



Bruxelles, le 25 novembre 2025

Avis écrit de l'organisation Vie Féminine

Proposition de résolution visant à instaurer le crédit familial

(déposée par Mmes Nahima Lanjri et Nathalie Muylle)

26 mai 2025

DOC 56 0910/001

Avis général

Vie Féminine, mouvement d'éducation permanente féministe actif en Wallonie et à Bruxelles, partage le diagnostic présenté en début de proposition et la nécessité d'une réforme des congés parentaux et familiaux. La complexité voire l'illisibilité des dispositifs actuels, les inégalités entre les parents en fonction de leur statut professionnel (fonctionnaires, salarié-es, indépendant-es), les inégalités de genre dans l'usage des congés ainsi que les compensations financières trop faibles qui empêchent les parents les plus précaires d'y accéder, sont des préoccupations que nous portons depuis de nombreuses années, aux côtés d'autres associations de défense des droits des femmes et des familles.

Nous souscrivons donc aux principaux objectifs exprimés par les députées CD&V Nahima Lanjri et Nathalie Muylle :

- ✓ *Garantir un accès équitable aux droits en matière de congés pour les travailleurs salariés, les travailleurs indépendants et les fonctionnaires ;*
- ✓ *Encourager une répartition équitable des droits en matière de congés entre les deux parents, pour améliorer l'égalité entre les sexes ;*
- ✓ *Majorer les allocations pour lever les obstacles financiers ;*
- ✓ *Flexibiliser l'exercice des congés en permettant aux parents de prendre congé à temps plein, à mi-temps, à 1/5e ou à 1/10e ;*
- ✓ *Prévoir un soutien additionnel en faveur des parents isolés et des parents d'un enfant handicapé.*

Néanmoins, si les constats et intentions nous paraissent pertinents, nous émettons de sérieuses réserves quant à la réponse apportée. Nous nous **opposons fermement au principe d'un crédit familial unique**, communément appelé « sac-à-dos », partagé entre les parents et, pour une partie, potentiellement transférable à des membres de la famille élargie. Cette logique va à l'encontre du principe fondamental de droits individuels et non transférables par parent, principe qui constitue un levier essentiel pour réduire les inégalités de genre. Nous craignons que cette réforme, malgré ses intentions égalitaires, conduise à l'effet inverse : **un accroissement des inégalités de genre** en matière de conciliation vie professionnelle / vie familiale, un domaine où les femmes portent encore aujourd'hui l'essentiel de la charge.

Avis détaillé

1. Points positifs

Vie Féminine salue plusieurs avancées dans la proposition.

Nous relevons positivement :

- La volonté d'égalité entre parents quel que soit leur statut professionnel, notamment l'allongement du congé de maternité pour les mères indépendantes ;
- L'amélioration financière du congé familial et la possibilité de l'utiliser jusqu'aux 18 ans de l'enfant ;
- Un léger assouplissement des conditions d'ancienneté (bien que toujours insuffisant) ;
- L'extension du congé complémentaire aux formules 1/5e et 1/10e, formats les plus égalitaires à ce jour ;
- L'attention particulière portée aux familles monoparentales — majoritairement des mères — qui se verraient attribuer l'intégralité du crédit familial.

2. Points négatifs

A) Le congé de maternité fragilisé

Le congé de maternité belge est déjà parmi les plus courts d'Europe. La directive européenne 92/85/CEE fixe un minimum de 14 semaines ; la Belgique en prévoit 15. Le sentiment dominant chez de nombreuses mères est celui d'un congé trop court. En 2017 et 2018, Vie Féminine a mené une recherche-action concernant les sens et les impacts

de la maternité au 21^e siècle¹. Le congé de maternité y a fait l'objet de nombreuses discussions. Il est jugé trop court par beaucoup, en décalage avec les besoins physiologiques et psychologiques des mères. Elles souhaitent que la grossesse ne soit ni considérée comme une maladie ni comme un état normal, mais soit entourée de droits qui répondent à cette période de vie particulière.

« La naissance c'est comme un camion qui vous passe sur le corps. Des changements importants ont lieu, le corps n'est plus le même qu'avant et il n'est pas facile de l'accepter et l'aimer comme tel »

« Pourquoi appeler ça un congé ? Cette période est tellement fatigante et éprouvante. Le congé maternité devrait être plus long et mieux rémunéré. Le congé paternité aussi, mais on oublie qu'il y a encore de gros efforts à faire pour les mères en post-partum. »

(Témoignages recueillis dans le cadre de la double étude de Vie Féminine portant sur la maternité, publiée en 2020-2021)

Les femmes interrogées insistent sur une amélioration du congé maternité, en inadéquation actuellement avec les besoins **physiques**, **psychiques** et **sociaux** des nouvelles mères.

- **Des besoins physiques** : Le « rétablissement » dont il est généralement question dans les « six à huit semaines » suivant l'accouchement ne concerne qu'une partie limitée de la récupération du corps après l'expérience extrêmement éprouvante d'un accouchement. Une étude d'une ampleur inédite analysant les modifications des paramètres biologiques entre l'avant conception et le post-partum de 300.000 femmes a ainsi révélé début 2025 qu'il faut en réalité « *un an pour que de nombreux tests reviennent à leur niveau de base, et non six semaines comme on le pensait généralement* », selon les propos d'Uri Alon, directeur de la recherche dont les résultats ont été publiés dans la revue *Science Advances*². Si la moitié des indicateurs mettent au moins dix semaines à revenir à la normale (et non 6 !), certains indicateurs prennent un an ... voire ne reviennent jamais aux niveaux pré -grossesse.

¹ "Être ou ne pas être mère. Ce que les femmes disent du sens et des impacts de la maternité.", Tome 1 "Normes, idéal et expériences réelles", *Vie Féminine*, 2020, accessible en ligne : <https://www.viefeminine.be/etre-ou-ne-pas-etre-mere-ce-que> et "Des droits et des soins. Ce que les femmes disent du sens et des impacts de la maternité", Tome 2, *Vie Féminine*, 2021, accessible en ligne : https://www.viefeminine.be/IMG/pdf/2021_etude_maternite_2_vd.pdf

² GAUBERT, Camille, "La plus grande étude sur le corps avant et après la grossesse révèle des modifications transitoires ou potentiellement permanentes", *Sciences et Avenir*, le 26/03/2025, en ligne: https://www.sciencesetavenir.fr/sante/grossesse/la-plus-grosse-etude-sur-le-corps-avant-et-apres-la-grossesse-revele-des-modifications-transitoires-ou-potentiellement-permanentes_184838

- **Des besoins psychiques** : L'arrivée d'un enfant entraîne des bouleversements émotionnels et psychiques importants, plongeant les femmes dans une multitude d'émotions, allant de la joie à certaines formes de détresse grave, avec des risques de dépression post-partum qui, selon les études, touchent jusqu'à 17 % des femmes³. Une étude de Solidaris a aussi révélé que 54% des mères wallonnes avec un enfant de moins d'un an (et 28% des pères dans la même situation) présentent une haute probabilité de dépression⁴.
- **Des besoins sociaux** : En outre, à l'heure actuelle, de nombreuses mères ne retournent pas au travail après les 15 semaines dudit congé de maternité. Selon la dernière étude de la Ligue des familles⁵, 55% des mères ont prolongé leur congé de maternité via un congé parental ou un autre dispositif. Les mères justifient cette prolongation par l'envie ou le besoin de prolonger (43%), leur souhait d'allaiter (39%), des complications médicales pour elle ou leur bébé (35%) ou un manque de place en crèche (21%).

Pour toutes ces raisons, Vie Féminine plaide depuis son mémorandum de 2019 pour un **allongement du congé de maternité à 20 semaines**. Le crédit de naissance de 24 semaines pourrait y contribuer pour certaines mères, mais cela se ferait au prix d'une réduction du droit individuel, puisque seules 10 semaines seraient réservées à la mère. Certes, aujourd'hui, seules dix semaines sont obligatoires. Il nous semble néanmoins que ce détail de la législation est très peu connu du grand public et qu'il est communément admis qu'un congé de maternité dure 15 semaines. Cette réduction du caractère garanti du congé maternité entre en contradiction avec les besoins des mères et les recommandations de santé publique, et représente un **recul symbolique et concret inacceptable** pour un mouvement de femmes comme le nôtre.

Nous identifions également un autre risque, dans le sens inverse, à savoir celui d'un coup de frein ou à tout le moins d'un *statu quo* de l'implication des pères au moment de la naissance. L'évolution récente de ce congé, passé de 10 à 15 puis 20 jours en 2023 a certes un impact positif sur les mentalités. Cependant, si l'on ne dispose pas encore du nombre moyen de jours pris par les pères et coparent-es depuis 2023, la dernière étude de l'Institut pour l'égalité entre les Femmes et les hommes (IEFH)⁶ à ce

³Enquête nationale périnatale 2021, Santé Publique France, en ligne : <https://www.santepubliquefrance.fr/etudes-et-enquetes/enquete-nationale-perinatale-2021>

⁴ « Dépression du post partum : un enjeu de santé publique et de justice sociale », *Solidaris*, novembre 2023, accessible en ligne <https://www.institut-solidaris.be/index.php/dpp/>

⁵ *Réforme des congés familiaux : le cahier des charges des parents*, la Ligue des familles, octobre 2025, en ligne https://liguedesfamilles.be/storage/41469/2025-11-12_R%C3%A9forme-cong%C3%A9s-familiaux.pdf?_gl=1*s8z3pi*_up*MQ..*_ga*NjUwOTc1NjcyLjE3NjM4MTcyNTI.*_ga_BC1JYL27JT*czE3NjM4MTcyNTEkbzEkZzAkdDE3NjM4MTcyNTEkajYwJGwwJGgw

⁶ Congé de naissance. Pères, coparentes et coparents durant les premiers mois après la naissance, Rapport, *Institut pour l'Egalité des femmes et des hommes*, octobre 2023, en ligne : https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/167_-_rapport_conge_de_naissance_0.pdf

sujet, révèle qu'une certaine proportion des pères ne prend pas l'intégralité du congé. Ainsi, si 86% des salariés avaient pris l'intégralité du congé, seuls 53% des indépendants disaient de même. 28% de ces derniers n'ont même utilisé aucun des 15 jours auxquels ils avaient droit. La raison principale donnée par les pères n'utilisant pas tout le congé (voire pas du tout) est celle de la charge de travail trop importante et de la difficulté de s'absenter de son emploi, mais aussi l'impossibilité de perdre une partie de son revenu ou de perdre des clients (pour les indépendants), la méconnaissance de ce droit ou simplement le fait de juger cela "non nécessaire".

Dès lors, il nous paraît peu probable que la possibilité soudaine de prendre jusqu'à neuf semaines de congé de naissance (soit plus du double de ce qui est possible aujourd'hui), sans autre incitant et surtout sans période obligatoire, séduise massivement les pères et coparent-es alors que les freins identifiés demeurent inchangés. Dans la pratique, nous pressentons que ce crédit de naissance sera employé majoritairement avec une vision relativement classique des rôles de genre : la mère bénéficiant d'une majeure partie de celui-ci. Cela aurait certes pour effet d'allonger le congé de maternité de certaines mères... tout en le fragilisant pour d'autres, paradoxalement.

Malgré les bonnes intentions de ce dispositif, il nous semble donc bancal en ce qu'il **risque d'une part de manquer son objectif égalitaire**, tout en ouvrant d'autre part la porte à une **remise en cause du congé de maternité**. Suivant ce développement, nous restons perplexes quant au dispositif du "bonus genre" de six semaines. Il profiterait surtout aux couples déjà sensibilisés aux enjeux d'égalité, tandis que les mères confrontées à des partenaires peu impliqués cumuleront une perte de droits et une surcharge de responsabilités.

B) Une aggravation probable des inégalités de genre

Depuis des décennies, Vie Féminine dénonce le poids des injonctions de genre qui assignent les femmes aux tâches de soin des enfants, des proches vulnérables, mais aussi de leur environnement et de la société en général. Cette socialisation genrée entraîne une répartition très inégalitaire des tâches de soin au sein des couples hétérosexuels, un investissement important des femmes dans les métiers du *care* – encore trop peu valorisés socialement et financièrement – et par conséquent, des inégalités économiques structurelles en termes de carrière, de revenus, de pensions.

De prime abord, cette proposition de résolution pointe ces inégalités de genre et fait de la lutte contre celles-ci la raison d'être même du crédit familial, en encourageant une meilleure répartition des congés familiaux. Pourtant, à la lecture détaillée du texte, deux éléments nous interpellent : d'une part, une **sous-estimation de la charge mentale, du travail de soin et de la conciliation qui pèse sur les épaules des femmes**

et d'autre part, un pari très optimiste quant à la réponse à apporter pour encourager cette répartition égalitaire des congés.

De nombreux parents, et particulièrement de nombreuses mères, ne posent pas le choix, libre et spontané, de l'investissement dans les tâches familiales mais les assument bon gré mal gré. De nombreuses mères ne « *ressentent* » pas un déséquilibre, comme le suggère la proposition, elles étouffent en réalité sous le poids d'une structure organisationnelle leur renvoyant inlassablement la responsabilité d'un équilibre impossible entre vie familiale et vie professionnelle. S'ajoute à cela la part invisible de la charge familiale : cette charge mentale qui entrave tout repos. Et que dire des mères en situation de monoparentalité pour qui le poids est encore plus lourd ? *“C'est le sentiment d'un fil constamment sous tension, tu sais qu'il va craquer, tu ne sais juste pas quand ça va arriver”*⁷.

Selon nous, les chiffres mentionnés dans l'avis sous-estiment la réalité des faits, et tendent à neutraliser sur le plan du genre l'épuisement parental, comme si les pères et les mères y étaient confrontés dans des proportions similaires, là où nos observations de terrain, particulièrement aux côtés des femmes les plus précaires, nous révèlent un écart abyssal.

Face à cette réalité, le dispositif proposé, appelé crédit familial, repose sur un principe auquel nous nous opposons fermement : un pot commun de congés, liés à l'enfant, en lieu et place de droits individuels pour chaque parent. Ce principe induit une part importante de transférabilité d'un parent à l'autre, là où les droits individuels garantissent les mêmes droits à chaque parent, qu'ils ne peuvent déléguer à l'autre parent s'ils ne les utilisent pas (*“Take it or leave it”*). Or, les expériences de ce type à l'internationale et les études à ce sujet sont unanimes⁸ : la **transférabilité renforce les inégalités de genre** plutôt que de les atténuer. Le poids des représentations et du système de genre est tel qu'il s'avère illusoire de faire évoluer les pratiques uniquement en “pariant” sur une volonté égalitaire des individus. Offrir davantage de souplesse et ouvrir la porte de la transférabilité des congés familiaux renforce les normes traditionnelles de genre plutôt que de les modifier. Dans la pratique, cela signifie que **ce sont encore et toujours les mères qui prendront la majorité des congés parentaux qui leur seront proposés** - comme c'est le cas actuellement. Et ce avec les impacts que l'on sait – et ils sont pointés par la proposition elle-même - sur leurs revenus, leur carrière et leur pension. Dans sa dernière étude⁹, la Ligue des familles a d'ailleurs posé

⁷ Témoignage d'une participante au projet collectif mené par Vie Féminine en 2024 : “Santé, on va trinquer en régions !”.

⁸ Lire par exemple à ce sujet : Duvander, Ann-Zofie, Ásdís A. Arnalds, Johanna Lammi-Taskula, et al. “Paid parental leave and social sustainability in the Nordic countries”. TemaNord. Nordic Council of Ministers, 2025, en ligne : <https://doi.org/10.6027/temanord2025-547>. Ou: Mitchell, Gemma. « Shared Parental Leave: Can Transferable Maternity Leave Ever Encourage Fathers to Care? » *Industrial Law Journal* 52, no 1 (2023): 149-78, en ligne : <https://doi.org/10.1093/indlaw/dwac015>

⁹ *Réforme des congés familiaux : le cahier des charges des parents*, la Ligue des familles, *op.cit.*

directement la question aux parents : qu'il s'agisse du crédit de naissance ou du congé parental, un parent sur deux répond que si le choix leur était laissé de se répartir le congé, ce serait la mère qui prendrait la plus grande partie du congé. Seul·es 25% (pour le congé parental) à 28% (pour le congé de naissance) des répondant·es assurent qu'ils /elles se partageraient le congé à 50/50.

C) Fragilisation des femmes sur le marché de l'emploi

Transformer les congés en pot commun expose les femmes à un **risque accru de pression de la part de l'employeur** (retour anticipé souhaité), **du.de la partenaire** (pression économique ou organisationnelle) et **de l'entourage** (lire points D et E). Si la loi genre de 2007 interdit les discriminations envers les femmes enceintes et les mères, les signalements reçus par l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes démontrent, année après année, l'ampleur des traitements défavorables auxquels font face les femmes lors de leur grossesse ou de leur retour au travail. La dernière étude approfondie en date concluait que trois femmes sur quatre ont été confrontées à au moins une forme de discrimination, d'inégalité de traitement ou de traitement désagréable sur la base de la grossesse ou de la maternité¹⁰. Un chiffre, en particulier, nous semble pertinent à épingle au regard de l'actuelle proposition de loi : pour une travailleuse sur cinq (18,4%), le droit au congé de maternité n'a pas été respecté. Cela se traduit généralement par des discussions à propos de la période du congé de maternité (10,5%), par des tâches effectuées à la maison durant ledit congé (8%) voire par l'obligation de se rendre sur leur lieu de travail durant le congé de maternité (3%).

Dès lors, un nouveau dispositif rassemblant tous les congés dans un pot commun à se partager entre conjoints voire avec d'autres membres de la famille induirait le risque d'accentuer des pressions de l'employeur pour que la travailleuse retourne à son poste plus rapidement. Les **mères qui se trouvent d'ores et déjà dans les conditions les plus précaires et dans des secteurs sous tension** seraient les plus exposées à ces pressions. Ainsi, les secteurs du commerce, de la grande distribution, de l'horeca et des soins (hôpitaux, maisons de repos, secteur social, titres-services, etc.) sont des secteurs largement féminisés, aux conditions de travail pénibles, avec des horaires coupés et/ou décalés, de faibles salaires, une grande proportion de temps partiels imposés, et régulièrement sous pression voire en pénurie de personnel. Par ailleurs, ces secteurs sont en première ligne des nombreuses mesures de "flexibilisation" prises par le gouvernement Arizona : fin de l'interdiction du travail de nuit et du travail le dimanche, suppression des primes de nuit entre 20 heures et minuit, annualisation du temps de

¹⁰ « Grossesse au travail. Expériences de candidates, d'employées et de travailleuses indépendantes en Belgique. », *Institut pour l'Égalité entre les femmes et hommes*, rapport 2017, en ligne : <https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/107 - grossesse au travail 0.pdf>

travail, suppression du minimum d'un tiers-temps pour les temps partiels, augmentation des heures supplémentaires "volontaires" défiscalisées et sans sursalaire, etc. Avec ces mesures, la conciliation entre temps de travail et vie privée, déjà extrêmement compliquée pour ces travailleuses, va devenir à peu près impossible. Qui pour garder les enfants d'une mère célibataire contrainte de travailler le dimanche, pour un petit salaire ?

Ce sont déjà ces travailleuses qui ont peu accès aux dispositifs de congés parentaux, alors que leur besoin en la matière est avéré. Nous craignons que la possibilité réaffirmée de retourner travailler dix semaines après la naissance de leur enfant, et de transférer une partie du congé de naissance ainsi que du congé "complémentaire" à leur conjoint (ou d'autres membres de la famille) ne les expose donc à des pressions supplémentaires de la part de leur employeur, auxquelles elles ne seraient pas en mesure de résister étant donné leur situation socioéconomique.

Enfin, la proposition de résolution pointait à juste titre les difficultés des *"jeunes mères, parents isolés, parents peu qualifiés et parents issus de l'immigration"* en termes d'accès au congé parental. Ainsi, des chiffres interpellants y sont cités : un quart des mères belges n'y ont pas accès et ce chiffre monte à 49% en ce qui concerne les mères peu qualifiées et les mères isolées. Nous saluons à ce titre l'augmentation de la compensation financière pour le congé parental, ainsi que la légère amélioration en termes de condition d'accès à celui-ci (la nécessité d'avoir travaillé 12 mois sur les 15 mois précédents demeure, mais ces 12 mois ne devraient plus être chez le même employeur). Ces modifications nous semblent néanmoins insuffisantes pour lever les freins structurels auxquels font face les familles et particulièrement les mères précitées.

D) Risques de conflits et alourdissement de la justice familiale

Le crédit familial introduit une **logique potentiellement ingérable : la négociation entre parents, beaux-parents, grands-parents et autres proches** concernant la répartition du congé complémentaire. Cette approche repose implicitement sur un **modèle familial harmonieux et stable qui ne correspond pas à la réalité statistique** : divorces, recompositions familiales, monoparentalité, relations conflictuelles, violences conjugales (lire ci-après) ... En effet, rappelons qu'en Belgique, plus d'un mariage sur trois se solde par un divorce¹¹. Parmi les couples qui divorcent, 62% avaient des enfants en commun de moins de 25 ans. Sur l'ensemble de la population, au premier janvier 2025, les couples avec enfants (mariés et cohabitants) représentent 26,7% et les ménages monoparentaux sont passés à 10%. Les ménages

¹¹ "Hausse de 3,6% des divorces en 2023", StatBel, juin 2024, en ligne : <https://statbel.fgov.be/fr/nouvelles/hausse-de-36-des-divorces-en-2023>

d'une seule personne représentent 36,3% et les couples sans enfant 24,7%¹². Dans son étude récente, la Ligue des familles a demandé aux parents séparés comment ils et elles envisageaient l'éventuelle répartition du fameux "sac à dos" de congés : ils et elles ne sont que 36% à affirmer que cela ne poserait pas un problème. La moitié des parents séparés qualifient d'ailleurs leur relation avec leur ex-partenaire de mauvaise voire très mauvaise. Nous nous inquiétons donc d'une augmentation des conflits au sein des familles, particulièrement chez les parents séparés (mais pas uniquement) au moment de déterminer la répartition du sac à dos de congés. Or, **renvoyer ces différends à la justice familiale nous paraît totalement irréaliste et déraisonnable** au regard de la charge de travail du système judiciaire et de son sous-financement chronique.

Enfin, si nous saluons la volonté de reconnaître différentes formes de familles, et de donner des droits aux beaux-parents et grands-parents, nous regrettons que cela se fasse au détriment des droits propres des parents. Nous aurions privilégié de nouveaux congés spécifiques. Nous déplorons aussi que la **responsabilité de la conciliation** entre vie professionnelle et vie familiale soit **renvoyée vers les individus** – certes un peu plus nombreux que les deux seuls parents – **au lieu d'être pensée comme une responsabilité collective**. A Vie Féminine, nous portons un modèle de société qui crée les conditions favorables pour que tous et toutes puissent atteindre un équilibre harmonieux entre les différents temps de vie. Cela passe avant tout par des services publics de qualité et accessibles à tous et toutes, notamment en termes d'accueil de l'enfance. Or, tant en Fédération Wallonie-Bruxelles, qu'en Flandre, le secteur de la petite-enfance subit des coupes budgétaires importantes et les conditions d'accès aux crèches se durcissent pour les parents les plus précaires. Ouvrir le "congé complémentaire" à d'autres membres de la famille va simplement permettre à davantage de femmes (car ce sont très certainement les belles-mères et grands-mères qui utiliseront ce congé !) de bricoler des solutions pour faire tenir les familles sur le fil de plus en plus ténu entre un rythme de travail effréné, un marché de l'emploi dérégulé et sous pression et les besoins et rythmes des enfants qui restent, eux, non flexibles. Nous insistons sur la nécessité de replacer la conciliation au niveau collectif, par des politiques publiques d'accueil de l'enfance et de services publics renforcés. La réforme, en l'état, repose sur les familles — et donc très souvent sur les femmes — pour compenser les lacunes structurelles.

E) L'angle mort des violences

La proposition de résolution est aveugle aux rapports de pouvoir qui peuvent s'exercer au sein des couples – notamment des rapports de pouvoir économiques largement répandus – et aux violences conjugales et intrafamiliales. Pour rappel, une

¹² "La Belgique comptait 36% de ménages d'une seule personne au premier janvier 2025", StatBel, 12 juin 2025, en ligne : <https://statbel.fgov.be/fr/themes/population/structure-de-la-population/menages>

étude européenne menée entre 2021 et 2022 concluait qu'une femme belge sur 3, âgée de 18 ans et plus, avait déjà subi de la violence de la part d'un (ex)partenaire et qu'une famille sur trois est concernée par des violences intrafamiliales¹³. En dix ans, les violences physiques intra-familiales envers des descendant-es, et donc des enfants, ont augmenté de 42%. Les violences intrafamiliales touchant directement ou indirectement les enfants sont proportionnellement à la population belge, au-dessus de la moyenne des pays européens¹⁴. Enfin, depuis le début de cette année 2025, nous déplorons au moins 23 féminicides¹⁵.

Or, la littérature scientifique et les connaissances de terrain identifient **la grossesse et la séparation** comme **deux moments à risque en matière de violences**. Ainsi, les violences peuvent commencer ou s'intensifier à ce moment très particulier de la vie d'un couple qu'est la grossesse¹⁶. Vie Féminine alerte donc sur les risques qu'un "crédit de naissance" ferait peser sur les femmes victimes de violences de la part de leur partenaire dans une période - le post partum - où elles sont déjà particulièrement vulnérables et potentiellement exposées à une augmentation des violences.

Ensuite, il a été démontré que non seulement la rupture est un moment à hauts risques en termes de passage à l'acte violent (notamment pour les féminicides) mais aussi que les violences ne s'arrêtent pas avec l'arrêt de la relation. Au contraire. D'après une étude de 2019 menée en Fédération Wallonie-Bruxelles¹⁷, 79 % des femmes victimes de violences conjugales subissent encore des violences après la séparation, y compris plus de cinq ans après. L'exercice du droit de garde des enfants constitue une occasion de menaces ou de violences post-séparation. Les mécanismes d'oppression, de contrôle, de menaces, de violences se manifestant tant lors des discussions relatives au dispositif de garde que dans la mise en œuvre concrète de celui-ci. Dans un tel contexte, nous craignons fortement que **la répartition du crédit familial ne devienne un outil de contrôle et de violence supplémentaire pour les auteurs de violences**. La responsabilité de l'organisation des congés familiaux ne peut donc être renvoyée strictement aux individus ni à une justice déjà surchargée et appauvrie.

¹³ "Les violences liées au genre en Belgique, chiffres clés de l'enquête européenne sur la violence à l'égard des femmes et d'autres formes de violences interpersonnelles" (EU-GBV, 2021-2022), IBSA, Statistiek Vlaanderen, IWEPS, en ligne : <https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/rs-hs-gbv-fr-final.pdf>

¹⁴ "Les violences intrafamiliales et leurs conséquences sur l'enfant", Ligue des droits de l'enfant, mai 2024, en ligne : <https://www.liguedroitsenfant.be/les-violences-intrafamiliales-et-ses-consequences-sur-lenfant/>

¹⁵ Ce chiffre est en -deçà de la réalité puisqu'il se base uniquement sur une veille de l'actualité médiatique menée par le secteur associatif pour la plateforme stop Féminicide, <https://stopfeminicide.blogspot.com/>

¹⁶ Lire par exemple : « La grossesse, une période à risques en matière de violences ? », *Soralia*, 2012, en ligne : <https://www.soralia.be/wp-content/uploads/2017/09/Analyse2012-grossesse-et-violences.pdf>

¹⁷ *Les violences conjugales en FWB. L'impossible rupture. Clés de lecture et chiffres pour penser la sécurité des femmes et enfants dans un contexte de violences conjugales post-séparation*, Emmanuelle MELAN, 2019, en ligne : <https://www.solidarite-femmes.be/recherche/les-violences-post-separation/>

Conclusion

Vie Féminine appelle le Parlement fédéral à considérer avec attention les risques inhérents au principe du crédit familial pour l'égalité entre les femmes et les hommes. En remplaçant des droits individuels non transférables par un crédit partagé et négociable, cette proposition affaiblit un des piliers fondamentaux des politiques d'égalité : la garantie de droits propres pour chaque parent, indépendamment des pressions économiques, familiales ou conjugales.

La transférabilité du congé et la réduction des droits maternels non négociables sont incompatibles avec les réalités vécues par de nombreuses femmes, en particulier celles en situation de précarité, de monoparentalité ou de violences. L'égalité ne se décrète pas au sein des couples ; elle se construit par des droits fermes, universels, protégés et accessibles à toutes et tous.

Nous réaffirmons donc trois principes politiques essentiels :

1. **Des droits individuels, garantis et non transférables** pour chaque parent, dont l'allongement du congé de maternité.
2. **Une politique ambitieuse de soutien à la parentalité via un dispositif de congés parentaux**, avec des allocations renforcées et une accessibilité réelle pour tous les parents, en ce compris ceux aux revenus modestes.
3. **Un investissement structurel dans les services publics et l'accueil de l'enfance**, seule voie durable pour assurer une conciliation juste et collective.

Vie Féminine soutient l'objectif d'une meilleure répartition des congés entre les parents, mais refuse toute réforme fondée sur la "mise en concurrence", la négociation ou le transfert de droits au sein des familles. La construction d'une société égalitaire exige des politiques publiques qui protègent les femmes, sécurisent les droits sociaux et reconnaissent le travail de soin comme un enjeu collectif — et non comme une responsabilité privée que les femmes continueraient de porter seules.

Vie Féminine asbl

Rue de la poste, 111, 1030 Bruxelles

www.viefeminine.be

Elodie Blogie, chargée des relations extérieures

elodie.blogie@viefeminine.be, 0472/125.390.