



CONSEIL DE L'EGALITÉ DES CHANCES ENTRE HOMMES ET FEMMES
RAAD VAN DE GELIJKE KANSEN VOOR MANNEN EN VROUWEN
RAT FÜR CHANCENGLEICHHEIT ZWISCHEN MÄNNER UND FRAUEN

**AVIS N° 58 DU 13 SEPTEMBRE 2002 DU CONSEIL DE L'EGALITE DES
CHANCES ENTRE HOMMES ET FEMMES CONCERNANT LES FEMMES DE 50
ANS ET PLUS**

AVIS N 58 DU 13 SEPTEMBRE 2002 DU CONSEIL DE L'EGALITE DES CHANCES ENTRE HOMMES ET FEMMES CONCERNANT LES FEMMES DE 50 ANS ET PLUS

I. INTRODUCTION

Le présent avis donne suite à la demande de certains membres du Conseil de l'Égalité des Chances entre hommes et femmes. En effet, certaines études font apparaître que le "cap de la cinquantaine est ressenti comme une étape importante dans la vie" (Karp in Hess & Markson 1991).

Beaucoup de changements s'opèrent au niveau social, les enfants quittent le nid et ont eux-mêmes des enfants, les parents deviennent plus âgés et parfois dépendants. Les femmes sont confrontées à des changements physiques : ménopause, modification de la constitution physique et encore, trop souvent, ostéoporose par suite de l'insuffisance d'exercices physiques et à cause d'une nourriture mal adaptée jusqu'à l'âge de 30 ans.

La situation sociale et économique des femmes de 50 ans et plus dépend elle aussi de leur passé professionnel. Les femmes qui n'ont pas de statut professionnel parce qu'elles n'ont pas exercé de profession, dépendent entièrement des droits dérivés, auxquels elles peuvent prétendre en totalité si elles sont mariées et en partie si elles sont cohabitantes. (Il existe une grande différence entre les personnes mariées et cohabitantes en cas de décès de leur partenaire).

Bien que les femmes aient une espérance de vie plus longue, elles se préoccupent trop peu, lorsqu'elles sont jeunes, de se construire une bonne santé, des revenus suffisants, des droits à une protection sociale complète, autrement dit une existence digne et confortable à partir l'âge de la pension.

II. CONSTATATIONS

Tableau 1 : Population par sexe et par groupe d'âge - Belgique (1997-2001)

Dans le groupe d'âge jusqu'à 65 ans, il y a plus de femmes que d'hommes bien que l'écart reste très faible. Par contre pour le groupe des 65 ans et plus, la population féminine est manifestement plus importante

Population par sexe et par groupe d'âge - Belgique (1997-2001)					
	1997	1998	1999	2000	2001
Total	10.170.226	10.192.264	10.213.752	10.239.085	10.263.414
Groupe d'âge 0-19 ans	2.434.606	2.430.706	2.425.617	2.419.964	2.412.224
Groupe d'âge 20-64 ans	6.082.534	6.082.967	6.090.682	6.104.028	6.121.455
Groupe d'âge 65 ans et plus	1.653.086	1.678.591	1.697.453	1.715.093	1.729.735
Hommes	4.971.780	4.982.672	4.993.718	5.006.014	5.018.019
Groupe d'âge 0-19 ans	1.244.998	1.243.294	1.240.900	1.237.139	1.233.250
Groupe d'âge 20-64 ans	3.059.967	3.059.739	3.063.187	3.069.738	3.077.631
Groupe d'âge 65 ans et plus	666.815	679.639	689.631	699.137	707.138
Femmes	5.198.446	5.209.592	5.220.034	5.233.071	5.245.395
Groupe d'âge 0-19 ans	1.189.608	1.187.412	1.184.717	1.182.825	1.178.974
Groupe d'âge 20-64 ans	3.022.567	3.023.228	3.027.495	3.034.290	3.043.824
Groupe d'âge 65 ans et plus	986.271	998.952	1.007.822	1.015.956	1.022.597
Situation au 1 janvier selon le Registre national. Source : INS, Statistiques démographiques.					

Tableau 2 : Espérance de vie à la naissance (1997-1999)

L'espérance de vie est plus longue chez les femmes que chez les hommes.

Les femmes et les hommes ont une espérance de vie moyenne de 81,18 ans et 74,78 ans respectivement.

Espérance de vie à la naissance (1997-1999)		
Espérance de vie à la naissance (en années)	Hommes	Femmes
Belgique	74,78	81,18
Région de Bruxelles-capitale	74,52	81,21
Région flamande	75,75	81,73
- Anvers	75,89	81,57
- Brabant flamand	76,17	82,05
- Flandre occidentale	75,74	81,99
- Flandre orientale	75,04	81,45
- Limbourg	76,13	81,71
Région wallonne	73,13	80,22
- Brabant wallon	75,37	81,45
- Hainaut	72,34	79,87
- Liège	73,65	80,19
- Luxembourg	72,95	80,18
- Namur	72,77	80,39
Période : 1997/1999.		
Source : INS, Bureau méthodes et coordination. Sur base des chiffres du Registre National.		

1. Etudes

Plus on atteint les catégories d'âge élevé, moins la scolarité est élevée. Ceci a indubitablement des conséquences sur le revenu, la participation au travail et l'intégration sociale. Or, plus les femmes sont qualifiées, plus elles ont de chance de trouver un emploi, d'avoir un meilleur revenu, d'être indépendantes, etc.

2. Recrutement, sélection et réinsertion

Beaucoup d'entreprises attachent trop d'importance à l'âge comme critère d'embauche (par exemple dans les annonces: "nous cherchons de jeunes universitaires, de jeunes collaborateurs").

En Europe de manière générale, mais surtout en Belgique, les personnes âgées sont perçues comme "moins productives et moins flexibles" (Mieke Van Haegendoren, "De femme au foyer à intérimaire"). Toutefois, les employés plus âgés ont beaucoup plus d'expérience et ne sont dès lors pas moins productifs et ont en général une bonne mentalité au travail et changent rarement de job par fidélité à l'entreprise. De plus, on a constaté que les travailleurs plus âgés ont moins d'accidents de travail.

L'HIVA (Hoger Instituut Voor Arbeid) constate qu'une femme au foyer sur trois veut réintégrer le marché du travail, et ce pour des raisons financières ou pour briser l'isolement. Mais une fois atteint un certain âge, c'est très difficile à réaliser. La situation des femmes rentrantes est doublement difficile: en tant que demandeuses d'emploi âgées et en tant que femmes.

3. Emploi

Tableau 3 : Taux d'emploi (1996-2000)

Taux d'emploi (1996-2000)					
Taux d'emploi des personnes de 15 à 64 ans	1996 (a)	1997 (a)	1998 (a)	1999 (b)	2000 (b)
Belgique	56,2%	57,0%	57,3%	59,3%	60,5%
- hommes	60,7%	67,0%	66,9%	68,1%	69,5%
- femmes	45,6%	46,7%	47,5%	50,4%	51,5%
Région de Bruxelles-Capitale	51,8%	52,6%	53,2%	54,1%	55,0%
- hommes	58,7%	59,6%	59,4%	60,4%	61,2%
- femmes	45,0%	45,7%	47,1%	47,9%	48,9%
Région flamande	59,2%	59,9%	60,1%	62,6%	63,9%
- hommes	70,6%	70,4%	70,0%	71,3%	72,9%
- femmes	47,5%	49,0%	50,0%	53,6%	54,7%
Région wallonne	52,1%	52,9%	53,3%	54,8%	55,9%
- hommes	62,0%	62,8%	63,3%	64,4%	65,5%
- femmes	42,2%	42,9%	43,2%	45,2%	46,4%

(a) Situation en avril.
 (b) Moyenne annuelle. A partir de 1999, l'Enquête sur les forces de travail est devenue une enquête continue. De plus, le questionnaire a été modifié. Par conséquent, les chiffres à partir de 1999 et ceux des années précédentes ne peuvent être comparés qu'avec prudence. Pour davantage de détails, voir : [la présentation de la nouvelle Enquête sur les forces de travail](#) (fichier téléchargeable, 110 KB).
 Source : INS, Enquête sur les forces de travail.

Tableau 4 : Travailleurs à temps partiel (1995-2000)

Travailleurs à temps partiel (1995-2000)						
	1995 (a)	1996 (a)	1997 (a)	1998 (a)	1999 (b)	2000 (b)
Hommes et femmes	13,6%	14,0%	14,7%	15,8%	19,5%	19,9%
Hommes	2,8%	3,0%	3,3%	3,5%	5,0%	5,4%
Femmes	29,8%	30,5%	31,4%	33,3%	39,1%	39,3%

(a) Population active avec emploi à temps partiel par rapport aux personnes actives avec un emploi (salariés et non salariés c-à-d indépendants, conjoint-aidants,...).
 (b) Population active salariée avec emploi à temps partiel par rapport aux seuls salariés.
 Source : INS, Enquête sur les forces de travail.

En 1970, environ 50% des femmes entre 25 et 29 ans travaillaient. Aujourd'hui, ce taux est de 80%.

La participation accrue des femmes au marché du travail ne modifie guère le fait que les mécanismes qui le régulent aujourd'hui restent défavorables aux travailleuses.

Ce phénomène se manifeste entre autres par le fait que les hommes et les femmes occupent des niveaux de fonction différents (ségrégation verticale) et se concentrent dans des secteurs distincts du marché du travail (ségrégation horizontale). On continue à dénombrier plus de femmes dans des fonctions de niveau inférieur tandis que les hommes exercent en majeure partie dans les fonctions de niveau supérieur.

Malgré l'élimination des dispositions nettement discriminatoires dans les CCT, on constate souvent que les écarts de rémunérations persistent entre hommes et femmes.

Ces différences peuvent être notamment attribuées à une discrimination dans l'évaluation des fonctions. Les systèmes de classification de fonctions sectorielle, sur la base desquels les rémunérations sont calculées, valorisent principalement les qualités masculines. On accorderait par conséquent une moindre valeur aux fonctions majoritairement exercées par des femmes qu'à celles exercées par des hommes.

Beaucoup de femmes ont une carrière moins régulière et complète que celle des hommes. Les femmes représentent, par exemple près de 90 % des travailleurs à temps partiel. Le nombre de femmes travaillant à temps partiel a connu une forte augmentation ces dernières années. Parmi les femmes actives de 50-65 ans, 1 sur 3 travaille à temps partiel – (Geerts Oudere vrouwen 1999). Elles essayent ainsi de concilier harmonieusement leur vie privée et professionnelle. "Being aware that in case of shortage of employment women, and especially older women are the first to be dismissed and the last to be engaged". (Résolution du Conseil International des femmes 1995: « Employment for older women » présenté par G. De Wit et accepté par Internationale Vrouwenraad).

4. Chômage

Tableau 5 :

Principales caractéristiques d'activité de la population belge (1998-2000)						
	1998		1999		2000	
	(x 1.000)	En %	(x 1.000)	en %	(x 1.000)	en %
Hommes et femmes	10.192,2	100,0%	10.213,8	100,0%	10.239,1	100,0%
Actif occupé	3.857,3	37,8%	4.007,0	39,2%	4.092,7	40,0%
Chômeur BIT (a)	383,7	3,8%	375,0	3,7%	308,5	3,0%
Enfants (moins de 15 ans)	1.807,3	17,7%	1.805,3	17,7%	1.804,8	17,6%
Non actifs de 15 ans à 64 ans	2.481,0	24,3%	2.356,2	23,1%	2.343,9	22,9%
Non actifs de 65 ans et plus	1.662,8	16,3%	1.670,3	16,4%	1.689,5	16,5%
Hommes	4.982,7	100,0%	4.993,7	100,0%	5.006,0	100,0%
Actif occupé	2.277,3	45,6%	2.321,5	46,5%	2.367,6	47,3%
Chômeur BIT (a)	179,1	3,6%	179,4	3,6%	144,6	2,9%
Enfants (moins de 15 ans)	925,0	18,6%	923,8	18,5%	923,3	18,4%
Non actifs de 15 ans à 64 ans	938,5	18,8%	898,8	18,0%	888,4	17,8%
Non actifs de 65 ans et plus	669,7	13,4%	670,3	13,4%	682,0	13,6%
Femmes	5.209,5	100,0%	5.220,0	100,0%	5.233,1	100,0%
Actif occupé	1.587,0	30,5%	1.685,6	32,3%	1.725,1	33,0%
Chômeur BIT (a)	204,6	3,9%	195,6	3,7%	163,9	3,1%
Enfants (moins de 15 ans)	882,3	16,9%	881,4	16,9%	881,5	16,8%
Non actifs de 15 ans à 64 ans	1.542,5	29,6%	1.457,5	27,9%	1.455,0	27,8%
Non actifs de 65 ans et plus	993,1	19,1%	999,9	19,2%	1.007,5	19,3%

(a) Les chômeurs au sens du [Bureau International du Travail](#) comprennent toutes les personnes de 15 ans et plus qui au cours de la période de référence étaient sans travail, disponibles pour travailler et à la recherche d'un emploi.
Source : INS, Enquête sur les forces de travail.

Tant le taux de chômage que la durée de chômage sont plus élevés chez les femmes que chez les hommes, 16.4 contre 9.7 en 1997 (Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail 1998).

Parmi les chômeurs qui ont été exclus du droit aux allocations de chômage par suite de ce qui est considéré comme une durée de chômage anormalement longue figurent une grande majorité de femmes considérées comme cohabitantes. Ces chômeuses perdent leurs droits directs en sécurité sociale et de ce fait ont moins d'années pour la pension. On constate, également, que la grande majorité des travailleurs ALE sont des femmes. Par contre, parmi les bénéficiaires de la prépension figurent une grande majorité d'hommes. Ce régime est nettement plus favorable puisque à l'allocation de chômage vient s'ajouter un complètement de l'employeur et que les années de prépension sont comptabilisées pour le calcul de la pension. Dans les entreprises où s'installe un régime de prépension, les éventuels bénéficiaires de celle-ci doivent avoir un passé professionnel de 33 ans ce qui fait souvent défaut aux femmes.

Les avantages accordés aux chômeurs de plus de 50 ans doivent inciter les chômeuses de plus de 50 ans à rester demandeuses d'emploi.

5. Fin de carrière, retraite et situation salariale

Depuis 1997, l'âge de la pension pour les femmes passe progressivement de 60 à 65 ans.

Il existe beaucoup de femmes âgées de plus de 50 ans qui ne travaillent pas et dépendent donc des revenus ou de la pension de leur mari ce qui peut rendre la vie de certaines femmes très difficile (divorcées).

On constate que 8% des femmes titulaires du droit à la retraite bénéficient partiellement du revenu garanti (Office National des Pensions 1997).

Pour les femmes chefs de famille titulaires d'une pension de retraite, le risque de pauvreté est presque deux fois plus important que celui de leurs homologues masculins.

La durée de la carrière nécessaire pour bénéficier d'une pension complète et du calcul en 45^{ème} est progressivement amenées à 45 ans pour les femmes également. Ceci a pour conséquence un accroissement de l'écart entre le montant moyen de la pension de retraite des hommes et le montant moyen de la pension de retraite des femmes. Cet écart peut s'être accru de 11,2 %.

En matière de pension seul le lien juridique du mariage est pris en considération, alors qu'en matière d'allocation de chômage ou d'indemnités de maladie l'octroi du revenu de remplacement tient compte de la cohabitation, qu'il y ait ou non mariage.

Etant donné que les femmes exercent en général une profession moins favorable avec un salaire moins élevé et qu'elles travaillent davantage à temps partiel, elles bénéficient dans la plupart des cas d'une pension moins élevée que celle des hommes.

La tendance à de nouveaux modes de vie engendre une plus grande instabilité dans la situation familiale (plus de divorces, plus d'isolés), ce qui déstabilise la situation des revenus.

6. Soins/‘Care’

Le Conseil constate qu'il y a toujours trop peu de services collectifs (crèche, garderie, garde des enfants et de la famille malades et accueil para-scolaire) et d'assurance dépendance pour le 3^{ème} âge.

Les femmes de la catégorie 50-55 ans peuvent être absorbées par les soins qu'elles apportent à leurs parents, enfants et petits-enfants et être tentées de quitter le marché du travail pour faire face à ces responsabilités.

7. Plaintes psychosomatiques

Il est frappant de constater que les femmes se plaignent davantage de problèmes de type psychosomatique. On constate souvent aussi une surconsommation de médicaments résultant de problèmes physiques et psychiques aigus, afférents à cet âge. Souvent, les médecins ne sont pas suffisamment au courant des causes propres à ces plaintes.

8. Situations familiales en mutation

Tableau 6 :

Ménages privés (1991-2001)						
Ménages privés par type de ménage	Nombre			Pourcentage		
	1991	2000	2001	1991	2000	2001
Belgique	3.953.125	4.237.775	4.277.670	100,0%	100,0%	100,0%
Ménages non familiaux						
- hommes seuls	466.169	591.624	607.999	11,8%	14,0%	14,2%
- femmes seules	657.502	729.973	745.014	16,6%	17,2%	17,4%
- personnes sans noyau familial (a)	119.805	189.795	200.717	3,0%	4,5%	4,7%
Ménages avec 1 noyau familial						
- couples mariés sans enfants	903.616	942.905	944.051	22,9%	22,3%	22,1%
- couples mariés avec enfants non-mariés	1.409.931	1.278.484	1.256.211	35,7%	30,2%	29,4%
- pères avec enfants non-mariés	73.076	112.619	121.126	1,8%	2,7%	2,8%
- mères avec enfants non-mariés	288.774	358.240	367.974	7,3%	8,5%	8,6%
Ménages avec 2 noyaux familiaux ou plus						
Type de ménage inconnu	1.845	1.513	1.638	0,0%	0,0%	0,0%

Source : INS

Notre société connaît une évolution croissante vers de nouveaux modes de vie et donc vers de nouvelles situations familiales.

La charge qu'imposent les soins à apporter aux parents est d'autant plus lourde pour chaque enfant que le nombre d'enfants par famille diminue.

De plus en plus de femmes restent isolées ou sont divorcées.

Donc, les femmes doivent de plus en plus penser à leur propre carrière.

9. Prise de décision

Bien que des progrès importants aient été enregistrés ces dernières années suite notamment à l'introduction de mesures réglementaires, la réalisation effective de la parité dans le domaine de la prise de décision politique reste à réaliser concrètement.

En effet, la proportion d'hommes et de femmes au sein du pouvoir législatif et exécutif à tous les niveaux de pouvoir reste encore éloignée de l'idéal paritaire.

La loi du 24 mai 1994 visant à promouvoir une répartition équilibrée des hommes et des femmes sur les listes électorales stipule que, sur une liste électorale, le nombre de candidats d'un même sexe ne peut excéder les deux tiers.

La loi du 20 juillet 1990 visant à promouvoir une présence équilibrée des hommes et des femmes dans les organes possédant une compétence d'avis, telle que modifiée par la loi du 27 juillet 1997 dispose que, pour chaque mandat à pourvoir au sein d'un organe consultatif fédéral entrant dans le champ d'application de la loi, les instances chargées de présenter des candidats doivent présenter à la fois la candidature d'un homme et d'une femme. Depuis 1997,

la loi dispose également que chaque organe consultatif, entrant dans le champ d'application de la loi, ne peut comprendre plus de deux tiers de candidats du même sexe. A défaut, et à moins de bénéficier d'une exclusion ou d'une dérogation, l'organe consultatif ne peut émettre d'avis valable.

Une loi allant dans le même sens a été votée le 20 septembre 1998 pour les conseils consultatifs provinciaux et communaux traitant de matières fédérales.

III. RECOMMANDATIONS

En organisant des campagnes d'information, les autorités doivent conscientiser les femmes à acquérir un revenu propre afin qu'elles puissent avoir une plus grande indépendance financière et une protection sociale propre.

Le Conseil demande aux autorités de libérer davantage de fonds pour effectuer une étude spécifique sur les plus de 50 ans, laquelle devra tenir compte du niveau d'étude, de l'emploi, du chômage, de la fin de carrière, de la retraite et de la situation salariale.

Afin de garantir une bonne qualité de vie pour les personnes âgées, une politique sociale réfléchie s'avère nécessaire.

1. Etudes :

Les entreprises devraient laisser les travailleurs âgés, ainsi que ceux travaillant à temps partiel, prendre part aux formations.

A cet égard, les instituts de formation concernés doivent tenir compte des six principes de base que Thijssen a développés (1992) en ce qui concerne la formation des travailleurs âgés.

1. L'apprentissage actif devient indispensable avec l'âge. L'apprentissage par la pratique gagne en importance.
2. Un feed-back systématique est important : il vaut mieux corriger immédiatement ce qui a été mal compris.
3. L'ensemble des notions doit être clair. Les références aux connaissances préalables sont primordiales.
4. La matière apprise doit être directement applicable et transposable dans la pratique.
5. Un contexte social adapté caractérisé par la convivialité joue un rôle important.
6. La formation se déroule mieux dans un contexte logistique adapté.

On trouve chez Walker et Taylor (1998) un exemple d'un programme de formation qui s'adresse particulièrement aux femmes âgées.

Les autorités et les partenaires sociaux devraient assurer des programmes de formation pour les travailleurs âgés et soutenir les programmes existants.

2. Recrutement, sélection et réinsertion

Nonobstant la loi du 13 février 1998, le Conseil demande d'insister auprès des entreprises pour qu'elles n'utilisent plus directement ou indirectement l'âge comme critère de sélection lors de recrutements et qu'elles accordent, aussi certains jobs aux travailleurs et travailleuses âgé(e)s.

Pour les personnes rentrantes, il serait opportun de les inciter à s'inscrire comme "demandeuses d'emploi libres inoccupées". De cette façon, elles pourraient prétendre à suivre les programmes organisés par les institutions publiques de formation.

Une discrimination positive lors de l'embauche pourrait également constituer une solution. Toutes les entreprises qui s'adressent particulièrement aux personnes rentrantes lors de l'embauche constituent un exemple pour ce qui est d'une telle politique du personnel. Elles offrent également la possibilité de passer à un système flexible.

Le Conseil demande aux autorités et partenaires sociaux de soutenir le recrutement et la promotion des travailleurs âgés. Le Conseil insiste aussi auprès des autorités pour qu'elles encouragent leur réinsertion.

3. Emploi

Les femmes doivent être conscientes qu'elles ne doivent pas abandonner leur indépendance économique.

Outre le fait qu'aucune préférence ne peut être marquée pour l'un ou l'autre sexe, le Conseil demande que, de même, un âge déterminé ne puisse s'imposer.

Certaines femmes, une fois la cinquantaine, se voient encouragées à faire usage des nouvelles possibilités existantes en matière du crédit-temps afin de se consacrer à des personnes âgées socialement et économiquement dépendantes.

Ce faisant, elles courent le risque de devenir elles-mêmes plus tard socialement et économiquement dépendantes.

Le Conseil demande aux trois Communautés d'introduire enfin ou de développer l'assurance dépendance. Le Conseil demande avec insistance que les institutions collectives d'accueil soient structurés de telle manière que les familles puissent continuer à prendre leurs responsabilités sans devoir cesser leur activité professionnelle.

Les autorités et les partenaires sociaux devraient consacrer davantage d'attention aux conditions de travail dans les entreprises, entre autres au niveau de la sécurité, de la santé et du bien-être (par exemple, trop peu de temps de récupération, air pollué sur le lieu de travail, mauvais éclairage, bruit).

Le Conseil demande que les travailleurs âgés soient informés des nouvelles possibilités que leur procure l'utilisation du crédit-temps.

4. Chômage

Le Conseil demande à la Ministre de reconsidérer la norme des 33 ans de carrière qui s'impose à quiconque veut pouvoir prétendre à une prépension. Plus de femmes pourraient, recourir à ce système si cette norme était abaissée .

Le Conseil demande également de supprimer les art. 80 et suivants de l'AR du 25 novembre 1991 sur la réglementation du chômage. (exclusion pour cause de chômage de longue durée). En conséquence, les femmes qui n'ont pas de charge de famille et ne sont pas isolées ne pourraient en aucun cas être menacées d'exclusion. Ces catégories ne pourraient donc pas être exclues du bénéfice des allocations pour cause de durée anormalement longue du chômage, ce qui ne fait perdre leurs droits sociaux directs de sorte qu'elles ne bénéficient plus que de droits dérivés.

5. Fin d'activité, retraite et situation salariale

Le Conseil demande que soit examinée, pendant une période de transition d'une dizaine d'années, la possibilité d'octroyer une valorisation pour l'éducation des enfants dans le calcul de la pension de retraite. On pourrait à cet égard s'inspirer du modèle français en partant du principe de l'octroi d'une somme forfaitaire par enfant.

6. Soins/« Care »

Les autorités doivent prévoir un budget plus important pour mener pour développer tous les types de soins formels et pour informer le public des possibilités qui leur sont offertes. Ainsi les femmes et les hommes seraient plus vite incités à faire appel à ces services de soins formels.

Les soins formels doivent plutôt s'ajuster aux besoins réels (par ex. accueil intermédiaire, séjours, accueil pendant les week-ends, accueil pendant les congés, accueil des membres de la famille malades).

7. Plaintes psychosomatiques

Les secteurs médical et psychosocial, mais également les entreprises, les médecins du travail et les services du personnel devraient prêter beaucoup plus d'attention aux plaintes psychosomatiques. Des actions de prévention et de sensibilisation concernant les maux typiques pour la catégorie d'âge élevée sont opportunes. Les médecins et les infirmiers doivent davantage s'occuper des maux typiques et combattre les préjugés. Dans la formation des médecins et du personnel infirmier, on devrait également consacrer une attention particulière aux plaintes psychosomatiques.

Les autorités devraient aussi commander une étude sur les origines de ces plaintes.

8. Situations familiales en mutation

Le Conseil demande que les autorités lancent des campagnes d'information pour conscientiser les femmes à l'importance de développer une carrière complète.

9. Processus décisionnel

L'égalité des sexes doit être appliquée dans tous les secteurs et à tous les niveaux.

En dépit de l'existence de dispositions constitutionnelles et de législations ad hoc, il convient d'encourager davantage la participation des femmes au processus décisionnel, tant au niveau politique que dans les conseils et le monde des entreprises.

SOURCES

1. Karp in Hess & Markson 1991
2. C. Geerts in Oudere vrouwen 1999
Winkel 1995 Geerts
3. Mieke Van Haegendoren (van huisvrouw tot uitzendkracht) – “ herintreders een risicogroep 1991”
4. Rijksdienst voor Pensioenen 1997
5. Walker en Taylor 1998
6. Résolution du Conseil International des femmes 1995: Employment for older women.