

ETUDE 2026

COMMENT PARTIR DU BON PIED AVEC LA RÉFORME « SAC À DOS » ?



SORALIA
Mouvement féministe et solidaire

 **Solidaris**
réseau


FÉDÉRATION
WALLONIE-BRUXELLES



Laudine Lahaye
Chargée d'études Soralia
laudine.lahaye@solidaris.be

Visuel : Canva

Toutes nos publications sont téléchargeables dans leur intégralité sur notre site :
www.soralia.be/publications
Année d'édition : 2026

Sous licence Creative Commons



Éditrice responsable : Noémie Van Erps, Place St-Jean, 1-2, 1000 Bruxelles. Tel : 02/515.04.01

Siège social : place Saint-Jean, 1-2 - 1000 Bruxelles
Numéro d'entreprise : 0418 827 588 • **RPM** : Bruxelles • **IBAN** : BE11 8777 9810 0148 •
Tél : 02 515 04 01 • soralia@solidaris.be

RÉSUMÉ

La déclaration de politique fédérale 2025-2029 annonce une réforme des congés de maternité, de naissance, parental et crédit-temps pour soins à un enfant de moins de 8 ans. Ces congés seraient regroupés dans un « sac à dos » (un « pot commun » de congés) attaché à l'enfant et non plus à chaque travailleuse·eur. Ce système, testé dans les pays scandinaves, rencontre un succès mitigé. Pour éviter un résultat similaire chez nous, notre mouvement féministe de gauche attire l'attention du pouvoir législateur sur 5 grandes problématiques actuelles à prendre en compte absolument. Il s'agit de la santé des parents, de la répartition des tâches domestiques et de soin aux enfants, du monde du travail, des inégalités économiques et des violences entre (ex-)partenaires. Nos constats sociologiques nous amènent à réaffirmer la nécessité de concevoir des congés parentaux individuels, non-transférables, partiellement obligatoires et correctement rémunérés. Ce ne sont qu'à ces conditions que l'égalité entre les mères et les pères pourra être améliorée.

Mots-clés : famille, travail, articulation vie privée-vie professionnelle, égalité, congé de maternité, congé de naissance, congé parental, réforme.

TABLE DES MATIERES

Introduction	5
La dépression post partum : quand le mal-être s'enracine.....	6
La parentalité agit comme une « amplificateur de stress »	7
Nos recommandations compte tenu de la santé des femmes	8
Enjeu de la répartition du care	10
Vous reprendrez bien un peu de charge mentale ?	10
Ça commence à changer... mais pourquoi est-ce aussi lent ?	13
Qui blanchit ta chemise pour que tu brilles à l'extérieur ?	14
Nos recommandations compte tenu de l'inégale répartition du <i>care</i>	15
Enjeu du monde du travail.....	17
« Où t'es, papaoutai ? »	18
Nos recommandations compte tenu du monde du travail actuel.....	19
Enjeu de la discrimination économique	23
Un « risque d'absentéisme » qui discrimine à l'embauche	23
Plancher collant et plafond de verre : deux métaphores illustrant la place des femmes sur le marché du travail	24
Un écart salarial qui donne des salaires à sacrifier.....	26
Nos recommandations compte tenu de la discrimination économique persistante	27
Enjeu des violences entre (ex-)partenaires.....	30
L'arrivée d'un enfant : une période où la violence peut apparaître ou s'accroître	30
Nos recommandations compte tenu des violences entre (ex-) partenaires	31
Conclusion.....	33
Tableau de synthèse.....	36
Bibliographie	37

INTRODUCTION

Dans son accord de coalition fédérale, le gouvernement « Arizona » a annoncé vouloir entreprendre une réforme des congés pour les parents. Les actuels congé de maternité, congé de paternité (aussi nommé congé de naissance ou congé de co-parentalité), congé parental et crédit-temps pour soin à un enfant de moins de 8 ans seraient regroupés dans un « sac à dos » attribué à chaque nouveau-né. Ce « sac à dos » formerait une sorte de « pot commun de congés » dans lequel les parents iraient piocher selon les besoins. Ce projet de réforme va-t-il s'inspirer du modèle du « crédit familial » sur lequel le CD&V - le parti des démocrates-chrétiens flamands - a déjà planché depuis un certain temps¹ ? Jusqu'à quel point la réforme proposée par l'Arizona sera-t-elle similaire au modèle élaboré par le CD&V ? Difficile de le savoir à ce stade. Le ministre fédéral de l'Emploi, David Clarinval, entendait déposer, pour juillet 2026, un avant-projet de loi sur le sujet.

En tant que mouvement féministe, nous étudions depuis longtemps l'évolution de la parentalité et de l'égalité femmes-hommes en Belgique. Ces deux thèmes sont étroitement liés. Cette étude les décortique en chapitres thématiques précis, nourris de données sociologiques variées, qui nous permettent de dégager des balises pour orienter le nouveau modèle des congés

parentaux². Nos propositions concrètes veulent concevoir une réforme qui soit réellement pensée pour améliorer l'égalité des genres au sein des familles et de ce fait, pour améliorer plus largement l'égalité des genres au sein de la société. Nous voulons que cette réforme soit également pensée pour le bien-être des enfants et des parents, biologiques ou adoptifs. Une réforme pour leur donner les moyens et le temps de se découvrir, de s'approprier, d'apprendre ensemble, de « faire famille » tout simplement.

ENJEU DE LA SANTÉ DES PARENTS

Afin d'élaborer une réforme des congés parentaux la plus adéquate possible, regardons d'abord comment vont les parents aujourd'hui.

« Félicitations pour l'arrivée de votre bébé. Que cette merveille illumine votre quotidien de joie, de rires et d'amour » peut-on lire sur les cartes de félicitations envoyées aux jeunes parents. Les journées et les mois qui suivent l'arrivée d'un bébé sont souvent loin de ces clichés de bonheur profond et parfait³. Pertes de sang, contractions post-accouchement, cicatrisation des déchirures, périnée et ligaments du bassin distendus, seins douloureux ne sont qu'un petit aperçu de tout ce que le corps féminin doit traverser pour se remettre de la grossesse et de

¹ Le modèle de réforme des congés parentaux élaboré par le CD&V peut être consulté via la proposition de résolution que le parti a déposé en ce sens le 26 mai 2025 au Parlement fédéral (DOC 56 0910) :

<https://www.lachambre.be/flwb/pdf/56/0910/56K0910001.pdf>

² En fin de document, un tableau de synthèse reprend les enjeux de société actuels en matière d'égalité des genres et la ou les propositions concrètes que nous formulons pour que la future réforme des congés parentaux y réponde adéquatement.

³ Il y a un gros tabou à propos du post partum qui empêche de montrer et parler de ce à quoi sont réellement confrontées les mères à ce moment-là. Sur cette question, lire COTTIN Eva, « Donner naissance, et après ? Les enjeux du tabou autour de la période du post partum », *Analyse Soralia*, 2020, <https://s.42l.fr/pQZzQ0ZB>.

l'accouchement. L'esprit doit lui aussi se reconfigurer autour de cette nouvelle identité de parent où les propres blessures d'enfance peuvent ressurgir, où les inquiétudes et questionnements divers peuvent être légion. La période du post partum est aussi celle où une nouvelle organisation (avec parfois d'autres enfants plus grands) se met en place, où la privation de sommeil peut être très dure à vivre, où la santé de la mère et/ou du nouveau-né peut faire l'objet d'un suivi médical intensif en cas de complications. Dans une précédente analyse, nous pointions aussi les démarches pour trouver une place d'accueil et l'impact de ce stress sur la santé des parents⁴. Les termes « congé » ou « repos » de maternité sont dès lors plutôt mal choisis pour refléter l'activité intense de cette période !

La dépression post partum : quand le mal-être s'enracine

En 2023, la mutualité Solidaris a interrogé 2.589 jeunes parents, en Wallonie et en Flandre, ayant eu un enfant durant les 12 mois précédant l'enquête⁵. Le questionnaire portait sur la dépression post partum et ses facteurs de risque. Ce type de dépression survient dans la première année après l'accouchement et dure plus de deux semaines⁶. En-dessous de deux semaines, on parlera de « baby blues », un état transitoire qui suit de près l'accouchement. La dépression post partum se caractérise par des symptômes tels que des sautes

d'humeur, une tristesse extrême, de l'irritabilité et de la colère, des problèmes de sommeil, un désintérêt pour l'enfant, la peur d'être incapable de prendre soin de lui, la peur de lui faire du mal, la culpabilité de ressentir tout ça et dans les cas les plus lourds, des pensées suicidaires voire un passage à l'acte⁷.

L'enquête de Solidaris a mis en évidence qu'en Wallonie, 1 mère sur 2 et 1 père sur 4 se trouvent être en haute probabilité de dépression post partum. Les chiffres flamands sont moins élevés. Appartenir à un groupe social précaire, être maman solo, être jeune en âge et/ou être aidante proche est corrélé à une haute probabilité de dépression post partum. Pour les pères, être mis de côté par le personnel soignant dans les décisions relatives au bébé ou à l'accouchement augmente la probabilité de tomber en dépression. L'enquête pointe également d'autres facteurs augmentant le risque de dépression chez les mères comme le fait de se sentir débordée ou seule, une répartition inégalitaire des tâches ou un faible soutien de l'entourage. Ces résultats résonnent avec l'abondante littérature scientifique internationale pointant qu'« en comparaison aux mères non déprimées, les femmes déprimées rapportent moins de soutien de la part de leur conjoint, tant pour le support

⁴ LAHAYE Laudine, « Manque de places en milieux d'accueil : SOS de parents en stress », *Analyse Soralia*, 2024, <https://s.42l.fr/YcMksr-m>.

⁵ SOLIDARIS, *Dépression post-partum. Résultats de l'enquête*, novembre 2023, <https://s.42l.fr/QKNL5g0Z>

⁶ Source : LE MANUEL MSD, *Dépression du post-partum*, [Dépression du post-partum - Problèmes de santé de la femme - Manuels MSD pour le grand public](#)

⁷ En Belgique, le suicide est à l'origine d'un décès maternel sur cinq entre 2018 et 2022. Source : STATBEL, *Mortalité maternelle*, 23 avril 2025, [Mortalité maternelle | Statbel](#)

émotionnel que pour le support [logistique] que celui-ci peut leur apporter »⁸.

La parentalité agit comme une « amplificateur de stress »

Plus récemment, l'enquête « Parlons enfance » menée par l'Office de la Naissance et de l'Enfance (ONE) a demandé aux parents et futurs parents comment elles-ils se sentaient⁹. Si la majorité déclare se sentir bien, nous ne pouvons ignorer qu'1 parent sur 10 a indiqué ne pas aller bien. Comme le souligne l'ONE, la parentalité pourrait agir comme un amplificateur de stress. La conciliation vie privée-vie professionnelle en est l'une des causes majeures : « 50 % des répondant·e·s citent spontanément cette thématique en relevant le manque de temps disponible, les rythmes effrénés ou la pression de la performance ».

Le baromètre de la caisse d'allocations familiales Camille mené en 2025 démontre que ce stress reste élevé, même lorsque les enfants grandissent¹⁰. Sur les 1.617 parents d'enfants âgés de 15 à 25 ans et interrogés par Camille, quasiment 1 sur 2 (47 %) a un niveau de stress entre 7 et 8 sur 10. Leurs inquiétudes portent sur les moyens financiers pour couvrir les besoins éducatifs et de loisirs de leurs enfants, sur le choix d'études et l'avenir professionnel de ceux-ci, sur la sécurité des jeunes notamment en

ligne et sur la santé physique et mentale de leurs enfants. Ce stress prolongé a une incidence sur le couple parental. Il peut aussi avoir une incidence sur la santé des parents, en particulier des mères dont la charge mentale et la quantité de tâches domestiques est généralement plus élevée. Le stress, lorsqu'il devient récurrent (chronique) plonge l'organisme dans un état d'alerte constant, sans phases de répit. Il peut alors affecter la santé à de multiples niveaux : sommeil, mémoire, cœur et vaisseaux sanguins, estomac et intestins, système hormonal, système immunitaire¹¹. Dans notre campagne de sensibilisation sortie en 2022, nous mettions en avant que les femmes vivent plus longtemps que les hommes mais en moins bonne santé, à cause de diverses maladies chroniques qui les affectent davantage¹². Nous pensons que les maladies chroniques sont plus fréquentes chez les femmes car elles vivent plus souvent un stress permanent lié aux violences sexistes et sexuelles ainsi qu'un stress lié à la parentalité et à l'inégale répartition des rôles de père et de mère au sein de la société. Nous reviendrons sur ce point au chapitre suivant.

⁸ Source : SÉJOURNÉ N., BEAUMÉ M., VASLOT V. et CHABROL H., « Effets du congé de paternité sur la dépression du post-partum maternelle », *Gynécologie Obstétrique & Fertilité*, Volume 40, Issue 6, 2012, pp. 360-364, [Effets du congé de paternité sur la dépression du post-partum maternelle - ScienceDirect](#). Autre référence sur le sujet : DE MONTIGNY Francine et al., « Perceived parental involvement, relationship satisfaction, mothers' mental health and parenting stress : a multi-sample path analysis », *Frontiers in Psychiatry*, Volume 11 – 2020, [Frontiers | Perceived Paternal Involvement, Relationship Satisfaction, Mothers' Mental Health and Parenting Stress: A Multi-Sample Path Analysis](#).

⁹ OFFICE DE LA NAISSANCE ET DE L'ENFANCE, « Parlons enfance : rapport de synthèse », 2026, [Rapport de synthèse de l'enquête publique " Parlons enfance "](#).

¹⁰ CAMILLE, *Le stress et la fatigue chez les parents de grands enfants*, 2025, [Baromètre de Camille - stress parental 15-25 ans.pdf](#)

¹¹ SANTEPSY, [Conséquences du stress chronique | SantéPsy.ch](#)

¹² SORALIA, « Les femmes moins bien soignées ? Quand la santé reflète les inégalités », *Campagne 2022*, <https://www.soralia.be/accueil/archives/derniere-campagne-2-3/>

Nos recommandations compte tenu de la santé des femmes

Étant donné les constats que nous venons de faire quant à la santé des parents, quelles balises suggérons-nous pour l'avenir des congés parentaux ? Nous en identifions ici 4, qui seront complétées par d'autres au fil des chapitres suivants. Il n'y a pas de logique de hiérarchie entre elles. Que la future réforme soit basée ou non sur le modèle du « sac à dos » (« crédit familial ») imaginé par le CD&V, voici une partie des éléments que nous estimons devoir s'y trouver, compte tenu de la santé actuelle des parents et des mères en particulier :

Maintenir les 15 semaines de congé de maternité

Ces dernières années, plusieurs propositions de loi ont suggéré de transférer la partie « facultative » du congé de maternité aux pères ou co-parents qui le souhaiteraient. Pour les mères, ces 5 semaines, ajoutées aux 10 semaines obligatoires, sont loin d'être facultatives. Selon les chiffres mutualistes, nous observons que seuls 0,1 % des accouchements recensés en 2024 ont mené à un repos de maternité inférieur à 96 jours, soit 13,7 semaines¹³. Les mères ne sont pas prêtes à voir leur congé de maternité diminuer, que du contraire. Dans l'étude sur la dépression post partum mentionnée précédemment, 97 % des répondant·e·s se montrent même favorables à une extension du congé de maternité à 21 semaines¹⁴.

La future réforme devra donc veiller à maintenir le droit à un repos de maternité d'au moins 15 semaines exclusivement attribuables aux mères. La grossesse, l'accouchement et la période du post partum peuvent être des expériences particulièrement éprouvantes. Nous considérons dès lors que seule la personne qui est confrontée, à la suite de ces expériences, à diverses problématiques telles que la transformation permanente de son corps et de sa psyché, un étirement/une déchirure de son périnée, des crampes et l'expulsion de caillots sanguins, une inflammation des seins et/ou de la vessie ainsi que de la constipation et des hémorroïdes (pour ne citer que ça), doit pouvoir décider elle-même, sans interférence quelconque, de l'utilisation des jours « facultatifs » qui lui sont alloués pour s'en remettre. Le corps des femmes, leur choix à elles seules.

Aligner le congé de naissance¹⁵ sur la durée du congé de maternité et le rendre obligatoire

Dans ce chapitre, nous avons mis en avant la santé physique et mentale des personnes qui viennent d'accoucher. Elles ont besoin de présence et de soutien pour se remettre de la grossesse puis de l'accouchement et affronter la privation de sommeil et le décuplement des tâches ménagères et de soin qu'un nouveau-né génère. Lorsque le co-parent reprend le travail après ses 20 jours de congé de naissance, il peut par exemple être réticent à se lever la nuit ou à

¹³ Source : données anonymisées sur les salariées wallonnes et flamandes affiliées à la mutualité Solidaris, pour l'année 2024. Données fournies à notre demande.

¹⁴ SOLIDARIS, *Dépression post-partum...* op. cit., p. 17.

¹⁵ Aussi appelé « congé de paternité » ou « congé de co-parentalité ».

s'occuper du bébé dès la fin de sa journée de boulot. Il peut alors se créer un décalage dans les rythmes et besoins des différents membres de la famille. Ce décalage est propice au « baby clash », une « crise maturative [du couple] à l'arrivée de l'enfant » telle que décrite par Anna Roy, sage-femme spécialiste du post partum¹⁶. D'après un sondage Ifop mené en 2022, un parent sur deux a déjà ressenti l'envie de se séparer de son·sa partenaire après la naissance de leur enfant. 16 % ont effectivement rompu¹⁷.

Pour réduire ce décalage des rythmes et besoins et permettre un investissement coparental bénéfique à la santé physique et mentale de tous les membres de la nouvelle famille, un congé de naissance obligatoire et de même durée que le congé de maternité s'avère incontournable. Ceci est une mesure-phare pour l'égalité entre les femmes et les hommes, comme nous le montrerons dans la suite de cette étude.

Il s'agit d'une mesure tellement phare pour l'égalité qu'elle nous paraît inconciliable avec la proposition de flexibilisation formulée par le CD&V. Ce parti a déjà réfléchi à la forme que pourrait prendre le « sac à dos »/ « pot commun » de congés et l'a appelé « crédit familial ». La première partie de ce pot commun se compose d'un « crédit naissance » où, à l'exception des 10 semaines ininterrompues et obligatoires d'arrêt de travail pour les mères, le reste du crédit naissance pourrait être pris à temps plein, à mi-temps, à un cinquième temps ou

à un dixième temps, par n'importe lequel des deux parents. Cela voudrait donc dire, qu'à la naissance de son enfant, un père pourrait être présent une demi-journée à une journée par semaine, voire une journée toutes les deux semaines, auprès de son nouveau-né et de sa partenaire en phase de post-partum. Pour Soralia, cette configuration est inacceptable ! La présence complète du co-parent dans les semaines après la naissance est essentielle pour le développement de la relation parent-enfant mais aussi pour soutenir la santé physique et mentale de la personne ayant accouché. Accepter une présence des pères à temps partiel pendant cette période cruciale constituerait un retour en arrière et une menace pour la santé publique.

Par ailleurs, nous craignons que les employeur·e·s n'utilisent cette possibilité de flexibilité comme moyen de pression sur les pères pour encourager ceux-ci à s'absenter le moins possible. Les employeur·e·s pourraient être davantage enclins à accepter un crédit naissance exercé à 1/5^{ème} ou à 1/10^{ème} qu'à temps plein. Le texte de la résolution déposée par le CD&V affirme que cette flexibilité doit « permettre aux parents de mieux faire correspondre le congé à leur situation personnelle et aux besoins de leur famille »¹⁸. Nous estimons qu'il serait regrettable et dommageable que cette flexibilité soit en réalité utilisée par les employeur·e·s pour faire correspondre le congé aux besoins du milieu de travail. C'est pourtant l'intérêt supérieur de l'enfant (et de

¹⁶ Voir ROCCO Hélène, « Anna Roy : 'Le baby clash est une crise à surmonter mais on peut en sorti grand' », *Milk Magazine*, 2024, <https://www.milkmagazine.net/article/anna-roy-baby-clash/>

¹⁷ IFOP, « Bib, sexe and seum... Le 'baby clash' ou la vie sexuelle et sentimentale des jeunes parents », *Rapport d'étude pour Sleepyz*, septembre 2022, <https://www.datapressepremium.com/rmdiff/2010052/119368-PPT2.pdf>

¹⁸ CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS DE BELGIQUE, *Proposition de résolution visant à instaurer le crédit familial*, 26 mai 2025, <https://www.lachambre.be/flwb/pdf/56/0910/56K0910001.pdf> (Consulté le 18 mai 2026).

sa famille) qui devrait primer avant toute chose.

Permettre la prise de certains congés jusqu'aux 18 ans de l'enfant¹⁹

La législation actuelle prévoit que les parents puissent prendre leur congé parental jusqu'aux 12 ans de leur enfant et jusqu'aux 18 ans de celui-ci s'il est en situation de handicap. Nous sommes d'avis que réformer les congés parentaux devrait permettre aux parents d'être davantage présents à tous les moments-clés du développement de leur-s enfant-s, des premières années de vie jusqu'au moins aux 18 ans de ceux-ci, et non plus 12 ans. La période d'adolescence et d'entrée dans la vie adulte peuvent être synonymes de grands questionnements, voire de stress comme nous l'avons pointé précédemment. Du temps pour des démarches administratives (choix des études, recherche d'un logement étudiant, permis de conduire, diagnostic médical, etc.) et du temps pour soigner la relation parent-enfant s'avèrent bien souvent nécessaires.

Pourquoi proposons-nous l'âge de 18 ans en particulier ? Cela fait sens par rapport à la Convention Internationale des Droits de l'Enfant qui définit l'enfant comme « tout être humain âgé de moins de 18 ans ». Certaines réglementations régionales de notre pays vont même plus loin et s'accordent sur un droit aux allocations familiales jusqu'aux 25 ans de l'enfant, pour autant que celui-ci

remplisse les conditions requises. Il en va de même pour le droit à l'intervention du SECAL, le Service fédéral des Créances Alimentaires, jusqu'aux 25 ans de l'enfant. Il pourrait être cohérent, pour les familles, de clarifier et d'harmoniser au maximum la notion d'enfant mise d'application dans les politiques publiques.

ENJEU DE LA RÉPARTITION DU CARE

Vous reprendrez bien un peu de charge mentale ?

Réformer les congés des parents dans une optique d'améliorer l'égalité entre les genres requiert immanquablement de s'arrêter sur la répartition du *care* au sein de la société. Pour les chercheuses francophones Pascale Molinier, Sandra Laugier et Patricia Paperman, le *care* recouvre toutes « activités [...] qui consistent à apporter une réponse concrète aux besoins des autres – travail domestique, de soin, d'éducation, de soutien ou d'assistance entre autres »²⁰, envers tous les êtres humains, en situation de dépendance ou non (bébés, jeunes enfants, partenaires de vie, entourage familial, personnes en situation de handicap, malades ou âgées). Le *care* comporte de multiples dimensions, il est « à la fois matériel, corporel, relationnel, émotionnel, affectif, moral »²¹. Dans la sphère privée, il va notamment du besoin de tous les membres

¹⁹ Nous visons ici les congés autres que ceux entourant immédiatement la naissance. Il y aurait peu de sens à encourager la prise du congé de maternité ou de naissance à une période (bien) ultérieure à l'arrivée de l'enfant. Ce serait passer à côté des objectifs de ces congés initiaux qui sont notamment de protéger la santé de la mère et du nourrisson, de réorganiser la dynamique du foyer et de créer un lien d'attachement avec le bébé.

²⁰ BERGEAUD-GARCIANDÍA Natacha, ARAUJO GUIMARAES Nadya et HIRATA Helena, « Introduction : care aux Suds. Quand le travail de care interroge les inégalités sociales », *Revue internationale des études du développement*, n°242, 2020, p. 13, <https://s.42l.fr/Js4mBFZH>

²¹ *Ibid.*

de la famille d'avoir des vêtements propres et à la bonne taille, de vivre dans un logement propre et équipé, de manger à sa faim, de bien dormir, en passant par le besoin de se divertir, d'entretenir de bonnes relations, de se sentir aimé·e, pris·e en considération. Tous ces besoins, pour être comblés, nécessitent la réalisation de tâches ménagères et de tâches de soin aux autres. Les militantes féministes et les sociologues désignent ces tâches comme du « travail (domestique) non-rémunéré ». On peut aussi utiliser le terme de « *care* informel » pour désigner toutes ces tâches effectuées gratuitement dans la sphère privée.

Un des problèmes majeurs du *care* est sa répartition inégale entre les femmes et les hommes. En 2019, l'Organisation Internationale du Travail (OIT) a publié un rapport sur le *care* non-rémunéré à travers 75 pays du monde entier²². En Belgique, les femmes effectuent gratuitement 186 minutes de travail domestique et de soin par jour, à savoir un total de 3h06 sur une journée de 24h. Les hommes belges totalisent 117 minutes de ce type de tâches, l'équivalent d'1h57 par jour, soit 6 minutes de plus que la moyenne mondiale. La France, dont les chiffres sont quasiment identiques aux nôtres, avance que le temps des femmes est davantage consacré aux tâches répétitives, chronophages et ingrates (nettoyer, faire la lessive, cuisiner). Les hommes français, quant à eux, s'occupent davantage des tâches plus ponctuelles (sortir les poubelles)

et assimilables à des loisirs (promener le chien, bricoler, jardiner)²³.

Le temps parental est lui aussi inégal. Ce déséquilibre d'investissement se marque particulièrement lorsque l'on s'intéresse à certaines tâches spécifiques. Dans une précédente analyse relative à l'accueil des enfants²⁴, nous avons observé que la majorité des personnes interrogées ont discuté en couple de l'organisation familiale à mettre en place en attendant une place en crèche ou dans un accueil à domicile. Toutefois, au moment d'effectuer les démarches pour concrétiser cette organisation (contacter les milieux d'accueil, inscrire son enfant, s'organiser avec l'entourage familial, etc.), 1 femme sur 2 s'est retrouvée seule à s'en occuper. Ce qui a engendré une augmentation très forte de leur charge mentale à cette période-là.

Dans sa définition courante popularisée par la bédéiste Emma, la charge mentale recouvre toutes les tâches d'anticipation, de planification et d'organisation des tâches ménagères et de soin aux enfants²⁵. Par exemple, nourrir un bébé au biberon suppose :

- d'anticiper d'avoir toujours un biberon propre à disposition et donc éventuellement d'effectuer une vaisselle en amont ;
- d'anticiper d'avoir assez de lait en réserve et donc éventuellement de tirer le lait du sein ou d'ajouter une

²² CHARMES Jacques, *The Unpaid Care Work and the Labour Market. An analysis of time use data based on the latest World Compilation of Time-use Surveys*, International Labour Organization, Geneva, 2019, https://s.42l.fr/d_Yr-crc.

²³ Sources : Observatoire des inégalités – IFOP 2022 – Déviriliser le monde – YouGov 2019 – Osez le féminisme.

²⁴ LAHAYE Laudine, « Manque de places en milieux d'accueil : SOS de parents en stress », *Analyse Sorolia*, 2024, <https://s.42l.fr/YcMksr-m>.

²⁵ Voir EMMA, *Un autre regard 2*, Massot Éditions, 2017.

boîte de lait en poudre à la liste des courses ;

- d'anticiper la possibilité de le réchauffer, c'est-à-dire demander si un système quelconque (micro-ondes, bain-marie, etc.) sera disponible en cas de déplacement extérieur ;
- Etc.

Il y a donc une planification mentale préalable à l'action de nourrir un bébé. La charge mentale étant un phénomène qui se passe « dans la tête », elle est difficile à quantifier d'un point de vue statistique. Néanmoins, au vu de la persistance de l'inégale répartition des tâches domestiques entre femmes et hommes²⁶, il est cohérent d'avancer que l'anticipation, la planification et l'organisation de toutes ces tâches est aussi déséquilibrée dans les couples hétérosexuels.

Le déséquilibre d'investissement entre les pères et les mères est visible dans de nombreuses tâches/situations du quotidien. Face à l'impossibilité de les détailler toutes ici, nous avons choisi de mettre l'accent sur l'une en particulier. Il s'agit du suivi de la santé des enfants mais nous aurions aussi très bien pu prendre le suivi scolaire, le suivi des activités extrascolaires ou le bien-être relationnel des enfants (organiser les anniversaires, prévoir les cadeaux, accueillir les ami-e-s à la maison, etc.). En matière de santé, prendre les rendez-vous médicaux, gérer les traitements, accompagner aux consultations : 7 femmes sur 10 assument seules ces trois missions. Les publications

quotidiennes et leur section commentaires sur la page Instagram « T'as pensé à ? » (@taspensea) et sur la page Instagram du médecin engagé Baptiste Beaulieu peuvent en témoigner :

« Un jour, je rentre du boulot, ils n'avaient pas fait grand'chose. Au bout de 5 min, je me rends compte que la petite est brûlante de fièvre et elle se plaint d'une oreille... [son père qui avait passé la journée avec elle] n'avait rien remarqué »

« Combien de fois mon ex-mari a refusé de prendre les enfants quand je le prévenais qu'ils étaient malades ? [Mais] limite, je préférerais [comme ça] parce que de toute façon, il ne leur aurait pas donné leur traitement comme il fallait »

« Pareil ici, il est à la retraite, j'essaie de lui transmettre le suivi de notre fille [ayant un trouble du spectre autistique] dont nous sommes les curateurs et qui vit en autonomie dans un petit appartement. Il galère. Il faut encore et toujours que j'arrondisse les angles. Il n'a plus l'excuse du travail et du manque de temps »

« Je suis orthophoniste et je confirme que souvent les pères sont désinvestis, réticents ou même carrément violents verbalement quand on leur demande de s'organiser pour accompagner leur enfant »

« Je suis sage-femme échographiste, et que ce soit pour les consultations de grossesse ou les échographies, les conjoints (quand ils viennent) sont dans

²⁶ Selon l'Institut européen pour l'égalité des genres, accomplir des tâches ménagères tous les jours concerne 50 % des femmes belges interrogées, contre 27 % des hommes interrogés. Source : EUROPEAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY, *Gender Equality Index, Time indicators in Belgium*, 2025 edition, https://s.42l.fr/8_gjRUYe

*90% des cas scotchés à leur téléphone
dès qu'ils sont assis »*

*« Bon parce que c'est chouette aussi de
voir les changements. Je suis kiné pour
bébé et j'ai de plus en plus de pères
attentifs et engagés dans leur
parentalité. En 12 ans, ça commence à
changer ».*

Ça commence à changer... mais pourquoi est-ce aussi lent ?

Si le changement des mentalités et des pratiques est aussi lent, c'est parce que ces manières de fonctionner, dans les couples et au sein de la société, octroient des avantages auxquels il est difficile de renoncer. Considérer que s'occuper des enfants et des tâches ménagères est la responsabilité principale des femmes et une responsabilité secondaire ou inexistante pour les hommes, c'est figer les femmes dans ce rôle, avec toutes les contraintes qui l'accompagnent. Faire grandir des enfants dans de bonnes conditions de vie nécessite beaucoup de temps, beaucoup d'énergie physique et mentale. Dès l'enfance, les filles sont éduquées à prendre soin, à faire passer les besoins d'autrui avant les leurs, à se dévouer. Les garçons, quant à eux, sont plutôt éduqués à « foncer sans se retourner », à occuper le devant de la scène, à faire passer leurs envies avant celles des autres. La plupart des hommes grandissent donc avec la certitude que leur temps, leurs ressentis, leurs aspirations sont primordiales sur tout le reste.

À l'âge adulte, cette certitude se combine mal avec la vie de famille où le « travail d'équipe » entre les parents est essentiel dans la gestion du quotidien. Pour de nombreux hommes, mettre de côté leurs projets professionnels, leurs loisirs, leur repos, leur tranquillité d'esprit pour s'occuper de leurs enfants et des tâches domestiques est un renoncement qui leur en coûte trop. Pouvoir garder du temps pour eux, pouvoir ménager leur énergie physique et mentale est un avantage, un privilège que beaucoup d'hommes et de pères s'emploient à conserver. En 1999, la psychosociologue américaine Francine Deutsch a mis en lumière les stratégies de résistance employées par les hommes, qu'elle nomme « slackers » (trad. : « lâches », « négligents »), pour échapper aux tâches domestiques et familiales : faire volontairement preuve d'incompétence, se mettre de mauvaise humeur, reporter encore et encore la tâche à faire, ne pas faire preuve d'autonomie en sollicitant sans cesse sa partenaire, le zèle excessif sur une tâche précise ainsi la partenaire se retrouve avec tout le reste à gérer seule²⁷. La politologue Joan Tronto, dans sa théorie du *care* (c.-à-d. qui prend soin des autres et dans quelles conditions) pointe quant à elle les « passe-droits », les « dispenses » que certaines personnes estiment posséder et qui leur donneraient le droit de se déresponsabiliser, de « refourguer » à d'autres le soin de leurs enfants, de leurs proches âgés, malades ou en situation de handicap²⁸. Les hommes désinvestis n'ont pas intérêt à ce que les choses changent et évoluent vers une

²⁷ Source : DEUTSCH Francine, « Halving It All : How Equally Shared Parenting Works », Harvard University Press, 1999.

²⁸ LAURENT Véronique, « L'éthique du care selon Joan Tronto », *Axelle Mag*, 2017, <https://www.axellemag.be/ethique-care-joan-tronto/>

répartition équilibrée des tâches au sein de leur couple. Cela leur demanderait trop d'investissement personnel et de renoncements divers.

Qui blanchit ta chemise pour que tu brilles à l'extérieur ?

Plus globalement, c'est toute notre société qui est fondée sur un désinvestissement des hommes et un surinvestissement compensatoire des femmes dans la sphère familiale. Certain·e·s tentent de légitimer ce déséquilibre depuis des siècles à coups d'arguments biologiques : les femmes seraient « par nature » plus douces et patientes ; elles seraient muées par « l'instinct maternel » ; savoir s'occuper des enfants serait inscrit « dans leurs gènes »²⁹. Pourtant, cette organisation de la société n'a rien de « naturel », elle est le résultat d'une construction humaine collective, plus ou moins volontaire et consciente, au fil du temps ³⁰. Sylvia Federici, philosophe italienne, a élaboré la notion de « travail reproductif » pour désigner toute tâche qui contribue à maintenir les êtres humains en vie, à produire des travailleuses·eurs, une « force de travail » en bonne santé et efficace. Le « travail productif », celui qui consiste à produire des biens et services ayant une valeur monétaire dans le système capitaliste³¹, est possible grâce au travail gratuit des femmes à la maison, grâce au fait qu'elles prennent des congés ou diminuent leur temps de travail rémunéré pour s'occuper des enfants et des tâches

ménagères. Ainsi, combien d'hommes, célèbres ou non, ont pu bénéficier de carrières fructueuses, faire de grandes découvertes, parce qu'ils pouvaient s'appuyer sur les femmes de leur entourage pour les « loger, nourrir, blanchir » ? Pour gérer ces aspects-là à leur place ? Pour élever leurs enfants et leur assurer d'avoir une « jolie petite famille » source de prestige social ? Comme l'écrit Farida D., une chercheuse en études de genre : « Évidemment que vous avez le temps de vous asseoir et de penser à la théorie de la relativité quand vous n'avez jamais à vous préoccuper de la lessive ! »³².

À noter que si le travail dit reproductif (les tâches domestiques et de soin aux enfants) est source d'inégalités entre les femmes et les hommes, il est source également d'inégalités entre les femmes elles-mêmes. Pour les aider dans la gestion du quotidien, de nombreuses femmes blanches aisées recourent par exemple au système des titres-services dans lequel ce sont majoritairement des femmes non-blanches précarisées qui travaillent. Comme l'explique l'Observatoire Belge des Inégalités, « à Bruxelles, les travailleuses titres-services sont majoritairement des femmes (96 %) d'origine immigrée (98 %), vivant dans une commune pauvre. [...]. Les utilisateurs de titres-services se trouvent, à tous les niveaux, à l'opposé du profil de ces travailleuses. Ils résident dans les communes riches de la Région et sont

²⁹ Ces affirmations ne sont pas validées scientifiquement. Sur ce sujet, voir par exemple HÉRITIER Françoise, *Hommes, femmes : la construction de la différence*, Paris, Éditions Le Pommier, 2018.

³⁰ Nous avons abordé l'évolution des rôles de père et de mère dans LAHAYE Laudine, « Politiques familiales et égalité femmes-hommes font-elles bon ménage ? », *Étude FPS*, 2020, <https://s.42l.fr/GLatPdiH>

³¹ LA DÉFERLANTE, « Travail reproductif », *Glossaire*, <https://revueladeferlante.fr/glossaire/travail-reproductif/>

³² FARIDA D., « Are we collectively realizing that husbands are useless ? », 1^{er} avril 2026, <https://www.faridad.com/3-are-we-collectively-realizing-that-husbands-are-useless/>

majoritairement sans enfants »³³. Dans notre société, le soin aux autres, que ce soit pour nettoyer, cuisiner, langer, écouter ou accompagner, s'organise selon une chaîne d'exploitation des hommes envers les femmes, des personnes blanches envers les personnes noires³⁴, des plus aisé·e·s envers les plus pauvres. Les personnes les plus exploitées, à l'extrémité de la chaîne, celles auxquelles nous refilons le « sale boulot », sont les femmes racisées et précarisées³⁵. La place du *care* dans notre société est emblématique des interactions entre patriarcat, racisme et capitalisme, trois systèmes de domination et d'exploitation des femmes à large échelle.

Nos recommandations compte tenu de l'inégale répartition du *care*

Comment réformer les congés parentaux compte tenu de ces constats sur les responsabilités familiales et domestiques encore inégalement assumées ? Ce sont tant des comportements individuels que des dynamiques collectives qui sont ici en jeu. Avec en toile de fond, des stéréotypes, des croyances, des normes ancrées sur la place et les rôles de chacun·e. Nous pensons que les politiques publiques doivent montrer qu'une autre voie, plus égalitaire, plus solidaire, est possible et souhaitable. Nous

estimons que les femmes doivent avoir la pleine liberté de choisir leur degré d'investissement dans les sphères familiale, domestique et professionnelle. Cela doit nécessairement passer par un rééquilibrage des responsabilités domestiques et familiales entre les parents, ce qu'une réforme des congés parentaux bien pensée pourrait permettre. Quelles sont nos propositions pour effectuer ce rééquilibrage ?

Aligner le congé de naissance sur la durée du congé de maternité et le rendre obligatoire

Un enfant vient au monde sans mode d'emploi. Reconnaître les pleurs, changer les couches, tenir correctement l'enfant dans ses bras, choisir les vêtements adaptés à la météo, préparer les purées, etc., n'a rien d'instinctif, d'autant plus lorsqu'il s'agit du premier enfant³⁶. Un nouveau monde s'ouvre aux parents, dans lequel ils doivent apprendre à naviguer. Cet apprentissage se fait par exposition au bébé et par répétition des gestes/des situations. Cela nécessite donc de passer du temps avec son enfant. Or, après un mois de vie commune (si le co-parent/père a pris son congé de naissance), ces temps co-parent/père-enfant se trouvent drastiquement réduits par le retour au travail.

³³ ROMAINVILLE Alice, « Titres-services : la précarité organisée au service des classes aisées », *Observatoire Belge des Inégalités*, 12 août 2024, <https://inegalites.be/Titres-services-la-precarite>.

³⁴ En Belgique, 1 personne sur 4 qui travaille dans la « santé humaine et l'action sociale » (aide-familial·e, éducatrice·teur, assistant·e social·e, etc.) est originaire d'Afrique subsaharienne, c'est-à-dire est originaire d'un pays situé au sud du désert du Sahara. Source : STATBEL, « Situation sur le marché du travail selon la nationalité d'origine », 13 juin 2023, <https://statbel.fgov.be/fr/nouvelles/situation-sur-le-marche-du-travail-selon-la-nationalite-dorigine>

³⁵ L'adjectif « racisé·e » désigne les personnes qui subissent du racisme, que ce soit au travers de comportements racistes individuels ou au travers de discriminations structurelles dans les lois, les institutions, les services à la collectivité, l'organisation de la société en général, etc. Un exemple de « sale boulot » qui est quasi systématiquement laissé aux femmes racisées est celui du nettoyage des chambres d'hôtel, un travail physiquement pénible en raison des cadences imposées, des gestes répétitifs usant les articulations et de l'exposition fréquente aux produits détergents toxiques pour la peau et les voies respiratoires.

³⁶ Néanmoins, chaque enfant est unique, ce qui fonctionnait bien avec l'un pourrait ne pas fonctionner avec le suivant. Chaque nouvelle étape franchie par un enfant apporte aussi son lot de nouveaux apprentissages pour l'entourage. Les parents doivent sans cesse s'adapter.

Un « différentiel d'apprentissage », un « différentiel de compétences » peut alors se creuser entre les deux parents. Ce différentiel sera ensuite utilisé par certains pères pour se soustraire aux tâches domestiques et familiales, avec la fameuse petite phrase « Vas-y, fais-le toi, tu sais mieux t'y prendre que moi ». Non, les mères ne savent pas mieux s'y prendre « par nature ». Elles s'y prennent mieux parce qu'elles ont plus d'occasions (et parfois de volonté ?) d'apprendre. Ce différentiel peut aussi être mentionné pour justifier qu'au sein du couple, ce soit la mère qui réduise son temps de travail ou prenne un congé parental « puisqu'elle sait mieux s'y prendre, elle ». Allonger le congé de naissance et le rendre obligatoire est un grand pas pour que les parents puissent prendre pleinement possession de leur rôle dès le départ et au même rythme. Égalité et solidarité face au bébé ! Pour que les familles s'y retrouvent financièrement avec cette mesure, le congé de naissance/de co-parentalité doit engendrer le moins de perte salariale possible.

Refuser la logique du pot commun de congés et la possibilité de transfert entre les parents

Au vu de la résistance au changement que nous venons d'identifier, nous estimons que le principe de l'enveloppe de congés, qu'on l'appelle « sac à dos » ou « crédit familial » est défavorable à l'égalité entre les femmes

et les hommes. De même pour la possibilité de transférer les congés non-pris à l'autre parent. Avec de tels systèmes, les femmes resteront les utilisatrices principales des congés, puisque pèsent déjà sur elles la majorité des attentes et responsabilités familiales. C'est ce qu'observent les pays scandinaves, toujours aveuglément cités comme références en la matière. Nous appelons donc au développement de l'esprit critique quant aux modèles scandinaves et à leurs apparentes « perfection » et « réussite ».

Dans ces pays, il est observé que les pots communs de congés, bien qu'ayant explicitement la volonté d'améliorer l'égalité femmes-hommes, ne permettent pas d'y parvenir. Ainsi, « les Suédoises ayant accouché en 2015³⁷ se sont absentes en moyenne 14,5 mois durant les deux premières années de leur enfant contre 3,8 mois pour les pères »³⁸. De leur côté, les pères danois, alors qu'ils disposaient en 2019 de 32 semaines à partager avec leur partenaire, n'ont pris en moyenne que 34,2 jours de présence avec leur enfant, contre 280,3 jours pour les mères³⁹. Plus récemment, « dans le cadre d'une nouvelle mesure introduite en 2024, la Suède autorise désormais les parents à céder jusqu'à 45 jours à un autre aidant, tel qu'un grand-parent, sans toucher aux quotas non transférables qui incitent les pères à prendre un congé. Malgré cela, les pères suédois ne prennent actuellement qu'environ 30 % du

³⁷ Ces chiffres datent d'il y a 10 ans mais il est très peu probable que l'écart se soit fortement réduit sur ce laps de temps. À titre comparatif, entre 1999 et 2013, soit en l'espace de 14 ans, le temps hebdomadaire consacré par les hommes wallons aux soins et à l'éducation de leur-s enfant-s n'a augmenté que de 40 minutes. Source : O'DORCHAI Sile, *Le genre et l'emploi du temps en Wallonie*, cahier 2 de l'égalité entre les femmes et les hommes en Wallonie, IWEPS, octobre 2017, en ligne.

³⁸ HIVERT Anne-Françoise, « Égalité femmes-hommes : les pères nordiques amenés à pouponner », *Le Monde*, 28 octobre 2021, en ligne.

³⁹ *Ibid.*

nombre total de jours auxquels ils ont droit »⁴⁰ ... D'après les autorités suédoises, ce faible pourcentage est à imputer aux obstacles culturels et sectoriels, notamment dans les industries à surreprésentation masculine.

Face aux résultats décevants en Scandinavie, nous ne pouvons qu'encourager la Belgique à s'intéresser à d'autres modèles venus d'ailleurs. Citons l'Espagne qui, depuis 2021, accorde aux pères un congé de naissance de même durée que le congé de maternité (16 semaines), non transférable et entièrement indemnisé. Les premiers résultats s'avèrent positifs : les pères sont réceptifs et prennent la quasi-totalité des semaines octroyées⁴¹.

L'exemple de l'Espagne nous montre une voie à contre-courant de la logique du pot commun et des droits transférables. Cette voie est celle de l'individualisation des droits sociaux où chaque parent possède ses propres congés pour lui-même, pour sa propre articulation vie privée-vie professionnelle. Pour vivre son expérience personnelle de la parentalité. L'individualisation des droits sociaux, notamment au travers de la suppression du statut cohabitant⁴², est une revendication de longue date des milieux associatifs et féministes.

ENJEU DU MONDE DU TRAVAIL

Dans notre économie capitaliste où la rentabilité s'impose, les travailleuses-eurs (en particulier les travailleurs) doivent faire preuve d'une disponibilité maximale à l'égard de leur emploi. Pouvoir commencer tôt, pouvoir rester tard pour une réunion ou un after-work, avoir de la concentration et de l'énergie à revendre, mener de grands projets, ne pas devoir s'absenter trop souvent sont des caractéristiques valorisées dans le monde du travail. Ainsi, « le travailleur idéal [est] pensé comme étant seul, débarrassé de toutes contraintes relationnelles, conjugales ou familiales (Beck, 2001) »⁴³. Comme si toutes ses autres aspirations et responsabilités, notamment familiales, n'existaient pas ou devaient prendre le moins de temps possible par rapport à son travail. Pour ces raisons, le travailleur idéal est pensé au masculin.

Les femmes sont considérées comme plus « à risque » d'avoir un emploi du temps conditionné par autrui (un enfant, un proche âgé, malade ou en situation de handicap) et donc d'être moins disponibles pour leur travail. Cette injonction à se « donner à fond pour le travail » se combine difficilement avec le fait d'avoir des enfants ou des proches dépendants dont il faut prendre soin. Prendre un congé parental, rester à la

⁴⁰ ZAMBRANA Marga, « 'Prenez-le ou perdez-le' : Pourquoi le congé parental des hommes reste-t-il à la traîne et comment y remédier », *Equal Times*, 29 octobre 2025, <https://www.equaltimes.org/prenez-le-ou-perdez-le-pourquoi-le?lang=fr>

⁴¹ FARRÉ Lidia, GONZALEZ Libertad, HUPKAU Claudia et RUIZ-VALENZUELA Jenifer, « ¿Qué sabemos sobre el uso de los permisos de paternidad en España ? », *EsadeEcPol – Center for Economic Policy*, 12 mars 2024, en ligne.

⁴² Certaines aides sont calculées selon un taux différent en fonction de la situation familiale de la personne qui en fait la demande : isolé-e, chef-fe de ménage ou cohabitant-e. Le statut de cohabitant-e désavantage financièrement les personnes dans cette situation. Pour aller plus loin : SORALIA, « Individualisation des droits sociaux. Pourquoi est-il urgent de supprimer le statut de cohabitant ? », *Communiqué de presse*, 27 octobre 2022, <https://s.42l.fr/PFCemYko>

⁴³ NICOLE-DRANCOURT Chantal et FUSELIER Bernard, « Retour sur l'impossible conciliation Travail/Famille », *Revue Interventions Économiques*, 2015, p. 3, <https://journals.openedition.org/interventionseconomiques/2643>.

maison quand l'enfant est malade, garder son mercredi après-midi libre, terminer ses journées de travail en même temps que celles de la crèche ou de l'école, accompagner son ado à un rdv médical, etc. sont autant de moments où la vie de famille peut entrer en « conflit d'agenda », en « conflit horaire » avec le travail. Pour se résoudre, ces conflits mènent les travailleuses·eurs à réaliser des « arbitrages temporels et financiers »⁴⁴ entre travail et famille, tels qu'un passage à temps partiel ou le recours à un milieu d'accueil privé quel qu'en soit le prix. Cette gymnastique organisationnelle est nécessaire dans un monde du travail peu sensible à la vie personnelle de ses propres travailleuses·eurs. En empruntant à la terminologie anglo-saxonne, on dira que le monde du travail n'est pas « family friendly », c'est-à-dire qu'il est « inamical », « hostile » envers la vie de famille. Ces arbitrages de temps et d'argent sont inégaux entre les femmes et les hommes car ils sont basés sur des attentes différenciées à leurs égards.

« Où t'es, papaoutai ? »

Alors que la société attend des femmes une implication majeure dans la sphère privée⁴⁵, les hommes sont quant à eux historiquement associés à la figure du « gagne-pain », de celui qui travaille à l'extérieur et ramène l'argent à la maison. Le travail, le fait de faire carrière, d'être « actif », de produire, sont des composantes essentielles de l'identité masculine dominante. Les hommes (très) investis

professionnellement sont encensés et récompensés. Ils sont mis en valeur et complimentés pour leurs accomplissements professionnels. Le travail leur apporte de la visibilité, du prestige, de la fierté, de la reconnaissance, une place dans la société.

Dans 20ans, les seuls qui se souviendront que tu restais tard au travail, ce seront tes enfants.

Légende : visuel circulant sur Facebook

La chercheuse belge Laura Merla s'est intéressée aux pères au foyer et a pointé comment ce statut renverse les normes de genre traditionnelles. Les pères au foyer interrogés évoquent le lien très étroit entre travail et identité masculine :

« Grégoire (39 ans, 2 enfants, au foyer depuis 8 ans) : *Entre hommes c'est difficile de ne pas, comment dire, se faire valoriser par son travail. Mais qu'on fasse n'importe quoi, de toute manière à partir du moment où on fait du travail, même si c'est un bête travail manuel ou quelque chose, c'est valorisant de toute façon* ».

« Philippe (40 ans, 2 enfants, au foyer pendant 2 ans et demi) : *Enfin on est quand même programmé dans notre identité d'homme pour travailler. [...] inconsciemment, c'est quand même bien*

⁴⁴ EYDOUX Anne, LETABLIER Marie-Thérèse et SYLLA Samba, « La conciliation vie professionnelle et vie familiale des personnes pauvres ou précaires (synthèse des études existantes), *Centre d'études de l'emploi*, 2005-2006, p. 162.

⁴⁵ On pourrait résumer cette attente avec la phrase suivante : « La société attend des mères qu'elles travaillent comme si elles n'avaient pas d'enfant·s et qu'elles élèvent leur·s enfant·s comme si elles n'avaient pas de travail ».

ancré dans la culture que le fait de travailler c'est quand même mieux»⁴⁶.

C'est pourquoi, lorsqu'hommes et femmes doivent faire des arbitrages entre leur vie privée et leur vie professionnelle, la plupart des hommes donneront la priorité à leur carrière tandis que la plupart des femmes mettront l'accent sur leur vie de famille. Ces tendances sont très faciles à observer au travers des données statistiques de l'Office National de l'Emploi (ONEM) sur les différentes formules du congé parental. Les hommes sont bien plus enclins à prendre un congé parental à 1/5^{ème} ou à 1/10^{ème}, l'impact sur leur présence au travail étant de ce fait assez limité. Les femmes sont majoritaires dans les formules du congé parental à temps plein ou à mi-temps, bien que l'impact sur leur investissement professionnel soit plus conséquent⁴⁷. Les normes de genre (les attentes de la société) ne sont pas les seuls facteurs qui influencent les arbitrages travail-famille. Les aspects économiques sont également déterminants. Nous les aborderons dans le chapitre suivant.

Étant donné le poids du travail dans l'identité masculine, nous estimons que le principe du pot commun de congés parentaux est voué à maintenir le déséquilibre femmes-hommes dans la répartition de ces congés. Les pères habitués à prioriser leur investissement professionnel ne vont pas soudainement ni naturellement décider de piocher dans le pot commun des congés à se répartir. Les employeur·e·s, habitué·e·s à compter sur la

disponibilité masculine au nom de la productivité, ne vont pas soudainement ni naturellement encourager ceux-ci à s'absenter pour leur famille. Les mentalités évoluent plus lentement que les dispositifs. Les politiques publiques doivent rebattre les cartes en légitimant la place des pères auprès de leur famille. Être un père proche de ses enfants est tout aussi « désirable », « satisfaisant », « valorisant » qu'être un ouvrier, un employé ou un cadre performant. La masculinité peut se vivre de différentes façons.

Nos recommandations compte tenu du monde du travail actuel

Quelles formes donner aux congés parentaux face à un monde du travail peu sensible aux réalités familiales ? Comment faire en sorte que la vie de famille devienne constitutive de l'identité masculine, au même titre que le travail ? Comment mieux réaffirmer l'importance de la parentalité vis-à-vis de l'implication professionnelle des travailleuses·eurs qui ont fait ce choix de vie ? Nous pointons ici une série de recommandations pour répondre à ces questions mais l'ensemble des recommandations de cette étude sont valables pour repenser la prépondérance du travail dans nos quotidiens. Car au fond, n'est-ce pas l'un des plus gros enjeux de cette réforme ?

Individualiser les droits sociaux

Aujourd'hui, certains pères voudraient s'investir davantage auprès de leur·s

⁴⁶ MERLA Laura, « Masculinité et paternité à l'écart du monde du travail : le cas des pères au foyer en Belgique », *Recherches sociologiques et anthropologiques*, 2007, pp. 143-163, <https://journals.openedition.org/rsa/473#tocto3n2>.

⁴⁷ OFFICE NATIONAL DE L'EMPLOI, STATISTIQUES INTERACTIVES, <https://interactivestats.services.rvaonem.fgov.be/interactivestats/home.jsf?dswid=2172>

enfant·s mais restent freinés par les stéréotypes de genre. Soit parce qu'ils n'osent pas mettre leur carrière entre parenthèses pour quelques semaines, soit parce que leur employeur·e ou cadre de travail n'est pas conciliant envers leur implication familiale. Une étude de l'Institut pour l'Égalité entre les Femmes et les Hommes (IEFH) en 2010 mettait en avant qu'un père sur dix a rencontré des difficultés en rapport avec son travail au moment de sa demande ou prise de congé de naissance⁴⁸. Dans presque un cas sur deux, c'est l'attitude de l'employeur·e qui posait problème⁴⁹. À l'époque de l'enquête, le congé des pères pour motif de naissance n'était alors que de 10 jours.

Face aux freins posés par le milieu de travail, il est dès lors essentiel que les parents puissent disposer chacun d'un droit personnel, d'un droit « en propre », à toutes formes de congés relatifs à la parentalité. La directive européenne sur le congé parental évoque un droit individuel des deux parents. Pour Soralia, il est impératif que tous les droits aux congés des parents soient non-transférables et inscrits dans une logique de « à prendre ou à laisser »⁵⁰. En effet, l'Organisation Internationale du Travail observe que « des écarts plus importants entre les sexes sont généralement dus au manque de reconnaissance des droits

individuels des pères au congé de paternité ou parental »⁵¹. Ceci n'est pas sans rappeler la problématique des droits dérivés et la nécessité d'individualiser les droits sociaux. Les droits dérivés sont des droits octroyés à une personne via son lien de parenté avec un autre membre du même ménage. La personne est dépendante par exemple de sa·son conjoint·e pour accéder à tel ou tel droit⁵². Le pot commun ou sac à dos de congés parentaux va à l'encontre de la logique des droits individualisés. L'individualisation des droits sociaux est pourtant bien plus judicieuse face à l'évolution des familles (divorces, séparations), aux normes de genre et au non-recours aux droits de la part des pères, au risque de vulnérabilité économique des femmes quand l'investissement parental est déséquilibré⁵³.

Questionner le report possible par l'employeur·e

Dans un monde du travail où il faut produire toujours plus et toujours plus vite, s'absenter et prendre du temps pour ses enfants semble un luxe, une démarche à contre-courant du capitalisme ambiant. Pour illustrer cela, penchons-nous sur la législation entourant le congé parental. Actuellement, un·e employeur·e peut reporter, jusqu'à 6 mois plus tard, la demande de congé parental si cela venait à

⁴⁸ IEFH, « Congé de paternité en Belgique : l'expérience des travailleurs. Une étude quantitative », 2010, p. 79, en ligne.

⁴⁹ L'Inspection Générale des Affaires Sociales (IGAS) en France avance que « dans un quart des entreprises, tous secteurs confondus, il demeure mal vu pour un homme de prendre un congé parental ». Source : LEPINE Caroline et GOSSELIN Hervé, *Évaluation du congé de paternité, Rapport de l'IGAS*, juin 2018, en ligne.

⁵⁰ Si le congé n'est pas pris, il est perdu.

⁵¹ ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL, « Note d'information de l'OIT sur l'économie du soin », octobre 2025, <https://s.42l.fr/Trsi0mQR>.

⁵² Pour aller plus loin, voir STULTJENS Éléonore, « Individualisation des droits sociaux : l'affaire de toutes et tous ! », *Dossier pédagogique des Femmes Prévoyantes Socialistes*, 2 décembre 2020, <https://www.soralia.be/accueil/individualisation-des-droits-laffaire-de-toutes-et-tous/>

⁵³ Les divers congés parentaux engendrent systématiquement une perte de revenus pour les parents qui y ont recours.

créer une « perturbation grave du fonctionnement de l'entreprise ». Qui sait si le report du congé parental ne va pas en réalité créer une perturbation grave dans le fonctionnement de la famille ? Imaginons qu'un enfant soit hospitalisé mais que son parent doive attendre trois mois, sur demande de l'employeur·e, avant de pouvoir s'absenter pour être à son chevet ? Ou qu'une mère au bord du burn out parental doive tenir bon 4 mois supplémentaires parce que l'employeur·e du conjoint juge le moment mal choisi pour que celui-ci prenne un congé parental ? N'est-ce pas là le reflet d'un changement de vision à avoir quant à la centralité du travail dans nos vies ? Ne serait-il pas temps de créer un monde du travail qui soit plus compréhensif, plus adapté aux familles et à leurs besoins ?

Questionner la condition d'ancienneté

Dans la même perspective d'un monde du travail plus compréhensif à l'égard des familles, nous nous questionnons sur le maintien de la condition d'ancienneté. La législation actuelle portant sur le congé parental prévoit qu'un·e travailleur·e doit dépendre depuis 12 mois, pas forcément consécutifs, du·de la même employeur·e avant de pouvoir lui demander un congé parental. Cette mesure concerne les salarié·e·s du secteur privé ou d'une administration locale/provinciale. La condition d'ancienneté est un obstacle en cas de changement professionnel. Lors d'un colloque sur la monoparentalité auquel nous avons assisté, une maman solo expliquait, la gorge nouée, qu'elle était en souffrance dans son travail mais n'osait chercher ailleurs, de peur de perdre son droit au congé parental

pendant les 12 mois suivants. Elle sentait que sa fille et elle avaient besoin de ce congé urgemment, pour se retrouver, pour passer du temps ensemble, pour la voir grandir. Compliqué donc d'attendre au moins 12 mois de plus auprès d'un·e nouvel·le employeur·e. Cette travailleuse avait le sentiment de devoir faire un choix entre sa propre santé mentale et sa relation parent-enfant. Un choix impossible. Aucun parent ne devrait être confronté à cette équation douloureuse.

Déconstruire les stéréotypes de genre

Cette mesure ne concerne pas directement les congés parentaux mais nous l'estimons incontournable pour améliorer l'égalité entre les mères et les pères. Plutôt qu'une énième campagne de communication à large échelle, nous recommandons des actions de déconstruction à un niveau plus local, celui des milieux de travail publics et privés. Des figures d'employé·e·s inspirant·e·s pourraient être mises à l'honneur parce qu'elles-ils sont arrivé·e·s « là où on ne les attendait pas », autrement dit parce qu'elles-ils ont renversé les normes assignées à leur genre. Il pourrait par exemple s'agir d'un employé ou d'un ouvrier qui a pris un congé parental de 4 mois à temps plein ou qui est passé à mi-temps pour raisons familiales. Il pourrait aussi s'agir par exemple d'une employé·e ou d'une ouvrière qui a gravi les échelons et obtenu un poste à responsabilités ou qui a fait aboutir un projet d'ampleur dans son environnement professionnel. Ces portraits de collègues inspirant·e·s sont essentiels car ils contribuent à légitimer les aspirations individuelles et à les rendre atteignables.

Une forme de « rôles-modèles » du quotidien, proches de soi, aux conditions de vie relativement similaires. L'identification sera plus forte qu'avec des actrices-teurs payé·e·s pour une campagne d'affichage dans l'espace public.

Un climat hostile envers la vie de famille est un climat d'entreprise où un jeune père n'ose pas prendre son congé parental car il sent que ce serait très mal vu et que l'on va ensuite lui proposer moins de projets stimulants ⁵⁴. Afin d'encourager les entreprises à entrer dans une dynamique plus positive, une récompense ou un label pour les milieux de travail promouvant des pratiques et un climat « family friendly » pourraient être imaginés.

Les subventions aux entreprises pourraient être conditionnées à la mise en œuvre de mesures d'articulation vie privée-vie professionnelle pour leur personnel et/ou conditionnées à la mise en œuvre de mesures favorables à l'égalité femmes-hommes. Le plan d'action « Genre » d'une entreprise pourrait par exemple prévoir l'application de la parité dans les organes de gestion, une répartition des tâches non-stéréotypée au sein de ceux-ci⁵⁵, une juste répartition des temps de parole, etc.

Former les services de ressources humaines sur les droits des parents

Un des facteurs du non-recours aux congés parentaux réside dans l'absence d'une

information claire et complète donnée aux travailleuses·eurs. Selon une étude du groupe IDEWE, un service externe de prévention et de protection au travail, « à peine 46 % des personnes interrogées se sentent informées sur les sujets importants au sein de l'organisation »⁵⁶. Autrement dit, quasiment un·e travailleuse·eur sur deux estime manquer d'informations par rapport à son cadre de travail. Pour Soralia, les services de ressources humaines doivent être en mesure d'informer proactivement et avec précision les travailleuses·eurs sur leurs droits liés à la parentalité, ici en l'occurrence sur les droits relatifs aux congés pour les parents. Toutefois, certains milieux de travail, par manque de moyens financiers, ne possèdent pas de département de ressources humaines. L'information sur les droits aux congés doit donc être multi-canaux pour toucher un maximum de parents. Des structures comme les syndicats, l'ONEM ou l'ONE (via les PEP's⁵⁷) doivent continuer et accentuer leur mission d'information auprès des parents. Sur les milieux de travail, cette information peut par exemple passer par des rencontres individuelles, des sessions collectives, de la documentation distribuée ou encore un dossier spécifique sur le réseau intranet des entreprises.

Nous sommes preneuses d'une simplification administrative pour les familles mais pas de n'importe quelle façon.

⁵⁴ Ceci est une histoire vraie, qui plaide, une fois de plus, pour la reconnaissance et l'instauration d'un droit individuel et non-transférable des pères au congé parental.

⁵⁵ Les femmes peuvent avoir envie de faire autre chose que de s'occuper du café, de la commande des sandwiches, de la prise de notes ou des relations avec les client·e·s ...

⁵⁶ IDEWE, « Étude IDEWE : 13% des travailleurs s'attendent à devoir s'absenter en raison de problèmes de santé mentale », 12 novembre 2025, <https://s.42l.fr/1HmVopvY>.

⁵⁷ L'acronyme PEP's signifie « Partenaires Enfants-Parents ». Pour en savoir plus : [PEP's - Public - Office de la naissance et de l'enfance](#)

Dans sa proposition de résolution sur le « crédit familial », le CD&V suggère d'introduire une procédure numérique centralisée pour les demandes de congés des parents. Nous regrettons qu'aucune alternative pour les parents marqués par la vulnérabilité numérique n'ait été envisagée. Par exemple à Bruxelles, 3 à 4 personnes sur 10 ne sont pas en mesure d'effectuer certains gestes indispensables pour pouvoir recourir aux services de l'administration en ligne comme trouver des informations en ligne, installer une application ou vérifier la fiabilité d'un site ⁵⁸. Si le gouvernement Arizona souhaite introduire une procédure numérique centralisée dans sa future réforme « sac à dos », nous lui demandons dès lors de prévoir, en parallèle, un canal pour les demandes non-numériques. Ce canal doit comporter des guichets physiques, des boîtes postales et des permanences téléphoniques pour les personnes ayant de faibles compétences numériques. Ce canal non-numérique sera également utile aux personnes sans connexion Internet (en raison d'un faible signal Wi-Fi ou données mobiles, d'une panne sur le réseau, de travaux, d'un déménagement, etc.).

ENJEU DE LA DISCRIMINATION ÉCONOMIQUE

Dans ce chapitre, nous nous penchons sur les discriminations rencontrées par les femmes par rapport au marché du travail. Ces discriminations placent les femmes

dans des situations économiques moins avantageuses, plus précaires. Il est dès lors fondamental que la future réforme des congés parentaux s'emploie à réduire ces discriminations par des mesures adaptées aux constats actuels.

Un « risque d'absentéisme » qui discrimine à l'embauche

Avoir un enfant expose les parents à s'absenter du travail sous diverses formes : diminuer son temps de travail hebdomadaire, prendre congé pendant plusieurs semaines consécutives, terminer plus tôt pour être en phase avec l'horaire de l'école, annuler une réunion parce que l'enfant est malade et ne peut rester seul à la maison, faire moins d'heures en soirée, etc. Ces absences peuvent avoir lieu aux différents âges de l'enfant et pas seulement dans les premiers mois de sa vie. Le problème est qu'aujourd'hui, ce « risque d'absentéisme » pèse davantage sur les femmes que sur les hommes, en raison de la persistance du déséquilibre dans le soin et l'éducation aux enfants. Les mères sont encore trop souvent considérées comme le parent principal, responsable d'organiser son temps personnel et professionnel autour de leur progéniture.

De ce fait, les hommes ont plus de chances d'être engagés que les femmes car ils sont considérés comme moins susceptibles d'être absents pour raisons familiales. Au motif d'une plus grande disponibilité et implication au travail, les profils masculins seront privilégiés lors des recrutements. Certaines lois empêchent pourtant les

⁵⁸ LAHAYE Laudine, Bruxelles numérique et inégalités : à quand le déclic ?, *Analyse Soralia*, 2024, [Analyse2024-BXL-numerique.pdf](#)

employeur·e·s de commettre des discriminations à l'embauche sur base de divers critères tels que la couleur de peau, le handicap, la conviction religieuse, le genre ou l'état de santé. La loi du 10 mai 2007 établit une série de critères dits « protégés », relatifs au genre, qui ne peuvent servir à traiter différemment deux personnes dans une situation semblable. Il s'agit : du sexe, de la grossesse, de la procréation médicalement assistée, de l'accouchement, de l'allaitement, de la maternité, des responsabilités familiales, de l'expression de genre, de l'identité de genre, des caractéristiques sexuelles et de la transition médicale ou sociale⁵⁹. D'après l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH), un cinquième des plaintes reçues en 2024 et en rapport avec la discrimination sur le marché du travail concernait le recrutement⁶⁰.

Pour que les discriminations à l'embauche envers les femmes s'atténuent, les hommes doivent s'investir davantage dans la paternité. Ce n'est qu'à partir du moment où hommes et femmes partageront, à égalité, le risque d'absentéisme dû à la parentalité que les employeur·e·s potentiel·le·s cesseront de privilégier les candidatures masculines sur base de ce motif. Des congés personnels et non transférables sont impératifs à cet effet. Nous y revenons plus loin.

Plancher collant et plafond de verre : deux métaphores illustrant la place des femmes sur le marché du travail

Que constate-t-on lorsque l'on observe les fonctions professionnelles occupées par les femmes et par les hommes ? On observe un effet de ségrégation, de division verticale du marché du travail, c'est-à-dire que globalement femmes et hommes occupent des postes hiérarchiques différents. Les femmes ont tendance à occuper des postes situés dans la partie inférieure de l'échelle hiérarchique (verticale) tandis que les hommes sont plus nombreux à se retrouver dans les postes hiérarchiques les plus élevés. Cette répartition différenciée s'explique notamment par les deux phénomènes suivants : le plancher collant et le plafond de verre.

Le plancher collant illustre la quantité importante de femmes dans les postes les moins qualifiés. Ces postes, assortis de faibles salaires et de faibles opportunités d'évolution professionnelle, les maintiennent au bas de l'échelle hiérarchique des postes. Ce ne sont pas forcément les personnes les moins qualifiées qui sont vouées à occuper ces postes. Dans notre grande étude sur l'accueil extrascolaire, un secteur très féminin et peu valorisé, nous avons relevé que quasiment 1 personne sur 5 (19 %) parmi celles interrogées avait un niveau d'études correspondant à l'enseignement supérieur⁶¹.

⁵⁹ IEFH, « Critères protégés », en ligne, <https://igvm-iefh.belgium.be/fr/themes/discrimination/criteres-protectes>

⁶⁰ IEFH, « Égalité d'accès à l'emploi. Informations et conseils pratiques pour les employeurs », 2025, p. 2, https://s.42l.fr/EeLGN_bO

⁶¹ LAHAYE Laudine et GAZIAUX Wivynne, « Conditions de travail dans l'accueil extrascolaire. Les données clés détaillées », *Étude Soralia*, 2024, <https://s.42l.fr/rYcAf46y>.

S'il y a du chewing-gum collant sous les semelles des femmes, la notion de plafond de verre montre qu'il y a aussi une paroi invisible au-dessus de leur tête. Cette paroi de verre explique que les femmes sont moins représentées dans les fonctions à haute responsabilité.

Celles qui parviennent à dépasser cet obstacle et occuper un poste hiérarchique élevé le doivent souvent, en partie, aux femmes restées au bas de l'échelle sociale. Ces femmes collées au plancher (« nounous », « techniciennes de surface », « travailleuses des titres-services », etc.) sont celles qui vont prendre en charge les tâches domestiques et familiales des femmes ayant brisé le plafond de verre. Pouvoir briser ce plafond implique de bénéficier de privilèges qui facilitent l'ascension sociale tels que des ressources financières, matérielles (logement en bon état, moyens de locomotion, etc.) mais aussi être blanche, hétérosexuelle, sans voile, ni handicap ou maladie chronique. Disposer de ces « facilités » octroie de meilleures opportunités sur le plan professionnel comme avoir plus de choix pour postuler, plus de chances d'être embauché·e, de gérer des projets stimulants ou de recevoir une promotion.

Au lieu de répartir la charge parentale et domestique sur les épaules des femmes entre elles avec toutes les inégalités que cela génère, ne serait-ce pas mieux de la partager plutôt avec les conjoints, les pères des enfants, les partenaires de vie ? Les pères, en s'investissant davantage auprès de leurs

enfants, ont le pouvoir de booster la carrière de leur partenaire. Diminuer la charge parentale des mères en la répartissant mieux entre les deux parents permet à celles-ci, si elles le souhaitent, d'être plus disponibles pour leur travail. Cette disponibilité retrouvée peut par exemple leur permettre de :

→ Participer à cette réunion importante programmée à 16h où des projets intéressants vont être répartis au sein de l'équipe ;

→ Participer à ces « afterworks » informels où ça discute stratégies et alliances autour d'un verre ;

→ Être présente les mercredi après-midi lors du passage des responsables Ressources Humaines (RH) dont l'avis sera consulté au moment de l'attribution des promotions/changements de fonction ;

→ Participer à cette réunion de la délégation syndicale, en soirée, pour s'informer sur comment faire valoir leurs droits et améliorer leurs conditions de travail.

Les milieux de travail et les délégations syndicales ont bien entendu leur part de responsabilité dans l'organisation des réunions à des heures respectueuses de l'articulation vie privée-vie professionnelle⁶².

Mieux répartir la charge parentale et domestique permet aussi de booster les revenus des femmes. Passer à temps partiel ou prendre un congé parental entraîne une diminution parfois significative des rentrées

⁶² Pour aller plus loin : HERLEMONT Rosine, « Femmes et syndicats : une lente et difficile reconnaissance », *Analyse FPS*, 2017, <https://www.soralia.be/wp-content/uploads/2017/11/Analyse2017-Femmes-et-Syndicats.pdf>

financières des mères concernées⁶³. Dans la mesure où les femmes sont davantage poussées à mettre leur parcours professionnel entre parenthèses pour leur-s enfant-s, la parentalité les appauvrit plus largement⁶⁴. Pour les hommes, on observe même un effet inverse, ceux-ci auraient tendance à gagner plus d'argent une fois pères. Des primes leur seraient plus facilement accordées, au motif que la paternité les rendrait plus responsables, stables, fiables⁶⁵.

Des congés parentaux bien rémunérés et mieux répartis au sein des couples représentent un des meilleurs leviers de changement face aux discriminations économiques rencontrées par les femmes.

Un écart salarial qui donne des salaires à sacrifier

Il existe aussi le phénomène de la ségrégation horizontale du marché du travail. Cela signifie qu'on retrouve une concentration de femmes et une concentration d'hommes dans des secteurs d'activités et métiers bien distincts. Par exemple, on retrouve beaucoup plus de femmes que d'hommes dans les emplois du « *care* », où le soin aux autres est prépondérant (enfants, personnes démunies, personnes âgées, malades, en

situation de handicap). À l'inverse, un secteur comme celui de la construction ou du transport emploie très peu de femmes.

Cette ségrégation du marché du travail permet d'expliquer les différences globales de salaires entre les femmes et les hommes en Belgique. En effet, les femmes sont bien plus nombreuses dans les emplois du « prendre soin » (du « *care* »), connus pour leur travail à temps partiel et leurs salaires faibles. En 2023, l'écart salarial tous secteurs confondus, était de 19,5 %. En appliquant une correction pour la durée du temps de travail, les salaires moyens étant calculés sur base des données ONSS⁶⁶ en équivalents temps plein alors que les femmes sont davantage à temps partiel, l'écart salarial descend à 7 %. L'écart se réduit très lentement au fil des années⁶⁷.

Même si cet écart diminue progressivement, il reste un élément central dans la répartition des tâches domestiques et familiales au sein des couples. Lorsqu'il y a un « salaire à sacrifier » en cas de prise de congé parental ou de réduction du temps de travail, c'est généralement le moins élevé qui y passe pour limiter l'impact sur le budget familial. Puisque les femmes sont globalement moins bien payées que les hommes, c'est à elles que reviendra de réaliser ce sacrifice

⁶³ Ce phénomène est constaté à l'échelle internationale, voir KLEVEN Henrik, « Child penalties and Gender Inequality », *National Bureau of Economic Research (NBER)*, 2022, <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/277831/1/2022number4-4.pdf>

⁶⁴ En réalité, c'est tout le travail du *care*, « du prendre soin » au sein des familles qui appauvrit les femmes. Nous pensons ici par exemple aux aidant-e-s proches, majoritairement des femmes, qui s'occupent par exemple d'un proche atteint d'un handicap lourd nécessitant une attention constante. Ces femmes n'ont pas le temps ni l'énergie d'avoir une activité professionnelle rémunérée en parallèle. Elles n'ont d'autre choix que de rester au chômage. Avec la réforme du chômage menée par le gouvernement Arizona, de nombreuses exclusions du droit aux allocations de chômage ont eu lieu depuis le début de l'année 2026. À la suite de mobilisations de la société civile, une dispense a été mise en place pour maintenir, sous certaines conditions, le droit aux allocations de chômage pendant maximum un an. Une fois le droit au chômage épuisé, les aidantes proches devront se tourner vers les CPAS pour subvenir à leurs besoins, pendant qu'elles répondent à ceux de leur-s proche-s qui dépendent d'elles quotidiennement.

⁶⁵ KUCZYNSKI Ewa, « Les pères actifs gagnent jusqu'à 565 euros de plus que les hommes sans enfants », *L'Echo*, 25 juin 2025, <https://s.42l.fr/DbP5nsgK>

⁶⁶ Office National de Sécurité Sociale.

⁶⁷ IEFH, « GenderStat. Salaires », <https://www.genderstat.be/fr/themes/revenus/salaires>

d'argent (et de temps) pour s'occuper des enfants et de la maisonnée.

Est-on dès lors vraiment sorti·e·s de la vision historique du salaire féminin comme un « salaire d'appoint » dans le couple ? Dans cette vision, le salaire principal était masculin. Il était plus élevé car le père était considéré comme responsable de subvenir aux besoins de sa famille, de la faire vivre dans de bonnes conditions matérielles. En conséquence, il était acceptable que les femmes soient payées moins, cet argent représentant une sorte de « bonus » plutôt pour leur usage personnel. Cette représentation décrédibilisait le travail salarié des femmes en le renvoyant à un aspect facultatif, presque « futile ». Elle leur rappelait insidieusement que leur place était d'abord à la maison avant d'être à l'usine. Dans les années 1930, cet argument dominait les discours de ceux qui paniquaient à la vue des chiffres de la natalité en baisse. À cette période-là, plusieurs textes législatifs ont attaqué le travail salarié des femmes dans l'espoir de le faire diminuer afin qu'elles puissent se consacrer pleinement à leur soi-disant « devoir premier » : la procréation⁶⁸. Quand le président français Emmanuel Macron évoque la nécessité d'un « réarmement démographique » dans ses vœux de janvier 2024, peut-on considérer que les mentalités ont réellement évolué depuis les années '30 ?

Nos recommandations compte tenu de la discrimination économique persistante

Quelle serait la meilleure forme des congés pour les parents, compte tenu des inégalités professionnelles et économiques persistantes entre les femmes et les hommes ? Comment les congés parentaux peuvent-ils contribuer à la réduction de ces inégalités ? Pour réduire les discriminations économiques, l'implication des hommes dans la parentalité et plus largement dans le soin aux autres est incontournable. En effet, « le problème n'est pas que des parents ralentissent leur rythme professionnel après une naissance, mais que les femmes soient les seules à le faire. Développer les ralentissements de carrière des pères, [par le biais des congés parentaux], contribuerait à promouvoir une société du *care*, mais un '*care mixte*' qui ne serait pas le seul apanage des femmes »⁶⁹. Les ralentissements de carrière induits par la parentalité doivent être portés sur plusieurs épaules afin que les conséquences économiques en soient mieux réparties. Nos recommandations en ce sens :

Refuser la logique du pot commun de congés et la possibilité de transfert entre les parents tout en alignant le congé de naissance sur la durée du congé de maternité et le rendre obligatoire

Le risque d'absentéisme au travail inhérent à la parentalité pèse aujourd'hui davantage sur les femmes, dans un contexte où les tâches

⁶⁸ Exemple : en avril 1934, plus aucune femme ne peut être recrutée dans la fonction publique, sauf pour le service de nettoyage... Source : LAHAYE Laudine, « 100 ans de lutte pour les droits des femmes au travers des actions des FPS », *Dossier pédagogique Soralia*, 2022, <https://s.42l.fr/0-ngkYQW>

⁶⁹ FOUCRAUT Elsa, « Réformer les congés parentaux : une perspective égalitaire et émancipatrice », *Travail, Genre et Sociétés*, 2026/1, n°55, p. 184.

domestiques et familiales sont encore mal réparties⁷⁰. Comme nous l'avons expliqué précédemment, ce risque d'absentéisme engendre des discriminations à l'embauche mais aussi le ralentissement de la trajectoire professionnelle des mères. Allonger le congé de naissance et le rendre obligatoire⁷¹ nous paraît être l'une des mesures les plus efficaces pour équilibrer, du moins en partie, le risque d'absentéisme au travail entre les mères et les pères. Lors d'un processus de recrutement, favoriser les candidatures masculines au motif que les femmes risqueraient d'être davantage absentes à chaque potentielle naissance n'aurait plus lieu d'être. Empêcher la transférabilité des congés entre les parents est importante pour les mêmes raisons. Pour neutraliser la crainte de l'absentéisme qui influence l'embauche et l'évolution professionnelle, (futurs) mères et (futurs) pères doivent être susceptibles de s'absenter autant les un·e·s que les autres. La possibilité de transférer les congés, des pères vers les mères, ne doit pas favoriser la déresponsabilisation des hommes dans leur rôle parental.

Nous aimerions croire que des congés parentaux détachés de la figure maternelle (puisque globalisés dans un pot commun) pourraient faire porter le risque d'absentéisme sur l'autre parent. Toutefois, au vu de la persistance des stéréotypes de

genre et des mécanismes de résistance à l'implication des pères⁷², nous craignons que le pot commun rate son objectif en l'état actuel des choses. Le risque d'absentéisme doit continuer à peser sur les pères, à tout le moins symboliquement, au travers de leurs droits individualisés aux congés pour les parents. Leur retirer ces droits en tant que travailleurs enverrait un signal d'approbation malvenu aux employeur·e·s réticent·e·s à leur permettre ces temps d'arrêt. Le monde du travail doit apprendre à vivre avec le risque d'absentéisme inhérent à la parentalité, en particulier celui des hommes. Nous appelons le monde du travail à développer compréhension et créativité face à cet enjeu de société.

Rehausser le montant des allocations compensatoires

Cette mesure est fondamentale à plusieurs égards. Étant donné la chute parfois conséquente de revenus causée par la prise de ces congés, les familles nous rapportent être très stressées par les questions d'argent lors de l'arrivée d'un nouvel enfant⁷³. Pour limiter les pertes, ce sont les revenus des mères, souvent plus faibles, qui seront sacrifiés par la prise d'un congé parental. Rehausser le montant des allocations compensatoires est dès lors indispensable dans une perspective de lutte contre les discriminations économiques envers les

⁷⁰ Pour rappel, le « risque d'absentéisme » est le fait qu'avoir un enfant expose les parents à s'absenter du travail sous diverses formes : diminuer son temps de travail hebdomadaire, prendre congé pendant plusieurs semaines consécutives, terminer plus tôt pour être en phase avec l'horaire de l'école, annuler une réunion parce que l'enfant est malade et ne peut rester seul à la maison, faire moins d'heures en soirée, etc. Ces absences peuvent avoir lieu aux différents âges de l'enfant et pas seulement dans les premiers mois de sa vie.

⁷¹ À travers le monde, certains pays ont rendu le congé de paternité entièrement obligatoire. Il s'agit notamment du Chili, de l'Italie, du Luxembourg ou encore de Singapour ou du Paraguay. En France, en Espagne ou au Portugal, seule une partie du congé est obligatoire. Source : ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL, « Note d'information de l'OIT sur l'économie du soin », octobre 2025, p. 12, <https://s.42l.fr/Trsi0mQR>

⁷² Voir les chapitres 2 et 3 de cette étude.

⁷³ Voir LAHAYE Laudine, « Manque de places en milieux d'accueil : SOS de parents en stress », *Analyse Soralia*, 2024, <https://s.42l.fr/YcMksr-m>.

femmes. Des montants bien plus élevés permettraient de protéger les revenus des mères, soit en évitant qu'ils ne soient systématiquement sacrifiés, soit en limitant le différentiel négatif entre le montant du congé parental et celui de leur salaire mensuel. Cette revendication est d'autant plus importante pour les mamans solos dont les revenus portent à eux seuls la famille à bout de bras. Prendre du temps pour son enfant ne devrait pas appauvrir le parent concerné.

Rehausser le montant des allocations est aussi essentiel pour augmenter l'attractivité de ces congés auprès des hommes. Quand l'Islande a introduit un congé parental de 3 mois entièrement rémunéré, environ 90% des pères éligibles y ont eu recours. Le pays a ensuite fait marche arrière en plafonnant les prestations, avec pour conséquence que « de nombreux pères, en particulier ceux de la tranche supérieure des revenus, ont choisi de ne pas y avoir recours, montrant à quel point le maintien du salaire intégral est déterminant pour la prise de congés par les hommes » ⁷⁴ . Ce non-recours peut notamment s'expliquer par la persistance des stéréotypes attachés au genre masculin. Prendre un congé parental dont la rémunération est basse contrevient à l'image encore ancrée du père pourvoyeur principal des revenus du ménage. Notre société entretient aussi l'image qu'un homme qui réussit dans la vie, est un homme qui a de l'argent. Si le travail est une valeur constitutive de l'identité masculine, l'argent

l'est tout autant⁷⁵. La formule magique est donc simple : pour inciter les hommes à prendre leurs congés parentaux, ceux-ci doivent être financièrement (re)valorisés !

Maintenir les congés des parents comme périodes assimilées à du temps de travail

Les périodes assimilées correspondent aux journées où les travailleuses·eurs ne vont pas travailler, pour diverses raisons, comme une naissance, un accident de travail ou des vacances mais qui sont pourtant assimilées à des journées de travail pour le calcul du chômage ou de la pension. L'actualité politique nous oblige à rappeler l'importance de cette mesure, car elle fait l'objet d'attaques fréquentes par le gouvernement Arizona en place. En avril 2026 par exemple, le ministre des pensions, Jan Jambon (N-VA), a voulu enlever le congé de naissance comme période assimilée pour le calcul de la retraite anticipée. De nombreuses voix associatives, syndicales et même politiques se sont élevées pour dénoncer cette mesure qui a finalement été abandonnée. Et c'est tant mieux car elle risquait de décourager les pères et co-mères à prendre leur congé par peur d'un impact sur leur future pension. Le message envoyé aurait été désastreux. La parentalité, pour celles et ceux qui en font le choix, doit être reconnue comme un temps et un investissement tout aussi important que le travail.

Reconnaître tous les congés parentaux comme périodes assimilées à du temps de

⁷⁴ ZAMBRANA Marga, « 'Prenez-le ou perdez-le'... *op. cit.*

⁷⁵ Là où les femmes qui aiment et parlent d'argent seront plutôt considérées comme profiteuses, égoïstes, immorales ou indignes de confiance. Pour aller plus loin, voir D'ORTENZIO Anissa, « Le sexisme ? C'est pas not' genre ! », Carnet pédagogique, *Outil pédagogique Soralia*, 2023, https://www.soralia.be/wp-content/uploads/2023/12/Outil-pedagogique2023_Le-sexisme-pas-notre-genre.pdf

travail constitue un moyen de lutter contre la précarité des femmes. C'est faire en sorte que leur droit au chômage ou à la pension ne soit pas réduit à cause des périodes où elles se sont consacrées à leur·s enfant·s. Dans la mesure où les femmes restent majoritaires à prendre ces congés, reconnaître ceux-ci comme périodes assimilées est indispensable pour réduire les discriminations économiques entre les femmes et les hommes. L'État a une grande part de responsabilité dans l'apparition, le maintien mais aussi la réduction de ce type de discriminations⁷⁶.

ENJEU DES VIOLENCES ENTRE (EX-)PARTENAIRES

L'arrivée d'un enfant : une période où la violence peut apparaître ou s'accentuer

La périnatalité est une période propice à l'apparition ou à l'augmentation des violences conjugales. Au Québec, environ 1 femme sur 10 a été victime de violences par partenaire pendant les deux années s'étendant de la phase préconceptionnelle à celle du post-partum⁷⁷. Selon l'enquête d'ampleur « Violences et rapports de genre (VIRAGE en abrégé) » menée en France, « plus du tiers des femmes déclarant des atteintes modérées à très graves, relatent des désaccords fréquents concernant les

enfants et la répartition des tâches ». Les ménages qui passent de 0 à 1 enfant ou à la situation de « famille nombreuse » (plus de 3 enfants) sont davantage exposés à la violence conjugale⁷⁸.

Pendant la grossesse, les actes violents les plus souvent mentionnés sont d'avoir été poussée, agrippée ou bousculée, d'une façon qui aurait pu provoquer des blessures⁷⁹. Une jeune femme témoigne : « Il m'a frappée dans le ventre, vraiment fort, lorsque j'étais enceinte de quelques semaines. Il a dit après que ça serait de ma faute si je perdais le bébé »⁸⁰.

La violence entre (ex-)partenaires peut toutefois se manifester sous d'autres formes que les coups, ces formes se combinant entre elles. La violence conjugale entre partenaires ou ex-partenaires « comprend les agressions psychologiques, verbales, physiques et sexuelles ainsi que les actes de domination sur le plan économique. Elle ne résulte pas d'une perte de contrôle, mais constitue, au contraire, un moyen choisi pour dominer l'autre personne et affirmer son pouvoir sur elle »⁸¹.

C'est pour cela que l'on parle aussi d'emprise et de contrôle coercitif pour qualifier les violences conjugales. Dans ce cas, « le partenaire violent impose sa volonté, ses opinions, sa façon de faire et sa façon de penser, en utilisant des comportements

⁷⁶ Pour en apprendre davantage sur ce sujet, lire GAZIAUX Wivynne, « Violences économiques institutionnelles contre les femmes », *Étude Soralia*, 2026, <https://www.soralia.be/wp-content/uploads/2026/06/Etude2026-Violences-economiques-institutionnelles-contre-les-femmes.pdf>

⁷⁷ INSTITUT NATIONAL DE SANTÉ PUBLIQUE DU QUÉBEC, *Violence conjugale et grossesse – Fiche complète*, 2019, <https://www.inspq.qc.ca/information-perinatale/fiches/violence-conjugale/fiche-complete>.

⁷⁸ BROWN Elizabeth, DUPUIS Justine et MAZUY Magali, « Chapitre 5. Au sein du couple, des situations de violences genrées et asymétriques », dans *Violences et rapports de genre*, Inéd Éditions, 2020, pp. 183-215, <https://books.openedition.org/ined/14874>

⁷⁹ INSTITUT NATIONAL DE SANTÉ PUBLIQUE DU QUÉBEC, *Violence conjugale et grossesse... op. cit.*

⁸⁰ Source : <https://sosviolenceconjugale.ca/fr/temoignages>

⁸¹ INSTITUT NATIONAL DE SANTÉ PUBLIQUE DU QUÉBEC, *Violence conjugale et grossesse... op. cit.*

violents pour y arriver. Il prive ainsi la victime de sa liberté et de son droit de décider pour elle-même, dans le confort et le respect »⁸². Une autre femme témoigne : « [...] Je me rappellerai toujours la fois où avant de partir travailler, il me questionnait sur mes plans du jour étant donné que j'étais en congé de maternité. Je lui ai dit que je ne savais pas trop, mais que j'irais peut-être chez mes parents. Ma réponse lui a fortement déplu, alors sans que je m'en rende compte, il est parti travailler avec [le maxi cosy] de notre bébé pour m'empêcher de quitter la maison et me contrôler. J'étais dévastée. Comment celui qui était supposé m'aimer pouvait me faire une telle chose ? »⁸³.

Une autre forme d'emprise et de contrôle coercitif peut s'exercer sur la situation économique, financière de la victime. L'agresseur peut par exemple critiquer les achats, surveiller les dépenses ou emprunter de l'argent sous de faux prétextes et sans intention de le rembourser. Mais il peut également attenter à la sécurité financière de sa victime par le biais de la vie professionnelle de celle-ci. Il cherchera par exemple à faire pression pour que sa victime cesse de travailler ou diminue ses heures de travail, en la faisant culpabiliser par rapport à leur-s enfant-s ⁸⁴. Une telle pression empêchera alors la (future) mère d'exprimer un consentement libre et éclairé quant à son avenir professionnel, voire personnel.

Le travail à temps partiel, qu'il soit imposé par (l'ex-)conjoint à titre de violence

économique ou par un-e employeur-e qui n'a rien de mieux à offrir comme contrat de travail, porte atteinte à l'indépendance financière des femmes et peut de ce fait les rendre plus vulnérables aux violences au sein du couple. Il en va de même pour les congés maternité et parental, susceptibles d'accroître l'isolement et de diminuer les revenus des femmes, rendant celles-ci plus exposées aux situations de violences conjugales. L'enquête VIRAGE souligne en effet que « les femmes plus présentes à leur domicile ont en moyenne une sociabilité et un réseau plus restreints, et une dépendance économique plus forte »⁸⁵. *A contrario*, être bien entourée et avoir de l'argent à soi constituent des leviers, parmi d'autres, qui permettent de sortir d'une situation de violence.

Nos recommandations compte tenu des violences entre (ex-) partenaires

Refuser la logique du pot commun de congés pour garder des droits sociaux individualisés

Une enveloppe ou un sac à dos de congés attachés à l'enfant compliquerait considérablement les choses dans les cas de violences conjugales ou même de « simple séparation » du couple parental. Au moment d'une séparation, de nombreuses décisions fondamentales doivent être prises : qui va habiter où ? Quelle organisation quotidienne par rapport aux enfants ? Qui va payer quoi pour leurs

⁸² Source : <https://sosviolenceconjugale.ca/fr/articles/comme-une-cage-de-verre-emprise-et-contrôle-coercitif-en-violence-conjugale>

⁸³ Source : <https://sosviolenceconjugale.ca/fr/temoignages>

⁸⁴ Source : <https://sosviolenceconjugale.ca/fr/articles/6-formes-de-violence-economique>

⁸⁵ BROWN Elizabeth, DUPUIS Justine et MAZUY Magali, *Chapitre 5. Au sein du couple, des situations de violences genrées... op. cit.*

besoins physiologiques (alimentation, vêtements, etc.), éducatifs et relationnels ? Qui garde la voiture ? Que deviennent les éventuels emprunts communs ? La liste des décisions à prendre est encore longue, raison pour laquelle il ne serait pas souhaitable d'y rajouter la répartition du sac à dos de congés liés à un ou plusieurs enfants. Comment garantir une répartition sereine des congés lorsque le dialogue est rompu ou ténu, les tensions encore vives et douloureuses ?

Plus délicat encore, dans un contexte de violences conjugales entre (ex-)partenaires, comment s'assurer du consentement libre et éclairé des victimes quant à la répartition du sac à dos ? De même pour l'éventuel transfert entre les parents d'une partie des congés attachés à l'enfant. La séparation du couple n'arrête pas forcément les violences. Elle peut même parfois les intensifier. Un consentement libre et éclairé sur telle ou telle décision ne peut être garanti en cas de menaces, chantage, abus physiques et/ou psychologiques.

Pour toutes ces situations conflictuelles voire dangereuses, nous ne pouvons qu'appeler au maintien des droits personnels, individualisés aux divers congés pour les parents. À l'heure actuelle, chaque parent dispose de son propre droit aux congés et peut décider par et pour lui-même de leur utilisation. Cette attribution « individuelle » évite aux congés parentaux d'être l'objet d'un énième conflit ou d'une énième violence dans certaines familles.

Pour les couples où la séparation « se passe bien », c'est un élément de moins à régler dans une période un peu chamboulée malgré tout. Alors pourquoi vouloir tout compliquer, quand on peut faire simple ?

Dans la proposition de sac à dos (« crédit familial ») imaginée par le CD&V, le parti suggère que la répartition des congés soit faite par accord mutuel entre les parents ou par décision judiciaire. La piste d'une répartition par voie judiciaire nous semble inadéquate pour plusieurs raisons :

→ Accusant des retards conséquents dans le traitement des dossiers, la Justice est déjà débordée. Si comme pour les divorces 13 mois sont nécessaires avant d'obtenir une décision judiciaire ⁸⁶, la démarche de répartition du crédit familial devrait être entamée 4 mois avant la conception de l'enfant... ;

→ Qu'en sera-t-il pour les personnes qui doivent passer par une répartition judiciaire du crédit familial pour un enfant ayant 11 ans ? La décision de justice arrivera-t-elle à temps pour que le congé parental puisse être pris avant l'échéance actuelle des 12 ans de l'enfant ? Même en permettant la prise du congé parental jusqu'aux 18 ans de l'enfant comme nous l'encourageons, le problème de la lenteur du système judiciaire reste entier ;

→ Une procédure judiciaire n'est pas gratuite. Pour recourir au Tribunal de la famille, différents types de frais peuvent être dus : frais d'introduction de la procédure, frais d'avocat-e, frais d'expertise (psy,

⁸⁶ BENAYAD Maryam, « L'État belge poursuivi pour la lenteur du tribunal de la famille : l'incertitude entraîne des dommages psychologiques pour parents et enfants' », *La Libre*, 26 septembre 2023, <https://www.lalibre.be/belgique/judiciaire/2023/09/26/letat-belge-poursuivi-pour-la-lenteur-du-tribunal-de-la-famille-lincertitude-entraîne-des-dommages-psychologiques-pour-parents-et-enfants-ORNIQ4UBWJD7HHWXJP2COQ7FHI/> (Consulté le 18 mai 2026).

huissier-e, notaire, etc)⁸⁷. Lorsque différentes procédures sont en cours comme un divorce, l'hébergement des enfants, le paiement d'une contribution alimentaire, des sommes non-négligeables peuvent être dues. L'aspect financier pourrait entraîner un non-recours à la justice et *in fine*, un non-recours aux congés parentaux ;

→ « La séparation est un moment de surexposition des femmes à la violence du partenaire, lorsqu'il refuse la séparation »⁸⁸. Un des moyens pour l'ex-partenaire d'exercer cette violence est de multiplier ou prolonger indûment les procédures [judiciaires] liées à la séparation⁸⁹. Il garde ainsi le contrôle sur sa victime en l'empêchant de bénéficier de ses droits. Il ne faut donc pas perdre de vue que dans les situations de violences conjugales, la répartition judiciaire du sac à dos de congés parentaux pourrait être instrumentalisée par l'auteur des violences pour atteindre davantage sa-ses victime-s (la mère, et les enfants qui seraient eux aussi pénalisés de ne pas pouvoir bénéficier des congés avec leur parent protecteur).

Maintenir l'individualisation des droits aux congés parentaux, comme à l'heure actuelle, éviterait l'émergence des problématiques précitées. Ce serait une économie de temps et d'argent à tous les niveaux de la société !

CONCLUSION

Pour notre mouvement féministe Soralia, les diverses inégalités actuelles couplées à un changement très lent des mentalités, rendent le modèle du « sac à dos »/ « pot commun de congés parentaux » peu convaincant. **Si réforme il doit y avoir, nous estimons que celle-ci devrait prioritairement s'atteler à étendre et rendre obligatoire le congé de paternité ainsi qu'à mieux indemniser le congé parental.** Les expériences internationales convergent autour de la stratégie suivante : « des semaines (de congé parental) individuelles, non transférables (selon le principe « *use-it-or-lose-it* ») pour les pères, d'une durée significative et assorties d'une rémunération décente, reposant sur un financement commun ou public, une protection de l'emploi robuste et la simplicité administrative »⁹⁰.

Nous insistons sur la nécessité de maintenir l'individualisation des droits aux congés pour les parents. Des droits individuels pour les pères et co-parents ont une portée tant symbolique - reconnaissance sociétale de leur rôle - qu'opérationnelle face à un monde du travail parfois insensible aux réalités des familles. Dans d'autres domaines, l'individualisation des droits sociaux a déjà démontré son intérêt pour améliorer l'égalité entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, notre association recommande de profiter de cette volonté de réforme des

⁸⁷ BORN IN BRUSSELS, « Combien coûte une procédure devant le Tribunal de la famille ? », 24 juin 2025, <https://www.bornin.brussels/questions/combien-coute-la-procedure-devant-le-tribunal-de-la-famille/> (Consulté le 18 mai 2026).

⁸⁸ BROWN Elizabeth, DUPUIS Justine et MAZUY Magali, *Chapitre 5. Au sein du couple, des situations de violences genrées et asymétriques...* op. cit.

⁸⁹ <https://sosviolenceconjugale.ca/fr/articles/6-formes-de-violence-conjugale-post-separation>

⁹⁰ ZAMBRANA Marga, « 'Prenez-le ou perdez-le'... » op. cit.

congés parentaux pour réfléchir plus largement à comment soutenir davantage les parents au quotidien. Pour ce faire, nous souhaitons pointer deux perspectives possibles :

Des jours de « congé de relais » pour l'entourage

L'entourage familial des (jeunes) parents devrait pouvoir, en accord avec ceux-ci, prendre des jours de congés pour s'occuper des enfants également. Des grands-parents, des frères/sœurs, oncles/tantes, cousin·e-s pourraient prendre ces jours de congé lorsque les parents ont besoin d'un relais auprès par exemple de leur enfant malade ou après des aîné·e-s à conduire ou à rechercher quelque part. Cette mesure serait particulièrement utile aux mamans solos ayant toute la charge parentale à assumer seules, avec les conséquences professionnelles et personnelles qui en découlent.

Nous pointons l'importance de veiller à plusieurs aspects dans l'élaboration de ces jours de congé de relais :

→ Le consentement des deux parties dans la prise de ces congés. Les parents doivent être d'accord que leur·s enfant·s soient confiés à telle ou telle personne. Ceci est fondamental par rapport aux violences conjugales qui peuvent être entretenues par l'entourage du conjoint violent. Le consentement des « proches relais » importe également. Certains grands-parents, très sollicités pour s'occuper de leurs petits-enfants, peinent

parfois à pouvoir poser des limites pour leur santé physique et mentale. Cette précaution est d'autant plus utile pour la « génération sandwich » composée de personnes âgées de 50 ans et plus – la plupart du temps des femmes – tiraillées entre l'aide à leurs propres parents âgés, le soutien à leurs enfants et petits-enfants et souvent aussi une carrière professionnelle encore active⁹¹ ;

→ Certains parents n'ont pas d'entourage familial « traditionnel » à solliciter. Dans ce cas, ils devraient pouvoir proposer ces jours de congés à des personnes de confiance dans leur entourage amical, des personnes qui constituent leur famille « choisie ». Les enfants ont besoin de figures de référence stables et investies, indépendamment de tout lien de sang ;

→ Ces jours de congé de relais doivent être correctement indemnisés et compter comme périodes assimilées à du temps de travail. D'une part pour en augmenter le taux de recours et d'autre part pour contribuer à l'égalité entre les genres.

L'accueil des enfants comme politique publique complémentaire

Dans notre enquête sur le stress causé par la pénurie de places dans les structures d'accueil de la petite enfance, plusieurs parents ont exprimé leur frustration d'avoir dû prendre leur congé parental par manque d'une place pour leur enfant⁹². Ces parents auraient préféré pouvoir garder ce congé pour plus tard, une fois leur enfant plus grand.

⁹¹ Voir GOLAY Muriel, « Les femmes de la 'génération sandwich' », *Le Courrier*, 28 juillet 2009, <https://lecourrier.ch/2009/07/28/les-femmes-de-la-generation-sandwich/>

⁹² LAHAYE Laudine, « Manque de places en milieux d'accueil : SOS de parents en stress », *Analyse Soralia*, 2024, <https://s.42l.fr/YcMksr-m>.

Actuellement, les congés parentaux pallient en partie la pénurie de places dans les crèches et dans les accueils à domicile. Cette situation n'est toutefois pas souhaitable. Les parents ont besoin d'une variété de dispositifs performants pour articuler au mieux travail et famille. L'accueil des enfants, lorsqu'il se passe dans de bonnes conditions, est également bénéfique pour les bébés.

C'est pourquoi, notre société a besoin d'un investissement fort et pérenne dans les milieux d'accueil des enfants à visée non-marchande (petite enfance et accueil extrascolaire). Il n'est pas question de faire du profit sur leur petit dos. Leur sécurité physique et émotionnelle doit être protégée à tout prix. Aujourd'hui, en Wallonie et à

Bruxelles, nous sommes loin de respecter la Convention Internationale des Droits de l'Enfant stipulant que chacun d'eux a droit à une place. Seuls 3 bébés sur 10 sont assurés d'avoir une place dont le tarif dépend des revenus de leurs parents. Dans une autre étude récente, nous décrivons les mauvaises et bonnes idées pour développer l'accueil des 0-3 ans en Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB)⁹³.

Bien que la réforme des congés parentaux soit une matière fédérale et celle de l'accueil des enfants une matière communautaire (FWB pour la Belgique francophone), nous invitons les représentant·e-s politiques à dialoguer pour mettre en œuvre des mesures cohérentes et complètes, au service des enfants et de leur famille.

⁹³ Voir LAHAYE Laudine, « 'Les fausses bonnes idées pour l'accueil de la petite enfance en Fédération Wallonie-Bruxelles' », *Étude Soralia*, 2025, <https://s.42l.fr/2g2ghlG3>.

TABEAU DE SYNTHÈSE

Problématiques actuelles	Nos recommandations
La santé physique et mentale des jeunes parents et en particulier celle des mères (1 mère wallonne sur 2 est en haute probabilité de dépression post partum - Chiffre Solidaris)	✓ Maintenir les 15 semaines de congé de maternité ✓ Allonger et rendre le congé de naissance obligatoire ✓ Permettre la prise de certains congés jusqu'aux 18 ans de l'enfant
L'inégale répartition du soin aux enfants et des tâches domestiques, une charge mentale du foyer déséquilibrée, la persistance des stéréotypes de genre, la persistance du patriarcat et de ses privilèges	✓ Allonger et rendre le congé de naissance obligatoire ✓ Déconstruire les stéréotypes de genre ✓ Refuser la logique du pot commun/sac à dos de congés et la possibilité de transfert entre les parents ✓ Individualiser les droits sociaux
Un monde du travail peu <i>family friendly</i> : le travail salarié reste largement construit sur un modèle de disponibilité totale, continue et flexible, historiquement masculin	✓ Déconstruire les stéréotypes de genre ✓ Favoriser la bonne information sur les congés parentaux par les services RH, les syndicats, l'ONEM et l'ONE ✓ Individualiser les droits sociaux ✓ Questionner le report possible par l'employeur·e ✓ Questionner la condition d'ancienneté
Les discriminations économiques envers les femmes : accès à l'emploi, ségrégation horizontale et verticale du marché du travail, inégalités salariales, pensions	✓ Allonger et rendre le congé de naissance obligatoire ✓ Refuser la logique du pot commun/sac à dos de congés et la possibilité de transfert entre les parents ✓ Rehausser le montant des allocations compensatoires ✓ Maintenir les congés des parents comme périodes assimilées à du temps de travail
Les relations conflictuelles au sein des couples et les violences entre (ex-)partenaires	✓ Individualiser les droits sociaux ✓ Refuser la logique du pot commun/sac à dos de congés et la possibilité de transfert entre les parents

BIBLIOGRAPHIE

BENAYAD Maryam, « L'État belge poursuivi pour la lenteur du tribunal de la famille : l'incertitude entraîne des dommages psychologiques pour parents et enfants », *La Libre*, 26 septembre 2023, <https://www.lalibre.be/belgique/judiciaire/2023/09/26/letat-belge-poursuivi-pour-la-lenteur-du-tribunal-de-la-famille-lincertitude-entraîne-des-dommages-psychologiques-pour-parents-et-enfants-ORNIQ4UBWJD7HHWXJP2COQ7FHI/> (Consulté le 18 mai 2026).

BORGEAUD-GARCIANDÍA Natacha, ARAUJO GUIMARAES Nadya et HIRATA Helena, Introduction : care aux Suds. Quand le travail de care interroge les inégalités sociales, *Revue internationale des études du développement*, n°242, 2020, pages 7 à 34, <https://s.42l.fr/Js4mBFZH> (Consulté le 25 mars 2026).

BORN IN BRUSSELS, « Combien coûte une procédure devant le Tribunal de la famille ? », 24 juin 2025, <https://www.bornin.brussels/questions/combien-coute-la-procedure-devant-le-tribunal-de-la-famille/> (Consulté le 18 mai 2026).

BROWN Elizabeth, DUPUIS Justine et MAZUY Magali, « Chapitre 5. Au sein du couple, des situations de violences genrées et asymétriques », dans *Violences et rapports de genre*, Ined Éditions, 2020, pp. 183-215, <https://books.openedition.org/ined/14874> (Consulté le 15 mai 2026).

DE MONTIGNY Francine et al., « Perceived parental involvement, relationship satisfaction, mothers' mental health and parenting stress : a multi-sample path analysis », *Frontiers in Psychiatry*, Volume 11 – 2020, [Frontiers | Perceived Paternal Involvement, Relationship Satisfaction, Mothers' Mental Health and Parenting Stress: A Multi-Sample Path Analysis](https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyt.2020.00111/full) (Consulté le 25 février 2026).

CAMILLE, *Le stress et la fatigue chez les parents de grands enfants*, 2025, [Baromètre de Camille - stress parental 15-25 ans.pdf](#) (Consulté le 26 février 2026).

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS DE BELGIQUE, *Proposition de résolution visant à instaurer le crédit familial*, 26 mai 2025, <https://www.lachambre.be/flwb/pdf/56/0910/56K0910001.pdf> (Consulté le 18 mai 2026).

CHARMES Jacques, *The Unpaid Care Work and the Labour Market. An analysis of time use data based on the latest World Compilation of Time-use Surveys*, International Labour Organization, Geneva, 2019, https://s.42l.fr/d_Yr-crc (Consulté le 25 mars 2026).

EYDOUX Anne, LETABLIER Marie-Thérèse et SYLLA Samba, *La conciliation vie professionnelle et vie familiale des personnes pauvres ou précaires (synthèse des études existantes)*, Centre d'études de l'emploi, 2005-2006.

FARIDA D., « Are we collectively realizing that husbands are useless ? », 1^{er} avril 2026, <https://www.faridad.com/3-are-we-collectively-realizing-that-husbands-are-useless/> (Consulté le 10 avril 2026).

FOUCRAUT Elsa, « Réformer les congés parentaux : une perspective égalitaire et émancipatrice », *Travail, Genre et Sociétés*, 2026/1, n°55, pp. 183-186.

IDEWE, « Étude IDEWE : 13% des travailleurs s'attendent à devoir s'absenter en raison de problèmes de santé mentale », 12 novembre 2025, <https://www.idewe.be/fr/presse/etude-idewe-13-des-travailleurs-sattendent-devoir-sabsenter-en-raison-de-problemes-de-sante-mentale> (Consulté le 05 mai 2026).

IEFH, « Congé de paternité en Belgique : l'expérience des travailleurs. Une étude quantitative », 2010, p. 79, en ligne.

IEFH, « Critères protégés », en ligne, <https://igvm-iefh.belgium.be/fr/themes/discrimination/criteres-proteges> (Consulté le 02 juin 2026).

IEFH, « Égalité d'accès à l'emploi. Informations et conseils pratiques pour les employeurs », 2025, p. 2, https://s.42l.fr/EeLGN_bO (Consulté le 02 juin 2026).

IEFH, « GenderStat. Salaires », <https://www.genderstat.be/fr/themes/revenus/salaires> (Consulté le 05 juin 2026).

IFOP, « Bib, sexe and seum... Le 'baby clash' ou la vie sexuelle et sentimentale des jeunes parents », *Rapport d'étude pour Sleepyz*, septembre 2022, <https://www.datapressepremium.com/rmdiff/2010052/119368-PPT2.pdf> (Consulté le 31 mars 2026).

INSTITUT NATIONAL DE SANTÉ PUBLIQUE DU QUÉBEC, *Violence conjugale et grossesse – Fiche complète*, 2019, <https://www.inspq.qc.ca/information-perinatale/fiches/violence-conjugale/fiche-complete> (Consulté le 15 mai 2026).

KLEVEN Henrik, « Child penalties and Gender Inequality », *National Bureau of Economic Research (NBER)*, 2022, <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/277831/1/2022number4-4.pdf> (Consulté le 11 juin 2026).

KUCZYNSKI Ewa, « Les pères actifs gagnent jusqu'à 565 euros de plus que les hommes sans enfants », *L'Echo*, 25 juin 2025, <https://s.42l.fr/DbP5nsgK> (Consulté le 11 juin 2026).

LA DÉFERLANTE, « Travail reproductif », *Glossaire*, <https://revueladeferlante.fr/glossaire/travail-reproductif/> (Consulté le 10 avril 2024).

LAURENT Véronique, « L'éthique du care selon Joan Tronto », *Axelle Mag*, 2017, <https://www.axellemag.be/ethique-care-joan-tronto/> (Consulté le 15 avril 2026).

LE MANUEL MSD, *Dépression du post-partum*, [Dépression du post-partum - Problèmes de santé de la femme - Manuels MSD pour le grand public](#) (Consulté le 24 février 2026).

LEPINE Caroline et GOSSELIN Hervé, *Évaluation du congé de paternité, Rapport de l'IGAS*, juin 2018, en ligne.

MERLA Laura, « Masculinité et paternité à l'écart du monde du travail : le cas des pères au foyer en Belgique », dans *Recherches sociologiques et anthropologiques*, 2007, pp. 143-163, <https://journals.openedition.org/rsa/473#tocto3n2> (Consulté le 30 avril 2026).

NICOLE-DRANCOURT Chantal et FUSELIER Bernard, « Retour sur l'impossible conciliation Travail/Famille », revue *Interventions Économiques*, 2015, p. 3, <https://journals.openedition.org/interventionseconomiques/2643> (Consulté le 04 mai 2026).

OFFICE NATIONAL DE L'EMPLOI, STATISTIQUES INTERACTIVES, <https://interactivestats.services.rvaonem.fgov.be/interactivestats/home.jsf?dswid=2172> (Consulté le 05 mai 2026).

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL, « Note d'information de l'OIT sur l'économie du soin », octobre 2025, <https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-10/Cong%C3%A9s%20parentaux%20r%C3%A9mun%C3%A9r%C3%A9s%20Combler%20l%E2%80%99%C3%A9cart%20entre%20hommes%20et%20femmes.pdf> (Consulté le 06 mai 2026).

ROCCO Hélène, « Anna Roy : 'Le baby clash est une crise à surmonter mais on peut en sortir grand' », *Milk Magazine*, 2024, <https://www.milkmagazine.net/article/anna-roy-baby-clash/> (Consulté le 31 mars 2026).

ROMAINVILLE Alice, « Titres-services : la précarité organisée au service des classes aisées », *Observatoire Belge des Inégalités*, 12 août 2024, <https://inegalites.be/Titres-services-la-precarite> (Consulté le 15 avril 2026).

SANTEPSY, [Conséquences du stress chronique | SantéPsy.ch](#) (Consulté le 26 février 2026).

SÉJOURNÉ N., BEAUMÉ M., VASLOT V. et CHABROL H., « Effets du congé de paternité sur la dépression du post-partum maternelle », *Gynécologie Obstétrique & Fertilité*, Volume 40, Issue 6, 2012, pp. 360-364, [Effets du congé de paternité sur la dépression du post-partum maternelle - ScienceDirect](#) (Consulté le 25 février 2026).

SOLIDARIS, *Dépression post-partum. Résultats de l'enquête*, novembre 2023, <https://s.42l.fr/QKNL5g0Z> (Consulté le 24 février 2026).

STATBEL, *Mortalité maternelle*, 23 avril 2025, [Mortalité maternelle | Statbel](#) (Consulté le 24 février 2026).

STATBEL, « Situation sur le marché du travail selon la nationalité d'origine », 13 juin 2023, <https://statbel.fgov.be/fr/nouvelles/situation-sur-le-marche-du-travail-selon-la-nationalite-dorigine> (Consulté le 07 juillet 2026).

ZAMBRANA Marga, « 'Prenez-le ou perdez-le' : Pourquoi le congé parental des hommes reste-t-il à la traîne et comment y remédier », *Equal Times*, 29 octobre 2025, <https://www.equaltimes.org/prenez-le-ou-perdez-le-pourquoi-le?lang=fr> (Consulté le 07 mai 2026).

Qui sommes-nous ?

Soralia est un mouvement mutualiste féministe d'éducation permanente.

Un mouvement riche de plus de 100 ans d'existence, présent partout en Belgique francophone et mobilisant chaque année des milliers de personnes.

Au quotidien, nous militons et menons des actions pour favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes. Nous défendons des valeurs et des principes fondamentaux tel·le·s que le féminisme, l'égalité, la solidarité, le progressisme, l'inclusivité et la laïcité.

Pour contacter notre service études :

Fanny Colard - fanny.colard@solidaris.be

Toutes nos publications sont téléchargeables dans leur intégralité sur notre site.

