

# **PERMETTRE LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL PENDANT LE CONGÉ DE MATERNITÉ : UNE FAUSSE BONNE IDÉE**

ANALYSE D'UNE PROPOSITION DE LOI

Une production du service Études  
et Action politique de la Ligue des familles

Juin 2022

la ligue  
des familles  
citoyenparent

## Résumé

Dans notre système de congé, la mère est obligée de prendre une semaine de congé avant la naissance présumée de son bébé. Il s'agit d'une mesure importante pour la protection de sa santé et de celle de son bébé. Mais si elle accouche avant la date prévue et qu'elle a donc travaillé la semaine qui précède, alors elle perd cette semaine de congé de maternité.

Récemment, le CD&V a déposé une proposition de loi visant à rectifier cette injustice en permettant aux mères de reporter cette semaine en congé de maternité postnatal.

La Ligue des familles soutient cette mesure indispensable et en profite pour plaider pour la fin d'une autre injustice : les mères indépendantes ont un congé de maternité de 3 semaines plus court que les salariées. Elle plaide dès lors pour allonger ce congé à 15 semaines (17 en cas de naissances multiples).

Le CD&V propose également d'autoriser les mères à retourner travailler à temps partiel, soit durant les 5 semaines de leur congé de maternité facultatif. Actuellement, cette possibilité existe pour les deux dernières semaines du congé de maternité.

La Ligue des familles n'est par contre pas favorable à cette mesure. Tout d'abord, elle s'interroge sur la volonté réelle des femmes d'envisager un retour au travail plus tôt. Au contraire, **selon l'INAMI l'usage de cette possibilité de conversion des 2 dernières semaines de congé de maternité (déjà possible actuellement) est extrêmement marginal : « pour les mères actives dont l'enfant est né dans la période comprise entre le 1er janvier 2020 et le 31 décembre 2020, seulement 0,03% ont fait usage de ce congé ».**

Elle craint aussi, la manière concrète dont cette mesure sera mise en œuvre et redoute que les mères subissent des pressions de la part de leur employeur.euses, les autrices de la proposition présentant la mesure comme une manière d'atténuer l'impact du congé de grossesse sur l'organisation du travail de l'employeur.

La Ligue des familles rappelle que le congé de maternité belge est déjà un des plus courts d'Europe. Elle est favorable à une reprise progressive du travail après le congé de maternité, mais uniquement au-delà des 15 semaines de congé actuelles (17 en cas de naissances multiples).

# Table des matières

<b>Résumé .....</b>	<b>2</b>
<b>Contexte .....</b>	<b>4</b>
1. Le système actuel .....	4
2. La proposition de loi du CD&V .....	4
<b>Analyse de la Ligue des familles .....</b>	<b>6</b>
1. Introduction .....	6
2. Un congé de maternité de 15 semaines pour toutes les mères	6
3. Abréger son congé de maternité pour une reprise progressive du travail : une réelle volonté des mères ? .....	7
4. Permettre une reprise progressive du travail, oui, mais au-delà des 15 semaines.....	7
5. Plus de liberté de choix pour les femmes... ou plus de pression ? .....	8
6. Agir sur l'impact négatif de la grossesse sur le marché du travail en augmentant le congé de paternité/coparentalité à 15 semaines .....	9
7. Contribuer à renforcer une meilleure répartition des tâches parentales entre les femmes et les hommes en augmentant le congé de paternité/coparentalité à 15 semaines.....	10
7.1 La naissance d'un enfant : un moment clé pour une répartition égale des responsabilités familiales .....	10
7.2 Les parents ont le même droit/devoir de prendre soin de leur enfant.....	11
<b>Conclusion .....</b>	<b>12</b>

# Contexte

## 1. Le système actuel

Le congé de maternité en Belgique est d'une durée de quinze semaines : entre une et six semaines de congé prénatal et entre neuf et quatorze semaines de congé postnatal. Cette distinction est très importante.

Le congé prénatal comprend une période de repos obligatoire à compter du septième jour calendrier précédant la date présumée de l'accouchement, et une période de repos facultative de cinq semaines. Le congé postnatal quant à lui est composé de minimum neuf semaines. Le système fonctionne comme des vases communicants : si la mère n'a pas pris tous ses jours de congé avant l'accouchement, elle peut les prendre après ses neuf semaines de congé postnatal (sauf la semaine de repos obligatoire).

La date précise d'une naissance étant impossible à déterminer, il arrive que celle-ci survienne plusieurs jours voire semaines avant la date présumée de l'accouchement. Or, la naissance arrivant de manière imprévue, la mère a le plus souvent continué à travailler. La législation actuelle prévoit que dans ce cas, les jours de travail qu'elle a prestés au cours de la semaine précédant son accouchement effectif ne peuvent pas être convertis en jours de repos postnatal, pas même en cas de naissance prématurée. En conséquence, elle perdra définitivement ces jours de repos de maternité.

Les travailleuses indépendantes peuvent quant à elles reporter la semaine durant laquelle elles ont effectivement travaillé, lorsque la naissance arrive avant la date prévue.

Aussi, en principe, le congé de maternité doit être pris d'un seul tenant et ne peut être fractionné. Toutefois, la loi permet aux mères de reprendre le travail avant la fin de leur congé de maternité en convertissant les deux dernières **semaines** de leur congé postnatal, en **jours** de congé postnatal. Concrètement cela leur permet de reprendre le travail progressivement. Ces jours peuvent être pris selon un calendrier prédéterminé établi en concertation l'employeur.euse.

## 2. La proposition de loi du CD&V

Les autrices ont déposé à la Chambre des Représentants une proposition de loi modifiant, en ce qui concerne la protection de la maternité, la loi du 16 mars 1971 sur le travail (DOC 55 2629/001) :

*« D'une part, cette proposition de loi prévoit qu'en cas de naissance prématurée, le nombre de jours pendant lesquels la mère a travaillé au cours de la période de sept jours précédant l'accouchement pourront être convertis en repos postnatal ».*

*« D'autre part, cette proposition de loi apporte certaines modifications visant à offrir une plus grande liberté de choix aux travailleuses salariées à l'égard de la prise de leurs jours de congé de repos postnatal ».*

**La proposition de loi vise dès lors à permettre aux mères qui ont effectivement travaillé avant la date prévue de la naissance, à reporter ces jours en congé postnatal et à bénéficier donc de 15 semaines de congé de maternité.**

En outre, elle prévoit donc la possibilité de prendre un congé postnatal de manière plus flexible.

*« Conformément à la législation actuelle, la période qui peut venir s'ajouter au repos postnatal peut être partiellement convertie en "jours de congé de repos postnatal". Concrètement, cela signifie que la travailleuse peut convertir une période de deux semaines de la prolongation en jours de congé. Ces jours peuvent être pris selon un calendrier prédéterminé établi en concertation avec son employeur. Cela permet à la mère de reprendre le travail de manière progressive après les neuf semaines de repos postnatal obligatoire à temps plein. Elle peut par exemple reprendre le travail deux jours par semaine et prendre des jours de congé de repos postnatal pour les trois autres jours de cette semaine. La législation actuelle encadre strictement cette forme de congé flexible. Ainsi, la prolongation du repos de maternité doit être d'au moins deux semaines pour que la travailleuse ait droit*

*aux jours de congé de repos postnatal. De même, deux semaines de congé de repos postnatal au maximum peuvent être converties en jours de congé. Par ailleurs, tous les jours de congé de repos postnatal doivent être pris dans une période de huit semaines. La présente proposition de loi vise à ce que la conversion du repos de maternité postnatal en jours de congé de repos postnatal puisse se faire de manière plus flexible. Elle prévoit notamment que toute prolongation du repos postnatal, quel que soit le nombre de semaines ou de jours, peut être convertie en jours de congé.*

*Nous portons également à cinq semaines la période maximale – actuellement de deux semaines – de repos postnatal qui peut être convertie en jours de congé de repos postnatal. Une plus grande partie de la période de repos postnatal peut ainsi être convertie en un solde de jours de congé. Dès lors que nous augmentons le nombre de jours de congé potentiels, nous portons également de huit à vingt-cinq semaines le délai dans lequel doivent être pris les jours de congé.*

*La flexibilisation prévue par la présente proposition de loi offre à la travailleuse une plus grande liberté dans la manière dont elle souhaite prendre son congé de maternité. La présente proposition de loi permettra par exemple à une travailleuse à temps plein de reprendre le travail dans un régime de quatre cinquièmes pendant vingt-cinq semaines.*

*En vertu des modifications proposées, toute travailleuse qui travaillera cinq jours par semaine aura en effet droit à un solde maximal de vingt-cinq jours de congé de repos postnatal. Ces jours devront être pris au cours d'une période de vingt-cinq semaines au maximum après la fin du repos postnatal obligatoire. Nous estimons qu'il est important que les travailleuses à temps plein puissent prendre ces jours de congé sous la forme d'un régime de quatre cinquièmes. Nous remarquons en effet qu'il s'agit de la formule la plus populaire dans le cadre du crédit-temps et du congé parental. À cet égard, il convient toutefois de préciser que la travailleuse n'aura nullement l'obligation de prendre ces jours de congé selon un régime déterminé. Elle pourra programmer entièrement les jours de congé de repos postnatal selon ses propres préférences et selon le planning convenu avec l'employeur. La liberté de choix supplémentaire qu'offre la présente proposition de loi permettra également d'adoucir le passage du congé de maternité à temps plein à un régime de travail à temps plein.*

*Les modifications proposées permettront également d'éviter que le nouveau-né doive directement être confié durant plusieurs jours à une crèche ou à un accueillant d'enfants. Il ressort en effet de la pratique que de nombreuses mères éprouvent des difficultés à confier leur enfant à d'autres personnes après la période intensive de proximité vécue pendant le repos de maternité.*

*L'instauration de la reprise progressive du travail après une maladie est une autre évolution de notre marché du travail qui est susceptible d'accroître la demande de pouvoir prendre le repos de maternité de manière flexible. Dans le cadre de la reprise progressive du travail, le travailleur peut reprendre le travail à temps partiel tout en continuant à bénéficier d'une indemnité à temps partiel de la mutualité. Ce système s'impose de plus en plus. Il apparaît efficace pour encadrer le retour au travail des personnes qui ont été inactives pendant une période prolongée. Dans le cadre de cette reprise partielle du travail, le nombre d'heures prestées par semaine est très souvent augmenté de manière systématique.*

*Grâce à la flexibilisation du congé postnatal, nous permettrons également aux mères qui ont été inactives pendant un certain temps en raison d'un repos d'accouchement d'augmenter à nouveau progressivement leur régime de travail. En outre, la flexibilisation du repos de maternité peut atténuer l'impact du congé de grossesse sur l'organisation du travail de l'employeur. Si la travailleuse le souhaite, elle pourra en effet reprendre le travail plus rapidement à temps partiel sans perdre une partie de son repos de maternité. Comme précisé plus haut, la loi actuelle dispose que la travailleuse est tenue de prendre les jours de congé de repos postnatal selon le planning qu'elle a communiqué à l'employeur. Cette disposition est maintenue dans la présente proposition de loi afin de ne pas entraver l'organisation pratique du planning de travail pour l'employeur ».*

# Analyse de la Ligue des familles

## 1. Introduction

La Ligue des familles soutient la proposition de loi en ce qu'elle vise à permettre à toutes les mères de pouvoir bénéficier de 15 semaines de congé de maternité.

Elle poursuit les mêmes objectifs que les autrices de la proposition de loi à savoir ceux de lutter contre les discriminations dont sont victimes les femmes sur le marché du travail, de permettre aux parents de mieux concilier le travail et la vie de famille à partir de la naissance d'un enfant et de contribuer à un meilleur partage des tâches parentales entre les hommes et les femmes.

Par contre, elle ne partage pas la façon dont les autrices entendent parvenir à ces objectifs. Elle insiste sur ces points essentiels :

- § La Ligue des familles ne dispose pas de données permettant de savoir quelle proportion de mères souhaitent effectivement reprendre le travail à temps partiel avant la fin des 15 semaines de congé de maternité. Selon l'INAMI l'usage de cette possibilité de conversion des 2 dernières semaines de congé de maternité (déjà possible actuellement) est extrêmement marginal : « pour les mères actives dont l'enfant est né dans la période comprise entre le 1er janvier 2020 et le 31 décembre 2020, seulement 0,03% ont fait usage de ce congé ».
- § Le congé de maternité belge est déjà, même pris dans sa totalité, l'un des plus courts d'Europe.
- § La Ligue des familles plaide pour une reprise progressive du travail après un congé de maternité, mais au-delà des 15 semaines.
- § La Ligue des familles s'interroge sur comment cette proposition serait concrètement mise en place pour les femmes et craint qu'elles puissent subir des pressions de la part de leur employeur.euse pour reprendre le travail plus tôt.
- § Pour atténuer l'impact négatif du congé de maternité sur la carrière des femmes, il faut plutôt renforcer le rôle du père/coparent en rendant le congé de paternité/coparentalité équivalent à celui de la mère.
- § Pour contribuer à une meilleure répartition des tâches parentales entre les hommes et les femmes, il faut plutôt rendre le congé de paternité/coparentalité équivalent à celui de la mère, en rendre les premières semaines obligatoires et rémunérer les congés de naissance à hauteur de 100% du salaire.

## 2. Un congé de maternité de 15 semaines pour toutes les mères

La Ligue des familles soutient la proposition de loi qui entend convertir en repos postnatal le nombre de jours durant lesquels la mère a effectivement travaillé, en cas de naissance avant la date prévue. Il s'agit en effet d'une injustice qui doit être réparée et qui permettra à toutes les mères de bénéficier d'un congé de maternité de 15 semaines.

La Ligue des familles en profite pour attirer l'attention des membres de la Commission sur une autre injustice qu'il faut supprimer : le congé de maternité des indépendantes est toujours plus court que celui des salariées. En effet, il est d'une durée de 12 semaines (15 en cas de naissance multiple). Elle plaide dès lors pour allonger ce congé à 15 semaines (17 en cas de naissance multiple).

**De manière générale pour la Ligue des familles, il faut que chaque parent (biologique, adoptif, d'accueil, indépendant, co-parent) puisse bénéficier de 15 semaines de congé à la naissance de son enfant.**

### 3. Abréger son congé de maternité pour une reprise progressive du travail : une réelle volonté des mères ?

La Ligue des familles s'interroge sur l'existence d'une demande réelle des parents en la matière.

Actuellement, les mères peuvent déjà reprendre le travail à temps partiel pendant les deux dernières semaines de leur congé de maternité. Selon l'Inami, l'usage de cette possibilité de conversion est extrêmement marginal : *« pour les mères actives dont l'enfant est né dans la période comprise entre le 1er janvier 2020 et le 31 décembre 2020, seulement 0,03% ont fait usage de ce congé »*<sup>1</sup>.

La Ligue des familles ne dispose pas de davantage données permettant de savoir quelle est la proportion de femmes qui souhaiteraient jouir d'une plus grande flexibilité dans la prise de leur congé de maternité en reprenant le travail encore plus tôt, à temps partiel.

Elle constate par ailleurs que chaque Baromètre des parents (sondage Ipsos auprès d'un échantillon représentatif des parents) montre le soutien des parents à l'augmentation du congé de paternité/coparentalité à 15 semaines : 67% des parents (pères comme mères) demandent un congé de paternité et co-maternité de même durée que le congé de maternité. Les parents les plus jeunes et ceux de jeunes enfants y sont bien plus favorables encore.

Enfin, la Ligue des familles a initié la pétition [www.15semaines.be](http://www.15semaines.be), toujours ouverte actuellement. Depuis, près de 26.000 parents l'ont signée pour soutenir un congé de paternité/coparentalité de même durée que le congé de maternité.

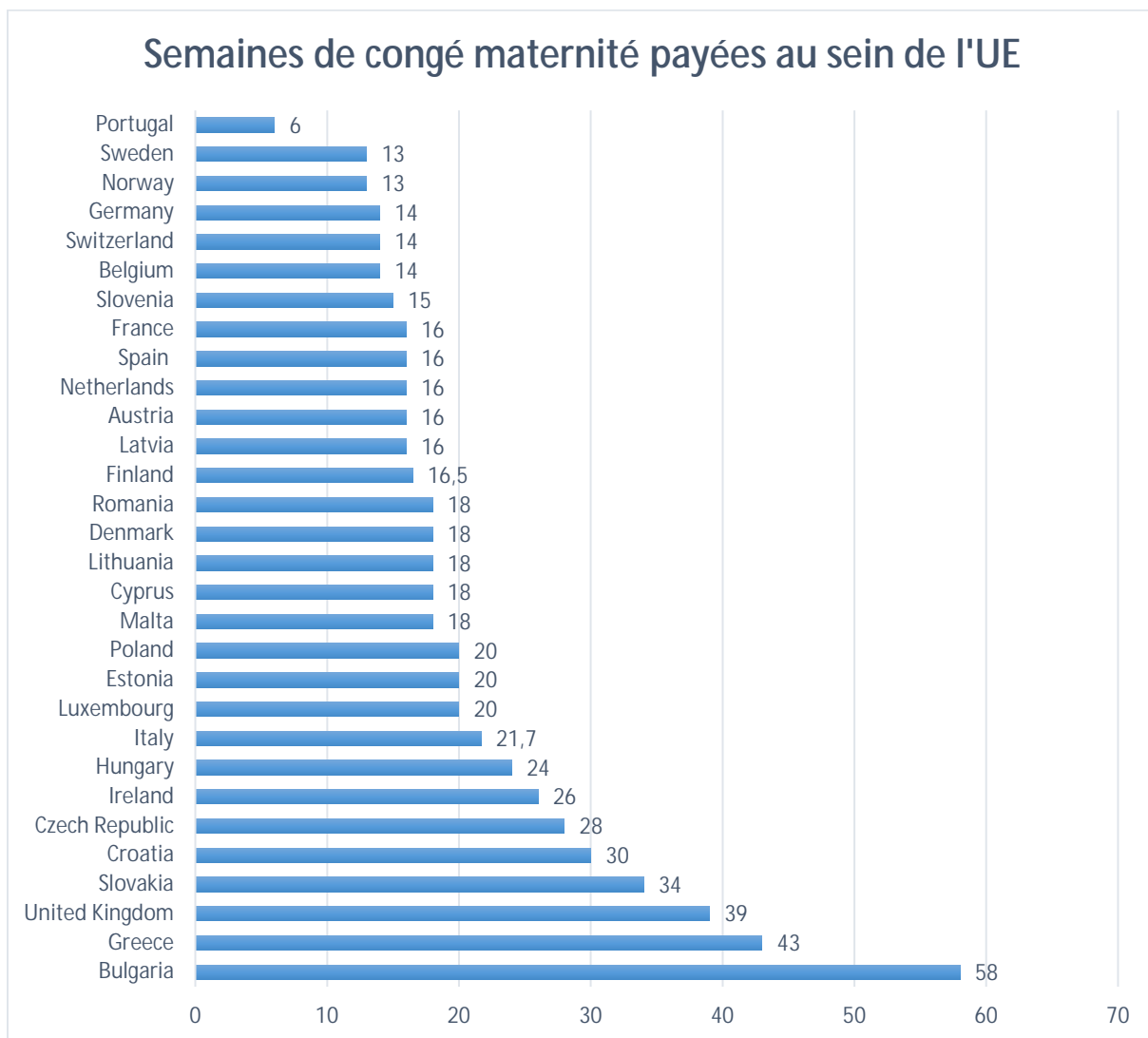
**Pour répondre à la demande des parents, la Ligue des familles plaide donc plutôt pour rendre le congé de paternité/coparentalité équivalent à celui de la mère, obligatoire et rémunéré à 100%.**

### 4. Permettre une reprise progressive du travail, oui, mais au-delà des 15 semaines

La Ligue des familles plaide en faveur d'une reprise progressive du travail après un congé de maternité, mais uniquement si ce congé est de plus de 15 semaines. En effet, notre congé de maternité est déjà un des plus courts d'Europe (voir tableau ci-dessous). Pour elle, il n'est dès lors pas envisageable de le raccourcir davantage.

---

<sup>1</sup> Mail de l'INAMI du 18 mai 2022.



Source: OCDE

**Pour la Ligue des familles, l'instauration d'une reprise progressive du travail en permettant une plus grande liberté de choix ne peut s'envisager qu'au-delà de la durée actuelle du congé (15 semaines).**

On pourrait par exemple permettre aux mères de reprendre progressivement le travail à partir de la 16<sup>e</sup> semaine de congé de maternité et uniquement si elles le souhaitent, tout en allongeant le congé de maternité à 21 semaines.

## 5. Plus de liberté de choix pour les femmes... ou plus de pression ?

Que certaines femmes veuillent jouir d'une plus grande liberté de choix et de pouvoir reprendre le travail plus tôt, à temps partiel par exemple, c'est bien compréhensible et légitime.

Mais la Ligue des familles est inquiète quant à la manière dont cela se passerait concrètement pour les femmes. Aujourd'hui, le congé de maternité ne fait pas l'objet de négociations entre les femmes et leurs employeur.euse.s. même si, en pratique, seules 9 semaines sur les 15 sont obligatoires, il semble acquis que les femmes ont droit à 15 semaines. On peut se référer pour cela au fait que l'INAMI ne récolte pas les chiffres précis concernant le nombre de mères (salariées ou au chômage) qui ne prennent pas la totalité de leur congé de maternité, ayant établi qu'il s'agissait d'une situation rare :



*« Il s'avère qu'il s'agit d'une situation véritablement exceptionnelle. Les données à notre disposition ne nous permettent malheureusement pas d'affiner la recherche au cas près, mais nous avons pu établir qu'il ne devait s'agir tout au plus que de quelques dizaines de cas sur base annuelle. Ce nombre approximatif est à comparer à un nombre annuel de +/- 70.000 naissances pour les régimes des travailleuses salariées ».*

Nous craignons par contre que si les femmes ont la possibilité de reprendre le travail plus tôt (bien qu'à temps partiel) la durée du congé de maternité devienne un élément de discussion avec l'employeur.euse au moment de l'annonce d'une grossesse et que l'écrasante majorité des femmes qui souhaitent prendre la totalité de ces 15 semaines peinent désormais à faire valoir ce droit. On peut particulièrement craindre que dans les secteurs en crise, pour les nouvelles engagées, en cas de grossesses rapprochées ou encore d'autres situations professionnelles un peu sensibles, des employeurs mettent la pression sur les femmes pour qu'elles reprennent le travail plus tôt en convertissant une partie de leur repos postnatal en jours de congé postnatal.

**La Ligue des familles est interpellée à cet égard par l'argument même soulevé par les autrices de la proposition de loi qui visent à flexibiliser le repos de maternité afin « d'atténuer l'impact du congé de grossesse sur l'organisation du travail de l'employeur ».**

## **6. Agir sur l'impact négatif de la grossesse sur le marché du travail en augmentant le congé de paternité/coparentalité à 15 semaines**

Selon les autrices de la proposition de loi, cette mesure permettrait de lutter contre l'impact négatif d'une grossesse sur la carrière des femmes.

Ligue des familles concentre une forte partie de son action sur la levée des discriminations dont sont victimes les femmes sur le marché du travail.

Ce sont les femmes qui portent le risque professionnel lié à la naissance d'un enfant. En effet, l'annonce d'une grossesse – voire l'éventualité même d'une grossesse – reste une difficulté pour de nombreuses femmes dans le milieu professionnel. Une femme, qu'elle veuille un enfant ou non, est une mère potentielle pour son employeur.euse.

De ce fait, elles sont discriminées sur le marché du travail. Ces discriminations, bien qu'interdites, demeurent très peu sanctionnées, car elles sont très difficiles à prouver.

Pour la Ligue des familles, si les droits sociaux des pères sont progressivement alignés sur ceux des mères, les employeur.euse.s seront moins réticent.e.s à engager des femmes en âge de procréer.

Augmenter la durée du congé de paternité/coparentalité à 15 semaines rendrait la situation des femmes et des hommes sur le marché du travail suite à une naissance davantage comparable.

**Aussi**, la naissance d'un enfant a coûté très concret sur la carrière et donc les revenus des femmes. Selon une récente étude de l'ULB<sup>2</sup>, la naissance d'un enfant représente une diminution de 43% des revenus des mères<sup>3</sup>. Aucune diminution similaire n'est observée chez les pères. **Huit ans après avoir donné naissance, une mère belge gagne en effet en moyenne 43% de moins qu'avant d'avoir un enfant.**

**Les recherches montrent par ailleurs que l'allongement du congé de paternité a un impact positif sur la santé des mères.** Les résultats de l'étude démontrent qu'en Belgique, l'introduction d'un congé de paternité

---

<sup>2</sup> Scbastien Fontenay, Thomas Murphy & Ilan Tojerow (2021): Child penalties across industries: why job characteristics matter, Applied Economics Letters, DOI: 10.1080/13504851.2021.1994518

<sup>3</sup> A titre comparatif, cette diminution de revenu est de l'ordre de 21% au Danemark, de 43% au Royaume-Uni et va même jusqu'à 61% en Allemagne (Kleven et al, 2019).

a réduit de 21% le temps que les mères ont passé en incapacité de travail sur une période de 12 ans qui ont suivi la naissance de l'enfant<sup>4</sup>.

**Pour atteindre l'objectif visé par la proposition de loi et agir sur les discriminations dont sont victimes les femmes sur le marché du travail, au lieu de diminuer le congé de maternité, en permettant aux mères de céder la partie facultative de leur congé de maternité, la Ligue des familles plaide pour rendre le congé de paternité/coparentalité équivalent à celui de la mère.**

## **7. Contribuer à renforcer une meilleure répartition des tâches parentales entre les femmes et les hommes en augmentant le congé de paternité/coparentalité à 15 semaines**

Avec la flexibilisation du congé de maternité, conjugué à l'allongement du congé de paternité, les autrices de la proposition de loi entendent contribuer à favoriser une meilleure répartition des tâches parentales entre les hommes et les femmes.

**Pour la Ligue des familles, allonger le congé de paternité/coparentalité à 15 semaines, le rendre obligatoire et le rémunérer à 100%, constituent des leviers d'action indispensables pour agir sur les inégalités de genre entre les femmes et les hommes de manière structurelle et positive.**

### **7.1 La naissance d'un enfant : un moment clé pour une répartition égale des responsabilités familiales**

L'organisation des couples relève de la sphère privée, mais ces choix ont également une dimension sociale. La représentation des femmes et des hommes dans la société et les inégalités économiques entre les sexes poussent les femmes vers la famille et les hommes vers le marché du travail.<sup>5</sup>

Les études démontrent que cette tendance est encore renforcée par la naissance d'un enfant<sup>6</sup>. Or, dans notre système actuel, il existe une différence de 12 semaines de congés entre les hommes et les femmes suite à cet événement. L'écart reste donc immense.

La période d'accueil d'un nouveau-né au sein d'une famille est cruciale dans la mise en place des schémas de l'organisation conjugale. C'est le moment où se créent les équilibres... ou les déséquilibres parentaux au sein d'une famille.

Si dès les premiers mois, les deux parents sont présents, ils ont la possibilité de mieux se répartir les soins au bébé et les tâches ménagères. Il est illusoire d'espérer que les parents exercent leurs devoirs également auprès de leurs enfants, si la loi les empêche concrètement d'avoir un temps équivalent pour s'occuper d'eux dans les premiers moments de la vie : être père ou mère n'est pas inné. On se sent pleinement en mesure de gérer biberons, couches, bains, tailles de vêtements, matériel de puériculture... et les besoins du bébé au sens large quand on a appris à le faire dès le tout début.

Pendant les premiers mois de vie de leur enfant, les femmes non seulement s'occupent de leur nourrisson, mais en restant à la maison, elles se chargent davantage aussi des tâches domestiques. Cette habitude demeure, y compris après la reprise du travail. Permettre aux parents de passer les premières semaines ensemble permettrait de mieux lutter contre cette tendance<sup>7</sup>.

---

<sup>4</sup> Ibidem.

<sup>5</sup> S. Fontenay et I. Tojerow 'opcit'.

<sup>6</sup> Hélène Périvier, 2017 « Réduire les inégalités professionnelles en réformant le congé de paternité », OFCE policy brief 11, 12 janvier 2017, Federación de Enseñanza del Exterior, numéro 327, novembre 2011, disponible sur [https://igualeseintransferibles.org/wpcontent/uploads/2016/12/T\\_E\\_EXTERIOR\\_PPIINA.pdf](https://igualeseintransferibles.org/wpcontent/uploads/2016/12/T_E_EXTERIOR_PPIINA.pdf)

<sup>7</sup> « Réduire les inégalités professionnelles en réformant le congé de paternité », OFCE policy brief 11, 12 janvier 2017.

Une étude de l'OCDE a montré à cet égard que les pères qui prennent un congé de paternité restent impliqués dans l'éducation de leurs enfants sur le long terme<sup>8</sup>.

## **7.2 Les parents ont le même droit/devoir de prendre soin de leur enfant**

Pour rappel, la volonté de mettre en place un congé de naissance s'inspire de la Convention relative aux droits de l'enfant qui stipule « *Les États parties s'emploient de leur mieux à assurer la reconnaissance du principe selon lequel les deux parents ont une responsabilité commune pour ce qui est d'élever l'enfant et d'assurer son développement* ». Or, tel n'est manifestement pas le cas à l'heure actuelle.

Les enfants ont non seulement le droit d'être pris en charge par leurs deux parents, mais aussi à ne pas se voir transmettre les stéréotypes genres. Les parents ont la même responsabilité et donc le même droit/devoir de prendre soin de l'enfant.

Précisément, une des clés pour influencer sur la répartition égalitaire des temps est l'existence de droits égaux à participer à la naissance de son enfant, de s'impliquer dans son éducation et d'en prendre soin.

---

<sup>8</sup> OECD Policy Brief "Parental leave : Where are the fathers", mars 2016.

# Conclusion

La Ligue des familles soutient la proposition de loi qui entend convertir en repos postnatal, le nombre de jours durant lesquels la mère a effectivement travaillé, en cas de naissance avant la date prévue. Il s'agit en effet d'une injustice qui doit être réparée et qui permettra à toutes les mères de bénéficier d'un congé de maternité de 15 semaines.

Elle en profite pour plaider pour la fin d'une autre injustice : les mères indépendantes ont un congé de maternité de 3 semaines plus court que les salariées. Elle plaide dès lors pour allonger ce congé à 15 semaines (17 en cas de naissance multiple).

**Pour la Ligue des familles, il est fondamental que chaque parent (biologique, adoptif, d'accueil, indépendant, co-parent) doit pouvoir bénéficier de 15 semaines de congé à la naissance de son enfant.**

Si la Ligue des familles soutient les objectifs poursuivis par les autrices de la proposition de loi, à savoir ceux d'agir sur l'impact négatif de la grossesse sur la carrière des femmes, de permettre aux parents de mieux concilier vie de famille et de travail et enfin de favoriser un partage égale des tâches parentales entre les hommes et les femmes, elle ne partage pas la manière dont elles entendent atteindre ces objectifs.

Tout d'abord, elle s'interroge sur la volonté réelle des femmes d'envisager un retour au travail plus tôt en convertissant leur repos postnatal facultatif en jours de congé postnatal. L'INAMI confirme par ailleurs qu'il s'agit d'un cas très marginal.

La Ligue des familles craint aussi, la manière concrète dont cette mesure sera mise en œuvre et redoute que les mères subissent des pressions de la part de leur employeur.euses, les autrices de la proposition présentant la mesure comme une manière d'atténuer l'impact du congé de grossesse sur l'organisation du travail de l'employeur.

La Ligue des familles est bien entendu en faveur d'une reprise progressive du travail après le congé de maternité, mais uniquement si le congé de maternité est parallèlement allongé à 21 semaines. Les mères pourront dès lors reprendre le travail progressivement à partir de la 16<sup>e</sup> semaine jusqu'à la 21 semaine.

Pour atteindre les objectifs des autrices de la proposition de loi, la Ligue des familles plaide pour allonger le congé de paternité/coparentalité à 15 semaines, le rendre obligatoire et le rémunérer à 100%.

Il s'agit en effet de mesures qui constituent des leviers d'action indispensables pour agir sur les inégalités de genre entre les femmes et les hommes de manière structurelle et positive : structurelle, car cela permet de rompre avec les stéréotypes de genre transmis aux enfants qui paraissent figés depuis plusieurs décennies.

Positive, car cela favorise une réelle coresponsabilité parentale entre les hommes et les femmes relative au partage des tâches ménagères, des soins et de l'éducation des enfants. Ces leviers permettent aussi d'agir sur les discriminations dont sont victimes les femmes sur le marché du travail et ont impact positif sur leur santé suite à la naissance d'un enfant.

Mais ces leviers d'action ont aussi des effets sur les enfants. En effet, cela permet aux pères et aux enfants de passer davantage de temps ensemble dès les premiers moments de vie. Les pères qui prennent des congés parentaux restent impliqués dans l'éducation de leurs enfants sur le long terme. Les enfants jouissent d'une meilleure santé et présentent de compétences cognitives et émotionnelles plus élevées. Un partage égal du congé de paternité et de maternité favorise donc le bien-être de l'ensemble de la famille

Enfin, pour la Ligue des familles, il est nécessaire d'améliorer nos dispositifs de congés familiaux pour que les pères y recourent davantage et afin que tous les parents qui les utilisent puissent, enfin, mieux concilier travail et vie de famille tout en ayant une rémunération décente. Elle y a récemment consacré une étude : <https://liguedesfamilles.be/association/etude/2021-12-22-la-future-reforme-des-conges-parentaux>.

Toutes les propositions de la Ligue des familles visent une parentalité moderne, où l'égalité des droits est assurée, pour les hommes et les femmes.

Juin 2022

Lola Galer

[l.galer@liguedesfamilles.be](mailto:l.galer@liguedesfamilles.be)

Avenue Émile de Béco, 109 1050 Ixelles  
02/507 72 11

 Le Ligueur des parents

[info@liguedesfamilles.be](mailto:info@liguedesfamilles.be)  
[www.liguedesfamilles.be](http://www.liguedesfamilles.be)

 @LigueDfamilles

