zorgen.

Er moet op een veel soepeler manier worden omgesprongen met het toekennen van tijdskrediet en zorgverloven, niet alleen aan vrouwen, maar ook aan mannen en kwetsbare groepen. Dat moet ook gelden voor de kleine bedrijven.

We verwachten tot slot een aantal maatregelen van de overheid. De overheid heeft de taak een beleid uit te stippelen gericht op de bevordering van gelijke kansen van mannen en vrouwen.

Dat kan worden gerealiseerd door meer opvangplaatsen voor kinderen, een uitbreiding van de voor-schoolse en buitenschoolse kinderopvang, een verdere uitbreiding van de erkende en gesubsidieerde sector, een volwaardig statuut voor onthaalouders, de vrijmaking en correcte aanwending van de middelen van het FCUD, extra ondersteunende inspanningen voor eenoudergezinnen en kwetsbare werkzoekenden, een gewaarborgd inkomen van deeltijdse werknemers, vaak kwetsbare laaggeschoold vrouwen. Tot slot moeten de nadelige gevolgen van het deeltijds werken voor de pensioenen verder worden weggewerkt. Wie zorgt, mag daar niet voor gestraft worden.

Er moeten meer maatregelen komen voor de versterking van de bescherming van het moederschap en het borstvoedingsverlof.

Het ACV vraagt de financiering van dergelijke verlofstelsels door één enkele instantie met een duidelijke enveloppe. Nu valt de loopbaanonderbreking of de schorsing van de arbeidsovereenkomst meestal ten laste van het budget van de RVA of van het RIZIV. Wij pleiten voor de oprichting van een afzonderlijk fonds, gescheiden van het budget voor de werkloosheid of van de ziekteverzekering met het oog op een transparant budget en het voorkomen van scheefstrekkingen van het RVA-budget.

De heer Olivier Valentin. — Ik dank de Commissie voor de Sociale Aangelegenheden dat zij ons de

pour les entreprises. Nous sommes fermement partisans d'une plus grande collectivisation de ces dépenses au niveau sectoriel ou interprofessionnel, pour éviter que seuls les secteurs forts puissent prendre pareilles mesures.

La deuxième stratégie de solution est le partage équilibré entre les tâches familiales et le travail. La CSC demande aux employeurs et à l'État de travailler à la « paternité active »

Une campagne de sensibilisation doit modifier les mentalités et contribuer ainsi à ce que les hommes ne soient plus regardés bizarrement lorsqu'ils veulent adapter leur travail à leur situation familiale.

La paternité active doit être réalisée en élargissant le congé de paternité et le congé parental de sorte que chacun ait la possibilité de se charger des soins.

Il faut arriver à accorder les crédits-temps et les congés pour soins de manière plus souple, non seulement aux femmes mais aussi aux hommes et aux groupes vulnérables. Cela doit s'appliquer également aux petites entreprises.

Nous espérons enfin que l'État prenne certaines mesures. L'administration a la mission de dessiner une politique axée sur la promotion de l'égalité des chances des hommes et des femmes.

Cela peut se réaliser en offrant plus de places d'accueil pour les enfants, en accroissant l'accueil avant et après l'école, en amplifiant davantage le secteur d'accueil agréé et subsidié, en donnant un statut à part entière aux accueillantes, en libérant et en distribuant correctement l'argent du FESC, en faisant des efforts pour soutenir les familles monoparentales et les demandeurs d'emploi vulnérables, en assurant un revenu garanti aux travailleurs à temps partiel, souvent des femmes vulnérables et peu scolarisées. Enfin, il faut éliminer les conséquences néfastes du travail à temps partiel sur les pensions de retraite. Celui qui se charge de soins ne peut être puni.

Il faut de nouvelles mesures pour le renforcement de la protection des congés de maternité et d'allaitement.

La CSC demande le financement de ces systèmes de congés par une seule instance avec une enveloppe claire. Actuellement l'interruption de carrière ou la suspension du contrat de travail est généralement à la charge de l'ONEM ou de l'INAMI. Nous plaidons pour l'érection d'un fonds spécial, détaché du budget du chômage ou de l'assurance maladie, en vue d'avoir un budget transparent et de prévenir toute perturbation du budget de l'ONEM.

M. Olivier Valentin. — Je remercie la commission des Affaires sociales de nous donner l'occasion

gelegenheid biedt onze ideeën over de ingediende voorstellen te geven. Ik zal me toespitsen op de punten die voor ons belangrijk zijn inzake de verzoening tussen arbeid en privéleven. Ik leg de nadruk op de term «privéleven» omdat we menen dat een beperking tot het gezinsleven te smal is. Niet iedereen maakt op dat vlak dezelfde keuze.

Voor onze aangeslotenen gaat dit over een cruciale kwestie die vaak wordt aangehaald op bijeenkomsten van onze instanties zoals het nationaal comité, het congres, enz.

De grens tussen privé- en beroepsleven is onduidelijk geworden. De problematiek houdt verband met de gelijkheid tussen mannen en vrouwen, maar moet ook op een alomvattende manier worden benaderd vanuit het perspectief van de verzoening tussen twee domeinen die nog onbillijk zijn verdeeld. Beide ouders hebben bijvoorbeeld recht op een even lang ouderschapsverlof, maar er wordt druk uitgeoefend om dat recht over te hevelen naar de partner. Concreet: wanneer een vader geen gebruik maakt van zijn ouderschapsverlof, wil hij dit overhevelen naar de moeder. Een dergelijke vraag mag niet worden aanvaard.

We zijn ons bewust van de soepelheid van de arbeidsorganisatie, ook al zouden we als syndicale organisatie wensen dat dit minder en minder zou gebeuren. Uiteraard verschilt de organisatie van het werk nu gevoelig van die van tien jaar geleden. We staan trouwens ongetwijfeld slechts aan het begin van deze evolutie. Daarom zijn we van oordeel dat er mechanismen moeten komen om privé- en beroepsleven met elkaar te verzoenen. Naar aanleiding van het generatiepact, dat maar moeilijk werd verwerkt door de representatieve werknemersorganisaties, hebben wij een ruime enquête georganiseerd bij 10 000 leden. Zo bleek dat onze leden op het einde van de loopbaan privé- en beroepsleven beter op elkaar willen afstemmen. Ze zijn eventueel bereid langer te werken, maar op een andere manier. De twee domeinen beïnvloeden elkaar dus. Er zijn dus instrumenten nodig om die beide aspecten te verzoenen.

De voorgestelde oplossingen moeten geloofwaardig zijn. De tendens gaat in de richting van verloven die niet worden vergoed. De mensen die ze het meest nodig hebben, kunnen er dan echter geen gebruik van maken. Zoals voor de vergoedingen voor tijdskrediet, die echte vervangingsinkomens moeten worden, dringen wij erop aan dat de maatregelen die worden getroffen het doelpubliek bereiken, in de eerste plaats de meest kwetsbaren op de arbeidsmarkt.

De rol van de sociale partners is essentieel. Zowel op internationaal als op Belgisch niveau hebben ze systemen ontwikkeld die privé- en beroepsleven op elkaar afstemmen. Het ouderschapsverlof bijvoorbeeld

d'exprimer nos idées au sujet des propositions avancées par l'assemblée. Je me concentrerai sur les points qui sont importants à nos yeux concernant la conciliation entre vie professionnelle et vie privée. J'insiste sur l'expression «vie privée» car nous estimons que se limiter à la vie familiale est réducteur: cela induit des choix qui ne sont pas ceux de tout le monde.

Pour nos affiliés, il s'agit d'une question cruciale, fréquemment évoquée lors des réunions de nos instances — comité national, congrès, etc.

La frontière entre vie privée et vie professionnelle est devenue floue. La problématique relève de l'égalité entre les hommes et les femmes mais elle doit aussi être examinée de manière globale, sous l'angle de la conciliation de deux sphères qui sont encore réparties de façon inéquitable. En matière de congé parental, par exemple, les parents ont droit chacun à un congé d'une durée égale mais des pressions sont exercées par l'un ou l'autre pour obtenir la possibilité de le transférer à son conjoint. En clair, quand un père n'utilise pas son congé parental, il souhaite le transférer à la mère. Je crois que la collectivité doit rejeter ce type de demande.

Nous sommes conscients de la souplesse de l'organisation du travail même si, en tant qu'organisation syndicale, nous voudrions que cela se passe de moins en moins. Bien sûr, de nos jours, l'organisation du travail diffère sensiblement de celle qui était de mise il y a dix ans. Et nous ne sommes sans doute qu'au début de cette évolution. Dès lors, nous estimons qu'il faut mettre en place des mécanismes permettant de concilier vie privée et vie professionnelle. Lors du pacte de solidarité entre les générations, difficilement digéré par les organisations représentatives des travailleurs, nous avons mené une vaste enquête auprès de 10 000 affiliés. Sur le plan de la gestion de la fin de carrière, il est apparu que nos membres désirent mieux concilier vie privée et vie professionnelle. Ils sont prêts à envisager de travailler plus longtemps, mais de manière différente. Bref, les deux sphères s'interpénètrent et il faut recourir à des instruments permettant de concilier les deux aspects.

Les solutions proposées devront être crédibles. La tendance va à l'instauration de congés non indemnisés. Or, les personnes qui en ont le plus besoin ne peuvent se permettre d'utiliser cette faculté. Comme pour les allocations de crédit-temps, qui doivent être de véritables revenus de remplacement, nous insistons pour que les mesures qui seront prises atteignent le public cible, en priorité les personnes les plus fragilisées sur le marché du travail.

Le rôle des partenaires sociaux est primordial. Que ce soit à l'échelon international ou à l'échelon belge, ils ont développé des systèmes de conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle. Le concept de congé

vloeit voort uit een van de eerste door de sociale partners op Europees vlak afgesloten akkoorden. Het werd nadien overgenomen in België via een collectieve arbeidsovereenkomst en een koninklijk besluit. De sociale partners zijn ook het best geplaatst om een dergelijke oplossing door de ondernemingen te doen aanvaarden. In een eerste fase is het beter te onderhandelen tussen partners in plaats van een maatregel van buitenaf op te leggen. Dat geldt ook voor het tijdskrediet. Die maatregel werd ontwikkeld tijdens de interprofessionele onderhandelingen van eind 1999 en werd opgelegd door een nogal ingewikkelde CAO die tussen de sociale partners werd afgesloten.

Aan de vooravond van nieuw interprofessioneel overleg heeft de liberale vakbond een aantal eisen geformuleerd. Het verlof om dwingende redenen voorziet in de mogelijkheid, vastgelegd in een CAO, om tien dagen onbezoldigd verlof te krijgen om tegemoet te komen aan dringende privézaken. Met betrekking tot dat verlof willen wij het begrip van een solidaire vergoeding invoeren. Het zou gaan om een gemeenschappelijke basis om tegemoet te komen aan bepaalde bezorgdheden binnen een kader waarin bepaalde voorstellen worden opgenomen die hier in de commissie werden besproken.

Wij zijn ook voorstander van een debat over de kinderopvang in de ondernemingen, ook al is dat een delicaat onderwerp.

Wij denken, zoals mevrouw Ceulemans, dat mannen en vrouwen op die manier gelijke kansen op het vlak van hun loopbaan krijgen. Nu volstaan de initiatieven op dat vlak niet. Wij denken dat ondernemingen collectieve opvangsystemen kunnen opzetten. Uiteraard beseffen we dat daardoor het risico bestaat dat de flexibiliteit van de mensen die hun kinderen aan de bedrijfskinderopvang toevertrouwen, verhoogt. Daarom is er de idee om een interprofessioneel kader vast te leggen dat een verplicht overleg oplegt op het niveau van de onderneming in plaats van te rekenen op de gulheid van de werkgever. Als een onderneming op eigen initiatief een kinderopvang opricht, is het risico op een ontsporing groot. Als dat daarentegen gebeurt binnen een onderhandeling over een CAO met alle sociale partners, is het mogelijk garanties te bieden. Het blijft een riskante keuze, maar de vraag van de werknemers is zo groot dat wij het experiment willen wagen.

Tot slot wil ik nogmaals zeggen dat alles wat de verzoening tussen privé- en beroepsleven betreft, van cruciaal belang is voor onze organisatie. Onze leden dringen voortdurend aan op de toepassing van het tijdskrediet en zijn uitbreiding. Voor de vakbonden is dit van het grootste belang en dat zal in de toekomst

parental, par exemple, émane d'un des premiers accords conclus par les partenaires sociaux à l'échelle européenne. Il a ensuite été transposé en Belgique par le biais d'une convention collective de travail et d'un arrêté royal. Les partenaires sociaux sont les plus à même de faire accepter ce genre de solution par les entreprises. Dans un premier temps, il est préférable de négocier entre partenaires au lieu d'imposer une mesure de l'extérieur. En ce qui concerne le crédit-temps, c'est pareil. Cette mesure a été développée lors de la négociation interprofessionnelle qui s'est déroulée à la fin de l'année 1999 et elle a été mise en place par une convention collective relativement complexe conclue entre partenaires sociaux.

À la veille d'une nouvelle négociation interprofessionnelle, le syndicat libéral a développé un certain nombre de revendications. Tout d'abord, en ce qui concerne le congé pour raison impérieuse, il existe une possibilité, prévue par une convention collective de travail, d'obtenir dix jours d'absence non rémunérée pour répondre à des besoins urgents en termes de vie privée. Confrontés à des questions relatives aux motifs relevant de raisons impérieuses, nous voudrions intégrer la notion de rémunération solidarisée. Il s'agirait d'un tronc commun susceptible de rencontrer certaines préoccupations dans un système-cadre reprenant certaines propositions soumises à la commission.

Nous sommes aussi partisans d'ouvrir le débat sur l'accueil des enfants dans des crèches d'entreprises, même si le sujet est délicat.

Nous pensons, à l'instar de Mme Ceulemans, que cet élément est de nature à contribuer à l'égalité de carrière entre les hommes et les femmes. Actuellement, les initiatives sont insuffisantes dans ce domaine. Nous pensons que les entreprises pourraient développer des systèmes d'accueil collectif. Bien sûr, nous savons qu'ils risquent d'augmenter la flexibilité des personnes qui confient leurs enfants aux crèches d'entreprise, d'où l'idée de fixer un cadre interprofessionnel nécessitant une négociation obligatoire au niveau de l'entreprise et non une liberalité consentie par l'employeur. Si une entreprise décide de créer une crèche de sa propre initiative, le risque d'assister à une dérive est important. Par contre, si cela passe par la négociation d'une convention collective rassemblant l'ensemble des partenaires sociaux, il est possible de mettre en place des garanties. Cela reste une option hasardeuse mais la demande émanant des travailleurs est telle que nous sommes disposés à tenter l'expérience.

En conclusion, je tiens à dire une fois de plus que tout ce qui touche à la conciliation entre vie privée et vie professionnelle est crucial pour notre organisation. Nos membres nous sollicitent constamment au sujet de l'application du crédit- temps et de son extension. Pour les organisations syndicales, il s'agit d'une question de

nog meer zo zijn. De vraag daarnaar zal altijd toenemen.

De heer Kris Baetens. — Het verheugt mij dat ik het standpunt van UNIZO vandaag mag toelichten. Zoals afgesproken, zal ik nu niet concreet ingaan op de lijst van voorstellen, maar een algemeen standpunt naar voren brengen. UNIZO is zeker bereid om daar in de volgende hoorzittingen dieper op in te gaan.

Men spreekt over arbeid en gezin, over werk en privé. De gebruikte terminologie is voor ons niet echt belangrijk, maar het staat vast dat dit item met stip op de maatschappelijke agenda staat. Niemand kan daar nog onderuit. Er komen talrijke beloften en voorstellen voor gezinsvriendelijke maatregelen van alle politieke partijen. De lijst in Kamer en Senaat is daarvan het bewijs.

We voelen dat ook sterk aan in onze organisatie want we krijgen heel wat vragen van de bedrijven zelf. Werkgevers en werknemers streven nu al naar gepaste oplossingen en vaak vinden ze die ook, maar het blijft een moeilijke zoektocht naar een evenwicht.

Omdat er op de werkvloer heel wat beweegt, is het belangrijk dat we goed luisteren, zeker in de kmo's, die bijzonder creatief zijn in die zoektocht naar evenwichten.

Omdat die algemene oefening nog niet gemaakt is, zijn eenzijdige beslissingen in verband met uitbreidingsplannen en nieuwe investeringen in deze fase van het debat bijzonder nefast. Ik vestig er de aandacht op dat de kmo-werkgevers en uiteraard ook UNIZO veel begrip hebben voor de moeilijkheden die worden ondervonden in de zoektocht naar een goed evenwicht tussen werk en privé. Vooral jonge ouders stuiten op heel wat drempels en problemen om gezin en werk te combineren. Ik wijs er echter op dat ook zelfstandige moeders en vaders dezelfde problemen ondervinden. UNIZO is een organisatie voor zelfstandige ondernemers en kmo's. Daar behoren ook heel wat zelfstandige gezinnen bij en ook zij hebben ervaring in het zoeken naar een goede combinatie van werk en gezin in hun familiebedrijf. Zij kunnen vaak geen gebruik maken van de rechten die ze in theorie ook hebben omdat het bedrijf en de klanten dat onmogelijk maken. We moeten daar rekening mee houden want deze familiale kmo-werkgevers hebben vaak een wrang gevoel bij alle voorstellen en beloften die worden gelanceerd. Ze hebben geen probleem met gezins- en kindvriendelijke maatregelen, op voorwaarde dat ze voor de kmo's haalbaar en betaalbaar zijn en zeker geen nadelig effect hebben voor de kmo's, hun families en werknemers. Vaak heeft een maatregel die goed is voor één werknemer, een negatief effect voor de collega's. Bepaalde maatregelen kunnen maar succes hebben als rekening wordt gehouden met de situatie van de werknemers en de werkgevers.

la plus haute importance, qui est appelée à devenir encore plus fondamentale à l'avenir car la demande ira toujours croissant.

M. Kris Baetens. — Je me réjouis d'avoir l'occasion d'expliquer la position de l'UNIZO. Comme convenu, je ne traiterai pas concrètement de la liste de propositions à présent, mais j'avancerai un point de vue général. L'UNIZO est certainement disposée à en traiter plus en détail au cours des auditions suivantes.

On parle du travail et de la famille, du travail et du privé. La terminologie utilisée importe peu. Tous les partis politiques promettent et proposent des mesures favorables aux familles. Personne ne peut plus y échapper. La liste à la Chambre et au Sénat en est la preuve.

Le même sentiment prévaut dans notre organisme parce que de nombreuses entreprises nous interrogent à ce sujet. Les employeurs et les travailleurs tentent aussi de trouver des solutions appropriées mais il est difficile d'arriver à un équilibre.

Les choses bougent beaucoup sur le marché du travail, nous devons donc être particulièrement attentifs, surtout à l'égard des PME qui font preuve de créativité dans cette quête d'équilibre.

Cet exercice général n'ayant pas encore été réalisé, des décisions unilatérales relatives à des extensions et à de nouveaux investissements sont particulièrement néfastes à ce stade du débat. Les patrons des PME et l'UNIZO sont conscients des difficultés rencontrées dans la recherche d'un bon équilibre entre travail et privé. Ce sont surtout les jeunes parents, indépendants ou non, qui ont des difficultés pour concilier vie professionnelle et vie familiale. Je souligne toutefois que les mères et les pères indépendants éprouvent les mêmes problèmes. L'UNIZO est un organisme qui aide les entrepreneurs indépendants et les PME. Ces dernières comptent de nombreux indépendants qui ont aussi une expérience dans la recherche de solutions visant à concilier travail et vie familiale dans leur entreprise familiale. Ils ne peuvent souvent pas recourir aux droits dont ils disposent également en théorie parce que l'entreprise et les clients ne leur permettent pas. Il convient d'en tenir compte parce que toutes les propositions et les promesses formulées suscitent un sentiment d'amertume chez ces patrons de PME familiales. Ils n'ont rien contre les mesures favorables aux familles et aux enfants à condition qu'elles soient réalisables et raisonnables et ne portent pas préjudice aux PME, à leurs familles et à leurs travailleurs. Une mesure bonne pour un travailleur ne l'est pas nécessairement pour ses collègues. Pour atteindre leur but, les mesures doivent tenir compte de la situation des travailleurs et des employeurs.

Als dat evenwicht wordt verbroken, ontstaan er risico's op misbruiken, discriminaties, feitelijke drempels voor vrouwen en banenverlies.

We zijn in principe niet gekant tegen sociale maatregelen voor werknemers, maar vinden dat daarbij ook met andere aspecten als flexibiliteit en organisatie rekening moet worden gehouden. Investeringen in soepele en betaalbare vormen van kinderopvang zijn voor ons van essentieel belang. Onder meer daardoor krijgen jonge moeders en vaders meer kansen op de arbeidsmarkt. We moeten daarbij uiteraard ook aandacht schenken aan de mensen die bewust kiezen om thuis te blijven om voor hun kinderen te zorgen. Wij vinden niet dat zij daar in een later stadium voor gestraft moeten worden.

Met het aspect kinderopvang wil ik aantonen dat dit niet alleen een debat is over de respectievelijke verantwoordelijkheid van werknemer en werkgever, maar een maatschappelijke discussie.

Wij voelen die verantwoordelijkheden vooral in kleine bedrijven omdat een verlofregeling in een bedrijf met een klein aantal werknemers grotere gevolgen heeft voor de situatie van de werkgever en de andere werknemers dan in grote bedrijven. In de kmo's is er meestal wel een grote onderlinge solidariteit, maar het is zeker geen evidentie.

We moeten het debat over de automatische verloven opentrekken. Men mag zich niet beperken tot de kinderopvang en flexibiliteit in twee richtingen. We moeten alle mogelijke verlofsystemen die de werknemer achtereenvolgens kan nemen in het debat brengen. We hebben het al gehad over het ouderschapsverlof en het vaderschapsverlof, maar ook het tijdskrediet is een belangrijke factor. Als we onze situatie vergelijken met de andere landen stellen we vast dat er bij ons nog een zekere marge is voor het ouderschapsverlof. In Duitsland en Frankrijk werd dat ouderschapverlof fors uitgebreid, maar tijdskrediet bestaat er niet.

Wij zijn absoluut vragende partij voor een evaluatie van die thematische verloven, inclusief het tijdskrediet. We moeten niet alleen nagaan in welke mate er gebruik van wordt gemaakt, we moeten ook onderzoeken welke drempels ze veroorzaken en welke mogelijkheden ze bieden. Welke suggesties komen van de werkvloer zelf? Er zijn zeker een aantal verbeteringen mogelijk, maar we kunnen vandaag nog niet bepalen welke dat zijn want er is nog geen evaluatie gemaakt van de sociale of economische aspecten.

Die evaluatie is nodig voor eventuele bijsturingen en nieuwe systemen. Ik refereer aan het regeerakkoord waarin staat dat we moeten nadrukken over nieuwe systemen, bijvoorbeeld rond de levensloopregeling. Veel mensen kijken daarvoor naar Nederland. Dat is

Lorsque cet équilibre est rompu, il y a des risques d'abus et de discrimination.

Nous ne sommes pas contre les mesures sociales favorables aux travailleurs, mais elles doivent tenir compte d'aspects tels que la flexibilité et l'organisation. Il faut investir dans le domaine de l'accueil des enfants pour permettre aux jeunes parents d'avoir davantage de chances sur le marché du travail. Nous devons aussi tenir compte des personnes qui ont choisi de rester chez elles pour élever leurs enfants. Nous n'estimons pas qu'elles doivent en pâtir ultérieurement.

En abordant ce dernier aspect, je veux montrer qu'il ne s'agit pas uniquement d'un débat sur les responsabilités respectives du travailleur et de l'employeur, mais d'un débat de société.

Le problème est plus aigu dans les petites que dans les grandes entreprises parce que leur régime des congés a plus de répercussions sur la situation de l'employeur et des autres travailleurs. En général, il y a une grande solidarité dans les PME, mais ce n'est certainement pas une évidence.

Nous devons avoir un débat sur les congés automatiques. Nous ne pouvons nous limiter aux garderies d'enfants et à la flexibilité. Nous devons introduire dans le débat tous les régimes de congé que le travailleur peut prendre. Nous avons déjà parlé du congé parental et du congé de paternité, mais le crédit-temps est également un facteur important. À ce niveau, il existe une certaine marge entre notre situation et celle d'autres pays. En Allemagne et en France, le congé parental a été fortement élargi mais le système du crédit-temps n'existe pas.

Nous demandons absolument de revoir la thématique des congés ainsi que celle du crédit-temps. Il faut non seulement vérifier dans quelle mesure l'on y recourt mais aussi examiner les difficultés qu'ils provoquent ainsi que les possibilités qu'ils offrent. Quelles suggestions proviennent directement du marché du travail ? Certaines améliorations peuvent sans doute être apportées, mais nous ne pouvons pas dire lesquelles tant que les aspects sociaux ou économiques n'auront pas été évalués.

Cette évaluation est indispensable pour d'éventuelles corrections et des nouveaux systèmes. Je me réfère à l'accord de gouvernement qui indique que nous devons réfléchir à de nouveaux systèmes, notamment pour l'organisation du cours de la vie. Et là, de

goed, maar ook daar moet met alle elementen rekening worden gehouden.

We mogen ons niet beperken tot de voorstellen en druk van de politieke wereld en de media of van andere organisaties want ook op het Europese niveau worden er initiatieven genomen.

Ik lees vandaag in *De Tijd* dat de Europese commissaris voor Werkgelegenheid, Sociale Zaken en Gelijke Kansen, de heer Spidla, een ontwerp van richtlijn klaar heeft over de verlenging van het moederschapsverlof van werknemers. We betreuren dat omdat hij in een brief aan de sociale partners beloofd had dat hij geen enkel nieuw wetgevend initiatief zou nemen zolang de onderhandelingen tussen de Europese sociale partners over het ouderschapsverlof niet zijn afgerond. Ik vind dat zijn ontwerp van richtlijn op een slecht moment wordt gelanceerd. We moeten eerst het overleg alle kansen geven want dat is de enige garantie op succes. De conclusies van de onderhandelingen tussen de Europese commissaris en de Europese sociale partners zullen zeker elementen bevatten die in de Belgische context moeten worden bekeken.

Er is in de Europese landen al heel wat geïnvesteerd in gezinnen en thematische verloven. Er is heel wat studiemateriaal vorhanden, bijvoorbeeld over de gevolgen van de extreem lange ouderschapsverloven die in Duitsland en Frankrijk bestaan. Ik denk onder meer aan de gevolgen voor de arbeidsmarkt en aan de herintreders. Ook dat moet eerst in de Belgische context worden geplaatst.

Ik wil ook nog iets zeggen over de rol van de sociale partners in deze aangelegenheid, zowel op nationaal niveau als op het niveau van de onderneming. De combinatie arbeid en gezin moet in de eerste plaats in de ondernemingen worden geregeld. Er gebeurt al heel wat op de werkvlloer en we kunnen alleen maar verder sensibiliseren en aanmoedigen. Het algemene kader is echter niet altijd even pertinent of nuttig en er zijn volgens mij heel wat aanpassingen mogelijk. Bepaalde evenwichten moeten in de eerste plaats op de werkvlloer worden gevonden en daar moeten de sociale partners hun rol spelen, vooral in de Nationale Arbeidsraad. Wij zijn bereid om de uitgestoken hand van de vakbondsorganisaties aan te nemen en om het ruimer debat rond werk en gezin te voeren.

Een laatste punt betreft in het bijzonder de kmo's. We krijgen vaak het verwijt dat we altijd opnieuw uitzonderingen op de algemene regeling vragen. Als men echter, vooral voor deze kwestie, maatregelen neemt op maat van de kmo's dan hoeven we geen aanpassingen of uitzonderingen te vragen. Er is in de kmo's heel wat knowhow en creativiteit aanwezig, waar we veel van kunnen leren. Neem het voorbeeld

nombreuses personnes regardent vers les Pays-Bas. C'est bien, mais là-bas aussi, il faut tenir compte de tous les éléments.

Nous ne pouvons nous limiter aux propositions et à la pression du monde politique, des médias ou d'autres organisations car au niveau européen aussi, des initiatives sont prises.

Je lis dans *De Tijd* d'aujourd'hui que le commissaire européen à l'Emploi, aux Affaires sociales et à l'Égalité des chances, M. Spidla, a préparé un projet de directive sur la prolongation du congé de maternité. Nous le déplorons parce qu'il avait promis de ne pas prendre de nouvelle initiative législative tant que les négociations sur le congé parental entre les partenaires sociaux européens n'auraient pas abouti. Ce projet de directive arrive à un mauvais moment. Nous devons d'abord donner toutes les chances à la concertation, qui est la seule garantie de succès. Les conclusions des négociations entre le commissaire européen et les partenaires sociaux européens contiendront certainement des éléments qui devront être examinés dans le contexte belge.

Les pays européens ont déjà beaucoup investi en matière de famille et de congés thématiques. De nombreuses études sont déjà disponibles sur les conséquences, en Allemagne et en France, de la longueur des congés parentaux. Je pense notamment aux conséquences pour le marché de l'emploi et la réinsertion. Tout cela doit aussi être placé dans le contexte belge.

Je voudrais également aborder le rôle des partenaires sociaux dans ce domaine, tant au niveau national que de l'entreprise. La conciliation travail et vie de famille doit d'abord être réglée au sein des entreprises. Le cadre général n'est pas toujours approprié, des adaptations sont possibles. Certains équilibres doivent d'abord être trouvés sur le lieu de travail. Les partenaires sociaux ont aussi leur rôle à jouer, surtout au Conseil national du travail. Nous sommes prêts à saisir la main tendue par les organisations syndicales et à mener un débat élargi sur le thème du travail et de la famille.

Un dernier point concerne particulièrement les PME. On nous reproche souvent de demander des exceptions au règlement général. Si on prenait des mesures adaptées aux PME, nous ne devrions pas demander des adaptations ou des exceptions. Nous pouvons apprendre beaucoup du savoir-faire et de la créativité des PME. Prenons l'exemple du travailleur qui veut rentrer plus tôt chez lui pour aller chercher ses

van de werknemer die vroeger naar huis wil gaan om zijn kinderen van de school op te halen of die thuis willen blijven om een ziek kind te verzorgen. In een kmo kan dat veel gemakkelijker worden geregeld. De werknemer kan dat rechtstreeks vragen aan zijn werkgever, die zeer goed weet wat er op de werkvloer leeft. Alles gebeurt daar op een veel informeler manier dan in een groot bedrijf waar de werknemer vaak eerst zijn vakbondsafgevaardigde moet inschakelen om van zijn chef te bekomen dat hij een uurtje vroeger kan vertrekken. Dat informele karakter is een belangrijke troef van de kmo's. We weten natuurlijk ook dat we niet alles op een informele manier kunnen regelen, maar er zijn toch heel wat mogelijkheden. UNIZO is zeker bereid om al die elementen in het debat te brengen.

Mevrouw Christel Verhas. — Gezinnen doen aan *multitasking*. Ouders voeden kinderen op, zorgen voor familieleden die hulp nodig hebben, nemen deel aan het arbeidsproces en zijn vaak nog op tal van andere vlakken actief.

De combinatie van al die verantwoordelijkheden is zeker niet voor iedereen vanzelfsprekend. In vele gezinnen zet een van de ouders, vaak de moeder, een stap terug op professioneel vlak. Dat gebeurt vooral wanneer de kinderen klein zijn. Soms stopt één ouder helemaal met werken, soms gedeeltelijk, en soms gaan beide partners minder werken. Uit het onderzoek dat de Gezinsbond liet uitvoeren naar wat gezinnen nodig hebben, blijkt dat het *tijdsgebrek* vandaag probleem nummer één is.

De Gezinsbond wil alle gezinnen in hun diversiteit vertegenwoordigen. Wij zijn ons ervan bewust dat de noden niet overal dezelfde zijn. De oplossingen voor de problematiek van de combinatie gezin en arbeid zijn te vinden in een meersporenbeleid dat tegemoetkomt aan de verschillende manieren waarop gezinnen hun leven willen inrichten. Zij moeten vrij kunnen kiezen uit maatregelen die het best op hun individuele gezinssituatie van toepassing zijn.

De Gezinsbond wil prioritair aandacht voor gezinnen met jonge kinderen. Het opvoeden van kinderen vergt veel inspanning en tijd. Het belang van opvoeding kan moeilijk worden overschat.

De overheid kan vier denksporen volgen om gezinnen toe te laten gezin en arbeid te combineren : gezinsarbeid honoreren, voorzien in opvanginitiatieven, uitwerken van verloftstelsels, zorgen voor een gezinsvriendelijke werkomgeving.

enfants à l'école ou soigner un enfant malade. C'est beaucoup plus facile dans une PME. Tout se passe de façon plus informelle que dans une grande entreprise. Ce caractère informel est un des atouts des PME. Nous savons que tout ne peut pas être réglé de cette façon, mais il y a de nombreuses possibilités. L'UNIZO est prêt à introduire ces éléments dans le débat.

Mme Christel Verhas. — Les familles font du *multitasking*. Les parents élèvent les enfants, s'occupent des membres de la famille qui ont besoin d'aide, participent au processus professionnel et sont encore actifs dans nombre d'autres domaines.

La combinaison de toutes ces responsabilités n'est certainement pas évidente pour tout le monde. Dans de nombreuses familles, un des parents, souvent la mère, fait un pas en arrière au plan professionnel, surtout lorsque les enfants sont jeunes. Parfois, un des parents arrête totalement de travailler; parfois l'arrêt est partiel et parfois ce sont les deux parents qui travaillent moins. Il ressort de l'enquête commandée par la Ligue des familles sur les besoins des familles que le manque de temps est souvent le problème numéro un.

Le Gezinsbond veut représenter toutes les familles dans leur diversité. Nous sommes conscients que les besoins ne sont pas les mêmes partout. Les solutions à la question de la combinaison de la vie familiale et de la vie professionnelle doivent résider dans une politique qui s'articule autour de plusieurs axes, correspondant aux différentes manières dont les familles veulent organiser leur vie. Elles doivent pouvoir choisir librement les mesures qui conviennent le mieux à leur situation individuelle.

Le Gezinsbond veut qu'on accorde par priorité l'attention aux familles avec de jeunes enfants. L'éducation des enfants requiert beaucoup d'efforts et de temps.

Les autorités peuvent suivre quatre pistes de réflexion pour permettre aux familles de combiner vie familiale et vie professionnelle : valoriser l'activité familiale, prévoir des initiatives d'accueil, créer des systèmes de congé et veiller à des conditions de travail compatibles avec les familles.

1. Gezinsarbeid honoreren

De keuze voor gezinsarbeid moet als volwaardig worden beschouwd. Dat betekent dat eeninkomensgezinnen niet financieel mogen worden gestraft voor het feit dat een van de ouders geen beroepsarbeid uitoefent. De Gezinsbond pleit in dat verband voor de hervorming van het huwelijksquotiënt tot gezinsquotiënt, waarbij meer rekening wordt gehouden met het aantal gezinsleden voor wie wordt gezorgd. Op die manier kan worden voorkomen dat vrouwen financieel afhankelijk blijven van hun man.

Het wordt veeleer een tijdelijk systeem, waarbij kan worden gezorgd voor kinderen of voor oudere familieleden die zorgbehoevend zijn. Naarmate de kinderen het huis verlaten, wordt het systeem minder interessant en kunnen wellicht andere mogelijkheden worden overwogen.

De Gezinsbond pleit voor een betere individuele bescherming van de gezinszorgers opdat ze niet in armoede terechtkomen wanneer ze door omstandigheden alleen komen te staan. Hetzelfde geldt voor gezinnen waar één of beide ouders ervoor kiest om deeltijds te werken. Gezinszorgers die opnieuw willen gaan werken, moeten de nodige ondersteuning krijgen. Momenteel zijn de noden van die groep niet gekend. De betrokkenen melden zich niet altijd aan als werkzoekende en ze hebben geen recht op een werkloosheidsvergoeding.

2. Opvanginitiatieven

Voor wie werk heeft of wil gaan werken, moeten er voldoende betaalbare, toegankelijke en kwaliteitsvolle opvanginitiatieven voorhanden zijn. De overheid speelt op dat vlak uiteraard een belangrijke rol. We denken daarbij in de eerste plaats aan kinderopvang, maar we moeten ook aandacht hebben voor opvang van bejaarde ouders of andere afhankelijke familieleden.

3. Verlofstelsels

Het moet mogelijk zijn om op bepaalde ogenblikken gedurende de beroepsloopbaan even op de pauzeknop te drukken. De bestaande verlofstelsels hebben te maken met gebeurtenissen zoals geboorte, adoptie of overlijden, of met het hebben van een kind onder een bepaalde leeftijd. Het verlof voor medische bijstand of het palliatief verlof zijn manieren om tegemoet te komen aan een acute zorgsituatie in het leven van een werknemer. Terloops wijs ik erop dat een alleenstaande zonder kinderen ook de mogelijkheid moet hebben om een zorgbehoevend familielid hulp te bieden.

1. Valoriser l'activité familiale

L'activité familiale doit être considérée comme une activité à part entière. Cela signifie que les familles ne bénéficiant que d'un seul revenu ne peuvent pas être financièrement sanctionnées parce qu'un seul parent exerce une activité professionnelle. Le Gezinsbond plaide à ce sujet pour une transformation du quotient conjugal en quotient familial qui tiendrait davantage compte du nombre de membres de la famille dont on s'occupe. On peut éviter ainsi que les femmes restent financièrement dépendantes de leur mari.

Il s'agit plutôt d'un système temporaire qui permet de s'occuper des enfants ou de membres plus âgés de la famille qui ont besoin de soins. Au fur et à mesure que les enfants quittent la maison, le système devient moins intéressant et d'autres possibilités peuvent être envisagées.

Le Gezinsbond plaide pour une meilleure protection individuelle des personnes assurant les activités familiales, de manière à ce qu'elles ne sombrent pas dans la pauvreté lorsqu'elles se retrouvent seules à la suite des circonstances de la vie. La même chose vaut pour les familles dans lesquelles un des parents ou les deux choisissent de travailler à temps partiel. Les personnes qui assurent les activités familiales et qui veulent à nouveau travailler doivent recevoir le soutien nécessaire. Pour l'instant, les besoins de ce groupe ne sont pas connus. Les personnes concernées ne se font pas toujours connaître comme demandeuses d'emploi et n'ont pas droit à une indemnité de chômage.

2. Initiatives d'accueil

Pour qui travaille ou veut travailler, il faut des initiatives d'accueil de qualité et accessibles, y compris financièrement. Les autorités publiques jouent bien entendu un rôle important dans ce domaine. Nous pensons en premier lieu à l'accueil des enfants mais nous devons aussi être attentifs à l'accueil des parents âgés ou d'autres membres dépendants de la famille.

3. Systèmes de congé

Il doit être possible d'appuyer, à certains moments de la carrière professionnelle, sur le bouton pause. Les systèmes de congé existants sont liés à des événements comme une naissance, une adoption ou un décès, ou au fait d'avoir un enfant en dessous d'un certain âge. Le congé pour assistance médicale ou le congé palliatif sont des manières de répondre à une situation de besoin aiguë dans la vie d'un travailleur. Je souligne en passant qu'une personne isolée sans enfant doit aussi avoir la possibilité d'offrir son aide à un membre de sa famille qui en a besoin.

De bestaande verlofstelsels zijn evenwel ontoereikend, zowel in duur als in vergoeding. Voorts moeten de opnamemogelijkheden flexibeler worden. UNIZO zoekt op dat vlak naar oplossingen. Ten slotte moet ook de doelgroep worden uitgebreid. Waarom hebben alleen werknelmers recht op een dergelijke pauze? Ook werkzoekenden en zelfstandigen die dat wensen moeten er gebruik van kunnen maken. Dat impliqueert dat de verlofstelsels op een andere wijze worden gefinancierd, bijvoorbeeld via een aparte tak van de sociale zekerheid.

De Gezinsbond pleit voor een ouderschapsverlof van ten minste een jaar zoals in enkele Scandinavische landen of in Duitsland. In vergelijking met andere Europese landen bungelt België achteraan inzake duur van het ouderschapsverlof, ook al zouden we op andere vlakken graag tot de kopgroep behoren. Als eerste stap pleiten we voor een verdubbeling van de duur van het ouderschapsverlof.

De anciënniteitsvoorraarden voor de opname van ouderschapsverlof en tijdskrediet moeten worden versoepeld.

Om vaders te stimuleren om hun rol in de opvoeding van hun kinderen te versterken, pleiten we voor een zogenaamde vaderbonus. De duur van het ouderschapsverlof moet worden verlengd met twee maanden wanneer beide ouders tijd wensen te nemen voor de opvoeding van hun kind.

Om ouderschaps- en zorgverlof voor iedereen mogelijk te maken, moeten de uitkeringen worden verhoogd. De uitkering voor voltijds verlof moet worden opgetrokken tot het niveau van het gewaarborgd minimumloon.

Alleenstaande ouders, die opvoeding en zorg voor de kinderen niet met een partner kunnen delen, moeten kunnen genieten van een beperkte positieve discriminatie.

De leeftijd van het kind bij ouderschapsverlof en tijdskrediet moet worden verhoogd tot de leeftijd van 18 jaar, in het bijzonder voor kinderen die meer aandacht nodig hebben.

Borstvoeding biedt zowel voor de moeder als voor het kind veel voordelen. Daarom moeten moeders hun bevallingsrust kunnen verlengen gedurende de tijd dat ze hun kind borstvoeding geven.

Op die manier kan worden voorkomen dat ze hun ouderschapsverlof al volledig moeten opnemen vlak na de geboorte van hun kind.

Adoptieverlof moet een recht zijn, ongeacht de leeftijd van het kind, en mag dus niet beperkt zijn tot de leeftijd van acht jaar.

Ouders moeten de mogelijkheid hebben om thuis te blijven bij hun zieke kind. Daarom moet de regeling

Les systèmes de congé existants sont insuffisants, tant par leur durée que par leur rémunération. En outre, les possibilités de prise en charge doivent devenir plus flexibles. L'UNIZO recherche des solutions à ce sujet. Enfin, le groupe-cible doit aussi être élargi. Pourquoi seuls les salariés ont-ils droit à une telle pause? Les chômeurs et les indépendants qui le souhaitent doivent pouvoir y avoir recours. Ceci implique que les systèmes de congé soient financés d'une autre manière, par exemple par une branche séparée de la sécurité sociale.

Le Gezinsbond plaide pour un congé parental d'au moins un an tel qu'il existe dans certains pays scandinaves et en Allemagne. Comparée à d'autres pays européens, la Belgique est à la traîne pour la durée du congé parental, même si nous figurons en tête dans d'autres domaines. Comme premier pas, nous plaidons pour un doublement de la durée du congé parental.

Les conditions d'ancienneté pour bénéficier d'un congé parental ou d'un crédit-temps doivent être assouplies.

Pour inciter les parents à renforcer leur rôle dans l'éducation de leurs enfants, nous plaidons pour un « bonus paternel ». La durée du congé parental doit être prolongée de deux mois lorsque les deux parents souhaitent prendre du temps pour l'éducation de leur enfant.

Pour permettre à chacun de prendre un congé parental ou un congé pour dispenser des soins, les allocations doivent être augmentées. L'allocation pour un congé à temps plein doit être amenée au niveau du revenu minimum garanti.

Les parents isolés qui ne peuvent partager avec un partenaire l'éducation de leurs enfants et les soins dispensés à ces derniers, doivent pouvoir jouir d'une meilleure discrimination positive.

L'âge de l'enfant en cas de congé parental ou de crédit-temps doit être augmenté à 18 ans, en particulier pour les enfants nécessitant davantage d'attention.

L'allaitement offre de nombreux avantages tant pour la mère que pour l'enfant. C'est pourquoi les mères doivent pouvoir prolonger leur repos d'accouchement tant qu'elles allaitent leur enfant.

On peut ainsi leur éviter de devoir prendre tout leur congé parental juste après la naissance de leur enfant.

Le congé d'adoption doit être un droit, quel que soit l'âge de l'enfant, et ne peut donc pas être limité à l'âge de huit ans.

Les parents doivent avoir la possibilité de rester à la maison auprès de leur enfant malade. C'est pourquoi la

voor familiaal verlof worden uitgebreid, afhankelijk van het aantal kinderen in het gezin.

Voor zelfstandigen moeten er specifieke maatregelen komen ter ondersteuning van ouderschap en zorg.

Ten slotte pleit de Gezinsbond voor een aanzienlijke uitbreiding van het verlof bij het overlijden van een partner of kind en voor een uitbreiding met een dag bij het overlijden van een ouder, broer of zus.

4. Gezinsvriendelijke werkomgeving.

Het is belangrijk dat de werkomgeving gezinsvriendelijker wordt gemaakt. Daartoe moet op het niveau van de ondernemingsraad, maar ook op sectoraal vlak een dialoog worden gevoerd over de manier waarop de noden van het bedrijf en die van het gezin van de werknemer op elkaar kunnen worden afgestemd. Daartoe is geen wetgevend initiatief vereist, maar het is belangrijk dat de wetgever oog heeft voor die problematiek.

De overheid heeft een informerende en stimulerende rol, maar ze kan ook grenzen stellen, zoals de beperking van het aantal overuren, het behoud van de zondagsrust.

De heer Marc Elsen (cdH). — Mevrouw de voorzitter, de vertegenwoordiger van de Ligue des Familles heeft blijkbaar geen uitnodiging ontvangen. Spijtig dat hij niet aanwezig is, want hij zou een en ander kunnen zeggen.

Mevrouw Nahima Lanjri (CD&V). — Ik ben ervan overtuigd dat de Ligue des Familles werd uitgenodigd.

De heer Marc Elsen (cdH). — Wellicht kwam de uitnodiging niet op de juiste plaats terecht.

Mevrouw Nahima Lanjri (CD&V). — Ik denk dat het hier om een misverstand gaat. Ik zal een nieuwe uitnodiging sturen voor de vergadering van volgende week.

De heer Patrik Vankunkelsven (Open Vld). — Ik heb een eerste opmerking over de vergelijking met het buitenland, vooral wat betreft het ouderschapsverlof. Er zijn inderdaad landen waar dat verlof veel ruimer is, maar moeten we die regelingen dan overnemen? De Europese Unie dringt aan op een uniforme regeling. Als we daar zouden op ingaan, zouden de mogelijkheden voor andere thematische verloven echter snel uitgeput zijn omdat we in België ook nog met andere verlofstelsels rekening moeten houden.

réglementation relative au congé familial doit être étendue en fonction du nombre d'enfants dans la famille.

Pour les indépendants, des mesures spécifiques doivent être prises pour soutenir la parentalité et les soins.

Enfin, le Gezinsbond plaide pour une importante prolongation du congé en cas de décès d'un partenaire ou d'un enfant, et pour une prolongation d'un jour en cas de décès d'un parent, d'un frère ou d'une sœur.

4. Conditions de travail compatibles avec la famille

Il importe que les conditions de travail deviennent davantage compatibles avec la famille. Un dialogue doit ainsi être mené, tant au niveau du conseil d'entreprise qu'au niveau sectoriel, sur la manière dont les besoins de l'entreprise et ceux de la famille des salariés peuvent être harmonisés. Aucune initiative législative n'est nécessaire à ce sujet mais il importe que le législateur soit attentif à cette question.

Les autorités publiques doivent jouer un rôle d'information et de stimulation mais elles peuvent aussi poser des limites, telles que la limitation du nombre d'heures supplémentaires ou le maintien du repos dominical.

M. Marc Elsen (cdH). — Madame la présidente, il semblerait que le représentant de la Ligue des familles n'ait pas reçu son invitation. Son absence est regrettable car il aurait eu des choses à dire.

Mme Nahima Lanjri (CD&V). — Je suis sûre que la Ligue des familles était invitée.

M. Marc Elsen (cdH). — Je présume que l'invitation n'est pas arrivée au bon endroit.

Mme Nahima Lanjri (CD&V). — Je crois qu'il s'agit d'un malentendu. Je vais leur adresser une nouvelle invitation pour la séance de la semaine prochaine.

M. Patrik Vankunkelsven (Open Vld). — Je fais d'abord une observation sur la comparaison avec l'étranger, surtout en ce qui concerne le congé parental. Il y a certes des pays où ce congé est beaucoup plus long, mais devons-nous pour autant adopter ces dispositions? L'Union européenne insiste sur une réglementation uniforme. Si nous nous engagions dans ce sens, les possibilités d'autres congés thématiques seraient vite épuisées car en Belgique, nous devons aussi tenir compte d'autres systèmes de congés.

Ik heb een tweede vraag in verband met mijn eigen voorstel voor een uitbreiding van het rouwverlof. We hebben die vraag al gesteld op het niveau van de Nationale Arbeidsraad. Ik was een beetje ontgoocheld door het vrij oppervlakkige antwoord dat daarop werd gegeven. We vroegen immers alleen een uitbreiding bij het overlijden van een partner of een kind. We hebben vastgesteld dat het eigenlijk om weinig mensen gaat en dat ook de financiële impact gering is.

We zien in de praktijk dat drie dagen vrijwel altijd te weinig is en dat bijna alle betrokkenen een arts raadplegen om een week ziekteverlof te krijgen. In feite gaat het dus gewoon om een verschuiving van de lasten want de huidige regeling impliceert bijkomende dokterskosten. Ik heb niet de indruk dat de Nationale Arbeidsraad, die toch over veel meer gegevens beschikt dan wij, de juiste draagwijdte nauwkeurig heeft ingeschat. Volgens ons is die immers zeer klein. We moeten voorkomen dat die mensen in nood bij een arts om een ziektecertificaat moeten gaan bedelen.

Aangezien voor andere thema's haast met verlof wordt gegooid, pleiten we voor een uitbreiding van het rouwverlof.

Mevrouw Myriam Vanlerberghe (sp.a+Vl. Pro). — Ik vind de procedure vrij verwarringd. Wij zijn zeker bereid om vandaag een algemene discussie te voeren, maar ik zou toch graag weten of dezelfde mensen volgende week de besprekking van de concrete voorstellen zullen bijwonen. Ik ben immers niet bereid om vandaag een algemene studiedag te houden en volgende week over mijn eigen voorstellen met anderen te discussiëren. We moeten goede afspraken maken over de procedure. De uitnodiging was op dat vlak helemaal niet duidelijk.

Mevrouw Nahima Lanjri (CD&V). — Ik heb in juni aangekondigd dat dit een bijzonder uitgebreide en complexe materie is. Er zijn veel thematische verloven. We hebben meteen ook duidelijk gemaakt dat we alles niet op één namiddag zouden kunnen behandelen. We stellen dus voor om vandaag te luisteren naar een algemene uiteenzetting die ons al de gelegenheid biedt om van gedachten te wisselen. Ik begrijp dat iedereen zijn eigen voorstel in het achterhoofd heeft, maar de discussie is lang niet gesloten. Volgende week zullen we toelichtingen krijgen bij de verschillende verloven en er zullen zeker nog vragen kunnen worden gesteld. Het is echter onmogelijk om vandaag twintig wetsvoorstellen te bespreken, maar u mag zeker vragen stellen over uw eigen wetsvoorstel.

Mevrouw Nele Lijnen (Open Vld). — Ik ben geen voorstander van een voortdurende uitbreiding van de verloven. Ik geef de voorkeur aan een soepele invulling van de arbeidsuren en de verlofmogelijkheden met het oog op een betere combinatie van

J'ai aussi une question sur ma proposition d'élargissement du congé de deuil. Nous avons déjà posé la question au Conseil national du travail. J'ai été un peu déçu par sa réponse assez superficielle. Nous demandions simplement un élargissement en cas de décès d'un partenaire ou d'un enfant. Nous avons constaté que, finalement, peu de personnes sont concernées et que l'impact financier est faible.

Nous voyons dans la pratique que trois jours, c'est pour ainsi dire toujours trop peu et que presque tous les intéressés consultent un médecin pour obtenir une semaine de congé de maladie. C'est en fait simplement un glissement des charges car la réglementation actuelle implique des frais de médecins supplémentaires. Je n'ai pas l'impression que le Conseil national du travail, qui dispose quand même de beaucoup plus de données que nous, a évalué la portée exacte avec précision. Nous devons éviter à ces personnes dans le besoin de devoir se rendre chez un médecin pour obtenir un certificat de maladie.

Vu que, pour d'autres motifs, on accorde vite un congé, nous plaidons pour un élargissement du congé de deuil.

Mme Myriam Vanlerberghe (sp.a+Vl. Pro). — Je trouve la procédure assez confuse. Nous sommes certainement disposés à mener une discussion générale aujourd'hui, mais j'aimerais quand même savoir si, la semaine prochaine, les mêmes personnes assisteront à la discussion sur les propositions concrètes. Je ne voudrais pas qu'on tienne aujourd'hui une journée d'étude générale et qu'on discute avec d'autres personnes la semaine prochaine de mes propres propositions. Nous devons bien nous mettre d'accord sur la procédure. Sur ce point, la convocation n'était pas du tout précise.

Mme Nahima Lanjri (CD&V). — J'ai fait part en juin de la complexité et de l'étendue de cette matière. Les congés thématiques sont nombreux. Nous avons aussi dit clairement que nous ne pourrions tout traiter en un seul après-midi. Nous proposons donc d'entendre aujourd'hui un exposé général qui nous offre déjà l'occasion d'un échange de vues. Je comprends que chacun a sa propre proposition en tête mais la discussion est loin d'être terminée. La semaine prochaine, nous recevrons des explications sur les différents congés et des questions pourront encore être posées. Il n'est pas possible de discuter aujourd'hui de 20 propositions mais vous pouvez bien entendu poser des questions sur votre propre proposition de loi.

Mme Nele Lijnen (Open Vld). — Je ne suis pas favorable à un allongement continual des congés. Je préfère une certaine souplesse dans les heures de travail et des possibilités de congé en vue de mieux concilier la vie familiale et professionnelle. Je pense à

arbeid en gezin. Ik denk aan de mogelijkheid om het tijdskrediet op te nemen in uren in plaats van dagen of halve dagen of aan de omzetting van het omstandigheidsverlof in 24 uren in plaats van drie dagen. Waarom ook geen annualisering van de arbeidsduur, een soort tijdsparen ?

De combinatie arbeid en gezin gaat veel verder dan de verloven. Ik pleit voor een uitbreiding van het systeem van dienstencheques. In het regeerakkoord en het beleidsplan van de bevoegde minister staat de intentie om dat systeem uit te breiden tot het kleine tuinonderhoud en de klussen aan huis. Dat zou de combinatie werk en gezin zeker ten goede komen. Wij willen ook een uitbreiding van de dienstencheques voor kinderopvang. Van de werknemer wordt verwacht dat hij zich almaar flexibeler inzet. Heel wat werknemers die in een ploegensysteem werken, moeten vroeg opstaan en hun kinderen voor dag en dauw uit hun bed halen om ze naar een opvang te brengen. Het is belangrijk dat de kinderen in hun eigen vertrouwde omgeving hun dag kunnen starten.

Er werd opgemerkt dat dit systeem goed is voor degenen die het zich kunnen veroorloven. In dat opzicht zouden de bedrijven hun werknemers moeten kunnen laten kiezen tussen maaltijdcheques of dienstencheques.

De kinderopvang is een sleutelelement in de combinatie werk en gezin. Die kinderopvang moet veel flexibeler en betaalbaar worden. Ik verwijst in dat verband naar Vlaanderen, waar aan de zelfstandige kinderopvang, namelijk de onthaalouders en minicrèches, een onkostenvergoeding van 518 euro per kind per jaar wordt uitbetaald. Het federale niveau heft daar echter een belasting op. Er moeten op het federale niveau bijgevolg initiatieven worden genomen om dat nadelige effect weg te werken.

Een andere hindernis is het deeltijds werken. Wij hebben het hier vandaag over allerlei verloven, maar zij die deeltijds werken — 44,3 % van de vrouwelijke loontrekenden zouden deeltijds werken — kunnen geen voltijdse pensioenrechten opbouwen. Dat moet veranderen. Wij pleiten voor een pensioendeling. Dat zou betekenen dat het pensioen wordt gedeeld in de periode waarin één partner voltijds en de andere deeltijds werkt.

Tot slot pleiten wij voor een geïntegreerde aanpak van alle elementen die met de loopbaan te maken hebben. Wij zijn vooral voorstanders van een individuele loopbaanrekening waarbij de werknemer de manager wordt van zijn eigen loopbaan en zelf kan bepalen in welk tempo hij of zij werkt en hoe de combinatie arbeid en gezin of arbeid en zorg wordt ingevuld. Dat moet een persoonlijke keuze blijven.

De heer Marc Elsen (cdH). — Het zou interessant zijn onze standpunten met de verschillende wetsvoorstellingen te vergelijken, maar dit is niet het gepaste moment.

la possibilité de prendre un crédit-temps en heures au lieu de jours ou demi-jours ou à la conversion du congé de circonstances en 24 heures au lieu de trois jours. Pourquoi ne pas envisager aussi une annualisation du temps de travail, une sorte d'épargne-temps ?

La combinaison de la vie familiale et professionnelle va bien au-delà des congés. Je plaide pour un élargissement du système des titres-services. L'accord de gouvernement et le plan de politique de la ministre compétente prévoient l'élargissement de ce système au petit entretien de jardin et à des tâches de bricolage dans la maison. Ce serait certainement utile pour concilier vie familiale et professionnelle. Nous aimeraisons aussi que les titres-services soient étendus à l'accueil des enfants. On attend du travailleur qu'il s'implique avec toujours plus de flexibilité. Bien des travailleurs travaillant en équipes doivent se lever tôt et éveiller leurs enfants à l'aube pour les déposer dans un lieu d'accueil. Les enfants doivent pouvoir démarer leur journée dans leur environnement habituel.

On a remarqué que ce système est bon pour ceux qui peuvent se le permettre. De ce point de vue, les entreprises devraient pouvoir laisser à leurs travailleurs le choix entre les chèques-repas et les titres-services.

L'accueil des enfants est un élément clé dans la combinaison familiale et travail. Il doit être beaucoup plus flexible et abordable financièrement. Je renvoie à cet égard à la Flandre, où on paie aux garderies indépendantes, c'est-à-dire les gardiennes d'enfants et les minicrèches, un défraiemment de 518 euros par enfant et par année. Mais ce montant est soumis à l'impôt. Le niveau fédéral doit par conséquent prendre des initiatives pour supprimer ce désavantage.

Un autre obstacle est le travail à temps partiel. Nous parlons aujourd'hui de toutes sortes de congés, mais les travailleuses à temps partiel — il s'agirait de 44,3 % des salariées — n'ont pas droit à une pension complète. Cela doit changer. Nous plaidons pour un partage de la pension pour la période pendant laquelle un partenaire travaille à temps plein et l'autre à temps partiel.

Enfin, nous plaidons pour une approche intégrée de tous les éléments liés à la carrière. Nous sommes surtout favorables à un compte-carrière individuel qui permette au travailleur d'être le manager de sa propre carrière, de fixer lui-même son rythme de travail et de combiner vie familiale et travail ou emploi et soin à la famille. Cela doit rester un choix personnel.

M. Marc Elsen (cdH). — Il serait intéressant de confronter nos points de vue au sujet des différentes propositions de loi mais le moment n'est pas opportun.

Op het niveau van de gemeenschappen en gewesten bestaat al een en ander inzake kinderopvang. Zowel in het Noorden als in het Zuiden van het land zijn er al verschillende bedrijfscrèches.

In de Franse Gemeenschap liggen de zaken moeilijker. Ik verwijst naar het SEMA-plan. De wil is er, er zijn theoretische doelstellingen, maar er is ook de realiteit. In de praktijk moeten de partijen een consensus vinden. Het zou interessant zijn te weten wat de ondernemingen verhindert kinderopvang mee te financieren. Waarom werkt het systeem niet? Waar wordt het afgeremd?

Mevrouw Els Van Hoof (CD&V). — Ik heb uit de uiteenzettingen kunnen opmaken dat deeltijds werk weinig populair is bij mannen. Dat is niet verwonderlijk omdat vrijwillige deeltijdse arbeid zowel op het vlak van loon als op het vlak van rechten minder interessant is.

Iedereen heeft er op een bepaald ogenblik in zijn leven behoefte aan een rustpauze in te lassen om zorg te dragen voor anderen of om tijd te nemen voor zichzelf. We moeten ons afvragen of deeltijdse arbeid niet op een betere manier kan worden gehonoreerd. Dat geldt in de eerste plaats voor het opbouwen van pensioenrechten, maar ook voor de waardering door de werkgever.

In Denemarken kan heel gemakkelijk worden overgeschakeld van voltijdse naar deeltijdse arbeid en omgekeerd. In ons land kan op dat vlak nog veel worden verbeterd. Vrouwen moeten meer mogelijkheden krijgen om deeltijds te werken ten einde gezin en arbeid te kunnen combineren.

De huidige generatie mannen is bereid de zorg voor de kinderen voor een deel op zich te nemen, maar het zijn vooral de werkgevers die moeten worden geïnformeerd. Tot nu toe zijn ze immers nog heel terughoudend ten aanzien van het toestaan van deeltijdse arbeid aan mannen.

Mevrouw Nahima Lanjri (CD&V). — Hebben de sociale partners of de Gezinsbond al een vergelijking gemaakt op Europees vlak? Europa heeft immers een aanbeveling geformuleerd met betrekking tot het moederschapsverlof.

Zijn er al vergelijkingen gemaakt over de andere maatregelen? Wat is de positie van ons land op Europees vlak met betrekking tot de verschillende verlofstelsels? Het Scandinavisch model gaat gepaard met een hoge werkgelegenheidsgraad. Een gezinsvriendelijk beleid is dus zeker niet nadelig voor de werkgelegenheid. Kan eventueel worden overwogen om dat model in België toe te passen?

Au sujet de l'accueil des enfants, je voudrais signaler que certaines choses existent à l'échelle des communautés et des régions. Il serait bon de les prendre en considération. En ce qui concerne les crèches d'entreprise, divers plans ont été mis en place, tant au nord qu'au sud du pays.

En Communauté française, ils se révèlent difficiles à concrétiser. Je songe notamment au plan SEMA. Il y a les intentions, les objectifs théoriques et puis, il y a la réalité. En pratique, il faut que les parties trouvent un consensus. Il serait intéressant de savoir ce qui, bien souvent, peut empêcher les entreprises de contribuer au financement des crèches. Pourquoi le système ne fonctionne-t-il pas? D'une manière générale, quels sont les freins qui le paralysent?

Mme Els Van Hoof (CD&V). — J'ai pu conclure des auditions que le travail à temps partiel est peu populaire chez les hommes. Ce n'est pas étonnant puisque le travail à temps partiel sur base volontaire est nettement moins intéressant tant sur le plan du salaire que des droits.

Chacun a, à un moment donné de sa vie, aspiré à une pause pour s'occuper des autres ou prendre du temps pour soi-même. Nous devons nous poser la question de savoir si le travail à temps partiel ne peut être mieux honoré. Cela, tant en ce qui concerne les droits à la pension que l'appréciation par l'employeur.

Au Danemark, on peut facilement passer d'un temps plein à un temps partiel et inversement, ce qui n'est pas le cas dans notre pays. Il faut offrir plus de possibilités aux femmes de travailler à temps partiel pour qu'elles puissent concilier vie familiale et travail.

Les hommes de la génération actuelle sont prêts à s'occuper des enfants, ce sont surtout les employeurs qui doivent être sensibilisés à ce sujet. Jusqu'à présent, ils sont encore très réservés quant à l'octroi de temps partiels aux hommes.

Mme Nahima Lanjri (CD&V). — Les partenaires sociaux ou de la Gezinsbond ont-ils déjà fait une comparaison au niveau européen? L'Europe a formulé une recommandation relative au congé de maternité.

A-t-on déjà comparé les autres mesures? Quelle est la position de notre pays sur le plan européen en ce qui concerne les différents régimes de congés? Le modèle scandinave va de pair avec un taux d'occupation élevé. Une politique favorable à la famille n'est donc certainement pas préjudiciable à l'emploi. Est-il envisageable d'appliquer ce modèle dans notre pays?

CD&V heeft altijd gepleit voor een carrièreplanningsysteem of een loopbaanrekening, waarbij een overzicht wordt geboden van de mogelijkheden om verlof op te nemen en de pensioenrechten. Wat is het standpunt van de sociale partners in dat verband? Hebben zij ter zake al initiatieven genomen?

Mevrouw Lutgard Vrints. — Op de vraag of er al een Europees vergelijking is gemaakt op het vlak van ouderschapsverlof, kan ik antwoorden dat ons land erg slecht scoort. De minimumregel voor het moederschapsverlof bedraagt op Europees niveau veertien weken. In België telt het moederschapsverlof vijftien weken, wat vrij laag is.

In ons land zijn er weliswaar positieve maatregelen, zoals de verlenging in geval van hospitalisatie of van meerlingengeboorte. De minimumvergoeding is gelijk aan de uitkering bij ziekte. Anderzijds doen vele landen het een stuk beter. De uitbreiding van het moederschapsverlof is in zekere zin een gelijkschaking met de andere landen. Het is de bedoeling de lat min of meer gelijk te leggen in de verschillende landen.

De werkgevers merken vaak op dat er reeds vele verlof mogelijkheden bestaan. Zo zou een echtpaar, wanneer alle verlofstelsels worden gecombineerd, tot vijf jaar kunnen thuisblijven. Dat is evenwel een theoretische berekening. In de praktijk blijkt dat maar weinig vaders gebruik maken van de mogelijkheid om ouderschapsverlof te nemen. Bovendien wordt in die berekening het meest gunstige systeem van tijds-krediet verrekend. Het tijds-krediet mag volgens de Gezinsbond niet op dezelfde manier worden bekeken als ouderschapsverlof en zeker niet als moederschapsverlof. Tijds-krediet geldt immers voor alle werknemers en is ingevoerd om de loopbaan om diverse redenen te kunnen onderbreken. Het ouderschapsverlof is gelieerd aan het hebben van een kind, wat voor tijds-krediet niet het geval is.

Mevrouw Nahima Lanjri (CD&V). — Bestaat er voor het vaderschapsverlof geen vergelijking op Europees niveau? In Noorwegen heeft men recht op dertig dagen vaderschapsverlof, in Slovenië op vijftien dagen en in Finland op achttien dagen. In België bedraagt het vaderschapsverlof tien dagen.

Mevrouw Lutgard Vrints. — Een dergelijke studie hebben wij niet gemaakt. Ik kan mij daar dus niet over uitspreken.

De heer Chris Baetens. — Het Institute for family policies heeft dat onderzoek al verricht. Hun website kan worden geraadpleegd en ze brengen elk jaar verslag uit.

Er werd gezegd dat maximum 5,5 jaar kan worden opgenomen. Dat is correct, maar het gaat om een theoretisch model. Er zijn veel systemen. Sommige zijn gericht op het algemeen welzijn, bijvoorbeeld een

Le CD&V a toujours plaidé pour un planning de carrière ou un compte-carrière qui permettrait de prendre congé tout en conservant ses droits à la pension. Quel est le point de vue des partenaires sociaux à ce sujet? Ont-ils déjà pris des initiatives?

Mme Lutgard Vrints. — Je peux répondre, à la question de savoir si une comparaison a déjà été faite à l'échelon européen en matière de congé parental, que notre pays occupe une très mauvaise place. La règle minimale au niveau européen pour le congé de maternité est de 14 semaines. En Belgique, ce congé est de 15 semaines, ce qui est assez bas.

On prend certes des mesures positives dans notre pays, comme le prolongement du congé en cas d'hospitalisation ou de naissance multiple. L'indemnité minimale est égale à celle en cas de maladie. Par ailleurs, de nombreux pays font mieux. L'élargissement du congé de maternité est dans un certain sens un alignement sur les autres pays. L'objectif est de placer la barre plus ou moins au même niveau dans les différents pays.

Les employeurs font souvent remarquer qu'il y a déjà de nombreuses possibilités de congé. Ainsi, en combinant tous les systèmes de congé, un couple pourrait rester jusqu'à cinq ans à la maison. Mais c'est un calcul théorique. Dans la pratique, peu de pères prennent un congé parental. En outre, c'est le système le plus favorable de crédit-temps qui est pris en compte dans ce calcul. Selon le Gezinsbond, le crédit-temps ne peut pas être considéré comme un congé parental et *a fortiori* pas comme un congé de maternité. Le crédit-temps est en effet valable pour tous les travailleurs et a été instauré afin de pouvoir interrompre la carrière pour diverses raisons. Le congé parental est lié au fait d'avoir un enfant, ce qui n'est pas le cas du crédit-temps.

Mme Nahima Lanjri (CD&V). — Le congé de paternité peut-il être comparé au niveau européen? En Norvège, on a droit à 30 jours de congé de paternité, en Slovénie à 15 jours et en Finlande à 18 jours. En Belgique, ce congé est de dix jours.

Mme Lutgard Vrints. — Nous n'avons pas fait ce genre d'étude. Je ne puis donc m'exprimer sur ce sujet.

M. Chris Baetens. — L'Institute for family policies a déjà fait cette recherche. On peut recommander son site web. Chaque année, cet institut publie un rapport.

On a dit que seules 5,5 années pouvaient être prises en considération. C'est exact mais il s'agit d'un modèle théorique. Les systèmes sont nombreux. Certains sont axés sur le bien-être général, par exemple l'année

sabbatsjaar, tijd voor de kinderen. Andere zijn specifiek gericht op de opvoeding van een kind. We mogen alles niet op een hoop gooien.

Men mag echter niet uit het oog verliezen dat een ondernemer, een kmo, dat verschil vaak niet maakt. Hij kijkt in de eerste plaats of de organisatie van zijn bedrijf de mogelijkheid biedt om iemand verlof toe te staan. De grote waaier van verloven en procedures maakt het hem zeker niet gemakkelijk. Wij vragen dus meer transparantie.

De voorzitster stelt de levensloopregeling voor als een carrièreplanning. Dat is volgens mij ook een zaak van transparantie en daar kan niemand tegen zijn. In Nederland heeft de levensloopregeling echter een andere betekenis. De basisfilosofie is dat men spaart voor verlof. UNIZO is bereid om dat te bestuderen, maar als dat nog bij de reeds bestaande systemen wordt gevoegd, vrees ik dat er chaos komt. We hebben de regeling in Nederland grondig bestudeerd. Het heeft voor- en nadelen, maar het staat los van een carrièreplanning.

De heer Vankrunkelsven zegt terecht dat we naar het buitenland moeten gaan kijken. We kunnen alle buitenlandse regelingen echter niet zomaar klakkeloos overnemen. We moeten ze grondig analyseren, de voor- en nadelen tegen elkaar afwegen, alles in de juiste context plaatsen en nagaan hoe een systeem in de Belgische situatie kan worden geïntegreerd.

Mme Estelle Ceulemans. — Het voorstel van de heer Vankrunkelsven betreffende het rouwverlof verwijst naar advies nr. 1 460 van de Nationale Arbeidsraad. De sociale partners zijn over dit voorstel helaas verdeeld. De vakbonden zijn voorstander van een uitbreiding van dit verlof tot tien dagen, met behoud van een gewaarborgd loon. Drie dagen rouwverlof is onvoldoende en de meeste mensen nemen nu ziekteverlof. Wie ziekteverlof zegt, zegt gewaarborgd loon. Een langere afwezigheid na een overlijden wordt thans dus gefinancierd via het gewaarborgd loon. We verkiezen een gewaarborgd loon boven een tussenkomst van de sociale zekerheid.

Wat de flexibiliteit betreft, houden we best geen discussie over de zogenaamde «tijdspaarrekening». Dat brengt ons op het terrein van de vooropzegging, overuren, extralegaal verlof, eindeloopbaan enzovoort. Onze organisatie is volledig tegen dit voorstel, dat overigens opgenomen is in het regeerakkoord. Een collega die in dit domein gespecialiseerd is, zal ons standpunt uiteenzetten.

Elementen van het voorstel om bepaalde verloven soepeler te kunnen nemen, zijn al opgenomen in een aantal wetsvoorstellingen die momenteel worden behan-

sabattique ou du temps pour les enfants. D'autres visent plus spécialement l'éducation d'un enfant. Ne mélangeons pas tout.

Nous ne pouvons toutefois perdre de vue qu'un entrepreneur, une PME, ne fait souvent pas cette distinction. On regarde d'abord si l'organisation de l'entreprise offre la possibilité d'accorder un congé. Le grand éventail des congés et des procédures ne rend assurément pas cette tâche aisée. Nous demandons donc plus de transparence.

La présidente présente le règlement du cycle de vie comme une planification de la carrière. Pour moi, c'est aussi une question de transparence et de cela personne ne peut être adversaire. Toutefois, aux Pays-Bas, le règlement du cycle de vie a une autre signification. La philosophie de base est qu'on épargne pour du congé. L'UNIZO est prête à étudier ce système mais s'il devait s'ajouter aux systèmes existants, je crains que cela ne crée le chaos. Nous avons étudié à fond le système néerlandais. Il a des avantages et des inconvénients mais ce n'est pas une planification de la carrière.

M. Vankrunkelsven dit à juste titre que nous devons regarder ce qui se fait à l'étranger. Nous ne pouvons cependant pas adopter soudainement toutes les règles étrangères. Nous devons les analyser en profondeur, en peser les avantages et les inconvénients, les replacer dans le contexte exact et réfléchir à la manière dont ce système pourrait s'insérer dans la situation belge.

Mme Estelle Ceulemans. — La proposition de M. Vankrunkelsven relative au congé de deuil fait référence à l'avis n° 1 460 du Conseil national du travail. Les partenaires sociaux sont hélas divisés sur cette proposition. Les organisations syndicales sont favorables à l'extension de ce congé à dix jours moyennant le maintien d'un salaire garanti. Actuellement, les trois jours étant insuffisants, la plupart des personnes endeuillées se retrouvent en congé de maladie. Et qui dit congé de maladie dit salaire garanti. Jusqu'à présent, c'est donc le salaire garanti qui paie l'absence prolongée pour cause de deuil. Nous proposons le maintien du salaire garanti au lieu d'une intervention de la sécurité sociale.

En matière de flexibilité, je crois qu'il vaut mieux ne pas nous lancer dans une discussion sur le compte épargne-temps. Elle nous entraînerait sur le terrain des préavis, des heures supplémentaires, des congés extralégaux, de la gestion des fins de carrière, etc. Notre organisation est tout à fait défavorable à cette proposition, reprise dans l'accord de gouvernement. Une collègue, particulièrement compétente dans ce domaine, se tient à votre disposition pour développer notre point de vue.

Les aspects de la proposition visant à permettre de prendre certains congés de manière plus souple figurent déjà dans bon nombre de propositions de loi

deld. Op het eerste gezicht is dat voor ons geen probleem. De opmerkingen komen vooral van werkgevers die problemen hebben met de werkorganisatie. Als over de voorstellen het advies van de NAR wordt gevraagd, zullen we de verschillende punten beantwoorden.

De meeste werknemers die deeltijds werken, behouden hun pensioenrechten, meer bepaald wanneer ze prestaties leveren in het kader van een tijdskrediet of wanneer ze onvrijwillig deeltijds werken en een inkomensgarantie genieten. Zij die vrijwillig deeltijds werken, hebben daarentegen niet dezelfde pensioenrechten, maar dat is een levenskeuze, een loopbaankeuze. Wanneer iemand zijn arbeidstijd wil wijzigen, pleiten we eerder voor een formule met behoud van rechten. Ik stel vast dat de meeste voorstellen om de uitkeringsvooraarden inzake tijdskrediet te verbeteren betrekking hebben op bepaalde vormen van tijdskrediet. Men kan nochtans gebruik maken van het algemeen tijdskrediet voor de komst van een kind of voor palliatieve zorg. We pleiten voor een herwaardering van alle uitkeringen, ook voor de tijdskredieten, want op die manier kan de arbeidstijd in het algemeen worden aangepast.

De heer Paolo De Francesco. — Ik wil nog even reageren op de opmerking over de uitbreiding van de dienstencheques tot de kinderopvang. Wij zijn daar geen voorstanders van omdat we dat systeem te duur vinden. Het heeft in Vlaanderen trouwens weinig succes. Wij blijven ijveren voor een verdere uitbreiding van de gesubsidieerde sector omdat wij dat de beste manier vinden om de kwaliteit en de betaalbaarheid te garanderen.

We onderschrijven tot slot ten volle de opmerkingen over deeltijds werken en pensioenrechten.

Mevrouw Nele Lijnen (Open Vld). — Er loopt in Vlaanderen een proefproject over de uitbreiding tot de kinderopvang, maar op het terrein zijn er heel wat problemen. Het project richt zich alleen tot alleenstaanden, het aantal cheques per dag is beperkt en veel instanties waar de cheques kunnen worden aangekocht, zijn nog niet opgericht.

Er is wel een opening in Vlaanderen om in het kader van dat project met een aantal gemeenten samen te werken. Ik vind het belangrijk dat we dat systeem kunnen evalueren.

De heer Olivier Valentin. — Ik zal het niet meer hebben over de dienstencheques, maar wil enkele opmerkingen maken.

à l'examen. De prime abord, ils ne nous posent pas de problème. Je crois que les objections viendront surtout des patrons pour des questions liées à l'organisation du travail. Si ces propositions font l'objet d'une demande d'avis du CNT, nous répondrons sur ces divers points.

Enfin, je tiens à préciser que la plupart des personnes qui travaillent à temps partiel conservent leurs droits à la pension, notamment celles qui effectuent des prestations dans le cadre d'un crédit-temps et celles qui sont occupées dans le cadre d'un temps partiel involontaire et qui bénéficient d'une allocation de garantie de revenu. Par contre, celles qui travaillent volontairement à temps partiel ne bénéficient pas des mêmes droits à la pension. C'est un choix de vie, un choix de carrière. Lorsqu'une personne aménage son temps de travail, nous plaidons plutôt pour que cela se fasse via des formules qui maintiennent leurs droits. Je constate que la plupart des propositions visant à améliorer les conditions d'allocations en matière de crédit-temps ne concernent que certaines formules de crédit-temps alors que toutes les formules permettent d'aménager le temps de travail pour des besoins peut-être moins ponctuels que l'arrivée d'un enfant ou des soins palliatifs par exemple, notamment le crédit-temps général. Nous plaidons pour une revalorisation de toutes les allocations, aussi pour ces crédits-temps, car ils permettent une adaptation générale du temps de travail.

M. Paolo De Francesco. — Je voudrais encore réagir à la remarque sur l'extension des titres services à l'accueil des enfants. Nous n'y sommes pas favorables parce que ce système est trop cher. D'ailleurs, il a peu de succès en Flandre. Nous continuons à œuvrer pour la poursuite de l'élargissement du secteur subsidié parce que nous estimons que c'est la meilleure manière de garantir la qualité et un prix abordable.

Nous souscrivons totalement aux remarques sur le travail à temps partiel et les droits à la pension.

Mme Nele Lijnen (Open Vld). — En Flandre, un projet-pilote est en cours sur l'extension à l'accueil d'enfants mais, sur le terrain, de nombreux problèmes se posent. Le projet s'adresse uniquement à des isolés, le nombre de titres-services par jour est limité et de nombreuses instances où les titres peuvent être achetés ne sont pas encore créées.

Mais il y a une ouverture en Flandre pour coopérer avec un certain nombre de communes dans le cadre de ce projet. Une évaluation de ce système me paraît importante.

M. Olivier Valentin. — Je ne parlerai donc pas non plus des titres-services, mais je ferai quelques remarques.

Het is belangrijk te benadrukken dat de discussie over het ouderschapsverlof op Europees niveau plaatsvindt tussen de Europese sociale partners. Ook al is de grondslag een Europese richtlijn, deze is niets anders dan de eenvoudige omzetting van een akkoord tussen sociale partners. Die gaan trouwens nieuwe onderhandelingen starten over de mogelijkheden tot aanpassing en verbetering van het ouderschapsverlof. We mogen dus resultaten verwachten.

Ik heb enorm veel sympathie voor de Scandinavische modellen. Mijn indruk is dat die de beste combinatie hebben gevonden tussen privé- en beroepsleven. Toch moet men op zijn hoede zijn voor vergelijkingen met Scandinavische modellen die in relatief lange periodes van ouderschapsverlof voorzien. We mogen niet vergeten dat die landen ook een tewerkstellingsgraad hebben van mensen van boven de 60 die radicaal verschilt van die van bij ons. Er bestaat ongetwijfeld een effect van communicerende vaten over het geheel van de loopbaan. Ik vind op het eerste gezicht een ouderschapsverlof van een jaar zeer aantrekkelijk, maar de zaken moeten in hun context worden bekeken. De intellectuele eerlijkheid gebiedt met alle elementen rekening te houden.

Ik hoorde iets zeggen over het onthaal van kinderen in de onderneming. Wij weten dat dit onderwerp niet gemakkelijk is. Er moet ook worden erkend dat er bij de vakbonden terughoudendheid over bestaat. Wij stellen voor de lokale actoren voor hun verantwoordelijkheid te plaatsen. Onder druk van de werknemers en werkneemsters van de onderneming kunnen ze zich dan niet verschuilen achter een principiële houding die erin bestaat te zeggen dat het hun niet interesseert.

Er wordt veel gesproken over de loopbaanrekening. Van vakbonds zijde staat men daar terughoudend tegenover. Ik heb de indruk dat het in zekere zin om een valstrik gaat. Men staat inderdaad op het punt af te glijden van een systeem van solidariteit tussen alle werknemers, via het tijdskrediet en het ouderschapsverlof, naar geïndividualiseerde systemen waar iedereen zijn eigen loopbaan moet «kopen». Dat is de grootste vrees die die maatregel oproept. In plaats van een systeem van tijdskrediet voor een particuliere behoefte, moet men een bepaald aantal bijkomende uren hebben gepresteerd of hebben verzaakt aan een bepaald aantal vakantiedagen om zijn eigen prestatievermindering te kunnen kopen. Dat zijn totaal verschillende redeneringen.

Ik weet niet of dat overeenkomt met de voorstellen die u hebt gedaan, maar het begrip loopbaanrekening komt meer tegemoet aan een vraag van het patronaat zonder noemenswaardige steun van de vakbonden. Misschien moet er oog zijn voor tussenoplossingen.

Ik wil, in het geheel van de discussie, het belang onderstrepen van de keuzevrijheid. Men mag zich niet

Il est important de souligner que la discussion sur le congé parental au niveau européen a lieu entre partenaires sociaux européens. Même si le véhicule était une directive européenne, celle-ci n'était que la simple transformation d'un accord entre partenaires sociaux. Les négociations entre ceux-ci vont reprendre sur les possibilités d'adaptation et d'amélioration du congé parental. On est donc en droit d'attendre des résultats.

J'ai énormément de sympathie pour les modèles scandinaves; j'ai un peu l'impression que ce sont eux qui ont réussi la meilleure combinaison entre la vie privée et la vie professionnelle. Toutefois il faut se méfier des comparaisons avec les modèles scandinaves qui prévoient des périodes relativement longues de congé parental. N'oublions pas que ces pays connaissent aussi un taux d'emploi des personnes âgées de plus de 60 ans radicalement différent du taux d'emploi en vigueur chez nous. Il existe sans doute un effet de vases communicants sur l'ensemble de la carrière. *A priori*, je pourrais trouver le congé parental d'un an particulièrement intéressant, mais il faut remettre les choses dans leur contexte. L'honnêteté intellectuelle oblige de considérer tous les éléments.

J'ai entendu une réaction par rapport à l'accueil des enfants dans l'entreprise. Nous sommes conscients que le sujet n'est pas facile. Il faut également reconnaître un certain nombre de réticences syndicales. Nous proposons de mettre les acteurs locaux devant leurs responsabilités. Ainsi, sous la pression des travailleurs et des travailleuses de l'entreprise, ils ne pourront pas se retrancher derrière une position de principe qui consiste à dire que cela ne les intéresse pas.

On parle beaucoup de la question du compte-carrière. On constate, du côté syndical, une attitude relativement réservée à cet égard. J'ai un peu l'impression qu'il s'agit d'un leurre, dans une certaine mesure. En effet, on est en train de glisser de systèmes qui mettent en place une solidarité entre tous les travailleurs, par le biais du crédit-temps et du congé parental, vers des systèmes individualisés où chacun doit «acheter» sa propre carrière. C'est la plus grande crainte que l'on puisse avoir par rapport à cette mesure. Au lieu d'avoir un système de crédit-temps en fonction d'un besoin particulier, il faudra avoir presté un certain nombre d'heures supplémentaires ou renoncé à un certain nombre de jours de congé pour pouvoir acheter, en quelque sorte, sa propre réduction de prestation. Ce sont des logiques totalement différentes.

J'ignore si cela correspond aux propositions que vous avez faites, mais la notion de compte-carrière rencontre davantage une demande du patronat qui n'a guère de soutien du côté syndical. Peut-être faut-il envisager des approches intermédiaires.

Je tiens à souligner l'importance, dans l'ensemble de la discussion, de la liberté de choix. Il ne faut pas se

toespitsen op familiale omstandigheden. Niemand ontkenkt het belang daarvan, maar het gezin is niet noodzakelijk het enige element dat een rol speelt bij de noodzaak aan een verzoening tussen privé- en beroepsleven.

De heer Marc Elsen (cdH). — Ik dank de deskundigen voor de vele elementen die ze hebben aangegeikt.

Ik heb nog een vraag over de opvang van kinderen door bedrijfskinderopvang. Hoe succesvol zijn deze initiatieven ?

M. Valentin Olivier. — Er lopen plaatselijke proef-projecten in Vlaanderen en Wallonië, ook in het Brusselse Erasmusziekenhuis.

Men wou dit item bespreekbaar maken, maar de vakbonden vrezen dat dit soort initiatieven een weerslag zal hebben op de flexibiliteit. De kinderopvang in de bedrijven bevindt zich nog in een beginstadium. We vrezen dat kinderopvang in de onderneming de werknemer te veel aan het bedrijf bindt.

Als er een interprofessioneel kader is, aangevuld met bepaalde onderhandelde garanties, kan het systeem veralgemeend worden. Het kan een antwoord zijn op de reële behoefte om beroepsleven en privéleven op elkaar af te stemmen.

Mevrouw Nahima Lanjri (CD&V). — Dit is een boeiend onderwerp. Het is ongetwijfeld een randvoorwaarde om een goede combinatie van gezin en arbeid mogelijk te maken. Het zou ons evenwel te ver leiden om voor al die randvoorwaarden, zoals goede en betaalbare kinderopvang, in dit kader initiatieven uit te werken.

De heer Jan Degeest. — Wij werken aan de uitbreiding van een volwaardig sociaal statuut van de erkende onthaalouders en hopen dat op die manier extra plaatsen in de kinderopvang kunnen worden gecreëerd.

B. Hoorzitting van 1 oktober 2008

Hoorzitting met :

- de heer Chris Botterman, adjunct algemeen secretaris bij de Boerenbond;
- mevrouw Andrée Debrulle, adviseur bij de ACV-studiedienst;
- de heer Klaas Soens, VBO;

focaliser sur des circonstances en rapport avec la famille. Personne ne nie son importance mais elle n'est pas nécessairement le seul élément qui crée la nécessité de concilier la vie privée avec la vie professionnelle.

M. Marc Elsen (cdH). — Les experts nous ont fourni bon nombre d'éléments et je les en remercie.

Je voudrais poser une question à propos de l'accueil des enfants par les crèches d'entreprise. Quel est le taux de succès des différentes initiatives et tentatives de conciliation entre les parties ?

M. Valentin Olivier. — Certaines expériences pilotes sont menées à l'échelon local en Flandre et en Wallonie, ainsi qu'à Bruxelles, à l'hôpital Erasme par exemple.

L'idée était de mettre la question sur la table, d'oser en parler. Les syndicats redoutent que ce genre d'initiative amène des pressions sur la flexibilité. Le système de crèche d'entreprise est donc embryonnaire. Nous craignons que l'organisation de l'accueil des enfants aboutisse à enchaîner le travailleur à son entreprise.

Si un cadre interprofessionnel était fixé et s'il était complété par des négociations locales établissant certaines garanties pour dissiper nos craintes, je crois que ces expériences pourraient être généralisées car le système permet de répondre à de réels besoins sur le plan de la conciliation de la vie professionnelle avec la vie privée.

Mme Nahima Lanjri (CD&V). — Ce sujet est passionnant. C'est évidemment une condition essentielle pour mieux concilier vie familiale et professionnelle, mais si nous devons élaborer dans ce cadre des initiatives pour toutes ces conditions, par exemple un accueil de qualité à un coût abordable, cela nous mènera trop loin.

M. Jan Degeest. — Nous nous attelons à l'élaboration d'un statut social à part entière pour les accueillantes d'enfants conventionnées, en espérant que cela permettra de créer de nouvelles places d'accueil.

B. Audition du 1^{er} octobre 2008

Audition de :

- M. Chris Botterman, secrétaire général adjoint au Boerenbond;
- Mme Andrée Debrulle, conseillère au service d'études de la CSC;
- M. Klaas Soens, FEB;

- mevrouw Estelle Ceulemans, ABVV;
- de heer Olivier Valentin, algemeen adviseur bij de ACLVB;
- de heer Kris Baetens, adviseur bij de Studiedienst van UNIZO;
- mevrouw Marie-Anne Belfroid, Union des Classes moyennes;
- mevrouw Lutgarde Vrints, Attachée Studiedienst bij de Gezinsbond;
- de heer Denis Lambert, Ligue des Familles;
- mevrouw Herlindis Moestermans, stafmedewerkster bij de Nederlandstalige Vrouwenraad;
- mevrouw Magdeleine Willame-Boonen, voorzitster van de Conseil des Femmes francophones de Belgique;
- mevrouw Myriam Sommer, directrice « Étude et Stratégie » bij de Office de la Naissance et de l'Enfance;
- mevrouw Anne-Marie Dieu, ULg;
- mevrouw Marie-Thérèse Casman, ULg.

Mevrouw Anne-Marie Dieu. — Ik maak deel uit van een onderzoekseenheid van de Universiteit van Luik die zich bezighoudt met de aspecten gender en diversiteit, hoofdzakelijk in het beleid en op de arbeidsmarkt. Wij begeleiden bedrijven of organisaties die willen werken op het gebied van diversiteit of gender. We maken ook studies over de situatie van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt. Onlangs hebben we een kwalitatief onderzoek verricht bij herintredende vrouwen, voornamelijk vrouwen die gedurende langere periodes gestopt waren met werken om voor hun kind of voor hun gezin te zorgen. We hebben daaruit een aantal interessante lessen getrokken met betrekking tot de verschillende wetsvoorstellen die vandaag worden behandeld en die allemaal wijzen op een groeiende belangstelling voor de rol van de ouders en de gezinnen, meer bepaald die van de vaders. Dat is een positieve evolutie.

Het debat is evenwel ruimer. Er rijzen vragen als : hoe kunnen we onze verschillende vormen van tijdsgebruik beter in overeenstemming brengen ? Hoe kunnen we tijd besteden voor de verschillende domeinen van de samenleving, op professioneel, sociaal of familiaal gebied ?

Het thema van de verloven kan dus niet los worden behandeld van het thema opvang van het kind buiten het gezin, enerzijds, en opvang van afhankelijke personen, zowel volwassen gehandicapten als mensen op hoge leeftijd, anderzijds. Mijn collega zal terugkomen op dat punt.

- Mme Estelle Ceulemans, FGTB;
- M. Olivier Valentin, conseiller général à la CGSLB;
- M. Kris Baetens, Conseiller au Service d'Études de l'UNIZO;
- Mme Marie-Anne Belfroid, Union des Classes moyennes;
- Mme Lutgarde Vrints, Attachée au Service d'Études au Gezinsbond;
- M. Denis Lambert, Ligue des Familles;
- Mme Herlindis Moestermans, collaboratrice du Staff au Nederlandstalige Vrouwenraad;
- Mme Magdeleine Willame-Boonen, présidente du Conseil des Femmes francophones de Belgique;
- Mme Myriam Sommer, directrice « Étude et Stratégie » à l'Office de la Naissance et de l'Enfance;
- Mme Anne-Marie Dieu, ULg;
- Mme Marie-Thérèse Casman, ULg.

Mme Anne-Marie Dieu. — J'appartiens à une unité de recherche de l'Université de Liège qui s'occupe de toutes les questions liées à la gestion du genre et de la diversité, principalement en gestion et sur le marché du travail. Nous sommes amenés à accompagner des entreprises ou des organisations qui veulent travailler sur le terrain de la diversité ou du genre. Nous conduisons également des études sur la situation des femmes et des hommes sur le marché du travail. Récemment, nous avons réalisé une recherche qualitative auprès de femmes rentrantes, notamment des femmes qui avaient arrêté de travailler pendant de longues périodes pour s'occuper de leur enfant ou de leur famille. Nous en avons retiré une série d'enseignements intéressants par rapport aux différentes propositions de loi examinées aujourd'hui qui, toutes, traduisent un intérêt croissant à l'égard des rôles parentaux et familiaux des citoyens, particulièrement des pères. C'est là une évolution positive.

Nous tenons à souligner que les axes du débat sont un peu plus larges. Les questions qui se posent sont les suivantes : comment concilier les temps de vie ? Comment s'investir dans les différentes sphères de la société, qu'elles soient professionnelles, sociales ou familiales ?

La thématique des congés ne peut donc être traitée indépendamment de la thématique de l'accueil de l'enfant en dehors de la famille, d'une part, et, d'autre part, des personnes dépendantes, tant des personnes adultes handicapées que des personnes de grand âge. Ma collègue reviendra sur ce point.

Hoewel het de bedoeling is gelijkheid tussen mannen en vrouwen na te streven, moeten we ons ook bezighouden met de betrokkenheid van de mannen in het gezin — zodat ze de mogelijkheid hebben zich aan hun gezin te wijden en ervan kunnen genieten — en de betrokkenheid van vrouwen in de professionele en openbare sector. Ik denk aan één van de wetsvoorstellen dat inzonderheid handelt over de openbare gezagsdragers.

Het lijkt me belangrijk ook iets te doen voor de gelijkheid inzake de toegang tot en het behoud van een baan.

De problemen die de vrouwen en mannen die wij ontmoeten ondervinden in verband met de verloven die thans in België worden toegekend, zijn van diverse aard.

Eerst en vooral is er het zwangerschapsverlof dat een medisch aspect heeft eigen aan de vrouw en dat niet kan worden overgedragen; vervolgens is er het aspect opvang van het kind, dat beide partijen aanbelangt. Ook het aspect psychologische en materiële steun van de vader aan de moeder is belangrijk. Ik denk in dat verband aan de wetsvoorstellen met betrekking tot kinderen die in het ziekenhuis zijn opgenomen.

We hebben niet het bijzondere geval van mannelijke homoseksuele koppels behandeld, maar ik zal er toch op terugkomen.

In België stellen we geregeld een tekort aan zwangerschapsverlof vast. Over sommige van die gevallen staat niets in de wetsvoorstellen, vooral de weken prenataal verlof die vervallen in geval van ziekte voor de bevalling, waardoor het postnatale verlof dus wordt verminderd. Er wordt ook weinig rekening gehouden met de problemen die gepaard gaan met meerlingengeboorten, en met ernstig zieke of gehandicapte kinderen die niet in het ziekenhuis zijn opgenomen. Vrouwen die dikwijls hun werk hebben onderbroken, hadden vooral problemen met moeilijke situaties, zoals de opvang van meerlingen of ernstig zieke of gehandicapte kinderen die niet noodzakelijk in het ziekenhuis waren opgenomen. Vele gehandicapte of zieke kinderen pendelen immers vaak tussen het ziekenhuis en hun woonplaats. In dat geval is het zwangerschapsverlof zoals het thans geregeld is ontoereikend.

Het vaderschapsverlof is in alle gevallen kort, al werd enige vooruitgang geboekt door het invoeren van het verlof van tien dagen, en het is nog korter in probleem gevallen. De wetsvoorstellen die het vaderschapsverlof willen uitbreiden, kunnen de gezinsstructuur alleen maar verbeteren, de steun aan de moeder en de betrokkenheid van de vader verbeteren.

Si le but est de rechercher une égalité entre les hommes et les femmes, on doit travailler à la fois sur l'implication des hommes dans la sphère familiale — leur permettre de s'impliquer, leur donner l'occasion de le faire et d'y trouver du plaisir — et sur l'implication des femmes dans la sphère professionnelle et publique. Je pense à une des propositions de loi qui parle notamment des mandataires publics.

Il me semble important aussi de travailler sur l'égalité dans l'accès et le maintien à l'emploi.

Les problèmes le plus souvent posés par les femmes et les hommes que nous rencontrons en ce qui concerne les congés octroyés actuellement en Belgique sont de différents ordres.

J'ai tout d'abord distingué le congé de maternité qui comporte un volet médical propre à la femme et qui ne peut être transféré et, ensuite, le volet accueil de l'enfant qui est partagé des deux côtés. Du côté du père, le volet soutien psychologique et matériel à la mère est également important. Je pense notamment aux propositions de loi relatives à l'enfant hospitalisé.

Nous n'avons pas traité le cas particulier des couples homosexuels masculins, mais j'y reviendrai néanmoins.

Des carences des congés de maternité en Belgique reviennent régulièrement. Certaines d'entre elles n'apparaissent pas dans les propositions de loi, notamment les semaines prénales qui tombent en cas de maladie avant l'accouchement et qui amputent donc le congé postnatal. On constate également une très faible prise en compte de l'accueil des naissances multiples, des enfants gravement malades ou handicapés et non hospitalisés. Parmi les femmes qui ont souvent arrêté de travailler, le problème provenait du fait qu'elles n'arrivaient pas à faire face à des situations difficiles à gérer telles que les naissances multiples ou les enfants gravement handicapés ou malades qui ne sont pas forcément hospitalisés. En effet, beaucoup d'enfants handicapés ou malades font des allers retours entre l'hôpital et le domicile. Dans ce cas, le congé de maternité tel qu'il est prévu actuellement n'est pas adéquat.

Le congé de paternité est de courte durée dans tous les cas de figure, même si un progrès a été réalisé avec le congé de dix jours, et il est plus court encore dans les cas problématiques. Les propositions de loi qui tendent à allonger ce congé de paternité ne peuvent que favoriser la constitution de la famille, renforcer le soutien à la mère et l'implication du père.

Het vaderschapsverlof wordt overigens niet altijd in alle activiteitssectoren aanvaard door de chefs of door de collega's van de betrokkenen.

Ik ben de vaderschapsverloven in de andere voorstellen nagegaan. Het valt op dat de vaderschapsverloven thans weinig aantrekkelijk zijn, ook al werd de forfaitaire vergoeding verhoogd. Vooraleer deze verloven uit te breiden of te verlengen, zou men er misschien moeten voor zorgen dat de werknemers dat verlof wel degelijk kunnen opnemen. Aangezien de man in onze samenleving over het algemeen een hoger inkomen heeft dan de vrouw, is het voor hem nog moeilijker om zijn loon op te geven.

Sommige werknemers kunnen ook geen aanspraak maken op het vaderschapsverlof omdat ze een overeenkomst van bepaalde duur hebben, omdat ze in een kmo werken, omdat ze van werkgever veranderd zijn of omdat er verschillen bestaan in de activiteitssectoren. Daarom vind ik het voorstel betreffende het samenvoegen van deze verloven zeer interessant, maar de praktische voorwaarden zouden moeten worden besproken.

Ik kom nu tot de zwangerschaps- en ouderschapsverloven. Sommige wetsvoorstellingen gaan zeer ver wat de duur van deze verloven betreft. Volgens bepaalde studies, inzonderheid die van de OESO, is er geen eensgezindheid over de ideale duur van het zwangerschapsverlof voor het kind. We weten ook niet wat het beste ogenblik is om het kind in een collectieve voorziening te plaatsen. Empirisch werd vastgesteld dat, wanneer het zwangerschapsverlof te kort is, de vrouwen die niet de wettelijke middelen hebben om voor hun kind te zorgen, zich gemakkelijker terugtrekken uit de arbeidsmarkt. Als het verlof daarentegen te lang is, namelijk meer dan een jaar, is het veel moeilijker om opnieuw te gaan werken, behalve wanneer dit wettelijk werd geregeld en de werkgevers er open voor staan: de baan wordt gevrijwaard en de opvang van het kind wordt verzekerd vanaf de leeftijd van een jaar of anderhalf jaar. Wanneer de ganse maatschappij er klaar voor is, werkt het. We moeten dus voorzichtig zijn wat de duur van de verloven betreft.

Goed bezoldigde en beschermde vaderschapsverloven, zoals in de Scandinavische landen, worden de meeste vaders aangemoedigd ze grotendeels op te nemen.

Bij herintredende vrouwen werd een verlies van vaardigheden vastgesteld na lange periodes van inactiviteit, maar ik blijf voorzichtig. Er werd immers ook vastgesteld dat die vrouwen niet alleen voor hun kinderen zorgen, maar ook taken uitvoeren waardoor ze soms andere vaardigheden verwerven; dat is een signaal voor de werkgevers. Ze verliezen evenwel vaardigheden in hun oorspronkelijk domein en hebben

Par ailleurs, il faut savoir que le congé de paternité n'est pas toujours accepté dans tous les secteurs d'activité, que ce soit par les supérieurs de la personne concernée ou par ses collègues.

J'ai repris les congés parentaux figurant dans d'autres propositions. On constate actuellement que les congés parentaux sont encore peu attractifs, même si on a augmenté financièrement le forfait. Avant d'envisager des élargissements ou des allongements, il conviendrait peut-être de veiller à ce que les travailleurs puissent prendre un tel congé. En effet, l'homme ayant généralement des revenus supérieurs à ceux de la femme dans notre société, il lui est encore plus difficile de sacrifier son salaire.

Ensuite, certains travailleurs ne peuvent prétendre au congé parental parce qu'ils sont sous contrat à durée déterminée, qu'ils travaillent dans une PME, qu'ils ont changé d'employeur ou parce qu'il existe des différences dans les secteurs d'activité. C'est pourquoi j'ai jugé très intéressante la proposition concernant la globalisation des congés, mais il conviendrait de discuter des modalités pratiques.

J'en viens aux congés de maternité et congés parentaux. Certaines propositions de loi vont très loin en ce qui concerne la durée des congés. D'après certaines études, notamment celles réalisées par l'OCDE, il n'y a pas vraiment de représentation partagée sur la durée idéale du congé de maternité pour l'enfant. On ne sait pas non plus quel est le meilleur moment pour mettre l'enfant en milieu collectif. On a constaté empiriquement que si le congé de maternité est trop court, les femmes n'ayant pas les moyens légaux de s'occuper de leur enfant, se retireront plus facilement du marché de l'emploi. Par contre, si le congé est trop long, à savoir plus d'un an, les retours sur le marché de l'emploi sont beaucoup plus difficiles sauf lorsqu'ils sont encadrés au niveau législatif et que les employeurs sont concernés: l'emploi est préservé, l'accueil de l'enfant est assuré à partir de l'âge d'un an ou d'un an et demi. Lorsque l'ensemble de la société est mobilisé, cela fonctionne. Il convient dès lors de se montrer prudent lorsqu'il s'agit des durées de congé.

Les congés parentaux bien rémunérés et protégés, comme dans les pays nordiques, encouragent la plupart des pères à les prendre, en grande partie.

Concernant les femmes rentrantes, on a constaté des pertes de compétences après de longues périodes d'inactivité, mais je resterai très prudente. En effet, on a aussi constaté qu'en plus de s'occuper de leurs enfants, elles accomplissaient des tâches qui leur permettaient parfois d'acquérir d'autres compétences; c'est un signal aux employeurs. Mais elles perdent quand même des compétences dans leurs domaines de

minder zelfvertrouwen. Vandaag staan de arbeidsmarkt en de werkgevers weinig open voor dat soort publiek.

Het verlies van het hoofdinkomen brengt een risico van verarming met zich mee. Er werd vastgesteld dat de vrouwen met de laagste diploma's de meeste moeilijkheden ondervonden om nieuw werk te vinden; dat is over het algemeen al zo, maar door gedurende een bepaalde periode «af te haken» verergert dat fenomeen. Ik herhaal dus dat voorzichtigheid geboden is wat de duur van de verloven betreft.

We hebben in ons centrum niet elk wetsvoorstel in detail kunnen bestuderen, maar we hebben de grote lijnen gelezen en we vinden over het algemeen dat de verlenging van het vaderschapsverlof positief en noodzakelijk is. Het zou ideaal zijn een verlof van een maand toe te kennen, wat in diverse landen al het geval is.

Het is interessant dat rekening wordt gehouden met specifieke problemen, maar de wetsvoorstellen bevatten verloven van verschillende duur naar gelang van de gevallen, en wij vrezen voor een versnippering van de problematiek. De problematiek moet in zijn geheel worden benaderd.

Waarom zouden we niet beginnen met de bevestiging van het verlof van tien dagen ? Daarna zouden we een verlenging kunnen overwegen, ook in specifieke gevallen.

We hebben geen onderzoek gedaan naar homoseksuele ouderparen, maar zij hebben evenveel nood aan kinderopvang en uitbouw van de gezinsstructuur.

Verschillende voorstellen hebben betrekking op de verlenging van het zwangerschapsverlof in geval van meerlingengeboorten. Thans zijn er minder dan 2 000 gevallen. Die verlenging lijkt noodzakelijk en werd reeds ingevoerd in verschillende Europese landen. In Frankrijk bijvoorbeeld is het verlof vrij lang. Een verlenging lijkt ons ook noodzakelijk bij vroeggeboorten.

Verschillende voorstellen hebben betrekking op zelfstandige vrouwen. We vinden die voorstellen interessant, maar we hebben een aantal vrouwen ontmoet die een zelfstandige activiteit uitoefenen en die hun werk niet langer dan een paar weken konden onderbreken. Men begint stilaan rekening te houden met hun situatie, met name door hen dienstencheques te geven. Er moeten echter verschillende sporen worden onderzocht om echt rekening te houden met hun specifieke situatie, zoals de steun door een derde bezoldigde persoon en een eventuele vervanging. Vele vrouwen werken immers in kleine structuren waarin ze snel moeten terugkeren. Dat is een bijzonder probleem.

départ et perdent confiance en elles. Actuellement, le marché de l'emploi et des employeurs est peu ouvert vis-à-vis de ce type de public.

La perte du revenu principal entraîne un risque de paupérisation. On a constaté que les femmes les moins diplômées avaient le plus de mal à retrouver un emploi; c'est déjà le cas en général, mais le fait d'avoir «décroché» pendant une certaine période accentue le phénomène. Donc, je répète à nouveau mon leitmotiv : en matière de longueur des congés, la prudence s'impose.

Dans notre centre, nous n'avons pas pu analyser chaque proposition de loi en détail mais nous les avons parcourues dans les grandes lignes et nous considérons globalement l'allongement du congé de paternité comme positif et nécessaire. Idéalement, il faudrait aboutir au congé d'un mois, déjà en application dans divers pays.

La prise en compte de problèmes spécifiques est intéressante, mais les propositions de loi font état de congés de durée variable en fonction des cas et nous craignons un saucissonnage de la problématique. La question doit être abordée dans son ensemble.

Pourquoi ne pas commencer par consolider le congé de dix jours ? Nous pourrons ensuite envisager un allongement, y compris dans des cas spécifiques.

Nous n'avons pas mené de recherches concernant les couples homosexuels parents, mais les besoins y sont tout aussi présents pour ce qui est de l'accueil de l'enfant et de la construction de la cellule familiale.

Plusieurs propositions concernent l'allongement du congé de maternité en cas de naissances multiples. Le chiffre est inférieur à 2 000 cas. Cet allongement semble nécessaire et a déjà été introduit dans différents pays européens. En France, par exemple, le congé est assez long. Un allongement nous semble également nécessaire dans le cas des enfants prématurés.

Plusieurs propositions de loi concernent les femmes indépendantes. Nous les trouvons intéressantes, mais nous avons rencontré un certain nombre de femmes indépendantes qui ne pouvaient pas se permettre d'interrompre leur travail au-delà de quelques semaines. On avait commencé à tenir compte de leur situation en leur octroyant notamment des titres-services, etc. Mais plusieurs pistes doivent être explorées pour vraiment tenir compte de leur spécificité : articulation avec soutien d'une tierce personne rémunérée et remplacement éventuel, etc. En effet, de nombreuses femmes travaillent dans de petites structures où un retour rapide s'impose. Il s'agit d'un point particulier.

Het lijkt me essentieel de aandacht te richten op het behoud van de verworvenheden en een correcte vergoeding van de bestaande verloven alvorens te denken aan verlengingen. Er zou daarentegen wel een geïntegreerd systeem van familiale verloven moeten worden bestudeerd. Kleine kinderen vergen bijzondere zorg en aandacht, maar ook op andere ogenblikken in het leven voelen we de noodzaak om meer tijd uit te trekken voor het gezin.

Adolescenten hebben op bepaalde ogenblikken weliswaar specifieke noden, maar krijgen ze wel de nodige begeleiding wanneer een ouder voltijds thuis blijft? Die vraag moet worden gesteld.

Overigens stellen we vast dat een inspanning moet worden gedaan om kmo's te begeleiden die dagelijks met moeilijke situaties worden geconfronteerd. Die kmo's moeten worden begeleid wanneer ze middelen willen uitwerken om de arbeidstijden beter op elkaar af te stemmen. Ik denk meer bepaald aan een kmo die veel mannen in dienst heeft met zeer technische specialisaties. Door het tekort aan arbeidskrachten ondervinden ze moeilijkheden om deze werknemers te vervangen. Als we die verloven willen toekennen, moeten we dus zorgen voor een specifieke begeleiding van die kmo's. Ik wens de aandacht van de commissie hierop te vestigen.

Mevrouw Marie-Thérèse Casman. — Ik beheer de dienst « gezinsdemografisch panel » van de Universiteit van Luik. We houden ons regelmatig bezig met het bestuderen van de levensomstandigheden van de gezinnen. We hebben een beeld van het kind in België tot stand gebracht op basis van gegevens van de PSBH, een steekproef die gedurende elf jaar werd gehouden bij gezinnen in België. We hebben enquêtes gehouden over de alimentatievorderingen en over de methode Renard, over eenoudergezinnen en over mantelzorgers. We hebben er de aandacht op gevestigd dat die gezinnen nood hebben aan rustmomenten en aan ondersteuning zodat ze hun verantwoordelijkheden kunnen opnemen. We hebben, samen met Dimitri Mortelmans van de Universiteit Antwerpen, een werkstuk gecoördineerd ter afsluiting van de staten-generaal van het gezin. Dat werkstuk, met als titel : « Families in beweging : een gezinsbeleid op maat ? » bevat veel onderdelen over de combinatie van het gezins- en beroepsleven, met als achtergrond de noodzakelijke gelijkheid tussen mannen en vrouwen.

Ik wil enkele resultaten van de enquête geven die is uitgevoerd in samenwerking met het dagblad Le Ligueur ter gelegenheid van de staten-generaal van het gezin. We hebben vragen over ouderschapsverloven gesteld, waarin een aantal problemen worden opgeworpen.

In 2002 heeft het Gezinsdemografisch Panel een module « intimité » ingevoerd waarin vragen werden gesteld over de manier waarop homoseksualiteit werd

Il me paraît essentiel de se concentrer sur la stabilisation des acquis et sur une rémunération correcte des congés existants, avant d'envisager des allongements. Par contre, il faudrait vraiment analyser un système plus intégré de congés familiaux. Les petits enfants demandent des soins et une attention particuliers, mais il y a aussi d'autres moments de la vie où le besoin de s'investir dans la famille se ressent.

Concernant les adolescents, il est exact que des besoins spécifiques se manifestent à certains moments, mais le fait d'être à temps plein à la maison assure-t-il un encadrement ? Je pose la question.

Par ailleurs, nous constatons qu'un effort doit être fourni pour l'accompagnement des PME, confrontées à des situations difficiles à gérer au quotidien. Il faut accompagner ces PME lorsqu'elles souhaitent mettre en place des dispositifs de conciliation des temps de travail. Je pense en particulier à une PME qui emploie de nombreux hommes exerçant des métiers techniques très pointus. La pénurie de main-d'œuvre entraîne des difficultés en cas de remplacement. Si nous allons dans le sens de ces congés, il faudra donc prévoir un accompagnement spécifique pour les PME. Je voulais attirer l'attention de la commission sur ce point.

Mme Marie-Thérèse Casman. — Je gère le service « Panel démographie familiale » de l'Université de Liège. Nous nous penchons régulièrement sur les conditions de vie des familles. Nous avons notamment réalisé un portrait de l'enfance en Belgique à partir des données du PSBH, à savoir un panel qui a été mené pendant onze ans auprès des ménages en Belgique. Nous avons effectué des enquêtes sur les créances alimentaires et sur la méthode Renard, sur les familles monoparentales et sur les aidants proches. Nous avons mis en évidence le besoin de ces familles d'avoir des moments de répit et un soutien leur permettant d'assumer leurs responsabilités. Nous avons, avec Dimitri Mortelmans de l'Université d'Anvers, coordonné un ouvrage qui clôturait les états généraux des familles. Cet ouvrage, intitulé « Familles plurielles, politique familiale sur mesure ? », contient de nombreuses parties relatives à l'articulation de la vie privée et de la vie professionnelle, avec en toile de fond la nécessaire égalité entre les hommes et les femmes.

J'ai choisi de vous parler de quelques résultats d'une enquête menée en collaboration avec le journal Le Ligueur à l'occasion des états généraux des familles. Nous avons posé une série de questions concernant les congés parentaux. Vous remarquerez qu'elles ont soulevé une série de problèmes.

En 2002, le « Panel démographie familiale » a introduit un module « Intimité » posant des questions sur la manière dont l'homosexualité était perçue par les

gezien door de respondenten. Ons onderzoek, met als titel «perceptie van holebi's en holebihuishoudens» heeft aangetoond dat homoseksualiteit uiteindelijk vrij goed aanvaard en erkend wordt.

Uit de enquête is gebleken dat 80 % van de deelnemers op de hoogte was van de verschillen tussen de verschillende soorten verlof. Een deelnemer schreef: « Ik heb gewerkt in de sector vergoedingen voor werknemers. Ik houd me bezig met de betalingen van de ouderschaps- en adoptieverloven. In verband met vaderschapsverlof heb ik vastgesteld dat, hoe hoger het salaris, hoe minder van de tien dagen waarop de vader recht heeft, worden opgenomen. Dikwijls worden er hooguit vijf genomen. Veel toekomstige vaders zeiden me dat het niet graag gezien zou zijn indien ze tien dagen afwezig zijn en ze vroegen naar de mogelijkheid om minder dagen te nemen. »

Dat is een belangrijk element dat moet worden onderstreept. Wetsvoorstellen maken is goed, maar de aandacht moet ook gaan naar de mentaliteit, niet enkel van de werknemers, maar ook de mentaliteit die in de ondernemingen leeft.

Slechts 39 % van de deelnemers ging akkoord met de mogelijkheden die aan de vader worden geboden. Op dat vlak is nog een lange weg af te leggen.

Volgens een andere studie, uitgevoerd in Luxemburg, is het ouderschapsverlof zeer belangrijk omdat het de vaders en moeders de mogelijkheid biedt om hun taak beter uit te voeren en zich gemakkelijker aan te passen aan het biologische ritme van hun kind, om de band ouder-kind te versterken of te scheppen — voor de vader is dat misschien minder vanzelf-sprekend dan voor de moeder —, om te genieten van de tijd met hun kind en van hun rol als ouder, om tijd te hebben om zich bezig te houden met het kind, de echtgenoot of partner en om tijd te hebben voor zichzelf.

In de huidige maatschappij is het misschien even belangrijk ouders de mogelijkheid te bieden zich een paar te voelen en hen niet op te sluiten in hun ouderrol.

88 % van de respondenten vinden dat ouderschapsverlof niet enkel toegankelijk moet zijn voor werknemers die een bepaalde periode hebben gewerkt. De mogelijkheden om op dit verlof een beroep te doen moeten worden uitgebreid.

64 % van de mensen vinden dat enkel gezinnen met een dubbel inkomen volledige toegang hebben tot het ouderschapsverlof. De respondenten nuanceren evenwel hun antwoord door te onderstrepen dat sommige gezinnen dat verlof moeilijk kunnen opnemen bij gebrek aan financiële middelen. Dat is een zeer

répondants. Notre analyse, appelée « Perception de l'homosexualité et des ménages homosexuels », a montré que l'homosexualité était finalement assez bien acceptée et reconnue.

Il est apparu que 80 % des répondants étaient informés des nuances entre les différents types de congés. Un répondant a écrit: « Je travaille dans le secteur des indemnités pour travailleurs salariés. Je m'occupe des paiements de congés de paternité et d'adoption. Or, je remarque que pour le congé de paternité, plus le salaire est élevé, moins de jours sont pris sur les dix à prendre. Souvent, seuls cinq, maximum, sont pris. En prenant leurs renseignements, beaucoup de futurs pères mentionnent qu'il serait mal vu pour eux d'être absents dix jours et s'enquièrent de la possibilité d'en prendre moins. »

Il s'agit d'un élément très important à relever. Faire des propositions de loi, c'est bien, mais il faut aussi s'intéresser aux mentalités et pas seulement à celles des travailleurs mais aussi à celles qui prévalent dans les entreprises.

Parmi les répondants, seuls 39 % se sont déclarés satisfaits des solutions proposées au père. Sur ce plan, il reste pas mal de chemin à faire.

Selon une autre étude, réalisée au Luxembourg, le congé parental est très important parce qu'il permet aux pères et aux mères qui le prennent de mieux gérer leur rôle, de mieux respecter les rythmes biologiques de l'enfant, de renforcer ou de créer le lien parent-enfant — lien peut-être plus difficile à établir pour le père que pour la mère —, de donner la satisfaction de pouvoir s'occuper de son enfant et d'assumer son rôle de parent.

Il s'agit aussi d'offrir du temps libre pour permettre au parent de s'occuper de ses enfants, de son conjoint ou partenaire et de soi-même. Dans la société actuelle, il est peut-être tout aussi important de permettre aux parents de penser qu'ils forment aussi un couple et de ne pas les confiner à leur rôle de parents.

Quatre-vingt-huit pour-cent des personnes pensent que le congé parental ne devrait pas être seulement accessible aux travailleurs ayant un certain temps de travail derrière eux. Il faudrait élargir les possibilités de recourir à ce congé.

Soixante-quatre pour-cent des personnes trouvent que seules les familles à double revenu ont pleinement accès au congé parental. Des répondants nuancent toutefois en soulignant que certaines familles ont des difficultés à prendre ce congé par manque de moyens financiers. Il s'agit là d'un point de vue extrêmement

belangrijk standpunt. Heeft iedereen de financiële en materiële mogelijkheid om dat soort verlof te nemen of is er sprake van een Matheuseffect? Zijn het degenen die reeds meer mogelijkheden hebben die gemakkelijker toegang hebben tot dat verlof? Er rijst dus ook een vraag op het vlak van sociale rechtvaardigheid.

64% van de ondervraagden in de gezinsenquête kent één of meer vrouwen die geen ouderschapsverlof kunnen nemen zonder hun beroepsactiviteit in gevaar te brengen. Dat cijfer bedraagt 40% voor de mannen. Bovendien zegt bijna 15% dat ze een of meer vrouwen kent die hun werk hebben verloren omdat ze dat verlof hebben gevraagd. Dat percentage bedraagt 2,9% bij de mannen, die wellicht veel minder vaak dat verlof vragen.

Ten slotte zeggen ongeveer 56% van de deelnemers akkoord te gaan met de stelling dat het ouderschapsverlof een gevaar betekent voor het werk van de vrouwen en 55% denken dat dit ook voor mannen geldt. Dat gegeven is zeer belangrijk. Het ouderschapsverlof wordt als een kans op een betere situatie voor de ouders voorgesteld, maar in feite zien veel mensen het als een gevaar.

Dat verlof heeft als doel het evenwicht tussen vrouwen en mannen en de gelijkheid van kansen op de arbeidsmarkt te bevorderen, de moeders aan te moedigen werk en gezin te combineren en vrouwen op de arbeidsmarkt te houden. Het dient om de werkloosheid te verminderen en de werkgelegenheid te verhogen en de economische onafhankelijkheid van de vrouwen te bevorderen.

Een studie die in 2002 in Luxemburg is uitgevoerd vestigt de aandacht op de verschillen tussen de geslachten : het zijn de moeders die het meest ouderschapsverlof nemen (68% tegen 5% bij de vaders). Zoals Anne-Marie Dieu heeft vermeld staat de vader meestal in voor de noden van het gezin en later voor de opvoeding van de kinderen, terwijl de moeder zich bezighoudt met de kinderen van bij hun geboorte. De taak die de moeders op zich nemen heeft vaak gevolgen voor de loopbaan op korte, middellange en lange termijn. Ik denk aan alle vrouwen die deeltijds werken en die een relatief klein pensioen hebben.

Een van de redenen die volgens de studie het gebrek aan interesse voor ouderschapsverlof vanwege de vaders verklaart, is het te grote inkomensverlies : aangezien mannen doorgaans een hoger salaris hebben dan vrouwen, gaat de « keuze » meestal naar de vrouw. Een andere reden is dat dit verlof niet verenigbaar is met de uitgeoefende functie : de vaders vrezen meer dan de moeders voor de gevolgen van dat verlof op hun loopbaan. De derde reden is dat de werkgever

important. Tout le monde a-t-il la possibilité financière et matérielle de prendre ce type de congé ou bien ce congé subit-il l'« effet Matthieu » ? Sont-ce ceux qui bénéficient déjà des plus grandes possibilités qui accèdent à ce congé le plus facilement ? Une question de justice sociale se pose donc également.

Quarante-six pour-cent des personnes interrogées lors de l'enquête « familles » connaissent une ou plusieurs femmes qui n'ont pas la possibilité de prendre un congé parental sans mettre en péril leur activité professionnelle. Ce chiffre est de quarante pour-cent pour les hommes. De plus, presque quinze pour-cent déclarent connaître une ou plusieurs femmes qui ont perdu leur emploi pour avoir demandé ce congé. Ce pourcentage est de 2,9 pour-cent chez les hommes, qui sont probablement beaucoup moins nombreux à demander ce congé.

Finalement, quasi cinquante-six pour-cent des participants s'accordent à dire que le congé parental est un danger pour l'emploi des femmes et ils sont cinquante-cinq pour-cent à penser la même chose pour les hommes. Cette donnée est extrêmement importante. On présente en effet le congé parental comme une opportunité permettant un mieux-être des parents et des enfants mais, en réalité, beaucoup de personnes le ressentent comme un danger.

Or, ce congé vise à promouvoir l'équilibre entre les femmes et les hommes et l'égalité des chances sur le marché du travail, à encourager les mères à associer emploi et procréation et à faciliter le maintien des femmes sur le marché de l'emploi. Il sert à réduire le chômage et à développer l'emploi et à veiller à l'indépendance économique des femmes.

Une étude réalisée au Luxembourg en 2002 met bien en évidence la différence de genres : ce sont les mères qui prennent le plus souvent un congé parental (68% contre 5% des pères). Comme Anne-Marie Dieu l'a signalé, le père pourvoit généralement aux besoins de la famille et, plus tard, à l'éducation des enfants, tandis que la mère s'occupe de ses enfants dès leur naissance. Cette fonction exercée par les mères a souvent des conséquences sur la vie professionnelle, à court, moyen et long termes. Pensons à toutes les femmes qui travaillent à temps partiel et qui se retrouvent avec des pensions relativement réduites.

Une des raisons invoquées dans cette étude pour expliquer le manque d'intérêt des pères pour le congé parental est la perte trop importante de revenus : les hommes ayant majoritairement un salaire plus élevé que les femmes, le « choix » se porte plus souvent sur la femme. Une autre raison est que ce congé n'est pas conciliable avec la fonction occupée : les pères craignent davantage que les mères l'impact de ce congé sur leur carrière professionnelle. Le troisième

geen voorstander is van dat verlof. De werkgevers zijn eerder geneigd dat verlof toe te staan aan moeders dan aan vaders, vanuit de veronderstelling dat kinderen hun moeder meer nodig hebben dan hun vader. De laatste reden is dat de vader niet goed geïnformeerd is over zijn rechten.

Volgens dezelfde studie vraagt een derde van de mensen die ouderschapsverlof hebben genomen, deeltijds werk na hun terugkeer. De werkgevers staan dus ook voor organisatieproblemen die verband houden met dat soort verlof, behalve in grote ondernemingen waar de verdeling van het werk makkelijker is.

Anderzijds kan voor sommige functies geen potentiële vervanger worden gevonden wegens gebrek aan hooggeschoold arbeidskrachten of is het onmogelijk om dergelijk verlof te nemen. Dat laatste is bijvoorbeeld het geval voor het beroep van rechter.

Over het algemeen zeggen veel deelnemers aan de enquête «Gezinnen» dat kinderen gedurende de eerste levensmaanden best bij hun ouders zijn. Sommigen vinden dat België het Scandinavisch model meer moet overwegen. Dat model biedt de ouders de mogelijkheid om gedurende verscheidene maanden afwisselend, volgens de eigen keuze, en met een betere verdeling bij hun kind te blijven.

Ook flexibele werkuren voor iedereen, en de mogelijkheid om geleidelijk aan het werk te hervatten, worden vermeld, voor zover flexibiliteit niet enkel dient om aan de behoeften van de werkgever tegemoet te komen, wat nogal vaak het geval is.

Los van de eisen van de werkgever, is vermindering van de arbeidsduur niet mogelijk zonder vermindering van de werklast.

Als besluit moeten we de aandacht vestigen op het nog steeds bestaande zeer belangrijke verschil tussen de geslachten op het gebied van het nemen van verlof en op de noodzaak van een belangrijke mentaliteitswijziging. De ondernemingen moeten ervoor zorgen dat dat verlof rustig kan worden opgenomen en positief wordt bekeken.

Mevrouw Herlindis Moestermans. — Voor ik inga op de voorstellen in verband met het vaderschapsverlof, wil ik enkele algemene opmerkingen maken.

Het thema van de thematische verloven wordt dit najaar opnieuw besproken in de vrouwenorganisaties die bij ons zijn aangesloten, maar we zullen vandaag al enkele aanbevelingen formuleren.

Een eerste invalshoek is die van de gelijkgestelde dagen of periodes. Die zijn belangrijk voor het recht op sociale voordeelen of uitkeringen en verschillen naar gelang van de thematische verloven en de sectoren in de sociale zekerheid. Dat merken we ook aan de wetsvoorstellen die nu ter bespreking liggen. We

motif est que ce congé est mal perçu par l'employeur et que les employeurs sont davantage enclins à accorder ce congé aux mères qu'aux pères, considérant que les enfants ont davantage besoin de leur mère que de leur père. La dernière raison est une mauvaise information du père quant à ses droits.

Toujours selon cette étude, un tiers des personnes qui ont pris un congé parental demandent un emploi à temps partiel à leur retour. Les employeurs sont donc aussi confrontés à des difficultés d'organisation en lien avec ce type de congé, sauf dans les grandes structures où la répartition de la charge de travail est plus facile.

En revanche, certains postes ne trouvent pas de remplaçant potentiel, notamment pour des raisons de manque de main-d'œuvre très qualifiée ou sont incompatibles avec ce congé. On nous a ainsi donné l'exemple de la fonction de juge.

De manière générale, beaucoup de répondants à l'enquête «Familles» aimeraient que leurs enfants puissent bénéficier de la présence de leurs parents, pendant les premiers mois de leur vie. Certains pensent que la Belgique devrait prendre plus en considération le modèle scandinave qui permet aux parents de rester plusieurs mois en alternance, selon leur choix et une répartition plus égale auprès de leur enfant.

La flexibilité du temps de travail pour tous, la volonté d'une reprise du travail progressive sont évoqués, pourvu que cette flexibilité ne soit pas uniquement fonction des besoins de l'employeur, ce qui est assez régulièrement le cas.

Outre les exigences du patron, la réduction du temps de travail ne peut être possible sans une diminution de la charge de travail.

En conclusion, il faut relever la persistance d'une différence de genres extrêmement importante dans la prise des congés et la nécessité d'un grand changement dans les mentalités. Du côté des entreprises, un travail de conviction doit être mené, afin que ces congés soient pris sereinement et perçus de manière positive.

Mme Herlindis Moestermans. — Avant de réagir aux propositions relatives au congé de paternité, je voudrais faire quelques remarques d'ordre général.

Le sujet des congés thématiques sera à nouveau débattu, cet automne, par les organisations féminines affiliées à notre conseil, mais nous formulons aujourd'hui déjà quelques recommandations.

Une première perspective est celle des jours ou périodes assimilés, qui sont importants pour le droit aux allocations ou aux avantages sociaux et qui varient selon les congés thématiques et les secteurs de la sécurité sociale. Nous le constatons aussi au travers des propositions de loi en discussion; nous aimerions

zouden het dan ook waarderen indien de commissie bij de behandeling van de wetsvoorstellen aandacht heeft voor de harmonisatie.

Ook belangrijk is het gevolg van de gelijkgestelde dagen en periodes voor de pensioenen. De periodes van tijdskrediet en loopbaanonderbreking hebben bijvoorbeeld wel een invloed op de hoogte van de pensioenen. Voor de thematische verloven is dat nu niet het geval en we dringen erop aan dat in de toekomst zo blijft.

Dan geeft ik nu enkele opmerkingen bij de voorstellen inzake vaderschapsverlof. We vragen al jaren dat voor het moederschapsverlof wordt afgestapt van een uitkering in het kader van de ziekteverzekering, die nu rond 82 % van het nettoloon schommelt, en dat wordt overgegaan naar een uitkering van 100 % van het nettoloon. Naar analogie vragen we dat ook voor het vaderschapsverlof.

Op korte termijn vragen we de duur van het vaderschapsverlof op te trekken naar tien dagen in de openbare sector — daar zijn nu nog verschillen — en op middellange termijn vragen we de uitbreiding naar 20 dagen, zowel in de privé- als in de openbare sector. Als het systeem op kruissnelheid is, moet nagegaan worden of het mogelijk is het vaderschapsverlof uit te breiden tot acht weken, conform de nabevallingsrust in het kader van het moederschapsverlof. Het vaderschapsverlof moet natuurlijk voorbehouden worden aan de partner van de persoon die bevallen is. Wij vragen ook al geruime tijd de gelijkschakeling van holebi's, en hier concreet dat meemoeders en meeveders evenveel verlof krijgen.

We zijn het eens met het voorstel van mevrouw Lanjri om het vaderschapsverlof met drie dagen te verlengen als het kind langer in het ziekenhuis moet blijven dan de moeder.

We steunen ook wetsvoorstel 658 van mevrouw de Bethune over ontslagbescherming in het kader van het vaderschapsverlof.

Vaderschapsverlof bij hospitalisatie of overlijden van de moeder geeft recht op een uitkering van 60 % van het loon. Wij vragen een uitkering van 100 %. In de wetsvoorstellen is hierover niets terug te vinden.

Mevrouw Magdeleine Willame-Boonen. — Ik kom met veel genoegen terug naar de Senaat, waar ik een aantal jaren actief ben geweest.

Omdat wij de teksten van de wetsvoorstellen die voorliggen vrij laat gekregen hebben, zal ik mij beperken tot een beknopt advies van de Conseil des femmes francophones de Belgique over de vier voorstellen over het vaderschapsverlof.

donc que lors de leur traitement, la commission soit attentive à la question de l'harmonisation.

Les jours et périodes assimilés ont aussi un impact important sur les pensions. Les périodes de crédit-temps et d'interruption de carrière influencent, par exemple, le montant de la pension. Ce n'est pas encore le cas pour les congés thématiques et nous insistons pour que la situation reste telle quelle à l'avenir.

J'en viens aux propositions relatives au congé de paternité. Pour le congé de maternité, nous demandons depuis des années déjà que le montant octroyé dans le cadre de l'assurance maladie-invalidité, actuellement d'environ 82 % du salaire net, atteigne 100 % du salaire net. Nous le demandons aussi par analogie pour le congé de paternité.

Nous demandons que la durée du congé de paternité soit portée, à court terme, à dix jours dans le secteur public et, à moyen terme, à vingt jours, tant dans le secteur privé que dans le secteur public. Lorsque le système sera en régime de croisière, il faudra vérifier s'il est possible d'allonger le congé de paternité à huit semaines, conformément au repos postnatal inhérent au congé de maternité. Le congé de paternité doit évidemment être réservé au partenaire de la femme qui a accouché. Nous demandons aussi depuis un certain temps l'assimilation des lesbogays et, concrètement, l'octroi d'un congé parental identique aux membres féminins et masculins de cette communauté.

Nous approuvons la proposition de Mme Lanjri d'allonger le congé de paternité de trois jours si l'enfant doit rester en clinique plus longtemps que la maman.

Nous soutenons aussi la proposition de loi n° 658 de Mme de Bethune visant à protéger légalement le congé de paternité.

Le congé de paternité accordé en cas d'hospitalisation ou de décès de la maman donne lieu à une indemnité représentant 60 % du salaire. Nous demandons une indemnité de 100 %. On ne trouve rien à ce sujet dans les propositions de loi.

Mme Magdeleine Willame-Boonen. — Je suis ravie de me retrouver en cet endroit que je connais bien pour l'avoir fréquenté pendant un certain nombre d'années.

Le texte des propositions de loi nous ayant été transmis assez tardivement par rapport à cette réunion de commission, je me contenterai de vous faire part brièvement de l'avis du Conseil des femmes francophones de Belgique sur les quatre propositions relatives au congé de paternité.

Het eerste voorstel over het verplichte vaderschapsverlof is voor mij het belangrijkste. Als dat verlof verplicht wordt, vervallen de zo-even geformuleerde opmerkingen over de negatieve aspecten. Het spreekt voor zich dat we een goede berekening moeten maken van de kostprijs van die maatregel voor de werkgevers en de sociale zekerheid, die betrokken partij zijn. We moeten aandacht besteden aan de negatieve gevolgen, maar de Vrouwenraad zou zijn naam niet waardig zijn als hij een dergelijk verplicht verlof zou verwerpen. Eigenlijk had dit verlof al van in het begin verplicht moeten zijn want we hebben ondervonden dat slechts een beperkt aantal vaders er in de huidige omstandigheden gebruik van kan maken en dat dit soms negatieve gevolgen heeft.

In het voorstel van mevrouw de Bethune staat terecht dat we de werknemer een goede bescherming moeten bieden tegen het ontslag of de negatieve gevolgen van dat verlof, mocht men er niet in slagen het verplicht te maken.

Het tweede voorstel betreft het vaderschapsverlof voor holebi's. De uitbreiding tot die categorieën van werknemers ligt volledig in de lijn van de nieuwe wetgeving over het huwelijk en het ouderschap voor koppels van het gelijke geslacht.

Het derde voorstel verleent een vader drie bijkomende door de sociale zekerheid betaalde dagen vaderschapsverlof, in geval van voortijdige geboorte. Ik weet niet of men kan bepalen vanaf welk tijdstip die drie dagen moeten worden genomen zonder de vrijheid van de persoon te schenden, maar volgens mij is dat bijkomende verlof slechts zinvol als de vader het opneemt wanneer het kind het ziekenhuis verlaat. Het is immers de bedoeling het gezin en vooral de moeder in dergelijke omstandigheden bij te staan.

Als men drie bijkomende dagen toekent aan de vader wiens te vroeg geboren kind nog gehospitaliseerd is, kan men zich anderzijds ook afvragen of ook niet moet worden nagedacht over een specifieke maatregel bij de hospitalisatie van een kind van de werknemer.

Het vierde wetsvoorstel beoogt de wettelijke bescherming en de uitbreiding van het vaderschapsverlof. Men streeft naar vijf bijkomende dagen met wettelijke bescherming. Dat probleem werd al vermeld in het advies nr. 84 van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen van 1 oktober 2004. Daarin staat onder meer: «De Raad verheugt zich over het relatieve succes van dit verlof, maar herinnert eraan dat het de bedoeling was de vader vertrouwd te maken met zijn verantwoordelijkheden in de opvang van het kind. De aansporingsinspanning-

La première proposition relative au congé de paternité obligatoire me paraît la plus importante. À partir du moment où ce congé devient obligatoire, les remarques émises tout à l'heure sur ses aspects négatifs sont réduites à néant. Bien sûr, il faudra veiller à bien évaluer le coût de la mesure pour les employeurs et pour la sécurité sociale qui sont parties prenantes dans cette opération. Il faudra que nous soyons attentifs aux effets négatifs, mais le Conseil des femmes ne mériterait pas sa dénomination s'il se prononçait contre ce congé obligatoire. À la limite, ce congé aurait dû être d'emblée obligatoire. Nous nous sommes bien rendu compte qu'à défaut d'être obligatoire, un nombre limité de personnes y auraient recours, avec éventuellement une série d'effets négatifs. Il faudra veiller au coût pour que l'opération soit positive.

Comme le prévoit la proposition de Mme de Bethune, il faudra s'assurer aussi que le travailleur soit bien protégé contre le licenciement ou les effets négatifs d'un tel congé dans la mesure où il ne serait pas rendu obligatoire.

La deuxième proposition concerne le congé de paternité pour les gays, lesbiennes et bisexuels. Ce congé nous semble tout à fait logique compte tenu de la législation autorisant les mariages homosexuels et l'homoparentalité.

La troisième proposition accorde au père trois jours de congé de paternité supplémentaires payés par la sécurité sociale en cas de naissance prématurée. J'ignore s'il est possible de fixer le moment auquel ces trois jours de congé doivent être pris sans porter atteinte à la liberté de personnes, mais il me semble que ce congé supplémentaire n'aura de sens que dans la mesure où le père le prendrait au moment de la sortie d'hôpital de l'enfant, le but étant d'encadrer la famille et en particulier la mère dans de telles circonstances.

Dès l'instant où l'on accorde un congé supplémentaire de trois jours au père dont l'enfant né prématurément est hospitalisé, on peut se demander s'il ne faudrait pas envisager aussi une mesure en cas d'hospitalisation d'un enfant pour l'une ou l'autre raison. La question a été posée et il conviendra d'y réfléchir.

La quatrième proposition de loi vise à protéger légalement et à étendre le congé de paternité. L'objectif est d'accorder cinq jours supplémentaires en donnant une protection légale. Le problème avait déjà été soulevé par l'avis n° 84 du Conseil de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes du 1^{er} octobre 2004 dont je vous lis un extrait: «Le Conseil se réjouit du succès relatif que connaît ce congé, mais rappelle que son but consiste à familiariser le père avec ses responsabilités dans l'accueil de l'enfant. Il y a donc lieu d'accentuer les efforts

gen dienen te worden opgedreven opdat alle betrokken werknemers gebruik zouden maken van dit verlof. De Raad onderstreept ook dat volgens de bewoordingen van de communautaire richtlijn 2002/73 EG tot wijziging van de richtlijn 76/207/EWG, een Lidstaat die een vaderschapsverlof instelt de nodige schikkingen moet treffen opdat de werknemers die op deze mogelijkheid een beroep doen, zouden beschermd worden tegen een eventueel ontslag en tegen de negatieve weerslag van dit verlof op hun arbeidsvoorraarden. België moet bijgevolg uiterlijk tegen 5 oktober 2005 dergelijke maatregelen treffen. »

Het vierde voorstel is uitermate belangrijk omdat het de bescherming beoogt van de werknemer die dergelijk verlof wil nemen.

De heer Klaas Soens. — Ik wil eerst ons standpunt uiteenzetten, aangezien we hier vorige week niet aanwezig waren. Ik zal een zevenmaal aandachtspunten toelichten.

Een eerste punt is dat in het verleden over ouderschapsverlof, tijdskrediet en dergelijke altijd werd onderhandeld tussen de sociale partners in de Nationale Arbeidsraad. De autonomie van de sociale partners op dat vlak is belangrijk. Het advies van de sociale partners moet altijd worden gevraagd. Op Europees niveau zijn besprekingen aan de gang over moeder- en ouderschapsverlof, onder meer tussen de sociale partners. Die besprekingen moeten worden afgewacht alvorens in België verder stappen worden ondernomen.

Een tweede punt betreft de praktische problemen in de bedrijven. Het VBO stelt vast dat er weinig aandacht gaat naar de praktische implementatie van de verschillende verloven in de bedrijven. Vandaag rijzen er al veel problemen onder meer bij de viervijfde regeling en andere vormen van deeltijdse arbeid. Sommige sleutelfuncties kunnen niet worden ingevuld op bepaalde dagen. Sommige dienstverleningen moeten worden stopgezet. Bedrijven zoeken naar oplossingen door viervijfde regelingen te organiseren op projectbasis in plaats van op dagbasis. De bedrijven zijn inventief, maar de verloven leveren vandaag ongetwijfeld problemen op. Daar moet aandacht aan worden besteed.

De voorbije tien jaar zien we een inflatie van de verschillende verlofsystemen. De wetgever heeft geen globale visie ontwikkeld. In de toekomst is een globale visie of vereenvoudiging van de stelsels noodzakelijk. Het zou meer rechtszekerheid bieden aan werknemers en werkgevers. Al die verschillende regelingen hebben het systeem zeer ondoorzichtig gemaakt. Wij vragen een zekere stroomlijning en vereenvoudiging.

Een derde punt betreft de nota integratie, vereenvoudiging en een globaal debat. In het regeerakkoord

d'incitation pour que chaque travailleur concerné fasse usage du congé. Le Conseil souligne aussi qu'aux termes de la directive communautaire 2002/73 CE modifiant la directive 76/207/CEE, si un État membre institue un congé de paternité, il doit prendre les dispositions nécessaires pour que les travailleurs qui y recourent soient protégés contre les licenciements et contre les effets négatifs du congé sur leurs conditions de travail. La Belgique doit donc adopter de telles mesures pour le 5 octobre 2005 au plus tard. »

Cette quatrième proposition me paraît essentielle parce qu'elle vise à protéger le travailleur qui prendrait les congés en question.

M. Klaas Soens. — Comme nous étions absents la semaine dernière, je voudrais tout d'abord exposer notre point de vue. J'aborderai sept questions prioritaires.

Par le passé, le congé de paternité, le crédit-temps, etc., ont toujours, je le rappelle, fait l'objet de négociations entre partenaires sociaux au sein du Conseil national du travail. Les partenaires sociaux bénéficient d'une grande autonomie en la matière; leur avis est toujours sollicité. À l'échelon européen, des discussions sont menées sur le congé de maternité et de paternité, notamment entre les partenaires sociaux; la Belgique doit en attendre le résultat avant d'aller de l'avant.

Deuxième élément, les problèmes pratiques des entreprises. La FEB constate que peu d'attention est accordée à la mise en œuvre concrète des différents congés dans les entreprises. Les problèmes sont déjà nombreux à l'heure actuelle, notamment pour ce qui concerne le régime de travail à quatre cinquièmes temps et d'autres formes de travail à temps partiel. Certaines fonctions clés ne peuvent être assumées que certains jours. Certaines prestations de services doivent être abandonnées. Les entreprises cherchent des solutions en organisant des régimes de travail à quatre cinquièmes temps sur la base de projets plutôt que sur une base journalière. Les entreprises sont inventives mais les congés posent indiscutablement problème. Il faut y être attentif.

Nous assistons depuis dix ans à une inflation des différents systèmes de congés. Le législateur n'a pas développé de vision globale, laquelle sera nécessaire à l'avenir, dans le sens d'une simplification. La sécurité juridique des travailleurs et des employeurs s'en trouverait améliorée. Tous ces régimes ont rendu le système fort opaque. Nous demandons une certaine rationalisation et une simplification.

J'en viens au troisième élément. L'accord de gouvernement prévoit d'évaluer les droits actuels aux

staat dat bestaande rechten op verlof zullen worden evaluatie alvorens nieuwe rechten worden ingevoerd. Een grondige evaluatie van de verlofsystemen en van tijdskrediet en dergelijke vinden wij zeer belangrijk. Er wordt immers veel over Europese gemiddelen gesproken, zoals een vaderschapsverlof van gemiddeld tien tot vijftien dagen. Maar hoe evalueren we dan tijdskrediet? Dat bestaat nergens anders in Europa. Gaan we dat dan terugdringen? De verloven moeten globaal bekeken worden. Dan blijkt dat we een zeer groot aantal verlofrechten hebben. Uit een studie bij werkgevers blijkt dat België het vierde hoogste aantal verloven heeft. De werkgevers in België staan dus op de vierde rij wat het aantal afwezigheden van werknemers betreft wegens familiële verloven, zoals zwangerschapsverlof, vaderschapsverlof, tijdskrediet en dergelijke.

Het VBO is voorstander van een loopbaanrekening, maar dan wel als een vorm van integratie van de bestaande regelingen en niet als een bijkomende verlofregeling. Een evaluatie van de bestaande verlofrechten kan ons een zicht geven op wat er bestaat en kan bijdragen aan meer transparantie voor de werknemers en de bedrijven. Voor iedere werknemer kan een rekening worden bijgehouden van het reeds opgenomen en het nog mogelijke verlofrecht en de eventuele gevolgen voor het pensioen.

Een vierde punt betreft de budgettaire impact. Dat is niet alleen voor de werkgever, maar vooral voor de sociale zekerheid belangrijk. Verloven van de RVA, zoals tijdskrediet en thematische verloven, zijn geëvalueerd van 138 miljoen euro in 1997 tot 650 miljoen euro in 2007. In het raam van het Generatiepact waren er nuttige aanmoedigingsinitiatieven met een specifieke doelstelling, namelijk het deeltijds aan het werk houden van vijftigplussers. Uit studies weten we anderzijds dat voltijdse loopbaanonderbreking dikwijls leidt tot volledige uittreding uit de arbeidsmarkt. De voltijdse loopbaanonderbreking moet dus niet voor een te lange periode worden toegestaan, aangezien ze leidt tot inactiviteit, en dat kunnen we ons niet permitteren.

In België wordt één deeltijdse job op vijf gesubsidieerd. Dat is uniek! Dat bestaat nergens anders.

De arbeidsduur in ons land wordt jaar na jaar korter, maar dat verlies aan arbeidsvolume wordt, evenmin als dat van deeltijds werken, gecompenseerd door extra werknemers in dienst te nemen. Onze werkzaamheidsgraad blijft steken op 62%; zolang niet meer mensen aan de slag zijn, moeten we ermee oppassen om de uitbreiding van verlofrechten en deeltijds werk aan te moedigen.

De bestaande stelsels kennen een sterke natuurlijke groei. Elk jaar worden de beschikbare budgetten overschreden.

congés avant d'en introduire de nouveaux. Nous jugeons essentielle une évaluation en profondeur des régimes de congés, du crédit-temps, etc. On parle beaucoup des moyennes européennes — un congé de paternité de dix à quinze jours, par exemple — mais comment évaluer le crédit-temps, qui n'existe nulle part ailleurs en Europe. Allons-nous restreindre cette possibilité? Les congés doivent être examinés dans leur globalité. Nos droits aux congés sont considérables. Il ressort d'une étude faite auprès des employeurs que la Belgique occupe la quatrième position pour le nombre de congés. Les employeurs belges se situent donc à la quatrième place pour l'absentéisme des travailleurs, absentéisme dû aux congés familiaux : le congé de maternité, le congé de paternité, le crédit-temps, etc.

La FEB est favorable au compte carrière, mais vu comme une forme d'intégration des régimes existants et non comme un régime de congés supplémentaire. Une évaluation des droits actuels aux congés nous donnerait un aperçu de la situation et pourrait contribuer à augmenter la transparence pour les travailleurs et pour les entreprises. Un compte des congés déjà pris et encore à prendre peut être tenu pour chaque travailleur, sans oublier les conséquences éventuelles pour la pension.

Quatrième point: l'impact budgétaire, important non seulement pour l'employeur mais aussi et surtout pour la sécurité sociale. Les congés de l'ONEM, comme le crédit-temps et les congés thématiques, sont passés de 138 millions d'euros en 1997 à 650 millions en 2007. Le Pacte des générations comportait d'intéressantes initiatives d'encouragement poursuivant un but spécifique, notamment le maintien partiel au travail des plus de cinquante ans. Par ailleurs, des études nous ont appris qu'une interruption de carrière à temps plein conduit souvent à un retrait complet du marché du travail. L'interruption de carrière à temps plein ne doit donc pas être accordée pour une trop longue période, vu qu'elle débouche sur l'inactivité, ce que nous ne pouvons pas nous permettre.

En Belgique, un emploi à temps partiel sur cinq est subsidié. Ce n'est le cas nulle part ailleurs.

Dans notre pays, la durée du travail est de plus en plus courte, mais cette perte du volume de travail n'est pas compensée — pas plus d'ailleurs que celle du travail à temps partiel — par le recrutement de travailleurs supplémentaires. Notre taux d'emploi stagne à 62%; tant qu'il ne sera pas supérieur, nous devons veiller à encourager l'extension des droits aux congés et le travail à temps partiel.

Les systèmes existants connaissent une forte croissance naturelle. Les budgets disponibles sont dépassés chaque année.

Een jaar zonder initiatieven levert al een sterke natuurlijke groei op, uitbreiding is dus niet noodzakelijk.

Flexibiliteit moet in twee richtingen werken : tegenover flexibiliteit voor de werkgever staat flexibiliteit voor de werknemer. Dankzij een doorgedreven flexibiliteit kan een werkgever ook meer personeel in dienst nemen, zodat er marges ontstaan voor nieuwe verlofrechten.

Het arbeidsvolume en de arbeidsduur mogen niet jaar na jaar slinken. In een geglobaliseerde economie moet arbeidsduurvermindering door extra banen gecompenseerd worden. Daarvoor is er niet alleen nood aan een flexibeler arbeidsorganisatie maar ook aan flexibilisering in het arbeidsrecht.

We hebben vragen bij de initiële doelstelling van het tijdskrediet, namelijk een meer ontspannen, maar ook een langere loopbaan. Studies hebben nog niet aangetoond of mensen daadwerkelijk langer aan het werk blijven als ze verlofrechten opnemen. Er moet geëvalueerd worden of tijdskrediet een invloed heeft op de lengte van de loopbaan.

Vandaag wordt ervan uitgegaan dat verloven de beste combinatie tussen arbeid en gezin mogelijk maken, maar er bestaan wellicht ook andere oplossingen. Zo denken we aan het aanmoedigen van kinderopvang, want bij ouderschapsverlies boet men koopkracht in. Naschoolse opvang en telewerk kunnen een oplossing bieden voor het werk op het einde van de dag.

Voor kinderdagverblijven voor kinderen tussen de drie en de zes jaar scoort België in Europese statistieken redelijk goed. Buitenschoolse opvang voor kinderen van 6 tot 18 jaar vertoont evenwel lacunes. Misschien kunnen we hiervoor dienstencheques uiteven. Voltijdse verloven resulteren in verhoogde inactiviteit en deeltijdse verloven kosten handenvol geld, aangezien één deeltijdse job op vijf gesubsidieerd wordt. Die maatschappelijke kost moet geëvalueerd worden.

De heer Chris Boterman. — Ik heb twee opmerkingen bij de voorstellen die zijn toegelicht en die ook gelden voor de punten die straks nog besproken worden, meer bijzonder die met betrekking tot de moederschapsrust.

Er kunnen zeker lovendwaardige motieven worden aangehaald voor elk thema dat werd toegelicht. Dat zal echter tot gevolg hebben dat de reglementering bijzonder complex en versnipperd wordt en dat men voor elke concrete situatie gerichte oplossingen zal proberen te zoeken. Ik weet niet of dat de goede weg is. Ik wil dus zeker geen afbreuk doen aan de motieven of overwegingen die aan de ingediende voorstellen ten grondslag liggen. Ik wil alleen benadrukken dat we het globale plaatje niet uit het oog mogen verliezen.

Une année exempte d'initiatives engendre déjà une forte croissance naturelle; l'extension n'est donc pas nécessaire.

La flexibilité doit fonctionner dans les deux sens : pour l'employeur et pour le travailleur. Grâce à une flexibilité imposée, un employeur peut aussi engager plus de personnel, de façon à faire apparaître de l'espace pour de nouveaux droits aux congés.

Le volume de travail et la durée du travail ne peuvent pas diminuer d'année en année. Dans une économie globalisée, la diminution de la durée du travail doit être compensée par des emplois supplémentaires. Il faut, non seulement une organisation du travail plus souple mais aussi un assouplissement du droit du travail.

Nous nous interrogeons sur l'objectif initial du crédit-temps, à savoir une carrière plus «décontractée» mais aussi plus longue. Les études n'ont pas encore montré si les personnes qui profitent de leurs droits aux congés restent effectivement plus longtemps au travail.

Nous partons aujourd'hui du principe que les congés offrent la meilleure combinaison possible entre la vie professionnelle et la famille mais il y a peut-être d'autres solutions. L'accueil des enfants pourrait être encouragé. L'accueil postscolaire et le télétravail sont d'autres solutions possibles.

Concernant l'accueil de la petite enfance, la Belgique occupe une assez bonne place dans les statistiques européennes pour les enfants de trois à six ans. Toutefois, l'accueil extrascolaire des enfants de six à dix-huit ans présente des lacunes. Nous pourrions peut-être prévoir l'utilisation de titres-services dans ce domaine. Les congés à temps partiel débouchent sur une augmentation de l'inactivité et sont très coûteux puisque seulement un emploi à temps partiel sur cinq est subsidié. Ce coût sociétal doit être évalué.

M. Chris Boterman. — Ces deux propositions m'inspirent deux remarques qui s'appliquent aussi aux points qui seront examinés tout à l'heure, plus particulièrement ceux qui concernent le congé de maternité.

On peut évidemment avancer des motifs louables pour chaque thème abordé mais cela entraînera une complexification et un morcellement de la réglementation et il faudra tenter de trouver des solutions ciblées pour chaque situation concrète. Je ne sais pas si c'est une bonne idée. Sans vouloir dénigrer les motifs ou les considérations à la base des propositions déposées, nous ne devons pas perdre de vue le contexte global.

Ik sluit mij aan bij één van de stellingen van de heer Soens, namelijk dat de sociale partners bij de besprekking van deze voorstellen niet mogen vergeten dat er in ons land al heel wat mogelijkheden bestaan. Zo hebben we in België het recht op tijdskrediet gecreëerd, hoewel dat afhankelijk is van het quotum dat in de onderneming van toepassing is. Dat quotum en de wachtermijn zijn echter niet van toepassing als het over thematische verloven gaat. Als een vader bij de geboorte van zijn kind thuis wil blijven, heeft hij het recht om, los van het vaderschapsverlof, ook ouder-schapsverlof op te nemen. Dat heeft ook niets te maken met het quotum van 5 of 3 %. De werkgever kan dat verlof in principe niet weigeren. Men had ook daar rekening mee moeten houden.

Het is ten tweede ook belangrijk om bij de realisatie of de verdere besprekking van deze voorstellen rekening te houden met de traditie die in ons land bestaat, namelijk dat de sociale partners nauw betrokken worden bij elk nieuw voorstel. Dat betekent dat men in de Nationale Arbeidsraad voldoende tijd en ruimte moet vrijmaken om die parlementaire voorstellen een plaats te geven in de evaluatie die de sociale partners maken van het tijdskrediet en de andere verloven en van de combinatie van gezin en arbeid.

Mevrouw Andrée Debrulle. — Ik vertegenwoordig het Algemeen Christelijk Vakverbond.

Het is voor niemand een geheim dat ons eisen-pakket voor het interprofessioneel akkoord een hoofdstuk bevat over de combinatie van privé-, gezins- en beroepsleven. De sociale partners moeten ter zake samenwerken en dat doen in de Nationale Arbeidsraad zou een plus betekenen. Dat neemt niet weg dat we ons al uiterst gunstig kunnen uitlaten over wat hier wordt voorgesteld.

Toch zou ik vooraf een aantal opmerkingen willen maken.

Zoals ik al heb gezegd, gaat het niet om een discussie over «gezins- en beroepsleven», maar over «privé-, gezins- en beroepsleven». We spitsen ons hier toe op al wat te maken heeft met vaderschap, moederschap, ouderrol, maar we zouden die discussie moeten opentrekken naar al wie zich niet in die situatie bevindt, maar toch ook behoeft heeft aan verlof. Zoals mevrouw Dieu zopas heeft gezegd, ligt het probleem ook bij de kinderopvangstructuren.

Bij beroepsdoorstroming in het kader van de flexicurity rijzen er problemen voor werknemers met kinderen en ouder wordende ouders. Ook dat spoor moet vroeg of laat besproken worden.

Je me rallie à l'une des thèses de M. Soens, à savoir que les partenaires sociaux ne doivent pas oublier que notre pays offre déjà de nombreuses possibilités, notamment le crédit-temps, même si celui-ci dépend du quota appliqué dans l'entreprise. Ce quota et le délai d'attente ne s'appliquent cependant pas pour les congés thématiques. Un père qui souhaite prendre congé à l'occasion de la naissance de son enfant peut prétendre à un congé parental, indépendamment du congé de paternité. Cela n'a aucun rapport non plus avec le quota de 5 ou 3 %. En principe, l'employeur n'a pas le droit de refuser ce congé. Il aurait fallu tenir compte aussi de cet élément.

Nous devons en outre tenir compte du fait que traditionnellement, les partenaires sociaux sont étroitement associés à toute nouvelle proposition. Par conséquent, le Conseil national du travail doit prévoir un laps de temps suffisant pour l'examen de ces propositions parlementaires dans le cadre de l'évaluation, par les partenaires sociaux, du crédit-temps, des autres congés et de la conciliation de la vie familiale et professionnelle.

Mme Andrée Debrulle. — Je représente la Confédération des syndicats chrétiens.

Ce n'est un mystère pour personne : notre cahier de revendications pour l'accord interprofessionnel que nous espérons toujours conclure contiendra un volet qualitatif ayant trait à tout ce qui est combinaison «vie privée, vie familiale et vie professionnelle». Un travail doit être effectué sur ce plan entre partenaires sociaux, et le fait de le réaliser dans le cadre du Conseil national du travail constituerait une valeur ajoutée. Cela ne nous empêche nullement de nous exprimer, de manière extrêmement favorable, je puis déjà le dire, sur les propositions ici présentées.

Je tiens toutefois à formuler une série de remarques préliminaires.

Comme je l'ai dit, il s'agit non pas d'un débat «vie familiale-vie professionnelle», mais d'un débat «vie privée, vie familiale et vie professionnelle». On se concentre donc ici sur tout ce qui concerne la paternité, la maternité, le rôle de parents, mais il conviendrait également de mener un débat beaucoup plus large pour tous ceux qui ne se trouvent pas dans cette situation et ont également besoin de congés. Comme l'a dit tout à l'heure Mme Dieu, il y a un problème de structures d'accueil pour les petits aussi.

Dans tout le débat des transitions professionnelles ayant lieu dans le cadre de la «flexicurité», dont on parle beaucoup, il est clair que les travailleurs sont confrontés à des problèmes relatifs aux enfants, mais également aux parents vieillissants. Il faut aussi pouvoir examiner cette filière à un moment donné.

We zijn de voorstellen die hier worden gedaan, bijzonder gunstig gezind, vooral dat inzake het verplichte vaderschapsverlof. Toen dat voor de eerste keer ter sprake kwam, was ik minder positief. Er heeft echter een mentaliteitsverandering plaatsgevonden en meer en meer vaders zijn vragende partij voor die tien dagen verlof. Dat is een uiterst positief teken. Daarom moet dat verlof verplicht worden zodat sociale druk en jobchantage worden vermeden.

Ik neem momenteel deel aan de Europese onderhandelingen over ouderschapsverlof waarnaar het VBO verwees. Onze Scandinavische collega's, vooral dan de Noren en de Finnen, zeggen dat niet verplicht of overdraagbaar verlof automatisch door de vrouwen wordt opgenomen. Als men ervan uitgaat dat vader en moeder de educatieve taken moeten delen, dan moet dat verlof verplicht gemaakt worden.

Zelfs als dat bij ons geen reëel probleem is, moet de uitkering relatief hoog zijn, wil men de mannen verplicht verlof laten nemen. Het bedrag is hetzelfde als dat van een RIZIV-vergoeding en de plafonds zijn zo hoog, dat het niet verwaarloosbaar is.

Ook voor andere vormen van verlof is het niveau van de uitkering een rem op de verdeling van de gezinstaken.

Om een verlof aantrekkelijk te maken voor mannen, mogen ze geen inkomensverlies lijden, want gewoonlijk offert men het minst hoge loon op en dat is het loon van de vrouw.

Onder werknemers heet het voorts dat bij dat soort verlof, de arbeidslast weegt op wie aan de slag blijft. Het spijt me dat dit wat patronaal klinkt, maar voor dergelijke korte verloven geldt geen vervangingsplicht en speelt dus ook de sociale druk.

Alvorens ouderschapsverlof te nemen, moet mijns inziens in het bedrijf een discussie over de organisatie van het werk plaatsvinden, anders blijft dat verlof, verplicht of niet, een heikale kwestie.

De Nationale Arbeidsraad heeft in een advies gevraagd dat men zich zou inlaten met de minder voorkomende situatie van de homokoppels.

Par rapport aux projets qui nous sont ici présentés, je pense particulièrement au fait de rendre le congé de paternité obligatoire. Nous y sommes extrêmement favorables. Quand on a discuté pour la première fois de ce congé, je ne me serais peut-être pas exprimée dans les mêmes termes. Il est clair qu'une modification culturelle a eu lieu et que de plus en plus de pères demandent à bénéficier de ces dix jours de congé. C'est un signe extrêmement positif. C'est la raison pour laquelle je pense que ce congé doit être obligatoire, de manière à éviter la pression sociale, la pression à l'emploi dont on a parlé.

Je participe actuellement aux négociations européennes sur le congé parental, dont la FEB a fait état. Je puis vous dire que nos collègues scandinaves, essentiellement de Norvège et de Finlande, disent elles-mêmes, par rapport à toute la problématique famille-travail, qu'un congé qui n'est pas obligatoire ou est transférable tombe automatiquement sur le dos des femmes. À partir du moment où on considère qu'il faut partager la tâche entre le père et la mère, il est clair qu'il faut raisonner en termes de congé obligatoire.

Même si le problème ne se pose pas réellement ici, si l'on veut obliger les hommes à prendre ce congé, la rémunération doit être relativement élevée. En l'occurrence, elle est calquée sur l'indemnité payée par l'INAMI et les plafonds sont tels qu'elle n'est pas négligeable.

Dans d'autres types de congés, il est clair que la hauteur de l'allocation versée au père posera aussi un problème quant au partage des tâches familiales.

Il convient donc de garder à l'esprit que, pour attirer les hommes dans le processus, il faut que les revenus soient à la hauteur de leurs salaires. Habituellement, on sacrifie le salaire le moins élevé, c'est-à-dire celui de la femme.

Quand on évoque ce genre de congé obligatoire — c'est un argument quelque peu patronal et je vous prie de m'en excuser —, les travailleurs disent eux-mêmes que la charge de travail pèse sur ceux qui restent dans l'entreprise. Comme il n'y a pas d'obligation de remplacement pour d'aussi courtes absences, les travailleurs doivent s'organiser et la pression joue également à cet égard.

J'estime qu'il convient dans de telles situations, à titre préventif, de parler dans les entreprises de l'organisation du travail, sinon la question de ce genre de congé, même obligatoire, continuera à se poser.

Par rapport aux couples homosexuels, je ne puis que confirmer que le Conseil national du travail a rendu un avis demandant que l'on se soucie de ce genre de situations moins courantes.

De hier voorgestelde oplossing komt volgens mij niet tegemoet aan het argument van de Nationale Arbeidsraad dat men moet redeneren in termen van afstamming, een concept uit het Burgerlijk Wetboek. Men antwoordt echter met een vrij ingewikkeld systeem van bewijsvoering. Ik ben er niet van overtuigd dat dit de beste oplossing is, noch dat ze echt vrij is van enige discriminatie ten aanzien van heterokoppels.

Het voorstel om het vaderschapsverlof met drie dagen te verlengen als het kind in het ziekenhuis wordt opgenomen, is een goed begin, maar ik weet niet of het beantwoordt aan de wens om het gezin in moeilijke omstandigheden bij elkaar te brengen.

Ik maak dus voorbehoud bij die maatregel. Misschien moeten de sociale partners dat probleem uitdiepen, zij kennen ten slotte goed de situatie op de werkvloer.

Mevrouw Annaïg Tounquet. — Als vertegenwoordiger van de Ligue des Familles zal ik de criteria toelichten die het volgens ons mogelijk maken om gezins- en beroepsleven beter op elkaar af te stemmen. Vervolgens zal ik het hebben over concrete voorstellen inzake tijdskrediet, ouderschapsverlof en de inzet van de Europese Unie voor het ouderschapsverlof.

Ik heb een analyse gemaakt van de verschillende wetsvoorstellen die vandaag ter zake worden besproken.

Sinds jaren ijvert onze gezinsbeweging ervoor om gezins- en beroepsleven op een aangepaste manier beter op elkaar af te stemmen.

Welke maatregelen ook worden genomen, ze moeten aan volgende criteria beantwoorden : de ouders — en in het bijzonder de moeders — aanmoedigen om actief te blijven op de arbeidsmarkt omdat we nog steeds de gelijkheid tussen man en vrouw nastreven, die nog lang niet is bereikt. De maatregelen moeten blijk geven van waardering voor de inzet van vaders bij de opvoeding van hun kinderen, de levenskwaliteit van de gezinnen eerbiedigen en tegemoetkomen aan de opvoedingsbehoeften van het kind. Bovendien mogen ze de verschillende gezinstypes (traditioneel, eenouder- of hersamengesteld gezin) niet onderling discrimineren.

Ik zou willen reageren op het betoog van de andere sprekers : beroeps- en gezinsleven op elkaar afstemmen impliqueert oplossingen voor kinderopvang, dus zowel kinderbewaarplaatsen als buitenschoolse opvang.

Je ne pense pas que la solution que vous offrez ici répond à l'argument qui avait été déposé par le Conseil national du travail selon lequel il fallait raisonner en termes de filiation, un concept qui relève du Code civil. Or, on répond par un système de preuves assez compliqué. Je ne suis donc pas convaincu qu'il s'agisse de la meilleure solution ni qu'elle soit réellement non discriminatoire par rapport aux couples hétérosexuels.

Par ailleurs, la proposition de prolonger le congé de paternité de trois jours en cas d'hospitalisation de l'enfant est un bon début mais je ne sais pas si elle répond au souhait de réunir la famille dans des situations difficiles.

Par conséquent, j'émet des réserves quant à l'opportunité de cette mesure. Il faudrait peut-être plancher plus globalement sur le problème avec l'appui des partenaires sociaux qui connaissent bien le terrain des entreprises.

Mme Annaïg Tounquet. — Je représente la Ligue des familles. J'évoquerai les critères retenus par la Ligue en vue de mieux concilier la vie familiale et professionnelle. Je parlerai ensuite des propositions concrètes concernant le crédit-temps, les congés parentaux ainsi que l'investissement de l'Union européenne dans le domaine des congés parentaux.

J'ai réalisé une analyse globale des différentes propositions de loi qui sont examinées aujourd'hui.

Cela fait des années que notre mouvement familial défend des adaptations des méthodes de travail pour une meilleure conciliation de la vie familiale et professionnelle.

Quelles que soient les mesures prises, elles doivent répondre aux critères suivants : favoriser l'encouragement des parents — et en particulier des mères — à rester actifs sur le marché de l'emploi, l'objectif étant d'obtenir — et c'est loin d'être le cas aujourd'hui — l'égalité entre les hommes et les femmes. Elles doivent valoriser l'investissement des pères dans le cadre de l'éducation des enfants, respecter la qualité de vie des familles et rencontrer les besoins de l'enfant dans le cadre de son éducation. De plus, elles doivent respecter la non-discrimination des différents types de familles (classiques, monoparentales recomposées) puisqu'aujourd'hui, la famille revêt de multiples formes.

Je voudrais à présent réagir aux propos des autres intervenants : d'une part, le problème de la conciliation entre la vie professionnelle et familiale est loin d'être indépendant de celui de l'accueil, de la petite enfance et de l'accueil extrascolaire.

Ik vestig er de aandacht van de parlementsleden op dat de buitenschoolse opvang door het FCUD, het Fonds voor Collectieve Uitrusting en Diensten, wordt geregeld, waarvoor de federale overheid bevoegd is.

Voorts eisen wij dat de verschillende gezinsverloven worden geharmoniseerd en dat in de sociale zekerheid een tak ouderschapsverzekering wordt opgericht die alle gezinsrisico's dekt (moeder- en vaderschapsverlof). Wij zijn voorstander van de herwaardering van het tijdskrediet, ook al zet de vertegenwoordiger van het VBO die op de helling; de verbetering van het geboorteverlof houdt verband met de voorstellen die vandaag zijn gedaan.

Toch wens ik te beklemtonen dat de Europese sociale partners in juni 2008 besloten hebben om onderhandelingen aan te vatten over een nieuw kaderakkoord inzake ouderschapsverlof tot wijziging van het kaderakkoord dat werd omgezet in de richtlijn ouderschapsverlof van 1996.

Europa pakt dat probleem vandaag opnieuw aan en het verheugt mij dat ook de federale wetgever het bestudeert.

Op Europees niveau worden we vertegenwoordigd door de Confederation of Family Organisation in the European Union (COFACE). Wij hebben betaald ouderschapsverlof geëist zodat de rechthebbenden gedurende heel de duur ervan voldoende inkomsten ontvangen. Andere sprekers hebben al beklemtoond dat de huidige vergoeding van 82 % ontoereikend is.

Voor, tijdens en na ouderschapsverlof moeten de rechten en de betrekking van loontrekenden beschermd worden. Het voorstel van mevrouw Defraigne betreffende de bescherming van vaders die ouderschapsverlof nemen, is bijgevolg positief.

Het nieuwe kaderakkoord moet uitgevoerd worden en nieuwe stimuli moeten mannen ertoe aanzetten meer verantwoordelijkheid op zich te nemen voor de verzorging van hun gezinsleden. De Ligue des Familles is uw eerste wetsvoorstel dat vaders ertoe verplicht hun ouderschapsverlof op te nemen, dan ook zeer gunstig gezind.

Over het algemeen streven alle wetsvoorstellen vier doelstellingen na. Ten eerste kan de verlenging van het moederschapsverlof in geval van ziekenhuisopname en van meerlinggeboorte alleen maar positief zijn. Zo wordt immers rekening gehouden met specifieke tijdrovende omstandigheden. Ten tweede wordt het vaderschapsverlof opgelegd om te kunnen weerstaan aan de morele en de sociale druk. Ten derde zijn er tal van gezinsvormen met flexibele levenswijzen. Bijgevolg is het positief dat de verplichting om het ouderschapsverlof binnen de dertig dagen na de

J'attire l'attention des différents parlementaires sur le fait que l'accueil extrascolaire est réglé par le FESC, qui est de compétence fédérale.

Ensuite, nous avons revendiqué une harmonisation des différents congés familiaux ainsi que l'aménagement, dans la sécurité sociale, d'une branche « assurance parenté » qui couvrirait l'ensemble des risques familiaux (congés de maternité, paternité). Nous prônons la revalorisation du crédit-temps, même si j'ai entendu le représentant de la FEB la remettre en question; l'amélioration des congés liés à la naissance est en lien avec les propositions faites aujourd'hui.

Je tiens quand même à rappeler qu'en juin 2008, les partenaires sociaux européens ont décidé d'entamer de nouvelles négociations sur un nouvel accord-cadre sur les congés parentaux qui modifierait l'accord-cadre traduit dans la directive de 1996 sur le congé parental.

L'Europe se saisit à nouveau aujourd'hui de cette question et c'est avec joie que je vois le législateur fédéral se pencher sur elle.

Nous sommes représentés au niveau européen par la Confédération des organisations familiales de l'Union européenne (COFACE). Nous avons revendiqué la rémunération des congés familiaux afin que les bénéficiaires de ces derniers puissent percevoir des revenus suffisants pendant toute la durée de ces congés. Les autres orateurs ont déjà souligné que l'indemnisation actuelle de 82 % est insuffisante.

Il convient de protéger les droits et le poste de travail des salariés avant, pendant et après le congé. La proposition de Mme Defraigne, relative à la protection du père lors d'un congé de paternité, est dès lors positive.

L'intégration de ce nouvel accord-cadre et le développement d'incitants visant à encourager les hommes à prendre une part plus importante dans la responsabilité des soins octroyés aux membres de leur famille sont nécessaires. La Ligue des familles considère d'un œil très positif votre première proposition de loi visant à obliger les pères à prendre leur congé de paternité.

Globalement, toutes les propositions de loi suivent quatre objectifs. Primo, l'allongement du congé de maternité en cas d'hospitalisation et en cas de naissance multiple ne peut être que positif. Il prend en effet en compte des situations spécifiques demandant du temps. Secundo, le congé de paternité est rendu obligatoire afin de dépasser les pressions morales et sociales. Tertio, les familles sont diversifiées et ont des modes de vie flexibles. Dès lors, supprimer l'obligation de prendre les congés parentaux dans les trente jours suivant la naissance ne peut être

geboorte op te nemen wordt afgeschaft. Gezins- en beroepsleven dienen zo goed mogelijk op elkaar te worden afgestemd. Zo maakt voorstel 4-156/1 het mogelijk dat de moeder van een doodgeboren kind afziet van haar postnataal verlof. Aldus wordt in een soepele toepassing van het opgelegde verlof voorzien. Dat geldt ook voor de «Kwali-tijd-kaart» die wordt voorgesteld door CD&V. Toch rijzen er vragen bij mogelijk negatieve effecten van die kaart. Ten vierde dient het recht op diversiteit gewaarborgd te zijn. Dat is met name de bedoeling van de voorstellen tot erkenning van homo-ouderschap. We kunnen alleen maar de positieve kant ervan beklemtonen, vermits het gaat om de erkenning van grondrechten.

Mevrouw Estelle Ceulemans. — Wij hechten veel belang aan de voorschoolse en buitenschoolse opvang en pleiten voor kwaliteitsvolle overheidsinitiatieven. In Zweden zijn die bijzonder succesvol. Bij ons is dat echter geen federale bevoegdheid.

Wij verkiezen algemene maatregelen boven oplossingen geval per geval waarbij men het risico loopt altijd wel iemand te vergeten. Wij geven de voorkeur aan een verhoging van de uitkeringen voor thematische verloven en tijdskrediet, vooral in het belang van eenouder gezinnen. Vandaag kan een alleenstaande ouder zich moeilijk veroorloven deeltijds te werken, een thematisch verlof of een tijdskrediet op te nemen.

Hogere uitkeringen zijn nodig wil men de werknemers met lage lonen op voet van gelijkheid behandelen. Aangezien mannen bovendien meer verdienen dan vrouwen, zal een verhoging van de uitkeringen hen ertoe aansporen vaker gebruik te maken van dat soort regelingen.

Meerdere voorstellen zijn erop gericht de kosten op de sociale zekerheid af te wentelen. Wij vragen ons af of dat wel de beste optie is. In een van de voorstellen van de heer Vankrunkelsven, dat volgende week zal worden besproken, wil hij sommige lasten die nu door de werkgever worden gedragen, naar het RIZIV verschuiven.

De sociale gesprekspartners hebben inderdaad een belangrijke rol te spelen in de onderhandelingen over de verbetering van de verlofregelingen. Ik vind het belangrijk dat geen maatregelen worden genomen waardoor vrouwen dreigen te worden gestigmatiserd omdat zij er als eerste gebruik zouden van maken. Dat risico bestaat als de mogelijkheid wordt geboden het verlof te delen of over te nemen. Wij geven de voorkeur aan collectieve maatregelen.

In het algemeen zijn we voorstander van elke maatregel die het vaderschapsverlof en het

qu'un bien. La vie familiale et la vie professionnelle doivent être agencées le mieux possible. Aussi, la proposition 4-156/1 visant à permettre à la mère d'un enfant mort-né de ne pas prendre son congé postnatal constitue-t-elle un respect de la «flexibilisation» du temps. Il en va de même de la carte Qualitemps dont la création est proposée par le CD&V. Des questions se posent toutefois au sujet de cette carte qui peut avoir des effets négatifs. Quarto, il convient d'assurer la diversité. C'est notamment le but des propositions visant à la reconnaissance des parents homosexuels. On ne peut qu'en souligner l'aspect positif puisqu'il s'agit de la reconnaissance de droits de base.

Mme Estelle Ceulemans. — Nous accordons beaucoup d'importance à l'accueil préscolaire et extra-scolaire, ainsi qu'aux structures collectives de qualité et financièrement accessibles. Il convient de trouver des solutions collectives. C'est la base du succès du système suédois, par exemple. Chez nous, il ne s'agit toutefois pas d'une compétence fédérale.

Nous préférons des mesures plutôt générales aux solutions à des cas particuliers où l'on finit toujours par oublier quelqu'un. Nous préférons l'augmentation des montants pour les congés thématiques et des crédits-temps, notamment au profit des familles monoparentales. Aujourd'hui, le parent isolé peut difficilement se permettre de travailler à temps partiel, de prendre ce type de congé thématique ou de bénéficier d'un crédit-temps.

L'augmentation de ces montants est nécessaire pour assurer l'égalité par rapport aux personnes à bas salaires. En outre, comme actuellement, le salaire des hommes est plus élevé que celui des femmes, c'est aussi la condition *sine qua non* pour obtenir une meilleure adhésion des hommes à ce genre de dispositif.

Beaucoup de propositions visent à faire porter la charge financière sur la sécurité sociale; nous nous posons la question de savoir s'il s'agit du choix le plus pertinent. Dans une des propositions de M. Vankrunkelsven, qui sera discutée la semaine prochaine, on vise à déplacer dans certains cas une charge actuellement supportée par l'employeur sur l'INAMI.

Comme mes collègues, je veux souligner l'importance du rôle des partenaires sociaux dans la négociation sur l'amélioration de l'ensemble des dispositifs et la nécessité d'éviter les mesures qui pourraient s'avérer stigmatisantes pour les femmes qui les choisissent en priorité. On crée effectivement ce risque lorsqu'on ouvre la possibilité du partage ou de la transférabilité des congés. Notre préférence va à des mesures collectives.

Globalement, nous sommes favorables à toute mesure de renforcement du congé de paternité et

verplichte karakter ervan versterkt. Daardoor wordt vermeden dat sociale druk wordt uitgeoefend op mannen die vaderschapsverlof willen opnemen.

Over de problematiek van de homoseksuele koppels hebben wij al een advies uitgebracht. Ik ben het eens met de kritiek van mijn ACV-collega op het feit dat homoseksuele koppels twee jaar moeten samenwonen om recht te hebben op vaderschapsverlof. Aangezien die verplichting niet geldt voor heteroseksuele koppels, wordt een discriminatie in het leven geroepen tussen de hetero- en de homoseksuele koppels.

Als een vrouw van een niet gehuwd koppel zwanger is, kan het paar daarvan bij de gemeente aangifte doen. Die aangifte opent rechten voor het kind voor het geval de vader voor de geboorte zou overlijden. Hetzelfde zou mogelijk moeten zijn ingeval van zwangerschap binnen een homoseksueel koppel.

Homoseksuele koppels hebben geen recht op ouderschaps- of adoptieverlof. Zelfs voor een gehuwd homoseksueel koppel geldt dat een van beide partners het kind moet adopteren volgens een procedure die even omslachtig is als bij een internationale adoptie. Nochtans maakt het kind al deel uit van het gezin en vervullen de ouders hun rol. Is een dermate strenge procedure dan wel gewettigd?

De heer Olivier Valentin. — Mijn uiteenzetting zal kort zijn, nu we de gelegenheid hebben gekregen om een algemene beeld te schetsen van de problematiek tijdens eerdere hoorzittingen.

De voorstellen kunnen rekenen op een zekere sympathie vanuit vakbondsringen vermits ze er allemaal toe strekken privé- en beroepsleven beter met elkaar te verzoenen. Ik heb niettemin enkele opmerkingen.

Allereerst ben ik er niet van overtuigd dat een verplicht ouderschapsverlof ook voor gevolg zal hebben dat het werkelijk zal worden opgenomen. Hoe kan men iemand ertoe verplichten zonder medische reden afwezig te zijn? De negen maanden zwangerschapsverlof zijn verplicht omwille van gezondheidsredenen. Dat is niet het geval voor het ouderschapsverlof. Niettemin zijn wij voorstander van een dergelijke verplichting omdat meer mannen vaderschapsverlof zullen nemen.

Een ander element dat vaak door onze leden wordt aangehaald, werd hier niet vermeld. De periode waarbinnen het vaderschapsverlof moet worden opgenomen, namelijk een maand na de geboorte van het kind, is te kort. Een verlenging van die termijn is wenselijk omdat de combinatie van werk en gezin een blijvende noodzaak is.

particulièrement à son caractère obligatoire pour éviter les pressions sociales qui s'exercent sur les hommes lorsqu'ils désirent prendre ce type de congé.

Quant à la proposition sur les couples homosexuels, je rappellerai que nous avons déjà émis des avis à ce sujet. Je ne puis qu'appuyer la critique de mon homologue de la CSC sur l'obligation faite aux couples homosexuels de compter deux ans de cohabitation avant d'avoir droit à ce congé. Cela crée une discrimination entre couples traditionnels et couples homosexuels puisque le couple hétérosexuel ne doit pas apporter cette preuve.

Lorsque la femme d'un couple non marié se retrouve enceinte, le couple a la possibilité de se rendre à la commune et de faire une déclaration d'enfant à naître. Cette déclaration ouvre des droits, par exemple au cas où le père viendrait à décéder avant la naissance. On pourrait exploiter cette méthode pour le cas d'une grossesse dans un couple homosexuel.

Il faut savoir aussi que les couples homosexuels n'ont à ce jour accès ni au congé de paternité ni au congé d'adoption. Or, pour un couple homosexuel, même marié, il faut que le conjoint adopte l'enfant et la procédure à suivre est aussi lourde que celle qui est imposée en cas d'adoption internationale. Pourtant, l'enfant est déjà dans la famille et les parents assument leurs rôles. Est-ce légitime de leur imposer une procédure aussi contraignante ?

M. Olivier Valentin. — Mon intervention sera brève car nous avons eu l'occasion de brosser un tableau général sur la problématique lors des auditions précédentes.

Les différentes propositions font l'objet d'une certaine sympathie de la part des syndicats puisqu'elles visent toutes à mieux concilier la vie privée et la vie professionnelle. Je ferai toutefois quelques remarques.

Tout d'abord, je ne suis pas convaincu que le fait de rendre le congé parental obligatoire fera en sorte qu'il sera effectivement pris. Comment obliger quelqu'un à s'absenter sans nécessité médicale ? Les neuf semaines de congé de maternité sont obligatoires pour des raisons de santé. Ce n'est pas le cas pour le congé parental. Mais nous sommes malgré tout favorables à cette obligation car le congé de paternité sera davantage pris.

Un autre élément n'a pas été évoqué dans les propositions alors qu'il est souvent évoqué par nos affiliés. Le délai pendant lequel le congé de paternité doit être pris, c'est-à-dire un mois après la naissance de l'enfant, est trop court. Je pense que l'on pourrait améliorer la mesure en allongeant ce délai vu la nécessité constante de concilier les impératifs professionnels et familiaux.

Een ander heel belangrijk element werd opgeworpen door mevrouw Dieu en betreft het zwangerschapsverlof. De verlofdagen voor ziekten die niets te maken hebben met de zwangerschap en die optreden tijdens het zwangerschapsverlof, worden afgetrokken van het zwangerschapsverlof en kunnen na het postnatale verlof worden opgenomen. Dat is niet correct omdat die dagen meestal reeds gedekt zijn door een door de werkgever gewaarborgd loon. Ik stel voor de nadelige gevolgen van deze regeling verder te bestuderen.

Ik ben het eens met mevrouw Ceulemans dat een verhoging van de uitkeringen te verkiezen is boven een verlenging van het verlof. Het ouderschapsverlof is belangrijk voor de combinatie van privé- en beroepsleven, ook voor de mannen. Vandaag zijn de uitkeringen voor het ouderschapsverlof en het tijds-krediet ongeveer gelijk; de uitkeringen voor het ouderschapsverlof zouden in de toekomst hoger mogen zijn.

Mevrouw Myriam Sommer. — Hoewel de voorliggende wetsvoorstellen niet rechtstreeks onder onze bevoegdheid vallen, interesseren ze ons wel in onze hoedanigheid van referentieorganisme voor de ondersteuning van het ouderschap. Ik beperk mij tot enkele vragen ten gronde.

Een vergelijking van de regelingen inzake zwangerschaps-, ouderschaps- en vaderschapsverlof in de verschillende Europese landen leert ons dat zowel wat de duur, de toegankelijkheid als de uitkeringen betreft, ons land zich spijtig genoeg aan de staart van het peloton bevindt, in het bijzonder op het vlak van het zwangerschaps- en het ouderschapsverlof. Dat blijkt uit de studies van DULBEA over werkende ouders. Met onze vijftien weken zwangerschapsverlof voor loontrekenden zitten we onder de Europese aanbevelingen ter zake.

Een van de rechtstreekse gevolgen hiervan is dat kleine kinderen te vroeg naar de opvang worden gestuurd. Samen met Frankrijk zijn we het enige land waar kinderen al vanaf drie maand naar de opvang gaan.

In landen zoals Zweden, Noorwegen en Finland, die dikwijls als voorbeeld worden genoemd, zijn het ouderschapsverlof en de terugkeer van de ouders naar hun vroegere baan heel wat beter geregeld. De kinderen gaan naar de opvangcentra als ze ouder zijn, als het hechtingsproces wat verder gevorderd is. Wetenschappelijk werk toont aan dat hechting op jonge leeftijd belangrijk is voor de opbouw van de zekerheid bij het kind. Het gaat niet om een keuze tussen werkende moeders of moeders aan de haard. Het werk van de moeders wordt vandaag beschouwd

Un autre élément très important a été soulevé par Mme Dieu concernant le congé de maternité. Les jours de congé pour des maladies qui n'ont rien à voir avec la grossesse et qui interviennent pendant le congé de repos d'accouchement sont déduits du congé de maternité et reportés après le congé postnatal. C'est une aberration, d'autant plus qu'en général ces jours sont déjà couverts par un salaire garanti par l'employeur. C'est un effet pervers et difficilement compréhensible. Un travail pourrait être réalisé sur ce point.

Dernier élément, je pense comme Mme Ceulemans qu'une augmentation des allocations est préférable à un allongement du congé. Le congé parental participe mieux à la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle, y compris pour les hommes. Aujourd'hui, les allocations sont plus ou moins similaires pour le congé parental et le crédit-temps; demain, les allocations pour le congé parental pourraient être plus élevées.

Mme Myriam Sommer. — Bien que les propositions de loi débattues aujourd'hui ne relèvent pas directement de notre compétence, elles font partie de nos préoccupations en tant qu'organisme de référence en matière de soutien à la parentalité. Je me limiterai à quelques questions de fond.

Lorsque l'on compare les dispositions prises en matière de congé de maternité, de parentalité et de paternité dans les différents pays européens tant en ce qui concerne la durée, l'accessibilité que le niveau de rémunération, on constate malheureusement que notre pays se trouve en queue de peloton, particulièrement en ce qui concerne le congé de maternité et le congé parental. On consultera à ce sujet les travaux sur l'emploi parental confiés à l'équipe du DULBEA. Avec nos quinze semaines de maternité pour les salariées, nous sommes en dessous des recommandations européennes en la matière.

Une des conséquences directes de cette insuffisance de mesures favorables à la conciliation travail/famille est l'entrée très précoce des jeunes enfants dans les milieux d'accueil. Notre pays est le seul, avec la France, dans lequel les enfants entrent aussi précocement, c'est-à-dire vers trois mois, dans les milieux d'accueil.

Rappelons à ce sujet que, dans les pays du nord tels que la Suède, la Norvège et la Finlande, souvent cités en exemple, les congés parentaux et les garanties de retrouver son poste de travail sont nettement plus favorables. Les enfants fréquentent les milieux d'accueil à un âge plus avancé, lorsque le processus d'attachement est mieux installé. Les travaux scientifiques sur l'attachement montrent en effet toute l'importance des liens précoce dans la construction de la sécurité de base de l'enfant. Il ne s'agit pas de choisir entre le travail des mères ou leur maintien au

als een sociale norm en is een van de beste, zoniet de beste remedie tegen de armoede. De participatie van de ouders aan de arbeidsmarkt mag echter niet ten koste gaan van het kind en van wat de ouders wensen. Het gaat erom gunstige voorwaarden te creëren die de ontplooiing van zowel kinderen als ouders mogelijk maken. De jongste dertig jaar heeft de levenswijze van de gezinnen diepgaande veranderingen ondergaan. Het beleid heeft zich daaraan onvoldoende aangepast. Ondanks de belangrijke inspanningen van de jongste jaren, volstaat het ouderschapsverlof niet en zijn er onvoldoende opvangplaatsen.

Onze samenleving kan nog andere voordelen halen uit maatregelen die het mogelijk maken gezinsleven en beroepsleven beter op elkaar af te stemmen. OESO-studies tonen aan dat maatregelen die de tewerkstelling van moeders bevorderen en die gericht zijn op kwaliteitsopvang en dienstverlening aan gezinnen, de vruchtbaarheid gunstig beïnvloeden. In landen als Zweden en Noorwegen, die een beleid voeren dat gericht is op werkende moeders, diensten aan gezinnen en opvang, stellen we vast dat de vruchtbaarheid toeneemt. In landen als Italië en Spanje daarentegen, waar dergelijke beleidsmaatregelen minder uitgebreid zijn, daalt het geboortecijfer.

In de wetenschappelijke wereld bestaat een ruime consensus over het feit dat de reële en niet alleen de symbolische aanwezigheid van vaders bij hun jonge kinderen belangrijk is. Sommige vaders zien zich vrijwillig of gedwongen genoodzaakt voor hun kleine kinderen te zorgen. Een vroegtijdige hechting van het kind aan de vaderfiguur draagt in belangrijke mate bij tot het welzijn van zowel de vader, de moeder, het koppel als de samenleving. Sommige studies stellen een achteruitgang vast van geweld en armoede en een versterking van de sociale cohesie.

Recente studies onderstrepen ook dat de jongste generaties vaders hun kinderen mee willen mee opvoeden. Dat is nieuw en strookt niet helemaal met de bevindingen op grond van tijdsbestedingenquêtes waaruit blijkt dat vaders dat niet zouden wensen.

Ziedaar de argumenten die pleiten voor maatregelen die erop gericht zijn gezinsverantwoordelijkheid en beroepsleven beter op elkaar af te stemmen in het belang van het kind, zijn ouders en de samenleving. Het komt erop aan het vaderschapsverlof toegankelijk te maken en het ouderschapsverlof te verbeteren zonder de vrouwen te discrimineren. Wij steunen

oyer. Le travail des mères s'impose aujourd'hui comme une norme sociale et constitue l'un des meilleurs, si pas le meilleur, remède contre la pauvreté. Cette participation des parents au marché du travail ne doit pas se faire au détriment de l'intérêt de l'enfant et du désir de ses parents. Il s'agit plutôt d'aménager des conditions favorables pour permettre l'épanouissement des enfants et de leurs parents. Des changements profonds dans les modes de vie des familles se dessinent depuis une trentaine d'années et, à bien des égards, nous n'avons pas encore suffisamment adapté nos politiques. Nous sommes restés au milieu du gué comme en témoignent l'insuffisance des congés parentaux et des places d'accueil et ce, malgré les efforts importants accomplis ces dernières années.

Notre société peut tirer d'autres avantages de mesures permettant de concilier la vie familiale et la vie professionnelle. Les travaux de l'OCDE montrent l'effet bénéfique sur les taux de fécondité d'un ensemble de mesures permettant aux parents de concilier vie professionnelle et vie familiale. Il s'agit de mesures favorisant l'emploi des mères, de prestations familiales favorisant un accueil de qualité et de services aux familles. Ainsi, dans les pays comme la Suède et la Norvège qui ont adopté des mesures favorables au travail des mères, des prestations familiales et une politique d'accueil, on constate que les taux de fécondité augmentent. Par contre, des pays comme l'Italie et l'Espagne dans lesquels les mesures de conciliation sont moins étendues voient leurs taux de fécondité chuter.

Au sujet des pères, il existe un large consensus de la communauté scientifique pour affirmer l'intérêt d'une présence réelle, et pas seulement symbolique, des pères auprès des jeunes enfants. De toute façon, certains pères sont confrontés à cette réalité, choisie ou subie, de devoir prendre soin des tout petits. L'importance d'une relation précoce d'attachement de l'enfant à une figure paternelle présente de nombreux avantages pour le bien-être de son père, de sa mère, pour le couple, mais aussi pour la société. On observe dans certaines études un recul de la violence, de la pauvreté et un renforcement de la cohésion sociale.

Enfin, j'ajouterais que de récents travaux soulignent également le fait que, dans les nouvelles générations, les pères souhaitent s'investir dans l'éducation des jeunes enfants, ce qui est tout à fait neuf et qui contraste parfois avec l'idée que l'on se fait à partir de simples enquêtes budget-temps qui ne relèvent pas ce désir des pères.

Voilà en quelques mots les raisons qui militent en faveur de mesures propices à une meilleure articulation entre responsabilité familiale et vie professionnelle dans l'intérêt de l'enfant, de ses deux parents et de la société et qui rendent le congé de paternité accessible et améliorent le congé parental sans discrimination à l'égard des femmes. Nous soutenons

uiteardaalle maatregelen die alle kinderen en hun ouders op voet van gelijkheid behandelen.

Mevrouw Magdeleine Willame-Boonen. — Het wetsvoorstel van mevrouw Hermans tot wijziging van artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971 is zeer interessant want het biedt de moeder in geval van overlijden van een pasgeboren kind, op haar uitdrukkelijk verzoek en met het akkoord van de arts, de mogelijkheid om het bevallingsverlof in te korten zodat ze haar beroepsactiviteit zo snel mogelijk kan hervatten.

Het tweede voorstel tot verbetering van het bevallingsverlof voor moeders van te vroeg geboren meerlingen die in het ziekenhuis moeten blijven, lijkt me een uitstekend initiatief. We moeten hier natuurlijk nadrukken over de financiering van die bijkomende verlofweek.

Ik ben het ook eens met het wetsvoorstel met betrekking tot de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, met het oog op het toestaan van bepaalde activiteiten tijdens het moederschapsverlof. Ik denk aan de vrouwelijke leden van gemeente- en provincieraden, raden voor maatschappelijk welzijn of politieraden. Bestaat er al een dergelijke wetgeving voor de regionale en federale parlementsleden ? Als dat niet zo is, zou het interessant zijn er een uit te werken.

Ik blijf nog even stilstaan bij de twee voorstellen van mevrouw Defraigne, namelijk een voorstel van resolutie en een wetsvoorstel dat met het voorstel van resolutie verband houdt. Ik ga ervan uit dat mevrouw Defraigne eerst haar voorstel van resolutie ter stemming zal leggen en nadien haar wetsvoorstel. In de resolutie wordt een evaluatie gevraagd van de financiële weerslag van bijkomende verlofdagen voor zelfstandigen. De twee voorstellen zijn met elkaar verbonden : het voorstel van resolutie biedt de zelfstandigen de mogelijkheid de moederschapsrust te verlengen in geval van hospitalisatie van de pasgeborene en vraagt een evaluatie van de financiële weerslag van die maatregel. Als die kostprijs niet te hoog oploopt, zal het wetsvoorstel worden onderzocht.

Het wetsvoorstel van Anke Van dermeersch staat filosofisch haaks op de doelstelling die de Vrouwenraad voor ogen heeft, namelijk de vrouwen een rijk gezinsleven laten combineren met een bevredigende professionele loopbaan. Het voorstel is ook op financieel vlak helemaal niet realistisch.

Over de twee voorstellen die de voorzitster heeft ingediend had ik graag het standpunt gevraagd van mijn collega's van de Vrouwenraad, een pluralistische vereniging, maar ik heb daarvoor nog niet de tijd gehad. De voorstellen lijken me bijzonder interessant, in het bijzonder omdat ze globaliserend zijn en de mannen bij de ouderschapsverloven betrekken. Toch

évidemment toutes les mesures qui mettent les enfants et leurs parents sur un pied d'égalité.

Mme Magdeleine Willame-Boonen. — La proposition modifiant l'article 39 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, déposée par Mme Hermans, me paraît très intéressante, puisqu'elle permet à la mère, en cas de décès du nouveau-né, à la demande expresse de l'intéressée et avec l'accord du médecin, de raccourcir volontairement son congé de maternité pour pouvoir réintégrer plus rapidement la vie active.

La deuxième proposition visant à améliorer le congé de maternité des femmes accouchant de deux ou plusieurs enfants prématurés et nécessitant l'hospitalisation me paraît tout aussi excellente. Se pose néanmoins le problème du financement de la semaine de congé supplémentaire accordée à la personne concernée.

J'approuve également la proposition de loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités en vue de permettre l'exercice de certaines activités durant le congé de maternité. Je pense aux conseillères communales, aux conseillères provinciales, aux conseillères de l'aide sociale ou aux conseillères d'une zone de police. Je voudrais savoir si une telle loi existe déjà pour les parlementaires régionaux et fédéraux. Si ce n'est pas le cas, il serait intéressant d'en élaborer une.

J'en arrive aux deux propositions déposées par Mme Defraigne, à savoir une proposition de résolution et une proposition de loi liée à la proposition de résolution. Je suppose que Mme Defraigne compte faire voter la loi après l'adoption de la proposition de résolution. Il est demandé dans cette dernière que l'on évalue l'impact financier que représente le nombre de congés supplémentaires octroyés aux travailleuses indépendantes. Les deux propositions sont liées : la proposition de résolution permet aux femmes indépendantes de prolonger leur repos de maternité en cas d'hospitalisation du nouveau-né et demande d'évaluer l'impact financier de cette mesure. Si le coût ne s'avère pas trop élevé, la proposition de loi sera examinée.

La proposition de loi déposée par Mme Anke Van dermeersch est philosophiquement contraire à la volonté du Conseil des femmes de voir les femmes concilier une vie familiale épanouie et une insertion professionnelle la plus gratifiante possible. Elle me semble par ailleurs irréaliste sur le plan financier.

Quant aux deux propositions que vous avez déposées, madame la présidente, j'aurais souhaité pouvoir demander l'avis de mes collègues du Conseil des femmes, association pluraliste, mais je n'en ai pas eu le temps. Ces propositions me paraissent fort intéressantes, en particulier parce qu'elles sont globalisantes et qu'elles associent les hommes à la pro-

aarzel ik om ze volledig te steunen omdat de kinderopvangstructuren in België volgens mij nog kunnen worden verbeterd. Ze zijn immers minder goed zijn dan in de Scandinavische landen. In België overheersen bovendien nog te veel stereotype beelden over de rol die de man en de vrouw ter zake moeten spelen.

Ik ben niet zeker dat die uiterst moderne voorstellen, als ze worden aangenomen, hun doel zullen bereiken. Ik vind ze zelf echter bijzonder interessant en ik hoop dat ik nog wat meer tijd krijg om ze grondig te bestuderen. Ik meen trouwens dat uw partij ook enkele maanden gewerkt heeft aan de formulering van de tekst.

Mevrouw Herlindis Moestermans. — Ik wil eerst iets zeggen over de zwangerschapsperiode van werkneemsters, meer bepaald over een aspect dat niet aan bod komt in de wetgeving. Toch is het belangrijk daar oog voor te hebben. Wanneer zwangere werkneemsters van het werk verwijderd worden omwille van gezondheidsrisico's krijgen ze in een aantal gevallen een uitkering van de ziekteverzekering ten bedrage van 60 % van hun loon, in een aantal andere gevallen krijgen ze van het Fonds voor de Beroepsziekten 90 % van hun loon. Wanneer zwangere werkneemsters nachtarbeid verrichten en niet kunnen overstappen naar werk overdag krijgen ze ook een uitkering van de ziekteverzekering. Wij wensen in elk geval dat ze een uitkering van 100 % krijgen, zoals dat ook het geval is voor het moederschaps- en het vaderschapsverlof.

Wat de moederschapsrust zelf betreft, vragen wij dat België in de eerste plaats de conventie nr. 183 van de Internationale Arbeidsorganisatie ratificeert, die een pakket minimumnormen bevat.

Wat de duur van de moederschapsrust betreft, vragen wij dat de mogelijkheid wordt onderzocht om het zwangerschapsverlof uit te breiden tot het Europees gemiddelde, namelijk 20 weken, plus twee weken extra voor twee- of meerlingen. Ook wanneer de bevalling plaats vindt vóór de vermoedelijke bevallingsdatum zou de verplichte periode van prenataal zwangerschapsverlof na de bevalling moeten kunnen worden opgenomen. Thans gaat de week verplicht prenataal verlof verloren bij vroeggeboorte.

Ik verwijst ook naar het advies nr. 10 van de Raad van gelijke kansen, dat nog een aantal leemtes en discriminaties in de wetgeving opsomt. Dat advies dateert van 1996, maar het is interessant om na te gaan in welke mate de discriminaties al werden aangepakt.

Wat de uitkeringen betreft, vinden wij dat het normaal is 100 % van het loon te betalen, omdat ook in een aantal andere Europese landen vrouwen die bevallen zijn hun nettoloon behouden.

blématique des congés parentaux. J'hésite cependant à leur accorder mon soutien total car il me semble qu'en Belgique, les structures d'accueil pourraient encore être améliorées par rapport aux pays scandinaves, que j'ai eu la chance de pouvoir visiter, et qu'en outre, nous sommes confrontés à une série de stéréotypes sur le rôle qui doit être celui de la femme ou de l'homme en la matière.

Je ne suis pas sûre que ces propositions, extraordinairement modernes, atteindraient leur but dans le cas de leur adoption. À titre personnel, je les trouve très intéressantes. J'espère disposer d'un délai supplémentaire pour les étudier de manière approfondie. Je crois d'ailleurs que votre parti a mis quelques semaines, voire quelques mois, à en formuler le texte.

Mme Herlindis Moestermans. — Je parlerai d'abord de la période de grossesse des travailleuses, plus précisément d'un aspect qui ne figure pas dans la législation. Quand des travailleuses enceintes sont écartées du travail en raison de risques pour la santé, elles reçoivent dans certains cas une indemnité de l'assurance maladie d'un montant de 60 % de leur salaire, dans d'autres, elles reçoivent du Fonds des maladies professionnelles 90 % de leur salaire. Lorsque des travailleuses enceintes font du travail de nuit et ne peuvent passer au travail de jour, elles reçoivent aussi une indemnité de l'assurance maladie. Nous souhaitons en tout cas qu'elles reçoivent une indemnité de 100 %, comme c'est aussi le cas pour les congés de maternité et de paternité.

Concernant le repos de maternité lui-même, nous demandons en premier lieu que la Belgique ratifie la convention n° 183 de l'Organisation internationale du travail, qui contient une série de normes minimales.

Pour la durée du repos de maternité, nous demandons qu'on examine la possibilité d'étendre le congé de maternité à la moyenne européenne, à savoir 20 semaines plus deux semaines supplémentaires pour les jumeaux ou les naissances multiples. Lorsque l'accouchement a lieu avant la date supposée, la période de congé de maternité prénatal obligatoire devrait pouvoir être prise après l'accouchement. À l'heure actuelle, la semaine de congé prénatal obligatoire est perdue en cas de naissance avant terme.

Je me réfère aussi à l'avis n° 10 du Conseil de l'égalité des chances qui énumère encore une série de lacunes et de discriminations de la législation. Cet avis date de 1996 mais il est intéressant d'examiner dans quelle mesure on a déjà traité les discriminations.

Pour ce qui est des indemnités, nous estimons normal de payer 100 % du salaire, parce que dans d'autres pays européens les femmes qui accouchent conservent leur salaire net.

Het advies nr. 71 van de Raad van gelijke kansen gaat over de wachttijd in de werkloosheidsreglementering. In dat advies wordt gevraagd dat het moederschapsverlof volledig in aanmerking zou komen voor de berekening van de duur van de wachttijd. Wij vragen dus dat ook dit aspect zou worden bekeken.

Wij gaan akkoord met het wetsvoorstel van mevrouw Hermans.

We gaan ook akkoord met de resolutie van mevrouw Defraigne.

Ik wil het ook nog even hebben over het borstvoedingsverlof. In België bestaan er twee stelsels, namelijk het preventief borstvoedingsverlof en het lactatieverlof, waarbij de werkneemster 60% van het begrensd brutoloon ontvangt. In een aantal gevallen krijgen werkneemsters dat borstvoedingsverlof tot 15 weken na de bevalling. Er bestaat bij ons ook onbetaald borstvoedingsverlof, maar dat moet met de werkgever worden geregeld. In dit geval is de conventie van de Internationale Arbeidsorganisatie nr. 183 van belang, maar België heeft die niet geratificeerd, waarschijnlijk omdat daarin gezegd wordt dat de werkneemster haar volledig loon moet behouden tijdens die werkonderbreking. Wij vragen dat dit aspect ook wordt behandeld.

Wat het ouderschapsverlof betreft, hebben we ongeveer dezelfde visie als die van het voorstel van mevrouw Lanjri, met name een uitbreiding tot zes maanden in geval van volledige onderbreking en tot twaalf maanden indien de onderbreking halftijds is. Het verlof moet mogelijk blijven tot het kind achttien is.

We zijn het niet eens met de overdraagbaarheid van het verlof van de ene partner op de andere. Voor ons blijft het een individueel recht. Ouderschapsverlof moet los worden gezien van het moederschapsverlof. Het heeft niets te maken met medisch herstel, maar wel met de opvoeding van het kind. Daarom is het zeer belangrijk dat het verlof mogelijk blijft tot het kind achttien is.

Wat het voorstel van mevrouw Van dermeersch betreft, opteert de Vrouwenraad voor korte onderbrekingsperiodes. We sluiten ons aan bij onze zusterorganisatie, de Conseil des Femmes francophones de Belgique.

Mevrouw Lutgarde Vrints. — Ik wil reageren op de tweede reeks voorstellen. Onze visie op ouderschapsverlof ligt in de lijn van het voorstel van mevrouw Lanjri, met uitzondering van de overdraagbaarheid van het verlof. In dat opzicht sluit ik aan bij de Nederlandstalige Vrouwenraad. We willen wel opteren voor een vaderschapsbonus in het geval beide partners gebruik maken van het ouderschapsverlof.

L'avis n° 71 du Conseil de l'égalité des chances traite de la période d'attente dans la réglementation du chômage. On demande dans cet avis que le congé de maternité entre entièrement en ligne de compte pour le calcul de la durée de la période d'attente. Nous demandons donc que cet aspect soit aussi examiné.

Nous approuvons la proposition de loi de Mme Hermans.

Nous approuvons également la résolution de Mme Defraigne.

Je tiens encore à évoquer le congé d'allaitement. En Belgique, il y a deux systèmes, le congé d'allaitement préventif et le congé de lactation, où la travailleuse reçoit 60% du salaire brut plafonné. Dans une série de cas, les travailleuses reçoivent ce congé d'allaitement jusqu'à 15 semaines après l'accouchement. Il y a aussi chez nous un congé d'allaitement non rémunéré, mais cela doit être réglé avec l'employeur. Dans ce cas, c'est la convention de l'Organisation internationale du travail n° 183 qui s'applique, mais la Belgique ne l'a pas ratifiée, sans doute parce qu'elle stipule que la travailleuse doit conserver la totalité de son salaire durant cette interruption de travail. Nous demandons que cet aspect soit aussi traité.

Quant au congé parental, nous avons à peu près la même vision que celle de la proposition de Mme Lanjri, soit une extension à six mois en cas d'interruption complète et à douze mois si l'interruption est à mi-temps. Le congé doit rester possible jusqu'à ce que l'enfant ait 18 ans.

Nous n'approuvons pas la transmissibilité du congé d'un partenaire à l'autre. Pour nous, cela reste un droit individuel. Le congé parental doit être considéré indépendamment du congé de maternité. Il ne concerne nullement le rétablissement médical, mais l'éducation de l'enfant. C'est pourquoi il est très important que le congé reste possible jusqu'à ce que l'enfant ait 18 ans.

Pour ce qui concerne la proposition de Mme Van dermeersch, le Vrouwenraad opte pour de courtes périodes d'interruption. Nous y adhérons par le biais de notre organisation sœur, le Conseil des Femmes francophones de Belgique.

Mme Lutgarde Vrints. — Je voudrais réagir à la deuxième série de propositions. Notre vision du congé parental correspond à celle que propose Mme Lanjri, hormis la transférabilité du congé. À cet égard, je m'associe au Conseil des femmes néerlandophone. Nous sommes favorables au bonus de paternité dans le cas où les deux partenaires recourent au congé parental.

Wat het voorstel van mevrouw Van dermeersch betreft, is de Gezinsbond op termijn voorstander van een ouderschapsverlof van één jaar per ouder, en niet langer. In eerste instantie willen we naar een verdubbeling van de huidige duur gaan. We vinden dat de voorgestelde vergoeding niet adequaat is. Ouderschapsverlof zal zo zeker niet voor iedereen mogelijk zijn. Ik denk dan in het bijzonder aan alleenstaande ouders en aan gezinnen met slechts één of met een laag inkomen. Het zal ook de vaders niet aanmoedigen om gebruik te maken van het ouderschapsverlof. Daarom vinden we het geen goed voorstel.

Wat het moederschapsverlof betreft, vinden we het heel interessant dat er nagedacht wordt over manieren om het moederschapsverlof ook uit te breiden in geval van hospitalisatie van een kind van zelfstandigen. Het is inderdaad zo dat het voor een moeder met het statuut van zelfstandige niet altijd mogelijk is om lang haar activiteiten te onderbreken, maar er zijn wel tal van beroepscategorieën waar dat wel mogelijk is, zoals in sommige vrije beroepen of in situaties waar er met vennooten wordt gewerkt. We pleiten er voor om die mogelijkheid te bieden aan de moeders die er wel gebruik van kunnen maken en om verder na te denken over systemen om het moederschapsverlof te optimaliseren, hetzij door een vervangingssysteem, hetzij door diensten ter beschikking te stellen van zelfstandige moeders. Daarover moet met de zelfstandigenorganisaties zelf worden nagedacht, maar er is zeker nog nood aan betere maatregelen.

Wij staan achter het voorstel van mevrouw Hermans tot wijziging van artikel 39 van de arbeidswet.

Het moederschapsverlof is te kort voor moeders die borstvoeding willen geven. Wij pleiten dan ook voor een verlenging van het moederschapsverlof tot zes maanden als de moeder borstvoeding geeft, eveneens met behoud van loon. Er zijn tal van medische redenen om borstvoeding te bevorderen, in het belang van zowel moeder als kind.

Wij hebben geen probleem met het voorstel dat vrouwelijke gekozenen de mogelijkheid geeft hun mandaat te blijven uitoefenen tijdens de moederschapsrust.

Mevrouw Andrée Debrulle. — Ik zal geen uitspraak doen over de rechten van de zelfstandige vrouwen omdat ik daar niet bevoegd voor ben.

Op Europees niveau wordt een verlenging van het bevallingsverlof voorgesteld. Wij willen deze kwestie vooral in dat kader regelen. Dat zou al een grote verbetering zijn.

Ik vestig de aandacht op het advies nr. 1377 van de Nationale Arbeidsraad van 27 november 2001 over de uitvoering van de Overeenkomst nr. 183 van de IAO over de moederschapsbescherming. De sociale part-

Quant à la proposition de Mme Van dermeersch, la ligue flamande des familles est favorable, à terme, à un congé parental d'un an par parent, mais pas plus. Notre premier objectif est le doublement de la durée actuelle. L'allocation proposée nous semble inadéquate. Elle ne permettra pas à tous de profiter du congé parental. Je pense particulièrement aux parents isolés et aux familles ne bénéficiant que d'un seul salaire ou dont les revenus sont faibles. Cela n'encouragera pas non plus les pères à recourir au congé de paternité. Ce n'est dès lors pas une bonne proposition.

Pour le congé de maternité, il nous semble très intéressant de réfléchir à la manière de l'élargir également en cas d'hospitalisation d'un enfant d'indépendant. En effet, une maman ayant le statut d'indépendante n'a pas toujours la possibilité d'interrompre longtemps ses activités, contrairement à certaines catégories professionnelles; je pense à certaines professions libres ou à des situations de travail avec des associés. Nous plaidons pour que cette possibilité soit offerte aux mamans qui peuvent l'utiliser et pour qu'une réflexion approfondie soit menée sur la manière d'optimaliser le congé de maternité, soit par un système de remplacement, soit par la mise à disposition de services aux mamans indépendantes. Une réflexion doit être menée à ce sujet avec les organisations de travailleurs indépendants, mais il faut certainement encore de meilleures mesures.

Nous soutenons la proposition de Mme Hermans de modifier l'article 39 de la loi sur le travail.

Le congé de maternité est trop court pour les mamans qui veulent allaiter leur bébé. Nous plaidons donc pour un congé de maternité de six mois pour les mamans désireuses d'allaiter leur enfant, avec maintien du salaire. L'allaitement est encouragé pour diverses raisons médicales, dans l'intérêt tant de la mère que de l'enfant.

Nous n'avons rien contre la proposition visant à permettre aux élues de continuer à exercer leur mandat durant le repos d'accouchement.

Mme Andrée Debrulle. — Je ne me prononcerai pas sur le chapitre concernant les droits des travailleuses indépendantes, car ce dossier ne relève pas de mes compétences.

Quant à la durée du congé de maternité, un allongement est proposé à l'échelon européen. Nous souhaitons que la question évolue de façon prioritaire dans ce cadre-là. Ce serait déjà une grande avancée.

Je me permets d'insister sur l'avis n° 1377 du Conseil national du travail. Cet avis, qui date du 27 novembre 2001, concernait l'exécution de la convention n° 183 de l'OIT sur la protection de la

ners hebben erop gewezen dat niet alle problemen opgelost waren en dat men daar absoluut werk van moet maken. Ik denk onder meer aan de verrekening van het ziekteverlof tijdens de voorbevallingsrust. Er moet ook een reeks maatregelen komen voor zwangerschapstesten.

Het is voor onze organisatie van prioritair belang dat een oplossing wordt gevonden voor het verlies aan voorbevallingsrust in geval van een ziekte die niets met de zwangerschap te maken heeft. Ik geef toe dat dit onrechtstreeks neerkomt op een verlenging van het moederschapsverlof.

Ik ben bijzonder tevreden over uw argumentatie bij het ouderschapsverlof. U weet dat wij daar op het Europese niveau opnieuw over onderhandelen. Wij hebben vooraf een reeks organisaties geconsulteerd die lid zijn van de Europese Confederatie van Onafhankelijke Vakbonden. Ik vermeld terloops dat wij negen maanden hebben om tot een akkoord te komen. Ik kan vandaag dus nog niets zeggen over het resultaat van die onderhandelingen.

Ons eisenpakket stemt overeen met uw voorstel : het principe van een aangepaste uitkering zodat de twee partners effectief verlof kunnen nemen, meer soepelheid in het opnemen van het verlof, de mogelijkheid om het verlof te spreiden en de verhoging van de leeftijd van de kinderen waarvoor verlof wordt gevraagd. Wij streven naar een verlenging, op basis van spreiding, die kan worden omgevormd tot half-tijds werken, vier vijfde werken, enzovoort. Dat bestaat in België nu al en wij hebben vastgesteld dat wij al verder gaan dan de Europese richtlijn. Wij proberen een standaardregeling tot stand te brengen en van die overschrijding een gemeenschappelijke deler te maken.

Wij steunen uw voorstel dus ten volle omdat de Europese vakbonden bijzonder attent zijn voor de situatie van de eenoudergezinnen, die in het algemeen *de facto* geen toegang hebben tot deze vorm van ouderschapsverlof.

Mevrouw Estelle Ceulemans. — Het ABVV is in het algemeen voorstander van een verlenging van het moederschapsverlof. Ook ik wens in het Europese kader te blijven, vooral met het oog op de herziening van richtlijn 9285. Het is wenselijk dat de maatregel tot verlenging van het moederschapsverlof — in dit geval 18 weken — de standaardregeling wordt in alle Europese landen. Wij willen ook hier voorkomen dat er gestigmatiseerd wordt en dat de te specifieke maatregelen de vrouwen op termijn straffen.

We kunnen de twee voorstellen met betrekking tot de bescherming van het moederschap alleen maar goedkeuren, vooral het voorstel van mevrouw Her-

maternité. Les partenaires sociaux ont signalé qu'il restait des problèmes non résolus auxquels il fallait absolument s'atteler et que M. Valentin a d'ailleurs évoqués. Je pense notamment à l'imputation du congé pour cause de maladie sur le congé prénatal. Une série de dispositions doivent aussi être prises en matière de tests de grossesse.

Notre organisation juge prioritaire que l'on apporte une solution à la perte du congé prénatal en cas de maladie survenant pour des raisons qui n'ont rien à voir avec la grossesse. Cela équivaut indirectement à un allongement du congé de maternité, je ne dis pas le contraire, mais il s'agit pour nous d'une priorité.

Quant au congé parental, je suis particulièrement satisfaite de votre raisonnement. Comme vous le savez, nous renégocions le congé parental à l'échelon européen. Nous avons précédé ces négociations d'une série de consultations opérées auprès des organisations membres de la Confédération européenne des syndicats indépendants. Je souligne au passage que nous disposons de neuf mois pour parvenir à un résultat. Donc, les négociations sont ouvertes mais je ne peux, aujourd'hui, présumer de leur réussite.

Notre cahier de revendications correspond à votre proposition : le principe d'une indemnisation adéquate, qui rende le congé effectif pour les deux partenaires, plus de flexibilité dans la prise du congé, possibilité de fractionnement, augmentation de l'âge des enfants concernés par ce congé. On vise l'allongement, mais au travers du fractionnement, pour en faire une possibilité pouvant être utilisée à mi-temps, à un cinquième temps, etc. La situation est déjà celle-là en Belgique et nous avons constaté qu'à l'échelon européen, la directive était dépassée. Nous essayons d'établir un standard et faire de ce dépassement un dénominateur commun.

Nous soutenons donc entièrement votre proposition, les syndicats européens étant extrêmement attentifs à la situation des familles monoparentales qui, en général, n'ont *de facto* pas accès à ce genre de congé parental.

Mme Estelle Ceulemans. — La FGTB est globalement favorable à la proposition d'allongement du congé de maternité. Mais je m'inscris, comme ma collègue, dans le cadre européen, et plus particulièrement dans l'optique de la révision de la directive 9285. Il est préférable qu'une mesure d'allongement du congé de maternité — en l'occurrence 18 semaines — devienne un standard de l'ensemble des pays européens. Une fois de plus, le but est d'éviter les stigmatisations et des mesures trop particulières qui risqueraient, à terme, de pénaliser les femmes.

En ce qui concerne les deux propositions relatives à la protection de la maternité, on ne peut que les accueillir positivement, particulièrement celle de Mme

mans over de begeleide hervatting van de beroepsactiviteit, op voorwaarde dat de arts ermee instemt. Wij zullen dit echter met argusogen volgen omdat moet worden voorkomen dat op de vrouwen te veel maatschappelijke druk wordt uitgeoefend om die beroepsactiviteit te hervatten. Voorzichtigheid is geboden en er moeten garanties komen.

Ik vraag me bij het andere voorstel met betrekking tot een verhoogde moederschapsbescherming in de negen weken verplichte nabevallingsrust af waarom dat slechts voor bepaalde openbare mandaten zou gelden. Gaat men ervan uit dat sommige mandaten maatschappelijk meer relevant zijn dan andere ?

Wij kunnen een verbetering van het statuut van de zelfstandigen vanzelfsprekend alleen maar goedkeuren, op voorwaarde dat ook hun bijdragestelsel wordt aangepast. De maatregel mag niet worden gefinancierd door de gemeenschap, via een verhoging van de alternatieve financiering.

Ik vraag mij trouwens af of de verlenging van het moederschapsverlof wel echt een prioriteit is voor de zelfstandigen. Geven zij niet de voorkeur aan een verhoging van hun forfaitaire en bijzonder lage uitkering of van de flankerende maatregelen die al bestaan voor de zelfstandigen, maar nog niet voor de loontrekkenden ? Als men voor het moederschapsverlof van de zelfstandigen een identieke regeling kan bekomen, moeten ook de andere mogelijkheden waarover zij beschikken gelden voor de loontrekkenden. Ik denk aan de dienstencheques waarvan de zelfstandigen vandaag gebruik kunnen maken.

Inzake moederschapsverlof gaat onze prioriteit naar een harmonisering van de uitkeringen in het kader van de verwijdering van zwangere vrouwen. Sommige vrouwen krijgen een gunstige uitkering in het kader van het Fonds voor de Beroepsziekten, terwijl anderen slechts 60 % van hun vroegere geplafonneerde loon krijgen.

Voor uw voorstel over het ouderschapsverlof geven wij de voorkeur aan een verhoging van de uitkering in plaats van aan een verlenging van de duur van het ouderschapsverlof. Het spreekt voor zich dat wij het eens zijn met een aanpassing van de leeftijd van het kind.

Het ouderschap stopt immers niet zodra onze kinderen zes jaar zijn geworden.

Wij pleiten veeleer voor algemene maatregelen. Waarom zou alleen dit thematisch verlof moeten worden geherwaardeerd en niet het zorgverlof, het palliatief verlof of zelfs het tijdskrediet ?

De heer Olivier Valentin. — Over dit dossier wordt onderhandeld door de Europese Confederatie van onafhankelijke Syndicaten waarin onze drie organisa-

Hermans sur la reprise d'une activité professionnelle encadrée et notamment soumise à l'obtention de l'accord du médecin, etc. Cela dit, nous voulons rester vigilants par rapport à cette reprise d'activité. Il faut éviter qu'une pression soit exercée socialement sur ces femmes afin qu'elles reprennent leurs activités. Il faut être prudent et obtenir des garanties.

En ce qui concerne l'autre proposition concernant une protection accrue de la maternité pendant les neuf semaines obligatoires de congé postnatal, je me demande pourquoi l'on vise certains mandats publics et pas d'autres. Considère-t-on que certains sont socialement plus importants que d'autres ? Je vous adresse ce clin d'œil.

Nous sommes évidemment favorables à l'amélioration du statut des indépendants, à condition que celle-ci s'opère dans le cadre de l'adaptation de leur régime de cotisation. Il ne serait pas acceptable que cette mesure soit financée par la collectivité, via une augmentation du financement alternatif.

Je me pose d'ailleurs la question de savoir si les indépendantes considèrent l'allongement du congé de maternité comme une priorité. Ne préféreraient-elles pas une augmentation de leur allocation qui est forfaitaire et particulièrement basse ou des mesures d'encadrement telles que celles qui ont été prises et qui n'existent pas pour les salariées ? En effet, si l'on parvenait à un régime identique en matière de congé de maternité, il faudrait également veiller à une harmonisation pour les travailleurs salariés puisque les indépendantes bénéficient aujourd'hui de titres-services.

Pour le congé de maternité, notre priorité va à l'harmonisation de l'indemnisation qui est accordée dans le cadre de l'écartement des femmes enceintes. Je le répète, certaines femmes sont indemnisées de manière plus favorable dans le cadre du Fonds des maladies professionnelles alors que d'autres ne reçoivent que 60 % de leur salaire précédent plafonné.

En ce qui concerne votre proposition relative au congé parental, notre priorité va à l'augmentation du montant plutôt qu'à la durée de ce congé parental. Nous souscrivons, il va de soi, à une adaptation de l'âge.

En effet, on n'arrête pas d'être parents lorsque nos enfants atteignent l'âge de six ans.

Nous sommes plutôt favorables à des mesures générales. Pourquoi revaloriser seulement ce congé thématique et non le congé pour soins, le congé palliatif ou même le crédit-temps ?

M. Olivier Valentin. — Ce dossier fait l'objet d'une négociation syndicale européenne dans laquelle nos trois organisations sont représentées. Sur ces ques-

ties vertegenwoordigd zijn. Wij nemen hierover gelijke standpunten in. Ik ben het dus met mijn twee collega's eens.

Ik wil hier echter nog drie elementen aan toevoegen, die zij zeker zullen kunnen onderschrijven. Het eerste is de niet-overdraagbaarheid. De — ook als is het slechts een gedeeltelijke — overdraagbaarheid die in uw voorstel vervat is, draagt volgens mij niet bij tot meer gelijkheid tussen mannen en vrouwen.

Het tweede element is meer soepelheid in de toepassing van het ouderschapsverlof, één van de doelstellingen van de laatste hervorming van het ouderschapsverlof die ook de gelijkheid tussen mannen en vrouwen kan helpen realiseren. Een grotere soepelheid zou de mannen misschien kunnen aansporen om meer gebruik te maken van het ouderschapsverlof.

Wanneer men denkt aan de verlenging van het ouderschapsverlof en de verhoging van de leeftijd van de kinderen, moet men misschien ook eens nadenken over het opnemen van het verlof in verschillende fasen : een deel van het ouderschapsverlof zou kunnen worden opgenomen wanneer de kinderen zeer jong zijn en een ander deel wanneer de kinderen ouder zijn en de ouders met andere problemen worden geconfronteerd.

C. Hoorzitting van 8 oktober 2008

Hoorzitting met :

- de heer Chris Boterman, adjunct algemeen secretaris bij de Boerenbond;
- mevrouw Andrée Debrulle, adviseur bij de ACV-studiedienst;
- de heer Klaas Soens, VBO;
- mevrouw Estelle Ceulemans, ABVV;
- de heer Olivier Valentin, algemeen adviseur bij de ACLVB;
- de heer Kris Baetens, adviseur bij de Studiedienst van UNIZO;
- mevrouw Marie-Anne Belfroid, Union des Classes moyennes;
- mevrouw Lutgarde Vrints, Attachée Studiedienst bij de Gezinsbond;
- de heer Denis Lambert, Ligue des Familles francophones de Belgique;
- mevrouw Myriam Sommer, directrice « Étude et Stratégie » bij de Office de la Naissance et de l'Enfance;

tions, nos points de vue sont convergents. Je partage donc l'opinion exprimée par mes deux collègues.

Je voudrais juste ajouter trois éléments auxquels elles pourront certainement souscrire. Le premier est la non-transférabilité. La transférabilité, même partielle, telle qu'elle figure dans votre proposition, ne contribuera pas, à mon sens, à une meilleure égalité des hommes et des femmes.

Le second élément est la souplesse de l'application du congé parental, visée lors de la dernière réforme du congé parental. Il s'agit aussi de permettre l'égalité homme-femme grâce à une application plus souple qui incitera peut-être les hommes à recourir davantage au congé parental.

Enfin, lorsque l'on envisage d'augmenter la durée du congé parental et de relever l'âge des enfants, il conviendrait peut-être d'envisager une application en différents blocs : une partie du congé parental pourrait être prise lorsque les enfants sont en bas âge et une autre partie lorsque les enfants sont plus grands et que les problèmes rencontrés par les parents sont différents.

C. Audition du 8 octobre 2008

Audition de :

- M. Chris Boterman, secrétaire général adjoint au Boerenbond;
- Mme Andrée Debrulle, conseillère au service d'études de la CSC;
- M. Klaas Soens, FEB;
- Mme Estelle Ceulemans, FGTB;
- M. Olivier Valentin, conseiller général à la CGSLB;
- M. Kris Baetens, Conseiller au Service d'Études de l'UNIZO;
- Mme Marie-Anne Belfroid, Union des Classes moyennes;
- Mme Lutgarde Vrints, Attachée au Service d'Études au *Gezinsbond*;
- M. Denis Lambert, Ligue des Familles;
- Mme Myriam Sommer, directrice « Étude et Stratégie » à l'Office de la Naissance et de l'Enfance;

- mevrouw Bernadette Nicolas, voorzitter van «PETALES»;
- Dr. Oriane Stévert, Hôpital des enfants Reine Fabiola;
- mevrouw Marie-Jeanne Schoofs, Kind en Gezin;
- mevrouw Karina Serneels, Weduwen en Weduwnaars VZW;
- mevrouw Frieda Iemants, Weduwen en Weduwnaars VZW;
- mevrouw Els Meerbergen, stafmedewerker van het Vlaams Patiëntenplatform VZW;
- mevrouw Karleen De Rijcke, directeur, Belgische Vereniging voor de strijd tegen mucoviscidose;
- mevrouw Anne-Françoise Picard-Henriquet.

Mevrouw Oriane Stévert. — Ik geef u de visie van een arts op het adoptieverlof. Adoptie is een aaneenschakeling van specifieke behoeften, ongeacht de leeftijd van het kind. De opvang van geadopteerde kinderen vereist vaak een multidisciplinaire aanpak. Er zijn specifieke problemen, afhankelijk van de voorgeschiedenis en de origine van het kind.

Een verlenging van het adoptieverlof zou er in de eerste plaats moeten komen om de komst van een gezond kind in de samenleving mogelijk te maken. De gezondheidstoestand van de meeste buitenlandse adoptiekinderen is slecht. Ze zijn ondervoed, hebben vaak een moeilijke periode achter de rug en hebben allerlei infecties. Ze moeten nog alle vaccinaties krijgen en moeten vaak uitgebreid worden behandeld.

De gezinnen moeten de kans krijgen om de kinderen te helpen zich aan te passen en om hun psychologische ontwikkeling te begeleiden. 75% van de kinderen die hier aankomen, hebben een psychomotorische achterstand. De maatschappij, een klas of een onderwijzeres kunnen die achterstand niet wegwerken. De ouders zijn bezorgd om de vele schoolproblemen bij de kinderen.

Het geadopteerde kind moet verdriet verwerken en een band smeden met het adoptiegezin. Dat kan alleen als het gezin er voor het kind kan zijn. De maatschappij is niet verantwoordelijk voor de affectieve evolutie van een kind. Om een normaal sociaal leven te kunnen leiden moet het kind een affectieve band hebben met zijn ouders.

Pionierlanden inzake internationale adoptie — Canada, de VS en de noordse landen — hebben het adoptieverlof verlend.

- Mme Bernadette Nicolas, présidente de «PETALES»;
- Dr. Oriane Stévert, Hôpital des enfants Reine Fabiola;
- Mme Marie-Jeanne Schoofs, *Kind en Gezin*;
- Mme Karina Serneels, *Weduwen en Weduwnaars VZW*;
- Mme Frieda Iemants, *Weduwen en Weduwnaars VZW*;
- Mme Els Meerbergen, collaboratrice du staff de la «*Vlaams Patiëntenplatform VZW*»;
- Mme Karleen De Rijcke, directrice de la «*Belgische Vereniging voor de strijd tegen mucoviscidose VZW*»;
- Mme Anne-Françoise Picard-Henriquet.

Mme Oriane Stévert. — Je voudrais vous donner le point de vue d'un médecin au sujet du congé d'adoption. L'adoption est une filiation qui a des besoins spécifiques, quel que soit l'âge de l'enfant. L'accueil des enfants adoptés nécessite souvent une prise en charge pluridisciplinaire car ceux-ci présentent des problèmes spécifiques en raison de leur histoire et de leurs origines.

L'objectif de la prolongation du congé d'adoption serait d'abord de permettre l'arrivée en collectivité d'un enfant en bonne santé. La majorité des enfants arrivant en adoption internationale sont en très mauvaise santé. Ils sont malnutris, ont souvent un vécu très difficile et présentent des infections diverses. Ils nécessitent un rattrapage vaccinal et une mise au point parfois exhaustive.

Il faudrait permettre aux familles d'aider les enfants à s'adapter et encadrer le rattrapage psycho-développemental. La plupart des enfants qui arrivent — 75% — sont en retard de développement psychomoteur. Ce n'est pas la société — une collectivité, une classe, une institutrice — qui peut assurer ce rattrapage. Nous avons beaucoup de difficultés avec la scolarité des enfants. C'est une grande préoccupation des parents.

L'enfant adopté a un deuil à faire. Il doit tisser des liens avec sa famille adoptive et ne peut le faire que si celle-ci a l'occasion d'être présente pour lui. La société n'est pas responsable de l'évolution affective d'un enfant. Celui-ci, pour avoir une vie sociale normale, doit avoir un lien affectif avec ses parents.

Des pays pionniers en matière d'adoption internationale — Canada, USA, pays nordiques surtout — ont augmenté la durée du congé d'adoption.

Geadopteerde kinderen hebben vaak medische problemen waar de ouders geen weet van hebben.

Zo zijn 40 % van de kinderen te vroeg en met een te klein geboortegewicht geboren. In België worden te vroeg geboren kinderen goed omkaderd. Ze worden opgevolgd zodat ze een normale groei en psychomotorische en cognitieve ontwikkeling hebben.

30 tot 50 % van de buitenlandse adoptiekinderen zijn ondervoed. Als het kind niet op de juiste manier wordt gevoed, blijft het ondervoed. Dit vereist bijzondere zorg met vele raadplegingen.

Deze kinderen hebben infecties die in België niet zo vaak voorkomen. Ik denk aan hepatitis B. De omgeving wordt na de adoptie dikwijls besmet. Hetzelfde geldt voor tuberculose of minder ernstige infecties zoals huidinfecties, darmparasieten enzovoort.

75 % van deze kinderen heeft een algemene psychomotorische achterstand, problemen met de fijne motoriek, cognitieve of taalachterstand. Het wegwerken van de psycho-mentale achterstand duurt zes maanden tot een jaar. Bij grote kinderen zelfs verschillende jaren. Men moet hiermee alleszins rekening houden, want men heeft geen idee van de gevolgen wanneer dit probleem niet op de juiste manier wordt aangepakt. Opsporing is de eerste stap in het wegwerken van de psychologische ontwikkelingsachterstand.

Men is er zich blijkbaar niet van bewust dat adoptieouders de eerste weken, de eerste maanden en soms spijtig genoeg de eerste jaren na een adoptie het moeilijk hebben op psycho-relationeel vlak. Slaapstoornissen komen bij adoptiekinderen heel vaak voor en duren soms verschillende maanden. Er zijn ook problemen met de voeding. Nogmaals, niet de maatschappij moet zich bekommeren om een kind dat weigert te eten of voedingsproblemen heeft.

Er zijn ook nog de gedragsproblemen. De meeste internationale adoptiekinderen komen uit instellingen. Vele onderzoeken tonen aan — Roemenië is typerend — dat deze kinderen bepaalde stoornissen ontwikkelen die eigen zijn aan een verblijf in een instelling. Het kan gaan om stoornissen die op autisme lijken en een bijzondere behandeling vragen, of om problemen van zelfstimulatie en agressiviteit. Er is ook nog het incontinentieprobleem. Onze kinderen moeten op twee en een half jaar zindelijk zijn vooraleer ze naar de kleuterschool gaan. Adoptieouders zijn vaak bezorgd,

Les enfants adoptés ont leurs propres particularités. Ils ont des particularités médicales, souvent ignorées des parents.

Ainsi environ 40 % des enfants sont d'anciens prématurés qui avaient un petit poids à la naissance. La Belgique a montré un grand souci de la prématurité qui nécessite à présent des suivis spécialisés afin de s'assurer que ces enfants ont une croissance, un développement psychomoteur et un développement cognitif normaux.

Beaucoup d'arrivants — 30 à 50 % — sont malnutris. La retrunitrition est très importante. Si elle ne se fait pas adéquatement, cela aura des conséquences. Un enfant n'est pas censé rester malnutri. Cela nécessite souvent des soins particuliers et de multiples consultations.

Par ailleurs, ces enfants sont porteurs d'infections qui n'ont pas du tout la même prévalence en Belgique et dans le reste du monde. Je pense à l'hépatite B : de très belles séries ont montré la contamination de l'entourage après adoption. C'est aussi le cas pour la tuberculose ou des infections moins graves comme les infections cutanées, les parasitoses intestinales, etc.

Au niveau développemental, 75 % de ces enfants présentent un retard de développement psychomoteur, qu'il soit moteur global, moteur fin, cognitif ou langagier. D'un point de vue pédiatrique, le rattrapage psycho-développemental dure de six à douze mois. Chez les enfants plus grands, il prend plusieurs années. Il faut absolument en tenir compte car personne n'a la moindre idée des séquelles possibles de ce retard psycho-développemental s'il n'est pas pris correctement en charge. Le dépistage est la première force du rattrapage psycho-développemental.

Sur le plan psycho-relationnel, on ne se rend pas vraiment compte, me semble-t-il, du vécu des parents adoptants, exposés à de grandes difficultés dans les premières semaines, les premiers mois et parfois, malheureusement, les premières années suivant l'adoption. Les troubles du sommeil sont très fréquents et durent parfois plusieurs mois. On constate également des troubles alimentaires. Je reviens sur ce que j'ai déjà dit : ce n'est pas la société qui doit donner à manger à un enfant qui refuse de s'alimenter ou qui présente des troubles alimentaires.

N'oublions pas non plus les troubles du comportement. La majorité des enfants issus de l'adoption internationale sont des enfants institutionnalisés. De nombreuses études ont montré — le cas de la Roumanie a, malheureusement, été particulièrement édifiant — que les enfants développaient des troubles particuliers liés à l'institutionnalisation. Il peut s'agir de troubles ressemblant à l'autisme, qui nécessitent parfois des consultations et des prises en charge particulières. Il peut aussi s'agir de problèmes d'autostimulation, d'agressivité, etc. N'oublions pas les

want ze hebben maar enkele weken vooraleer hun kind zich moet integreren in de school. Dat is nogal absurd.

Uit pediatrisch standpunt ben ik bezorgd omdat men van de ouders veel verwacht. Men verwacht dat ze ervoor zorgen dat hun kind in goede gezondheid verkeert en, als dat niet het geval is, dat ze de problemen oplossen. De meeste ouders moeten verlof nemen voor doktersbezoeken, soms vier tot zes consultaties in zes maanden, soms zelfs meer. Dat hangt af van de gezondheidstoestand van het kind. De voorgeschiedenis is niet bekend en de moeders van deze kinderen werden tijdens de zwangerschap niet gevuld. Ze moeten gescreend worden op doofheid, ze moeten een oogonderzoek ondergaan, een onderzoek bij de tandarts enzovoort. Ook andere specialisten dienen vaak te worden geraadpleegd.

In mijn ogen is een adoptie een aaneenschakeling van risico's wanneer de maatschappij geen rekening houdt met de behoefte aan voldoende tijd voor de ouders om hun kind op te voeden, een band te creëren en het kind met een goede gezondheid in de maatschappij te laten integreren.

Uit verschillende studies blijkt dat de behandeling van «post-instellingskinderen» bepalend is voor hun toekomst. Het adoptieverlof mag niet beïnvloed worden door de leeftijd van het kind. Men kan evenveel problemen hebben met een kind van acht jaar als met een kind van achttien maanden. Ouderschapsverlof moet ten minste even lang duren als zwangerschapsverlof. Dat is in België al een van de kortste in Europa. Er moet dringend één en ander veranderen.

Mevrouw Bernadette Nicolas. — Onze vereniging PETALES brengt ouders van kinderen met hechtingsproblemen samen. Bij onze vereniging komen veel adoptieouders aankloppen. We zijn goed vertrouwd met de problematiek van de komst van adoptiekinderen, de opvolging ervan en de manier waarop ze functioneren in de samenleving.

Drie vierde van de hersenen ontwikkelt zich na de geboorte, tijdens de eerste levensweken en — maanden. Dat is dus meestal vóór de adoptie.

Zelfs als kinderen in schijnbaar goede gezondheid aankomen, hebben hun hersenen zelden de vetten en stimulatie gekregen die nodig zijn voor een goede ontplooiing. Bijna alle kinderen hebben op dit vlak een tekort geleden dat enkel met bijzondere zorg kan worden verholpen: een zeer uitgebalanceerde voeding met een verhoogde toevoer van die specifieke vetten die de hersenen nodig hebben, regelmatige verzorging

problèmes d'incontinence. Nos enfants doivent soi-disant être «propres» à deux ans et demi, pour pouvoir entrer à l'école maternelle. Les parents adoptants sont souvent très angoissés car ils n'ont que quelques semaines pour faire en sorte que leur enfant puisse intégrer une collectivité. C'est non seulement un leurre, mais aussi une aberration.

Ce qui me préoccupe d'un point de vue pédiatrique, c'est que l'on attend de ces parents une prise en charge ainsi qu'une mise au point. On leur demande de s'assurer que leur enfant est en bonne santé et, s'il est en mauvaise santé, de corriger les problèmes, ce qui nécessite de multiples consultations. Or, la majorité des parents qui consultent doivent prendre congé à cet effet. Il peut s'agir de quatre à six consultations en six mois, parfois bien plus; cela dépend de l'état de santé de l'enfant. Parce que leurs antécédents sont inconnus et que ces enfants sont issus de grossesses non suivies, ils doivent avoir accès à des dépistages à présent bien connus du public : dépistage de la surdité, ophtalmologique, dentaire, etc. D'autres spécialistes sont souvent nécessaires.

L'adoption constitue, à mes yeux, une filiation à risque si la société ne tient pas compte de la nécessité pour les parents de bénéficier du temps suffisant pour pouvoir prendre en charge leur enfant, créer des liens avec lui et lui assurer un bon état de santé avant de le réintégrer dans une collectivité.

Les soins apportés aux enfants «post-institutionnalisé» semblent déterminants pour leur avenir; plusieurs études le montrent. Le congé d'adoption ne doit pas être influencé par l'âge de l'enfant. On peut avoir autant de problèmes à huit ans qu'à dix-huit mois. Un congé parental devrait avoir une durée au moins égale à celle du congé de maternité, lequel en Belgique est l'un des plus courts d'Europe. Il est temps de modifier cet état de choses.

Mme Bernadette Nicolas. — Je représente l'association PETALES, qui regroupe des parents d'enfants souffrant de troubles de l'attachement. Cette association draine un grand nombre de parents adoptifs. Donc, nous connaissons bien la problématique de l'arrivée des enfants adoptés, de leur suivi et de leur évolution dans la société.

Les trois quarts environ du cerveau se développent après la naissance, dans les premières semaines et les premiers mois de la vie, donc en général avant l'adoption.

Même si les enfants arrivent «en bonne santé apparente», leur cerveau a rarement reçu les graisses et les stimulations dont il avait besoin pour se construire. Ils portent pratiquement tous, dans ce domaine, un déficit auquel il ne pourra être remédié que par des soins particuliers: une alimentation particulièrement équilibrée qui augmente cet apport de graisses spécifiques nécessaires au cerveau, mais

en veelvuldige stimulatie in een vertrouwde omgeving, zodat in de hersenen de juiste verbindingen kunnen ontstaan die samengaan met zelfvertrouwen en een aangepaste sociale ontwikkeling in de toekomst.

Daarvoor heeft het kind nood aan rust, continuïteit, een gestructureerd leven met weinig verandering van zorgpersonen; vooral van belang is de aanwezigheid van de ouders die de pijlers van zijn bestaan zullen worden.

Het kind heeft tijd nodig om te begrijpen dat die twee onbekenden de essentiële personen in zijn leven zullen worden en dat hij hen mag vertrouwen.

Een groot aantal mensen zijn eerder al op het toneel verschenen en weer verdwenen. Daarom moet hij doordrongen worden van deze unieke relatie met zijn adoptieouders, met zo weinig mogelijk onderbrekingen, zodat hij hun definitieve aanwezigheid in zich opneemt en hen als zijn naaste familie ervaart. Als ze uit werken gaan, en de zorg door een, zij het competente, kinderoppas wordt overgenomen, betekent dat een scheiding, een onderbreking van de continuïteit in de beleving dat de ouders van het kind essentieel zijn in zijn leven, dat hij hen kan vertrouwen en zich op hen kan verlaten.

Een adoptiekind heeft zelden geleerd wat een ouder is. Dat is zeer moeilijk om te ontdekken. Voor een pasgeboren kind dat het leven binnengeleid wordt door zijn ouders bestaat die continuïteit al. Ze is al negen maanden aan de gang en als alles goed gaat wordt ze meteen versterkt.

Ook al kan het daar geen rationele uitleg voor geven, toch weet een kind dat in normale omstandigheden wordt geboren, wat een ouder is, het herkent zijn naaste familieleden en vertrouwt hen spontaan.

Een adoptiekind wordt geconfronteerd met onbekenden die hij niet kan herkennen. Vaak zijn het niet alleen onbekenden, maar ook nog buitenlanders die verschillen van de volwassenen die hij tot dan toe heeft gezien, met Europese gezichten, terwijl het kind enkel de gezichten uit zijn geboortestreek als bekend voorkomen. Aan die onbekenden, met een ander gezicht, een andere taal en een andere geur zou hij spontaan vertrouwen moeten schenken? Dat is onmogelijk. Bovendien hebben de ervaringen die hij in zijn jonge leven heeft opgedaan, hem niet in staat gesteld te leren wat een ouder is, een betrouwbare en voorspelbare volwassene waarop hij kan rekenen om aan zijn behoeften te voldoen en hem te laten groeien. Er zijn al veel volwassenen in zijn leven verschenen die later weer zijn verdwenen.

Dit leerproces zal dus trager en moeilijker verlopen. Hij heeft een rustig familiaal kader nodig, waarin niet te veel drukte en veranderingen zijn, en waarin de

aussi des soins réguliers et des stimulations multipliées, dans un cadre bien sécurisant, pour permettre au cerveau d'établir les bonnes connexions, en rapport avec une sécurité interne et une socialisation future adéquate.

Pour cela, l'enfant a besoin de calme, de continuité, d'une vie bien réglementée avec très peu de changements de personnes; surtout, il a besoin de la présence des personnes qui doivent devenir les piliers de sa vie, ses parents.

Il a aussi besoin de temps pour comprendre que ces deux inconnus vont devenir les personnes essentielles à sa vie et qu'il peut leur faire confiance.

Un grand nombre d'inconnus ont déjà croisé son chemin avant de disparaître. Il lui faut donc baigner dans cette relation unique entre lui et ses parents adoptifs, avec le moins possible de coupures, pour qu'il intègre bien leur présence définitive en lui et les fasse siens. Les allées et venues pour le travail, les personnes qui assurent les gardes, si compétentes soient-elles, ne peuvent qu'induire des ruptures empêchant la mise en place d'une continuité qui permettrait à l'enfant de considérer ses parents comme les personnes essentielles à sa vie, celles à qui il peut se fier, à qui il peut se raccrocher.

Un enfant qui arrive en adoption a rarement appris ce qu'est un parent. C'est une découverte très difficile à faire. Pour un petit qui vient de naître et qui est accueilli dans la vie par ses parents de naissance, la continuité existe déjà. Voilà neuf mois qu'elle se met en place et si tout va bien, elle va se renforcer rapidement.

Même s'il ne peut donner d'explication rationnelle, un enfant né dans de bonnes conditions sait ce qu'est un parent, reconnaît les siens et leur fait spontanément confiance.

Par contre, un enfant qui arrive en adoption se trouve face à des inconnus; il ne peut les reconnaître. Bien souvent, ce sont non seulement des inconnus mais aussi des étrangers, différents de tous les adultes déjà rencontrés, avec des visages européens, alors que ces petits ne connaissent que des visages d'un autre coin du monde. C'est à ces inconnus, au visage, au langage, à l'odeur si étranges qu'il devrait spontanément faire confiance? C'est impossible. De plus, les expériences qu'il a déjà vécues dans sa courte vie ne lui ont pas permis d'intégrer ce qu'est un parent, un adulte fiable, prévisible, sur lequel il peut compter pour répondre à ses besoins et l'aider à grandir. Il y a déjà beaucoup d'adultes qui sont passés dans sa vie et puis ont disparu.

Cet apprentissage se fera donc plus lentement, plus difficilement; il aura besoin d'un environnement familial paisible, sans trop de va-et-vient, sans trop

aanwezigheid van de vader en de moeder zo weinig mogelijk wordt onderbroken zodat hij geleidelijk kan leren wat het verschil is tussen zijn ouders en andere volwassenen, niet alleen wat hun uiterlijk betreft, maar vooral wat betreft hun functie en hun bijzonder relatie met hem.

Een algemeen kenmerk van kinderen met hechtingsproblemen en dus een veel voorkomend kenmerk van adoptiekinderen is dat ze met onverschillig wie kunnen meegaan zonder zich vragen te stellen, terwijl andere kinderen in dezelfde situatie om hun moeder zouden schreeuwen. Ook al lijken ze erg gehecht aan hun ouders, voor hen zijn alle volwassenen onderling verwisselbaar. Dat is een groot probleem voor hen en voor hun ouders. Het wordt ook een probleem voor de samenleving als dergelijke jongeren ook onverschillig wie volgen of alles geloven.

Een andere reden waarom er op het ogenblik dat een adoptiekind voor het eerst in zijn nieuw gezin terechtkomt, een zo lang mogelijke periode van serene en ongestoorde intimiteit tussen het kind en zijn nieuwe ouders moet worden nagestreefd, is dat, als hij ze als essentiële personen in zijn leven beschouwt, hij ze ook betrouwbaar moet achten.

De gehele opvoeding, alle leerprocessen en de schoolloopbaan steunen op dit vertrouwen. Dankzij dit vertrouwen aanvaardt het kind de opvoeding; het verschaft hem ook het nodige zelfvertrouwen om te verkennen en dus bij te leren. Dit zelfvertrouwen wordt aangereikt door de voornaamste hechtingspersoon, die meestal de moeder is, bijgestaan door de vader. Het is dus noodzakelijk dat de moeder en de vader voldoende lang grotendeels beschikbaar zijn voor het kind na zijn aankomst bij hen, zodat dit zelfvertrouwen kan groeien.

Een kind dat zijn mama verliest, of dat nu kort na zijn geboorte gebeurt of als hij twaalf is, zal niet gemakkelijk vertrouwen schenken aan zijn nieuwe ouders. Zijn eerste vertrouwen in volwassenen werd geschokt. Kan hij dat snel te boven komen door zich opnieuw aan te passen aan twee onbekenden, aan een nieuw levenspatroon, aan een andere cultuur? Dat is onmogelijk. Dat vergt een regelmatig leefpatroon waarin hij zijn ouders het meest ziet en waarin zijn leven organiseren en hem verzorgen. Zij komen altijd op de eerste plaats in zijn leven tot op het moment dat hij daar absoluut zeker van kan zijn en hen voldoende kan vertrouwen om veilig de stap naar anderen te zetten, een kinderoppas, een school, de samenleving, terwijl zij voor hem de bijzondere plaats van de ouders blijven innemen.

We kennen te veel kinderen die geen problemen vertoonden in de baby- en peutertijd, die goed

de changements, avec la présence la plus continue possible de son père et de sa mère pour qu'il arrive, petit à petit, à différencier ses parents de tous les autres adultes, et pas seulement dans leur apparence mais surtout dans leur fonction, dans la relation particulière qu'ils construisent avec lui.

Une caractéristique assez générale des enfants qui souffrent de troubles de l'attachement, et donc une caractéristique assez générale des enfants adoptés, est qu'ils peuvent suivre n'importe qui sans se poser de questions alors que, dans la même situation, les autres enfants hurleraient de ne plus voir leur mère. Pour eux, même s'ils ont l'air très attachés à leurs parents, tous les adultes sont interchangeables. Cela pose d'énormes problèmes tant à eux qu'à leurs parents. Cela en posera rapidement à la société quand, plus âgés, adolescents, ils suivront aussi n'importe qui et croiront n'importe quoi.

Une autre raison pour laquelle il est important au moment d'accueillir un enfant en adoption de privilégier la période la plus longue possible d'intimité sereine, non bousculée, entre l'enfant et ses nouveaux parents, est le fait que, l'enfant doit reconnaître ses parents non seulement comme personnes essentielles à sa vie, mais aussi comme personnes fiables.

Toute l'éducation, tous les apprentissages, donc la scolarité, ne peuvent se construire sans cette confiance. Celle-ci permet d'accepter l'éducation; elle donne aussi la sécurité interne qui permet l'exploration et donc les apprentissages. Cette sécurité interne est apportée par la figure d'attachement principal, en général la mère assistée par le père. Il est donc impératif que la mère et le père soient d'une grande disponibilité suffisamment longtemps dans les premiers temps de l'arrivée de l'enfant pour construire cette sécurité interne.

Un enfant malmené par la vie, qui a perdu sa maman de naissance, qu'il ait deux jours ou douze ans — nous en connaissons trop d'exemples pour ne pas le souligner — ne pourra faire facilement confiance à ses nouveaux parents. Sa première capacité de confiance dans les adultes a déjà été brisée. Comment pourrait-il rapidement la reconstruire en s'adaptant immédiatement à deux inconnus, à de nouveaux rythmes de vie, à une nouvelle culture s'il est un peu plus grand? C'est impossible. Il faut qu'il s'imprègne de ses deux parents, dans un rythme de vie régulier où ils sont ceux qu'il voit le plus, ceux qui organisent sa vie et ses soins, ceux qui ont toujours la première place dans sa vie, jusqu'à ce qu'il puisse se rassurer tout à fait et leur faire suffisamment confiance pour aller vers d'autres — garderies, écoles, société — en toute sécurité tout en continuant à donner à ses parents la place qui leur revient.

Nous connaissons trop d'enfants qui n'ont pas manifesté de problèmes dans leur petite enfance, qui

aangepast leken en vertrouwen stelden in hun ouders, maar bij wie op oudere leeftijd de interne verwarring tot uiting kwam via vaak ernstige gedragsstoornissen.

De ouders erkennen vaak dat ze voelden dat hun kind, dat zich schijnbaar goed had aangepast, hen niet echt ten volle vertrouwde.

Dikwijls wordt ook gedacht dat het goed gaat met een kind als het geen psychosomatische of gedragsstoornissen vertoont. Dat is niet zo. Om niet te worden afgewezen kan een kind blijk geven van een zeer groot aanpassingsvermogen. De soms zelfs onbewuste gevoelens van onzekerheid moeten uiteindelijk toch een uitweg vinden, wat vaak vanaf de tienerjaren tot felle uitbarstingen leidt die op groot onbegrip stuiten.

Het aantal adoptiekinderen dat een beroep doet op bijzondere jeugdzorg, residentiële opvang of de dringende noodopvang van jongeren, psychiatrische ziekenhuizen, of voor de meisjes, op tehuizen voor moeders, is indrukwekkend. De menselijke en sociale kostprijs is verschrikkelijk hoog. De financiële kostprijs hiervan is vele malen hoger dan een ernstige ingreep die de gezonde hechting van het adoptiekind aan zijn ouders bevordert.

De substantiële verlenging van het adoptieverlof, zowel voor ouders van kleine kinderen als voor die van grotere, is een eerste noodzaak. Aldus zal de vereiste begeleiding van de ouders gemakkelijker tot stand kunnen worden gebracht zodat ze opgewassen zijn tegen de specifieke moeilijkheden van hun kind en het kunnen helpen om goed te gedijen in zijn nieuwe gezin en in de samenleving.

Ons land heeft de adoptie toegestaan als een handeling die tot ouderschap kan leiden. De adoptieouders nemen een verantwoordelijkheid op ten opzichte van het kind en tegenover de maatschappij. Maar de adoptie van een kind gaat niet alleen de ouders en het kind aan. Ze is ook de zaak van de gemeenschap die het kind ontvangt en van haar vertegenwoordigers. Iedereen draagt een deel van de verantwoordelijkheid : naast de overduidelijke verantwoordelijkheid van de ouders is ook die van de maatschappij die adoptie mogelijk maakt, zeer reëel.

Die verantwoordelijkheid houdt in dat het wettelijk kader het voor die kinderen mogelijk moet maken om echt wortel te schieten in de maatschappij, dankzij de geborgenheid die ze bij hun nieuwe ouders kunnen ervaren. Daarom is een langdurig adoptieverlof een elementaire maatregel. Sommigen willen het afstemmen op het zwangerschapsverlof. Ik vind dat, zelfs indien het zwangerschapsverlof zou worden verlengd, wat nu ook voorligt, dit nog onvoldoende zou zijn voor adoptiekinderen. Internationale studies en onze eigen ervaringen tonen dit aan.

avaient l'air bien adaptés, en confiance avec leurs parents et qui en grandissant ont exprimé tout leur désarroi par des troubles du comportement souvent très graves.

Les parents reconnaissent souvent qu'ils sentaient bien que, sous des dehors adaptés, leur enfant n'avait pas profondément confiance en eux.

On croit aussi souvent qu'un enfant va bien lorsqu'il n'exprime ni trouble psychosomatique ni trouble du comportement. C'est une erreur. La capacité d'adaptation d'un enfant pour ne pas être rejeté est immense. Mais un jour, souvent dès la pré-adolescence, son désarroi, même inconscient, ne peut plus se contenir et il déborde souvent très gravement et dans l'incompréhension générale.

Le nombre d'enfants adoptés qui peuplent les services d'aide à la jeunesse, les services résidentiels pour jeunes, les centres d'accueil d'urgence, les hôpitaux psychiatriques et, bien vite pour les jeunes filles, les maisons maternelles, est très interpellant. Le coût humain et social est terrible. Le coût financier dépasse de loin ce que coûterait une mise en place sérieuse à la base, pour favoriser un attachement en profondeur de l'enfant adopté à ses parents adoptifs.

L'allongement substantiel du congé d'adoption, tant pour les parents de petits enfants que pour ceux d'enfants plus grands, est une première nécessité. Il permettra de mettre en place plus facilement les accompagnements nécessaires aux parents pour qu'ils puissent affronter les difficultés spécifiques de leur enfant et l'aider à s'enraciner dans sa nouvelle famille et sa nouvelle société.

Notre pays a admis l'adoption comme un acte de parentalité possible. C'est une responsabilité que les parents adoptifs prennent face à leur enfant et face à la société. Cependant, l'adoption d'un enfant ne se passe pas seulement entre un enfant et ses parents. Elle se passe également entre cet enfant et la communauté qui l'accueille officiellement, la société et ses représentants. Chacun y a sa part de responsabilités et si la responsabilité des parents saute aux yeux, celle de la société qui reconnaît l'adoption comme une composante d'elle-même, est bien réelle.

Cette responsabilité tient dans le cadre légal qui permettra à ces enfants de prendre véritablement racine dans cette société par l'attachement sécurisé profond qu'ils pourront construire avec leurs parents. Pour cela, un congé d'adoption de longue durée est une mesure élémentaire. Certains parlent de l'aligner sur le congé de maternité. Je me permets de dire que même si le congé de maternité était allongé, comme il en est question, cela resterait bien insuffisant pour les enfants adoptés. Tant les études internationales que notre expérience le prouvent.

Adoptiekinderen komen in hun nieuw gezin aan met een ernstig trauma, om welke reden ze ook zonder ouders gevallen zijn. Men kan van hen niet hetzelfde aanpassingsvermogen verwachten als van een kind dat gewenst is en door zijn ouders sereen verwacht werd. Ze moeten als het ware de zwangerschap opnieuw doormaken met hun adoptieouders. Daarvoor dient de verlenging van het verlof. Zo kunnen de rampzalige effecten die vele adoptieouders en hun kinderen nu ervaren, vermeden worden. Aldus kunnen kinderen geadopteerd worden die ook de kans krijgen om hun ouders te adopteren.

Mevrouw Schoofs. — Ik heb de voorstellen samen met de Vlaamse adoptieambtenaar onderzocht. Mevrouw Delvaux nodigde enkele maanden geleden de adoptiesector uit om de problematiek van het adoptieverlof te bespreken. De bekommernissen van Kind en Gezin zijn terug te vinden in haar wetsvoorstel, maar ook in de andere voorstellen.

In 2007 waren er in Vlaanderen 208 adopties, waarvan 100 van kinderen jonger dan één jaar en 90 van kinderen tussen één en vijf jaar. Er waren 32 binnenlandse adopties van pasgeboren kinderen.

Zes weken adoptieverlof is wel erg kort om het kind veilig aan zijn nieuw gezin te laten hechten. De adoptieambtenaar vindt het een goede maatregel om het adoptieverlof tot vijftien weken te verlengen, met twee weken extra indien er een tweede ouder is.

De adoptieambtenaar wijst wel op het gebruik van de term «adoptieouder». Die zou beter vervangen worden door «tweede ouder», vermits de holebiadoptie een feit is. De verlenging van het adoptieverlof met twee weken, mag niet uitsluitend van toepassing zijn wanneer de tweede ouder een vader is. Indien er een tweede ouder is, moet het verlof ook tussen beide ouders kunnen worden verdeeld zoals ze het wensen.

Positief is ook de mogelijkheid het recht op adoptieverlof uit te breiden voor de adoptie van kinderen tot achttien jaar, ook al werden in 2007 maar vier kinderen ouder dan acht jaar geadopteerd. De adoptieambtenaar steunt de idee om de leeftijdscategorieën af te schaffen, vermits de realiteit evolueert naar adopties van oudere kinderen.

De adoptieambtenaar staat ook positief tegenover de beschermingsmaatregelen tegen ontslag.

Ze kan zich ook vinden in het voorstel om bij interlandelijke adoptie het adoptieverlof vier weken voor de effectieve opvang van het geadopteerde kind in België te laten ingaan.

Les enfants adoptés arrivent avec un deuil, un traumatisme grave, quelles que soient les causes de leur abandon. On ne saurait exiger d'eux les mêmes capacités d'adaptation qu'un enfant désiré et attendu sereinement par ses parents de naissance. Ils ont besoin d'un temps de gestation supplémentaire avec leurs parents adoptifs. Tel est le but de l'allongement du congé. Cela permettrait de réduire les catastrophes actuellement vécues par beaucoup de familles adoptives et leurs enfants. Cela permettrait d'adopter réellement des enfants en leur donnant les moyens d'adopter leurs parents.

Mme Schoofs. — J'ai examiné les propositions avec la fonctionnaire flamande en charge de l'adoption. Voici quelques mois, Mme Delvaux a invité le secteur de l'adoption pour discuter de la question du congé d'adoption. Les préoccupations de *Kind en Gezin* figurent dans sa proposition mais aussi dans les autres.

En 2007, en Flandre, il y a eu 208 adoptions dont 100 d'enfants de moins d'un an et 90 d'enfants entre un et cinq ans. Trente deux nouveau-nés étrangers ont été adoptés.

Le congé d'adoption de six semaines est très court pour permettre à l'enfant de s'attacher en confiance à sa nouvelle famille. La fonctionnaire en charge de l'adoption estime que l'allongement du congé d'adoption à 15 semaines, avec deux semaines supplémentaires s'il y a un deuxième parent, est une bonne mesure.

La fonctionnaire en charge de l'adoption attire l'attention sur l'usage des termes «parent adoptif». Il conviendrait de parler de «deuxième parent», vu que l'adoption par des holebis est un fait. L'allongement du congé d'adoption de deux semaines ne peut être exclusivement d'application que lorsque le deuxième parent est un père. S'il y a un deuxième parent, le congé doit aussi pouvoir être partagé entre les deux parents comme ils le souhaitent.

Un autre point positif est la possibilité d'élargir le congé d'adoption à l'adoption d'enfants ayant jusqu'à 18 ans, même si quatre enfants seulement de plus de huit ans ont été adoptés en 2007. La fonctionnaire en charge de l'adoption soutient l'idée de la suppression des catégories d'âge vu la tendance à adopter des enfants plus âgés.

Elle voit aussi d'un œil positif les mesures de protection contre la démission.

Elle est aussi d'accord avec la proposition visant à faire en sorte que le congé d'adoption prenne cours quatre semaines avant l'accueil effectif de l'enfant adopté en Belgique en cas d'adoption internationale.

Het voorstel om de maximumduur van het adoptieverlof te verdubbelen wanneer het kind voor minstens 66 % lichamelijk of geestelijk gehandicapt is, is in de praktijk wel een hoge drempel. Bijna geen enkel kind beantwoordt aan dit criterium. Deze ongeschiktheid wordt, zeker bij interlandelijke adopties, pas lang na de aankomst van het kind vastgesteld.

De centrale autoriteit van de Gemeenschap kan een rol vervullen bij de aflevering van een attest om de aanvang van het adoptieverlof te staven. De Vlaamse adoptieambtenaar vraagt zich af of de federale centrale autoriteit niet beter geplaatst is om dit attest af te leveren bij interlandelijke adoptie. Zo zou de datum op het visum van het kind in aanmerking kunnen worden genomen als begindatum voor het recht op adoptieverlof.

Mevrouw Lutgarde Vrints. — De Gezinsbond steunt het voorstel om het adoptieverlof te verlengen tot vijftien weken per kind. De uitbreiding van het recht op adoptieverlof tot de adoptie van kinderen tot achttien jaar is al lang een eis van de Gezinsbond.

Mevrouw Myriam Vanlerberghe (sp.a+Vl. Pro). — In de uiteenzettingen lijkt het vaak of men het adoptieverlof, door het te verlengen tot vijftien weken, gelijkstelt met het bevallingsverlof. Bevallingsverlof is een verlof van vijftien weken voor de moeder, waarbij ook rekening gehouden wordt met de tijd die nodig is om te herstellen, terwijl adoptieverlof ook vandaag al een zaak is van moeder én vader. Uit de reacties op de wetsvoorstellen blijkt dat sommigen er opnieuw van uitgaan dat de moeder het adoptieverlof zal opnemen.

Ofwel houden we de huidige opvatting van adoptieverlof aan, waarbij elke ouder recht heeft op verlof, zodat het verlof tot heel wat weken oploopt als beide ouders verlof nemen. Ofwel zien we het adoptieverlof als een vervanging voor het bevallingsverlof. Wij kiezen voor de eerste optie. Adoptieverlof vergelijken met bevallingsverlof is verwarring.

Mevrouw Anne Delvaux (cdH). — Het is niet zo onduidelijk. De tekst die ik heb ingediend, stelt een totaal van 17 weken voor de beide werknemers voor. Afgestemd op Europa zou dit 19 weken zijn, te verdelen tussen de twee werknemers zonder onderscheid naar geslacht.

Mevrouw Olga Zrihen (PS). — In elk geval, of we inzake adoptie nu kiezen voor de verlenging van het verlof of voor het verplichte vaderschapsverlof, denk ik dat we veel minder de nadruk moeten leggen op het geslacht. Het is een genderprincipe en het is van belang om van meet af aan de begrippen van de eerste en de tweede ouder te gebruiken zonder het steeds te hebben over een vader en een moeder, ook al is dat het gangbare joods-christelijke schema. Het gaat om twee ouders die beslissen om een kind te adopteren maar die eventueel ook moederschapsbescherming kunnen genieten. We bekomen ons om die twee personen

Une proposition vise à doubler la durée maximale du congé d'adoption lorsque l'enfant est atteint d'un handicap physique ou mental de 66 %. Dans la pratique, ce seuil est élevé. Quasi aucun enfant ne répond à ce critère. Ce handicap n'est constaté que longtemps après l'arrivée de l'enfant adopté, *a fortiori* en cas d'adoption internationale.

L'autorité centrale de la Communauté peut jouer un rôle en délivrant un certificat confirmant le début du congé d'adoption. La fonctionnaire flamande en charge de l'adoption se demande si l'autorité centrale fédérale n'est pas mieux placée pour délivrer ce certificat en cas d'adoption internationale. Ainsi, la date figurant sur le visa de l'enfant pourrait être prise en considération comme date de début du congé d'adoption.

Mme Lutgarde Vrints. — Le *Gezinsbond* soutient la proposition visant à prolonger le congé d'adoption jusqu'à quinze semaines par enfant. Son élargissement à l'adoption d'enfants jusqu'à dix-huit ans est une revendication de longue date du *Gezinsbond*.

Mme Myriam Vanlerberghe (sp.a+Vl. Pro). — Il ressort des interventions qu'on semble assimiler le congé d'adoption au congé de maternité puisqu'on veut le prolonger jusqu'à quinze semaines. Le congé de maternité de quinze semaines tient compte du temps nécessaire à la mère pour se rétablir tandis que le congé d'adoption implique la mère et le père. Les réactions aux propositions de loi montrent que certains partent à nouveau du principe que c'est la mère qui prendra le congé d'adoption.

Ou bien nous nous tenons aux règles actuelles du congé d'adoption, qui peut être pris par chacun des parents, ce qui peut porter ce congé à de nombreuses semaines. Ou bien on considère qu'il remplace le congé de maternité, ce qui peut prêter à confusion. Par conséquent, nous privilégions la première option.

Mme Anne Delvaux (cdH). — Ce n'est pas si confus que cela. Le texte que j'ai déposé propose précisément 17 semaines au total pour les deux travailleurs. Si l'on s'accorde avec l'Europe, on arrivera à 19 semaines, à partager entre les deux travailleurs, sans distinction de sexe.

Mme Olga Zrihen (PS). — Dans tous les cas de figure, quels que soient les choix que nous ferons concernant l'adoption, l'allongement du congé ou le caractère obligatoire du congé de paternité, il me paraît fondamental d'arrêter de sexualiser le débat. C'est un principe du genre et il est important de parler d'office du premier et du deuxième parent, sans partir du principe qu'il y a un père et une mère, même si cette image fait partie du schéma judéo-chrétien. Il s'agit de deux parents qui prennent la décision d'adopter, mais qui peuvent aussi être concernés par un dispositif de maternité. Nous nous préoccupons de ces deux

in gezinsverband opdat hun kind dezelfde rechten en voordelen zou kunnen krijgen en opdat de beide ouders gelijk behandeld zouden worden.

Mevrouw Isabelle Durant (Ecolo). — Ik ben het daar helemaal mee eens. Tijdens de hoorzittingen legden de verschillende sprekers vooral de nadruk op de noodzaak om een affectieve band tot stand te brengen, veeleer dan op het herstel van de moeder na de bevalling. Hiermee sluit ik aan bij wat mevrouw Zrihen zei over een benadering van de ouders los van het geslacht. Wat betreft de gelijke behandeling van de ouders met betrekking tot het verlof, is het duidelijk dat de behoeften van een geadopteerd kind, zeker in het geval van een internationale adoptie, groter zijn dan van een pasgeboren kind dat door zijn eigen ouders verzorgd wordt. Dat zijn twee verschillende situaties. Een koppel, homoseksueel of heteroseksueel, dat een kind krijgt, kan niet vergeleken worden met een koppel dat via een internationale adoptie een kind adopteert. Het adoptiekoppel moet niet alleen voor het kind zorgen, maar ook voor zijn fysiek en psychisch herstel. Het is moeilijk om alle ouders over dezelfde kam te scheren. Het zou al een goede zaak zijn als adoptieouders gelijk werden behandeld als biologische ouders, maar ik denk dat adoptieouders nog meer bescherming nodig hebben dan biologische ouders. Daarom is misschien een positieve discriminatie van adoptieouders nodig, vooral bij internationale adoptie.

Mevrouw Lutgarde Vrints. — De Gezinsbond vindt het ook heel belangrijk dat zelfstandigen de mogelijkheid krijgen een vorm van adoptieverlof op te nemen. Met de organisaties die de zelfstandigen vertegenwoordigen, kan onderzocht worden welke vorm ze verkiezen: een premie, een verlofperiode of dienstencheques.

In ons land worden jaarlijks ongeveer 100 000 kinderen geboren. Van de meeste kinderen in de ruime leeftijdsgroep van 0 tot 25 jaar waarvan we mogen veronderstellen dat ze nog bij hun ouders wonen, sterven er jaarlijks gemiddeld 1 510.

In 2006 stierven er 12 675 mensen jonger dan 60 jaar. Rekening houdend met de tewerkstellingsgraad, moet dat cijfer met de helft worden verminderd zodat ons wetsvoorstel betrekking heeft op ongeveer 6 000 situaties.

De impact ervan op onze sociale zekerheid is dus zeer beperkt, te meer daar alle betrokkenen nu een arts moeten vragen hun bijkomend ziekteverlof toe te kennen en het dus eigenlijk gewoonweg om een verschuiving in de uitgaven gaat. De nieuwe wet zou alleen heel duidelijk stellen dat de samenleving vindt

personnes, dans un rapport familial, pour qu'un enfant puisse bénéficier des mêmes droits et des mêmes avantages et pour que les deux parents soient traités de la même manière.

Mme Isabelle Durant (Ecolo). — J'abonde dans le même sens. Cependant, j'ai observé au cours des auditions que les différents intervenants ont surtout mis en évidence la nécessité de tisser une relation affective, bien plus que la question du rétablissement de la santé de la mère après l'accouchement. Cela rejoint les propos de Mme Zrihen sur le caractère non sexué des parents. S'agissant de l'égalité de parents devant le congé, il est clair, comme l'a souligné Mme Nicolas, que les besoins d'un enfant adopté, particulièrement en cas d'adoption internationale, sont plus importants, notamment à cause des traumatismes vécus, que ceux d'un enfant né de ses parents. Les deux situations ne sont pas identiques. Les besoins d'un couple — peu importe qu'il soit homosexuel ou hétérosexuel — qui met au monde un enfant ne peuvent être comparés à ceux d'un couple qui adopte en adoption internationale. Le couple adoptant doit non seulement prendre soin de l'enfant mais également restaurer sa santé physique et psychologique. Il est difficile de mettre tous les parents strictement sur le même pied. Il serait déjà positif de mettre les parents adoptants sur le même pied que les parents biologiques mais je pense que les parents adoptants ont besoin de plus de protection que les parents biologiques. À cet égard, il faudrait peut-être renverser la logique d'une discrimination afin qu'elle bénéficie aux parents adoptants, particulièrement en cas d'adoption internationale.

Mme Lutgarde Vrints. — Pour le *Gezinsbond*, il est essentiel que les indépendants aient la possibilité de prendre une forme de congé d'adoption. En concertation avec leurs organisations représentatives, on pourra examiner s'ils privilégient une prime, une période de congé ou des chèques-services.

Il naît chaque année environ 100 000 enfants dans notre pays. Dans le groupe des 0 à 25 ans, dont on suppose que la plupart vivent encore chez leurs parents, on dénombre chaque année en moyenne 1 510 décès.

En 2006, on a recensé 12 675 décès chez les moins de 60 ans. Compte tenu du taux d'emploi, ce chiffre doit être réduit de moitié, ce qui fait que notre proposition de loi concerne quelque 6 000 personnes.

L'impact de cette proposition sur notre sécurité sociale sera donc très limité car les personnes concernées sont aujourd'hui obligées de demander un certificat médical pour prolonger leur congé, ce qui équivaut finalement à un glissement des dépenses. La nouvelle loi indiquera expressément que les proches

dat de nabestaanden in de gegeven situatie recht hebben op verlof om hun rouw te verwerken.

Ik zou daarover nog verder kunnen uitweiden, maar het is duidelijk dat onze gerechtvaardigde vraag veel minder kost dan de verloven die zo soepel worden toegekend in vele andere situaties.

Mijn aanvankelijk voorstel wens ik lichtjes aan te passen op grond van de opmerkingen die tijdens vorige hoorzittingen werden geformuleerd. Alle collega's die het wensen, kunnen mijn amendementen mee ondertekenen.

Mevrouw Frieda Iemants. — Acht jaar geleden is mijn man plots overleden. Ik herinner mij vooral nog dat ik de eerste week na het overlijden gewoon overeind probeerde te blijven en de realiteit onder ogen probeerde te zien. Het was in de eerste plaats een week van afscheid nemen. Er moesten allerlei praktische schikkingen worden getroffen voor de begrafenis, de opvang van de familie, enzovoort. Mijn man is op zondag overleden en op vrijdag begraven. Normaal moest ik de eerstvolgende maandag het werk hervatten, maar dat was onmogelijk omdat ik nog zoveel praktische zaken moest regelen en tegelijkertijd ook zorg moest dragen voor mijn toen nog jonge kinderen. Men moet op dat ogenblik immers ook een antwoord proberen te vinden op de vraag hoe het nu verder moet met uw leven. Het belangrijkste is echter dat er tijd is om te rouwen. Als die tijd er niet is, is het risico groot dat de betrokkenen toch een beroep doen op de ziekteverzekering.

Mevrouw Karina Serneels. — Ik wil, vanuit mijn eigen ervaring, maar ook namens mijn talrijke lotgenoten die verenigd zijn in de nationale vereniging voor Weduwen en Weduwnaars VZW, een lans breken voor de verlenging van het rouwverlof, een lang gekoesterde wens van onze vereniging.

Als iemand na een slepende ziekte overlijdt, is de overlevende vaak volledig ondermijnd. Op het ogenblik dat men verneemt dat zijn partner of kind ongeneeslijk ziek is, begint immers een moeilijk verwerkingsproces. Ziekte gaat ook vaak gepaard met slopende therapieën thuis of in het ziekenhuis, die vaak moeilijk te combineren zijn met beroepsactiviteiten en de zorg voor de andere gezinsleden. Na het overlijden is men dan ook mentaal en fysiek uitgeput. Gelukkig is er nu het palliatieve verlof en hebben werkgevers meestal veel begrip voor dergelijke situaties.

ont droit à un congé pour accomplir leur travail de deuil.

Il est évident que notre demande légitime coûte nettement moins cher que les congés qui sont si largement octroyés dans bon nombre d'autres situations.

Je souhaiterais adapter quelque peu ma proposition initiale à la lumière des remarques formulées lors des précédentes auditions. J'invite tous les collègues qui le souhaitent à cosigner mes amendements.

Mme Frieda Iemants. — Mon mari est décédé inopinément il y a huit ans. Je me souviens surtout de la première semaine qui a suivi son décès, où j'essayais simplement de tenir le coup et de regarder la réalité en face. C'était avant tout une semaine d'adieu. Il m'a fallu prendre toutes sortes de dispositions pratiques notamment pour les funérailles ou l'accueil de la famille. Mon mari est mort un dimanche et a été enterré un vendredi. J'aurais dû en principe reprendre le travail le lundi suivant mais c'était impossible vu le nombre de démarches qu'il me restait à faire, sans compter que je devais m'occuper de mes enfants encore jeunes. Dans ces moments, on cherche en effet une réponse aux questions concernant l'avenir. Il est primordial que le survivant dispose du temps nécessaire pour surmonter son deuil, sinon il risque fort d'avoir quand même besoin de demander un congé de maladie.

Mme Karina Serneels. — Je plaide pour l'allongement du congé de deuil, en raison de ma propre expérience et au nom des nombreux membres de la *Nationale vereniging voor Weduwen en Weduwnaars*.

Lorsqu'une personne décède après une longue maladie, le survivant est souvent complètement déstabilisé. Lorsqu'on apprend que son partenaire ou son enfant est atteint d'une maladie incurable, c'est une période difficile qui commence. La maladie s'accompagne souvent de thérapies de longue durée à domicile ou à l'hôpital, souvent difficilement compatibles avec une activité professionnelle et avec les soins à prodiguer aux autres membres de la famille. Après le décès, le survivant est donc mentalement et physiquement épousé. Heureusement, il existe aujourd'hui des congés pour soins palliatifs et les employeurs se montrent généralement compréhensifs par rapport à ce type de situations.

Drie dagen rouwverlof is dan ook veel te weinig om de draad opnieuw te kunnen opnemen en om allerlei praktische regelingen te treffen. Ik besef wel dat een periode van tien dagen ook niet altijd voldoende zal zijn, maar het zou toch al een grote vooruitgang zijn. Ik vraag u dus om het wetsvoorstel te steunen.

Mevrouw Celien Van Moerkerke. — Ik vervang mevrouw Ceulemans namens het ABVV.

In de NAR werd al tweemaal advies uitgebracht over het wetsvoorstel van de heer Vankrunkelsven, zij het een verdeeld advies wat werknemers en werkgevers betreft.

Momenteel blijven mensen die worden geconfronteerd met een overlijden dikwijls thuis op grond van een doktersattest. Het wetsvoorstel van de heer Vankrunkelsven zou die situatie regulariseren door verlof te geven voor een rouwperiode. De werknemersorganisaties hebben de opmerking gemaakt dat in de huidige situatie het doktersattest recht geeft op een gewaarborgd loon. In het voorgestelde systeem wordt 75 % van een geplafonneerd loon gewaarborgd wat een verslechtering is van wat nu bestaat. Dit kan niet.

Mevrouw Andrée Debrulle. — We hebben inderdaad een tweetal jaar geleden een verdeeld advies verleend aan de Nationale Arbeidsraad. De vakbonden hadden zich destijds achter een wetsvoorstel geschaard dat ingediend werd door Ecolo en Agalev, nu Groen ! Ik ben het dus volkomen eens met wat hier gezegd is.

Ik heb het voorstel van mevrouw Vanlerberghe zeer aandachtig gelezen. In het debat over het rouwverlof en gelet op de zeer intense getuigenissen die hier zijn afgelegd, moet een onderscheid gemaakt worden tussen verschillende situaties. Vooreerst is er het administratieve aspect : men moet tal van formaliteiten verrichten om zijn administratieve en financiële belangen te vrijwaren. De huidige wettelijke regeling is ontoereikend. Onze organisatie wil niet dat mensen verplicht worden om vrijaf te nemen na een overlijden. Dit heeft te maken met zeer persoonlijke keuzes en de vrijheid van werknemers om al dan niet verlofdagen op te nemen moet gerespecteerd worden. Alles hangt af van de oplossingen die de betrokkenen vinden voor het hervatten van hun werk.

We zijn voorstander van een verlenging van de duur van het verlof met een aangepast loon en niet met een vergoeding ten laste van de ziekte- en invaliditeitsverzekering. De betrokkenen mogen ook de mogelijkheid hebben om die dagen over een langere periode te spreiden, maar ze moeten in geen geval verplicht worden om ze te nemen, in sommige gevallen zou dat veleer contraproductief zijn.

Un congé de deuil de trois jours est largement insuffisant pour que la vie reprenne son cours normal et pour prendre toutes sortes de dispositions pratiques. Je me rends bien compte que dix jours ne seront pas non plus toujours suffisants mais ce serait déjà un sérieux progrès. C'est pourquoi je vous demande de soutenir la proposition de loi.

Mme Celien Van Moerkerke. — Je remplace Mme Ceulemans, pour la FGTB.

Le CNT a déjà émis à deux reprises un avis sur la proposition de loi de M. Vankrunkelsven, encore que ce soit un avis partagé concernant les travailleurs et employeurs.

Actuellement, les personnes confrontées à un décès bénéficient souvent d'un certificat médical leur permettant de rester à la maison. La proposition de M. Vankrunkelsven régulariserait cette situation en accordant un congé pour une période de deuil. Les syndicats ont fait observer que dans la situation actuelle, le certificat médical donne droit à un salaire garanti. Le système proposé garantit 75 % d'un salaire plafonné, ce qui est un recul par rapport à la situation actuelle. C'est inacceptable.

Mme Andrée Debrulle. — Nous avons effectivement rendu, voici deux ans je crois, un avis divisé sur cette question au Conseil national du travail. Du côté syndical, nous avions souscrit à l'époque à une proposition de loi introduite par Écolo et Agalev, devenu Groen ! J'appuie donc complètement ce qui a été dit.

J'ai lu avec une attention particulière la proposition de Mme Vanlerberghe. Il convient toutefois, dans le débat sur le congé de deuil et dans le cadre des témoignages émouvants qui ont été exprimés ici, de distinguer les situations. Il y a d'abord l'aspect « formalités », qui est lourd : on est confronté à toute une série de choses à faire absolument pour pouvoir sauvegarder ses intérêts administratifs, financiers et autres. Le système actuellement prévu par la loi est totalement insuffisant. Nous ne voulons pas, dans notre organisation, en arriver à une situation où l'on oblige les gens à prendre des jours de congé dans le cadre du deuil. Ce sujet comporte une partie très personnelle et la liberté des travailleurs de prendre ou non des congés doit en tout cas être respectée. Tout dépend des solutions trouvées par chacun dans la reprise du travail.

Nous sommes donc favorables à une augmentation de la durée du congé, avec un salaire adéquat et non une indemnité à charge de l'assurance maladie-invalidité. Il convient également de permettre aux intéressés de prendre ces jours sur une période plus longue, mais il ne faut en aucun cas les obliger à les prendre; ce serait tout à fait contre-productif dans certaines hypothèses.

De heer Olivier Valentin. — De ACLVB staat eveneens achter de idee die aan de basis ligt van het voorstel van senator Vankunkelsven. Ik wens daar echter iets aan toe te voegen. Ik denk inderdaad dat we ook van vakbonds zijde mogen aannemen dat de werkgevers een dergelijke maatregel genegen zijn omdat er geen bijkomende kosten aan verbonden zijn. Alleen het gewaarborgd loon moet worden betaald : de werkgever betaalt in een eerste periode het normale loon uit, zonder bijkomende lasten dus voor de sociale zekerheid.

Daarnaast worden in sommige sectoren, naast de drie dagen verlof die gelden voor alle werknemers, verlengingen toegekend. In sommige collectieve overeenkomsten is opgenomen dat de werkgever vier of vijf dagen betaalt. Dat versterkt nog het gebruikte argument dat dit voorstel, dat sociaal een belangrijke weerslag heeft, uiteindelijk weinig kost.

Hoewel het moeilijk blijft een hiërarchie vast te stellen in het geheel van de behandelde voorstellen, vinden wij toch dat het voorliggende voorstel bovenaan zou moeten staan.

Mevrouw Lutgarde Vrints. — De Gezinsbond ondersteunt eveneens het voorstel om het rouwverlof uit te breiden zoals voorgesteld in de twee wetsvoorstellen.

Mevrouw Isabelle Durant (Ecolo). — Ik ben uiteraard voorstander van een verlenging van een rouwverlof dat op een soepele wijze kan worden opgenomen.

Het aantal jonge werknemers, dertigers, die hun partner ingevolge kanker verliezen, is gevoelig toegenomen. Ik weet niet of de werkgevers- en werknemersorganisaties over cijfers beschikken, maar ik veronderstel dat een verlenging van het rouwverlof niet zo veel zal kosten, temeer daar er in de arbeidsovereenkomsten nu al rekening mee wordt gehouden. Vastgesteld wordt dat rouwenden vaker hun toevlucht nemen tot medische attesten om de periodes van rouw te overbruggen.

Mevrouw Olga Zrihen (PS). — Jonge mensen met kinderen ten laste hebben meer dan tien dagen nodig om te rouwen. We kunnen niet aanvaarden dat een rouwende zich verplicht ziet zich ziek te melden en soms zelfs geneesmiddelen moet laten voorschrijven om zijn medisch attest te kunnen rechtvaardigen, om de tijd te hebben de vele administratieve en fiscale formaliteiten te vervullen.

De twee ingediende voorstellen willen bereiken dat de maatschappij die zeer ingrijpende gebeurtenis erkent.

M. Olivier Valentin. — La CGSLB soutient également l'idée sous-tendant la proposition du sénateur Vankunkelsven. Je tiens toutefois à apporter un élément complémentaire. En effet, je crois que l'on peut admettre, du côté syndical également, que les employeurs accueillent ce genre de problématique avec bienveillance. Comme l'a dit M. Vankunkelsven, elle n'entraîne pas d'extension de coût importante. Il y a simplement une prise en charge par le salaire garanti : l'employeur paie cette première période couverte sans qu'elle soit à la charge de la sécurité sociale.

Un autre élément diminue le coût : au-delà des trois jours prévus de manière collective globale pour l'ensemble des travailleurs, il existe des prolongations dans certains secteurs. Ainsi, il arrive qu'une période de quatre ou cinq jours soit couverte par une obligation de convention collective. Cela renforce, à mon avis, l'argument avancé selon lequel ce genre de proposition a un coût très limité, mais un impact social très important.

La difficulté réside dans le fait qu'il faut établir une certaine hiérarchie parmi l'ensemble des propositions traitées. Néanmoins, s'il fallait définir une priorité parmi les éléments avancés, la présente proposition devrait se trouver en tête de liste.

Mme Lutgarde Vrints. — La Ligue des familles soutient également la proposition d'allongement du congé de deuil tel que prévu par les deux propositions de loi.

Mme Isabelle Durant (Ecolo). — Je soutiens évidemment l'allongement du congé de deuil et son caractère non obligatoire.

On observe une augmentation sensible du nombre de travailleurs jeunes, entre 30 et 40 ans, qui perdent leur conjoint à la suite d'un cancer. Je ne sais pas si les organisations patronales et syndicales disposent de chiffres à ce sujet mais il ne semble pas que l'allongement du congé de deuil représenterait un coût très élevé étant donné que des conventions règlent déjà ce type de situations. On note cependant une multiplication du recours à des certificats médicaux pour couvrir les périodes de deuil.

Mme Olga Zrihen (PS). — Il faut certainement plus de dix jours à une personne jeune ayant des enfants à charge pour surmonter son deuil. Il est aberrant que la personne soit obligée de se faire porter malade et, le cas échéant, se faire prescrire des médicaments pour justifier son certificat médical, notamment parce qu'elle est confrontée à une foule de formalités administratives et fiscales.

Les deux propositions déposées visent à faire reconnaître ce moment très particulier par une société qui manque très souvent d'humanité.

Het rouwverlof moet opgesplitst kunnen worden zodat de rouwende het naar eigen behoefté kan invullen. Dit verlof mag de betrokken geenszins benadelen.

Ten slotte is het belangrijk dat de overblijvende partner de gelegenheid krijgt die intense momenten met zijn familie te delen.

De heer Patrik Vankunkelsven (Open Vld). — Ik dank al de sprekers. Zij hebben allemaal het voorstel gesteund.

Van syndicale zijde werd terecht opgemerkt dat er geen financiële achteruitgang mag zijn tegenover de huidige situatie. Ik zal graag het voorstel in die zin aanpassen.

Er werd ook gezegd dat er meer jonge mensen sterven, maar dat wordt tegengesproken door de cijfers. Wij leven gemiddeld langer. Dat betekent dat er gemiddeld minder mensen zijn die op jonge leeftijd overlijden. Toch zijn het er nog meer dan tienduizend per jaar. De mensen die hiermee worden geconfronteerd moeten dan ook worden geholpen. Het draagvlak daarvoor is zeer breed. We moeten enkel zoeken naar de beste formule om dat te realiseren.

Mevrouw Anne Delvaux (cdH). — Ik dank de twee vertegenwoordigers van de VZW voor hun getuigenis. Ik dank ook de parlementsleden die deze voorstellen goed hebben verdedigd. Ook wij steunen de voorstellen. Het gaat om de erkenning van een recht en niet om een of andere ziekte. Ik ben het eens met een verlof van tien dagen waarvan er zeven facultatief zijn. We moeten echter nog nadrukken over de concrete uitwerking van het voorstel.

Mevrouw Els Van Hoof (CD&V). — Ik wil eveneens de mensen danken voor hun sprekende getuigenissen.

Ook CD&V staat achter de wetsvoorstellingen. In onze cultuur wordt er te weinig ruimte gegeven om te rouwen. Het is dringend noodzakelijk om daarin verandering te brengen.

Mevrouw Els Meerbergen. — Het Vlaams Patiëntenplatform is een koepelorganisatie van 93 patiëntenorganisaties in Vlaanderen. Het streeft naar een toegankelijke zorg voor de patiënt en zijn omgeving, dus de ouders en de naaste familie.

Voor ouders van chronisch zieke kinderen is het heel belangrijk dat ze hun inkomen kunnen behouden. Ze hebben immers veel medische kosten, maar ook andere kosten die ouders van gezonde kinderen niet hebben.

Tot onze doelgroep behoren voornamelijk de chronisch zieke patiënten, hoewel dit voorstel ook van toepassing is voor kinderen met een acute

Je souhaiterais que le congé de deuil puisse être fractionné pour que la personne ait la possibilité de réagir au coup par coup. De plus, ce congé ne doit pas être pénalisé.

Enfin, il importe que le conjoint survivant ait l'occasion de partager ces moments intenses avec les autres membres de la famille.

M. Patrik Vankunkelsven (Open Vld). — Je remercie tous les orateurs. Ils ont tous soutenu la proposition.

Du côté syndical, on a à juste titre souligné qu'il ne peut y avoir aucun recul financier par rapport à la situation actuelle. J'adapterai volontiers la proposition en ce sens.

Il a également été dit que davantage de jeunes décèdent mais les chiffres contredisent cela. Nous vivons en moyenne plus longtemps. Cela signifie qu'en moyenne, moins de gens meurent jeunes. On en dénombre toutefois encore dix mille par an. Les personnes confrontées à ces décès doivent dès lors être aidées. Cette idée est largement soutenue. Nous devons uniquement rechercher la meilleure formule pour la concrétiser.

Mme Anne Delvaux (cdH). — Je remercie les personnes qui nous ont apporté leur témoignage et notamment les deux représentants de l'ASBL. Je remercie aussi les parlementaires qui défendent bien ces propositions. Nous soutenons celles-ci également. Il s'agit selon moi de la reconnaissance d'un droit et non de l'une ou l'autre maladie. Je suis d'accord sur les dix jours dont sept facultatifs. Nous devrons toutefois réfléchir à l'organisation concrète.

Mme Els Van Hoof (CD&V). — Je tiens aussi à remercier les intervenants pour leurs témoignages frappants.

Le CD&V soutient lui aussi les propositions de loi. Notre culture n'accorde pas une place suffisante au deuil. Il est urgent de changer cela.

Mme Els Meerbergen. — La *Vlaams Patiëntenplatform* assure la coordination de 93 associations de patients en Flandre. Elle a pour objectif de garantir des soins à un coût accessible pour le patient et son entourage, soit les parents et la famille proche.

Il est très important pour les parents d'enfants malades chroniques de pouvoir conserver leurs revenus. Ils doivent faire face à de nombreux frais médicaux mais aussi à d'autres dépenses que les parents d'enfants en bonne santé ne doivent pas supporter.

Notre groupe cible comporte principalement des patients atteints de maladies chroniques, bien que cette proposition soit également applicable aux enfants

aandoening die langer dan tien dagen in het ziekenhuis verblijven.

Kinderen met een chronische ziekte brengen noodgedwongen veel tijd door in het ziekenhuis. Wanneer de diagnose is gesteld, is het mogelijk dat hen thuis nog een lange revalidatie of behandeling met medicatie wacht. Zowel de opname in het ziekenhuis als de medische behandelingen wegen financieel zwaar door op de gezinssituatie. Facturen van het ziekenhuis kunnen zeer hoog oplopen, zeker wanneer het gezin geen hospitalisatieverzekering heeft. Naast medische kosten hebben ouders van chronisch zieke kinderen nog heel wat andere kosten, onder meer verplaatsingskosten naar het ziekenhuis. Chronisch zieke kinderen kunnen immers vaak enkel in een universitair ziekenhuis of in een referentiecentrum terecht, waarvan er maar enkele bestaan in België. Als ouders verschillende keren per week die afstand moeten afleggen, kunnen de kosten hoog oplopen. De ouders zijn vaak verplicht hun job te blijven uitoefenen om de medische kosten te kunnen betalen, maar willen ook inspelen op de noden van hun kind en aanwezig zijn in het ziekenhuis. Zij staan dan voor een harde keuze: onbetaald verlof nemen om bij hun kind te kunnen zijn, of blijven werken om de facturen te kunnen betalen.

Er is nood aan aanwezigheid van de ouders tijdens die tien of meer dagen in het ziekenhuis, maar vaak is ook thuis de aanwezigheid van de ouders noodzakelijk. Wanneer een chronisch ziek kind naar huis mag, kan het niet onmiddellijk zijn activiteiten opnemen. Het kan nog niet naar school gaan omdat er infectiegevaar is, omdat het te zwak is of omdat het nog een behandeling moet volgen. Heel wat medische behandelingen worden nu extramuraal uitgevoerd: de kinderen gaan bijvoorbeeld voor een chemokuur naar het ziekenhuis en mogen dan terug naar huis. Vaak is de tijd die ze thuis doorbrengen veel langer dan de tijd die ze in het ziekenhuis verblijven. Er is dus ook nood aan aanwezigheid van de ouders thuis omdat de medische behandeling steeds meer thuis wordt voortgezet.

Uit ervaringen van de bij ons aangesloten patiëntenverenigingen blijkt dat nu reeds heel wat ouders noodgedwongen deeltijds werken of hun job moeten opgeven om voor hun kind te zorgen. De huidige gezinszorg is niet aangepast aan de opvang van chronisch zieke kinderen. Dat blijkt uit een onderzoek dat dit jaar werd uitgevoerd door Solidariteit van het gezin, een thuiszorgorganisatie die stelt dat de personen die gezinszorg verlenen niet de nodige opleiding hebben om te zorgen voor kinderen met een chronische aandoening. Bovendien kan de kostprijs van die opvang voor de ouders heel hoog oplopen. Daarom pleiten wij ervoor dat ouders de kans krijgen om thuis te blijven om voor hun kind te zorgen, zonder daarvoor financieel te moeten inboeten.

atteints d'une affection aiguë et dont la durée d'hospitalisation est supérieure à dix jours.

Par la force des choses, les enfants atteints d'une maladie chronique passent beaucoup de temps à l'hôpital. Une fois le diagnostic posé, il peuvent avoir besoin d'une longue revalidation à domicile ou d'un traitement médical. Tant l'hospitalisation que le traitement médical représentent une lourde charge financière. Les factures hospitalières peuvent être très élevées, en particulier lorsque la famille n'a pas d'assurance hospitalisation. Outre les frais médicaux, les parents d'enfants malades chroniques doivent aussi faire face aux frais de déplacement vers l'hôpital. Bien souvent, ces enfants ne peuvent séjourner que dans un hôpital universitaire ou dans une centre de référence, lesquels ne sont pas nombreux en Belgique. Les frais de déplacement peuvent donc être élevés lorsque le trajet est effectué plusieurs fois par semaine. Si les parents sont souvent obligés de continuer à exercer leur emploi pour pouvoir payer les frais médicaux, ils veulent aussi répondre aux besoins de leur enfant et être présents à l'hôpital. Ils sont alors confrontés à un choix difficile : prendre un congé non rémunéré pour rester aux côtés de leur enfant ou continuer à travailler pour pouvoir payer les factures.

Si la présence des parents pendant le séjour à l'hôpital est nécessaire, elle l'est également souvent à la maison. À son retour à la maison, un enfant malade chronique ne peut pas reprendre immédiatement ses activités. Il ne peut aller à l'école en raison du risque d'infection, parce qu'il est trop faible ou parce qu'il doit suivre un traitement. De nombreux traitements médicaux peuvent désormais être administrés en dehors de l'hôpital. Les enfants se rendent à l'hôpital pour une chimiothérapie, par exemple, et rentrent ensuite à la maison. Souvent, ils passent plus de temps à la maison qu'à l'hôpital. La présence des parents à la maison est donc indispensable parce que, de plus en plus, le traitement se poursuit à domicile.

Selon les associations de patients affiliées chez nous, de nombreux parents sont déjà contraints actuellement de travailler à temps partiel ou de renoncer à leur emploi pour s'occuper de leur enfant. Le système actuel de soins de santé n'est pas adapté à la situation des enfants malades chroniques. Selon une étude menée cette année par l'organisation de soins à domicile *Solidariteit van het gezin*, les personnes assurant de tels soins n'ont pas la formation nécessaire pour s'occuper d'enfants malades chroniques. De plus, le coût en est parfois très élevé. C'est pourquoi nous plaidons pour que les parents aient la possibilité de rester à la maison pour soigner leur enfant sans être pénalisés financièrement.

Als laatste punt wil ik er nog op wijzen dat we het ook ruimer moeten bekijken. We moeten nagaan in hoever deze maatregel kan aansluiten bij andere maatregelen zoals het verlof voor medische bijstand of het palliatief verlof, wanneer het kind niet meer kan genezen. We moeten onderzoeken of ouders in dergelijke gevallen meer financiële tegemoetkoming kunnen krijgen. Het vervangingsinkomen bij verlof voor medische bijstand of palliatief verlof bedraagt netto 600 euro. Daar kunnen ouders de ziekenhuisfacturen niet mee betalen. Daarom willen we ervoor pleiten dat deze maatregelen ook herbekeken worden in het licht van dit heel goede wetsvoorstel. Ik besluit dat we volledig achter dit wetsvoorstel staan, we beschouwen die tien dagen als een minimum en pleiten ervoor om dat nog uit te breiden. Belangrijk is ook dat zelfstandigen met chronisch zieken kinderen niet vergeten worden. Voor hen is het vaak nog moeilijker om thuis te blijven en de zorg voor hun kinderen op zich te nemen. Dat betekent meestal dat ze, ofwel hun activiteit moeten stopzetten, ofwel iemand moeten aanwerven, wat een bijkomende loonkost met zich meebrengt. We vragen dan ook dat aandacht wordt besteed aan deze groep en dat er ook voor hen maatregelen op tafel komen.

Mevrouw Karleen De Rijcke. — De Belgische Vereniging voor de strijd tegen mucoviscidose is al meer dan 40 jaar actief om de levenskwaliteit van muco-patiënten en hun familie te verbeteren. Op dit moment zijn er meer dan 1 000 kinderen, jongeren en volwassenen met muco bij onze vereniging aangesloten. Dat betekent dat we het merendeel van de muco-patiënten in België vertegenwoordigen.

Mucoviscidose is een levensbedreigende erfelijke ziekte die vooral de ademhaling en de spijsvertering aantast. In België wordt ongeveer één op twintigduizend kinderen geboren met muco.

De therapie is zeer intensief. Ouders van kinderen met muco zijn per dag vier tot vijf uur bezig met de verzorging van hun kind. Die zorg is levensnoodzakelijk. Muco kan niet genezen, maar kan wel behandeld worden zodat de levensverwachting kan toenemen. Op een recent wetenschappelijk congres is gebleken dat in de nabije toekomst een fundamentele behandeling beschikbaar zou kunnen zijn. Daarom is het van groot belang om nu de nodige zorg te kunnen geven aan kinderen met muco zodat ze die behandeling nog zouden kunnen krijgen.

Kan die zorg gecombineerd worden met een job ? Dat is wat nu gebeurt. De meeste ouders werken zelfs allebei. Dat is vaak niet gemakkelijk en als het kind ziek is, een bijna onmogelijke opgave.

Ouders willen blijven werken omdat ze willen participeren aan de maatschappij. Zeker voor ouders van kinderen met een chronische ziekte is dat heel

Je voudrais insister sur le fait que le problème doit être considéré de manière plus large. Nous devons examiner dans quelle mesure cette disposition peut s'ajouter à d'autres, par exemple le congé pour assistance médicale ou le congé pour soins palliatifs, lorsqu'il n'y a plus de guérison possible pour l'enfant. Nous devons étudier la question de savoir si dans de tels cas, les parents peuvent bénéficier d'interventions financières plus élevées. Le revenu de remplacement pour un congé pour assistance médicale ou soins palliatifs est de 600 euros nets. Cela ne permet pas aux parents de payer les factures d'hôpital. C'est pourquoi nous plaidions pour que ces mesures soient réexaminées à la lumière de cette excellente proposition de loi que nous soutenons totalement. Dix jours sont un minimum et nous plaidons pour un allongement de cette durée. Il importe aussi de ne pas oublier les indépendants ayant des enfants malades chroniques. Pour eux, il est souvent encore bien plus difficile de rester à la maison pour assurer les soins à leurs enfants. Cela signifie généralement qu'ils sont dans l'obligation soit de mettre fin à leur activité, soit d'engager quelqu'un, ce qui entraîne la charge supplémentaire d'un salaire. Nous demandons donc de prévoir des mesures également pour les indépendants.

Mme Karleen De Rijcke. — L'Association belge de lutte contre la mucoviscidose s'occupe depuis plus de 40 ans de l'amélioration de la qualité de vie des patients muco et de leur famille. Actuellement, plus de 1 000 enfants, jeunes et adultes atteints de mucoviscidose, adhèrent à notre association. Cela signifie que nous représentons la plupart des patients muco en Belgique.

La mucoviscidose est une maladie mortelle héréditaire qui affecte surtout la respiration et la digestion. En Belgique, un enfant sur 20 000 environ naît avec la mucoviscidose.

La thérapie est très intensive. Les parents d'enfants muco leur consacrent chaque jour quatre à cinq heures de soins vitaux. La mucoviscidose ne peut pas guérir mais peut être traitée de manière à augmenter l'espérance de vie. Lors d'un récent congrès scientifique, il est apparu que dans un avenir proche, un traitement fondamental pourrait être disponible. C'est pourquoi il est très important de pouvoir donner maintenant les soins nécessaires aux enfants muco, de manière à ce qu'ils puissent encore bénéficier de ce traitement.

Ces soins sont-ils compatibles avec un emploi ? C'est ce qui se passe à l'heure actuelle. La plupart des parents travaillent même tous les deux. Souvent, ce n'est pas facile et quand l'enfant est malade, c'est une tâche presque impossible.

Les parents veulent continuer à travailler parce qu'ils veulent participer à la société. Cela est d'autant plus important pour les parents d'enfants atteints d'une

belangrijk voor hun eigen gezondheid. Naast de zorg voor de zieke willen ze ook nog een sociaal leven hebben. Het is overigens ook beter voor het kind dat de ouders niet enkel en alleen met zijn ziekte bezig zijn.

De ouders zijn verplicht te gaan werken om de medische kosten te kunnen betalen. Uit een nationale enquête blijkt dat voor één kind met muco de ouders gemiddeld 400 euro per maand uit eigen zak moeten betalen. Als niet beide ouders gaan werken, kunnen ze dat gewoonweg niet. Er zijn dus maatregelen nodig om ervoor te zorgen dat werk en verzorging combineren mogelijk wordt. Wij pleiten dan ook voor aangepaste, flexibele vormen van zorgverlof en voor maatregelen die deeltijds werken en deeltijds zorgen mogelijk maken.

Het voorliggende wetsvoorstel vinden wij positief omdat het geen leeftijdsbeperking voor de kinderen oplegt en voorziet in een uitkering. Belangrijk is vooral het recht om zorgverlof te kunnen nemen. Ouders willen immers bij hun kind zijn als het in het ziekenhuis ligt.

Wij stellen wel een uitbreiding voor tot meer dan tien dagen, ook bij thuisbehandeling en in periodes van intensievere verzorging thuis, zoals voor een antibioticakuur.

Grote ziekenhuizen zijn heel beangstigend en stresserend voor een kind. Ouders worden voor een hartverscheurende keuze geplaatst: hun kind of hun werk. Kinderen met muco worden soms opgenomen voor een intraveneuze kuur van twee tot vier weken. Na tien dagen moeten vaak jonge kinderen alleen in het ziekenhuis blijven omdat de ouders geen verlof meer kunnen opnemen. We moeten ervan uitgaan dat geen enkel kind langer in het ziekenhuis zal blijven dan nodig en dat misbruiken bijgevolg weinig waarschijnlijk zijn. Bij onze bezoeken aan kinderen in ziekenhuizen stellen we soms vast dat als de ouders een dag niet komen, zorgverleners al vlug over verwaarlozing spreken. In het ziekenhuis vindt men het blijkbaar normaal dat de ouders bij hun kind kunnen zijn. Ouders staan echter vaak voor de keuze tussen ofwel hun baan verliezen, ofwel hun kind alleen in het ziekenhuis achterlaten.

Ons pleidooi sluit aan bij dat van het Vlaams Patiëntenplatform. Ook bij thuisbehandeling moeten ouders bij hun kind kunnen blijven. Er is dan niet alleen sociale en emotionele ondersteuning nodig, maar ook verzorging. Een intraveneuze kuur kan thuis worden gegeven, maar is vaak niet mogelijk omdat ouders niet thuis kunnen zijn. Niet alleen het zieke kind, ook de broertjes en zusjes en de ouders zijn daarvan de dupe. Bovendien is een ziekenhuisopname veel duurder: de ligdagprijs bedraagt al snel 300 euro.

maladie chronique car ils doivent préserver leur propre santé. En outre, il est préférable pour l'enfant que les parents ne s'occupent pas uniquement de sa maladie.

Le parents sont obligés d'aller travailler pour pouvoir payer les frais médicaux. Il ressort d'une enquête nationale que pour un enfant muco, les parents doivent supporter eux-mêmes 400 euros par mois en moyenne. Si les deux parents ne vont pas travailler, c'est tout simplement impossible pour eux. Il faut donc prendre des mesures pour veiller à ce que la combinaison travail et soins soit possible. C'est pourquoi nous plaidons pour la mise en place de formes adaptées et flexibles de congé d'assistance et de mesures qui permettent un travail et des soins à temps partiel.

Nous considérons que la présente proposition de loi est positive parce qu'elle n'impose aucune limite d'âge pour les enfants et prévoit une indemnité. Ce qui importe, c'est surtout le droit de pouvoir prendre un congé d'assistance. En effet, des parents veulent rester près de leur enfant lorsqu'il est hospitalisé.

Nous proposons une extension de plus de dix jours, également en cas de traitement à domicile et dans des périodes de soins intensifs à domicile, comme pour une cure d'antibiotiques.

Les grands hôpitaux sont très effrayants et stressants pour un enfant. Les parents sont placés devant un choix déchirant: leur enfant ou leur travail. Les enfants muco sont souvent hospitalisés pour une cure intraveineuse de deux à quatre semaines. Après dix jours, les jeunes enfants doivent souvent rester seuls à l'hôpital parce que les parents ne peuvent plus prendre congé. Lors de nos visites à des enfants dans les hôpitaux, nous constatons souvent que quand les parents ne viennent pas un jour, les dispensateurs de soins parlent vite de négligence. À l'hôpital, on trouve manifestement normal que les parents puissent se trouver auprès de leurs enfants. Les parents doivent cependant souvent choisir entre perdre leur emploi ou laisser leur enfant seul à l'hôpital.

Notre plaidoyer rejoint celui de la *Vlaams patiëntenplatform*. Lors d'un traitement à domicile, les parents doivent aussi pouvoir rester près de leur enfant. Il faut donc non seulement un soutien social et émotionnel mais aussi des soins. Une cure intraveineuse peut être faite à domicile mais est souvent impossible parce que les parents ne peuvent pas rester chez eux. Non seulement l'enfant malade, mais aussi les petits frères et sœurs et les parents sont pénalisés. En outre, une hospitalisation est beaucoup plus

Een ouder die zijn kind thuis kan verzorgen, bespaart dus heel wat geld.

De zorg voor een mucopatiënt neemt heel veel tijd in beslag. De behandeling — kinesitherapie, aërosols geven, medicatie toedienen — neemt al gauw vier uur per dag in beslag. Bovendien moet de behandeling ook worden voorbereid. Zo moeten de aërosols goed worden ontsmet; per aërosol neemt dat al gauw 40 minuten in beslag. Ouders moeten ook extra maaltijden bereiden, ze moeten bijzondere regels inzake hygiëne naleven om infecties te vermijden en ze hebben heel wat administratie te doen.

Vorige week kreeg ik op kantoor het bezoek van een ouder van een patiëntje die de paperassen voor zes maanden bij zich had. Het was een enorme stapel.

Ook het transport naar het ziekenhuis en de kinesitherapie neemt heel wat tijd in beslag. Nochtans is een zorgvuldige behandeling letterlijk van levensbelang. Mucoviscidose is jammer genoeg nog altijd een dodelijke ziekte. Als kinderen geen goede verzorging krijgen, gaan ze dood. Als ze die zorg wel krijgen, kunnen ze volwassen worden en hopelijk ooit ook genezen. De symptomen kunnen worden behandeld, en in grote mate ook worden voorkomen. Elk onderdeel van de behandeling heeft een effect op de levensverwachting. Kortom, de combinatie van werk en zorg is een probleem. Wie niet of minder werkt, lijdt inkomensverlies. Hierdoor kan het moeilijk worden om de kosten voor verzorging te betalen. Werken is dus echt wel nodig.

Minister Onkelinx heeft onlangs het Programma voor de verbetering van de levenskwaliteit van personen met chronische ziekten voorgesteld. Een belangrijk hoofdstuk hierin gaat over de integratie van de personen met een chronische ziekte in het actieve leven en in het sociale leven. Hierbij wordt voorgesteld om aan de persoon die werkt een soort ziekteuitkering toe te kennen in naam van het zieke kind. De ouder of de partner van een mucopatiënt zou dan kunnen thuisblijven en een uitkering ontvangen. Dat is een interessant voorstel.

Daarnaast moet ook worden gedacht aan maatregelen om deeltijds werken mogelijk te maken. Mensen met muco willen niet heel de tijd thuisblijven, evenmin willen ze een jaar lang ziekteverlof. Ze willen werken en voldoende inkomen genereren om de verzorging te kunnen betalen. Een premie voor deeltijds werken is dan ook wenselijk.

Ik zou willen eindigen met een reactie van de ouder van een mucopatiënt. Enige tijd geleden vroegen we onze leden wat zij belangrijk vonden en welke

coûteuse : le prix de la journée atteint rapidement les 300 euros. Un parent qui peut soigner son enfant à domicile épargne donc beaucoup d'argent.

Les soins à un patient muco prennent beaucoup de temps, jusqu'à quatre heures par jour. En outre, le traitement doit aussi être préparé. Ainsi, les aérosols doivent être bien désinfectés; il faut bien compter 40 minutes par aérosol. Les parents doivent aussi préparer des repas spéciaux, respecter des règles particulières en matière d'hygiène pour éviter les infections, et ils doivent remplir beaucoup de formalités.

La semaine dernière, j'ai reçu dans mon bureau la visite d'un parent d'un petit patient qui m'a apporté la pile des documents relatifs aux formalités à remplir pour une période de six mois. La quantité était impressionnante.

Le transport vers l'hôpital et la kinésithérapie prend aussi beaucoup de temps. Un traitement méticuleux est pourtant d'une importance vitale. La mucoviscidose est malheureusement encore une maladie mortelle. Si les enfants ne sont pas bien soignés, ils meurent. S'ils reçoivent ces soins, ils peuvent devenir adultes et, nous l'espérons, également guérir. Les symptômes peuvent être traités et, dans une grande mesure, aussi être évités. Chaque partie du traitement a un effet sur l'espérance de vie. En bref, la combinaison du travail et des soins est un problème. Ceux qui ne travaillent plus, ou moins, subissent une perte de revenus. Il peut ainsi être difficile de supporter le coût des soins. Il faut donc absolument travailler.

La ministre Onkelinx a récemment présenté le Programme pour l'amélioration de la qualité de vie des personnes atteintes de maladies chroniques. Un chapitre important porte sur l'intégration des personnes atteintes de maladies chroniques dans la vie active et la vie sociale. On y propose d'accorder à la personne qui travaille une sorte d'indemnité-maladie au nom de l'enfant malade. Le parent ou le partenaire d'un patient muco pourrait alors rester à la maison et recevoir une indemnité. C'est une proposition intéressante.

En outre, il faut aussi penser à des mesures pour rendre possible le travail à temps partiel. Les personnes atteintes de mucoviscidose ne veulent pas rester tout le temps chez elles et ne veulent pas non plus un congé de maladie d'un an. Elles veulent travailler et avoir des ressources suffisantes pour pouvoir payer le traitement. Une prime pour travail à temps partiel est donc aussi souhaitable.

Je termine avec une réaction du parent d'un patient muco. Voici quelque temps, nous avons demandé à nos membres ce qu'ils estimaient important et quel

boodschap we aan de politici moeten geven. Het zorgverlof werd als een prioriteit naar voren geschoven.

Liebeth, de moeder van de tienjarige mucopatiënte Lauren, stuurde ons hierover de volgende mail :

« Ik werk 80 %, in de eerste plaats om alle dagen met Lauren op tijd naar de kinesist te kunnen gaan. Ik heb een heel boeiende job opgezegd om dichterbij te werken, en dat alles aan een veel lager loon. Het is een ongelooflijk gepuzzel om alle dagen om half vier te kunnen stoppen. Het lijkt of je niet gemotiveerd bent om langer te werken. Op promotie moet je met andere woorden niet rekenen. »

Dat is geen keuze, maar pure noodzaak. Lauren heeft twee keer per dag kine nodig en moet vijf keer per dag aérosollen. Als ze in het ziekenhuis ligt, werk ik gewoon door. Soms werk ik in die periode voltijds in plaats van de contractuele 80 % om een collega te vervangen die met vakantie is. Als mijn man zich op dat moment voor zijn werk in de VS bevindt, dan is het echt geen lachertje. Als die ziekenhuisopnames dan om de drie maanden vallen, is het nog minder om te lachen. Bovendien zeg je er best niet te veel over want er staan tien anderen klaar om je job over te nemen, anderen zonder kind met muco. »

Bij mijn man op het werk weten ze niet eens dat Lauren muco heeft. Ouders moeten voor 200 % functioneren aan minder loon en met veel meer kosten. Tijd dat iemand zich hierover buigt. Elke werkende ouder van een kind met muco kost minder aan de maatschappij dan een werkloze ouder. Als ik morgen ontslagen word omdat ik te veel afwezig ben of wegens een *burn-out*, dan kost ik meer aan de maatschappij dan als ik volhoud om tot 65 jaar te werken. Ik houd dit nu al tien jaar vol en ik realiseer me dat het na twintig jaar de beurt is aan Lauren en alle jongeren met muco. »

Uit dit verhaal blijkt duidelijk dat er maatregelen moeten worden genomen. Ouders staan vaak voor een hartverscheurende keuze : zorgen voor hun kind en het extra levenskansen geven of ervoor zorgen dat er meer geld op tafel komt om die zorg te kunnen betalen.

Dit verhaal is vooral een pleidooi voor uitbreiding van het verlof voor medische bijstand, met een betere vergoeding en meer flexibiliteit.

Ik doe dan ook een oproep deze getuigenis aan te grijpen om dieper na te denken over de uitbreiding van verlof voor medische bijstand en palliatief verlof.

Mevrouw Celien Vanmoerkerke. — De Nationale Arbeidsraad heeft de adviesaanvraag over de hospitalisatie van een kind in het kader van dit concreet voorstel ontvangen en pleit voor een globale aanpak van de problematiek.

message nous devions donner aux politiciens. Le congé d'assistance fut avancé comme une priorité.

Voici le mail que nous avons reçu de Liebeth, la maman d'une patiente muco de dix ans, Lauren :

« Je travaille à 80 %, en premier lieu pour pouvoir aller chaque jour avec Lauren chez le kiné. J'ai renoncé à un emploi passionnant pour travailler plus près de chez moi, et cela à un salaire beaucoup moins élevé. C'est un casse-tête incroyable de pouvoir arrêter chaque jour à 15 h 30. C'est comme si on n'était pas motivé à travailler plus longtemps. On ne peut dès lors pas compter sur une promotion. »

Ce n'est pas un choix, mais une pure nécessité. Lauren a besoin de kinésithérapie deux fois par jour et doit recevoir des aérosols cinq fois par jour. Quand elle est à l'hôpital, je continue à travailler. Parfois, je travaille à temps plein durant cette période au lieu des 80 % contractuels, pour remplacer un collègue qui est en vacances. Si mon mari est à ce moment-là aux USA pour son travail, ce n'est vraiment pas une plaisanterie et ça l'est encore moins si les hospitalisations ont lieu tous les trois mois. En outre, il vaut mieux ne pas trop en parler parce que dix autres personnes sont prêtes à reprendre votre travail, des personnes sans enfants muco. »

La où travaille mon mari, ils ne savent pas que Lauren a la mucoviscidose. Les parents doivent fonctionner à 200 % pour un salaire moindre et avec beaucoup plus de frais. Il est temps que quelqu'un se penche sur cette question. Chaque parent travailleur d'un enfant muco coûte moins à la société qu'un parent chômeur. Si demain je suis licenciée parce que je suis trop souvent absente ou à cause d'un *burn-out*, je coûterai plus à la société que si je continue à travailler jusqu'à 65 ans. Je tiens bon depuis dix ans maintenant et je réalise qu'après vingt ans, ce sera au tour de Lauren et de tous les jeunes muco ».

Il ressort clairement de ce récit que des mesures doivent être prises. Les parents sont souvent devant un choix déchirant : soigner leur enfant et lui donner une espérance de vie complémentaire ou faire en sorte de gagner plus d'argent pour pouvoir payer ces soins.

Ce récit est surtout un plaidoyer pour l'allongement du congé pour assistance médicale, avec une meilleure rémunération et davantage de flexibilité.

Ce témoignage devrait nous inciter à approfondir la réflexion sur l'allongement du congé pour assistance médicale et pour soins palliatifs.

Mme Celien Vanmoerkerke. — Le Conseil national du travail a reçu la demande d'avis concernant l'hospitalisation d'un enfant dans le cadre de cette proposition concrète et plaide pour une approche globale de la problématique.

Vandaar onze brief aan de Senaat met de mededeling dat dit zal worden onderzocht in het kader van de CAO 45, die betrekking heeft op verlof om dwingende redenen.

Ik voeg er evenwel meteen aan toe dat het ABVV vindt dat er verder moet worden gekeken dan de CAO 45 die in geen vergoeding voor verloven voorziet. Zelfs als ouders aanwezig mogen zijn bij hun gehospitaliseerd kind rijst immers nog de vraag of dat voor hen financieel haalbaar is.

Mevrouw Andrée Debrulle. — Ik spreek namens het ACV. Ik ben het volledig eens met mevrouw Van Moerkerke. In de brief aan de heer Dedecker vragen wij hoeveel gevallen er zijn zodat we de financiële implicaties kunnen becijferen van de toekenning van tien verlofdagen bij onvoorzienne hospitalisaties in de plaats van bij chronische ziekten. Ik denk dat er wat tijd verliep tussen de voorstelling en de indiening van het voorstel zoals ik het heb begrepen.

Het ACV vindt dat cao nr. 45 van de Nationale Arbeidsraad een goed instrument is, dat echter slecht wordt gebruikt. Samen met de twee andere vakbonden hebben we gepleit voor een herziening ervan zodat ze ook aangewend kan worden bij familiale problemen, zoals ziekenhuisopname van een kind of onvoorzienne school- of andere problemen met adolescenten.

We moeten dat instrument gebruiken en respecteren, ook in andere gevallen dan ziekte. In sommige sectoren worden meerdere dagen vergoed, vaak op grond van bepaalde redenen. We moeten daaruit lessen trekken en de logica van de overmacht verlaten die een van de belangrijkste tekortkomingen is van de overeenkomst.

Vorige week heb ik uitgelegd dat de problematiek van de afwezigheden voor de combinatie van gezin en werk, ook kan worden opgelost via de arbeidsorganisatie; wat hier gezegd werd over mucoviscidose of over andere chronische ziekten sterkt me nog in die idee.

Sommige ouders werken inderdaad omdat ze geld nodig hebben of omwille van de maatschappelijke waarde van arbeid. We moeten veeleer redeneren in termen van arbeidsorganisatie in het algemeen dan in termen van afwezigheden. Daarover vinden we in de voorstellen niet veel terug.

Zoals ik vorige week al zei, moeten wij als sociale gesprekspartners nadenken over de manier waarop we die moeilijke situaties in de arbeidsorganisatie kunnen integreren, niet door afwezig te zijn van het werk, maar door een regeling uit te werken die een voltijdse baan tegen een normaal loon combineert met eventuele faciliteiten.

C'est pourquoi notre lettre adressée au Sénat précise que la question sera examinée dans le cadre de la CCT 45 relative au congé pour raisons impérieuses.

La FGTB estime qu'il faut voir plus loin que la CCT 45 qui ne prévoit pas de rémunération pour les congés. Même lorsque des parents ont la possibilité d'être présents aux côtés de leur enfant hospitalisé, se pose encore toujours la question de savoir si c'est faisable financièrement pour eux.

Mme Andrée Debrulle. — J'interviens au nom de la CSC. Je me rallie totalement aux propos de Mme Van Moerkerke. Dans la lettre adressée à M. Dedecker, on demande à connaître le nombre de cas afin d'évaluer les implications financières de cette mesure. Celle-ci prévoit dix jours de congé pour des hospitalisations imprévues, plutôt que dans le cas d'une maladie de longue durée. Je pense qu'il y a eu un petit décalage entre les présentations et la proposition, du moins dans le sens où je l'ai comprise.

La CSC pense que la convention collective 45 du Conseil national du travail est un bon instrument mais qu'il est mal utilisé. Nous avons plaidé avec nos collègues des deux autres syndicats pour que son concept soit revu et pour qu'elle soit utile en cas de difficultés dans les familles, d'hospitalisation d'un enfant ou lorsqu'un adolescent est confronté à un problème scolaire ou à une autre situation inattendue.

C'est un instrument à valoriser et à respecter, y compris au-delà du cadre de la maladie. De nombreux secteurs ont en effet prévu une indemnisation de plusieurs jours, parfois avec des motifs. Nous devons en tirer des leçons et sortir de cette logique de force majeure, un des principaux handicaps de cette convention.

La semaine dernière, j'ai expliqué que toute la problématique des absences dans le cadre de la combinaison famille-travail pouvait aussi être résolue par des mesures d'organisation du travail; ce qui vient d'être dit à propos de la mucoviscidose ou d'autres maladies chroniques renforce cette idée.

Il est vrai que les parents travaillent parce qu'ils ont besoin d'argent et parce que le travail a une valeur sociale. Cependant, il conviendrait peut-être de réfléchir davantage en termes d'organisation de travail global plutôt qu'en termes d'absence. Cet élément ne se retrouve pas beaucoup dans les propositions.

Comme je l'ai indiqué la semaine dernière, il nous revient à nous, partenaires sociaux, de réfléchir à la façon d'intégrer ces situations difficiles, non par une sortie du lieu de travail, mais en imaginant un aménagement qui permette de continuer à travailler à temps plein avec un salaire normal, moyennant des facilités éventuelles.

Mevrouw Isabelle Durant (Ecolo). — Ik wens te reageren op de uiteenzetting namens de Muco-vereniging, waarbij ik van de gelegenheid gebruik maak om het nut van de vereniging te onderstrepen. Dank zij haar hadden we gedurende een hele dag een patiënt in ons midden en konden we zelf zien wat een dergelijke chronische ziekte betekent.

Tot nog toe hebben we vooral jongeren gehoord. Vandaag hebben de ouders getuigd. Ik vind dat heel belangrijk om zich bewust te worden van het probleem.

Ik ben het ermee eens dat het moeilijk is de faciliteiten af te lijnen die men moet toekennen aan ouders die hun chronisch zieke kinderen verzorgen. Die kinderen hebben immers bijna dezelfde overlevingskansen als een gezonde volwassene. We moeten er dan ook voor zorgen dat die jaren van «normaal» leven door de gezinnen kunnen worden opgevangen.

We moeten formules vinden waardoor mensen die chronisch zieken verzorgen, een inkomen krijgen, zodat ze het financieel kunnen redden. Meestal zijn het de vrouwen die hun carrière opofferen of halftijds werken. Later zullen ze slechts een armzalig pensioentje hebben omdat ze de tijd hebben genomen om een ziek of gehandicapt kind te verzorgen. Ik zou willen dat er een oplossing komt voor dat probleem.

Ik ben ervan overtuigd dat mevrouw Zrihen het eens zou zijn met een inkomensgarantie voor de ouder, vader of moeder, die verlof neemt om zijn of haar kind te verzorgen. Een regeling waarbij alleen moeders hun carrière en het gezinsinkomen moeten opofferen om een kind te verzorgen, moet alleszins worden verboden.

De heer Patrik Vankrunkelsven (Open Vld). — Mensen die korte tijd ziek zijn, hebben doorgaans niet te klagen over de tegemoetkomingen van ons socialezekerheidssysteem. Bij chronische aandoeningen schiet het tekort. Het wetsvoorstel van mevrouw Vanlerberghe heeft betrekking op een heel brede waaier van aandoeningen en situaties, en op alle mogelijke hospitalisaties daarrond.

Mme Isabelle Durant (Ecolo). — Je voudrais réagir à la dernière intervention de l'association MUCO dont je veux souligner l'efficacité puisqu'elle nous a permis d'accueillir un patient pendant une journée entière et de mesurer mieux que par un exposé ce que représente ce genre de maladie chronique.

Jusqu'ici, nous avions plutôt entendu des jeunes, et nous avons aujourd'hui le témoignage de parents. Je crois que c'est très utile pour prendre conscience du problème.

Je rejoins par ailleurs ce qui vient d'être dit à propos de la difficulté de cloisonner les facilités que l'on doit accorder à des parents qui s'occupent d'enfants malades chroniques. Ces derniers ont pratiquement les mêmes chances de survie que celles d'un adulte sain et nous devons dès lors faire en sorte que ces années de vie « normale » puissent être assumées par les familles.

Je pense aussi qu'il faudra trouver des formules qui assurent des revenus aux personnes qui s'occupent régulièrement de malades chroniques afin qu'elles s'y retrouvent financièrement. Généralement, ce sont les femmes qui牺牲 leur carrière ou travaillent à mi-temps et qui auront une pension misérable parce qu'elles auront pris le temps de s'occuper d'un enfant malade ou handicapé. Je voudrais que l'on résolve ce problème.

Je suis sûre que Mme Zrihen serait d'accord pour que l'on garantisse le revenu du parent, que ce soit la mère ou le père, qui prend congé pour s'occuper de son enfant. Il faut en tout cas proscrire tout système hybride qui ferait que seules les mères sacrifieraient leur carrière et le revenu de la famille pour pouvoir prendre l'enfant en charge.

M. Patrik Vankrunkelsven (Open Vld). — Les personnes malades pendant une courte période n'ont généralement pas à se plaindre des interventions de notre système de sécurité sociale mais celui-ci est déficient pour les affections chroniques. La proposition de loi de Mme Vanlerberghe porte sur un très large éventail de maladies et de situations ainsi que sur toutes les hospitalisations qui peuvent en résulter.

Ik vraag me af of we niet beter een doelgericht voorstel uitwerken dat vooral gericht is op situaties van chronische aandoeningen. Uit het getuigenis dat we daarnet hoorden, leren we dat niet alleen een hospitalisatie, maar ook de thuiszorg heel veel energie vraagt en dat de betrokkenen af en toe een beetje extra zuurstof nodig hebben om het aan te kunnen.

Als de vele voorstellen die nu ter bespreking voorliggen, worden goedgekeurd zal dat een enorme impact hebben op ons socialezekerheidssysteem. We kunnen beter keuzes maken. In die context denk ik dat we het voorstel van mevrouw Vanlerberghe beter een beetje aanpassen zodat het meer gericht is op mensen die gedurende een lange periode problemen hebben met de opvang van zieke kinderen, zowel thuis als in het ziekenhuis.

Mevrouw Myriam Vanlerberghe (sp.a+VI. Pro). — Ons wetsvoorstel gaat niet over chronisch zieke kinderen, die geregeld in het ziekenhuis moeten worden opgenomen en ook thuis continu verzorging nodig hebben. Voor die gevallen moeten de bestaande systemen, zoals zorgverlof — ik denk aan een uitbreiding daarvan — en de maximumfactuur de noden helpen lenigen.

In tegenstelling tot wat collega Vankrunkelsven daarnet zei, is ons wetsvoorstel bedoeld voor ouders die gisteren nog een gezond kind in huis hadden en vandaag plots worden geconfronteerd met een ziekenhuisopname, waardoor het kind acuut in een wildvreemde en misschien beangstigende wereld terechtkomt. Als ons voorstel wordt goedgekeurd zullen ouders bij een plotse ziekenhuisopname van hun kind zich niet meer moeten afvragen hoeveel inkomen ze kwijt zijn als ze bij hun kind in het ziekenhuis blijven.

Het wetsvoorstel werd uitgebreid behandeld en kreeg ruime steun. Er mag geen misverstand ontstaan over het doel; namelijk een oplossing vinden voor gezonde kinderen die in een bepaalde omstandigheden helemaal niet alleen willen zijn en de steun nodig hebben van ouders.

De NAR onderzoekt de zaak en zal in december verslag uitbrengen. Uit praktische overwegingen zou ik zeggen dat we onze werkzaamheden kunnen onderbreken tot we het advies van de NAR hebben ontvangen omdat ik er van uitga dat de sociale partners goed geplaatst zijn om te weten wat de werknemers nodig hebben, ook inzake verlof. We moeten dus wel weten wat we willen, ofwel onze werkzaamheden onderbreken, ofwel geen rekening houden met de NAR.

Mevrouw Anne-Françoise Picard-Henriet. — Ik heb vier *in vitro*bevruchtingen geprobeerd vooraleer zwanger te worden. Dit is een positief wetsvoorstel. Er komt immers heel wat kijken bij een *in vitro*behandeling. Er moet rekening worden gehouden met de

Ne serait-il pas préférable d'élaborer une proposition plus ciblée, qui serait centrée principalement sur les affections chroniques ? Il ressort du témoignage que nous venons d'entendre que non seulement l'hospitalisation mais également les soins à domicile requièrent beaucoup d'énergie et que les intéressés ont parfois besoins d'un ballon d'oxygène pour pouvoir faire face.

Dans l'hypothèse où les nombreuses propositions dont nous discutons seraient approuvées, elles exerce-ront un impact considérable sur notre système de sécurité sociale. Il vaut mieux faire des choix. Dans ce contexte, il serait préférable d'adapter la proposition de Mme Vanlerberghe afin qu'elle cible davantage les personnes qui doivent faire face pendant une longue période aux difficultés liées à l'accueil d'enfants malades, tant à domicile qu'à l'hôpital.

Mme Myriam Vanlerberghe (sp.a+VI. Pro). — Notre proposition de loi ne concerne pas les enfants souffrant d'une maladie chronique, qui doivent régulièrlement être hospitalisés et ont aussi besoin de soins continus à la maison. Pour ces cas-là, le maximum à facturer et les systèmes existants, comme le congé pour soins (qui doit selon moi être étendu) doivent aider à faire face aux besoins.

Contrairement à ce que vient de dire M. Vankrunkelsven, notre proposition de loi vise les parents qui, hier encore, avaient à la maison un enfant en bonne santé et soudain sont confrontés à une hospitalisation qui plonge l'enfant soudainement dans un monde étranger et peut-être angoissant. Si notre proposition est adoptée, les parents ne devront plus se demander lors d'une hospitalisation d'urgence de leur enfant quelle sera leur perte de revenus s'ils restent au chevet de leur enfant à l'hôpital.

Cette proposition de loi a été largement discutée et a reçu un large appui. Il ne peut y avoir aucune méprise sur son objectif, à savoir trouver une solution pour les enfants en bonne santé qui, dans des circonstances déterminées, ne veulent absolument pas rester seuls et ont besoin de l'aide de leurs parents.

Le CNT étudie la question et publiera un rapport en décembre. D'un point de vue pratique, je dirais que nous pouvons suspendre nos travaux jusqu'à ce que nous disposions de l'avis du CNT, car je pars de l'idée que les partenaires sociaux sont bien placés pour savoir ce dont ont besoin les travailleurs, y compris en matière de congés. Nous devons donc bien savoir ce que nous voulons, soit suspendre nos travaux, soit ne pas prendre en considération l'avis du CNT.

Mme Anne-Françoise Picard-Henriet. — J'ai eu recours à quatre tentatives de fécondation *in vitro* avant d'être enceinte. Selon moi, cette proposition de loi est positive. En effet, il n'est pas facile de gérer un traitement de fécondation *in vitro* tant sur le plan des

neveneffecten en er moet samen met de werkgever een dagelijkse planning worden opgemaakt. De behandeling kan één tot meerdere weken duren, afhankelijk van de vrouw. De patiënt moet drie keer per week vóór tien uur 's morgens op controle bij haar arts. Op de middag moet ze zich in verbinding stellen met het centrum voor voortplanting onder medische begeleiding om te weten welke dosis hormonen ze zich 's avonds moet inspuiten.

Bij de eerste poging heb ik gedaan wat mij werd voorgescreven : 's morgens ging ik naar mijn arts, nadat ging ik werken en 's avonds haastte ik mij om thuis te zijn omdat de inspuitingen op een vast uur moeten gebeuren. Ik geraakte snel uitgeput, zowel lichamelijk als mentaal. Ik had nochtans het geluk een begin plaats vanolle werkgever te hebben die mij bij de volgende pogingen niet meer verplichtte om de uren te recupereren die ik verloor door mijn bezoeken aan de arts. Hij bood mij in zekere zin al de mogelijkheid waarin het wetsvoorstel voorziet. Ik verloor drie keer per week twee werkuren, maar ik was minder moe en minder gestrest, wat mijn werk ten goede kwam. Bovendien verhogen de kansen op een zwangerschap in dergelijke omstandigheden zodat er minder pogingen nodig zijn. Een *in vitro*-behandeling kost de sociale zekerheid veel geld. Een werkneemster kan wegens de omslachtige procedure ook moeilijk voor haar werkgever verbergen dat ze een *in vitro*-behandeling volgt. Ze loopt bovendien het risico opzij te worden gezet. Vanaf het ogenblik dat ze de behandeling volgt, slinken voor haar hoe dan ook de kansen om door te groeien in het bedrijf.

Dit voorstel is positief voor zowel de werkgever als de werkneemster. Er blijft echter een vraag onbeantwoord. Welke bescherming geniet de werkneemster tussen twee verschillende *in vitro*-behandelingen in ? Ik heb gehoord dat sommige vrouwen verschillende pogingen ondernemen in een periode van zes tot zeven maanden. Dat lijkt mij onmogelijk want er is in de centra voor voortplanting onder medische begeleiding een wachttijd van ongeveer drie maanden voor elke *in vitro*-behandeling. Ik heb vier vier pogingen ondernomen en dat heeft ongeveer twee jaar in beslag genomen.

Mevrouw Andrée Debrulle. — Het voorstel is uiterst interessant en verdient alle steun. Het gaat ook hier om een vorm van moederschapsbescherming. De idee dat de vrouw afwezig kan blijven met behoud van loon als een onderzoek niet buiten de werkuren kan gebeuren, is in ieder geval bijzonder positief.

Ik wil de indiener van het voorstel toch nog twee vragen stellen. Wij spreken hier over de *in vitro*-vruchting, maar er zijn nog andere behandelingen

effets secondaires que sur le plan du calendrier à organiser au jour le jour avec l'employeur. Le traitement peut durer une à plusieurs semaines en fonction des femmes. Trois fois par semaine, la patiente doit se rendre chez son médecin avant 10 heures du matin. Le midi, elle doit contacter son centre de procréation médicalement assistée afin de savoir quelle quantité d'hormones elle devra s'injecter le soir.

Pour la première tentative, j'ai fait tout ce qui était prévu : le matin, je me rendais chez mon médecin, ensuite, j'effectuais ma journée de travail en me dépêchant de rentrer chez moi le soir car les injections doivent se faire à heure fixe. Je me suis sentie assez rapidement épuisée, tant physiquement que moralement. Pourtant, j'avais la chance d'avoir un employeur très compréhensif et qui, pour les tentatives suivantes, m'a permis de ne pas compenser les heures de travail que j'avais perdues en allant chez mon médecin. D'une certaine manière, il m'a permis de faire ce que la proposition de loi prévoit : je perdais deux heures de travail trois fois par semaine, mais j'étais moins fatiguée, moins stressée, d'où un impact positif sur mon travail. De plus, en diminuant le stress et la fatigue, on augmente les chances de réussite de la fécondation *in vitro*, ce qui permet de réduire le nombre de tentatives, lesquelles coûtent très cher à la sécurité sociale. Par ailleurs, compte tenu du processus à suivre, il est très difficile pour une travailleuse de cacher à son employeur qu'elle suit ce traitement. Elle court en outre le risque d'être évincée. De toute façon, à partir du moment où elle suit ce traitement, il devient difficile pour elle d'espérer évoluer au sein de la société.

Selon moi, cette proposition de loi est positive tant pour l'employeur que pour la travailleuse. Une question subsiste cependant. Qu'en est-il de la protection de la travailleuse entre deux tentatives de fécondation *in vitro* ? J'ai entendu parler de plusieurs tentatives sur six ou sept mois. Cela me paraît impossible car il y a environ trois mois d'attente entre chaque tentative dans les centres de procréation médicalement assistée. Pour les quatre tentatives que j'ai faites, il m'a fallu à peu près deux ans.

Mme Andrée Debrulle. — La proposition est extrêmement intéressante et mérite d'être soutenue. Nous sommes dans le cadre de la protection de la maternité, peut-être pas une maternité facile, mais une maternité quand même. En tout cas, l'idée de pouvoir s'absenter avec maintien de la rémunération chaque fois qu'il est impossible de se rendre à un examen en dehors des heures de travail est très positive.

Je voudrais néanmoins poser deux questions à l'auteur de la proposition. Nous parlons de la fécondation *in vitro* mais il me semble que d'autres

tegen onvruchtbaarheid die even veel aandacht verdienen. Waarom beperkt men zich tot deze behandeling ? Mijn collega's van het ACV hebben er trouwens mijn aandacht op gevestigd dat onvruchtbaarheid ook voor mannen een probleem is. We werken hier in het kader van de bepalingen over de moederschapsbescherming van de arbeidswet van 1971, maar ook voor de mannen kan dit een probleem zijn.

Mevrouw Isabelle Durant (Ecolo). — Misschien kan er ook iets gedaan worden voor de mannen ...

Voor de eiceldonoren is de ingreep niet eenvoudig, maar het biedt wel kansen aan anderen.

Een tijdje geleden werden vrouwelijke studenten van Leuven in een reclameboodschap aangespoord om eicellen af te staan. Het gaat hier echter wel om een vrij zware en soms zelfs traumatische ingreep, vooral voor vrouwen die nog geen kind hebben gehad. Denken de auteurs aan bijkomende maatregelen, niet alleen voor de ontvangers maar ook voor de donoren van eicellen ?

De heer Patrik Vankrunkelsven (Open Vld). — Ik wil een algemeen antwoord geven op de verschillende vragen over verlof.

We moeten een onderscheid maken tussen allerlei mogelijke omstandigheden die een korte afwezigheid op het werk noodzakelijk maken, en het verlof voor *in vitro*fertilisatie. Om aan de korte periodes van afwezigheid tegemoet te komen bestaan er al mogelijkheden zoals het omstandigheidsverlof. Het is niet goed om voor elke korte afwezigheid een afzonderlijke regeling in te voeren. Eiceldonatie, bijvoorbeeld, is meestal een eenmalige ingreep. Voor zaadceldonatie moet uiteraard helemaal geen verlof mogelijk zijn. *In vitro*fertilisatie is daarentegen een zware behandeling voor de vrouw.

Bij andere vormen van onvruchtbaarheidsbehandeling, zoals inseminatie, is het tijdstip minder belangrijk dan bij *in vitro*fertilisatie. Die behandeling kan op voorhand worden gepland. Dat is niet te vergelijken met de strikte timing bij *in vitro*fertilisatie en de varianten ervan. Dat bleek ook uit de getuigenis hier. Na het inspuiten van de hormonen moet de impact op de eicelevolutie worden nagegaan en moet worden bepaald wanneer er precies eicellen moeten worden opgepikt. Dat proces is heel stresserend en de vrouw is er dag in dag uit mee bezig.

Mevrouw Anne-Françoise Picard-Henriquet. — Welke bescherming geniet de werkneemster tussen twee *in vitro*behandelingen in ?

Omvat *in vitro*bevruchting ook de transfer van ingevroren embryo's ?

De heer Patrik Vankrunkelsven (Open Vld). — Ik neem aan dat de implanting van ingevroren embryo's

traitements contre l'infertilité mériteraient autant d'égards. Pourquoi se limiter à cette situation ? Par ailleurs, mes collègues de la CSC m'ont fait remarquer que l'infertilité était aussi un problème masculin. Nous sommes dans le cadre de la loi de 1971 sur la protection de la maternité mais il faut savoir que les hommes peuvent aussi être concernés par le problème.

Mme Isabelle Durant (Ecolo). — Il y a peut-être quelque chose à faire pour les hommes ...

Pour les donneuses d'ovocytes, l'intervention n'est pas simple mais elle permet à d'autres d'en bénéficier par la suite.

Il y a quelque temps, une publicité incitait les étudiantes de Louvain à faire un don d'ovocytes alors qu'il s'agit d'interventions assez lourdes et même parfois traumatisantes, surtout pour des femmes n'ayant pas encore eu d'enfant. Les auteurs envisagent-ils d'ajouter quelque chose, non seulement pour les récipiendaires mais aussi pour les donneuses ?

M. Patrik Vankrunkelsven (Open Vld). — Je fournirai une réponse générale aux différentes questions sur le congé.

Nous devons faire une distinction entre toutes les situations possibles qui nécessitent un congé de courte durée, et le congé pour fécondation *in vitro*. Pour les premières, on a déjà prévu un congé de circonstance. Il n'est pas souhaitable d'instaurer une disposition particulière pour chaque absence de courte durée. Le don d'ovules, par exemple, est généralement une intervention unique. Le don de sperme ne doit évidemment pas donner lieu à un congé. En revanche, la fécondation *in vitro* constitue un traitement lourd pour la femme.

Pour les autres formes de traitement de l'infertilité, par exemple l'insémination, le moment est moins important que pour une fécondation *in vitro*. Ce traitement peut être planifié à l'avance. En revanche, la fécondation *in vitro* implique un calendrier précis : après l'injection des hormones, on calcule le moment précis auquel les ovules doivent être prélevés. Il s'agit d'une intervention extrêmement stressante pour la femme.

Mme Anne-Françoise Picard-Henriquet. — Quant à la protection du travail, que se passe-t-il entre deux tentatives de fécondation *in vitro* ?

Incluez-vous dans le sujet de la fécondation *in vitro* le processus de transfert d'embryons congelés ?

M. Patrik Vankrunkelsven (Open Vld). — Je présume que l'implantation d'embryons congelés est

wordt beschouwd als de voortzetting van de *in vitro*fertilisatie. In de aanloop worden de eicellen vrijgemaakt, vervolgens worden ze bevrucht en ten slotte worden de « verse » embryo's onmiddellijk en de overtuiging later ingeplant.

Mevrouw Dejonghe. — Mevrouw Vanlerberghe beklemtoonde dat men rekening moet houden met de noden op de werkvloer. Die aanpak moet inderdaad voldoende aan bod komen. Mijn collega heeft dat ook vorige vergadering al gezegd.

Ik onthoud ook de uitspraak van de heer Vankrunkelsven dat de maatschappij keuzes moet maken. Daarom pleiteert het VBO voor een alomvattend debat. Tal van zaken bestaan al. De bestaande wetgeving is hier en daar wel voor verbetering vatbaar, maar ook de sociale partners hebben zowel op interprofessioneel als op sectoraal niveau al heel wat verwezenlijkt.

Al die zaken moeten we in een algemeen kader bekijken. Mijns inziens zijn de sociale partners het best geplaatst om in deze materie oplossingen te vinden waarbij zowel met het belang van de werknemers als dat van de werkgevers rekening wordt gehouden. De werkgevers moeten de arbeid uiteindelijk dagelijks georganiseerd krijgen.

Als ik zie hoeveel voorstellen al ter tafel liggen en hoeveel specifieke voorstellen er nog op komst zijn, dan zie ik een huis op zijn Vlaams met aangebouwde koterijen voor me oprollen. Op de duur hebben we geen overzicht meer. Nu al moet ik bij elke vraag over een specifieke regeling telkens het wetboek erbij halen.

Ik pleit dus voor meer transparantie.

III. ONTWERP VAN AANBEVELINGEN

A. Voorstel van aanbevelingen

Na het debat in de Commissie voor de Sociale Zaken van de Senaat, vraagt de commissie ervoor te zorgen dat privéleven en werk beter op elkaar worden afgestemd. Volgende ideeën vindt ze hierbij zeer belangrijk :

1) Informatie, toegankelijkheid en uitbreiding thematische verloven

De bestaande verloftelsels die toelaten meer tijd op te nemen voor het gezin of voor zorg moeten versterkt worden. De uitbreiding van de thematische verloven beoogt enerzijds het gezinsleven te ondersteunen en anderzijds de combinatie gezin, zorg en arbeid te verbeteren.

Bovendien moet ervoor worden gezorgd dat werknemers en werkgevers degelijke informatie krijgen over de bestaande mogelijkheden en over eenieders

considérée comme la continuation de la fécondation *in vitro*. Les ovocytes sont d'abord prélevés, ensuite ils sont fécondés et, enfin, les embryons « nouveaux » sont immédiatement réimplantés tandis que les embryons surnuméraires seront implantés ultérieurement.

Mme Dejonghe. — Mme Vanlerberghe a insisté sur le fait qu'il faut tenir compte des besoins sur le terrain. Il faut en effet mettre suffisamment l'accent sur cette approche. Mon collègue l'avait déjà dit lors de la précédente réunion.

Il ressort de l'intervention de M. Vankrunkelsven que la société doit faire des choix. C'est la raison pour laquelle la FEB a plaidé pour un débat global. Il existe déjà de nombreux dispositifs. La législation existante est susceptible d'être améliorée mais les partenaires sociaux ont également de nombreuses réalisations à leur actif, tant au niveau interprofessionnel que sectoriel.

Toutes ces questions doivent être considérées dans un cadre général. Je pense que les partenaires sociaux sont les mieux placés pour trouver des solutions tenant compte de l'intérêt tant des travailleurs que des employeurs. Finalement, il revient aux employeurs d'organiser quotidiennement le travail.

Les nombreuses propositions déjà déposées ou encore en préparation me font penser à une maison à la flamande, avec de nombreux bâtiments annexes. À la longue, cela empêche d'avoir une vue d'ensemble. Dès à présent, pour chaque question relative à une mesure particulière, je dois consulter le code.

Je plaide donc pour davantage de transparence.

III. PROJET DE RECOMMANDATIONS

A. Proposition de recommandations

Suite aux discussions en commission des Affaires sociales du Sénat, la commission demande de veiller à une meilleure concertation entre la vie privée et le travail et insiste particulièrement sur les idées suivantes :

1) Information, accessibilité et extension des congés thématiques

Les régimes de congés existants qui permettent de consacrer plus de temps à la famille ou aux soins doivent être renforcés. L'extension des congés thématiques vise, d'une part, à soutenir la vie de famille et, d'autre part, à mieux combiner la famille, les soins et le travail.

Il faut en plus assurer une bonne information des travailleurs et des employeurs sur les possibilités existantes et les droits de chacun. Les motifs et les

rechten. De redenen en de regelingen voor de bestaande verloven zijn divers, het is belangrijk dat men ze bekend maakt.

In dit kader kan er naar gestreefd worden om :

- het zogenaamde «vaderschapsverlof» open te stellen voor mee-ouders;
- de huidige leeftijdsdifferentiatie in het adoptieverlof op te heffen;
- verschillende verlofstelsels uit te breiden, te optimaliseren en te actualiseren zoals het rouwverlof, het adoptieverlof (vb. met betrekking tot het financiële aspect), het vaderschapsverlof, het moederschapsverlof en het ouderschapsverlof.

2) Mannen aanmoedigen gezinstaken op zich te nemen, met name hen stimuleren vaderschapsverlof of adoptieverlof te nemen en verlofrechten met vrouwen te delen. Het is immers noodzakelijk dat vaders betrokken zijn en voldoende tijd spenderen met het gezin bij de geboorte van een kind. Op die manier wordt ook de gelijkheid tussen man en vrouw gewaarborgd.

In dit kader kan er naar gestreefd worden om :

- naar analogie met de moeders — een uitbreiding van het vaderschapsverlof te voorzien in het geval van hospitalisatie van een pasgeboren kind;
- een ontslagbescherming in te voeren voor de mannen die vaderschapsverlof opnemen;
- de uitkeringen te verhogen.

3) Nadrukken over het versoepelen en het verbeteren van de wetgeving betreffende de thematische verloven.

4) Nadrukken over de eventuele noodzaak om bepaalde doelgroepen ten integreren in bepaalde verlofstelsels, zoals vrouwen die een *in vitro*-behandeling ondergaan.

B. Bespreking

Mevrouw Lijnen stelt voor om de volgende aanpassingen door te voeren aan het voorstel van aanbevelingen :

— Het opschrift van punt 1 wordt vervangen als volgt :

«Informatie, toegankelijkheid en versterking van de thematische verloven»

— De eerste paragraaf van de tekst onder punt 1 wordt vervangen als volgt :

«De bestaande verlofstelsels die toelaten meer tijd op te nemen voor het gezin of voor zorg moeten in de

modalités des congés existants sont divers, il est important de les faire connaître.

Dans ce cadre, l'on peut tenter de :

- rendre le congé dit de paternité accessible aux coparents;
- supprimer la différenciation d'âge actuelle dans le congé d'adoption;

— étendre, optimiser et actualiser différents régimes de congés tels que le congé de deuil, le congé d'adoption (sur le plan financier, par exemple), le congé de paternité, le congé de maternité et le congé parental.

2) Encourager les hommes à assumer des responsabilités familiales, notamment par des mesures les incitant à prendre un congé de paternité ou d'adoption et à profiter des mêmes droits à des congés que les femmes. Il est, en effet, nécessaire que les pères soient impliqués et passent suffisamment de temps avec leur famille lors de la naissance d'un enfant. On garantit également de la sorte l'égalité entre l'homme et la femme.

Dans ce cadre, l'on peut chercher à :

- étendre le congé de paternité en cas d'hospitalisation d'un nouveau-né, par analogie avec les mères;
- instaurer une protection contre le licenciement pour les hommes qui prennent un congé de paternité;
- augmenter les allocations.

3) Réfléchir à assouplir et à améliorer la législation relative aux congés thématiques.

4) Envisager la nécessité d'intégrer dans certains régimes de congés plusieurs groupes cibles, tels que les femmes qui subissent un traitement *in vitro*.

B. Discussion

Mme Lijnen suggère d'apporter les adaptations suivantes à la proposition de recommandations :

— L'intitulé du point 1 est remplacé par ce qui suit :

«Information, accessibilité et renforcement des congés thématiques»

— Le premier paragraphe du texte du point 1 est remplacé par ce qui suit :

«Les régimes de congés existants qui permettent de consacrer plus de temps à la famille ou aux soins

geest van het regeerakkoord versterkt worden. De versterking van de thematische verloven beoogt enerzijds het gezinsleven te ondersteunen en anderzijds de combinatie gezin, zorg en arbeid te verbeteren. Bovendien moet ervoor worden gezorgd dat werknemers en werkgevers degelijke informatie krijgen over de bestaande mogelijkheden en over eenieders rechten. De redenen en de regelingen voor de bestaande verloven zijn divers, het is belangrijk dat men ze bekend maakt. Tevens is het belangrijk om het efficiënt gebruik ervan te onderzoeken. »

— In het derde streepje van de tekst onder punt 1 wordt de laatste zin vervangen als volgt :

«Overigens zou de verlenging van het ouderschapsverlof kunnen worden onderzocht.»

— Aan de tekst onder punt 3 wordt de volgende zin toegevoegd :

«Conform met het regeerakkoord wordt gevraagd een systeem van loopbaanrekening te onderzoeken.»

— In de tweede paragraaf van de tekst onder punt 1 worden de woorden «uit te breiden» vervangen door de woorden «te versterken».

IV. AANBEVELINGEN

Na het debat, vraagt de Commissie voor de Sociale Aangelegenheden van de Senaat, ervoor te zorgen dat privéleven en beroepsleven beter op elkaar worden afgestemd. Volgende ideeën verdienen een bijzondere aandacht :

1. Informatie, toegankelijkheid en versterking van de thematische verloven.

De bestaande verlofstelsels die toelaten meer tijd op te nemen voor het gezin of voor zorg moeten in de geest van het regeerakkoord versterkt worden. De versterking van de thematische verloven beoogt enerzijds het gezinsleven te ondersteunen en anderzijds de combinatie gezin, zorg en arbeid te verbeteren. Bovendien moet ervoor worden gezorgd dat werknemers en werkgevers degelijke informatie krijgen over de bestaande mogelijkheden en over eenieders rechten. De redenen en de regelingen voor de bestaande verloven zijn divers, het is belangrijk dat men ze bekend maakt. Tevens is het belangrijk om het efficiënt gebruik ervan te onderzoeken.

In dit kader kan er naar gestreefd worden om verschillende verlofstelsels versterken, te optimaliseren en te actualiseren, zoals :

— het moederschapsverlof: verlengen van de duur van het moederschapsverlof, gekoppeld aan de flexibiliteit ervan, met respect voor de Europese richtlijnen

dovent être renforcés dans l'esprit de l'accord de gouvernement. Le renforcement des congés thématiques vise, d'une part, à soutenir la vie de famille et, d'autre part, à mieux combiner la famille, les soins et le travail. Il faut en outre assurer une bonne information des travailleurs et des employeurs sur les possibilités existantes et les droits de chacun. Les motifs et les modalités des congés existants sont divers, il est important de les faire connaître. Il importe aussi d'examiner si ces congés sont utilisés de manière efficace. »

— Au troisième tiret du texte du point 1, la dernière phrase est remplacée par ce qui suit :

«Par ailleurs, il faudrait pouvoir envisager la possibilité d'un allongement du congé parental.»

— Le texte du point 3 est complété par la phrase suivante :

«Conformément à l'accord de gouvernement, il est demandé d'envisager l'instauration d'un système de compte-carrière.»

— Dans le deuxième paragraphe du texte du point 1, les mots «d'étendre» sont remplacés par les mots «de renforcer».

IV. RECOMMANDATIONS

À l'issue du débat, la commission des Affaires sociales du Sénat demande que tout soit mis en œuvre pour mieux concilier la vie familiale et la vie professionnelle. Les idées suivantes méritent une attention particulière :

1. Information, accessibilité et renforcement des congés thématiques.

Les régimes de congés existants qui permettent de consacrer plus de temps à la famille ou aux soins doivent être renforcés dans l'esprit de l'accord de gouvernement. Le renforcement des congés thématiques vise, d'une part, à soutenir la vie de famille et, d'autre part, à mieux combiner la famille, les soins et le travail. Il faut en outre assurer une bonne information des travailleurs et des employeurs sur les possibilités existantes et les droits de chacun. Les motifs et les modalités des congés existants sont divers, il est important de les faire connaître. Il importe aussi d'examiner si ces congés sont utilisés de manière efficace.

Dans ce cadre, l'on peut tenter, de renforcer, d'optimaliser et d'actualiser différents régimes de congés tels que :

— le congé de maternité : allongement et flexibilisation du congé de maternité, dans le respect des directives européennes à adopter; amélioration du

die moeten worden aangenomen; verbeteren van het moederschapsverlof in het algemeen, met een bijzondere aandacht voor specifieke omstandigheden zoals deze die wordt ervaren door vrouwen die van verschillende kinderen bevallen, door hen toe te laten om vroeger verlof te vragen en langer hun postnataal verlof te kunnen opnemen;

— het mee-ouderschapsverlof: een verlof, gelijk-aardig aan het vaderschapsverlof, toekennen aan mee-ouders;

— het ouderschapsverlof: toekennen van het ouderschapsverlof aan kinderen ouder dan 6 jaar omdat ouders zich na het zesde levensjaar met hun kinderen moeten kunnen bezig houden. Overigens zou de verlenging van het ouderschapsverlof kunnen worden onderzocht;

— het rouwverlof: de huidige duur van 3 dagen rouwverlof in geval van het overlijden van een naaste volstaat niet;

— het adoptieverlof: verbeteren van het adoptieverlof door het te verlengen en door bestaande discriminaties in functie van de leeftijd van het geadopteerde kind op te heffen. Het is de bedoeling om aan het geadopteerde kind de gelegenheid te geven om banden op te bouwen.

Voorts moet er specifiek aandacht besteed worden aan eenoudergezinnen en zelfstandigen, alsook aan de problematiek van de opvang en de verzorging van zieke kinderen. De uitbreiding van de bestaande mogelijkheid om het moederschapsverlof te verlengen in geval van hospitalisatie van het pasgeboren kind naar zelfstandige vrouwen moet worden overwogen. Bovendien moeten de thematische verloven toegankelijk en aantrekkelijker worden gemaakt voor alleenstaanden, gezinnen met een laag inkomen en eenoudergezinnen door het optrekken van de uitkeringen.

De eventuele noodzaak onderzoeken om bepaalde doelgroepen te integreren in bepaalde verlofstelsels. De uitbreiding van de sociale bescherming die wordt toegkend aan vrouwen die moederschapsverlof opnemen naar vrouwen die een procedure van *in vitro* bevruchting aanvangen moet worden onderzocht.

2. Mannen aanmoedigen gezinstaken op zich te nemen, met name hen stimuleren vaderschapsverlof of adoptieverlof te nemen en verlofrechten met vrouwen te delen. Het is immers noodzakelijk dat vaders betrokken zijn en voldoende tijd spenderen met het gezin bij de geboorte van een kind. Op die manier wordt ook de gelijkheid tussen man en vrouw gewaarborgd.

congé de maternité en général, avec une attention particulière au vécu spécifique, par exemple, des femmes qui accouchent de plusieurs enfants, en leur permettant de demander congé plus tôt et de prendre leur congé postnatal sur une plus longue durée;

— le congé coparental : accorder aux coparents un congé similaire au congé de paternité;

— le congé parental : octroi du congé parental aux parents d'enfants de plus de six ans, pour leur permettre de s'occuper de leurs enfants après l'âge de six ans. On pourrait par ailleurs étudier la possibilité d'un allongement du congé parental;

— le congé de deuil : la durée actuelle de trois jours de congé de deuil en cas de décès d'un proche est insuffisante;

— le congé d'adoption : améliorer le congé d'adoption en l'allongeant et en supprimant les discriminations existantes en fonction de l'âge de l'enfant adopté. Le but est de donner à l'enfant adopté l'occasion de créer des liens.

Il faut en outre consacrer une attention spécifique aux familles monoparentales et aux indépendants, ainsi qu'au problème de l'accueil des enfants malades et des soins à leur prodiguer. Il faut envisager d'étendre aux travailleuses indépendantes la possibilité de prolonger le congé de maternité en cas d'hospitalisation du nouveau-né. En outre, il faut rendre les congés thématiques accessibles et plus attractifs pour les isolés, pour les ménages à faible revenu et pour les familles monoparentales, en relevant le montant des allocations.

Envisager la nécessité d'intégrer certains groupes cibles dans certains régimes de congés. Il faut étudier la possibilité d'étendre aux femmes qui entament une procédure de fécondation *in vitro* la protection sociale dont bénéficient les femmes qui prennent un congé de maternité.

2. Encourager les hommes à assumer des responsabilités familiales, notamment par des mesures les incitant à prendre un congé de paternité ou d'adoption et à profiter des mêmes droits à des congés que les femmes. Il est, en effet, nécessaire que les pères soient impliqués et passent suffisamment de temps avec leur famille lors de la naissance d'un enfant. On garantit également de la sorte l'égalité entre l'homme et la femme.

In dit kader kan er naar gestreefd worden om :

- een uitbreiding van het vaderschapsverlof te voorzien, bijvoorbeeld in het geval van hospitalisatie van een pasgeboren kind;
- een ontslagbescherming in te voeren voor de mannen die vaderschapsverlof opnemen.

3. Nadrukken over het versoepelen en het verbeteren van de wetgeving betreffende de thematische verloven. Het fragmentarisch optreden ten aanzien van een aantal verlofstelsels laat toe om op een aantal noodwendigheden snel in te spelen. Het uiteindelijke doel moet er evenwel in bestaan een coherent, evenwichtig en geïntegreerd levensloopbeleid te ontwikkelen. Conform met het regeerakkoord wordt gevraagd een systeem van loopbaanrekening te onderzoeken.

V. STEMMINGEN

De commissie stemt met 9 stemmen bij 1 onthoudingen in met de aanbevelingen.

Dit verslag werd goedgekeurd met 11 stemmen bij 1 onthouding.

De rapporteurs,

Dominique TILMANS.
Sabine de BETHUNE.

De voorzitter;

Nahima LANJRI.

Dans ce cadre, l'on peut chercher à :

- prévoir une extension du congé de paternité, par exemple en cas d'hospitalisation d'un nouveau-né;
- instaurer une protection contre le licenciement pour les hommes qui prennent un congé de paternité.

3. Réfléchir sur la manière d'assouplir et d'améliorer la législation relative aux congés thématiques. Si une approche fragmentaire permet de réagir rapidement à certains besoins en ce qui concerne une série de régimes de congés, l'objectif final doit néanmoins être de développer une approche fondée sur le cycle de vie à l'égard du travail qui soit cohérente, équilibrée et intégrée. Conformément à l'accord de gouvernement, il est demandé d'examiner la possibilité d'instaurer un système de compte-carrière.

V. VOTES

La commission adopte les recommandations par 9 voix et 1 abstention.

Le présent rapport a été approuvé par 11 voix et 1 abstention.

Les rapporteurs,

Dominique TILMANS.
Sabine de BETHUNE.

La présidente,

Nahima LANJRI.