



# LA FUTURE RÉFORME DES CONGÉS PARENTAUX

COMMENT RÉPONDRE AUX BESOINS DES PARENTS

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

Décembre 2021

la ligue  
des familles  
citoyenparent

## RÉSUMÉ

Le système des congés est devenu un pilier de la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle, et de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Depuis toujours, la Ligue des familles consacre dès lors une partie importante de son action à l'amélioration des congés parentaux, plaidant pour qu'ils soient mieux rémunérés, plus longs, plus flexibles et répondent mieux aux besoins des familles. Elle ne manque pas de revendications sur cette question.

Le Gouvernement fédéral entend, dans le cadre de cette législature, réformer le système des congés. L'accord ne précise pas l'impact de cette réforme sur le nombre total de jours de congés.

Une vision globale et complète des congés existants pour les parents manque cruellement. Le service d'études de la Ligue des familles s'est donc lancé dans un recensement de tous les congés familiaux existants pour l'ensemble des pères et mères (salariés, indépendants, fonctionnaires de tous niveaux de pouvoir), afin de les connaître dans le détail, d'identifier les avantages et les insuffisances des différents dispositifs.

De ce travail de recensement, il ressort différents constats. Ceux de la complexité et du manque de transparence. Mais aussi du caractère profondément inégalitaire des congés tant en termes de revenus que de conditions d'accès. Le système contribue aussi à renforcer les inégalités de genre entre les femmes et les hommes et il est loin de couvrir les besoins des parents.

Nous avons dès lors identifié des mesures très concrètes ainsi que des pistes de réflexion pour faire évoluer nos systèmes de congés, et ce dans trois objectifs : agir pour simplifier et unifier les congés, pour plus de justice et d'harmonisation et pour mieux couvrir les besoins des parents. Un chapitre spécifique est enfin consacré aux congés familiaux comme levier majeur à activer en faveur de l'égalité entre femmes et des hommes.

Pour la Ligue des familles, une telle réforme ne peut en aucun cas se faire à la baisse, au détriment des droits acquis tant au niveau de la durée des congés que du montant des allocations. Le système de congés doit être évalué et réformé dans une optique de meilleur soutien à la parentalité et d'égalité de genre.

# TABLE DES MATIÈRES

<b>1</b>	<b>CONTEXTE.....</b>	<b>4</b>
<b>1.1</b>	<b>VERS UNE RÉFORME DES CONGÉS PARENTAUX : POUR UNE MEILLEURE CONCILIATION ENTRE LA VIE FAMILIALE ET LA VIE PROFESSIONNELLE .....</b>	<b>4</b>
<b>1.2</b>	<b>LES CONGÉS ACCESSIBLES AUX PARENTS EN QUELQUES CHIFFRES.....</b>	<b>5</b>
1.2.1	Congés thématiques, interruption de carrière et crédit-temps	5
1.2.2	Le congé de paternité	7
1.2.3	Le congé de maternité	7
<b>1.3</b>	<b>ENTRETIENS RÉALISÉS.....</b>	<b>8</b>
<b>1.4</b>	<b>STRUCTURE DE L'ÉTUDE.....</b>	<b>8</b>
<b>2</b>	<b>ANALYSE DES DISPOSITIFS DE CONGÉS ACTUELS ET RECOMMANDATIONS.....</b>	<b>9</b>
<b>2.1</b>	<b>AGIR POUR PLUS DE CLARTÉ : SIMPLIFIER ET UNIFIER LES CONGÉS : .....</b>	<b>9</b>
2.1.1	Une diversité de règles : un non-recours aux congés familiaux	9
2.1.2	L'exemple du crédit-temps et congé parental	9
2.1.3	Autres différences relevées	10
2.1.4	Un manque criant d'information	11
<b>2.2</b>	<b>AGIR POUR PLUS DE JUSTICE ET DE COHÉRENCE.....</b>	<b>13</b>
2.2.1	Un système de luxe	13
2.2.2	Un système fondamentalement inaccessible	14
<b>2.3</b>	<b>AGIR POUR MIEUX COUVRIR LES BESOINS.....</b>	<b>17</b>
2.3.1	La gestion des urgences du quotidien : le congé de conciliation	17
2.3.2	La gestion des enfants malades : dix jours de congés payés	18
2.3.3	La gestion des congés dans le cadre d'une procréation médicalement assisté (PMA)	19
2.3.4	La gestion des grossesses multiples	19
2.3.5	La gestion du post-partum	20
<b>3</b>	<b>LES CONGÉS FAMILIAUX : UN LEVIER MAJEUR DE L'ÉGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.....</b>	<b>21</b>
<b>3.1</b>	<b>LA SOUS-REPRÉSENTATION DES FEMMES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL .....</b>	<b>21</b>
3.1.1	les chiffres édifiants	21
3.1.2	le coût de la maternité	22
3.1.3	la cause : les femmes assument davantage que les hommes les responsabilités familiales	23
<b>3.2</b>	<b>ALLONGER LE CONGE DE PATERNITÉ ET LE RENDRE OBLIGATOIRE : DES MESURES FORTES POUR L'ÉGALITÉ DES GENRE.....</b>	<b>24</b>
3.2.1	la naissance d'un enfant : un moment clé pour une répartition égale des responsabilités familiales	24
3.2.2	L'allongement du conge de paternité : une question de bonne gestion politique	25
3.2.3	Mais un conge qui doit être obligatoire	25
<b>3.3</b>	<b>PLANTER LE SYSTÈME DES CONGÉS FAMILIAUX ET LA PARENTALITÉ DANS LES INÉGALITÉS DE GENRE .....</b>	<b>26</b>
<b>4</b>	<b>SYNTHÈSE DES MESURES CONCRÈTES SUR LESQUELLES IL EST POSSIBLE D'AGIR DES MAINTENANT .....</b>	<b>28</b>
<b>4.1</b>	<b>AGIR POUR PLUS DE DE CLARTÉ .....</b>	<b>28</b>
<b>4.2</b>	<b>AGIR POUR PLUS DE JUSTICE ET DE COHÉRENCE.....</b>	<b>28</b>
<b>4.3</b>	<b>AGIR POUR MIEUX COUVRIR LES BESOINS.....</b>	<b>29</b>
<b>4.4</b>	<b>LES CONGÉS FAMILIAUX COMME LEVIER MAJEUR À ACTIVER EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES .....</b>	<b>29</b>
<b>5</b>	<b>CONCLUSION.....</b>	<b>30</b>
<b>6</b>	<b>ANNEXE .....</b>	<b>ERREUR ! SIGNET NON DÉFINI.</b>

# 1 CONTEXTE

## 1.1 VERS UNE RÉFORME DES CONGÉS PARENTAUX : POUR UNE MEILLEURE CONCILIATION ENTRE LA VIE FAMILIALE ET LA VIE PROFESSIONNELLE

La Ligue des familles a depuis toujours été très attentive aux difficultés de conciliation entre vie privée et vie professionnelle<sup>1</sup>.

Celle-ci constitue un énorme défi qui ne cesse de s'accroître avec le vieillissement de la population. Il s'agit aussi d'un enjeu majeur de l'égalité entre les femmes et les hommes car les stéréotypes de genre poussent les hommes vers le marché du travail et les femmes à la maison.

Le système des congés est devenu un pilier de la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle, et par conséquent, de l'égalité entre les femmes et les hommes.

La Ligue des familles a dès lors concentré une partie importante de son action sur l'amélioration des congés parentaux, plaidant pour des congés plus longs, plus flexibles et mieux rémunérés, mais aussi pour de nouveaux types de congé. Pensons notamment dans ce cadre au congé de conciliation et au congé parental corona.

Dans l'accord de Gouvernement de septembre 2020, la Vivaldi précise qu'elle « lance une consultation avec les partenaires sociaux sur la simplification, l'harmonisation et l'optimisation des différents systèmes de congés, en accordant une attention particulière aux motifs de congé liés aux soins et à la conciliation de la vie professionnelle et familiale ». Elle entend « réformer les différents régimes de congés pour les parents afin de permettre une répartition plus équilibrée, entre les hommes et les femmes, de l'accueil et des soins aux enfants ».

L'accord ne précise pas l'impact de cette réforme sur le nombre de jours de congés.

Le système actuel des congés pour les parents est complexe, manque de transparence et contribue aux inégalités de genre persistantes pour les femmes et les hommes. La Ligue des familles est en faveur d'une réforme du système mais il est fondamental que celle-ci ne diminue pas le nombre de jours de congés accessibles aux parents. Cette réforme ne doit pas conduire à un nivellement par le bas des jours de congés.

La Ligue des familles ne pouvait passer à côté d'une telle occasion pour faire évoluer les dispositifs actuels vers plus d'égalité entre les femmes et les hommes certes mais aussi vers plus de lisibilité pour les familles et, plus globalement, une bien meilleure conciliation entre travail et vie de famille.

La Ligue des familles ne manque pas de revendications sur la question mais elle ne disposait pas encore d'une vision complète des congés existants dans tous les régimes de travail : salariés, indépendants, fonctionnaires (et parmi eux fonctionnaires fédéraux, des entités fédérées, des pouvoirs locaux, des corps spéciaux, etc.). Le service d'études s'est donc lancé dans un recensement de tous les congés familiaux existants pour l'ensemble des pères et mères, afin de les connaître dans le détail, d'identifier les avantages et les insuffisances des différents dispositifs et surtout d'être en mesure de proposer une réforme avantageuse pour l'ensemble des régimes de travail, gommant autant que possible les différences existant actuellement afin que tous les parents bénéficient des mêmes droits (sans toutefois diminuer les droits d'aucun parent, les régimes de congés dans leur ensemble étant bien insuffisants aujourd'hui).

---

<sup>1</sup> Voir notamment « 1921-2021 : cent ans de politiques familiales » une production du service études et action politique, décembre 2020.

Cette préoccupation de permettre à tous les parents, qu'ils soient salariés, fonctionnaires ou indépendants, d'avoir désormais accès aux mêmes congés familiaux, fait suite à plusieurs épisodes problématiques en la matière depuis un an. Pensons au congé parental corona, devenu depuis chômage temporaire pour fermeture d'école ou crèche ou quarantaine d'enfant : à l'heure d'écrire ces lignes, plus d'un an après le début de la crise covid, et malgré tous les efforts de la Ligue des familles, les fonctionnaires ne disposent toujours d'aucun dispositif similaire, le télétravail combiné à la garde d'enfants restant privilégié. Même problème en ce qui concerne le congé de maternité raboté pour les femmes en arrêt de travail en fin de grossesse : supprimé pour les salariées l'an dernier, il ne l'a été pour les fonctionnaires que 6 mois plus tard. L'allongement du congé de paternité s'est déroulé de la même manière : quasi immédiat pour les pères salariés et indépendants, avec retard pour nombre de fonctionnaires. On pourrait encore citer l'allongement du congé de deuil en cas de décès d'un enfant, décidé cette fois d'abord pour les fonctionnaires wallons, puis seulement pour les autres travailleurs.

On parle là souvent d'un retard de quelques mois, parfois moins. Cela signifie concrètement qu'à chaque fois une cohorte entière de parents passent à côté de ce dispositif, ou n'en bénéficient pas correctement<sup>2</sup>. D'autres différences, historiques peut-être, persistent sur de plus longues périodes (nous avons ainsi découvert, lors de l'allongement du congé de paternité de 10 à 15 jours, que certains fonctionnaires avaient déjà droit à 15 jours). Ceci n'est pas audible par les parents, qui sont confrontés à des difficultés de conciliation des temps qu'ils soient salariés, indépendants ou fonctionnaires. Que certaines différences puissent se justifier (par exemple, on comprend aisément que le congé de paternité obligatoire soit pas toujours possible ou souhaitable pour les indépendants), c'est évident. Mais il nous paraît indispensable de rapprocher au plus les différents régimes de congés (sans qu'aucun parent n'y perde par rapport à la situation actuelle, c'est une évidence), pour que tous les parents aient un maximum d'outils à disposition pour réussir à mener de front vie professionnelle et vie familiale.

Il s'agit de l'objet de cette étude.

## **1.2 LES CONGÉS ACCESSIBLES AUX PARENTS EN QUELQUES CHIFFRES**

### **1.2.1 CONGÉS THÉMATIQUES, INTERRUPTION DE CARRIÈRE ET CRÉDIT-TEMPS**

Selon les derniers chiffres statistiques publiés par l'ONEM<sup>3</sup>, au mois de mai 2021, 230.287 allocations d'interruption ont été versées au total dans les différents régimes de crédit-temps (secteur privé), interruption de carrière (secteur public) et congés thématiques (secteur public et privé).

Les congés thématiques sont les plus populaires avec 42,0% d'utilisateur-ice-s, ensuite c'est le crédit-temps qui rencontre le plus de succès, 39,7% suivi de l'interruption de carrière, 18,3%.

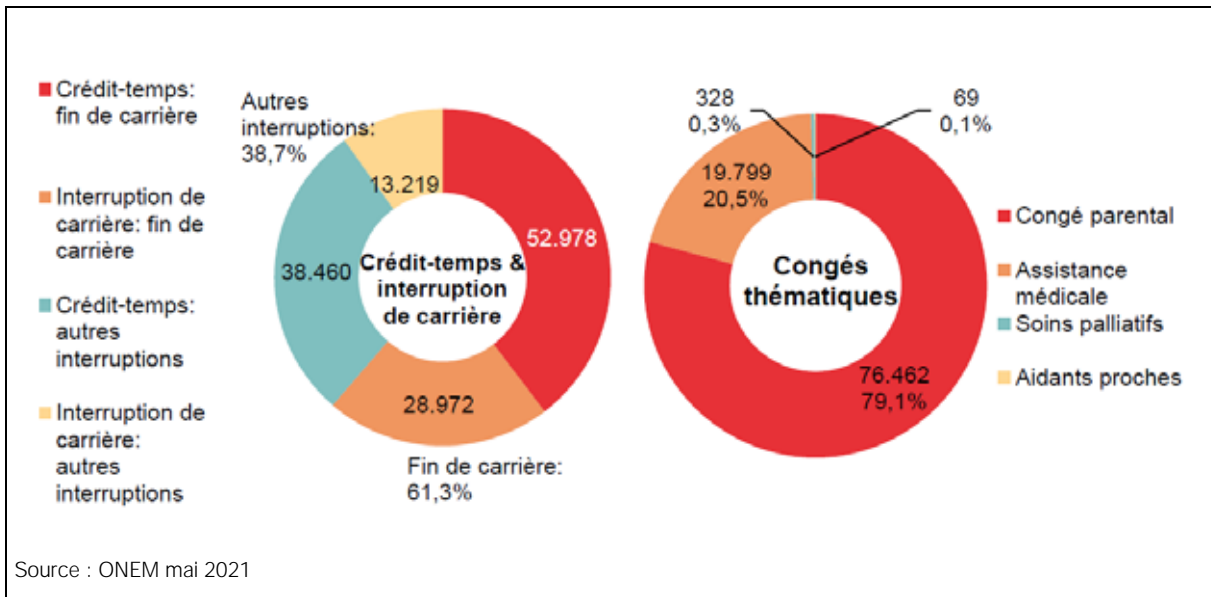
Les congés thématiques concernent environ pour 4/5 le congé parental, 79,1%, suivi du congé pour assistance médicale, 20,5% et des congés pour soins palliatifs (0,3%) et aidants proches (0,1%) - ce dernier étant entré en vigueur au mois de septembre 2020.

Presque 2/3 des allocations dans le cadre du crédit-temps et de l'interruption de carrière, 61,3%, concernent les systèmes des fins de carrière, par lesquels des travailleurs âgé-e-s peuvent alléger leur régime de travail avant leur pension afin de pouvoir rester plus longtemps au travail. Le crédit-temps pour autres motifs couvre quant à lui 38,7%.

---

<sup>2</sup> Convenons qu'un congé de paternité rétroactif, qu'on peut prendre quand l'enfant a 6 mois, ce n'est tout de même pas tout à fait la même chose que juste après la naissance

<sup>3</sup> <https://www.onem.be/fr/documentation/statistiques/publications-statistiques/chiffres-federaux-interruption-de-carriere-credit-temps/2021-chiffres-interruption-de-carriere-credit-temps/chiffres-interruption-de-carriere-conges-thematiques-et-credit-temps-mai-2021>

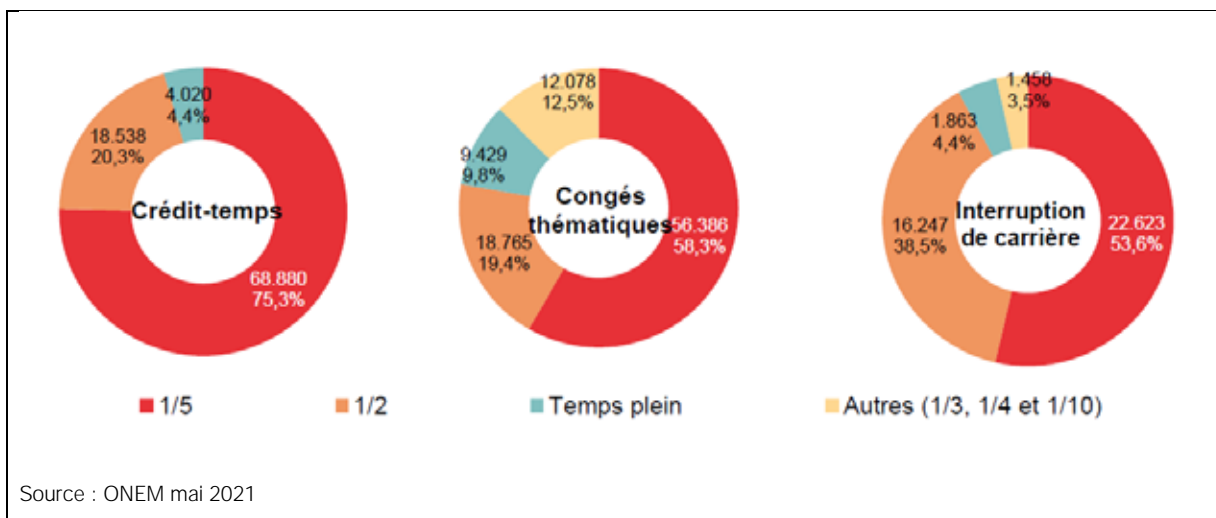


La majorité des allocations d'interruption concerne une diminution du régime de travail d'1/5, c'est-à-dire, 64,2%.

L'interruption d'1/5 est surtout populaire en crédit-temps, où elle couvre 75,3% des cas par rapport 58,3% pour les congés thématiques et 53,6% pour l'interruption de carrière. Dans tous les systèmes, elle reste la diminution majoritaire.

Les congés thématiques sont pris à 1/5<sup>e</sup> temps dans 58,3% des cas, à 1/2 temps dans 19,4%, à temps plein dans 9,8% et à 1/3temps/1/4 temps ou à 1/10<sup>e</sup> temps dans 12,5 % des cas.

L'interruption de carrière est prise à 1/5<sup>e</sup> temps dans 53,6% des cas, à 1/2 temps dans 38,5%, à temps plein dans 1,1% et à 1/3temps/1/4 temps ou à 1/10<sup>e</sup> temps dans 3,5 % des cas.



Ce sont davantage les femmes qui prennent les régimes de crédit-temps, de congé thématique ou de l'interruption de carrière. En mai 2021 il s'agit de 147.059 allocataires féminines (63,9%) contre 83.228 allocataires masculins (36,1%). Cela confirme la tendance générale selon laquelle diminuer son temps de travail

pour s'occuper de ses enfants reste une affaire de femmes 67% des utilisateurs du congé parental sont des femmes contre 33% des hommes.

Par ailleurs, le congé parental corona a suivi cette même tendance en ce qui concerne le sexe car lors du premier mois de son introduction (à partir du mois de mai 2020 jusqu'au 30 septembre 2020) il a été pris par 2/3 des femmes.

Au deuxième mois du congé parental corona, cette répartition reste identique, mais cette part représentée par des femmes ne cesse ensuite d'augmenter pour atteindre jusque les 75% au mois de septembre.

Ces chiffres sont en outre limités puisqu'ils ne couvrent pas les congés que peuvent également prendre les parents afin de prendre soin de leur-s enfant-s et qui sont détaillés en annexe (titre 8) des présentes études tels que le petit chômage et le congé pour raison impérieuse.

## 1.2.2 LE CONGÉ DE PATERNITÉ

En 2018 (derniers chiffres disponibles) 54 422 pères (ou coparents) ont profité d'un congé de naissance/paternité.

Pour l'année 2019, l'INAMI précise que 372.886 jours ont été indemnisés dans le cadre du congé de paternité/naissance.

Selon notre Baromètre des parents 2020 (données Ipsos), 68 % des pères ont pris un congé de paternité (54% dans sa totalité – 10 jours – et 14% partiellement)<sup>4</sup>.

Ce sont en particulier les pères entre 35 et 44 ans (65%) et ceux, quel que soit leur âge, ayant des enfants de moins de trois ans (67%) qui ont pris le congé de paternité dans sa totalité – ce que nous pouvons interpréter comme un signal positif que les hommes qui sont devenus pères récemment recourent davantage au congé de paternité de 10 jours. Les jeunes pères (18-34 ans) ont par contre davantage pris un congé de paternité partiel. Ces derniers sont 23% à avoir pris une partie seulement contre 11% des pères entre 35-44 ans et 13% de ceux âgés de 45-54 ans.

Ce congé reste connoté socialement : il est plus pris par les pères de niveaux socio-économiques supérieurs (69%) et de classes moyennes (71%) que les pères de catégories socio-économiques inférieures (57%).

## 1.2.3 LE CONGÉ DE MATERNITÉ

Les derniers chiffres disponibles sur le site de l'INAMI concernant le repos de maternité datent de l'année 2018-2019.

<b>Tableau 2 - Nombre de travailleuses salariées et de chômeuses indemnisées dans le cadre d'un repos de maternité (repos terminé en 2019, hors titulaires en invalidité), selon l'âge et le statut</b>			
<b>Tranches d'âges</b>	<b>Ouvrières</b>	<b>Employées</b>	<b>Total</b>
< 20	36	36	72
20 - 24	2.310	2.409	4.719
25 - 29	6.972	16.840	23.812
30 - 34	6.931	20.791	27.722
35 - 39	3.620	7.831	11.451
40 - 44	998	1.326	2.324
45 - 49	83	99	182
> 49	14	20	34
<b>Total</b>	<b>20.964</b>	<b>49.352</b>	<b>70.316</b>

Source : INAMI - Service des indemnités - Direction finances et statistiques

<sup>4</sup> <https://www.laligue.be/association/etude/2020-12-16-barometre-des-parents-2020>

La Ligue des familles a tenté d'obtenir les chiffres concernant le nombre de femmes qui ne prenaient pas la totalité de leurs 15/17 semaines de congé de maternité mais les données à disposition de l'INAMI ne permettent pas de répondre à cette question. Selon l'Institution, il s'agirait dès lors d'une situation tout à fait exceptionnelle qui ne devrait couvrir que 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<sup>5</sup>.

Toujours selon les chiffres de l'INAMI, en 2019, 6.451 travailleuses indépendantes ont été indemnisées dans le cadre d'un repos de maternité (repos terminé au cours de l'année, hors titulaires en invalidité).

### 1.3 ENTRETIENS RÉALISÉS

Dans le cadre de la rédaction de cette étude, la Ligue des familles s'est entretenue par téléphone avec des experts scientifiques et de terrain afin de connaître leurs réflexions et priorités sur la réforme des congés. Elle tient chaleureusement à les remercier pour ces échanges particulièrement instructifs et intéressants. Les constats que nous dressons et recommandations que nous formulons ne les engagent toutefois nullement.

- § **Myriam Chatot** : Docteure en sociologie ;
- § **Elise Dermine** : Professeure de droit du travail, Université Libre de Bruxelles ;
- § **Gaëlle Demez** : Cheffe de service de l'Equipe Animation (CSC) et Responsable nationale des Femmes CSC chez CSC - Confédération des Syndicats chrétiens ;
- § **Bernard Fusulier** : directeur de recherches du Fonds National de la Recherche Scientifique et professeur de sociologie à l'Université catholique de Louvain (UCL) ;
- § **Françoise Goffinet** : attachée à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes ;
- § **Laura Merla** : politologue et professeure de sociologie à l'Université catholique de Louvain (UCLouvain, Belgique) où elle dirige le Centre interdisciplinaire de Recherche sur les Familles et les Sexualités (CIRFASE). Elle est également Chercheure à titre honorifique à l'Université d'Australie occidentale (UWA) ;
- § **Olivier Pintelon** : Conseiller au bureau d'étude de la FGTB/ABVV ;
- § **Lutgard Vrints** : sociologue et chargée d'étude au service étude du Gezinsbond.

### 1.4 STRUCTURE DE L'ÉTUDE

En annexe de cette étude (vu sa longueur), vous trouverez le travail de recensement de tous les congés familiaux : les congés pour les salariés, pour les indépendant.es et enfin pour les fonctionnaires.

Ci-dessous, nous abordons les principaux constats de ce travail de recensement des congés familiaux et identifions les différents niveaux sur lesquels il est nécessaire de travailler : agir pour plus de clarté et de transparence, pour plus de justice et d'harmonisation et enfin pour mieux couvrir les besoins des parents. Certaines propositions très concrètes seront mises en avant mais dans la plupart des cas il s'agit de recommandations générales qui ont pour objectif de constituer une base de travail à la réforme des congés.

Nous consacrerons le chapitre suivant aux inégalités entre les femmes et les hommes que notre système des congés continue de renforcer. Nous identifierons l'allongement du congé de paternité/coparentalité, le fait de le rendre obligatoire et une meilleure rémunération des différents congés comme trois mesures essentielles permettant d'agir sur ces inégalités.

---

<sup>5</sup> Courriel du 2 février 2021 reçu de la part de Monsieur Olivier Michiels, conseiller à l'INAMI



## 2 ANALYSE DES DISPOSITIFS DE CONGÉS ACTUELS ET RECOMMANDATIONS

En annexe de cette étude vous retrouverez donc le recensement de l'ensemble des congés familiaux qui existent pour les parents salariés, indépendants et fonctionnaires.

Dans la présente section, nous identifions les différentes problématiques sur lesquelles il est essentiel d'agir et nous les détaillons.

### 2.1 AGIR POUR PLUS DE CLARTÉ : SIMPLIFIER ET UNIFIER LES CONGÉS :

#### 2.1.1 UNE DIVERSITÉ DE RÈGLES : UN NON-RECOURS AUX CONGÉS FAMILIAUX

Il est essentiel de simplifier et de rendre le régime des congés parentaux plus lisible. Le système est tellement complexe qu'il est très difficile de s'y retrouver. Cela a pourtant une conséquence énorme sur le non-recours aux congés : de trop nombreux parents ne sont pas au courant de leurs droits.

L'aspect positif du système est que certains de ces congés offrent de nombreuses possibilités : congés à temps plein ou à temps partiel, à prendre jusqu'aux 12 ans de l'enfant, fractionnables par mois et par semaine, etc. Il existe toutefois de nombreux dispositifs différents pour répondre aux mêmes besoins et le système est peu lisible.

Et pour cause, ces congés reposent sur une diversité de règles, avec des conditions d'accès, d'acceptation, d'indemnisation qui varient considérablement. L'ensemble s'est façonné ou a été réformé par sédimentations successives, parfois pour répondre à des besoins urgents, parfois pour tenter de réformer une partie de l'édifice. Résultat : il suffit de regarder la table des matières du recensement des congés réalisé pour la présente étude (voir annexe) pour comprendre la complexité du régime et les difficultés à y voir clair.

Face aux congés familiaux, le parent trouve des interlocuteurs qui varient : employeur, Onem, Inami, Inasti. Ce sont des interlocuteurs pour disposer d'autorisations et d'indemnisations qui varient en fonction de règles composites. Certains congés sont assimilés à du temps de travail effectif et d'autres pas, ils peuvent aussi avoir une incidence sur les congés annuels, les droits à la pension<sup>6</sup>.

Bien évidemment, tous ces congés n'ont pas la même histoire, ni la même nature, ni la même visée et rien n'est plus compliqué que de simplifier. Il est toutefois fondamental que le régime des congés soit plus optimal et plus transparent pour une gestion efficace de son offre par les parents.

En ce sens, il est aussi certain qu'une simplification du système ne veut pas dire que cela doit se faire via un nivellement par le bas, et porter atteinte aux droits acquis par les parents, bien au contraire.

#### 2.1.2 L'EXEMPLE DU CRÉDIT-TEMPS ET CONGÉ PARENTAL

Un exemple criant du besoin de simplification des congés familiaux est les différences qui existent entre le congé parental et le crédit-temps. Tous les deux poursuivent le même objectif : il s'agit d'une forme spécifique d'interruption de carrière complète ou partielle permettant au travailleur.euse de suspendre ou de réduire ses prestations pour s'occuper de ses jeunes enfants.

---

<sup>6</sup> Etude sur la dimension genre du congé parental, du crédit-temps, et de l'interruption de carrière publié en 2019 par l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes [https://igvm-iefh.belgium.be/fr/publications/la\\_dimension\\_de\\_genre\\_du\\_conge\\_parental\\_du\\_credit\\_temps\\_et\\_de\\_linterruption\\_de\\_carriere](https://igvm-iefh.belgium.be/fr/publications/la_dimension_de_genre_du_conge_parental_du_credit_temps_et_de_linterruption_de_carriere)

Toutefois, ces deux congés familiaux ouverts aux travailleur.euse.s du secteur privé comportent des différences qui peuvent sembler nébuleuses pour les parents. Les parents ne savent pas toujours quel système choisir lorsqu'ils souhaitent prendre un congé pour s'occuper de leur enfant. La Ligue des familles est d'ailleurs régulièrement interpellée sur cette question par les parents et la réponse n'est pas aisée. Voici les différences essentielles qui existent entre les ces différents régimes.

- § Réglementation : le crédit-temps est prévu par une Convention collective de travail (103) tandis que le congé parental figure dans la loi.
- § Droit : le congé parental est un droit tandis que le crédit-temps ne l'est pas dans les entreprises comptabilisant moins de 10 travailleur.euse.s. Aussi, le droit de demander un crédit-temps à temps plein ou à ½ temps n'est possible que si cela est prévu par une convention collective de travail contrairement au congé parental.
- § Conditions relatives à l'âge de l'enfant : l'âge diffère également car le congé parental est ouvert aux parents jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 12 ans tandis que l'âge est réduit à 8 ans pour le crédit-temps.
- § Conditions d'accès : les parents doivent comptabiliser 12 mois d'ancienneté chez l'employeur pour le congé parental et 24 mois pour le crédit-temps<sup>7</sup>.
- § Durée : le congé parental est d'une durée de 4 mois à temps plein, 8 mois à mi-temps, 20 mois à 1/5<sup>ème</sup> et de 40 mois à 1/10<sup>e</sup> temps. La durée est calculée de façon exponentielle donc en fonction de la manière dont le congé parental est pris.
- § Le crédit-temps est quant à lui d'une durée de 51 mois qu'importe le régime.
- § Rémunération : globalement le congé parental est un peu mieux rémunéré que le crédit-temps. La rémunération du congé parental diffère en fonction de l'âge tandis que celle du crédit-temps varie en fonction des années d'ancienneté (5 ans ou plus). Aussi, l'allocation du congé parental est majorée, qu'importent les régimes, pour le travailleur.euse isolé.e, avec enfant mineur à charge tandis que cette majoration ne figure pas pour le crédit-temps, excepté, sans explication, pour le crédit-temps à 1/5<sup>ème</sup> temps.

Les différences entre le congé parental et le crédit-temps sont peu compréhensibles et rendent les systèmes complexes. La Ligue des familles recommande dès lors que ces deux congés soient réunis et qu'il ne reste plus qu'un congé parental mais dont la durée serait alors allongée par celle du crédit-temps pour que les parents ne perdent évidemment pas des mois de congés pour soins.

Aussi, il est important que le congé parental à 1/10<sup>e</sup> temps devienne un droit car il est toujours soumis à l'accord de l'employeur tandis que pour les autres formes d'interruption, il s'agit d'un droit.

### 2.1.3 AUTRES DIFFÉRENCES RELEVÉES

D'autres différences existent bien entendu entre les régimes. En voici quelques-unes qui nous ont sautés aux yeux lors de la rédaction de cette étude. Certaines différences feront l'objet d'une analyse plus poussée dans le cadre du chapitre suivant lorsque nous y aborderons la nécessité d'agir pour plus de justice et d'harmonisation.

Le congé de maternité pour les salariées et les fonctionnaires est d'une durée de 15 semaines tandis qu'il est de 12 semaines pour les indépendantes (17 ou 15 en cas de naissance multiple).

Les parents indépendants n'ont pas accès à un congé parental.

Le congé de paternité/coparentalité de 15 jours est devenu obligatoire pour les membres du personnel enseignant subsidié de l'enseignement subventionné alors qu'il reste facultatif pour le reste des parents.

Le personnel de l'armée ne dispose ni d'un congé pour force majeure, ni pour motif impérieux mais d'un congé de protection parentale. Il s'agit de l'équivalent du congé parental mais non rémunéré.

---

<sup>7</sup> Sauf si le crédit-temps est demandé par le parent directement après avoir épuisé son congé parental.

En Fédération Wallonie-Bruxelles il n'existe pas d'absence de longue durée qui permette aux agent.e.s de s'absenter pour des raisons personnelles sur le long terme (non rémunéré) alors que les fonctionnaires des autres entités fédérées recensées y ont bien accès.

Le congé pour aidant proche n'a pas encore été transposé dans les statuts de certains fonctionnaires, par exemple ceux du Service public régional bruxellois ou de la Région wallonne ou encore les agents des Services publics fédéraux.

Les règles liées aux assimilations ou aux montants des allocations varient énormément, sans raison, même lorsque la durée et la formule du congé sont identiques<sup>8</sup>.

Le congé parental peut être pris jusqu'aux 12 ans de l'enfant, le crédit-temps pour soins jusqu'aux 8 ans de ce dernier tandis que pour l'interruption de carrière, pour laquelle le motif de soins n'existe pas, un des enfants doit avoir moins de 3 ans pour ouvrir le droit à des allocations majorées<sup>9</sup>.

Même constat concernant les formules d'interruption. L'interruption de carrière permet au contractuel du secteur public de suspendre totalement ses prestations ou de les diminuer d'1/2, 1/3, 1/4 ou d'1/5 temps tandis que le crédit-temps (secteur privé) et le congé parental ne permettent que de suspendre totalement ou de réduire ses prestations d'1/2, 1/5 temps ou d'1/10 temps.

Une autre différence concerne les indemnités de préavis en cas de rupture du contrat. Dans le cadre du congé parental, elles seront calculées sur base du salaire normal du travailleur/travailleuse. Par contre, en cas de réduction des prestations dans le cadre d'un crédit-temps, l'indemnité de préavis sera calculée sur base du salaire réduit du travailleur/travailleuse<sup>10</sup>.

Enfin, les congés pour les membres du personnel de l'enseignement subventionné ou non font l'objet d'un titre à part entière tellement il y a de congés différents qui existent en fonction des nombreux statuts différents. Les vadémécums respectifs font plus de 500 pages chacun. Il va sans dire qu'il est extrêmement complexe de s'y retrouver entre les différentes règles et régimes. Nous vous invitons à jeter un œil à la table des matières pour vous figurer la complexité que cela représente pour les parents enseignants qui souhaitent prendre un congé familial.

## **2.1.4 UN MANQUE CRIANT D'INFORMATION**

### **2.1.4.1 Les parents n'ont pas accès à l'information**

Comme nous venons de le relever, les parents n'y voient pas clair dans les différents systèmes de congés et manquent cruellement d'information.

Un exemple criant est le congé de paternité/coparentalité dans la fonction publique. Le congé de paternité/coparentalité s'appelle : congé de circonstance pour accouchement de l'épouse de l'agent. Le congé de paternité est nommé tel quel mais pour faire référence à la possible conversion du congé de maternité en cas de décès ou hospitalisation de la mère... Si un fonctionnaire cherche à connaître ses droits suite à la naissance de son enfant, il cherchera évidemment le congé de paternité et se retrouvera donc avec les mauvaises informations

Pour la Ligue des familles, au-delà d'une simplification du régime des congés il est indispensable que les parents aient accès à l'information et par voie de conséquence, aux congés familiaux.

Une information spécifique et surtout accessible à l'attention des travailleur.euse.s qui deviennent parents afin qu'ils soient au courant de ce à quoi ils pourraient prétendre : il s'agirait de lutter contre le non-recours et de

---

<sup>8</sup> Etude sur la dimension genre du congé parental, du crédit-temps, et de l'interruption de carrière publié en 2019 par l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes [https://igvm-iefh.belgium.be/fr/publications/la\\_dimension\\_de\\_genre\\_du\\_conge\\_parental\\_du\\_credit\\_temps\\_et\\_de\\_linterruption\\_de\\_carriere](https://igvm-iefh.belgium.be/fr/publications/la_dimension_de_genre_du_conge_parental_du_credit_temps_et_de_linterruption_de_carriere)

<sup>9</sup> ibidem

<sup>10</sup> ibidem

viser une préparation optimisée de la période d'accueil du petit enfant ou d'autres événements dans la vie des parents qui nécessitent de prendre un congé.<sup>11</sup> Selon notre baromètre des parents (données Ipsos), 8% des parents ne connaissent pas l'existence du congé parental et 6% ne savent pas qu'ils y ont droit<sup>12</sup>.

Même chose en ce qui concerne le congé de paternité/coparentalité, 24% des pères qui ne l'ont pas pris invoquent des raisons liées à un manque d'information : 11% ne savaient pas que cela existait et 13% ne savaient pas qu'ils y avaient droit ! Enfin, 15% n'ont pas pris la totalité de leur congé de paternité/coparentalité car ils craignaient les conséquences pour leur carrière...<sup>13</sup>

### **2.1.4.2 Proposition de la Ligue des familles : une « obligation de proposer » dans le chef des employeurs**

Il existe de nombreuses possibilités d'améliorer la communication sur les dispositifs de congés existants et dès lors le recours aux différents droits. Nous vous présentons ici une proposition inspirée du « *right to request* », étant bien entendu qu'une seule mesure ne peut suffire en la matière et que celle-ci sera à combiner avec d'autres actions en la matière.

La Directive de l'Union Européenne, Work-Life Balance, prévoit un « *right to request* » des modalités de travail flexibles pour les employés ainsi que les aidants familiaux. Par modalités de travail flexibles, « *la directive entend la possibilité pour les employés d'adapter leur rythme de travail à des fins de soins, y compris par le biais de modalités de télétravail, d'horaires de travail flexibles ou d'heures de travail réduites. En proposant des mesures flexibles, l'Union européenne espère que les parents et les aidants familiaux seront encouragés à rester actifs sur le marché du travail. En effet, des recherches ont montré que l'absence de formules de travail flexibles peut conduire les femmes, en particulier, à quitter le marché du travail lorsqu'elles assument des responsabilités familiales. Parfois, elles acceptent un emploi inférieur à leur niveau d'éducation, moins bien rémunéré mais plus flexible, ce qui renforce encore l'écart de rémunération entre les sexes*<sup>14</sup>.

L'employeur doit évaluer la demande du travailleur dans un délai raisonnable et, en cas de refus, motiver sa décision.

Pour améliorer ce dispositif au profit des parents/travailleur.euse.s, la Ligue des familles propose plutôt de transformer le « **droit de demander** » en une « **obligation de proposer** » dans le chef de l'employeur.euse.

L'idée est donc de **renforcer l'accès aux droits** de travailleurs qui, souvent, n'utilisent pas certains dispositifs de conciliation (congé de paternité, congé parental, crédit-temps etc.) **parce qu'ils ne les connaissent pas ou n'osent pas les demander** et de permettre des aménagements dans l'organisation du travail d'une personne, sans modification de son contrat de travail.

**Une fois par an** ainsi qu'**après chaque évènement** dans la vie du travailleur (naissance, maladie d'un proche, décès d'un membre du ménage...), l'employeur devrait :

- § **Inform** : rappeler à tous les salariés les dispositifs disponibles pour améliorer la conciliation entre vie privée et vie professionnelle, qu'il s'agisse des dispositifs légaux (congés parentaux par exemple) et des dispositifs propres à l'entreprise (télétravail, possibilités d'aménager les horaires, congés spécifiques, etc.).
- § **Proposer** : demander systématiquement à chaque travailleur les aménagements du travail qu'il souhaite en fonction de sa situation actuelle.
- § **Dresser un plan de conciliation** pour chaque travailleur, reprenant, pour l'année à venir (voire à un plus long terme), les aménagements dont bénéficiera la personne.

---

<sup>11</sup> J. Damon et C. Heydemann, Renforcer le modèle français de conciliation entre vie des enfants, vie des parents et vie des entreprises, rapport de septembre 2021.

<sup>12</sup> Baromètre des parents 2020, <https://www.laligue.be/association/etude/2020-12-16-barometre-des-parents-2020>

<sup>13</sup> Ibidem.

<sup>14</sup> P. Foubert, A. Friends, "De nieuwe Europese Work-Life Balance Richtlijn: Een kans voor België om nog beter te doen", 2020, Revue de droit social (Bruxelles), 2020 (1) , p. 1 -47.

Il s'agit donc bien de favoriser l'accès aux dispositifs existants, dans les limites légales actuelles, et évidemment pas de permettre à l'employeur et au travailleur de négocier des solutions individuelles qui ne rentrent pas dans le cadre du droit du travail et des conventions collectives.

Les parents connaîtraient mieux les dispositifs existants et se sentiraient plus à l'aise d'y recourir si c'est l'employeur même qui leur en fait la promotion et la suggestion.

Pour les employeurs aussi, avoir des travailleurs qui se sentent bien dans leur vie professionnelle parce qu'elle n'empiète pas sur leur vie privée (et vice-versa) est positif pour la productivité, pour limiter le *turn over* et les absences pour maladie, etc.

**Pour que cette obligation d'informer puisse fonctionner, il faut bien entendu informer d'abord** les employeurs qui recevront un kit avec toutes les informations nécessaires afin de donner une information juste, complète et mise à jour.

Les employé.e.s pourront se faire accompagner de leur représentant syndical pour ce rendez-vous annuel s'ils le souhaitent.

## 2.2 AGIR POUR PLUS DE JUSTICE ET DE COHÉRENCE

Le système des congés tel qu'il est conçu est profondément inégalitaire. Inégalitaire en termes de revenus, d'éligibilité et il contribue à perpétuer les inégalités de genre entre les femmes et les hommes. Les inégalités persistantes entre les femmes et les hommes dans les congés familiaux feront l'objet d'un chapitre spécifique. Nous aborderons donc ici, les inégalités en termes de revenus et d'accessibilité.

### 2.2.1 UN SYSTÈME DE LUXE

La rémunération des congés parentaux est la pierre angulaire de leur effectivité. A l'heure actuelle, on peut clairement qualifier notre régime de congés familiaux de système de « luxe » car la faible rémunération des congés en exclut un grand nombre des familles.

Tout d'abord, il existe une panoplie de congés qui ne sont tout simplement pas rémunérés. Or, l'équation est simple, si les congés impliquent une diminution trop importante des revenus des familles, elles ne pourront pas se permettre de les prendre. Cela signifie qu'on peut créer autant de congés qu'on le souhaite, si ceux-ci ne sont pas rémunérés à suffisance, ils ne seront tout simplement pas utilisés.

Par exemple, un papa qui souhaite prendre un congé suite à l'hospitalisation de la mère a droit à 10 jours de congé pour motif impérieux. Il s'agit toutefois d'un congé qui n'est pas rémunéré. Autre exemple, au mois de novembre 2021, une maman qui prend un congé parental à temps plein perçoit une rémunération forfaitaire de 780,66 euros par mois. Si la famille est monoparentale, ce montant passe à 1.314,19 euros. La Ligue des familles s'interroge sur le nombre de familles qui peuvent se permettre de perdre 10 jours de rémunération ou percevoir une si faible allocation. Prendre un congé non rémunéré ou pas suffisamment, n'est donc pas une option pour la plupart des parents en raison de la charge financière.

Autre conséquence de la faible rémunération des congés : ce sont majoritairement les femmes qui les utilisent.

Selon notre baromètre des parents (données Ipsos) et sans surprise, la perte de la rémunération consécutive à la prise du congé parental représente une grosse difficulté pour les parents puisqu'elle a été difficile à vivre pour la moitié de ceux qui y ont recouru (49%). Elle a également mis deux familles à bas revenus sur trois en difficultés financière (67%). Il faut ajouter à ceux-là tous les parents qui n'ont pas pu se permettre de le prendre pour raison financière. Précisément, l'indemnisation trop basse du congé parental reste le motif principal avancé par les parents qui ne l'ont pas pris<sup>15</sup>.

---

<sup>15</sup> <https://www.laligue.be/association/etude/2020-12-16-barometre-des-parents-2020>, page 27-31.

La faible rémunération des congés familiaux est d'autant plus difficile à pour les familles monoparentales qui cumulent les difficultés.

L'Union européenne l'a bien saisi puisque dans sa Directive Work-Life Balance elle insiste sur le rôle de la **rémunération comme l'un des facteurs déterminant l'utilisation du congé parental**, malgré que cela n'a pas été appliqué à sa propre directive<sup>16</sup>.

Une des revendications majeures de la Ligue des familles est de rémunérer à 100% (ou à tout le moins au minimum seuil de pauvreté européen) les congés familiaux pour que les parents n'aient pas à choisir entre s'occuper des membres de leurs familles ou de perdre de la rémunération.

## 2.2.2 UN SYSTÈME FONDAMENTALEMENT INACCESSIBLE

### 1. Des conditions d'éligibilité qui excluent de nombreux parents

Il y a non seulement la barrière de la rémunération (qui n'est pas des moindres) mais il y a également un énorme souci d'éligibilité pour que les parents aient accès aux congés. Hormis les congés de paternité/coparentalité et de maternité, les congés sont inaccessibles pour toute une partie des travailleurs.euse.s en contrats précaires, soit majoritairement les personnes d'origine étrangères, de niveau social inférieur et les femmes<sup>17</sup>.

Le marché du travail s'est transformé et cela n'est pas du tout pris en compte par le système des congés. Par exemple, pour pouvoir prétendre à un congé parental ou un crédit-temps il faut pouvoir justifier d'une ancienneté de douze mois ou de vingt-quatre mois, pour les jeunes parents par exemple, c'est énorme !

Notre baromètre des parents 2020 a d'ailleurs confirmé qu'une part significative des parents<sup>18</sup> n'avaient pas pu prendre un congé parental car ils n'y avaient pas droit.

Autre point important, les études et les chiffres concernant les congés familiaux concernent toujours leurs utilisateurs.e.s. Nous manquons donc cruellement de données concernant les parents qui souhaitent y accéder et y sont empêchés. Pour la Ligue des familles il est dès lors indispensable d'entamer une étude sur cette question spécifique afin de pouvoir rendre les congés plus accessibles pour tous les parents, indépendamment de leur profession ou de leur statut.

### 2. Des discriminations en fonction du statut parental des parents

Dans le cadre de la rédaction de cette étude et des différents entretiens réalisés<sup>19</sup>, il est apparu assez rapidement que le régime des congés ne reconnaissait pas au travers des congés, la multiplicité des modèles familiaux et créant ainsi des différences non justifiées en fonction des statuts parentaux.

C'est notamment le cas entre le droit des parents adoptifs et biologiques comme l'a relevé Elise Dermine professeure à l'Université Libre de Bruxelles. Elle relève dans une étude réalisée à cet égard que jusque 2004, le législateur a veillé à aligner la durée du congé d'adoption sur celle du congé de paternité (congé de naissance) : *« par analogie à ce qui est prévu en matière de congé de paternité, le congé d'adoption doit également être porté à dix jours et ce, afin d'éviter qu'une discrimination de traitement n'apparaisse entre le congé de paternité et d'adoption (...) »*<sup>20</sup>.

---

<sup>16</sup> L. Galer «La directive work-life balance. L'Europe à l'épreuve de la conciliation vie privée-vie professionnelle » juillet 2019, disponible sur : <https://www.laligue.be/association/analyse/2019-07-01-la-directive-work-life-balance>

<sup>17</sup> Entretien téléphonique du 27 janvier 2021 avec Laura Merla, politologue et professeure de sociologie à l'Université catholique de Louvain (UCLouvain, Belgique) où elle dirige le Centre interdisciplinaire de Recherche sur les Familles et les Sexualités (CIRFASE). Elle est également Chercheure à titre honorifique à l'Université d'Australie occidentale (UWA).

<sup>18</sup> 6 % ont indiqué ne pas avoir pris de congé parental car ils n'y avaient pas droit, voir <https://www.laligue.be/association/etude/2020-12-16-barometre-des-parents-2020>, page 30.

<sup>19</sup> Voir titre 3 : entretiens réalisés

<sup>20</sup> E. Dermine «Tendre vers une égalité effective entre les femmes et les hommes sur le marché du travail. Arguments juridiques en faveur de l'allongement du congé de naissance», mars 2021, Revue de droit social, 2.

Comme indiqué dans le recensement qui suit en annexe (titre 8), le congé d'adoption à partir de 2004 a fait l'objet de deux allongements consécutifs. Il s'agit par cette réforme, comme le note E. Dermine de « *donner l'opportunité aux parents adoptifs, sans considération de genre, de nouer une relation avec leur enfant et d'en prendre soin au moment de son arrivée dans la famille ; il s'agit de donner le temps à l'attachement* ». Le double objectif poursuivi par le législateur étant d'aligner les droits des couples de parents adoptifs sur ceux des couples de parents biologiques mais également d'égalité entre les enfants. Dès lors, depuis 2018, chaque parent adoptif a droit lors de l'accueil d'un enfant mineur dans sa famille à 6 semaines individuelles et augmentera progressivement jusqu'à 2027 de 5 semaines supplémentaires à se partager<sup>21</sup>.

Mais force est de constater que le père/coparent biologique ne bénéficie quant à lui que de 15 jours de congé de naissance (20 jours en 2023). Il est difficilement compréhensible qu'une telle différence persiste entre les congés et une harmonisation vers le haut est à cet égard fondamentale. Les pères adoptifs bénéficient donc d'un congé d'adoption plus long que le congé de paternité/coparentalité alors qu'ils remplissent la même fonction. Comme nous le verrons dans le chapitre suivant (titre 5), la Ligue des familles plaide pour que chaque parent (adoptif, d'accueil, indépendant, co-parent) puisse bénéficier de 15 semaines de congé à la naissance de son enfant<sup>22</sup>.

Récemment, sur cette question spécifique, le Ministre des indépendants (les parents indépendants bénéficiant du même congé de naissance que celui des salariés) a précisé que « *la différence entre le congé de naissance et le congé d'adoption se justifie difficilement (...) et a reconnu qu'il serait intéressant de parvenir à une harmonisation à l'avenir* »<sup>23</sup>.

Mais ce constat s'applique également à d'autres situations familiales. Pour l'instant, le système est uniquement fondé sur le lien biologique qui existe entre l'enfant et ses parents or les familles sont à géométrie variable et parfois il n'y a qu'un seul parent. Est-il encore nécessaire aujourd'hui de faire des distinctions, en matière de congés, entre la mère, le père, le co-parent, le parent adoptif, d'accueil<sup>24</sup> ?

Il est temps que les congés familiaux représentent la diversité des modèles familiaux qui existent. Il s'agit d'une question capitale car elle permet de ne pas créer de discriminations à rebours entre les parents, sur base de leur statut parental mais également d'un point de vue de l'intérêt de l'enfant, de lui permettre de développer des liens affectifs individuellement avec chacun de ses deux parents.

### **3. Une situation spécifique pour les parents fonctionnaires**

Les parents fonctionnaires de la fonction publique tirent leurs congés de leurs statuts spécifiques. Nous verrons dans le recensement des congés (annexe 1) qu'il y a presque autant de statuts qu'il y a de niveaux de pouvoir : le fédéral, les Régions, les Communautés, les provinces, les communes... Sans oublier les corps spéciaux (comme la police, l'armée...), qui ont leurs règles particulières. Cela signifie que dès que de nouvelles mesures affectant les parents sont votées, elles s'appliquent directement aux salarié-e-s dans le secteur privé, mais aussi aux contractuel-le-s dans le secteur public mais qu'elles doivent être impérativement être traduite dans leurs statuts pour que les fonctionnaires nommés à titre définitif puissent y prétendre.

Or, force est de constater que cela peut prendre plus ou moins de temps en fonction des niveaux de pouvoirs. Un exemple criant est ce qui s'est passé lorsque la fin du congé de maternité raboté pour les femmes en incapacité de travail en fin de grossesse a été votée. Le 18 juin 2020, la loi était publiée. Mais comme relevé ci-dessus, pour que la mesure bénéficie aux fonctionnaires, il fallait, outre la volonté de la mettre en œuvre, traduire cette nouvelle loi dans leurs différents statuts (la loi prévoyant une rétroactivité de la mesure au 1er mars). Comme le congé de maternité doit être pris d'un seul tenant, si, dans l'intervalle, l'agente avait déjà repris le travail (car ne bénéficiant pas encore de la mesure), elle ne pouvait plus prolonger son congé de maternité ultérieurement.

---

<sup>21</sup> Ibidem.

<sup>22</sup> Ibidem.

<sup>23</sup> Ibidem.

<sup>24</sup> Ibidem.

Des femmes qui devaient donc pouvoir bénéficier de cette nouvelle loi étaient pénalisées tant que leur statut n'était pas modifié. Situation évidemment injuste.

Si la situation a été réglée relativement rapidement au niveau fédéral, cela a pris (beaucoup) plus de temps pour les autres entités fédérées... La mesure ne fut pas effective pour les salariées de la Région wallonne avant le 12 novembre 2020, soit près de six mois après les salariées, ou encore le 30 novembre pour les agentes travaillant pour Iriscare. Pour les agentes de la fonction publique de la commune ixelloise, cette mesure a été transposée dans leur règlement de travail seulement au mois d'octobre 2021. Cette situation est extrêmement insécurisante pour les parents.

Comme relevé dans le titre précédant, le congé aidant proche n'a pas encore été transposé dans les statuts de certains fonctionnaires. Comme c'est le cas pour les agents du Service Public Régional Bruxellois ou de la région wallonne ou encore les agents du service public fédéral,

Il ne s'agit bien entendu pas de mauvaise volonté de la part des différents niveaux de pouvoir, ni d'un refus de voir appliquer les nouvelles mesures aux agent-e-s statutaires. Mais, dans l'attente, ce sont les parents qui sont pénalisés. Il est dès lors essentiel que les entités fédérées veillent à transposer au plus vite les mesures affectant les parents.

#### **4. L'impact des congés sur les droits sociaux**

L'impact des congés sur les droits sociaux est aussi une question cruciale car elle a un impact direct sur les revenus des familles. Or, elle est dans la plupart des cas totalement ignorée par les parents<sup>25</sup>.

Certains congés comme les congés thématiques sont assimilés à des jours de travail prestés et rentrent en ligne de compte pour le calcul de la pension mais d'autres congés, notamment tous ceux qui ne sont pas rémunérés, comme le congé pour motif impérieux pour les salariés, ne le sont pas. Seuls les jours ONSS comptent pour la constitution de la pension. Il s'agit de jours pour lesquels des cotisations sociales sont payées ou du moins retenues du salaire.

Pour calculer le montant de la pension, deux éléments sont pris en compte : les périodes d'emploi et le salaire. Le montant de la pension dépend donc aussi du montant du salaire perçu au cours de la carrière.

Pour les congés qui ne sont pas assimilés à des jours de travail si les parents diminuent leurs temps de travail, ils verront automatiquement leurs revenus diminuer mais cotiseront également moins pour leur pension. On verra dans le chapitre suivant, que ce sont majoritairement les femmes qui diminuent leurs temps de travail, il s'agit donc aussi d'une question fondamentale d'égalité de genre.

Mais cela a aussi une incidence sur la possibilité ou non de prendre une retraite anticipée. Les travailleur,euse,s salarié.e.s peuvent prendre une retraite anticipée à l'âge de 63 ans s'ils ont travaillé au moins 45 ans. Pour chaque année travaillée en moins, ce montant diminue donc d'environ 1/45ème<sup>26</sup>.

Comme le relevait l'Institut pour l'Egalité des Femmes et des Hommes « *les règles liées aux assimilations ou aux montants des allocations varient énormément, sans raison, même lorsque la durée et la formule du congé sont identiques. Ainsi le congé parental peut être pris jusqu'aux 12 ans de l'enfant, le crédit-temps pour soins jusqu'aux 8 ans de ce dernier tandis que pour l'interruption de carrière, pour laquelle le motif de soins n'existe pas, un des enfants doit avoir moins de 3 ans pour ouvrir le droit à des allocations majorées* »<sup>27</sup>.

---

<sup>25</sup> Entretien téléphonique du 2 février avec Gaëlle Demez, Cheffe de service de l'Equipe Animation (CSC) et Responsable nationale des Femmes CSC chez CSC - Confédération des Syndicats chrétiens.

<sup>26</sup> Une année travaillée n'est comptée comme une année de carrière que si il travaillé un nombre minimum de jours au cours de cette année : Les travailleurs doivent avoir travaillé au moins un tiers d'une semaine de travail complète ou 104 jours à temps plein dans une année. Dans le régime des travailleurs indépendants, les cotisations de sécurité sociale de l'indépendant à titre principal qui servent à financer sa pension doivent avoir été versées pendant au moins deux trimestres.

<sup>27</sup> Etude sur la dimension genre du congé parental, du crédit-temps, et de l'interruption de carrière publié en 2019 par l'Institut pour l'Egalité des Femmes et des Hommes [https://igvm-iefh.belgium.be/fr/publications/la\\_dimension\\_de\\_genre\\_du\\_conge\\_parental\\_du\\_credit\\_temps\\_et\\_de\\_linterruption\\_de\\_carriere](https://igvm-iefh.belgium.be/fr/publications/la_dimension_de_genre_du_conge_parental_du_credit_temps_et_de_linterruption_de_carriere)



Les congés ont également un impact sur le calcul de vacances annuelles. Les vacances annuelles sont en effet « pro-méritées » d'une année à l'autre : les congés annuels sont donc, par définition, proportionnels au temps de travail.

Par exemple, si une maman prend 3 mois de congé parental pour prolonger son congé de maternité, ses congés annuels seront calculés sur 9 mois et non sur 12 mois. Au total donc, ses congés diminuent. Or, la plupart des parents ignorent cet impact qui a pourtant une incidence importante sur l'organisation familiale puisque l'année d'après ils auront moins de congés payés. Cela est évidemment contradictoire : les parents prennent un congé thématique pour les aider à concilier leur vie familiale-vie professionnelle mais l'année d'après ils auront moins de congés annuels et donc encore plus de difficultés...C'est une question d'autant plus problématiques lorsqu'on le sait que ce sont majoritairement les femmes les utilisatrices des congés familiaux<sup>28</sup>.

Une autre différence concerne les indemnités de préavis en cas de rupture du contrat. Dans le cadre du congé parental, elles seront calculées sur base du salaire normal du travailleur/travailleuse. Par contre, en cas de réduction des prestations dans le cadre d'un crédit-temps, l'indemnité de préavis sera calculée sur base du salaire réduit du travailleur/travailleuse<sup>29</sup>.

Nous pouvons donc aisément résumer la situation de la sorte : moins de salaire donc moins d'heures, moins d'heures moins de congés annuels, moins d'heures donc moins de carrière, moins de carrière donc moins de pension...

Pour la Ligue des familles, les congés familiaux ne doivent pas avoir d'impact sur les droits sociaux, ni sur les congés annuels.

## **2.3 AGIR POUR MIEUX COUVRIR LES BESOINS**

La conciliation vie professionnelle et responsabilités familiales constitue un énorme défi qui ne cesse de s'accroître avec le vieillissement de la population puisque les parents doivent non seulement s'occuper de leurs enfants mais également de leurs parents : on parle de la génération sandwich. En ce sens, le système des congés est devenu un pilier de la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle.

Comme nous l'avons signalé plus haut, les congés familiaux ne sont pas des vacances, ils correspondent à des besoins objectifs des parents. Pour la Ligue des familles, il faut donc sans aucun doute améliorer les congés parentaux actuels mais aussi créer de nouveaux dispositifs là où aucune solution correcte ne se présente aux parents à l'heure actuelle.

### **2.3.1 LA GESTION DES URGENCES DU QUOTIDIEN : LE CONGÉ DE CONCILIATION**

#### **1. Pas de possibilité de gérer l'imprévu dans notre système des congés**

En 2019, suite à une large enquête auprès de plus de 4000 parents, la Ligue des familles avait identifié un moment particulièrement compliqué dans la vie des familles : la gestion des urgences du quotidien<sup>30</sup>.

Un bébé malade qu'il faut faire garder en dernière minute ? Un enfant qui se blesse à l'école et qu'il faut aller chercher en milieu de journée ? Un parent âgé qui est tombé ? Dans nos systèmes de congés, c'est la capacité à gérer l'imprévu qui fait défaut.

---

<sup>28</sup> L'une des principales raisons de l'absence partielle des femmes sur le marché du travail est la difficulté de concilier travail et responsabilités familiales.

<sup>29</sup> Etude de l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes (opcit).

<sup>30</sup> Service Etudes et Actions Politiques de la Ligue des familles "Le congé de conciliation : un nouveau dispositif pour améliorer la conciliation entre travail et vie de famille", avril 2019, disponible sur <https://www.laligue.be/association/analyse/le-conge-de-conciliation>

Pour répondre aux urgences, il existe le « congé pour raisons impérieuses » (voir annexe), qui permet de s'absenter du travail, en prévenant au dernier moment, pendant maximum 10 jours par an.

Mais première difficulté : ce congé n'est pas rémunéré. Deuxième difficulté : Il nécessite des démarches administratives puisqu'à la demande de l'employeur, le travailleur doit prouver la raison impérieuse justifiant son absence. Un parent peut donc prendre un congé pour raison impérieuse si son enfant est malade et qu'il n'a pas d'autre solution de garde, mais il perdra son salaire et devra aller chez le médecin demander un certificat dès le premier jour de maladie de l'enfant<sup>31</sup>.

Les parents ont par ailleurs le droit de s'absenter du travail en conservant leur salaire pour le « petit chômage » ou « congé de circonstance », à prendre pour une liste limitée d'évènements : leur propre mariage, le mariage d'un enfant, le décès d'un proche... Il n'est ainsi pas possible de prendre ce congé pour s'occuper d'un enfant malade ou faire face à une autre urgence familiale<sup>32</sup>.

## **2. La proposition de la Ligue des familles : le congé de conciliation**

Pour y répondre, la Ligue des familles propose de permettre à tout travailleur.euse de s'absenter de son emploi pendant quelques heures, avec la possibilité de prévenir au dernier moment, sans justification ni contrôle et sans perte de salaire.

La Ligue des familles a appelé ce congé, le congé de conciliation : il permettrait à chaque travailleur.euse de prendre chaque année 8 heures de congés payés supplémentaires, +8 heures par enfant, + 8 heures pour les parents solo, sans justification à l'employeur.euse et quand les parents le souhaitent (par exemple en cas d'enfant malade, pour la rentrée scolaire, pour une réunion de parents, pour un rendez-vous médical, etc.).

Cette mesure est largement soutenue par les parents puisqu'il ressort de notre baromètre 2020 que 77% la soutiennent<sup>33</sup> !

Au-delà des imprévus, ce nouveau congé permettrait aussi de faire face aux différents impératifs familiaux sans forcément y consacrer une des 20 journées de vacances annuelles : arriver un peu plus tard au travail le jour de la rentrée scolaire, partir un peu plus tôt pour aller à la réunion de parents d'élèves...

En mars 2019, nous avons demandé à tous les partis francophones (CDH, Défi, Ecolo, MR, PS, PTB) s'ils seraient prêts à soutenir cette mesure. Tous les partis ont répondu par l'affirmative, avec des nuances évidentes, mais soutenant au moins le principe d'un nouveau mécanisme visant à améliorer la conciliation entre travail et vie de famille.

### **2.3.2 LA GESTION DES ENFANTS MALADES : DIX JOURS DE CONGÉS PAYÉS**

#### **1. Faire face aux maladies d'enfant : une grosse difficulté pour les parents**

Pour les parents confrontés aux petites maladies des enfants, la loi ne prévoit aujourd'hui que des jours de congés non rémunérés. Certains employeurs offrent davantage, mais seul un parent sur quatre a droit, en cas de besoin, à un congé payé spécifique<sup>34</sup>.

Les enfants qui sont malades, c'est une difficulté en tout temps pour les parents. S'ils ne peuvent confier leur enfant à un proche, ils n'ont pas d'autre choix que de recourir au congé pour raison impérieuse. Actuellement, certains de ces employeurs offrent un congé rémunéré, mais à peine un peu plus d'un parent sur quatre (27%) peut en bénéficier, selon le dernier Baromètre des parents (données Ipsos) de la Ligue des familles.

---

<sup>31</sup> Ibidem

<sup>32</sup> Ibidem.

<sup>33</sup> Baromètre des parents 2020, opcit.

<sup>34</sup> Baromètre des parents 2020, opcit.

## 2. Le système actuel ne réponds pas aux besoins des parents

Il existe bien un système de garde-malade via la mutuelle, mais pendant les épidémies, il est souvent débordé et donc inaccessible. Le recours aux grands-parents est parfois possible, évidemment, mais toujours est-il qu'il faut qu'ils soient à proximité, ne travaillent plus, soient d'accord et suffisamment en forme pour s'occuper d'enfants parfois très jeunes pendant plusieurs jours. Ceci sans même parler de la crainte de leur confier des enfants malades en période covid et des difficultés qu'il peut y avoir lorsque plusieurs petits-enfants sont malades en même temps, ce qui est loin d'être rare.

## 3. Dix jours de congés payés dont trois sans justification

La Ligue des familles propose dès lors que les parents aient droit à dix jours de congés rémunérés « enfant malade » : trois jours sans justification, pour permettre aux parents qui voient le matin que leur enfant n'est pas bien de le garder à la maison, et le solde à condition de produire un certificat médical ou un document de la crèche ou de l'école attestant du renvoi de l'enfant à domicile pour raison de santé. Contraindre les parents à se rendre chez le pédiatre ou le généraliste dès qu'un enfant a le nez qui coule ou qu'il fait ses dents nous paraît trop lourd et coûteux pour les parents et inutile pour le budget des soins de santé.

La proposition de la Ligue des familles répond à une véritable demande des parents qui sont, toujours selon le Baromètre, 7 sur 10 (69%) à souhaiter en priorité bénéficier d'un système de congés spécifiques rémunérés pour faire face aux maladies de leurs enfants.

### 2.3.3 LA GESTION DES CONGÉS DANS LE CADRE D'UNE PROCRÉATION MÉDICALEMENT ASSISTÉ (PMA)

Quand une femme qui travaille, décide de s'engager, seule ou avec son compagnon ou sa compagne, dans un processus de PMA, elle entame un processus qui implique toute une série de démarches difficiles à supporter physiquement et psychologiquement. Il nécessite également des absences du lieu de travail: injection d'hormones pour stimuler les ovaires, ponction des ovocytes, réimplantation des embryons, ... Or, elle ne bénéficie pas du moindre jour de congé pour cela.

Pour l'instant, la situation est la même que pour n'importe quel autre traitement médical. Les travailleuses concernées doivent avertir leur employeur et justifier leurs absences le cas échéant par un certificat médical ou avoir recours aux jours de congés annuels. Or, le traitement nécessite également de nombreuses absences du lieu de travail et les auteurs du projet parental doivent trouver des solutions pour concilier leur emploi et le suivi médical par des arrêts maladie, congés annuels, congés sans solde, année sabbatique, etc. Parfois, les retards ou les absences sont considérés comme injustifiés aux yeux de l'employeur.

Depuis le début de l'année 2020, la PMA est devenu un critère protégé par la Loi-Genre de 2007<sup>35</sup>. Cette législation remplit un rôle symbolique important. Elle porte le message fort d'une société qui affirme qu'aucune discrimination fondée sur le rôle de père ou de mère ne sera plus tolérée. Et la Ligue des familles ne peut que s'en réjouir<sup>36</sup>.

Cela n'est toutefois pas suffisant, il faut donc aller plus loin. Pour la Ligue des familles cette question doit donc faire l'objet d'une attention particulière et être développée de manière plus approfondie ultérieurement.

### 2.3.4 LA GESTION DES GROSSESSES MULTIPLES

Lors d'une naissance multiple, la maman a droit à deux semaines en plus de congé de maternité, soit 17 semaines au lieu de 15 semaines tandis qu'aucune augmentation n'est prévue pour le père/coparent qui reste avec 15 petits jours de congé.

---

<sup>35</sup> L'Arrêté Royal du 28 mai 2003 offre aussi une protection contre les risques éventuels pour la santé dès l'entame d'un traitement.

<sup>36</sup> <https://www.laligue.be/association/edito/les-parents-mieux-protéges-par-la-loi-anti-discrimination-la-ligue-des-familles-applaudit>.

Autant dire que pour faire face à l'arrivée de jumeaux, voire de triplés, et tout ce que cela implique en termes de grossesse, naissance, postpartum, organisation familiale, cela est absolument ridicule.

L'idée serait dès lors simple : doubler le congé de maternité et de paternité/coparentalité en cas de grossesse multiple.

Ce mécanisme de doubler le nombre de congés devrait également pouvoir s'appliquer à d'autres situations familiales comme le décès d'un parent. Cela se justifie tant au regard de l'enfant qui doit pouvoir jouir des droits équivalents à se voir éduquer par ses parents et des difficultés que représentent le fait de perdre un conjoint.

Dans son étude sur les besoins des familles endeuillées, la Ligue des familles recommandait à cet égard de : *« permettre à la maman d'avoir droit au congé de paternité/coparentalité initialement dévolu à l'autre parent si le décès est intervenu avant que l'enfant n'atteigne l'âge de trois mois OU lui permettre de transférer ce congé à un proche ainsi que de permettre au parent survivant d'avoir droit au congé parental initialement dévolu à l'autre parent si le décès est intervenu avant que l'enfant n'atteigne l'âge de douze ans OU lui permettre de transférer ce congé à un proche »*<sup>37</sup>.

### 2.3.5 LA GESTION DU POST-PARTUM

L'accompagnement du post-partum en tant que tel est presque inexistant en Belgique. Avec la grossesse, il constitue la phase la plus à risque pour la santé des femmes : près de 20% des mères vivent une dépression post-partum<sup>38</sup>.

Un meilleur vécu post-partum doit inévitablement passer par une égalité entre les deux parents au moment de la naissance d'un enfant. Pour la Ligue des familles, il s'agit d'allonger le congé de naissance à quinze semaines pour le rendre équivalent à celui de la maman. Cela permettrait notamment de sortir les femmes de l'isolement auquel elles sont confrontées et d'impliquer les pères/coparents dès la naissance de l'enfant. Nous détaillerons ce levier majeur à activer en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le chapitre suivant.

Dans un deuxième temps, lorsque les congés de naissance seront équivalents entre les mères et les pères, il sera également nécessaire d'allonger le congé de maternité pour qu'il atteigne 6 mois au total<sup>39</sup>. Le congé de paternité/coparentalité devra aussi atteindre 6 mois pour être équivalent à celui de la mère. Il est important de préciser que le congé de maternité belge de 15 semaines est un des plus courts d'Europe.

Il est aussi essentiel d'augmenter l'indemnisation du congé de maternité à 100% du salaire afin que la naissance d'un enfant ne génère plus de perte de revenus.

Enfin, le soutien à octroyer aux femmes victimes de fausses couches devrait être investigué.

---

<sup>37</sup> D. Hachez et L. Galer "quand un décès survient dans la cellule familiale" novembre 2020, <https://www.laligue.be/association/etude/2020-11-11-etude-deces>.

<sup>38</sup> La Ligue des familles constate que la plupart des femmes n'y ont pas été préparées et ignorent tant ce que s'apprête à vivre leur corps pour récupérer de la naissance que l'isolement auquel elles peuvent faire face à leur retour à la maison. Ce manque d'informations et de connaissances dessert les femmes qui traversent les difficultés du post-partum sans y avoir été préparées. Tout cela pourrait pourtant être évité. Il s'agit aussi d'informer les pères/coparents de ce qui se passe dans le corps de leur conjointe et des difficultés qui peuvent survenir lors du post-partum. Non seulement pour pouvoir mieux l'accompagner, mais aussi pour leur faire comprendre que ce n'est pas inhabituel. Il s'agirait dès lors de mieux prévenir les difficultés pour les mères et surtout de les normaliser pour que cette expérience soit vécue le plus sereinement possible. Cela ne rendra peut-être pas les choses plus simples, mais pourra éviter des complications ou, au minimum, une culpabilisation. Pour la Ligue des familles, il faut que les cours de préparation à la naissance prévoient une séance entière sur le post-partum et ses enjeux. Il ne s'agit pas d'être saturée d'informations, mais d'avoir tout à disposition facilement, afin de demander de l'aide si nécessaire, via par exemple un livret remis à la sortie de la maternité référant le réseau local vers qui s'orienter.

<sup>39</sup> Dans un souci d'égalité, le congé du père/coparent devra dès lors également être augmenté.

## 3 LES CONGÉS FAMILIAUX : UN LEVIER MAJEUR DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Au cœur de la réforme des congés du gouvernement, se trouve un meilleur équilibre des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes. On lit en effet, dans l'accord de gouvernement 2020 qu'il entend « *réformer les différents régimes de congés pour les parents afin de permettre une répartition plus équilibrée, entre les hommes et les femmes, de l'accueil et des soins aux enfants* ».

C'est le même objectif poursuivi par la Directive Work Life balance que la Belgique doit avoir transposé d'ici le mois de janvier 2022<sup>40</sup>.

Nous consacrons dès lors ce chapitre à cet objectif. Nous commencerons par illustrer la sous-représentation des femmes sur le marché du travail en chiffres. En cause, les femmes assumant davantage les tâches domestiques et les soins aux enfants/autres que les hommes les poussant à réduire leur temps de travail. Nous verrons comment les congés familiaux se sont construits sur les stéréotypes de genre en prenant l'exemple du congé de maternité. Pour un meilleur partage des tâches entre les femmes et les hommes, nous expliquerons qu'il est fondamental d'allonger le congé de paternité/coparentalité, de le rendre obligatoire et de rémunérer les congés familiaux à 100%. Enfin, nous verrons qu'il est essentiel que notre système de congés soit évalué et réformé dans une optique d'égalité de genre et de parentalité.

### 3.1 LA SOUS-REPRÉSENTATION DES FEMMES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

#### 3.1.1 LES CHIFFRES ÉDIFIANTS

##### 1. Le taux d'emploi des femmes

La constitution belge consacre l'égalité en droits des femmes et des hommes et sanctionne les comportements discriminatoires fondés sur le sexe. Pourtant, les inégalités entre les femmes et les hommes sur le marché du travail persistent. Ainsi, suivant les derniers chiffres qui datent de 2021, l'écart salarial calculé sur la base des salaires annuels bruts s'élevait encore à 23,1%. Cet écart est très fortement lié au fait que les femmes sont surreprésentées dans les emplois à temps partiel. Lorsqu'on calcule l'écart salarial sur la base d'équivalents temps plein, c'est-à-dire l'écart salarial « avec correction pour la durée du travail », il diminue ainsi fortement mais demeure tout de même à 9,2 %<sup>41</sup>. Cet écart persistant s'explique notamment par la sous-représentation des femmes dans les fonctions dirigeantes : en 2018, alors qu'elles constituaient 48,6 % de la main-d'œuvre, elles ne représentaient que 35,3 % des travailleurs occupant des fonctions dirigeantes<sup>42</sup>.

On constate évidemment la même tendance quant aux chiffres européens. Bien que les femmes européennes soient de plus en plus qualifiées et dépassent souvent les hommes en termes de niveau d'études, le taux d'emploi global des femmes européennes en 2018 est encore inférieur de 11,6 % à celui des hommes. En outre, 31,3 % des travailleuses européennes travaillent à temps partiel, contre seulement 8,7 % de leurs homologues masculins. La

---

<sup>40</sup> L. Galer "La Directive Work-Life-Balance" l'Europe à l'épreuve de la conciliation vie privée-vie professionnelle, opcit.

<sup>41</sup> Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes "l'écart salarial entre les femmes et les hommes", rapport 2021.

<sup>42</sup> P. Foubert, A. Friends, "De nieuwe Europese Work-Life Balance Richtlijn: Een kans voor België om nog beter te doen", 2020, Revue de droit social (Bruxelles), 2020 (1), p. 1 -47.

différence est marquante en Belgique : le pourcentage de travail à temps partiel en 2018 est de 43,5% chez les travailleuses et de 11,0% chez les travailleurs<sup>43</sup>.

Cela conduit à de grandes différences de salaires entre les hommes et les femmes et, à long terme, à de grandes différences dans les pensions. Si ce sont les femmes qui diminuent leur temps de travail c'est également en raison de l'écart salarial : l'impact de la baisse des revenus sur le ménage sera moins grande.

## 2. La répartition genrée de l'utilisation des congés familiaux

Si le système de congés respecte donc le principe d'égalité dans la forme (il s'agit de droits individuels – en théorie il n'y a donc pas de différence d'accès entre les hommes et les femmes), dans les faits, la grande majorité des utilisateurs des congés sont des femmes<sup>44</sup>.

Il ressort de l'étude réalisée en 2019, par l'IEFH sur la dimension de genre dans le congé parental, le crédit-temps et l'interruption de carrière que l'utilisation congés familiaux sont profondément inégalitaires :

*« Malgré l'augmentation importante du nombre d'utilisateurs masculins, l'évolution vers une répartition plus égalitaire du congé parental entre hommes et femmes est lente. Le congé reste toujours très féminin. Si en 2008 on comptait 78% d'utilisateurs féminins et 22% d'utilisateurs masculins, en 2017, les femmes représentent encore 68% des utilisateurs contre 32% d'homme »<sup>45</sup>.*

Entre 2015 et 2017, la répartition homme-femme du crédit-temps reste constante : elle est de 62% de femmes et de 38% d'hommes.

En 2017, les interruptions de carrière sont féminines à 72% et masculines à 28%. Globalement, le nombre d'utilisateurs de l'interruption de carrière n'évolue pas beaucoup. Entre 2008 et 2017, le nombre d'utilisateurs reste stable.

Les femmes constituent donc la majorité des utilisatrices des périodes de crédit-temps, d'interruptions de carrière et de congés parentaux. En mai 2021, la même tendance est observée : il s'agit de 147.059 allocataires féminins (63,9%) contre 83.228 allocataires masculins (36,1%). Les chiffres sont donc stables depuis 2015 !

Par ailleurs, le congé parental corona a suivi cette même tendance en ce qui concerne le sexe car lors du premier mois de son introduction (à partir du mois de mai 2020 jusqu'au 30 septembre 2020) il a été pris par 2/3 des femmes.

Au deuxième mois du congé parental corona, cette répartition reste identique, mais cette part représentée par des femmes ne cesse ensuite d'augmenter pour atteindre jusque les 75% au mois de septembre.

### 3.1.2 LE COÛT DE LA MATERNITÉ

La naissance d'un enfant a coûté très concret sur la carrière et donc les revenus des femmes. Les économistes appellent ça le « coût de l'enfant » ou « child penalty » mais nous préférons parler du coût de la maternité car c'est en réalité de cela qu'il s'agit : la naissance d'un enfant représente une diminution de 43% des revenus des mères jusqu'à 8 ans après la première naissance. Aucune diminution similaire n'est observée chez les pères<sup>46</sup>.

Cet écart de salaire entre les femmes et les hommes n'est pas relevé avant l'arrivée du 1<sup>er</sup> enfant. Le risque ou le coût en termes de parcours professionnel lié à la parentalité est donc aujourd'hui essentiellement porté par les femmes et cela sur le long terme. Il s'agit là d'une donnée fondamentale.

---

<sup>43</sup> Ibidem

<sup>44</sup> Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes "l'écart salarial entre les femmes et les hommes", rapport 2021.

<sup>45</sup> Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes " la dimension de genre dans le congé parental, le crédit-temps et l'interruption de carrière, 2019.

<sup>46</sup> S. Fontenay et I. TojeroW, « Work Disability after Motherhood and How Paternity Leave Can Help », Institute of Labor Economic, IZA, DP n° 13756, September 2020, p. 15.

Récemment encore, le rapport commandé par Adrien Taquet, le secrétaire d'État chargé de l'Enfance et des familles, constate que dans plus de la moitié des cas l'arrivée d'un enfant a, pour les femmes, des incidences sur leur emploi, que ces incidences soient subies ou choisies. Pour les hommes, ces incidences, là aussi subies ou choisies, ne sont déclarées que dans moins de 15 % des cas<sup>47</sup> :

*« Le constat le plus connu et le plus répété a trait aux carrières sur long terme. L'arrivée d'un enfant, pour une femme, a un impact négatif sur une trajectoire professionnelle, toutes choses égales par ailleurs. L'arrivée d'un enfant, pour un homme, n'a pas du tout les mêmes conséquences. Du fait de la naissance d'enfants, les femmes ne bénéficient pas d'un ensemble d'avancées professionnelles dont les hommes bénéficient aux mêmes âges ».*

Dans ce cadre, la directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est une tentative de l'Union européenne de promouvoir une participation égale des femmes au marché du travail en visant une répartition plus égale des tâches de soins entre les hommes et les femmes<sup>48</sup>.

### **3.1.3 LA CAUSE : LES FEMMES ASSUMENT DAVANTAGE QUE LES HOMMES LES RESPONSABILITÉS FAMILIALES**

#### **1. La difficulté à concilier vie professionnelle et responsabilités familiales**

L'une des principales raisons de l'absence (partielle) des femmes sur le marché du travail est la difficulté de concilier travail et responsabilités familiales. En effet, l'écart entre les sexes en matière de participation au marché du travail est fortement influencé par la parentalité et le partage des responsabilités familiales, en ce sens que ce sont les femmes qui assument davantage que les hommes, les tâches domestiques et de soins aux enfants et aux proches<sup>49</sup>.

La part disproportionnée des responsabilités des femmes en matière de soins, tant pour les enfants que pour les membres dépendants de la famille, les conduit à s'absenter plus souvent et/ou plus longtemps, à réduire leur temps de travail et, dans certains cas, à cesser complètement de travailler. Plus de 18 % des femmes au chômage indiquent que leurs responsabilités en matière de soins sont à l'origine de leur chômage, alors que pour les hommes, ce chiffre n'est que de 2 %<sup>50</sup>.

Toujours la même tendance dans l'emploi à temps partiel : pour 45% des femmes travaillant à temps partiel et 28% des hommes travaillant à temps partiel, la combinaison avec la vie de famille constitue la principale raison du travail à temps partiel<sup>51</sup>. Or, on a vu que l'emploi à temps partiel hors système de congés a de nombreuses conséquences négatives. Les contrats à temps partiel offrent moins d'accès à la formation et aux possibilités de promotion, leur sécurité d'emploi est également plus limitée. Enfin, les travailleurs employés à temps partiel perdent une partie de leurs droits sociaux notamment en matière de pension<sup>52</sup>.

Il est dans ce cadre essentiel de rémunérer les congés familiaux à 100%, il s'agit d'une mesure forte en faveur de l'égalité de genre.

Le système des congés familiaux, loin de tendre vers un partage égal des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes les renforce.

---

<sup>47</sup> J. Damon et C. Heydemann "Renforcer le modèle français de conciliation entre vie des enfants, vie des parents et vie des entreprises, septembre 2021, rapport remis à la Ministre du travail, de l'Emploi, et de l'insertion, au ministre des Solidarités et de la Santé, à la ministre de la Transformation et de la Fonction publique, au secrétaire d'Etat chargé de l'Enfance et des familles.

<sup>48</sup> L. Galer La directive work-life balance. L'Europe à l'épreuve de la conciliation vie privée-vie professionnelle, juillet 2019, <https://www.laligue.be/association/analyse/2019-07-01-la-directive-work-life-balance>.

<sup>49</sup> P. Foubert et Ann Friends, opcit.

<sup>50</sup> Ibidem.

<sup>51</sup> Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes, rapport 2021 sur l'écart salarial entre les femmes et les hommes, opcit.

<sup>52</sup> Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes, la dimension de genre dans le congé parental, le crédit-temps, et l'interruption de carrière, opcit

## **2. Des inégalités structurelles dans la construction des congés familiaux : l'exemple du congé de maternité**

L'une des causes de cette inégalité est à trouver dans la construction des congés qui l'ont tous été sous l'influence d'une représentation sociale traditionnelle de la maternité<sup>53</sup>. Le congé de maternité en est un exemple criant<sup>54</sup>.

Ainsi, comme le souligne Elise Dermine, dans notre droit de la sécurité sociale, « le congé de maternité est présenté, comme un dispositif spécifique de protection de la maternité mais cela occulte le fait qu'il répond également à un autre enjeu : la délivrance des soins aux enfants pendant leurs premiers mois de vie. De facto, les congés de maternité, outre la protection de la santé des mères, permettent, de façon mêlée, et pendant toute la durée du congé, la prise en charge et l'octroi de soins à l'enfant nouvellement né. Cet objectif n'est toutefois pas endossé de façon aussi explicite même si, en droit national belge, il transparaît d'une analyse fine des travaux préparatoires et de la législation.

Au-delà de l'analyse des travaux préparatoires, l'examen des textes révèle que le congé de maternité ne vise pas uniquement à protéger la santé des mères mais également à assurer les soins aux nouveau-nés. Un dispositif est particulièrement révélateur à cet égard : le mécanisme de conversion du congé de maternité en congé de paternité en cas de décès ou d'hospitalisation de la mère, introduit en 1990 par le législateur. Ce dispositif vise à sécuriser la présence d'un parent auprès de l'enfant pendant ses premiers mois de vie. A priori, c'est la mère qui assume ce rôle mais, si la maladie ou la mort l'en empêche, le père pourra la remplacer pour les semaines restantes du congé de maternité, non encore épuisées par la meure »<sup>55</sup>.

Par conséquent, si l'objectif explicite du congé de maternité est de protéger la santé des mères, il leur confie par ce biais, et de façon moins assumée, le soin des enfants nouvellement nés.

Cela a une incidence fondamentale sur la répartition des responsabilités familiales entre les parents car 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 aussi des tâches domestiques. Cette habitude demeure, y compris après la reprise du travail<sup>56</sup>.

## **3.2 ALLONGER LE CONGE DE PATERNITÉ ET LE RENDRE OBLIGATOIRE : DES MESURES FORTES POUR L'ÉGALITÉ DES GENRE**

### **3.2.1 LA NAISSANCE D'UN ENFANT : UN MOMENT CLÉ POUR UNE RÉPARTITION ÉGALE DES RESPONSABILITÉS FAMILIALES**

Dans notre système actuel il existe une différence de 12 semaines de congés entre les femmes et les hommes lors de la naissance d'un enfant puisque les mères bénéficient de 15 semaines tandis que les pères/coparents de 15 jours (20 jours en 2023). L'écart reste donc immense.

Pourtant, 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.

---

<sup>53</sup> Ibidem.

<sup>54</sup> Entretien téléphonique du 23 novembre 2021, avec Elise Dermine, Professeure de droit du travail, Université Libre de Bruxelles.

<sup>55</sup> E. Dermine "Tendre vers une égalité effective entre les femmes et les hommes sur le marché du travail. Arguments juridiques en faveur de l'allongement du congé de naissance" mars 2021, Revue de droit social, 2

<sup>56</sup> Réduire les inégalités professionnelles en réformant le congé de paternité », OFCE policy brief 11, 12 janvier 2017.



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.

On a aussi vu, que le coût en termes de parcours professionnel lié à la parentalité est aujourd'hui porté par les femmes.

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.

### **3.2.2 L'ALLONGEMENT DU CONGE DE PATERNITÉ : UNE QUESTION DE BONNE GESTION POLITIQUE**

La naissance d'un enfant est donc le moment crucial pour réaffirmer les rôles de genre dans un couple, et d'établir les bases d'une répartition des temps et d'implication qui soit plus égalitaire. A cet égard, les congés familiaux sont un levier majeur d'action.

Il est en effet démontré qu'un allongement du congé de paternité a des effets positifs sur l'implication des pères dans les tâches ménagères et les soins aux enfants, en ce compris à long terme : 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<sup>57</sup>.

Les recherches montrent par ailleurs que l'allongement du congé de paternité a un impact positif sur la santé des mères, en ce compris à long terme : l'introduction d'un congé de paternité a réduit de 21% le temps que les mères ont passé en incapacité de travail sur une période de 12 ans<sup>58</sup>.

Cette étude est fondamentale car elle objective le coût de la maternité en termes de budget public et le moins que l'on puisse dire c'est que celui est énorme. Ce n'est donc pas juste une question d'idéologie mais de finances publiques. Augmenter le congé de paternité c'est une décision de rationalité politique, un argument de bonne gestion : celui de donner du temps aux parents pour qu'ils s'occupent de leurs enfants et qu'ils ne soient pas malades.

Rendre les congés équivalents entre les parents permettrait aussi de lutter contre les discriminations dont les femmes sont victimes sur le marché du travail, ou plus tard pendant leur grossesse. En effet, la maternité effective ou potentielle (toutes les femmes ne sont pas mères, mais toutes sont vues comme des mères potentielles) joue un rôle important dans les inégalités femmes-hommes dans le monde du travail. Augmenter la durée du congé de paternité à 15 semaines rendrait la situation des femmes et des hommes sur le marché du travail suite à une naissance davantage comparable.

Il ne faut pas non plus perdre de vue l'intérêt supérieur de l'enfant de pouvoir développer des liens affectifs, individuellement avec ses parents.

### **3.2.3 MAIS UN CONGE QUI DOIT ÊTRE OBLIGATOIRE**

Il ne suffit toutefois pas d'avoir une législation qui rend les congés égaux, encore faut-il que les pères/coparents puissent utiliser ce congé. A l'heure actuelle il n'existe aucune incitation pour que ceux-ci prennent les congés auxquels ils ont droit.

Les études ont constaté que les pères prennent des congés parentaux lorsqu'ils sont individuels et rémunérés à près de 100% de leurs salaires.

---

<sup>57</sup> Réduire les inégalités professionnelles en réformant le congé de paternité », OFCE policy brief 11, 12 janvier 2017

<sup>58</sup> S. Fontenay et I. Tojerow 'opcit'

A tort ou à raison, aujourd'hui, des pères ont l'impression que s'ils prennent la totalité de leur congé de paternité, ce sera mal vu par leur employeur. Notre dernier Baromètre des parents (données Ipsos) l'a encore montré, pour 1 père sur dix, les freins professionnels restent importants à la prise du congé de paternité puisque les pères expliquent tantôt ne pas l'avoir pris dans sa totalité pour des raisons professionnelles ou tantôt ne pas l'avoir pris du tout par crainte de conséquences négatives au travail.

En rendant le congé de paternité obligatoire, l'idée n'est pas de faire peser une contrainte sur les pères : au contraire, il s'agit de leur permettre, à tous, de prendre ce congé sans craindre de conséquences professionnelles négatives. Les pères ne devraient alors plus aborder le sujet au travail ; il s'agit d'une évidence.

Il s'agit en outre d'une véritable demande des parents : deux tiers des parents souhaitent que le congé de naissance/coparentalité soit équivalent à celui de la mère et qu'il soit obligatoire<sup>59</sup>.

En août 2020, dans la lignée de ses actions pour un congé de paternité et de co-maternité de 15 semaines initiées deux ans plus tôt, la Ligue des familles lançait la pétition [www.15semaines.be](http://www.15semaines.be), toujours ouverte actuellement. Depuis, près de 26.000 parents l'ont signée pour soutenir cette mesure.

La Ligue des familles a récemment proposé au gouvernement un échéancier réaliste pour arriver à 15 semaines de congé de paternité/coparentalité au plus tard d'ici 8 ans<sup>60</sup>.

### **3.3 PLANTER LE SYSTÈME DES CONGES FAMILIAUX ET LA PARENTALITÉ DANS LES INÉGALITÉS DE GENRE**

On a vu que bien que le système de congés respecte le principe d'égalité dans la forme en réalité la grande majorité des utilisateurs des congés sont utilisatrices, car elles sont majoritairement en charge des tâches domestiques et de soins. Celles-ci y voient donc une solution, parfois la seule, pour concilier vie privée et vie professionnelle. Historiquement, ces congés (crédit-temps, interruption de carrière et congés thématiques) n'ont jamais été liés aux concepts de « parentalité » et encore moins d'« égalité de genre »<sup>61</sup>.

Dans notre société le fait d'être un père de famille (nombreuse) est valorisé dans le cadre professionnel alors que pour les femmes c'est la dégringolade.

Il faut être attentif au fait qu'il ne suffit pas de décréter que les congés sont accessibles aux hommes comme aux femmes pour que les normes sociales évoluent<sup>62</sup>. Dans ce cadre, il est essentiel de rémunérer les congés à 100%. On a pu voir à quel point la rémunération des congés constituait la pierre angulaire de leur effectivité mais aussi de l'égalité entre les femmes et les hommes. Aujourd'hui, par exemple, la faible rémunération du congé parental (780,66 euros par mois pour une interruption complète) a pour conséquence que ce sont majoritairement les femmes qui l'utilisent car comme elles gagnent moins que les hommes, l'impact sur les revenus du ménage est moindre. C'est également pour cela que les hommes, lorsqu'ils prennent un congé parental, le font majoritairement à 1/5<sup>e</sup> temps, car cela génère une perte moindre sur les revenus.

Pour la Ligue des familles, les congés doivent être rémunérés à 100%, il s'agit aussi d'une question d'égalité.

Comme on l'a vu précédemment, les congés ont tous été créés sous l'influence d'une représentation sociale traditionnelle de la maternité.

La Ligue des familles rejoint l'IEFH lorsqu'il estime que le système de congés doit aujourd'hui être évalué et réformé dans une optique d'égalité de genre et de parentalité<sup>63</sup> :

---

<sup>59</sup> Baromètre des parents 2020, opcit, page 22.

<sup>60</sup> <https://www.laligue.be/association/communique/cp-fete-des-peres-calendrier-pour-un-conge-de-15-semaines>.

<sup>61</sup> Institut pour l'Égalité des femmes et des Hommes 'la dimension de genre dans le congé parental, le crédit-temps, l'interruption de carrière' opcit.

<sup>62</sup> Ibidem

<sup>63</sup> Ibidem

*« Pour que les femmes soient davantage actives sur le marché de l'emploi, il est indispensable d'induire un changement dans l'organisation de la sphère familiale. Une étude de l'Institut montre que ces dernières années, les progrès vers plus d'égalité dans le partage des tâches domestiques sont au point mort. Aujourd'hui, sur une journée de semaine, un homme effectue en moyenne 1h30 de travail rémunéré en plus tandis qu'une femme consacre 1h30 de plus aux tâches ménagères. Le système des congés pour soins peut constituer un outil très intéressant dans le renforcement de l'égalité de genre dans la sphère privée et le renversement des rôles classiquement dédiés aux hommes et aux femmes. À cette fin, il est nécessaire de faire évoluer le système de congés pour soins en tenant davantage compte des concepts d'égalité de genre et de parentalité pour développer, à terme, un système global de « congé de parenté ». Ce congé de parenté devra allier différents objectifs complémentaires à savoir : › faciliter la conciliation de la vie familiale et professionnelle des parents ; › renforcer la présence des femmes sur le marché du travail ; › renforcer l'égalité des femmes et des hommes dans la sphère privée ».*

Ce constat a été amplifié pendant la pandémie. En temps normal, la distribution relative à la charge de travail domestique, de soins et d'éducation repose à 60% sur les femmes et 40% sur les hommes. Loin de contribuer à une répartition plus égalitaire des tâches ménagères, la pandémie a augmenté les inégalités dans le couple.

Et pour cause : avec un accroissement du travail familial de 20 heures environ par semaine, les femmes ont augmenté leur travail familial de 12 heures contre 8 heures pour les hommes... Pour caricaturer, les femmes se sont retrouvées à gérer les enfants pendant que les hommes télétravaillaient.

## 4 SYNTHÈSE DES MESURES CONCRÈTES SUR LESQUELLES IL EST POSSIBLE D'AGIR DES MAINTENANT

### 4.1 AGIR POUR PLUS DE CLARTÉ

- § Il existe de nombreux dispositifs différents pour répondre aux mêmes besoins. La Ligue des familles recommande dès lors d'unifier et de simplifier les systèmes (conditions d'accès, modalités, rémunération, impact sur les droits sociaux, congés annulés etc...). Le système des congés doit être plus optimal et plus transparent.
- § A tout le moins, unifier le congé parental et le crédit-temps vers un congé parental mais dont la durée serait alors allongée par celle du crédit-temps pour que les parents ne perdent évidemment pas des mois de congés pour soins.
- § Unifier les congés quant aux indemnités de préavis en cas de rupture de contrats.
- § Droit de prendre le congé parental à 1/10e temps sans que cela nécessite un accord de l'employeur.
- § Droit à une information spécialisée et accessible via un plan de conciliation vie familiale-vie professionnelle pour chaque travailleur.euse.
- § Concrètement, une fois par an ainsi qu'après chaque événement dans la vie du travailleur (naissance, maladie d'un proche, décès d'un membre du ménage...), l'employeur devrait :
  - Informer : rappeler à tous les salariés les dispositifs disponibles pour améliorer la conciliation entre vie privée et vie professionnelle, qu'il s'agisse des dispositifs légaux (congés parentaux par exemple) et des dispositifs propres à l'entreprise (télétravail, possibilités d'aménager les horaires, congés spécifiques, etc.).
  - Proposer : demander systématiquement à chaque travailleur les aménagements du travail qu'il souhaite en fonction de sa situation actuelle.
  - Dresser un plan de conciliation pour chaque travailleur, reprenant, pour l'année à venir (voire à un plus long terme), les aménagements dont bénéficiera la personne.
  - Rémunérer les congés parentaux à 100% du salaire.
- § Être attentifs aux parents fonctionnaires et indépendants : veiller à transposer au plus vite les mesures prises pour les parents salariés.

### 4.2 AGIR POUR PLUS DE JUSTICE ET DE COHÉRENCE

- § Rémunérer les congés familiaux à 100% (ou à tout le moins au seuil minimum de pauvreté européen) pour permettre à tous les parents de ne pas devoir choisir entre s'occuper des membres de leurs familles ou de perdre de la rémunération.
- § Entamer une étude spécifique sur la question des conditions d'éligibilité des congés familiaux afin de pouvoir identifier les parents qui en sont exclus dans le but de rendre les congés plus accessibles pour tous les parents, indépendamment de leur profession ou de leur statut.
- § En attente de ce travail plus approfondi, dans tous les cas :
  - Supprimer la condition d'ancienneté de 12 mois (et 24 mois pour le crédit-temps) afin de pouvoir prétendre à un congé parental.
  - Transformer la possibilité d'obtenir un congé parental à 1/10e temps en un droit.
- § Mieux répondre aux besoins des différents modèles familiaux : entamer une étude approfondie sur la PMA, doubler le congé parental pour les familles monoparentales, octroyer le congé de paternité/maternité initialement dévolu au conjoint survivant, octroyer un droit congé au congé parental pour les familles d'accueil, rendre le congé d'adoption et le congé de paternité équivalents.
- § Supprimer les discriminations en fonction du statut parental.

### **4.3 AGIR POUR MIEUX COUVRIR LES BESOINS**

- § Création d'un congé de conciliation qui permettrait à chaque travailleur.euse de prendre chaque année 8 heures de congés payés supplémentaires, +8 heures par enfant, + 8 heures pour les parents solo, sans justification à l'employeur.euse et quand les parents le souhaitent.
- § Droit à dix jours de congés rémunérés « enfant malade » : trois jours sans justification, pour permettre aux parents qui voient le matin que leur enfant n'est pas bien de le garder à la maison, et le solde à condition de produire un certificat médical ou un document de la crèche ou de l'école attestant du renvoi de l'enfant à domicile pour raison de santé.
- § Doubler le congé de maternité et de paternité/coparentalité en cas de grossesse multiple.
- § Creuser la question spécifique des congés dans le cadre d'une procréation médicalement assistée.
- § Permettre à la maman d'avoir droit au congé de paternité/coparentalité initialement dévolu à l'autre parent si le décès est intervenu avant que l'enfant n'atteigne l'âge de trois mois OU lui permettre de transférer ce congé à un proche ainsi que de permettre au parent survivant d'avoir droit au congé parental initialement dévolu à l'autre parent si le décès est intervenu avant que l'enfant n'atteigne l'âge de douze ans OU lui permettre de transférer ce congé à un proche.
- § Assimiler tous les congés à des périodes de travail pour le calcul de la pension, des vacances annuelles et autres droits sociaux.

### **4.4 LES CONGÉS FAMILIAUX COMME LEVIER MAJEUR À ACTIVER EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

- § Allonger le congé de paternité (voir échéancier) pour qu'il atteigne 15 semaines d'ici 8 ans.
- § Rendre le congé de paternité/coparentalité obligatoire.
- § Dans un deuxième temps allonger le congé de maternité à 6 mois : 3 mois obligatoires et 3 mois facultatifs et parallèlement augmenter le congé de paternité/coparentalité pour qu'ils soient équivalents
- § Augmenter la rémunération des différents congés familiaux pour tendre vers 100% du salaire
- § Évaluer et réformer le système des congés dans une optique d'égalité de genre et de parentalité.

## 5 CONCLUSION

Dans le cadre de cette étude, nous avons essayé d'identifier les problématiques sur lesquelles il était nécessaire d'agir, tantôt en proposant des mesures très concrètes, tantôt avec des recommandations plus générales. Dans tous les cas, l'objectif de cette étude est de servir de base de travail préalable à la réforme des congés.

Il s'agit dès lors, agir pour unifier et simplifier. Les parents n'y voient pas clair dans les différents systèmes, manquent d'informations et sont confrontés à une multitude d'interlocuteurs. Cela a pour conséquence un manque de recours par les parents aux congés auxquels ils ont pourtant droit. L'aspect positif du système est que certains congés offrent de nombreuses possibilités : congés à temps plein ou à temps partiel, à prendre jusqu'aux 12 ans de l'enfant, fractionnables par mois et par semaine, etc. Il existe toutefois de nombreux dispositifs différents pour répondre aux mêmes besoins. De trop nombreux travailleur.euse.s ne sont soit pas suffisamment au courant des différentes possibilités, soit se découragent devant la complexité du système et des démarches à entreprendre. Ils connaissent également assez peu les impacts des différents congés sur leurs droits sociaux et spécifiquement sur leur pension.

Ensuite agir pour plus de justice et de cohérence. La faible rémunération des congés a pour conséquence d'en exclure de (très) nombreuses familles. Comment les familles peuvent se permettre de prendre un congé parental rémunéré à 750€ par mois ? L'indemnisation trop basse du congé parental reste le motif principal avancé par les parents qui ne l'ont pas pris (baromètre des parents 2020, données Ipsos). Une des revendications majeures de la Ligue des familles est de rémunérer les congés à hauteur de 100% du salaire, les parents ne doivent pas devoir choisir entre s'occuper des membres de leur famille et perdre leurs revenus.

Le système pose aussi question au regard des conditions d'accès et d'éligibilité aux congés proprement dit. Hormis les congés de paternité/coparentalité et de maternité, les congés sont inaccessibles pour toute une partie des travailleur.euse.s en contrats précaires, soit majoritairement les personnes d'origine étrangères, de niveau social inférieur et les femmes. Le marché du travail s'est transformé et cela n'est pas du tout pris en compte par le système des congés actuel. Mais aussi, le système crée des discriminations en fonction du statut parental des parents car il ne prend pas en considération la multiplicité des modèles d'aujourd'hui. Nous avons identifié que c'était par exemple le cas entre les pères adoptifs et les pères/coparents : les premiers bénéficiant d'un congé d'adoption plus long que le congé de paternité/coparentalité alors que ces congés remplissent la même fonction. Pour l'instant, le système est uniquement fondé sur le lien biologique ou pas entre l'enfant et ses parents mais les familles sont à géométrie variable et parfois il n'y a qu'un seul parent. Est-il encore nécessaire aujourd'hui de faire des distinctions, en matière de congés, entre la mère, le père, le co-parent, le parent adoptif ou d'accueil ?

Il est aussi nécessaire d'agir pour mieux couvrir les besoins des parents afin de leur permettre de gérer les urgences du quotidien (congé de conciliation), les maladies des enfants (congé enfant malade), les grossesses multiples, les procréations médicalement assistées et enfin le postpartum. En outre, il est important d'avoir une attention particulière à l'égard parents fonctionnaires qui sont pénalisés par la transposition tardive des droits acquis dans leurs statuts et aux parents indépendants qui doivent pouvoir jouir des mêmes congés.

Le régime des congés contribue à perpétuer les inégalités de genre entre les femmes et les hommes. Si le système de congés respecte le principe d'égalité dans la forme (il s'agit de droits individuels – en théorie il n'y a donc pas de différence d'accès entre les hommes et les femmes), dans les faits, la grande majorité des utilisateurs des congés sont des femmes. Les femmes sont sous-représentées sur le marché du travail et portent le coût quant au parcours professionnel lié à la parentalité et cela sur le long terme. Lors de la naissance d'un enfant, les femmes perdent 43% de leurs revenus alors qu'aucune diminution similaire n'est observée chez les pères.

L'une des principales raisons de l'absence (partielle) des femmes sur le marché du travail est la difficulté de concilier travail et responsabilités familiales. En effet, ce sont les femmes qui assument davantage les tâches domestiques et de soins aux enfants et aux proches. Nous avons aussi vu que cela est lié à la construction même des congés familiaux qui repose sur une représentation sociale et traditionnelle de la maternité, avec l'exemple du congé de maternité. Rémunérer les congés à 100%, est donc aussi une question d'égalité entre les femmes et les hommes.

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. Dans ce cadre, la Ligue des familles revendique un allongement du congé de paternité/coparentalité à 15 semaines -pour qu'il soit équivalent à celui de la mère- et de le rendre obligatoire pour permettre à tous les pères/coparents d'en bénéficier. Aussi, augmenter la durée du congé de paternité à 15 semaines rendrait la situation des femmes et des hommes sur le marché du travail suite à une naissance davantage équivalente.

On a vu que les études ont démontré qu'un allongement du congé de paternité avait également des effets positifs sur la santé des enfants et des mères. Allonger le congé de paternité et le rendre obligatoire est donc aussi un argument de rationalité politique : celui de donner du temps aux parents pour qu'ils s'occupent de leurs enfants et qu'ils ne soient pas malades.

Enfin, pour la Ligue des familles, une telle réforme ne peut en aucun cas se faire à la baisse, au détriment des droits acquis tant au niveau de la durée que du montant des allocations. Le système de congés doit être évalué et réformé dans une optique d'égalité de genre et de parentalité.

**décembre 2021**

Lola Galer

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