

Conseil de l'Égalité des Chances
entre Hommes et Femmes



Raad van de Gelijke Kansen
voor Mannen en Vrouwen



CESE Wallonie

Conseil Wallon de l'Égalité
entre Hommes et Femmes



CONSEIL BRUXELLOIS DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
BRUSSELSE RAAD VOOR GELIJKHEID TUSSEN VROUWEN EN MANNEN
RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE - BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST

Mémorandum 2019

en vue des élections européennes,
fédérales et régionales

30 avril 2019

Table des matières

Présentation des 3 Conseils

Revendications transversales

1. Gendermainstreaming
2. Genderbudgeting
3. Représentation équilibrée
4. Stéréotypes sexués
5. Collaboration avec l'IEFH
6. Politiques temporelles

Recommandations thématiques

1. Emploi
2. Sécurité sociale
3. Maladies professionnelles
4. Santé
5. Fiscalité
6. Monoparentalité
7. Mobilité
8. Logement
9. Précarité – Sans abrisme
10. Europe
11. Violences

Présentation des 3 conseils signataires

S'appuyant sur le large spectre de sa composition qui allie des associations de la société civile travaillant à l'égalité de chances entre femmes et hommes, des organisations représentatives des travailleurs et des organisations des employeurs et des partis politiques, le **Conseil fédéral de l'Égalité des chances entre hommes et femmes (CEC)** est un organe consultatif dont la mission principale consiste à donner des avis sur toutes les questions de genre qui se posent au niveau fédéral. Cette mission requiert une expertise étendue en matière d'emploi, de droit social, de sécurité sociale et de santé, de fiscalité, de violences, en matière éthique.... Il peut être le garant de la prévention des discriminations dans toutes les lois fédérales pour autant qu'on prenne en compte ses opinions.

Créé par arrêté du Gouvernement wallon du 10 juillet 2003, le **Conseil wallon de l'Égalité entre Hommes et Femmes (CWEHF)** est également composé pour moitié de partenaires sociaux et pour moitié d'associations actives dans le domaine de l'Égalité entre hommes et femmes et de partis politiques. Ses missions principales consistent à formuler des avis et recommandations sur toute matière, de manière à contribuer à l'élimination des discriminations directes ou indirectes basées sur le genre. Il est représenté au sein du Groupe Interdépartemental de Coordination (GIC), chargé de l'accompagnement et du soutien du processus d'intégration de la dimension de genre dans les politiques, mesures ou actions publiques régionales.

Le **Conseil bruxellois de l'Égalité entre les Femmes et les Hommes (CEFH)** rassemble les partenaires sociaux, le Nederlandstalige Vrouwenraad, le Conseil des Femmes francophones de Belgique, des organisations pertinentes de la société civile, et des représentant.e.s du monde académique. Il a notamment pour mission de formuler des avis et des recommandations sur toutes les questions relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes et donne la priorité, aux questions de nature réglementaire et qui ont une incidence sur l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de la Région bruxelloise.

Les trois Conseils consultatifs ont estimé devoir croiser leurs recommandations respectives s'adressant tant aux autorités fédérales qu'aux entités fédérées. L'exercice a montré que bon nombre d'entre elles étaient partagées et pouvaient être présentées au sein d'une plateforme commune. Celles-ci se subdivisent en revendications transversales et recommandations thématiques.

Les trois Conseils en appellent à de plus grands efforts de coordination et de cohérence de la part de l'ensemble des pouvoirs publics. Ils sont prêts à contribuer à ce besoin d'efficacité politique en exerçant leur mission d'avis et en se consultant mutuellement.

N.B. Il n'existe pas de conseils consultatifs comparables en matière d'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans d'autres entités fédérées de sorte que la mutualisation des revendications s'est limitée aux Conseils signataires.

Gouvernance

S'ils ne réclament pas de changements institutionnels fondamentaux, les Conseils revendiquent de recevoir les moyens appropriés à leurs engagements, sur le modèle du Conseil central de l'économie et du Conseil national du travail par exemple, ce qui signifie une revalorisation de leurs subsides annuels - dotations, en ce compris le personnel.

Les conseils ne demandent qu'à éclairer l'autorité sur les risques de discriminations entre hommes et femmes qu'un projet, une législation peut engendrer. Afin de pouvoir assumer leur rôle de prévention des discriminations selon le sexe en temps utiles, les Conseils souhaitent être informés, le plus tôt possible de tous les projets des gouvernements qui pourraient avoir une incidence sur l'égalité.



REVENDICATIONS TRANSVERSALES

1. GENDERMAINSTREAMING

Pour pouvoir mettre en œuvre un *Gendermainstreaming* au sens de la loi du 12 janvier 2007, des décrets wallons des 11 avril 2014 et 3 mars 2016 et de l'ordonnance bruxelloise du 29 mars 2012, les Conseils ont acquis la certitude que le ou la Ministre chargé.e des questions d'égalité entre les hommes et les femmes devrait être attaché.e directement au chef du Gouvernement (Premier Ministre, Ministre-Président) et qu'il ou elle puisse compter sur une administration en nombre et compétences suffisantes.

Afin d'assurer un traitement égal des femmes et des hommes, quel que soit leur lieu de résidence en Belgique, une conférence interministérielle « Egalité femmes - hommes », réunira tous les ministres chargés de l'Egalité entre les femmes et les hommes régulièrement et en tout cas, chaque fois qu'une nouvelle réglementation spécifique le requiert.

L'approche intersectionnelle augmente l'efficacité du *Gendermainstreaming*. En reconnaissant l'hétérogénéité des groupes sociaux, la perspective intersectionnelle permet en effet d'analyser les autres facteurs qui aggravent les inégalités de genre (discriminations croisées).

Le Gouvernement fédéral précédent s'était imposé un **mécanisme préventif d'amélioration de la réglementation** par l'instauration d'une analyse d'impact complète des réglementations (l'AIR, cf. loi du 15 décembre 2013), qui contient un volet « égalité entre les femmes et les hommes », comme le prescrivait la loi du 12 janvier 2007 (*Gendermainstreaming*. cf. CEC, avis n° 128 du 10-12-2010). En dépit des bonnes intentions, les résultats n'ont pas été à la hauteur des attentes. Les rapports d'évaluation du Comité fédéral d'analyse d'impacts publiés dénoncent la médiocre application de l'AIR, auquel le volet genre ne fait pas exception et avancent une série d'explications et de recommandations.

Avec le Conseil central de l'Economie (cf. avis du 26 avril 2016), le Conseil fédéral partage un certain nombre de recommandations qui concernent l'AIR dans son ensemble :

- il souhaite attirer l'attention des décideurs politiques sur le fait que la transparence est la clé de la démocratie et de l'efficacité politique, ainsi que le rapport annuel le mentionne à juste titre ;
- l'analyse d'impact doit être effectuée à un stade précoce du processus de préparation du projet de réglementation. Les cellules stratégiques et cabinets, les Conseils consultatifs, le Conseil d'Etat, etc. doivent pouvoir en disposer avant les premières négociations ;
- une vérification de la qualité des réponses (complétude, pertinence, exactitude) permet de rendre l'AIR exploitable par l'autorité elle-même ;
- la publicité des AIR permet à toutes les parties prenantes dans le processus réglementaire ainsi qu'aux bénéficiaires des réglementations d'être informés des conséquences corrélatives. Elle devrait être assurée avant l'adoption des textes.

En Wallonie, la Région s'est dotée d'un test « Genre » qui a également pour but de garantir l'anticipation, la transparence et la qualité en matière d'intégration de la dimension de genre. Malheureusement, cet outil ne répond actuellement pas à la hauteur des attentes, par manque de formation à la dimension de genre des personnes chargées d'élaborer ce test « Genre ». A l'instar de ce qui a été fait au niveau fédéral et dans le cadre du premier plan wallon « Genre », le CWEHF recommande qu'une évaluation des politiques soit systématiquement réalisée annuellement.

La Région de **Bruxelles-Capitale** a adopté la stratégie du *Gendermainstreaming* par l'ordonnance du 29 mars 2012 portant sur l'intégration de la dimension de genre dans les lignes politiques de la Région de Bruxelles-Capitale ainsi que par ses arrêtés d'exécution. Depuis le 1^{er} janvier 2019, le *Gender test* est intégré dans le nouveau test « égalité des chances » instauré par l'ordonnance du 4 octobre 2018 tendant à l'introduction du test d'égalité des chances et par l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 22 novembre 2018 portant exécution de l'ordonnance précitée. Le CEFH rappelle que l'objectif de cette stratégie est préventif mais recommande la mise en place de formations systématiques pour le personnel régional. Il souligne que l'application et le contrôle du test « égalité des chances » requièrent des moyens humains et financiers, ainsi que des outils pour intégrer la dimension de genre dans la législation(tels des analyses d'impact).

Parmi les paramètres indispensables à l'analyse des effets d'une réglementation, les **données quantitatives, les statistiques sexuées et les indicateurs de genre** (CEC , avis 123 du 18-12-2009) qui tiennent également compte de la perspective intersectionnelle figurent en bonne place notamment pour révéler une discrimination indirecte. Les services qui disposent de données relatives à des personnes physiques doivent les produire selon une ventilation sexuée.

De manière générale, des efforts doivent encore être réalisés pour développer des instruments permettant d'assurer le suivi, l'évaluation et le monitoring du *Gendermainstreaming*.

2. GENDERBUDGETING

Le Conseil fédéral de l'Égalité et le CWEHF engagent leur Gouvernement respectif à introduire une analyse et une évaluation des budgets dans une perspective de genre, sous l'égide du Ministre du Budget ou des Finances à tous les niveaux du processus budgétaire et du cycle budgétaire et, le cas échéant, à une réorientation des recettes et des dépenses en vue de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes.

Le mécanisme budgétaire bruxellois peut être une source d'inspiration.

3. REPRÉSENTATION ÉQUILIBRÉE

La **représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les organes consultatifs** fait l'objet de demandes de dérogation auprès de la commission « organes d'avis » du Conseil fédéral de l'Égalité des chances. Cette commission a été saisie de très peu de cas (7 avis) qui ne sont probablement que la partie visible des centaines de conseils, comités, commissions consultatives en activité aujourd'hui. Afin d'exécuter correctement la loi du 20 juillet 1990, la Commission demande en premier lieu que le futur Gouvernement établisse la liste de tous ces organes, et la lui transmette.

Les Conseils régionaux recommandent également que les ministres établissent ou mettent à jour la liste de tous les organes consultatifs afin qu'un organisme indépendant de contrôle (à créer) puisse vérifier si les quotas prescrits par la loi sont bien respectés.

De manière générale, les conseils exigent la mise en application de la représentation équilibrée (1/3-2/3) dans tous les organes décisionnels du secteur privé et du secteur public (cf. la loi du 28 juillet 2011 qui garantit déjà cette proportion dans les entreprises publiques autonomes, la loterie nationale et les sociétés cotées en bourse) et tendre à la parité dans les organes relevant du secteur public.

4. STÉRÉOTYPES SEXUÉS

Les femmes subissent quotidiennement des actes qualifiés de « sexisme ordinaire ». Pour changer les mentalités, les pouvoirs publics et le secteur privé doivent montrer l'exemple en :

- étant particulièrement attentifs aux images véhiculées dans les campagnes de promotion ou de sensibilisation qu'ils financent ;
- promouvant une représentation équilibrée femmes-hommes, y compris dans les médias (chaînes locales...), mais aussi auprès des acteurs de l'accompagnement à la remise à l'emploi ainsi que dans l'orientation scolaire et professionnelle (salon de l'étudiant, bourses à l'emploi, carrefour emploi...) ;
- luttant contre le sexisme dans la publicité, notamment dans les lieux publics réglementés par les Institutions fédérales, régionales et communales ;
- renforçant la lutte contre le cybersexisme.

5. COLLABORATION AVEC L'IEFH

Les conseils recommandent de renforcer la collaboration avec l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes qui a pour mission de garantir et de promouvoir l'égalité des femmes et des hommes et de combattre toute forme de discrimination ou d'inégalité fondée sur le sexe, par l'élaboration et la mise en œuvre d'un cadre légal adapté, de structures, de stratégies, d'instruments et d'actions appropriés.

6. POLITIQUES TEMPORELLES¹

Le temps est vécu différemment selon que l'on est un homme ou une femme.

L'organisation des services publics et privés, l'accessibilité des infrastructures sportives et culturelles, des commerces, l'optimisation des rythmes scolaires et de travail, la synchronisation des transports, des signalisations, sont autant de leviers des 'politiques temporelles' pour rencontrer les attentes des usagers, améliorer la qualité de vie des citoyens et réduire les inégalités entre celles et ceux qui ont du temps et des ressources et celles et ceux qui n'ont ni l'un ni l'autre.

Les conseils demandent que les politiques de Gendermainstreaming intègrent une gestion du temps plus collective, comme le recommandent les Bureaux du temps installés dans plusieurs pays.

¹ Les politiques temporelles visent à mettre la dimension du temps et les rythmes de vie, au centre des projets de société et à mieux articuler les temps sociaux .

RECOMMANDATIONS THEMATIQUES

1. EMPLOI

Depuis plus de trente ans, le marché du travail a multiplié les formules de contrats précaires (temporaires, intérim...) qui réduisent la protection sociale de tous les travailleurs et celle des femmes encore davantage. Les conseils demandent de :

- ne recourir aux régimes atypiques et de travail précaire que lorsque l'entreprise ne peut faire autrement ;
- supprimer les contrats intérim d'un jour et limiter (à 5) les contrats intérimaires successifs par travailleur intérimaire au sein d'une même entreprise.

Accès au marché du travail

Les Conseils demandent :

- d'enrayer la ségrégation sectorielle tenace au sein des services publics chargés de l'insertion socio-professionnelle afin que les femmes puissent avoir accès à des métiers à forte présence masculine mais que les hommes puissent avoir aussi plus d'accès aux métiers à forte présence féminine ;
- d'encourager les femmes comme les hommes à s'orienter vers les nouvelles filières d'avenir: les STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics), les métiers liés à l'environnement et au développement durable ;
- de favoriser l'accès à la formation en cours d'emploi. En effet, avoir l'opportunité de se former, c'est avoir la chance d'accéder à des promotions et donc, de bénéficier d'un meilleur salaire ;
- d'ajouter parmi les catégories de stagiaires mentionnées dans l'article 5 du décret 10 juillet 2003 relatif aux centres d'insertion socio-professionnelle, « le ou la demandeur.euse d'emploi qui n'a pas exercé d'activité professionnelle pendant les 3 années au moins précédant son entrée en formation et qui n'a pas bénéficié d'allocations de chômage » (femmes qui reviennent sur le marché du travail).

Organismes publics chargés de l'accompagnement des personnes demandeuses d'emploi

Les organismes publics chargés de l'accompagnement des demandeurs.euses d'emplois (Forem et Actiris) doivent veiller à ce que les conseiller.ères-emploi ne reproduisent pas de stéréotypes sexués lors des entretiens. Par ailleurs, une véritable formation devrait leur être offerte pour donner accès à des compétences transversales.

Les Conseils relèvent également l'absurdité de la procédure DISPO actuelle, basée sur une conception normative et codifiée de la recherche de l'emploi. Le contrôle des chercheurs.euses d'emploi et leur activation compliquent les trajectoires de vie de ces personnes. Tenir compte des facteurs de vie (migration, situation familiale, financière, sociale, de santé...) dans le processus de recherche d'emploi de ces personnes, permet d'éviter leur précarisation.

En outre, les demandeurs.euses d'emploi répondent actuellement de plus en plus souvent à des demandes informelles qui peuvent être difficilement attestées sur papier. Ne pas prendre en compte ces démarches informelles induit, dans la grande majorité des cas, une exclusion des demandeurs.euses d'emploi. Aussi, les Conseils recommandent d'assouplir la législation des allocations de chômage sur base du travail pour s'adapter aux évolutions du marché du travail.

Les **titres-services**, sont presque exclusivement féminins (97,5%, en Wallonie ; 98% à Bruxelles) et offrent peu de potentiel d'épanouissement. Les Conseils rappellent que ces emplois doivent rester un vecteur d'intégration des demandeurs.euses d'emploi tout en offrant un tremplin vers un emploi plus stable. Pour ce faire, il y a lieu de développer des plans de formation vers d'autres métiers. Par ailleurs, les Conseils sont défavorables à l'élargissement du recours aux titres-services pour l'accueil et la garde d'enfants. L'accueil de l'enfance doit être assuré par des professionnel.le.s (puéricultrices.teurs).

Formation

Constatant qu'une formation (souvent coûteuse) ne donne pas automatiquement accès à un emploi, les conseils recommandent d'évaluer et de faire correspondre les vacances d'emploi, les métiers en pénurie, les fonctions critiques pour mieux répondre aux besoins indépendamment du sexe de la personne.

Afin d'augmenter le champ des possibles des demandeurs.euses d'emploi, les Conseils recommandent que les dispenses accordées pour reprise d'études soient étendues à toutes les formations qualifiantes et pas seulement limitées aux métiers en pénurie.

Femmes migrantes

Afin de mieux intégrer les femmes migrantes, il est nécessaire que les politiques d'emploi valorisent leurs compétences en garantissant le respect de leurs droits.

Pour enrayer la forte tendance d'ethno-stratification au sein des métiers précaires et des titres-services, les Conseils recommandent que les Gouvernements puissent dégager des moyens suffisants pour accélérer le processus de reconnaissance des diplômes obtenus à l'étranger, via le processus de validation des compétences ou via la création de passerelles de formations adaptées.

Une attention particulière sera également accordée aux primo-arrivant.e.s, ces derniers.ères devant suivre obligatoirement le parcours d'intégration avant de pouvoir s'insérer sur le marché du travail. Le CEFH recommande d'intégrer un volet obligatoire « Egalité entre les femmes et les hommes » dans le parcours d'intégration tandis que le CWEHF demande qu'un module de sensibilisation à l'égalité hommes-femmes soit intégré dans le quota des 60h de formation à la citoyenneté.

Conditions de travail

Le Conseil fédéral a, à de nombreuses reprises, insisté sur la nécessité de permettre aux femmes, comme aux hommes, de mener une vie professionnelle sans conflit avec leur vie familiale.

L'égalité des salaires demeure un objectif prioritaire mais non encore atteint !

Selon les données fournies par le Bureau du Plan et le SPF Economie, et le rapport du CCE (2019-0103), les femmes ont encore aujourd'hui en 2019, une rémunération horaire moyenne de 8% inférieures à celle des hommes. Dès lors, dans le cadre d'un plan « emploi et genre » dont il a été question sous la législature 2014-2019, les Conseils revendiquent :

- la négociation d'un salaire minimum (14 euros brut/heure ; 2300 euros/mois) pour tous, ce qui améliorera la situation d'un grand nombre de femmes ;
- un plan d'action coordonné avec tous les niveaux de pouvoir pour mettre à disposition les moyens nécessaires à une correcte application de la loi du 22 avril 2012 de lutte contre l'écart salarial entre les hommes et les femmes qui implique les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel, sectoriel et de l'entreprise. La première tâche consiste en une **évaluation** de l'impact de la révision sexuellement neutre des classifications des métiers, tâches et fonctions et sa mise en conformité avec la « check liste non sexisme » de l'IEFH ;
- une formation spécifique des délégués syndicaux aux différences/repérages des différences de rémunérations ;
- la transparence des salaires passe également par celle des avantages extralégaux dont ne bénéficient que peu de femmes cadres ;
- d'être informés/éventuellement consultés/sur un rapport général concernant l'application/l'évaluation de la loi du 22 avril 2012 et sur l'évolution des plans d'actions des entreprises qui en ont établi un.

Le volume de travail est inégalement réparti entre les hommes et les femmes. Si le taux d'activité des femmes est en augmentation constante, il est dû principalement à l'augmentation du **travail à temps partiel** qui reste le lot des femmes puisqu'en 2016, 44,9% des travailleuses prestent à temps partiel² pour seulement 10,8 % d'hommes. Or, il apparaît évident qu'un travail à temps partiel de moins de 75 % ne permet pas de vivre de manière indépendante.

Le Conseil fédéral dénonce depuis très longtemps les politiques de stimulation du temps partiel et leurs conséquences tant réglementaires que sociales. Le travail à temps partiel a été et est toujours le plus grand frein à une réduction collective du temps de travail pour tous les travailleurs. Les Conseils réclament en outre de :

- faire respecter l'interdiction des contrats de travail de moins d'un tiers temps ;
- remplacer les heures complémentaires par des heures supplémentaires ;
- reconnaître la pénibilité des conditions de travail de certains métiers exercés par des femmes, et plus particulièrement à temps partiel ;
- exiger l'application de la CCT du CNT n° 35 (1981) concernant la priorité d'un travailleur à temps partiel à l'obtention d'un emploi à temps plein et de la loi programme du 25 décembre 2017 qui impose une cotisation de responsabilisation pour les employeurs qui n'accorderaient pas les heures vacantes à des travailleurs

² Les taux moyens européens sont de 31,5 % de temps partiel féminins et de 8,2 de temps partiel masculins.

à temps partiel bénéficiant d'une allocation de garantie de revenu (AGR) et dont le contrat a débuté après janvier 2018 ;

- réévaluer le montant de l' AGR pour les travailleurs à temps partiel involontaires ;
- prendre des dispositions dissuadant les contrats de travail à temps partiel (cotisations à la sécurité sociale...).

En outre, le Conseil fédéral entend faire plus de lumière sur le caractère volontaire ou involontaire du travail à temps partiel. En effet, les résultats belges de l'enquête d'Eurostat montrent que la grande majorité des travailleuses à temps partiel ne sont pas volontairement (seules 11% déclarent souhaiter un travail à temps partiel). Toutes les raisons expliquant le « choix » d'un travail à temps partiel seront analysées sous l'angle des conditions de travail dont la pénibilité empêcherait que le travail ne puisse s'exercer à temps plein.

Les Conseils attirent particulièrement l'attention sur les discriminations et sur la violence sexiste que les femmes subissent parfois sur leur lieu de travail. Ils demandent que soient menées des campagnes de sensibilisation et des formations sur la prévention du harcèlement sexuel au travail.

Equipements et vêtements de travail

De nos jours encore, les équipements et vêtements de travail sont souvent mal adaptés à la morphologie féminine (manches de vestes trop longues, gilets pare-balles, chaussures, gants de travail...). Cette carence doit absolument être comblée par voie réglementaire ou par conventions collectives, selon le cas.

Les congés « familiaux »

Pour s'assurer que les parents puissent combiner harmonieusement leur vie professionnelle et familiale et que la répartition des tâches entre les partenaires du couple soit équilibrée, les Conseils demandent :

- de porter le congé de naissance, pour tous les travailleurs.euses, à 20 jours ouvrables, de le rendre obligatoire sans perte de salaire et avec une meilleure flexibilité (en partie avant et après la naissance) ;
- d'accorder une dispense de disponibilité aux demandeurs d'emploi qui ont déclaré leur congé de naissance ;
- d'augmenter pour les monoparents, la durée des crédits-temps thématiques normalement accordés à chaque parent des familles duoparentales et d'en augmenter l'indemnisation.

La protection de la maternité

De manière générale, la législation (du travail/de la sécurité sociale/de la fonction publique) a davantage besoin d'application correcte et bienveillante que de réformes radicales. Elle doit cependant être revue en détail (CEC, avis n°84) :

- la carence la plus scandaleuse consiste en l'absence de protection sociale pour les travailleuses en incapacité à la suite d'une fausse couche (CEC, avis n°148) ;
- un aspect mineur, mais voisin du précédent et ignoré par la loi du 19 décembre 2018, porte sur les congés accessibles aux coparents en cas de déclaration d'un enfant mort-né, qui présentent diverses lacunes et incohérences à éliminer (CEC, avis n°154) ;
- après les réformes généreuses des congés d'adoption et d'accueil (loi du 6 septembre 2018, amendée par celle du 21 décembre 2018), l'indemnisation du congé de maternité au-delà des 30 premiers jours doit être revalorisée (CEC, avis n°84) ;
- l'indemnisation de la travailleuse écartée pour cause d'allaitement doit être la même qu'au titre de la grossesse (CEC, avis n°126) ;
- à la suite de la réduction de la durée d'hospitalisation après accouchement (mesure fédérale), le Conseil fédéral a recommandé de s'aligner sur les pratiques étrangères ; il importe que dans l'ensemble du pays, l'accueil du bébé dans le foyer bénéficie d'un accompagnement par des professionnelles.

2. SÉCURITÉ SOCIALE

L'autonomie que procure un travail digne ne peut être réduite par des dispositions de sécurité sociale qui, sous une apparence neutre, touchent davantage les travailleuses. Les droits dérivés bénéficiant aux titulaires de droits propres qui vivent avec un adulte qui ne travaille pas ou peu, sont injustes et entraînent des discriminations indirectes qui persistent en dépit de quelques mesures qui ont pour effet de stabiliser et de précariser davantage les femmes concernées (cf. allocation de transition pour les jeunes veuves – CEC, avis 142-143-144). Ces droits dérivés sont coûteux pour le budget de la sécurité sociale et ont entre autres pour effet de détourner les femmes du marché du travail puisque leurs droits propres peuvent être inférieurs aux droits dérivés accordés à leurs partenaires. Depuis des décennies, le Conseil fédéral demande inlassablement (CEC, avis n°130) de remplacer les droits dérivés par des droits propres liés exclusivement au travail rémunéré des travailleurs, en procédant par cohortes d'âges (individualisation des droits).

Parallèlement, les prestations de sécurité sociale doivent être relevées à un niveau suffisant pour mener une vie digne tout en préservant une tension avec les minima salariaux.

Dans le secteur du **chômage**, le Conseil fédéral dénonce la catégorisation de chômeurs qui privilégie les cohabitants ayant un adulte à charge (qui ne travaille pas) et, en premier lieu, demande l'alignement des allocations de cohabitant sans personne à charge sur le taux des isolés.

Une solution équivalente devrait être appliquée dans le secteur des indemnités **de maladie**.

Dans le secteur des **pensions**, afin de lutter contre le Gender pension gap, les conseils recommandent :

- de prendre mieux en compte, dans les discussions sur la reconnaissance de **travaux pénibles**, les tâches peu valorisantes qui occasionnent une tension difficilement soutenable, des horaires coupés, etc. dans des métiers et secteurs qui comptent une majorité de femmes (avis CEC n°149) ;
- d'attribuer à tous les pensionnés salariés et indépendants un taux de remplacement de la rémunération perdue de 75 %, ce qui revient à supprimer le taux ménage (avis CEC n°130) ;
- de maintenir les périodes assimilées en vigueur actuellement pour le calcul de la pension ;
- de supprimer le système de compression des jours prestés pour le calcul de la pension. Les travailleurs à temps partiel voient leurs heures de travail « comprimées » pour faire des années « équivalents temps plein », ce qui nécessite de travailler beaucoup plus d'années pour avoir accès à la pension ;
- d'individualiser les droits dans le secteur des pensions, ce qui implique également de revoir les pensions de survie qui pèsent lourdement dans les dépenses de sécurité sociale.

En attendant la suppression des pensions de survie, le CEC préconise de les plafonner ou de les forfaitariser. Tant que la pension de survie existe, elle doit être partagée entre les **conjointes successifs** et survivants du titulaire défunt et cela au prorata du nombre d'années de mariage partagées avec ce défunt.

Selon la commission de réformes des pensions 2020-2040, le partage des pensions acquises durant la vie commune par les deux époux ou partenaires (splitting) constituerait une voie pour sortir des droits dérivés et en tout cas pallier les conséquences d'une séparation, d'un divorce ou d'un décès. Ce partage des droits de pension légale et complémentaire permet de prolonger au-delà de la vie active, la solidarité entre les membres du couple ainsi qu'une plus équitable prise en compte du temps consacré aux responsabilités familiales. Le Conseil fédéral souhaite participer à toute réflexion lancée par le Gouvernement.

Dans le domaine de la sécurité sociale, peut-être davantage qu'ailleurs, les analyses d'impact soutenues par les données quantitatives disponibles, sont de nature à révéler les effets non prévus par les réformes. Les Conseils recommandent donc d'y procéder systématiquement et de les rendre publiques avant toute décision.

3. MALADIES PROFESSIONNELLES

Comme la division sexuelle du travail crée des expositions différentes aux risques professionnels pour le groupe des femmes et pour celui des hommes, c'est à chacune des étapes de l'analyse des risques qu'il convient d'appliquer un *Gendermainstreaming* dynamique, étayé par les travaux de l'Institut syndical européen³. Aussi, les Conseils (avis CEC n°134) demandent :

- l'adoption d'un plan d'actions structuré par le Gouvernement fédéral, avec l'engagement d'un rapport annuel sur les réalisations ou sur les obstacles à surmonter (p.ex. les différences d'exposition aux risques professionnels et la différence d'analyse de risques) ;
- qu'en ce qui concerne le classement des maladies professionnelles, FEDRIS prenne l'initiative d'améliorer le système "liste" de manière à y inclure davantage de maladies qui affectent particulièrement les femmes (certains cancers, les troubles musculosquelettiques, ...). Il peut s'inspirer de la liste européenne qui se révèle plus favorable aux femmes ;
- constatant que les femmes sont sous-représentées dans le nombre de déclarations, de demandes d'indemnisation, de réponse positives, les taux d'incapacité attribués, les taux d'indemnisation ..., ce qui entraîne autant de discriminations indirectes, l'application systématique par les institutions responsables des maladies professionnelles, du principe: "à pathologie égale ou de valeur égale, traitement égal" ;
- qu'en ce qui concerne la prévention des maladies professionnelles, FEDRIS adopte une attitude proactive et prenne l'initiative d'analyser les conditions de travail dans des secteurs à forte densité de travail féminin afin de détecter plus rapidement les maladies professionnelles dont souffrent les travailleuses (secteurs du nettoyage ou des soins de santé).

4. SANTÉ

Peu de place est accordée aux femmes dans les « plans santé » et les politiques de santé publique. Or, les femmes connaissent des situations propres et développent des pathologies spécifiques. Par ailleurs elles adoptent des comportements particuliers : elles recourent moins aux examens de prévention et déclarent, plus souvent que les hommes, renoncer à des soins essentiellement pour des raisons financières. Aussi, les Conseils recommandent :

- de procéder à une analyse genrée de toutes décisions politiques y compris les plans généraux et les enquêtes, ce qui inclut la production de statistiques sexuées au niveau de toutes les lignes de soin ;
- d'intégrer la dimension de genre dans les programmes de recherches et dans l'enseignement de la médecine pour tous les professionnels de la santé (universités, écoles de santé, planning,) ;

³ Laurent Vogel, directeur du département « Conditions de travail, santé et sécurité » de l'Institut syndical européen, "*Femmes et maladies professionnelles. Le cas en Belgique*"

- de sensibiliser les intervenant.e.s aux problématiques différenciées de santé tant des hommes que des femmes ;
- de favoriser les petites structures médicales proches des patient.es.

Le CWEHF insiste pour renforcer le réseau wallon autour de la santé des femmes sous forme d'une plateforme.

Prévention

La prévention est sans nul doute la meilleure manière de se maintenir en bonne santé. Elle suppose des consultations régulières chez un.e médecin généraliste « de première ligne », un.e dentiste et un.e gynécologue. Pour ces spécialités, à défaut d'une consultation gratuite, le ticket modérateur doit être le plus bas possible. Les Conseils préconisent :

- des campagnes de sensibilisation et des mesures de prévention ciblées davantage sur les femmes ;
- des actions récurrentes de dépistages des cancers du sein , du col de l'utérus , des ovaires, pour toutes les femmes quel que soit leur lieu de résidence ;
- des informations complètes et objectives sur les médicaments, les types de contraception, afin de lutter contre la surmédicalisation ;
- de même, des campagnes de sensibilisation aux avantages et effets secondaires des moyens contraceptifs s'adressant tant aux hommes qu'aux femmes.

Contraception

Les Conseils constatent avec optimisme que l'usage de moyens contraceptifs augmente progressivement chez toutes les femmes en âge de procréer et principalement chez les jeunes filles (58 % des jeunes filles en 2015). Les Conseils demandent encore que :

- des campagnes nationales encouragent les femmes et les hommes à se prémunir lors de rapports sexuels pour éviter une maladie sexuellement transmissible mais aussi d'éventuelles grossesses non désirées ;
- tous les moyens contraceptifs soient remboursés à 100% , au moins pour les jeunes jusque 25 ans . La vasectomie et la ligature des trompes doivent également bénéficier d'un remboursement ;
- la vasectomie et la ligature des trompes soient prises en compte par le corps médical dans leur rapport avec les patients et fassent partie du cursus d'enseignement des facultés de médecine.

Grossesse et Accouchement

Afin d'éviter des traitements non désirés et parfois violents ou ressentis comme tels lors de la grossesse et de l'accouchement, les Conseils demandent que les femmes enceintes puissent recevoir :

- une information complète sur le déroulement physiologique de l'accouchement, les lieux où accoucher, les préventions aux difficultés potentielles ;
- une transparence sur les pratiques hospitalières et extra-hospitalières et des statistiques sur les différentes interventions pratiquées ;
- les examens périnataux doivent être offerts à toutes femmes enceintes.

Par ailleurs, il sera nécessaire de renforcer les compétences et la complémentarité des différent.e.s professionnel.le.s de la naissance.

Interruption volontaire de grossesse (IVG)

Les conseils souhaitent que l'IVG soit reconnu comme un acte médical, inscrit dans la loi, et comme une question de santé publique. La loi du 15 octobre 2018 relative à l'interruption volontaire de grossesse n'a pas atteint les objectifs de dépenalisation de sorte que les conseils soutiennent les améliorations suivantes :

- la suppression des sanctions pénales frappant les femmes et le corps médical pratiquant des IVG ;
- l'allongement du délai légal au cours duquel une IVG peut être pratiquée en s'alignant sur la Clause de l'Européenne la plus favorisée (la Suède par exemple autorise l'IVG jusqu'à 18 semaines de grossesse sur simple demande de la femme) ;
- la suppression de l'obligation d'un délai de réflexion de 6 jours entre le premier contact avec le ou la praticien.ne et le jour de l'avortement. Cette obligation de délai freine l'accès à l'IVG dans certaines situations. Néanmoins, si la femme le souhaite, un temps de réflexion doit lui être possible ;
- la prise en charge des IVG du deuxième trimestre nécessite des structures extrahospitalières spécialement équipées et des équipes multidisciplinaires composées de professionnel.le.s formé.e.s.

5. FISCALITÉ

Le Conseil fédéral s'est penché de longue date sur les questions de fiscalité familiale. Sous la législature 2014-2019, le SPF-Finances avait initié une Task force chargée d'évaluer l'impact du code des impôts (1992) sous l'aspect genre. Le Conseil fédéral serait heureux d'en prendre connaissance et de participer à une éventuelle réforme.

« Le Parlement européen vient d'adopter une résolution sur l'égalité des genres et les politiques fiscales dans l'Union européenne le 15 janvier 2019, dans laquelle il constate l'impact négatif des lois fiscales qui découragent les femmes d'entrer et de rester sur le marché du travail et reproduit les rôles et stéréotypes traditionnels liés au genre. Il invite la Commission à adresser des lignes directrices communes et des recommandations afin d'éliminer les préjugés fiscaux (= discriminations indirectes).

Il demande aux Etats membres de concevoir l'impôt sur le revenu des personnes physiques de manière à promouvoir activement un partage égal du travail rémunéré et non rémunéré, des revenus et des droits à la pension entre les hommes et les femmes.

Il affirme que l'imposition individuelle est le seul moyen d'atteindre ce résultat et demande d'urgence d'introduire progressivement des dispositions d'imposition individuelle tout en veillant à préserver l'intégralité des avantages financiers dont bénéficient les parents dans les régimes actuels d'imposition afin de parvenir à l'équité fiscale pour les femmes.

D'une manière générale, il invite la commission et les Etats membres à procéder à des évaluations régulières de l'incidence des politiques fiscales sur les femmes dans une perspective d'égalité des genres, en se concentrant sur les effets multiplicateurs et sur les préjugés implicites afin qu'aucun élément de discrimination directe ou indirecte ne figure dans les politiques fiscales de l'Union ».

Partageant cette opinion, le Conseil a demandé (cf Vrouwenraad mémorandum 2019) de poursuivre les efforts d'individualisation de l'impôt des personnes physiques :

- suppression du quotient conjugal pour tous les jeunes dès qu'ils forment une famille ;
- diminution du quotient conjugal pour les ménages à revenus élevés et qui n'ont pas d'enfants à charge ;
- rendre équitables et plus transparents les avantages fiscaux accordés pour les enfants à charge.

6. MONOPARENTALITE

En l'absence de définition normative, la notion de famille monoparentale est fluctuante et recouvre des situations variées de sorte que les institutions qui les comptent obtiennent des résultats différents.

Les raisons sont multiples ; séparation , divorce, veuvage, conjoint en prison, abandon d'enfant, conception in vitro , hospitalisation de longue durée , départ à l'étranger, ...

Données statistiques

« La Belgique compte 475.615 familles monoparentales pour un total de 4.868.496 ménages, soit environ 10 %, avec des variantes selon les régions : 12, 2 % en Wallonie, la Région bruxelloise comptait 63 568 familles monoparentales, sur un total de 545.145 ménages, soit 11 % et la Flandre compterait 18 % des familles monoparentales⁴. Certains ne considèrent pas les situations d'hébergement alterné comme familles monoparentales. Comme cette solution est préconisée par les tribunaux, il est permis de penser que ces chiffres peuvent être multipliés par 2⁵ ».

Les familles monoparentales bénéficient d'une série d'avantages liés à leurs revenus *en matière d'allocation familiales, de logement, de santé, de chômage et de fiscalité.*

« Mais les faits sont là : 83 % de ces familles sont dans l'incapacité de faire face à des dépenses imprévues et encourent un risque de pauvreté plus élevé que les couples avec enfants⁶, un risque de chômage 3 fois plus élevé, connaissent des difficultés à payer leur loyer, à payer les frais d'une crèche, renoncent à des soins et des dépenses de santé deux fois plus que les couples⁷. On relève également des comportements psychologiques négatifs voire des dépressions dues à l'ensemble des difficultés auxquelles sont confrontés les monoparents ».

Or (85 %) des chefs de famille monoparentales sont des femmes avec enfants. Leurs attentes sont donc multiples : besoins de ressources, d'un logement décent, d'un travail, d'informations claires et d'aides rapides, de soutien et d'accompagnement, de sortir de l'isolement...

Service & Créance alimentaire (SECAL)

En réponse au risque de dégradation des conditions de vie, le Service des créances alimentaires a été créé pour apporter une solution aux problèmes suivants :

- la lutte contre la pauvreté du fait du non-paiement de la pension alimentaire aux enfants ou à l'ex-partenaire ;
- la non-exécution des décisions judiciaires et des actes notariés.

⁴ cf SPF Economie , nombre de ménages par type de ménage 2015).

⁵ Discriminations et familles monoparentales: étude juridique et législative sur les risques potentiels de discrimination des législations relatives aux familles monoparentales ,sept 2017 . Centre interdisciplinaire Vulnérabilités et Sociétés , Valérie FLOHIMONT (promoteur).

⁶ Cf. FAMIFED « utilisation des allocations familiales » , avril 2016

⁷ Dossier ABVV ,Eenoudergezinnen, 2018, p 21-22.

Lorsque la pension alimentaire n'est pas payée, le créancier d'aliments (celui à qui la pension alimentaire doit être payée) peut introduire une demande auprès du SECAL qui intervient pour :

- réclamer la pension alimentaire mensuelle (et les arriérés) auprès du débiteur d'aliments (= celui qui doit payer la pension alimentaire) ;
- verser le cas échéant des avances sur la pension alimentaire mensuelle.

Le SECAL met à la disposition du public des bureaux répartis dans tout le pays, bien que leur nombre ait été réduit. Le mécanisme doit être amélioré sur plusieurs points :

- renforcer l'effectivité et le fonctionnement du SECAL, à travers notamment un financement structurel *ad hoc* du Service des créances alimentaires à hauteur de l'augmentation des cas et du coût de la vie ;
- toutes les familles doivent avoir accès à ce service, que les femmes exercent une activité professionnelle ou pas. Concrètement, le plafond actuel pour bénéficier des avances doit être supprimé ;
- répartir les contributions alimentaires selon des critères objectifs et applicables à toutes les situations : prise en compte des frais réels encourus par les parents seuls et les frais extraordinaires avant et après jugement ;
- organiser des campagnes d'information à grande échelle afin de faire connaître le SECAL de tous ceux et de celles qui en ont besoin et du grand public ;
- améliorer l'accessibilité aux bureaux d'accueil en augmentant le nombre de bureaux de proximité ;
- garantir la qualité du travail du personnel décentralisé tout au long du traitement du dossier ;
- faire appliquer plus strictement les décisions des tribunaux en matière de récupération auprès des débiteurs.

7. MOBILITE

Des études récentes ont démontré que les pratiques de mobilité des hommes et des femmes sont différentes : davantage de « trip chaining » (chaînes de petits trajets) et d'intermodalité chez les femmes, davantage de trajets directs et de mono-modalité pour les hommes. Par ailleurs, ce sont principalement les femmes qui gèrent la mobilité de toute la famille. D'autres études ont également montré que le harcèlement des femmes dans l'espace et les transports en commun affecte leurs pratiques de mobilité.

Les Conseils recommandent d'établir un diagnostic genré de la mobilité en zone urbaine comme en zone rurale, intégrant des marches exploratoires, implique l'amélioration de la mobilité douce et la sécurisation de l'espace public (éclairage, abaissement des trottoirs, halte de bus à la demande, aménagement de pistes cyclables...).

Ce diagnostic devrait inspirer de manière systématique tout projet réalisé par les Régions en collaboration avec les bureaux d'études urbanistiques et d'architecture (composition des équipes de travail, élaboration des cahiers des charges, procédures d'avis, récolte de données, analyse des propositions et des projets...). Ainsi, il y a lieu :

- d'investir massivement dans les différents modes de transport public : fréquence, horaires (correspondances, horaire atypique...), flexibilité (par exemple, arrêt de bus à la demande le soir et la nuit), ponctualité ;
- d'améliorer l'offre de transport scolaire dans ses diverses formes ;
- de renforcer la présence d'équipes mixtes d'agents de sécurité (gardiens de la paix, agents des TEC, de la STIB...) et d'animation plutôt que d'installer des dispositifs automatiques qui posent divers problèmes et ne répondent pas à la diminution du sentiment d'insécurité. Ces équipes devront par ailleurs recevoir une sensibilisation aux questions d'égalité hommes-femmes.

8. LOGEMENT

La demande en logement social ne cesse d'augmenter parallèlement à l'appauvrissement de la population, et cela concerne aussi bien les familles précarisées que les familles de classe moyenne qui ont de plus en plus de difficultés à boucler leurs fins de mois. Aussi, les Conseils régionaux recommandent :

- de récolter des données statistiques par sexe sur les pertes de logement et les expulsions locatives ;
- de prendre des mesures spécifiques d'aide au logement pour les familles monoparentales aussi bien au niveau locatif (accorder la priorité d'accès au logement social, renforcer les primes à la location...) qu'au niveau de l'accès à la propriété ;
- d'élargir l'offre de logements sociaux de manière à ce qu'ils soient mieux adaptés à la diversité des cellules familiales (gardes alternées, familles recomposées, familles nombreuses, familles monoparentales, présence de personnes handicapées,...) ;
- de soutenir davantage les agences immobilières sociales qui doivent aussi pouvoir assurer un accompagnement de qualité ;
- de revoir la liste des critères utilisés en matière d'accès au parc de logements sociaux, de manière à supprimer les concurrences entre certaines catégories de bénéficiaires.

9. PRECARITE ET SANS-ABRISME

Bien qu'il n'existe à l'heure actuelle aucune statistique genrée sur le sans-abrisme, force est de constater que ce phénomène a pris de l'ampleur ces dernières années. Violences conjugales, sans-abrisme féminin et des enfants sont souvent liés.

Selon une enquête récente, une femme sur 2 hébergée en maison d'accueil a été victime de violences intrafamiliales⁸. Afin de lutter contre le sans-abrisme des enfants, les Conseils recommandent d'accorder une priorité aux femmes victimes de violences de genre qui se retrouvent du jour au lendemain à la rue, souvent accompagnées d'enfants.

Diverses actions peuvent être menées :

- accorder les droits sociaux aux personnes précarisées de manière automatique ;
- réserver des places spécifiques aux femmes/familles avec des enfants en vue d'éliminer le sans-abrisme des enfants ;
- séparer les logements pour les femmes/familles sans-abris de ceux des hommes sans-abris. Leur capacité d'accueil doit être augmentée ;
- informer les AIS de ces situations de précarité afin qu'elles puissent à leur tour sensibiliser et inviter les propriétaires à accepter des femmes sans-abris ;
- prolonger l'ouverture des centres d'hébergement au-delà de l'hiver ;
- augmenter les subventions structurelles aux abris de nuit et centres de jours réservés aux femmes et enfants ;
- créer des centres d'informations multifonctionnels : lieux d'hébergement d'urgence, de soins de santé, maisons d'accueil, maisons protégées, restaurants sociaux ;
- renforcer la prévention de la perte de logement et augmenter l'offre disponible de logements transitoires en cas de violences conjugales. Certaines personnes peuvent cumuler différents statuts à divers moments.

10. EUROPE

L'Europe a été le moteur de la mise en œuvre de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes depuis les années 70. Il faut aujourd'hui encore qu'elle impulse des mesures pour garantir l'indépendance économique de toutes les femmes, y compris leurs droits individuels à la protection sociale, à la fiscalité et lutter contre la paupérisation des travailleurs ainsi qu'améliorer les conditions de travail dans les secteurs où les femmes sont prédominantes en évaluant et adaptant les directives existantes. Plus concrètement, il s'agit :

- de mettre en œuvre le *Genderbudgeting* comme un outil de *Gendermainstreaming* pour assurer que le budget européen soit réparti équitablement entre les femmes et les hommes ;
- d'actualiser la directive 79/7 relative à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans les régimes légaux de sécurité sociale que la Commission avait soumis à une consultation publique en 2015 ;

⁸ GILLET J. : « Sans abrisme au féminin : enjeux et réalité », Analyse FPS, 2017, p.6.

- œuvrer à l'individualisation des droits en matière de sécurité sociale et de fiscalité de afin de garantir aux femmes l'indépendance économique ;
- d'introduire un objectif de réduction de l'écart salarial de 5 à 10 % dans la réglementation européenne et combler l'écart actuel des pensions entre hommes et femmes ;
- d'adopter des objectifs européens en matière d'infrastructures de garde d'enfants, de personnes dépendantes, âgées et handicapées ;
- d'adopter la proposition de directive relative à un meilleur équilibre hommes-femmes parmi les administrateurs non exécutifs des sociétés cotées en bourse et à des mesures connexes (COM/2012/0614 final) ;
- de prévoir un cadre financier renforcé pour l'égalité entre les hommes et les femmes pour tous les Fonds structurels et de cohésion de l'UE ;
- de ratifier et implémenter la convention européenne sur la prévention et la lutte contre les violences à l'égard des femmes et la violence domestique et adopter une stratégie pour mettre en œuvre la directive « droits des victimes » du 25 octobre 2012 (2012/29/UE établissant des normes minimales concernant les droits, le soutien et la protection des victimes de la criminalité) ;
- d'assurer la transposition de la directive 2011/36/UE de lutte contre le trafic des êtres humains avec une attention particulière à l'analyse de genre et à l'exploitation sexuelle.

11. VIOLENCES

La correcte application de la Convention d'Istanbul ratifiée le 1^{er} mars 2016 requiert un **plan d'action global de lutte contre les violences**⁹.

Les recommandations de ce Plan doivent refléter une **stratégie partagée** par toutes les entités fédérale et fédérées, impliquer toutes les institutions fédérales (Justice, Economie, Intérieur, Affaires étrangères, ...) et bénéficier d'un **budget structurel, stable et indexé** couvrant toutes les actions d'initiatives publiques et associatives prévues dans le plan d'une part, et le soutien structurel des associations de terrain. Le Plan devra permettre une coordination, une répartition des missions et un **partenariat proactif entre les pouvoirs publics tous niveaux confondus et la société civile**.

⁹ cf Evaluation de la mise en oeuvre de la Convention du CE sur la prévention et la lutte contre les violences à l'égard des femmes et la violence domestique par la Belgique ; rapport alternatif de la coalition « ensemble contre les violences » janvier 2019).

Prévention primaire

La priorité sera donnée à la prévention primaire, coordonnée et transversale, impliquant et associant tous les acteurs publics et privés :

- campagnes de sensibilisation du grand public et de publics spécifiques plus vulnérables, multilingues, munies de supports diversifiés sur les droits des victimes ;
- formations des enseignants, éducateurs aux dangers encourus par leurs élèves, aux techniques et instruments de prévention ;
- formations continues au processus de domination conjugale de l'ensemble du corps médical, des travailleurs psycho-médico-sociaux, du monde judiciaire (avocat, juge, procureur, greffier), des agents de l'Etat civil, des polices, des gardiens de la paix, des journalistes ;
- soutien au secteur de l'éducation permanente ;
- introduction d'un système de traitement des auteurs de violences, uniforme pour tout le pays et mise en place d'un suivi permettant d'éviter les récidives ;
- meilleure coordination des services de soutien aux victimes afin d'optimiser les aides potentielles offertes (hébergements temporaires, logement, aide juridique, suivi psychologique, médical, guidance sociale...).

Les Conseils recommandent que, s'appuyant sur des données et des statistiques sexuées, **les actions soient évaluées** tant du point de vue des institutions que des acteurs de terrain.

Législation

La **législation** consacrée aux violences faites aux femmes est éparse, peu lisible, non encore mise en œuvre correctement. Les procédures judiciaires sont longues, coûteuses, souvent inabouties et le nombre de classements sans suite reste élevé. L'attribution des droits de garde et de visite des enfants ne tient pas toujours compte des contextes de violences conjugales et contribue à perpétuer le processus de domination conjugale (et les violences qui en découlent) en maintenant le lien avec l'agresseur.euse.

Par conséquent, les Conseils préconisent de :

- rassembler dans une loi-cadre l'ensemble des dispositions relatives aux violences faites aux femmes et aux enfants, tant civiles que pénales ;
- mieux prendre en compte l'incidence des violences sur les trajectoires professionnelles des victimes (majoritairement des femmes).

Accès à la Justice -Aide juridique

Les Conseils recommandent :

- pour les dossiers de violences intrafamiliales, de revenir à l'assistance juridique gratuite pour les plaignant.e.s et les auteur.e.s ;
- de diffuser une information complète et pratique sur les droits des victimes : plaintes, procédures et délais, indemnisations ;
- de réduire les frais de justice dans les cas de violences intrafamiliales.

Accueil des victimes de violences

Les services de **police** doivent prendre les victimes en charge dans de meilleures conditions d'accueil, d'écoute et d'empathie. Les polices communales doivent enregistrer toutes les plaintes, y compris les témoignages de violences psychologiques et économiques, informer complètement les plaignant.e.s de manière uniforme et transmettre systématiquement les dépôts de plaintes pour coups et blessures au Parquet.

Il convient également :

- d'améliorer la coordination entre les polices de première ligne, les associations, les services hospitaliers, les maisons de Justice, les tribunaux ;
- de prendre en compte les témoignages des victimes de violences psychologiques et économiques par la Justice, ces types de violences n'étant pas actuellement traités par « manque de preuves ».

En matière **de migration**, les femmes venues dans le cadre d'un regroupement familial, qui sont victimes de violences au sein du couple, ont des possibilités de protection très restreintes. Pour les demandes d'**asile** fondées sur une crainte de persécution liée au genre, les critères d'évaluation des demandes sont de plus en plus stricts en ce qui concerne la preuve et l'évaluation de la crédibilité. Enfin, les femmes en situation de séjour irrégulier renoncent souvent à demander une protection de crainte d'être expulsées.

Afin d'augmenter la sécurité des femmes victimes de violences conjugales dans le cadre du regroupement familial, le Conseil bruxellois demande que les autorités bruxelloises compétentes créent un agrément « violences conjugales » pour les maisons d'accueil situées sur son territoire. L'Office des Etrangers ne pourra plus s'appuyer que sur des structures agréées pour définir une procédure spécifique et des avantages pour ces femmes victimes.

Les médecins et les centres hospitaliers ont un rôle non négligeable dans le traitement des violences faites aux femmes. Ils devraient :

- rédiger un formulaire ou certificat médical-type pour attester d'une violence intrafamiliale, conjugale, mutilations sexuelles... ;
- améliorer les coopérations entre le personnel médical, les services d'aide aux victimes, les polices... ;
- pratiquer la gratuité des consultations et examens médicaux nécessaires en cas d'agression sexuelle et des médicaments d'urgence.

Violences intrafamiliales - Les Family Justice Centers

Le Gouvernement fédéral a contribué à la mise en place de 3 centres (Anvers, Malines et Hasselt), les *Family Justice Centers* (FJC), destinés à venir en aide aux victimes et des cas complexes de violence intrafamiliale. Sept autres villes sont candidates à en créer. L'objectif est de traiter plusieurs problèmes (sécurité, santé, violences envers les enfants, les parents, etc.) globalement et d'appliquer des solutions en chaîne en cas de risques élevés et urgents. Chaque FJC présente un mode de fonctionnement spécifique, celui-ci étant adapté aux ressources existantes et aux besoins de tous les intervenants et de la population sur un territoire donné.

Toutefois le modèle, bien apprécié par celles et ceux qui l'expérimentent actuellement, n'est pas parfait : manque de transparence sur le personnel, la formation, le financement, absence de concertation des pouvoirs publics avec les associations de terrain spécialisées dans la lutte contre les violences à l'encontre des femmes, non prise en compte de la charte du fonctionnement et du protocole de ces FJC, non prise en compte de la dimension de genre et du processus de domination conjugale. Les Conseils recommandent dans ce contexte avant de développer d'autres FJC :

- d'accroître la transparence du fonctionnement des FJC existants et de tirer les enseignements d'un rapport d'évaluation complet à réaliser ;
- d'organiser la concertation avec les associations de terrain et la Justice (qui est également en cours de réflexion pour créer un FJC) de sorte à les impliquer concrètement dans les efforts de cohésion entre les acteurs. Vu la variété des modèles des FJC existants, les pôles de ressources wallons qui pratiquent déjà une politique intégrée en un seul lieu, répondent à cette mission et peuvent être facilement intégrés dans le concept de FJC, ce qui permettra également de répondre aux exigences de la Convention d'Istanbul ;
- de pérenniser les budgets alloués aux associations en fonction de leurs besoins ;
- d'inclure dans le travail et la formation du personnel des FJC la dimension de genre pour mieux déceler les cas de violences intrafamiliales par rapport à des situations de simples conflits ;
- d'élargir la porte d'entrée au FJC, à des dossiers non judiciarisés ;
- de ne pas recourir à la médiation parce qu'elle n'est plus efficace à ce stade.

Féminicides et infanticides

Interpellés par le nombre croissant de féminicides et d'infanticides, les Conseils recommandent que des moyens soient déployés pour garantir un traitement de dépôts de plaintes pour coups et blessures sur la victime et/ou ses enfants qui ont été transférés au Parquet et interdire l'option « affaire classée sans suite » pour tout dossier signalant des violences physiques, psychologiques et économiques à l'égard du/de la partenaire et/ou des enfants exposés à ces violences conjugales.

Protection des enfants

Les enfants témoins d'actes de violences sont souvent victimes eux-mêmes de violences physiques, mais aussi psychologiques, qui sont souvent la conséquence de représailles de l'auteur.e par rapport à son ex-partenaire. La non-reconnaissance par les tribunaux de ces actes de violences sur les enfants constitue une violence insupportable pour eux, ce qui peut parfois les pousser à réaliser des actes pouvant mettre en danger leur propre vie (fugues, dépendances, idées suicidaires voire passage à l'acte). Par conséquent, les Conseils demandent que :

- la loi du 18 juillet 2006 relatif à l'hébergement égalitaire soit révisée de manière à appliquer le principe de la « tolérance 0 » pour tout dossier soumis au Tribunal de la Famille qui contient des dépôts de plaintes pour coups et blessures sur l'ex-partenaire ou les enfants, afin d'assurer la sécurité des enfants par rapport aux éventuelles représailles violentes ou de manipulation de la part de l'auteur.e pendant sa garde ;
- des formations au processus de domination conjugale soient dispensées à tout le personnel des services liés à l'enfance et à la jeunesse, de manière à ce qu'il puisse différencier un simple conflit parental d'un processus de domination de la part de l'auteur.e ;
- de mettre en place des protocoles de collaboration étroite entre les services liés à l'enfance et à la jeunesse et les plateformes provinciales de violences conjugales (ou Family Justice Center), pour garantir la prise en charge des enfants exposés aux violences intrafamiliale.

Editeur responsable : Conseil fédéral de l' Egalité des chances entre hommes et femmes (CEC) <http://www.conseildelegalite.be/fr>

Rédactrice responsable: Dominique De Vos (CEC)

Conseil wallon de l'Egalité entre Hommes et Femmes (CWEHF) <https://www.cesewallonie.be/instances/conseil-wallon-de-legalite-entre-hommes-et-femmes-cwehf>

Conseil bruxellois de l'Egalité entre les Femmes et les Hommes (CEFH) <http://www.adviesraad-gelijke-kansen.irisnet.be/fr/>