

Mémorandum

Conseil des Femmes Francophones de Belgique (CFFB)

Elections communales et provinciales du 14 octobre 2018

INTRODUCTION

Le présent mémorandum a pour objectif de formuler des propositions et pistes d'action aux différent.e.s actrices et acteurs de la vie politique communale et provinciale, eu vue des prochaines élections du 14 octobre prochain.

Il est recommandé aux mandataires commun.aux.ales et provinci.aux.ales et partenaires de défendre et mettre en place des mesures efficaces et efficientes, et ce dans l'intérêt de toutes et tous, dans les domaines suivants :

- *Emploi-affaires sociales-petite enfance et enseignement (1)*
- *Gender mainstreaming et gender budgeting (2)*
- *Lutte pour les droits des femmes au niveau local (3)*
- *Lutte contre le sexisme, les violences entre partenaires et les violences intrafamiliales (4)*
- *Lutte contre l'homophobie, la lesbophobie et la transphobie (5)*
- *La prostitution (6).*

Il convient de conscientiser, par le biais des recommandations du CFFB, tous les act.eurs.rices de la vie locale ; tant les élu.e.s politiques, échevin.e.s, conseil.ler.ière.s locaux, Président.e. du CPAS, etc.) que l'ensemble du personnel des services communaux et provinciaux.

1. EMPLOI – AFFAIRES SOCIALES – ÉGALITÉ DES CHANCES

a) Emploi

Les femmes rencontrent toujours plus d'obstacles que les hommes sur le marché de l'emploi.

Par ailleurs, bien que les femmes soient de plus en plus présentes sur le marché du travail, elles assument toujours la majorité des tâches ménagères et des soins¹.

Si l'emploi et la formation professionnelle sont des matières régionales, il existe bien entendu des partenariats avec le niveau local.

En effet, chaque service public régional de l'emploi et de la formation professionnelle offre une gamme de services complète aux usager.ère.s (recherche d'emploi, formation, etc.).

En parallèle, les ALE (Agence Locale pour l'Emploi) qui sont créées par une commune ou par un groupe de communes sont de véritables opérateurs de réinsertion socioprofessionnelle.

Les politiques publiques doivent viser à l'égalité d'accès à l'emploi ainsi que l'égalité de traitement des femmes et des hommes durant les différentes périodes de l'emploi.

¹ Voir l'étude de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, « Genre et emploi du temps », 2016, <http://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/95 - genre et emploi du temps fr.pdf>.

Le plafond de verre, l'écart salarial entre les femmes et les hommes, l'articulation entre la vie privée et la vie professionnelle, restent autant de problématiques récurrentes à élucider.

Le CFFB demande aux pouvoirs locaux :

- de sensibiliser l'ensemble des act.eurs.rices des ALE à l'approche genrée ;
- de sensibiliser le personnel de la Cellule Emploi des administrations locales à l'approche genrée ;
- d'investir dans les services de soutien à la formation professionnelle, à la recherche d'emploi, et informer les femmes avec enfants des possibilités offertes (par exemple : services de crèches, accueillantes à domicile, garde d'enfants malades, accueil extrascolaire, halte-garderie, plaines de jeux, etc.) ;
- en tant qu'employeurs, de lutter contre les discriminations envers les femmes sur le marché de l'emploi et sensibiliser les acteurs locaux à ces discriminations et lutter contre les traitements défavorables au travail liés à une grossesse, une maternité ou à un désir d'enfant ;
- en tant qu'employeurs, de mettre en place une politique préventive et efficace contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail ;
- en tant qu'employeurs, de mettre en place une politique incitative des congés parentaux pour les hommes ;
- en tant qu'employeurs, d'assurer le respect de la loi du 22 avril 2012 relative à l'égalité salariale ;
- de disposer d'un monitoring genré des embauches pour chaque niveau administratif.

b) Affaires sociales, accueil de la petite enfance et des jeunes enfants

En plus de son rôle éducatif, d'épanouissement personnel et de prévention, l'accueil des jeunes enfants est un levier pour une scolarisation et une socialisation égalitaire dès le plus jeune âge favorisant ainsi l'égalité des chances.

L'augmentation du nombre de places d'accueil des jeunes enfants contribue par ailleurs à offrir aux femmes la possibilité de revenir et de rester sur le marché de l'emploi. Investir dans un accueil de qualité des jeunes enfants constitue dès lors une action publique qui fait à la fois progresser l'équité et la justice sociale.

Le CFFB demande aux pouvoirs locaux :

- d'assurer, en nombre suffisant, des équipements d'accueil et services collectifs de qualité et accessibles sur le plan financier ;
- de développer des solutions d'accueil flexibles pour les enfants afin de prendre en considération les contraintes professionnelles des femmes et/ou des parents, ceci, notamment, afin de contribuer à l'amélioration de l'articulation entre vie professionnelle et vie privée et à assurer une égalité entre les femmes et les hommes ;
- d'assurer une sensibilisation à l'égalité des femmes et des hommes dans les écoles communales et provinciales (par exemple en distribuant des outils aux enseignant.e.s sur le genre et l'égalité entre les femmes et les hommes) ;
- d'intégrer les principes d'éducation non sexiste dans les écoles gérées par les pouvoirs locaux (suivre les recommandations et études de la Direction de l'Égalité des chances de la FWB) ;

Rue du Méridien, 10, 1210 Bruxelles – Tél : 02/229 38 21 info@cffb.be www.cffb.be

- d'intégrer de manière structurelle la question du genre dans les formations en Haute École, en particulier pour les secteurs de la santé et travail social.
- d'assurer au mieux l'accueil et des mécanismes d'intégration pour les femmes d'origine étrangère, les femmes réfugiées et sans papiers vivant sur le territoire communal.

Le CFFB demande également aux pouvoirs locaux de mettre en place un SPOC (*single point of contact*) pour les femmes en détresse économique, sociale et financière au sein des administrations afin de leur apporter un soutien rapide, personnalisé et efficace.

2. GENDER MAINSTREAMING – GENDER BUDGETING

Le genderbudgeting est une application de l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le processus budgétaire. Cela implique une évaluation des budgets existants avec une perspective de genre à tous les niveaux du processus budgétaire, ainsi qu'une restructuration des revenus et des dépenses dans le but de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes.

Le gender mainstreaming, quant à lui, est la (ré)organisation, l'amélioration, l'évolution et l'évaluation des processus de prise de décision, aux fins d'incorporer la perspective de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines et à tous les niveaux, par les acteurs et actrices généralement impliqués dans la mise en place des politiques. Il implique un « scan » de tout projet mis en œuvre par les pouvoirs locaux (commune et CPAS) pour s'assurer qu'il réduit les inégalités de genre et ne les aggrave pas.

Cette approche intégrée de la dimension de genre, est donc une stratégie qui a pour ambition de renforcer l'égalité des femmes et des hommes dans la société, en intégrant la dimension de genre dans le contenu des politiques publiques² et notamment en ce qui concerne l'aménagement de l'espace public.³

Nous demandons de mettre en place une véritable politique de gender budgeting et de gender mainstreaming, à toutes les phases du cycle politique et ce, de manière transversale avec une évaluation récurrente du dispositif.

Le CFFB propose que les recommandations émises par l'Institut pour l'Égalité des femmes et des hommes soient suivies à cet égard⁴.

²http://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/gender_mainstreaming

³ <http://db.amazone.be/3/516801.pdf>

⁴http://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/gender_mainstreaming/application/gender_budgeting

et http://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/gender_mainstreaming

3. LUTTE POUR LES DROITS DES FEMMES AU NIVEAU LOCAL

Le CFFB revendique de la part des pouvoirs locaux:

- de lutter contre les inégalités sexistes, les stéréotypes, les discours et les pratiques sexistes, par définition inégalitaires et discriminantes, en accélérant et améliorant la mise en œuvre d'une politique genrée ;
- de nommer une Déléguée permanente aux Droits des femmes au sein de l'administration locale ;
- d'attribuer à un.e membre de l'organe exécutif une compétence « Égalité » et un budget y relatif ;
- de veiller à la parité lors de la constitution des organes exécutifs, au respect des nouvelles réglementations en matière de composition genrée et d'éviter d'avoir recours aux dérogations ;
- de garantir une représentation équitable des femmes et des hommes à tous les niveaux de responsabilités au sein de la commune et de la province, de leurs services et de leur administration, y compris aux fonctions dirigeantes ;
- d'intégrer les recommandations du Conseil de l'Égalité des chances entre hommes et femmes au sujet, notamment, du congé de maternité des femmes mandataires ;
- de constituer un Conseil consultatif « Égalité Femmes-Hommes » ;
- de s'engager à soutenir les associations féministes présentes sur le territoire local et rendre visibles leurs actions (via notamment le site internet de l'administration locale) en vue de favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes (voir par exemple le modèle de la Mairie de Lille) ;
- d'éliminer les discriminations, directes ou indirectes envers les femmes lors de l'élaboration des projets d'investissements communaux et provinciaux;
- de prévoir une information dans les espaces publics sur les numéros gratuits concernant les violences (0800/30 030) et les violence sexuelles (0800/98 100) ;
- de tenir compte de la place des femmes dans l'espace public lors d'aménagements urbanistiques tels que la sécurisation des voiries, des parcs et abords via une présence suffisante, des services accessibles dans les lieux publics, un éclairage suffisant, l'aménagement d'infrastructures sécurisantes pour les transports en commun, l'aménagement des trottoirs, du mobilier urbain et des pistes cyclables, une bonne intermodalité des transports en commun (horaires, lieux corrects pour les correspondances),l'accessibilité des parkings, des infrastructures sportives ... Il est recommandé de faire un travail avec les mouvements de femmes et d'établir des diagnostics de terrain préalables (marches exploratoires) ;
- de valoriser, au travers des politiques locales, les productions culturelles des femmes et lutter contre la ségrégation verticale dans les lieux et événements culturels
- d'introduire la dimension genre dans les marchés publics⁵ et appels à projets, dans la délivrance de subside, de dotations et d'allocations⁶.

⁵ http://igvm-iefh.belgium.be/fr/publications/gelijke_kansen_voor_vrouwen_en_mannen_in_overheidsopdrachten

⁶ http://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/gender_mainstreaming/application/subsides_allocations_et_dotations

4. LUTTE CONTRE LE SEXISME, LES VIOLENCES INTRAFAMILIALES ET ENTRE PARTENAIRES

a) Lutte contre le sexisme

Depuis l'entrée en vigueur de la loi du 22 mai 2014 tendant à lutter contre le sexisme dans l'espace public, les formes de harcèlement sexuel et de harcèlement sexuel de rue commis dans des lieux publics sont punissables.

Nous appelons les mandataires et futurs.es mandataires à prendre de réelles mesures contre le sexisme dans l'espace public. Il s'agira notamment de mettre en place dans les commissariats de police des structures facilitant le dépôt de plainte en cas d'agression verbale ou physique à caractère sexiste. Le sexisme dans l'espace public doit être puni comme le prévoit la loi et les personnes qui en sont victimes doivent pouvoir être entendues et accueillies de manière professionnelle et respectueuse.

b) La lutte contre les violences intrafamiliales

La violence liée au genre prend de multiples formes :

- la violence (psychologique, physique, sexuelle) entre partenaires ;
- la violence sexuelle ;
- la violence liée à l'honneur ;
- les mariages forcés ;
- les mutilations génitales⁷.

Les chiffres des violences intrafamiliales et envers les femmes sont interpellant.

En Belgique, huit plaintes pour viol sont déposées chaque jour, laissant supposer un nombre d'agressions supérieur⁸.

Par ailleurs, une femme sur sept est victime de violences de la part de son partenaire.

Dans les couples, cette violence s'exerce majoritairement envers les femmes, mais elle touche également, dans le cadre familial, directement ou indirectement les enfants, ainsi que les personnes les plus vulnérables.

Le CFFB demande aux pouvoirs locaux :

- d'appliquer une « tolérance zéro » face aux violences sexistes, entre partenaires et intrafamiliales ;
- de participer activement à l'évaluation de la Convention d'Istanbul, sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique réalisée au cours de l'année 2018 ;
- de former les agent.e.s d'intervention et d'accueil qui sont en première ligne, via une approche pluridisciplinaire, concrète et permettant une intervention rapide et efficace sur le terrain ;

⁷ <http://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/violence>

⁸ Le Soir, E. Blogie, « Comment lutter contre la violence faite aux femmes », 23.11.17.

- de former le personnel de soins et les assistants sociaux et assistantes sociales à la problématique afin qu'ils et elles puissent rapidement détecter les situations problématiques ;
- de produire des données genrées sur les victimes et les auteurs de violences sexospécifique (recommandation de la Convention d'Istanbul) ;
- d'accorder toute l'attention et tous les moyens disponibles aux actions de sensibilisation et d'information, tant en interne (conseils locaux, personnel communal, etc.) qu'envers le public et tous les intervenant.es sociaux et sociales ;
- de veiller à former les agent.e.s de police à recevoir et à traiter adéquatement les plaintes dans des structures d'accueil adéquates (par exemple : un.e référent.e dans chaque commissariat) ;
- d'instaurer, pour les agent.e.s de première ligne, un devoir de remettre à tout.e plaignant.e le « formulaire de renvoi » vers le service d'aide aux victimes ;
- d'assurer une prise en charge spécifique à chaque victime quel que soit son statut et prévoir un nombre suffisant de logements adaptés (femme seule ou avec enfant, mineur.e, personne âgée, personne handicapée, personne marginalisée en raison de son orientation sexuelle...) pour répondre aux situations d'urgence ;
- de privilégier l'éloignement des personnes violentes du domicile familial plutôt que le déménagement des victimes ;
- de développer un suivi pluridisciplinaire et coordonné entre les professionnel.le.s en contact avec les violences intrafamiliales : personnel de prévention et d'accueil (aides familiales, enseignant.e.s, assistants sociaux et assistantes sociales ...), personnel médical, policier, juridique, etc.
- de prévoir des espaces de prise en charge des personnes violentes ;
- de reconnaître l'expertise des associations spécialisées dans l'aide ou le suivi des victimes de violences intrafamiliales et les inclure dans les dispositifs de réponses institutionnelles apportées à ces violences ;
- de promouvoir et diffuser la grille de lecture "genrée" chez l'ensemble des professionnel.le.s œuvrant dans ce secteur qu'il s'agisse de sensibilisation/formation et/ou aide aux victimes comme le recommande la Convention d'Istanbul ;
- de proscrire la médiation familiale dans les situations de violence conjugale. La violence conjugale se caractérise par l'asymétrie qui règne entre l'agresseur et la victime, la médiation nie cela, revêt un réel danger pour les victimes et une opportunité d'emprise supplémentaire pour les agresseurs.

5. LA LUTTE CONTRE LA LESBOPHOBIE, L'HOMOPHOBIE ET LA TRANSPHOBIE

Nous appelons les pouvoirs locaux à prendre de réelles mesures pour lutter contre la lesbophobie, l'homophobie et la transphobie en répondant aux demandes suivantes :

- améliorer l'accueil et la formation du personnel administratif, interlocuteur de première ligne notamment pour les procédures de changements de sexe ;
- garantir aux couples du même sexe le droit de se marier sans que l'exercice de ce droit ne donne lieu à une quelconque différence de traitement ou d'accueil de la demande ;
- assurer l'existence de structures d'accueil pour les jeunes « exclu.e.s » (de l'école, de leur famille), en raison de leur orientation sexuelle ;
- appliquer une tolérance zéro à l'égard des violences et des discriminations envers les personnes LGBTQI+.

6. LA PROSTITUTION

Le CFFB se préoccupe avant tout des droits des personnes prostituées. Cette problématique implique donc de veiller aux valeurs suivantes : le respect de la dignité humaine, l'autonomie des personnes, la lutte contre toutes les formes de traite des êtres humains, l'accès égalitaire des citoyen.es les plus vulnérables et précarisé.es aux soins et aux services publics.

Par ailleurs, les mandataires locaux et les chef.fe.s de corps des zones de police doivent mettre en place une solution qui ne participera ni à la stigmatisation de ces personnes ni à la précarisation de leurs conditions de travail. Cela implique notamment de ne pas les isoler et d'assurer leur sécurité.

Le CFFB recommande aux pouvoirs publics locaux :

- de donner des moyens financiers adéquats aux associations de terrain engagées dans le combat contre la stigmatisation et les conditions de travail précaire et pour le respect des droits des personnes prostituées ;
- de mettre en œuvre une concertation locale et régionale, à intervalles réguliers, pour aborder cette thématique avec les acteurs locaux (associations de terrain, centres psychomédicaux sociaux, associations et fédérations de personnes prostituées) et assurer une médiation avec les riverains ;
- d'intégrer la question de la prostitution des personnes migrantes en situation irrégulière dans le cadre de ces concertations ;
- de mettre en œuvre une politique de réduction des risques, et des programmes qui permettent aux personnes prostituées qui le souhaitent de sortir de la prostitution ;
- d'assurer un renforcement de la lutte contre les réseaux de traite des êtres humains ;
- d'assurer la formation des personnes en contact avec le public cible (chef.fe.s de corps, policières et policiers, agent.e.s de prévention, travailleurs et travailleuses de rue, CPAS, etc.).