

Mémorandum 2024

en vue des élections européennes,
fédérales et régionales

Table des matières

Présentation des 3 Conseils consultatifs p. 3

Gouvernance p. 4

Recommandations transversales

1. Gender mainstreaming p. 6

2. Gender budgeting p. 8

3. Représentation équilibrée p. 8

4. Stéréotypes sexués p. 9

5. Collaboration avec l'IEFH p. 9

6. Politiques temporelles p. 9

Recommandations thématiques

1. Emploi p. 11

2. Sécurité sociale p. 17

3. Violences p. 21

4. Santé p. 25

5. Fiscalité p. 27

6. Monoparentalité p. 28

7. Mobilité et Environnement p. 31

8. Logement p. 32

9. Sans-abrisme et hébergement p. 34

10. Europe p. 35

Présentation des 3 Conseils signataires

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... s'appuyant sur le large spectre de sa composition qui allie des associations de la société civile travaillant à l'égalité des chances entre femmes et hommes, des organisations représentatives des travailleurs/travailleuses et des organisations des employeurs/employeuses et des partis politique. Il peut être le garant de la prévention des discriminations dans toutes les lois fédérales pour autant qu'on prenne en compte ses opinions.

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.

Face à l'augmentation de la précarité, des décisions budgétaires qui atteignent davantage les travailleuses et des inégalités de manière générale, des enjeux importants en termes d'égalité entre hommes et femmes impliquent de travailler de manière transversale. C'est dans cet objectif que les trois Conseils consultatifs ont décidé de présenter leurs recommandations communes et régionales aux autorités fédérales et aux entités fédérées. Ils les appellent à consacrer de plus grands efforts de coordination et de cohérence entre elles et sont prêts à contribuer à ce besoin d'efficacité politique en exerçant leur mission d'avis tout au long de la législature et en se consultant mutuellement.

Les avis, documents, études et les mémorandums régionaux sont accessibles sur leurs sites respectifs :

Conseil fédéral de l'Égalité des Chances entre hommes et femmes (CEC)

<http://www.conseildelegalite.be/fr>

Conseil Wallon de l'Égalité entre Hommes et Femmes (CWEHF)

<https://www.cesewallonie.be/instances/conseil-wallon-de-legalite-entre-hommes-et-femmes-cwehf>

Conseil bruxellois de l'Égalité entre les Femmes et les Hommes (CEFH)

<http://www.adviesraad-gelijke-kansen.irisnet.be/fr/>

Gouvernance

Si nous ne réclamons pas de changements institutionnels fondamentaux, nous revendiquons de recevoir les moyens appropriés à nos engagements, sur le modèle du Conseil Central de l'Economie et du Conseil National du Travail par exemple, ce qui signifie une revalorisation de nos maigres subsides annuels ou dotations, en ce compris le personnel.

Nous ne demandons qu'à éclairer l'autorité sur les risques de discriminations entre hommes et femmes qu'un projet ou une législation peut engendrer. Afin de pouvoir assumer notre rôle de prévention des discriminations selon le sexe, en temps utiles, nous souhaitons être informés et consultés, le plus tôt possible, sur tous les projets des Gouvernements qui pourraient avoir une incidence sur l'égalité entre les hommes et les femmes et pouvoir les évaluer en cours et en fin de législature.

**RECOMMANDATIONS
TRANSVERSALES**

1. GENDER MAINSTREAMING

Le Gender mainstreaming vise à intégrer la perspective de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines et à tous les niveaux, par les acteurs généralement impliqués dans la mise en place des politiques.

Afin que le Gender mainstreaming soit mis en œuvre, nous demandons que le/la Ministre chargé-e des questions d'égalité entre les hommes et les femmes soit attaché-e directement au chef du Gouvernement (Premier/Première Ministre, Ministre-Président-e) et qu'il/elle puisse compter sur une administration en nombre et des compétences suffisantes.

Durant cette législature 2020-2024, l'actuelle Conférence interministérielle (CIM) « Droits des femmes » a fait ses preuves. Sa pérennisation doit en être assurée afin de coordonner les politiques de genre et de les rendre cohérentes.

L'approche intersectionnelle augmente l'efficacité du Gender mainstreaming, en prenant en compte les autres facteurs qui aggravent les inégalités de genre (discriminations croisées entre genre et orientation sexuelle, handicap, prétendue race, santé, origine ethnique, âge, convictions religieuses, etc.).

Une loi fédérale a défini les notions d'intersectionnalité et de discrimination cumulée (loi du 28.06.23, avis CEC n°168 du 10 février 2023). Un décret wallon fait de même (décret du 02.05.19, avis CWEHF n°57 du 14 mai 2018).

1.1. Outils d'analyse d'impact sur le genre

Analyse d'impact de la réglementation (AIR)

Le Gouvernement fédéral s'est imposé un **mécanisme préventif d'amélioration de la réglementation** grâce à **l'analyse d'impact complète des réglementations** (l'AIR, loi du 15.12.13), qui contient un volet « égalité entre les femmes et les hommes », comme le prescrivait la loi du 12.01.07 (Gender mainstreaming - Cf. avis CEC n° 128 du 10.12.10). 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, à laquelle le volet genre ne fait pas exception, et avancent une série d'explications et de recommandations.

Le Conseil Central de l'Economie avait pointé les points forts et les faiblesses de l'AIR (avis CCE du 26.04.16), le Conseil fédéral partage toujours ces recommandations :

- 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 les premiers rapports annuels relatifs aux AIR le mentionnent à juste titre ;
- L'analyse d'impact doit être effectuée à un stade précoce de la 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, c'est-à-dire toutes les institutions qui collaborent à l'élaboration des réglementations ;
- 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.

Test « genre »

En Wallonie, la Région s'est dotée d'un **test « Genre »** par les décrets du 11.04.14 et du 03.03.16 ainsi que par les arrêtés du 29.06.17, de manière à garantir l'anticipation, la transparence et la qualité en matière de Gender mainstreaming. Cet outil a évolué vers une **analyse d'impact sur le genre**, intégrant par ailleurs la dimension intersectionnelle.

Test « égalité des chances »

La Région de Bruxelles-Capitale a adopté la stratégie du Gender mainstreaming 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 04.10.19, le Gender test est intégré dans le nouveau **test « égalité des chances »** instauré par l'ordonnance du 04.01.18 tendant à l'introduction du test d'égalité des chances et par l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 22.11.18 portant exécution de l'ordonnance précitée. Le CEFH déplore que le genre ait été dilué, au lieu d'avoir été renforcé, parmi les autres critères de discriminations dans le test égalité des chances.

L'application et le contrôle de ces tests requièrent des moyens humains et financiers, ainsi que des outils pour intégrer la dimension de genre dans la législation.

Données et indicateurs genrés

Parmi les paramètres indispensables à l'analyse des effets d'une réglementation ou d'un plan, les **données quantitatives, les statistiques sexuées et les indicateurs de genre** (avis CEC n°123 du 18.12.09, avis CWEHF n°50 du 05.09.16 et n°89 du 06.12.21) figurent en bonne place notamment pour révéler une discrimination indirecte ou du moins des inégalités dans tous les domaines (environnement, datamining au niveau des risques psychosociaux, sécurité sociale, violences de genre, mobilité, harcèlement sexiste et sexuel, transports en commun, espace public, logement, précarité énergétique et hydrique...).

Nous insistons sur la nécessité d'imposer la production de données relatives à des personnes physiques et morales et d'indicateurs ventilés selon le genre. A cet égard, nous saluons la démarche du Parlement fédéral conclue par une résolution du 29.02.24 relative aux biais de genre dans les données (Doc .55 3593/004).

Documentations

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

Parmi les outils utiles pour déceler et contrer les discriminations, nous estimons que des recueils de documentation juridique, tels la « Documentation de base » produite annuellement par le Conseil fédéral (<https://conseildelegalite.be/media/478/download?inline>) et le « Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité » du 04.04.24 (MB 16.04.24) devraient être fournis à tous les services impliqués dans l'élaboration des réglementations.

1.2. Formation

Nous **insistons** pour que chaque niveau de pouvoir mette en place une formation/sensibilisation récurrente sur le Gender mainstreaming, le sexisme et les discriminations intersectionnelles pour les personnes participant à l'élaboration des lois, des plans de Gender mainstreaming ainsi qu'aux modalités d'action rendant effective **une politique de tolérance zéro à la discrimination**.

2. GENDER BUDGETING

Le CEC, le CEFH et le CWEHF engagent leur Gouvernement respectif à poursuivre 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 réorienter des recettes et des dépenses en vue de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes.

3. REPRÉSENTATION ÉQUILIBRÉE

L'enjeu de cette recommandation est d'encourager une représentation équilibrée dans les différents organes de décision, ce qui permet d'établir une politique plus égalitaire.

3.1. Au sein des organes consultatifs

La représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein de ces organes fait l'objet de demandes de dérogation auprès de la Commission « organes d'avis » du CEC. 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 20.07.90 visant à promouvoir la présence équilibrée d'hommes et de femmes dans les organes possédant une compétence d'avis (avis CEC n°121 du 12.06.09),¹ 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.

3.2. Au sein des organes décisionnels

De manière générale, nous exigeons 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 28.07.11 qui garantit déjà cette proportion dans les entreprises publiques autonomes et les sociétés cotées en bourse) et de tendre vers la parité dans les organes relevant du secteur public.

3.3. Dans les listes électorales

Nous demandons de revoir la législation afin de promouvoir 1 femme à la première et à la dernière place (pour une liste impaire), ce qui permettrait de mieux visibiliser les femmes en politique et de poursuivre l'instauration d'un quota 1/3-2/3 à tous les niveaux de pouvoir.

¹ <https://conseildelegalite.be/media/90/download?inlinel>.

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

L'IEFH est un organe faîtière sur lequel peuvent s'appuyer les Conseils régionaux. Par conséquent, nous recommandons de renforcer la collaboration ainsi que les moyens financiers pour chaque nouvelle mission qui lui est confiée.

6. POLITIQUES TEMPORELLES²

Le temps est vécu différemment selon que l'on soit 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 citoyen·ne·s et réduire les inégalités entre celles et ceux qui ont du temps et/ou des ressources et celles et ceux qui n'ont ni l'un ni l'autre.

Nous demandons que les politiques de Gender mainstreaming intègrent une gestion du temps plus collective, comme le recommandent les Bureaux du temps installés dans plusieurs pays (avis transversal CESE Wallonie n°A.1505 de septembre 2023).

² 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 THÉMATIQUES

1. EMPLOI

1.1. Participation des femmes

Parmi les recommandations européennes, figure celle d'augmenter le taux d'emploi de manière globale pour atteindre 80% en 2030, et plus particulièrement celui des femmes. En Belgique, le taux d'occupation des hommes se situe à 75% et celui des femmes à 67% (données 2021). L'emploi est moins une question de taux que de qualité de travail ! Comme les hommes, les femmes qui travaillent ont besoin d'emplois stables, de rémunérations leur garantissant une réelle autonomie économique.

Le CEC rappelle que depuis les années 60, l'emploi des femmes n'a cessé de croître sans discontinuer. **C'est grâce au travail à temps partiel des femmes, encouragé depuis la fin des années 70, que le nombre global des travailleurs/travailleuses a pu augmenter.** Aujourd'hui, 42,9% des travailleuses prestent à temps partiel³ pour seulement 10% d'hommes. Or, il apparaît évident qu'un travail à temps partiel de moins de 75 % ne permet pas de vivre de manière financièrement indépendante.

On constate donc que, durant les 4 dernières décennies, le marché du travail s'est davantage dualisé entre les hommes et les femmes. Ces dernières doivent se contenter de rémunérations et de prestations sociales partielles, tout en assurant la plus grande part des responsabilités familiales. Malheureusement, cette augmentation ne s'est pas accompagnée d'améliorations des conditions de travail, bien au contraire. Le CEC a consacré deux études⁴ sur les conditions désastreuses dans lesquelles ces travailleurs et travailleuses sont occupé-e-s, tout spécialement dans des secteurs occupant un grand nombre de femmes et de travailleurs/travailleuses à temps partiel (secteurs du commerce, de la santé – maisons de repos, du nettoyage et des banques & assurances).

Nous demandons **d'endiguer cette politique** de dualisation du marché du travail qui pénalise les **temps partiels involontaires et de privilégier notamment une réduction collective du temps de travail sans perte de salaire.**

La mise en œuvre des recommandations développées dans l'avis CEC n°166 du 14.10.22⁵ apportera des solutions aux discriminations avérées dans les domaines suivants :

En matière de droit du travail

- Supprimer la discrimination salariale résultant du système des heures complémentaires et faire adopter la proposition de loi assimilant à du travail supplémentaire ces prestations dites complémentaires (Doc. Parl. 55 3531/001) ;
- Évaluer la cotisation de responsabilisation décidée en 2017 ;
- Investir, avec les entités fédérées, dans les structures publiques et non marchandes telles que les crèches, l'accueil extrascolaire, les centres pour personnes dépendantes, les soins et aides à domicile ainsi que les garde-malades.

En matière de chômage

- Automatiser l'octroi des allocations de garantie de revenus (AGR) ;
- Revoir les conditions trop restrictives de l'AGR ;
- Supprimer la condition d'être éligible au chômage complet pour avoir droit au statut de travailleur/travailleuse à temps partiel avec maintien des droits.

³ Les taux moyens européens sont de 31, 5 % de temps partiel féminins et de 8,2 de temps partiel masculins.

⁴ https://raadvandegelijkekansen.be/media/344/download?inline_et

⁵ <https://conseildelegalite.be/media/348/download?inline>.

Pour le calcul de la pension

- Supprimer la différence entre les temps partiels avec maintien des droits avec ou sans AGR ;
- Revoir le système de la compression des heures en jours travaillés ;
- Maintenir, en tous cas, les assimilations actuelles.

Enfin, une information objective à l'intention des travailleurs/travailleuses quant aux conséquences du travail à temps partiel sur leur vie professionnelle et leur vie familiale, ainsi que les risques sur leurs prestations sociales futures, leur permettrait de faire des choix professionnels éclairés.

Le CEC s'est également adressé aux partenaires sociaux afin de rechercher des solutions négociées relatives à plusieurs questions communes aux secteurs étudiés tels :

- la priorité des temps partiels pour un emploi équivalent à temps plein dans l'entreprise ;
- l'allongement des délais d'avertissement des horaires variables ;
- une réflexion sur des aménagements de temps pour les parents d'enfants en bas âge et sur d'autres formes de flexibilité, s'il s'avère qu'elles sont vraiment nécessaires.

À la suite des consultations avec les secteurs, des recommandations plus spécifiques devraient être discutées au sein des commissions paritaires respectives.

Parallèlement, les formules de contrats temporaires, d'intérim, de flexi-jobs, etc. se sont multipliées entraînant une précarisation de l'emploi et des droits aux prestations sociales liés. Nous demandons, en particulier, de supprimer les contrats intérim d'un jour et de limiter (à 5) les contrats intérimaires successifs par travailleur/travailleuse intérimaire au sein d'une même entreprise.

Le Gouvernement s'était engagé à examiner si des mesures supplémentaires pouvaient être prises pour réaliser le plein potentiel social et économique du télétravail, et les partenaires sociaux à mieux protéger les travailleurs/travailleuses en **télétravail** dont l'usage avait été recommandé ou obligatoire là où la nature du travail le permettait, en conséquence de la crise sanitaire (Covid-19 en 2020). Si une convention collective de travail interprofessionnelle (CNT n° 149 du 26.01.21 (prolongée par la 149 bis)) a réglé des mesures temporaires, la convention n° 85 n'a pas fait l'objet d'un accord, laissant en arrière-plan les revendications des femmes en matière de temps de travail, de répartition des charges familiales, de formations, de structures de gardes d'enfants, etc.⁶.

1.2. Accès au marché du travail

Nous demandons :

- 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 également avoir accès aux métiers à forte présence féminine ;
- d'augmenter le nombre et la qualité des EPN (Espaces publics numériques) grâce à des ressources en personnel et financement suffisantes ;
- d'équilibrer l'accès au capital pour les femmes entrepreneures, notamment dans le traitement des subventions et l'accompagnement des projets portés par des femmes, ce qui nécessite une sensibilisation aux enjeux de l'égalité parmi les accompagnants, les entreprises et les investisseurs ;
- de renforcer la création et la visibilité des réseaux d'entreprenariats féminins ;

⁶ AMAZONE : « Le télétravail en lien avec la durabilité dans une ère post-Covid19 (<https://www.cffb.be/wp-content/uploads/2021/11/Brochure-Le-t%C3%A9l%C3%A9travail-en-lien-avec-la-durabilit%C3%A9-dans-une-%C3%A8re-post-Covid19.pdf>) et CFFB, 23.03.21 : « Avis de la Commission socio-économique sur l'expansion du télétravail et son impact sur les femmes) <https://www.cffb.be/wp-content/uploads/2021/03/T%C3%A9l%C3%A9travail-avis-CFFB.pdf>.

- d'investir plus intensément dans les infrastructures d'accueil de la petite enfance, extra-scolaire, les soins et les aides à domicile pour les personnes âgées ou porteuses d'un handicap et les enfants, pour soutenir les familles et apporter des solutions collectives à la double journée de la plupart des femmes, facteur important du temps partiel contraint des femmes.

1.3. Organismes publics d'accompagnement à l'emploi

Le FOREM, ACTIRIS et Bruxelles Formation doivent veiller à ce que leurs conseillers/conseillères-emploi ne reproduisent pas de stéréotypes sexués lors des entretiens. Par ailleurs, une véritable formation transversale devrait leur être offerte pour leur donner accès à des compétences transversales (avis CWEHF n°75 du 31.08.20, avis n°77 du 11.01.21 et avis n°97 du 19.07.23).

Bien que le FOREM ait annoncé un projet pilote de solution de garde, aucun projet n'a vu le jour au cours de cette législature. Aussi, nous rappelons la demande récurrente de mettre en place des **solutions de garde organisées** par le FOREM et de renforcer celles déjà organisées par ACTIRIS et Bruxelles Formation.

Nous relevons 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 et chercheuses 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. Aussi, nous recommandons d'assouplir la réglementation du chômage sur base du travail pour s'adapter aux évolutions du marché du travail.

Enfin, le CWEHF est interpellé par la procédure actuelle imposée aux personnes exclues du chômage et qui s'orientent vers le CPAS. Ces personnes sont obligées de se réinscrire auprès du FOREM qui les a exclues. Nous demandons à ce qu'ils soient à nouveau prioritaires au niveau de leur prise en charge.

1.4. Titres-services

Les titres-services sont presque exclusivement féminins (98 %, en Wallonie et à Bruxelles) et offrent peu de potentiel d'épanouissement. Pour les Conseils, outre une amélioration des conditions de travail et de salaire, ces emplois doivent rester un vecteur d'intégration des demandeurs et demandeuses 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 passerelle vers d'autres métiers, de façon récurrente et tout au long de leur carrière et de renforcer les contrôles auprès des opérateurs (avis CWEHF n°82 du 12.05.21).

Par ailleurs, nous ne sommes pas favorables 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 et puériculteurs).

1.5. Formation

Constatant qu'une formation (souvent coûteuse) ne donne pas automatiquement accès à un emploi, nous recommandons d'évaluer et de faire correspondre les vacances d'emploi, les métiers en pénurie et les fonctions critiques pour mieux répondre aux besoins indépendamment du sexe de la personne, ainsi que d'augmenter le champ des possibles des demandeur et demandeuses d'emploi en :

- accordant des dispenses pour reprise d'études, ces dernières devant être étendues à toutes les formations qualifiantes et pas seulement limitées aux métiers en pénurie ;
- renforçant l'offre de formation continue via des actions positives dans les formations qualifiantes et numériques ;
- encourageant d'une part les femmes à s'orienter vers les nouvelles filières d'avenir, comme les STEAMs (Science, Technology, Arts, Engineering, Mathematics), la transition écologique, les métiers liés à l'environnement et au développement durable et d'autre part, les hommes à

s'orienter vers les métiers du Care, de la petite enfance, de l'enseignement et de l'économie sociale (CWEHF avis n°88 du 18.10.21 et n°89 du 06.12.21) ;

- mettant en place progressivement un quota de 20% de stagiaires de sexe sous-représenté dans les métiers « stéréotypés » de manière à augmenter progressivement le taux de mixité de ces métiers (avis CWEHF n°88 du 18.10.21 et n°89 du 06.12.21) ;
- encourageant la formation continue en cours d'emploi ;
- stimulant les compétences numériques des filles dès le plus jeune âge.

1.6. Parcours d'intégration

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, nous recommandons 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 (avis CWEHF n°88 du 18.10.21 et avis n°97 du 19.07.23).

Une attention particulière devra également être accordée aux primo-arrivant-e-s, ces derniers/dernières devant suivre obligatoirement le parcours d'intégration avant de pouvoir s'insérer sur le marché du travail. Le CEFH recommande d'adopter une politique d'accueil capable de mettre un terme au phénomène d'exploitation et de déshumanisation que vivent les personnes dites sans-papiers réduites à travailler « au noir », en leur ouvrant notamment l'accès à un permis de travail et à des formations professionnelles tandis que le CWEHF préconise que des aménagements soient prévus, comme une garde d'enfants, des horaires de cours adaptés aux heures scolaires et une accessibilité en transport en commun du lieu des cours (avis CWEHF n°64 du 29.10.18).

1.7. Conditions de travail

Le CEC s'est penché à de nombreuses reprises sur les relations de travail des femmes. Sous la législature 2019-2024, il a publié 3 avis en matière d'égalité des rémunérations (n°155 du 25.06.21, n°161 du 22.10.21 et n°172 du 09.02.24), en matière de travail à temps partiel involontaire (avis n°166 du 14.10.22) et de protection de la maternité (avis n°157 du 22.04.20, n°165 du 09.09.22 et n°167 du 18.11.22) et des droits sociaux des personnes qui se prostituent (avis n°156 du 10.12.20, n°162 du 19.11.20 et n°171 du 08.09.23).

L'égalité des rémunérations demeure un objectif prioritaire, même si des progrès substantiels sont observés depuis la CCT 25 du Conseil national du Travail (15.10.1975) et les lois qui ont renforcé l'obligation d'égaliser (loi du 22.04.12).

Selon les données fournies par l'ONSS et le SPF Économie, les femmes ont encore aujourd'hui en 2023, une rémunération moyenne de 8% inférieure à celle des hommes. Dans le secteur privé, cet écart s'évalue à 11%. En dessous donc de la moyenne européenne qui est de 16%. Sans correction pour la durée du travail, l'écart devient 21,6% tous secteurs confondus, 26% dans le secteur privé et 14% dans le secteur public.

Les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes sont le reflet des secteurs dans lesquels les femmes sont employées, qui paient moins bien, requérant des compétences moins valorisables sur le marché du travail (filières d'éducation moins rentables) et des postes qu'elles occupent dans la hiérarchie des fonctions. Ils sont dus également à la durée et au volume du travail inférieurs à ceux des hommes (temps partiel). Dès lors, nous recommandons :

- de revaloriser les métiers de la santé et du care en termes de rémunérations et de reconnaissance de contribution à l'intérêt général (métiers essentiels pendant la crise sanitaire) ;
- de reconnaître la pénibilité des conditions de travail de certains métiers exercés par des femmes, et plus particulièrement à temps partiel ;

- de négocier le salaire minimum (17 euros brut/heure, montants indexés) dans tous les secteurs et entreprises, ce qui améliorera automatiquement la situation d'un grand nombre de femmes ;
- de transposer correctement la directive 2023/970 (transparence) du 10.05.23 visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'application du droit, d'ici juin 2026. Cette transposition nécessite (CEC avis n°171 du 09.02.24) :
 - des adaptations des textes de plusieurs lois relativement à la définition juridique de « salaire égal ou de valeur égale » et du renversement partiel de la charge de la preuve (loi du 07.10.22 concernant des conditions de travail transparentes et prévisibles (transposition de la directive 2019/1152), loi Genre du 10.05.07, loi sur l'écart salarial ainsi que de la CCT 25 elle-même) ;
 - une concertation avec les partenaires sociaux du secteur privé et des services publics ainsi que les entités fédérées ;
- d'appliquer la transparence des salaires aux avantages extralégaux dont ne bénéficient que peu de femmes cadres ;
- d'informer les travailleurs/travailleuses de manière à ce qu'ils/elles soient à même de faire valoir leurs droits ;
- de dispenser des formations spécifiques aux représentant-e-s des travailleurs/travailleuses dans les organes où les évaluations et les rapports sur l'écart salarial se discutent afin de repérer les éventuelles différences de rémunérations.

Par ailleurs, le CEC demande à :

- être informé des étapes et des difficultés relatives à la transposition de la directive transparence ;
- être éventuellement consulté sur un rapport général concernant l'application/l'évaluation de la loi du 22.04.12 et sur l'évolution des plans d'actions des entreprises qui en ont établi un.

Les droits sociaux des personnes qui se prostituent sous contrat de travail seront mieux garantis par la loi du 3 mai 2024. Le CEC insiste pour que les libertés et droits prévus dans la loi puissent être exercés sous le contrôle des polices et inspections sociales, de manière à garantir leur sécurité et l'effectivité de la loi (avis CEC n°156 du 10.12.20, n°162 du 19.11.21 et n°171 du 08.09.23). Il exhorte le Gouvernement à prendre les mesures complémentaires notamment en termes d'agrément des employeurs/employeuses, de soins de santé et de reconversion. Il a entre autres rappelé que la lutte contre la traite et le trafic des êtres humains devait être intensifiée d'urgence.⁷

1.8. Risques psychosociaux

Nous attirons particulièrement l'attention sur les discriminations et sur la violence sexiste que les femmes subissent parfois sur leur lieu de travail. Nous demandons que des campagnes de sensibilisation et des formations sur la prévention du harcèlement sexuel au travail soient organisées de manière récurrente.

Dans ce contexte, l'analyse générale obligatoire des risques psychosociaux en entreprise doit comporter une analyse genrée des risques, notamment les mesures de prévention spécifiques des violences sexistes ou comportements inadéquats, une analyse de l'organisation du travail et une analyse des conditions de sécurité et santé (perturbateurs endocriniens).

Nous insistons pour que l'application des principes de la Convention d'Istanbul et de la Convention n°190 de l'OIT (avis CWEHF n°96 du 03.04.23 et avis CEFH n°A-2021-002 du 25.03.24) soit effective, comme :

- l'obligation d'une présentation annuelle du plan de prévention des violences sexistes et sexuelles par l'employeur/employeuse ;

⁷ <https://www.lachambre.be/FLWB/PDF/55/2530/55K2530002.pdf>

- une tolérance zéro dans chaque entreprise envers tout comportement inacceptable et toute violence exercée par les managers, les collègues ou envers les usagers/usagères.
- Ils insistent également sur la mise en place d'actions spécifiques visant à mieux protéger les employé·e·s de maison, conformément à la Convention n°189 de l'OIT⁸, comme la protection effective contre toutes les formes d'abus, de harcèlement et de violence, la jouissance de conditions d'emploi équitable ainsi que de conditions de travail décentes et, lorsqu'elles/ils sont logé·e·s au sein du ménage, de conditions de vie décentes qui respectent leur vie privée, la signature d'un contrat écrit, l'ouverture à des droits sociaux, etc.

1.9. Congés d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée

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

- d'améliorer l'accessibilité et la lisibilité des congés (le Gouvernement s'était engagé à procéder à une réforme au cours de cette législature 2020-2024...);
- d'améliorer la clarté des droits pour les travailleurs/travailleuses et de fournir une information complète et synthétique par les pouvoirs publics ;
- d'allonger et de rendre le congé de naissance obligatoire, pour tou·te·s les travailleurs/travailleuses, de le rémunérer comme un congé de maternité et avec une flexibilité répondant aux besoins (en partie avant et après la naissance). Pour étayer cette revendication, ils se réfèrent à l'enquête consacrée aux nouveaux pères et coparent·e·s, qui a pu montrer une nette augmentation de la prise de congé de naissance par ces derniers/dernières (86% des salarié·e·s et fonctionnaires en 2021 contre 71% en 2010). Par contre, parmi les indépendant·e·s, ce pourcentage est plus faible, seulement 53%. La grande majorité des pères et coparent·e·s se déclarent en faveur d'un congé de naissance obligatoire, ce qui est un signal très positif. L'instauration du congé de naissance et son extension à 2, 3 puis finalement 4 semaines ont été des étapes importantes dans la reconnaissance du rôle joué par le père ou le/la coparent·e au moment de la naissance d'un enfant ;
- d'accorder une dispense de disponibilité aux demandeurs/demandeuses d'emploi qui ont déclaré leur congé de naissance ;
- d'augmenter, pour les parents solos, la durée des crédits-temps thématiques normalement accordés à chaque parent des familles biparentales et d'en augmenter l'indemnisation ;
- d'indemniser, par la sécurité sociale, le nouveau congé d'aidant·e (cinq jours par an pour fournir des soins ou une aide à un·e membre du ménage ou de la famille qui nécessite des soins médicaux ou une aide considérable – actuellement, la rémunération de ce congé est soumise à la volonté de l'employeur/employeuse).

1.10. Équipements et vêtements de travail

De nos jours encore, les équipements et vêtements de travail sont mal adaptés à la morphologie féminine (pantalons trop larges, 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.

⁸ Convention n°189 de l'OIT sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011 (https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::p12100_ILO_CODE:C189).

2. SÉCURITÉ SOCIALE

Si le droit du travail protège les travailleurs/travailleuses contre les formes, des plus simples aux plus subtiles, de discriminations voire d'exploitations, il se prolonge par les droits à des prestations de sécurité sociale, principalement grâce aux revenus de remplacement des rémunérations perdues à cause de maladie, de chômage ou de retraite. Les Conseils rappellent la nécessité de maintenir l'indispensable financement de la Sécurité Sociale. Le CEC a dénoncé et proposé des solutions à des discriminations directes (avis CEC n°130 du 10.12.10), heureusement raréfiées, mais indirectes aussi, qui ne cessent d'obscurcir le paysage social dans une nébuleuse d'incertitudes juridiques.

2.1. Individualisation des droits

Un des combats qui nous anime depuis leur création, est celui de l'individualisation des droits sociaux liés aux droits dérivés, ces droits qui bénéficient aux titulaires qui vivent avec un·e adulte qui ne travaille pas ou peu, et ne souhaite pas travailler. Ces droits à des prestations accordées par la présence d'un·e adulte à charge dans le ménage sont injustes, car en défaveur des femmes qui travaillent, et entraînent des discriminations indirectes qui persistent en dépit de quelques mesures qui ont pour effet de stabiliser ou de précariser davantage les femmes concernées (cf. allocation de transition pour les jeunes veuves – avis CEC n°142-143-144 du 21.03.14). Ces droits dérivés non contributifs sont coûteux pour le budget de la sécurité sociale et, entre autres effets, détournent les femmes du marché du travail puisque leurs droits propres peuvent se révéler être inférieurs aux droits dérivés accordés à leurs partenaires.

Depuis des décennies, **nous demandons inlassablement** (avis CEC n°130 du 10.12.10, avis CWEHF n°93 du 20.12.22) **de remplacer les droits dérivés par des droits propres liés exclusivement au travail rémunéré des travailleurs/travailleuses, en procédant par cohortes d'âges** (individualisation des droits). Autrement dit, la dimension familiale dans les prestations sociales ne devrait être légitimée que pour les enfants qui sont réellement à charge.

Les prestations de sécurité sociale doivent continuer à être relevées à un niveau suffisant pour mener une vie digne tout en préservant une tension avec les minima salariaux (évitement de pièges à l'emploi).

Chômage

Un large débat s'est ouvert dans le courant de la législature 2019-2024, à propos du **statut de cohabitant sans charge de famille**. Si l'impulsion du Gouvernement a manqué, une plateforme composée d'associations luttant contre la pauvreté et d'organisations féministes a réclamé sa suppression. Invoquant une inégalité de traitement entre hommes et femmes et partant d'une discrimination indirecte prohibée par la directive 79/7, le CEC a dénoncé depuis toujours cette catégorisation de chômeurs/chômeuses qui privilégie les cohabitant·e·s ayant un adulte à charge (qui ne travaille pas) et, dans une première étape vers l'individualisation, demande l'alignement des allocations de cohabitant·e sans personne à charge sur le taux des isolé·e·s.

A la demande du Parlement fédéral, la Cour des Comptes a évalué cette proposition à un peu moins d'un demi-milliard.⁹ **La même différence de traitement existe dans le secteur de l'indemnité des maladies**. Il va de soi que la demande d'alignement vaut aussi pour les cohabitant·e·s sans charge de famille indemnisé·e·s dans ce secteur (coût évalué à environ 500 millions euros).

⁹ Rapport de la Cour des Comptes, 2023 « Alignement des allocations pour cohabitants sur les allocations des personnes isolées », estimation de l'incidence budgétaire en application de la résolution de la Chambre de représentants du 16.03.23 (DOC55 3098/006) (<https://www.ccrek.be/fr/publication/alignement-des-allocations-pour-cohabitants>).

Pensions

Le « **Gender pension gap** » est bien plus important que l'écart salarial, qui n'est qu'un paramètre du calcul de la pension.¹⁰ La durée des carrières des femmes et la prise en considération partielle de leur temps de travail à temps partiel impactent également les montants. Le texte portant sur la réforme des pensions que le Gouvernement a présenté au Parlement en janvier 2024 (*Doc 55 3808/001*) ne rencontre qu'en partie les objectifs de la déclaration du Gouvernement de septembre 2020 et peu les attentes des mouvements de femmes.

La loi de réforme des pensions 2024 prévoit un certain nombre d'améliorations pour les travailleurs/travailleuses à temps partiel n'ayant droit qu'à la pension minimum : le bonus pension est réinstauré pour un maximum de 3 ans.

Quelques autres améliorations ont ponctué la législature :

- Pour des catégories de travailleurs/travailleuses spécifiques : les conjoint·e·s aidant·e·s, les gardien·ne·s d'enfants ;
- L'allocation de transition : elle sera payable pour une durée maximum de 48 mois ;
- Le contrôle de la condition de résidence pour l'obtention de la GRAPA a été assoupli ;
- Les minima des revenus de la pension minimum et de la GRAPA ont été revalorisés par étapes.

Mais le **droit à une pension minimum** a été restreint par une condition supplémentaire de 30 ans de travail effectif ou 5.000 jours effectivement travaillés ou assimilés (des assimilations ont été prévues).

Nous recommandons :

- de supprimer cette condition supplémentaire pour accéder au droit à une pension minimum ;
- de maintenir les périodes assimilées en vigueur actuellement pour le calcul de la pension ;
- de viser une diminution collective du temps de carrière nécessaire pour une pension complète, la carrière des femmes étant entrecoupée et diminuée, principalement pour compenser le manque de solutions collectives de soins aux proches (crèches, aidants proches, etc.).

et plus fondamentalement :

- de mieux prendre en compte – pour compenser les effets de l'allongement de la vie professionnelle – dans les discussions sur la reconnaissance des aménagements de fin de carrière, les **différentes formes de pénibilité du travail**, y compris dans les secteurs fortement féminisés, caractérisés par des tâches peu valorisantes, qui occasionnent une tension difficilement soutenable, des horaires coupés, etc. (avis CEC n°149 du 13.11.15) ;
- de supprimer le système de la compression des jours prestés pour le calcul de la pension (les travailleurs/travailleuses 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'attribuer à tou·te·s les pensionné·e·s salarié·e·s et indépendant·e·s un taux de remplacement de la rémunération perdue de 75 %, ce qui revient à supprimer de fait le taux ménage (avis CEC n°130 du 10.12.10) ;
- **d'individualiser les droits dans le secteur des pensions**, ce qui implique également de revoir les mécanismes des pensions de survie qui pèsent lourdement dans les dépenses de sécurité sociale (même si on annonce depuis longtemps la disparition des droits dérivés grâce notamment à la convergence des taux d'emploi féminin et masculin, le nombre de bénéficiaires salarié·e·s et indépendant·e·s des 3 types de droits dérivés indique, en 2022 encore, un déséquilibre flagrant entre les hommes et les femmes).¹¹

¹⁰ (<https://www.pensionstat.be/fr/chiffres-cles/genre-pension>).

¹¹ Rapport pensions pour le CNT-CCE – Eléments factuels, *op.cit.*, p 149.

Pension de survie pure : 153.662 personnes dont 99% de femmes. Ce nombre est en baisse pour les femmes et stagne pour les hommes.

Pension au taux ménage : 257.086 personnes dont 99,07 % d'hommes. Ce nombre diminue pour les hommes et augmente pour les femmes.

Pension de divorcé : concerne 168.477 personnes dont 80 % de femmes et 20 % d'hommes. Ce nombre est en hausse tant pour les hommes que pour les femmes.

En attendant le remplacement à terme de la **pension de survie** par des droits propres, le CEC préconise de **la plafonner ou de la forfaitariser**. 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.

Le Gouvernement fédéral avait l'intention d'examiner la question du « **partage des pensions acquises durant la vie commune par les deux époux ou partenaires** » (splitting) qui constituerait « une opportunité de sortir des droits dérivés » et en tout cas, « pour pallier les conséquences d'une séparation, d'un divorce ou d'un décès ». Ce partage des droits de pension légale et complémentaire permettrait 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.

A ce jour, aucune étude n'a été rendue publique. Le CEC souhaite participer à toute réflexion lancée par le Gouvernement et réitère sa demande d'étudier le splitting objectivement et à la lumière notamment de ses propres travaux (colloque de 2017 et avis CEC n°170 du 07.07.23), des réflexions de la Commission de Réforme des pensions et des propositions de lois de plusieurs partis.

2.2. Maladies professionnelles

Comme la division sexuelle du travail crée des différences d'expositions aux risques professionnels pour les femmes et les hommes, c'est à chacune des étapes de l'analyse des risques qu'il convient d'appliquer un Gender mainstreaming dynamique, étayé par les travaux de l'Institut syndical européen (ETUI)¹². Aussi, nous demandons (avis CEC n°134 du 13.12.13) :

- au Gouvernement fédéral d'adopter un plan d'actions structuré, avec l'engagement d'un rapport annuel sur les réalisations ou sur les obstacles à surmonter (p. ex., l'analyse des différences d'exposition aux risques professionnels pour les hommes et les femmes) ;
- à FEDRIS, en ce qui concerne le classement des maladies professionnelles, de prendre 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, les maladies sexuellement transmissibles, liées à la prostitution...). FEDRIS devrait s'inspirer de la liste européenne qui se révèle plus favorable aux femmes ;
- à FEDRIS, en ce qui concerne la prévention des maladies professionnelles, d'adopter une attitude proactive et de prendre 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) ;

¹² VOGEL, 2011 : « Femmes et maladies professionnelles. Le cas en Belgique », rapport 122 de l'ETUI (https://www.etui.org/sites/default/files/Rapport%20122_FR_o.pdf);

VOGEL, 2015 : « « Chausser les lunettes du genre » pour comprendre les conditions de travail », HesaMag#12, pp.12-17 (https://www.etui.org/sites/default/files/Hesamag_12_FR-12-17.pdf);

CASSE et DE TROYER, 2020 : « Genre, conditions de travail et santé. Qu'est-ce qui a changé ? », rapport 143 de l'ETUI (<https://www.etui.org/sites/default/files/2021-05/Genre%2C%20conditions%20de%20travail%20et%20sant%C3%A9-Qu-est-ce%20qui%20a%20change-2020-WEB.pdf>).

- aux institutions responsables des maladies professionnelles d'appliquer le principe : "à pathologie égale ou de valeur égale, traitement égal" de manière à réduire le nombre de discriminations indirectes, constatant que les femmes sont sous-représentées dans le nombre de déclarations, de demandes d'indemnisation, de réponses positives, de taux d'incapacité attribués, de taux d'indemnisation, etc.

2.3. Allocations familiales

Selon la Fondation Roi Baudouin, les réformes des allocations familiales n'ont pas eu d'effets sur le risque de pauvreté des enfants dans les différentes régions belges. Le CWEHF recommande de :

- garantir l'indexation des allocations, compte tenu de l'évolution des coûts pour les familles ;
- relever la prime de rentrée en fonction des revenus.

2.4. 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 (avis CEC n°84 du 01.10.04) :

- La carence la plus scandaleuse consiste en l'absence de protection sociale pour les travailleuses en incapacité à la suite d'une fausse couche (avis CEC n°148 du 09.10.15) ;
- Un aspect mineur, mais voisin du précédent et ignoré par la loi du 19.12.18, porte sur les congés accessibles aux coparent-e-s en cas de déclaration d'un enfant mort-né, qui présentent diverses lacunes et incohérences à éliminer (avis CEC n°154 du 08.12.17) ; l'une d'entre elles a cependant été corrigée par la loi du 7 octobre 2022 ;
- Après les réformes généreuses des congés d'adoption et d'accueil (loi du 06.09.18, amendée par celle du 21.12.18), l'indemnisation du congé de maternité au-delà des 30 premiers jours doit être revalorisée (avis CEC n°84 du 01.10.04) ;
- L'indemnisation de la travailleuse écartée pour cause d'allaitement doit être la même qu'au titre de la grossesse (avis CEC n°126 du 08.12.09) ;
- En matière de pauses d'allaitement (utilisées surtout pour prélever le lait afin de le conserver), il faut insérer dans le chapitre IV de la loi du 16.03.1971 une disposition adressée aux employeurs/employeuses qui ne relèvent pas de la CCT n° 80 du Conseil national du Travail, et qui doit combler la lacune persistant dans certains services publics. En outre, tous les employeurs/employeuses, privé-e-s comme publics/publiques, doivent être rappelés à leur obligation légale de fournir un local adapté (avis CEC n° 165 du 09.09.22) ;
- À la suite de la réduction de la durée d'hospitalisation après accouchement (mesure fédérale), le CEC a recommandé (avis CEC n°145 du 13.02.15) 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 professionnel-le-s (avis CEC n°145 du 13.02.05) ;
- Le congé de maternité obligatoire pour les femmes indépendantes (actuellement de 3 semaines dont une prénatale) doit être allongé.

3. VIOLENCES

Aujourd'hui, 1 femme sur 5 a subi un viol, 1 homme sur 2 pense que la victime est peut-être en partie responsable de l'agression sexuelle subie et même 1 jeune sur 5 pense que les femmes aiment être forcées et que la violence est sexuellement excitante pour elles.

La violence c'est aussi 216 féminicides en Belgique depuis 2017 (en date du 4 juin 2024), sans compter le nombre d'infanticides, dont l'ampleur ne peut être mesurée par manque de statistiques, ce que les Conseils déplorent, car les enfants sont les victimes directes de ces violences conjugales.

Des stéréotypes sexistes qui ont encore la vie dure

Face aux réflexes machistes qui déferlent sur les réseaux sociaux et qui pourrissent véritablement la vie des femmes, celles-ci sont souvent démunies et peuvent être découragées à poursuivre leur travail.

Nous demandons dès lors au Gouvernement de s'atteler à réguler les réseaux sociaux et à renforcer la récolte de plaintes et de statistiques genrées sur tous les types de violences, afin de mieux visibiliser la situation.

Le cercle vicieux de la précarité et des violences faites aux femmes

De nombreuses études ont pu établir les liens complexes et multidimensionnels (exil et migration, handicap, environnement à risque) entre la précarité et les violences. En effet, moins une femme aura d'autonomie financière, moins elle sera susceptible de pouvoir quitter le partenaire violent et, a fortiori, dans des conditions qui garantissent sa sécurité. Or, les violences subies sont des traumatismes psychiques majeurs qui nécessitent une prise en charge urgente sous peine de voir des troubles de santé mentale s'installer avec toutes les conséquences personnelles, sociales et professionnelles que cela peut avoir.

Nous rappelons également que les violences intrafamiliales sont la cause première du sans-abrisme chez les femmes et leurs enfants et restent également une cause significative du basculement des familles vers la monoparentalité (avis CWEHF n°91 du 12.04.22).

Des gestes forts ont été posés par le Gouvernement fédéral au cours de cette législature en vue de mettre en application certains principes de la Convention d'Istanbul ratifiée le 1^{er} mars 2016 : plan d'action national de lutte contre les violences basées sur le genre 2021-2025, développement et pérennisation des CPVS, réforme du Code pénal sexuel et loi luttant contre les féminicides.

Nous recommandons dès lors :

- de prendre en compte les recommandations du rapport intermédiaire (mars 2024) et du rapport final prévu en 2025 de la plateforme nationale représentative de la société civile belge ;
- de poursuivre la mise en œuvre des mesures des différents Plans d'action de lutte contre les violences ;
- de conduire une politique interfédérale cohérente de lutte contre les violences, afin de renforcer les différents services de prévention des violences, d'accompagnement des victimes et de prise en charge des auteurs dans une approche conséquente et compréhensible pour les usagères et usagers et les professionnel·le·s.
- d'augmenter la visibilité des CPVS auprès de publics qui pourraient rentrer en contact avec des victimes (le milieu des taxis, le milieu de la nuit, les milieux étudiants...);
- de déployer des mesures pour mettre fin à la culture du viol et au harcèlement des femmes de tous les âges, en renforçant des campagnes de sensibilisation contre les violences faites aux femmes concernant les espaces publics, le monde de la nuit, les festivals, les administrations et les contextes migratoires... ;

- de renforcer les moyens de la police, des instances judiciaires et des travailleurs sociaux et travailleuses sociales pour garantir une réponse rapide et une prise en charge efficace et respectueuse des victimes de violences sexistes, sexuelles ou intrafamiliales, ce qui implique notamment :
 - d'organiser des formations systématiques (de base et de suivi) sur la dimension de genre, les violences systémiques et le Processus de Domination Conjugale (PDC), en fixant des objectifs de taux de participation aux formations requises ;
 - de mobiliser la circulaire COL4/2006 du 1er avril 2006 prévoyant « *un transfert d'informations qui permet aux tribunaux civils de statuer en matière de garde et de droit de visite en tenant compte des violences et ce, même lorsqu'il n'y a pas d'action pénale* » ;
 - de promouvoir l'utilisation des outils d'évaluation des risques (type EVIVICO) permettant d'estimer la dangerosité d'une situation par les agent·e·s qui recueillent la plainte des victimes afin de s'assurer du suivi de l'infraction par le Parquet ;
- de mettre en place un système d'enveloppe budgétaire structurelle et indexée pour pouvoir mieux répondre aux ambitions de la Convention d'Istanbul, tel le renforcement de l'offre d'hébergement pour les femmes victimes et leurs enfants ainsi que pour toute personne sans condition (femmes migrantes sans statut, femmes sans papiers, etc.) ;
- d'améliorer la couverture géographique de l'offre des services ambulatoires et résidentiels (notamment dans les maisons d'accueil) et particulièrement dans les zones rurales ;
- de renforcer la sensibilisation du monde professionnel en prenant mieux en compte l'incidence des violences sur les trajectoires professionnelles des victimes (majoritairement des femmes) et en particulier dans le cadre du plan d'accompagnement des demandeuses d'emploi.

Grands chantiers à approfondir pour la prochaine législature

1) Mieux protéger les femmes venues d'ailleurs

Ces femmes subissent d'autres violences plus spécifiques en raison de leur situation de vulnérabilités. Aussi, nous recommandons de :

- mettre en œuvre des mesures efficaces pour lutter contre la traite des êtres humains (en particulier des femmes migrantes), dont l'exploitation du corps des femmes ;
- maintenir, en cas de séparation, la résidence lorsque la femme est victime de violence conjugale/familiale ;
- réviser la loi du 15/12/1980 sur le regroupement familial et en particulier les clauses de protection des victimes de violences conjugales/intrafamiliales ;
- lutter contre la discrimination à l'égard des populations plus vulnérables en raison de leur statut de séjour (situation précaire ou irrégulière) en appliquant les articles 59 et 60 de la Convention d'Istanbul, en leur permettant d'accéder aux services d'aide et de prévention.

2) Améliorer la prise en charge commune « mère et enfants » victimes de violences

Au niveau législatif

La loi historique de lutte contre les féminicides du 29.06.23 a créé un cadre juridique pour la prévention et la lutte contre ce phénomène. Cette loi devra être opérationnelle le plus rapidement possible : collecte de données genrées, publications d'études, création d'un comité d'analyse scientifique, amélioration des droits des victimes, application d'outils d'évaluation et de gestion des risques, formation de la police et de la magistrature.

Si cette loi reconnaît pour la 1^{ère} fois aux **enfants** (exposé·e·s ou témoins de violences conjugales) la **qualité de victime**, il faut s'assurer de la production de données statistiques genrées et de sa visibilité dans le rapport annuel de l'IEFH.

Bien que des avancées ont été réalisées pour la protection des femmes victimes de violences conjugales, les mesures de protection spécifiques proposées (art.15, §4) ne sont pas encore suffisantes

pour protéger la victime et ses enfants. Il est effectivement démontré que le risque de violences, voire de féminicides/infanticides est très élevé, notamment au moment du changement de garde.¹³

Par conséquent, des difficultés majeures persistent au niveau :

- **des modes alternatifs de résolution des conflits** : la Belgique ne respecte pas la Convention d'Istanbul lorsque le juge privilégie la **médiation**, même après le « consentement » de la victime. Elle doit être totalement **interdite** ;
- de la **garde alternée systématique** : cette règle générale n'est pas appropriée lorsqu'il y a une situation de violence conjugale ;
- de **l'autorité parentale conjointe** dans tous les types de situations de violences, celui-ci engendrant quasi systématiquement des situations de blocages relatives à l'éducation et aux soins des enfants.¹⁴

La Belgique doit poursuivre ses efforts afin de se conformer à la Convention d'Istanbul et transposer la directive du 14 mai 2024 sur la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (2024/1385).

Au niveau du terrain

Nous saluons les campagnes de sensibilisation adressées au grand public, ainsi que le travail réalisé pour intégrer la problématique des violences intrafamiliales dans la formation de base des professions psycho-médico-socio-juridiques et la mise en place d'un protocole de collaboration pour implémenter l'EVRAS dans les écoles.

L'enjeu de cette législature sera de mieux prendre en compte les enfants dans le cadre d'une prise en charge globale des victimes pour mieux lutter contre ce réel problème de santé publique. Aussi, nous recommandons :

- de développer le champ d'intervention des pôles de ressources en matière de violences conjugales et intrafamiliales en exigeant une collaboration avec les services spécialisés d'aide aux enfants victimes pour mieux les protéger ;
- poursuivre et systématiser la sensibilisation en dispensant un module relatif au Processus de Domination Conjugale (PDC) et à la problématique des enfants victimes de ces violences à tout le personnel des services liés à l'enfance et à la jeunesse ;
- d'accorder une attention particulière aux témoignages d'enfants victimes de violences physiques, mais aussi psychologiques ;
- de renforcer les dispositifs de discussion et de concertation visant à se faire rencontrer les vécus des familles et les pratiques des professionnel-le-s ;
- de mettre en place des protocoles de collaboration étroite entre les services liés à l'enfance et à la jeunesse et les dispositifs concertés (type DIVICO), les CPMS mais aussi avec les différents acteurs parajudiciaires et judiciaires ;
- de réaliser un audit concernant le fonctionnement des SAJ et SPJ, car l'Institution rencontre de graves problèmes de fonctionnement. Afin de prévenir la violence dans le futur, Il est urgent d'accorder un financement massif de ces dispositifs.

¹³ MELAN, 2019 : « L'impossible rupture. Une étude sur les violences conjugales post-séparation ». In : Revue de Science Criminelle et de Droit pénal comparé, Vol.2, n°2, pp489-506 (2019), (<http://hdl.handle.net/2078.1/226920>).

¹⁴ Voir les modalités appliquées en *Espagne en matière de retrait temporaire de l'autorité et d'interdiction de garde conjointe* (cité dans le manuel en cours d'élaboration de L'U StLouis sur l'application de la Convention d'Istanbul en Belgique, p.77) ou les modifications introduites *dans le droit français pour permettre la suppression du droit de visite et d'hébergement et autoriser la mère à prendre des décisions de façon unilatérale* (GREVIO, 28.10.19 : Rapport d'évaluation de référence sur les mesures d'ordre législatif et autres documents donnant effet aux dispositions de la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (Convention d'Istanbul) – France, publié le 19.11.19, p.59 (<https://rm.coe.int/grevio-inf-2019-16/168098c619>)).

3) Améliorer la prise en charge des auteur-e-s de violences

Nous recommandons :

- de renforcer la prise en charge et le suivi des auteur-e-s de violences ;
- de développer des offres d'hébergement pour les auteur-e-s ;
- d'améliorer la couverture géographique de l'offre des services ambulatoires et résidentiels envers les auteur-e-s et particulièrement dans les zones rurales.

4) Reconstruire les victimes de violences conjugales

L'accompagnement post-séparation est à renforcer en :

- débloquant des moyens pour renforcer le processus de reconstruction ;
- prenant en compte les besoins spécifiques des femmes victimes ;
- développant des services multidisciplinaires proposant des conseils psychologiques, juridiques, administratifs ainsi que des espaces de soin et bien-être pour les femmes tout en assurant un accueil et un accompagnement des enfants ;
- créant une aide financière d'urgence pour faciliter le départ des femmes victimes et leur reconstruction, couplée à un statut spécifique comprenant la possibilité de repos et d'une pause dans le processus d'activation des services du FOREM, d'ACTIRIS ou de Bruxelles Formation.

5) Assurer un rôle de veille des situations de violences

Nous recommandons :

- de développer des statistiques genrées sur les violences envers les mères et les enfants auprès de tous les services liés à l'enfance et à la jeunesse ;
- de soutenir la recherche sur les causes profondes, les effets, la fréquence ainsi que les taux de condamnation et l'efficacité des mesures prises pour mettre en œuvre la Convention d'Istanbul ;
- d'effectuer, à intervalle régulier, des enquêtes auprès de la population afin d'évaluer l'étendue et les tendances de toutes les formes de violence de genre en tenant compte de la dimension intersectionnelle ;
- de pérenniser et d'évaluer périodiquement les lignes d'écoute et de soutien aux victimes de violence.

4. SANTÉ

Encore aujourd'hui, les « plans santé » et les politiques de santé publique prennent très peu en compte les problèmes de santé des femmes, alors qu'elles développent des pathologies spécifiques. Par ailleurs, elles adoptent des comportements particuliers : à titre d'exemple, « *Les familles monoparentales (80% des femmes et 20% d'hommes) sont particulièrement touchées : 50% des femmes et 38% des hommes déclarent avoir renoncé à des soins par manque d'argent. Un phénomène qui s'accroît encore en 2023* ». ¹⁵ Aussi, nous recommandons :

- de procéder à une analyse genrée de toutes les décisions politiques, y compris les plans généraux, les enquêtes et la production de statistiques sexuées sur toutes les lignes de soins ;
- d'intégrer la dimension de genre dans les programmes de recherches et dans le cursus de l'enseignement de la médecine pour tou·te·s les professionnel·le·s de la santé (universités, écoles de santé, planning...);
- de sensibiliser les intervenant·e·s aux maladies présentant un déroulement différencié de l'apparition des symptômes entre les hommes et les femmes ;
- d'augmenter les moyens (structures, personnel...) dans le domaine de la santé mentale, physique et sexuelle, afin de garantir l'accessibilité aux soins pour chacun·e et en particulier pour les publics vulnérables ;
- d'étendre le remboursement de la vaccination du HPV au-delà de l'âge de la majorité, tant pour les femmes que pour les hommes ;
- de favoriser les petites structures médicales plus proches des patient·e·s et développer les déplacements à domicile des intervenant·e·s psychosociaux/psychosociales et des pair·e·s aidant·e·s ; ¹⁶
- de revaloriser durablement les catégories de personnel de soins et d'aides dans les hôpitaux et les maisons de repos (infirmiers et infirmières, aides-soignant·e·s, assistant·e·s...);
- de poursuivre le processus d'Education à la Vie Relationnelle, Affective et Sexuelle (EVRAS), comme un des outils de la santé sexuelle et reproductive.

4.1. Prévention

La prévention suppose des consultations régulières chez un·e médecin généraliste « de première ligne » ou spécialiste. A défaut d'une consultation gratuite, le ticket modérateur doit être le plus bas possible. Nous préconisons :

- des campagnes de sensibilisation et de dépistages ciblés davantage sur l'ostéoporose, les maladies cardiovasculaires, les cancers du sein et du colon pour les 2 sexes, ainsi que des dépistages plus spécifiques au sexe, comme l'endométriose, les cancers du col de l'utérus et des ovaires pour les femmes et de la prostate pour les hommes ;
- une diffusion large d'informations complètes et objectives sur les médicaments, afin de lutter contre la surmédicalisation.

4.2. Contraception

En 2022, sous l'égide de la Ministre flamande du Bien-être, Hilde CREVITS (CD&V), une enquête menée auprès de 20.000 jeunes entre 11 et 18 ans a mis en évidence les constats suivants :

« *Moins de jeunes ont utilisé un préservatif lors du 1^{er} contact sexuel : une baisse de 72,4% en 2018 à 64,3% en 2022...* ;

¹⁵ SOLIDARIS, 03.24 : « Renoncement aux soins pour des raisons financières », enquête 2023 (<https://ds.static.rtf.be/article/attachment/113463517/a/1/e4dac7639a954bbfb3cda45af7119923.pdf>).

¹⁶ A cet égard, l'UMons dispense une formation relative à la pair-aidance qui devrait être pérennisée (<https://www.sciencesdelafamille.be/projet-pair-aidance-sant%C3%A9-mentale-et-pr%C3%A9carit%C3%A9s-2022/> et <https://reseauunomade.be/repertoire/formationpairaidance/>).

L'utilisation de la pilule contraceptive a également reculé. En 2022, 61,9% des jeunes ont déclaré utiliser la pilule contraceptive alors qu'ils étaient 67,5% en 2018... ; Les filles cherchent des alternatives parce qu'elles ne veulent plus prendre de contraception hormonale ou parce qu'elles cherchent simplement un contraceptif qui leur convient mieux... ».¹⁷

Nous recommandons (avis CEC n°159 du 21.03.21) :

- de lancer des campagnes nationales et régionales récurrentes encourageant les femmes et les hommes à se prémunir lors de rapports sexuels pour éviter une maladie sexuellement transmissible, ainsi que des grossesses non désirées ;
- de promouvoir les moyens contraceptifs génériques s'adressant tant aux hommes qu'aux femmes et de les informer des avantages et des effets secondaires ;
- d'impliquer davantage les hommes dans la prise de moyens de contraception ;
- de rembourser à 100% tous les moyens contraceptifs, au moins pour les jeunes jusqu'à 25 ans. La vasectomie et la ligature des trompes doivent être abordée de manière plus systématique par le corps médical et bénéficier d'un remboursement ;
- de promouvoir les moyens contraceptifs génériques afin d'en diminuer le coût pour les utilisateurs/utilisatrices et pour la sécurité sociale ; ils sont réputés être moins dangereux du point de vue cardiovasculaire ;
- d'aborder de manière plus systématique la vasectomie et la ligature des trompes par le corps médical dans leur rapport avec les patient·e·s et d'inclure ces 2 techniques dans le cursus d'enseignement des facultés de médecine.

4.3. 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, nous demandons 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, les pratiques hospitalières et extrahospitalières, des statistiques sur les différentes interventions pratiquées et sur les examens périnataux offerts à toutes les femmes enceintes.

Par ailleurs, il sera nécessaire de renforcer les compétences et la complémentarité des différent·e·s professionnel·le·s de la naissance. Une sensibilisation aux violences obstétricales est encore nécessaire auprès du personnel hospitalier en charge des accouchements et du suivi pré et post-natal.

4.4. Interruption Volontaire de Grossesse (IVG)

Environ 17.000 femmes (moyenne d'âge : 29 ans) avortent chaque année, la plupart en milieu extrahospitalier.¹⁸

L'IVG doit être reconnue comme un acte médical, inscrit dans la loi, et comme une **question de santé publique**. La loi du 15.10.18 relative à l'IVG n'a pas atteint les objectifs de dépénalisation de sorte que les conseils soutiennent les améliorations suivantes. Ainsi il est important de se positionner sur les 25

¹⁷ VRT.nws, 23.05.23 : « L'utilisation du préservatif et de la pilule contraceptive a reculé chez les jeunes Flamands » (https://www.vrt.be/vrtnws/fr/2023/05/23/l_utilisation-du-preservatif-et-de-pilule-contraceptive-a-recule/).

¹⁸ Institut Européen de Bioéthique, 02.03.23 : « Rapport de la Commission nationale d'évaluation de l'interruption volontaire de grossesse », note de synthèse 2020-2021 (<https://www.ieb-eib.org/fr/actualite/debut-de-vie/avortement/rapport-avortement-2020-2021-en-belgique-note-de-synthese-2152.html>).

recommandations du Comité interuniversitaire, multidisciplinaire et indépendant en charge de l'étude et de l'évaluation de la pratique et de la loi relatives à l'IVG,¹⁹ notamment :

- la suppression des sanctions pénales frappant les femmes et les membres du corps médical qui pratiquent des IVG ;
- l'allongement du délai légal au cours duquel une IVG peut être pratiquée, par alignement 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 ;
- l'obligation d'une information inscrite dans la loi relative aux droits du/de la patient·e pour garantir le consentement éclairé de la patiente à l'égard de l'intervention.

5. FISCALITÉ

De longue date, le CEC s'est penché sur les questions de fiscalité familiale. Il souhaite que **l'impôt des personnes physiques contribue à plus d'égalité entre hommes et femmes en incitant davantage les femmes à travailler et en renforçant leur indépendance financière**, notamment. Sous la législature 2014-2019, le SPF-Finances avait installé une *task force* chargée d'évaluer l'impact du Code des impôts sur les revenus (1992) sous l'angle du genre, mais n'a pas avancé de propositions concrètes. Dans sa déclaration du 20.09.20, le Gouvernement s'était engagé à « *alléger la fiscalité des ménages et à mieux l'aligner sur l'équilibre vie professionnelle et vie privée et les soins aux membres de la famille âgés vivant sous le même toit* ».

Le système fiscal belge des personnes physiques repose notamment sur l'imposition commune des ménages (cumul des revenus), le quotient conjugal, un taux d'imposition marginal élevé sur les revenus secondaires, la limitation de la déductibilité des frais de garde pour enfants. Ces principes directs entretiennent une inégalité de revenus entre hommes et femmes au sein des ménages. En particulier, **le quotient conjugal** permet d'octroyer au partenaire qui a un revenu professionnel très bas voire inexistant, une partie des revenus professionnels de l'autre partenaire (le conjoint qui a le plus haut revenu attribue 30% de son revenu total - avec un plafond de 11.450 euros - données 2022 - à l'autre conjoint). Ce système permet de diminuer l'impôt dans les tranches les plus élevées en premier lieu). Il constitue ainsi de fait un frein au travail de femmes et partant à leur autonomie financière.

Dans une résolution du 15.01.19 sur l'égalité des genres et les politiques fiscales dans l'Union européenne, le Parlement européen avait constaté « ***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).

¹⁹ Comité interuniversitaire, multidisciplinaire et indépendant en charge de l'étude et de l'évaluation de la pratique et de la loi relatives à l'interruption de grossesse, 03.23 : « Etude et évaluation de la loi et de la pratique de l'avortement en Belgique », rapport académique à la demande de la majorité « Vivaldi » au niveau fédéral (https://vlir.be/wp-content/uploads/2023/03/Evaluatie-van-abortuswetgeving-en-praktijk_FR_versie.pdf).

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 CEC a demandé de poursuivre les efforts **d'individualisation de l'impôt des personnes physiques** et de :

- les accompagner d'une **suppression progressive** du **quotient conjugal** pour tou-te-s les jeunes dès qu'ils/elles forment une famille et de le diminuer pour les ménages à revenus élevés et qui n'ont pas d'enfants à charge ;
- renforcer la **progressivité de l'impôt**, c'est-à-dire réduire la fiscalité sur les bas et moyens salaires, parmi lesquels les femmes sont surreprésentées ;
- augmenter la **déductibilité des frais de garde d'enfants**, afin de faciliter l'accès au travail et donc aux revenus professionnels ;
- produire des **statistiques fiscales individuelles** (et plus uniquement au niveau des ménages) pour mieux identifier les différences qui existent entre hommes et femmes en matière de fiscalité et évaluer l'impact des réformes sur la situation des femmes et des hommes.

Le ministre des Finances avait proposé une « épure » générale dans laquelle figurait notamment « *la suppression du quotient conjugal et son remplacement par un supplément de montant exonéré d'impôt en faveur du conjoint ou du cohabitant légal dont le partenaire n'a pas ou peu de revenus tout en veillant à ce que les pensionnés qui perçoivent actuellement une pension familiale soient épargnés* ».

Le CEC demande d'ores et déjà que la réduction des dépenses fiscales liée à la suppression progressive du quotient conjugal (442 millions selon le Conseil supérieur des Finances) soit affectée à l'augmentation des revenus des ménages avec enfants.

À l'heure de clôturer le présent mémorandum, ces mesures dont la mise en œuvre devait être phasée sur 20 ans, n'ont pas encore fait l'objet d'un accord.

6. MONOPARENTALITÉ

6.1. Contexte et données statistiques

*« La Belgique compte 508 209 familles monoparentales, soit environ 10 %, avec des variantes selon les régions : 12,2 % en Wallonie, 11 % en Région bruxelloise et 8,3 % en Flandre »*²⁰ (les situations d'hébergement alterné ne sont pas considérées comme familles monoparentales). Les raisons sont multiples : séparation, divorce, veuvage, conjoint en prison, abandon d'enfant, conception in vitro, hospitalisation de longue durée, départ à l'étranger...

Les familles monoparentales bénéficient déjà d'une série d'avantages liés à leurs revenus *en matière d'allocations familiales, de logement, de santé, de chômage et de fiscalité*. Toutefois, *« 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 enfants, un risque de chômage 3 fois plus élevé, connaissent des difficultés*

²⁰ SPF Economie v, *Nombre de ménages par type de ménage 2023*.

à payer leur loyer, à payer les frais d'une crèche et renoncent à des soins et des dépenses de santé deux fois plus que les couples. On relève également des comportements psychologiques négatifs voire des dépressions dues à l'ensemble des difficultés auxquelles sont confrontés les parents solos ». ²¹

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

Les pensions alimentaires revêtent une importance vitale pour qui doit assurer l'entretien et l'éducation des enfants et représentent une compensation temporaire de l'inégalité financière résultant des choix (notamment en ce qui concerne le travail) des ménages durant la vie commune. Notons que 39 % de ces pensions ne sont pas (régulièrement) payées.

Le Gouvernement fédéral avait annoncé vouloir mettre en œuvre les recommandations de la Cour des Comptes à l'égard du SECAL au plus vite. En fin de législature, nous en sommes encore au stade de l'étude.

Au niveau bruxellois, un Plan régional de soutien aux familles monoparentales a été adopté le 15.07.21. Il doit être renforcé, selon les recommandations émises par le CEFH dans l'évaluation qu'il en a faite à mi-parcours. ²²

6.2. Service des créances alimentaires (SECAL)

Le Service des créances alimentaires a été créé, il y a 20 ans, pour remédier :

- au non-paiement de la pension alimentaire aux enfants ou à l'ex-partenaire et ainsi contribuer à lutter contre la pauvreté des familles monoparentales ;
- à la non-exécution des décisions judiciaires et des actes notariés décrétant les montants des pensions alimentaires.

Il met à la disposition du public des bureaux répartis dans tout le pays, bien que leur nombre ait été réduit au fil du temps. Le mécanisme doit être amélioré sur plusieurs points ²³ :

- Centraliser l'ensemble des informations relatives à la monoparentalité sur un site web dédiée et mettre en place une ligne téléphonique ;
- Organiser des campagnes d'information à grande échelle afin de faire connaître le SECAL. Selon le Baromètre 2020, la moitié des parents qui ont droit à une contribution alimentaire ignore l'existence du SECAL ;
- 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 ; ²⁴

²¹ Dossier ABVV, 10.18 : « Eenoudergezinnen : Waarom het Vlaams ABBV een eenoudertoets wil », pp.21-22 (https://issuu.com/abvv/docs/dossier_eenoudergezinnen).

²² [Avis A-2023-003 du CEFH du 21/09/2023 : Monitoring mi-parcours du Plan d'actions régional bruxellois de soutien aux familles monoparentales, <http://www.adviesraad-gelijke-kansen.irisnet.be/wp-content/uploads/2023/11/A-2023-003-CEFH-FR.pdf>].

²³ Rapport de la Cour des Comptes, 07.19 : « Service des créances alimentaires : qualité du traitement des demandes d'intervention et efficacité du recouvrement des créances » (https://www.ccrek.be/sites/default/files/Docs/2019_28_ServiceCreancesAlimentaires.pdf) et la Ligue des familles, 11.21 : « Agir contre les créances alimentaires impayées : les 5 avancées à réaliser » (https://liguedesfamilles.be/storage/18805/20211103-etude-creances-alimentaires.pdf?_gl=1*zvwwis*_up*MQ..*_ga*NDY5MjExNzc5LjE3MTIwNDc3MjY.*_ga_BC1JYL27JT*MTcxMjAoNzcyNS4xLjAuMTcxMjAoNzcyNS4wLjAuMA).

²⁴ L'année 2023 a enregistré 357 cas supplémentaires de demandes d'intervention par rapport à 2022 (Source SPF Finances) in Le Soir, 15.01.24 : « Un nombre record de nouveaux dossiers pour pensions alimentaires non-versées en 2023 » (<https://www.lesoir.be/561377/article/2024-01-15/un-nombre-record-de-nouveaux-dossiers-pour-pensions-alimentaires-non-versees-en>).

- 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 ;
- Répartir les contributions alimentaires selon des critères objectifs et applicables à toutes les situations ;
- Étendre l'intervention du SECAL aux frais extraordinaires exposés par le parent solo et non couverts par les créances alimentaires (frais de lunettes, d'orthodontie, de voyage scolaire, etc.) et aux pensions alimentaires dues entre ex-conjoints ;
- **Créer un fonds universel et automatique des créances alimentaires** s'inspirant des modèles québécois (adossés à Revenu Québec) et/ou français (cf. l'agence de recouvrement et de l'intermédiation des pensions alimentaires en France, ARIPA). Le SECAL interviendrait automatiquement dès qu'il existe une décision judiciaire constatant l'obligation alimentaire (jugement de divorce par exemple) même en l'absence de défaut de paiement. Il deviendrait l'intermédiaire financier entre le débiteur et le créancier d'aliments et garantirait le paiement périodique de la créance au parent solo ;
- Faciliter et étendre l'accès au mécanisme de **délégation de sommes aux pensions alimentaires entre ex-conjoints** et autoriser le juge à l'accorder systématiquement dès le jugement initial.²⁵ La procédure de délégation de sommes permet à un parent bénéficiaire d'une créance alimentaire, lorsque l'autre parent ne paie pas, d'imposer à son employeur/employeuse de retenir sur la rémunération du parent débiteur le montant de la somme due et de la lui verser. Cette procédure est simple et peu coûteuse, car elle se passe de l'intervention d'un huissier de justice. Par ailleurs, cette procédure méconnue des praticien·ne·s du droit devrait faire l'objet d'une campagne d'information ciblée ;
- Mettre en place, auprès du SPF Justice, le registre informatisé des décisions de justice d'octroi d'une contribution ou une pension alimentaire, des actes notariés et accords (cf. loi de 2014) ;
- Créer, auprès du SECAL, un service administratif gratuit pour réajuster les montants des créances alimentaires sans qu'il faille passer par le tribunal ;
- Poursuivre le développement du soutien spécifique aux mamans solos bénéficiant du revenu d'insertion professionnelle (projet Miriam) dans chaque CPAS ;
- Développer et pérenniser les « points relais familles monoparentales » situés au sein de certains centres de service social (CSS). Ils offrent aux familles monoparentales un accompagnement qui correspond à leurs besoins sociaux, juridiques et psychologiques spécifiques.

6.3. Règlement collectif de dettes

Le CEC recommande de réformer la procédure de règlement collectif de dettes, car les parents solos y sont surreprésentés parmi les bénéficiaires. Les lourdes conditions imposées au débiteur rendent la procédure compliquée.

L'évaluation du dispositif conclut à la nécessité d'une réforme afin d'offrir aux personnes endettées un mécanisme qui permette un désendettement effectif et d'éviter une « mort sociale » pendant de trop nombreuses années. Concrètement, il convient de :

- réduire la durée minimale de la procédure à 3 ans pour le règlement collectif amiable et à 5 ans en cas de règlement judiciaire ;
- fixer le pécule minimal, c'est-à-dire la somme remise au débiteur/à la débitrice par le médiateur/la médiatrice de dette, pour vivre, au regard de budgets de référence déterminés dans la loi.

²⁵ La Ligue des familles, 11.21 : « Agir contre les créances alimentaires impayées : les 5 avancées à réaliser » (https://liguedesfamilles.be/storage/18805/20211103-etude-creances-alimentaires.pdf?_gl=1*zvvis*_up*MQ..*_ga*NDY5MjExNzc5LjE3MTIwNDc3MjY.*_ga_BC1JYL27JT*MTcxMjA0NzcyNS4wLjAuMTcxMjA0NzcyNS4wLjAuMA).

7. MOBILITÉ ET ENVIRONNEMENT

La transition environnementale va avoir un impact majeur sur nos sociétés de demain. Les Conseils plaident pour une stratégie qui vise une transition juste socialement, mais également via une approche genrée et inclusive. De manière transversale, nous recommandons de :

- récolter des données genrées sur les précarités énergétique et hydrique et d'adapter les objectifs stratégiques de ces politiques en fonction des résultats ;
- mener une politique de mobilité inclusive, égalitaire et écologique.

Contrairement à ce que l'on aurait pu penser, la mobilité n'est pas neutre au niveau du genre et requiert, en conséquence, une analyse genrée et des mesures adéquates. Des études récentes ont démontré que les pratiques de mobilité des hommes et des femmes sont différentes : davantage de « *trip chaining* » (enchaînement de petits trajets) et d'intermodalité chez les femmes, davantage de trajets directs et d'unimodalité chez les hommes. Par ailleurs, ce sont principalement les femmes qui gèrent la majorité des déplacements familiaux. D'autres études ont également montré que le harcèlement des femmes dans l'espace et les transports en commun affecte leurs pratiques de mobilité. Sur base de ces constats, nous insistons sur 2 points de grande importance :

- La perception et l'expérience de la sécurité sont tout aussi importantes que la sécurité réelle ou, en d'autres termes, la peur des femmes ne peut être minimisée. Par conséquent, des campagnes de sensibilisation sur la mobilité en ciblant les différences entre les genres et en incluant les hommes devront être organisées ;
- La norme masculine ne doit pas être imposée aux femmes en matière de mobilité, il faut respecter le fait qu'elle ait un rapport à la mobilité et aux modes de transport qui leur sont propres.

Nous recommandons dès lors d'établir un diagnostic genré de la mobilité en zone urbaine comme en zone rurale. Pour 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...), les femmes, dans une perspective intersectionnelle, seront intégrées tout au long du processus. Ainsi, à titre d'exemple, il y aurait lieu de prévoir des abaissements de trottoirs à intervalle régulier, conçus avec des matériaux non glissants, d'éviter tout passage sombre et/ou isolé de type tunnel, d'installer un éclairage intelligent dans les zones moins sûres, de développer des infrastructures favorables au vélo et à la marche pour encourager les femmes à les utiliser, etc.

Transports en commun

L'objectif est d'améliorer la mobilité des femmes en encourageant l'utilisation des transports en commun dans un cadre plus sûr. Pour ce faire, nous recommandons :

- d'investir massivement dans les différents modes de transport en commun en veillant à une bonne couverture du réseau : fréquence, horaires (correspondance, horaire atypique...), flexibilité (par exemple, arrêt de bus à la demande le soir et la nuit), ponctualité, pour éviter la "surpopulation" et les trop longs temps d'attente qui risquent davantage d'exposer les femmes à des comportements inappropriés ;
- de débloquer des ressources supplémentaires pour améliorer la sécurité des femmes dans l'ensemble du réseau à travers des mesures concrètes ayant fait leurs preuves à l'étranger ;
- de renforcer la présence d'équipes mixtes d'agents de sécurité (gardiens de la paix, agents des TEC, de la STIB...) et d'animations, plutôt que d'installer des dispositifs automatiques (contrôles, entrées et sorties) qui posent divers problèmes et ne répondent pas à la diminution du sentiment d'insécurité. Ces équipes devront par ailleurs recevoir une sensibilisation récurrente aux questions d'égalité hommes-femmes et de harcèlement dans les transports en commun ;

- d'interdire les publicités dégradantes ou discriminantes pour les femmes dans les lieux et transports publics, ainsi d'améliorer leur bien-être lorsqu'elles utilisent les transports en commun ;
- d'améliorer l'offre de transport scolaire dans ses diverses formes.

Les Conseils attirent cependant l'attention sur les risques d'exclusion d'une partie de la population (femmes précaires, âgées et/ou issues de l'immigration), déjà sujette à la fracture numérique et sociale (illectronisme)²⁶ suite à la tendance au « tout au numérique » des transports en commun et des systèmes partagés, le risque étant de forcer ces groupes de femmes à cesser de voyager.²⁷

8. LOGEMENT

En Belgique, les personnes souffrant le plus du mal-logement sont les isolé-e-s, les familles monoparentales et les personnes âgées, profils majoritairement féminins. Elles rencontrent de grandes difficultés à faire valoir leur droit à un logement décent, tant en termes d'accessibilité qu'en termes de qualité, etc. Ces inégalités se sont, en outre, renforcées avec la crise sanitaire.

Les familles monoparentales ont souvent des ressources limitées mais des besoins importants en termes de logement. Par exemple, « 1 parent solo sur 5 consacre plus de la moitié de son revenu à un logement ... et 1 parent solo sur 4 a mis plus de 6 mois pour trouver un nouveau logement ».²⁸ Afin de mieux connaître les besoins de ces familles, les 3 Conseils recommandent de réaliser des études genrées sur leurs besoins spécifiques, sur les pertes de logement, les expulsions locatives et la précarité énergétique.

8.1. Revoir la législation relative à l'aménagement du territoire et au logement

Le Gouvernement wallon a adopté le décret du 30.11.23 visant à lutter contre la discrimination au logement. Le CEFH demande qu'un décret similaire, plus ambitieux que le décret généraliste, soit également adopté. Nous recommandons de :

- mettre en place des mesures pour garantir l'accès financier à des logements de qualité ;
- soutenir la création de logement innovants permettant une plus grande solidarité entre les différents types de ménages (habitats groupés, habitat kangourous, habitats légers, Community land trust...) (avis CWEHF n°93 du 20.11.22) ;
- soutenir l'émergence de logements dégenrés, y compris dans les critères du cahier des charges des marchés publics, « composé d'un assemblage de pièces neutres, non nommées ou qualifiées dont les dimensions répondent aux fonctionnalités de l'habitation tout en offrant la flexibilité nécessaire » (avis CWEHF n°93 du 20.11.22). Ce nouveau mode d'aménagement intérieur devrait permettre un meilleur équilibre des tâches ménagères entre les membres de la famille ;

²⁶ L'Illectronisme... est la difficulté, voire l'incapacité que rencontre une personne à utiliser les appareils numériques et les outils informatiques en raison d'un manque ou d'une absence totale de connaissances à propos de leur fonctionnement », in PLS, mars 2023 : « Illectronisme en Europe : une fracture numérique et sociale », p.3 (https://www.pourlasolidarite.eu/sites/default/files/publications/files/ed-2023-illectronisme_en_europe_-_une_fracture_numerique_et_sociale_o.pdf).

²⁷ MARTINEZ et PAPPERS, 2022 : « Smart Mobility Hubs as Game Changers in Transport : Needs of users and digitally excluded citizens », Projet Smarthubs (D3.1) (https://www.smartmobilityhubs.eu/_files/ugd/c54b12_e1c66f737c2a46ef85f64edb5f6of8d1.pdf).

²⁸ La Ligue des familles, 02.22 : « Familles monoparentales et logement : des problèmes à tous les étages : sondage auprès de 1150 parents solo », p.3 (<https://liguedesfamilles.be/storage/18799/220216-etude-le-logement-des-familles-monoparentales.pdf>).

- penser la construction de logements à proximité d'infrastructures collectives, de commerces et de services existants, avec une offre satisfaisante de transport en commun ;
- veiller à la bonne application des dispositifs légaux, afin de lutte contre l'inoccupation des logements et d'espaces habitables.

8.2. Logement social

La demande en logement social ne cesse d'augmenter parallèlement à l'appauvrissement de la population, et cela concerne aussi bien les familles à bas qu'à moyens revenus. Aussi, nous recommandons :

- d'élargir l'offre de logements sociaux de manière à ce qu'ils soient mieux adaptés à la diversité des cellules familiales (gardes alternées, famille recomposées, familles nombreuses, familles monoparentales, présence de personnes en situation de handicap...). De nouveaux logements sociaux pourraient être acquis soit :
 - via le rachat de logements privés existants inoccupés (incluant également les commerces et les bureaux inoccupés) ;
 - en imposant un ratio minimal de 25% de logements sociaux dans tout nouveau projet immobilier ;
- de revoir la liste des critères d'attribution des logement sociaux, sur base de facteurs genrés de vulnérabilité et de précarisation tels que la situation de famille monoparentale, les violences intrafamiliales (pour Bruxelles) et l'âge ;
- d'aménager la réglementation en termes de nombre de chambres imposé selon l'âge et le sexe des enfants. En effet, cette mesure aggrave les difficultés d'accéder à un logement proportionnel pour les familles monoparentales avec plusieurs enfants de sexe différent ;
- créer un cahier des charges type qui intègre la dimension du genre dans sa conception et aménagement :
 - prévoyant d'adapter le nombre de pièces en fonction des besoins des familles ;
 - intégrant la mutualisation des tâches domestiques et de soin ;
 - concevant dans l'immeuble l'aménagement d'espaces communs et intermédiaires sécurisés (coursives, rez-de-chaussée) avec des exigences techniques spécifiques (qualité, espace minimum, salubrité, etc.), de manière à éviter notamment des agressions envers les femmes.

8.3. Logement privé

- Octroyer des aides au logement pour les familles monoparentales, aussi bien au niveau locatif (renforcer les primes à la location) qu'au niveau de l'accès à la propriété ;
- Abaisser le seuil d'accès pécuniaire au logement par la régulation des loyers et des prêts, la création d'allocations loyers ainsi que le conditionnement des primes, octroyées aux propriétaires d'habitations mises en location, au plafonnement des loyers durant une période déterminée.

8.4. Rénovation des logements

Changer de paradigme !

Tel est le message que souhaitent faire passer les 3 Conseils, car le logement ne doit pas être un bien marchand soumis à un marché spéculatif, mais un **bien essentiel**, au même titre que l'enseignement, ce qui implique l'adoption d'une approche collective pour inciter les investissements. Aussi, nous recommandons :

- de mieux tenir compte des situations de vie des ménages dans les politiques d'accompagnement et d'aides proposées dans les domaines énergétiques et de rénovation du logement ;

- de soutenir davantage les AIS qui doivent pouvoir *assurer « un accompagnement technique à la rénovation des propriétaires bailleurs »* ;²⁹
- de renforcer la participation des femmes dans l'élaboration des projets de logements collectifs (aménager les horaires des réunions, encourager un quota de femmes dans les groupes de réflexion, etc.).
- « *d'investir dans des plateformes de rénovation spécialisées dans l'accompagnement des propriétaires occupants précarisés [ou non] sur les questions techniques, financières sur tout le territoire belge. De même, les locataires qui pourraient bénéficier de rénovations profondes devront aussi pouvoir être accompagnés si nécessaire (techniquement, socialement)* ». ³⁰

8.5. Formation - sensibilisation

- Sensibiliser les acteurs/actrices du logement tel·le·s que les institutions publiques,³¹ les structures privées³² et les professionnel·le·s des secteurs concernés (urbanisme, architecture, construction, rénovation, plan de cohésion sociale), à la nécessité de mieux répondre aux besoins spécifiques des différents types de ménages. Ces formations s'adresseront également aux travailleurs sociaux et travailleuses sociales de ces structures afin qu'ils/elles puissent mieux comprendre les liens qui existent entre le logement et les violences conjugales et intrafamiliales ;
- Développer une campagne de communication à destination des locataires de ces structures sur les violences conjugales ;
- Prévoir un accompagnement social pour les habitant·e·s d'un habitat collectif et le personnel d'entretien, afin de les informer des pratiques d'usage de ces nouvelles structures (nouvelles technologies).

9. SANS-ABRISME ET HÉBERGEMENT

Bien qu'il s'agisse d'une réalité difficilement quantifiable, le nombre de femmes en situation de sans-abrisme, de « sans chez soi » ou de mal-logement ne cesse de croître. Selon la Fondation Roi Baudouin, on dénombrerait 6.286 personnes sans-abri et sans chez-soi en octobre 2020 et en octobre 2021 à Arlon, Charleroi, Gand, Louvain, Namur, Liège, dans la province de Limbourg, au sud de la Flandre occidentale et dans la région de Vilvorde. Ces chiffres restent sous-estimés. Certains publics sont particulièrement vulnérables, dont les femmes sans papiers.

La précarité, les violences conjugales et le sans-abrisme des femmes et des enfants sont souvent liés. Selon une enquête récente, une femme sur deux hébergée en maison d'accueil a été victime de violences intrafamiliales³³. Afin de lutter contre le sans-abrisme des enfants, les 3 Conseils recommandent d'accorder une priorité aux femmes qui se retrouvent du jour au lendemain à la rue, souvent accompagnées d'enfants. Diverses actions doivent être menées, notamment :

- Réaliser un monitoring du nombre de femmes sans abri, avec ou sans enfants, en intégrant un critère relatif aux violences intrafamiliales/conjugales pour en analyser l'impact sur le sans-abrisme (sans chez soi) féminin ;

²⁹ Coalition Climat, 26.09.23 : Pacte Logement/énergie en vue des élections en 2024, p.6 (<https://klimaatcoalitie.be/fr/event/matinee-dechange-pacte-logement-energie/>).

³⁰ Coalition Climat, 26.09.23 : Pacte Logement/énergie en vue des élections en 2024, p.3 (<https://klimaatcoalitie.be/fr/event/matinee-dechange-pacte-logement-energie/>).

³¹ Citons par exemple, la Société du Logement de la Région de Bruxelles-Capitale (SLRB), Citydev, le Fonds du Logement, les Sociétés Immobilières de Service Public (SISP), la Société Wallonne du Logement (SWL), etc.

³² Citons par exemple, la Community Land Trust Bruxelles (CLTB), les Agences Immobilières Sociales (AIS), la Fédération Bruxelloise Unie pour le Logement (FEBUL), le Rassemblement Wallon pour le Droit à l'Habitat (RWDH), etc.

³³ GILLET J. : « Sans abrisme au féminin : enjeux et réalité », Analyse FPS, 2017, p.6.

- Soutenir et développer des projets de « Housing First »³⁴, en tenant compte des différences/spécificités liées au genre dans les trajectoires des personnes sans abri ;
- Fournir des solutions de logement temporaire pour les femmes victimes de violence et/ou sans abri via des occupations temporaires, avec les mêmes normes que celles du cahier des charges des logements sociaux, mais aussi pour les auteurs des violences sur une période assez longue pour garantir la sécurité de la victime ;
- Séparer l'hébergement pour les femmes/familles sans-abris de ceux des hommes sans-abris ;
- Informer les AIS et les SISF de ces situations de précarité afin qu'elles puissent à leur tour sensibiliser et inviter les propriétaires à accepter des femmes sans-abris, avec ou sans enfants en particulier ;
- 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.

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 donne l'impulsion à des mesures pour :

- garantir l'indépendance économique de toutes les femmes, y compris leurs droits individuels à la protection sociale et à la fiscalité ;
- lutter contre la paupérisation des travailleurs/travailleuses et 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 Gender budgeting européen ;
- d'actualiser la directive 79/7/CEE relative à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans les régimes légaux de sécurité sociale, que la Commission avait soumise à une consultation publique en 2015 ;
- d'œuvrer à l'individualisation des droits en matière de sécurité sociale et de fiscalité de afin de garantir aux femmes l'indépendance économique (cf. Recommandation de la Commission 1995) ;
- d'introduire un objectif de réduction de l'écart salarial de 5 à 10 % dans la réglementation européenne et de 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 en situation de handicap ;
- 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 d'exécuter la Convention européenne sur la prévention et la lutte contre les violences à l'égard des femmes et la violence domestique et d'adopter une stratégie pour mettre en œuvre la directive « droits des victimes » du 25.10.12 (2012/29/UE établissant des normes minimales concernant les droits, le soutien et la protection des victimes de la criminalité) ;
- d'assurer la transposition complète de la directive 2011/36/UE avec une attention particulière à l'analyse de genre et à l'exploitation sexuelle en parallèle avec la proposition de directive du

³⁴ Coalition Climat, 26.09.23: Pacte Logement/énergie en vue des élections en 2024, p.6 (<https://klimaatcoalitie.be/fr/event/matinee-dechange-pacte-logement-energie/>).

Parlement européen et du Conseil modifiant la directive 2011/36/UE (COM 2022 (739)final 19 décembre 2022) concernant la prévention de la traite des êtres humains et la lutte contre ce phénomène ainsi que la protection des victimes ;

- transposer la directive du 14 mai 2024 sur la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (2024/1385).

Éditeurs responsables :

Conseil fédéral de l'Égalité des Chances entre hommes et femmes (CEC)
<http://www.conseildelegalite.be/fr>

Rédactrice responsable : Dominique DEVOS (CEC), domie.devos@outlook.com

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

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

JUIN 2024