

## Thématiques abordées :

Droit de la famille  
Emploi  
Fiscalité  
Institutions  
Mainstreaming et Genderbudgetting  
Mobilité  
Précarité  
Prise de décision  
Relations internationales  
Santé  
Sécurité sociale  
Violences

## Remarque préliminaire :

Notre état des lieux s'adresse au Gouvernement Fédéral, mais il est évident que bien des matières relèvent aussi de la compétence des régions, des communautés et des pouvoirs locaux.  
Les sujets traités ne sont pas exhaustifs.  
Nous avons voulu garder une vision globale et transversale de la situation des femmes, aussi, lorsque cela s'impose, nous avons délibérément cité certaines thématiques qui ne sont pas de la compétence du Fédéral. Lorsque les responsabilités budgétaires sont aussi réparties entre différents pouvoirs, nous estimons qu'une concertation s'impose afin de s'assurer que les objectifs globaux soient atteints dans la cohérence.

# Droit de la Famille

## DIVORCE

*Dans les grandes villes, on estime qu'environ un couple sur deux **divorce**. Dans les campagnes, ce serait plutôt un couple sur trois.*

Préalable : Lorsque le couple a des enfants, la charge logistique familiale et l'éducation des enfants est dans une très large majorité des cas prise en charge par les femmes. L'offre de services d'accueil de la petite enfance et les mesures permettant de mieux concilier vie professionnelle et vie privée n'étant pas suffisants, ce sont plus souvent les femmes qui renoncent à investir dans leur carrière, voire décident de travailler à temps partiel ou d'arrêter de travailler. Il en découle une diminution du salaire ou des revenus des femmes, un frein dans l'avancement de leur carrière et une pension réduite. En revanche, les hommes peuvent souvent se consacrer davantage à leur activité professionnelle, obtenir un meilleur salaire, une progression de leur carrière ou une croissance de leur entreprise. Ceci souvent appuyé par une compagne qui « assure les arrières » !

- Le CFFB suggère de mettre à l'étude une convention patrimoniale entre les époux au moment du mariage ou de l'officialisation de la vie en commun, réglant la répartition des charges du ménage et des enfants proportionnellement à leurs revenus et prévoyant qu'en cas de diminution ou de suppression de revenus pour un des conjoints, une partie des revenus de l'autre lui serait d'office attribué. Cela permettrait, en cas de divorce ou de séparation, de prouver le niveau de revenus dont bénéficiait le conjoint dans le cadre du contrat et de veiller à lui accorder les mêmes revenus sous forme de pension alimentaire après divorce en cas de divorce pour faute ou de consentement mutuel avec octroi d'une pension alimentaire.
- En cas de volonté de divorce, le CFFB encourage le divorce par consentement mutuel mais ne souhaite pas supprimer le divorce pour faute dans des cas bien spécifiques (par exemple : maltraitance physique ou psychologique, alcoolisme, etc.)
- Pour les cas de divorce pour séparation de plus de deux ans, le CFFB demande de mettre à l'étude la possibilité de surseoir à l'obligation de fidélité, secours et assistance dans le chef au moins de l'époux qui n'a pas été demandeur de la séparation. En effet, il existe de nombreux cas dans lesquels un époux demande la séparation et fait ensuite constater un adultère dans le chef de l'époux qui n'avait pas demandé la séparation. Beaucoup de juges considèrent dans ces cas que l'adultère n'est pas injurieux, n'est pas constitutif d'une faute dans le chef de l'époux qui n'avait pas demandé la séparation et ne donne donc pas droit à l'époux qui avait demandé la séparation de réclamer une pension alimentaire à l'époux « victime » de la séparation. Toutefois, il conviendrait de légiférer pour garantir une unanimité dans la jurisprudence sur ce point.
- Le CFFB demande d'évaluer les effets de la nouvelle réglementation du divorce en rapport avec la répudiation, afin d'éviter les abus et contournements de la loi (prise de domicile à l'étranger pour pouvoir répudier et se soustraire à la législation belge, par exemple) (*application de l'article 570 du code judiciaire*)

Dans le but de pacifier les procédures de divorce, il semble primordial de lier le montant des pensions alimentaires aux ressources, au patrimoine et aux besoins des parties, plutôt qu'à une sanction, une réparation pour faute. Les montants devraient être révisibles, dans tous les cas. Selon l'âge des conjoints et leur expérience professionnelle, la pension à l'ex-époux(se) pourrait être limitée dans le temps. D'autres formules doivent être étudiées d'urgence, comme le versement d'un capital, le don d'usufruit, etc., ce qui supprimerait les conflits et les procès pour non paiement de pension.

## JUSTICE

Les mesures de séparation avant l'introduction d'une procédure en divorce sont de la compétence du Juge de Paix.

Dès l'introduction de la procédure en divorce, c'est le Tribunal de Première Instance.

Une fois le divorce prononcé, pour les questions qui relèvent de la garde des enfants, ce sera le Tribunal de la Jeunesse.

Le CFFB soutient la création d'une section « Famille » au sein du Tribunal de Première Instance.

## TRANSMISSION DU NOM

Concernant l'octroi aux enfants du **patronyme des parents**, une proposition de loi avait déjà été déposée sous l'ancienne législature (proposition Herzet/Moerman). Depuis, quatre autres propositions de loi viennent étoffer le débat. A la Chambre : les propositions 89 (Ecolo), 248 (SP.A), 724 (Spirit). Au Sénat : la 154 (CD&V). Ces propositions semblent poser beaucoup de questions sur le plan pratique.

Certaines personnes plaident pour l'octroi des deux patronymes ainsi que cela se fait en Espagne avec l'inconvénient qu'un des deux noms, celui de la mère, disparaît à la génération suivante.

D'autres plaident pour l'octroi du nom de la mère suivi de celui du père. Cela aurait pour avantage de ne pas discriminer les enfants de parents divorcés dont le nom est alors différent de celui de leur mère.

Le CFFB pense qu'il est légitime et souhaitable de donner d'office à chaque enfant le nom de ses deux parents. Il suggère d'étudier plus avant les modalités de transfert du nom à la génération suivante.

## ACCOUCHEMENT SOUS X

Puisqu'il est impossible d'accoucher sous X en Belgique, **d'après les données fournies lors d'un colloque ce 10 mai 2005, une centaine de femmes iraient chaque année en France accoucher sous X pour éviter que leur nom soit automatiquement communiqué à leur enfant.**

S'il faut tenir compte du refus de la femme de voir son nom accompagner cet enfant, il faut tenir également compte du droit pour cet enfant et tout être humain en général, de connaître ses origines.

Une proposition de loi de Philippe Monfils, du 4 août 2003 (modifiant notamment la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard de données à caractère personnel, afin de permettre l'accouchement anonyme – Doc. 51 - 0155/001) permet à l'enfant d'obtenir des informations sur ses parents biologiques à partir des renseignements que la mère aura laissés lors de l'accouchement ou même ultérieurement et qui auront été remis par l'hôpital à la commission de protection de la vie privée. Toutefois, il ne pourra retrouver sa mère ou son père le cas échéant que si elle ou il accepte que le secret de son identité soit levé. Cette proposition consacre le droit de demander le secret de l'admission en milieu hospitalier.

Le CFFB s'interroge cependant sur la relation entre l'enfant et son père dans cette législation.

Le CFFB soutient la possibilité d'une naissance dans la discrétion, pourvu que la mère doive laisser son identité dans une enveloppe fermée, confiée aux services de l'ONE chargés de l'adoption. Cette enveloppe serait communiquée à l'enfant lorsqu'il aura atteint sa majorité, à condition que sa mère soit d'accord sur une demande formulée à ce moment-là par les services de l'ONE.

# Emploi

Le taux d'emploi de la Belgique est très faible (59.7%) par rapport aux autres pays européens (64%). Il est de 51.1% pour les femmes et de 68.1% pour les hommes. Le taux d'emploi des femmes de 50 ans et plus, il est de 29.3% pour la Belgique, et de 41.4% de moyenne dans les pays de l'Union européenne. Une discrimination positive lors du recrutement pourrait offrir une solution.

Le CCFB se joint au Conseil de l'Egalité des Chances entre Hommes et Femmes<sup>1</sup> pour demander aux pouvoirs publics de lancer des campagnes d'informations afin de faire prendre conscience aux femmes qu'elles doivent veiller à avoir un revenu propre, de sorte qu'elles puissent bénéficier d'une plus grande indépendance financière et d'une protection sociale indépendante.

Le CFFB demande aussi, avec le Conseil de l'Egalité, que les pouvoirs publics appuient les recrutements et les promotions des travailleurs âgés.

Le CFFB demande aux décideurs politiques de tout mettre en œuvre pour que les entreprises soient encouragées à maintenir les travailleurs âgés et à engager des femmes. Ils représentent un capital de connaissances et d'expérience pour les entreprises.

Le CFFB demande aux décideurs politiques de mettre en place un dispositif permettant aux « femmes rentrantes » de trouver plus facilement un emploi. Pour ce faire, le CFFB demande que les aides à l'emploi soient liées à la qualité de demandeur d'emploi et non plus à la qualité de chômeur complet indemnisé.

En Belgique, le taux de chômage des personnes faiblement qualifiées est de 11.7%, celui des personnes hautement qualifiées de 4.1%.

A Bruxelles, plus de ¼ des femmes peu diplômées qui se proposent sur le marché du travail sont au chômage.

Les personnes faiblement qualifiées sont plus sujettes au chômage que les personnes hautement qualifiées. Il faut souligner la double discrimination dont sont victimes les femmes de nationalité non européenne.

En moyenne, en Belgique, ce taux monte à 47.1% pour les femmes de nationalité hors UE.

Chez les femmes de nationalité non européenne d'un niveau d'étude élevé, leur taux de chômage est 6 fois plus élevé que pour les femmes belges.

Le CFFB demande aux Gouvernements fédéral, régional et communautaire de tout mettre en œuvre pour permettre aux femmes d'avoir accès à des études supérieures ou à une formation continuée ouverte à toutes, voire à des aménagements du temps de travail (voir ci-après) qui leur permettraient de continuer à se former.

Le CFFB demande que des actions positives soient prises permettant l'accès à l'emploi des personnes étrangères ou d'origine étrangère (et principalement aux femmes) et d'être particulièrement vigilant à ce qu'il n'y ait plus aucune discrimination à l'embauche.

<sup>1</sup> Avis n°88 du 1er octobre 2004 concernant les femmes de 50 ans et plus

Le taux de **chômage féminin** est, quelle que soit la région dans laquelle on se trouve, toujours plus élevé que le taux de chômage masculin.

Le taux de chômage féminin est d'autant plus élevé que le niveau d'instruction est faible.

Le taux de chômage des femmes de nationalité non européenne d'un niveau d'étude élevé est 6 fois plus élevé que le taux de chômage des femmes belges.

Le CFFB demande que toutes les mesures soient prises pour encourager la diversité au sein des entreprises privées et publiques : campagnes de sensibilisation, objectifs chiffrés, actions positives, etc.

Le CFFB demande l'introduction d'un système de codification des CV afin que n'apparaisse pas le nom, le prénom, le sexe, l'âge, la nationalité, la situation de famille ou encore la photo du candidat. La première sélection se faisant alors (comme au Canada) sur base des compétences et non pas sur des critères pouvant être discriminatoires. Cette disposition devrait être obligatoire dans la Fonction publique et donc au Selor.

Pour le secteur privé, le CFFB demande que soient encouragés les plans de diversité via différents incitants : fiscaux, diminution de charges patronales, etc.

Au XXI<sup>ème</sup> siècle, existe encore une forte ségrégation horizontale. Nombre de métiers sont encore majoritairement féminins (institutrice d'école maternelle 98.7%, infirmière 91.7%, secrétaire de direction 92.4%, employée de bibliothèque 71.1%, etc.) ou masculins (électricien 98.9%, plombier 99.0%, peintre décorateur 97.5%, policier 90.4%, informaticien 85.6%)<sup>2</sup>.

Le CFFB souhaite que les mentalités évoluent afin de ne plus cantonner les femmes dans les secteurs d'activités tels les soins aux personnes, et les hommes dans les métiers techniques.

Le CFFB demande aux décideurs politiques de faire des campagnes d'information et d'initier dans la Fonction publique des actions pour que les femmes soient plus présentes dans les métiers dits plus « techniques » et aux postes à responsabilité et de valoriser les emplois dits féminins pour les rendre plus attractifs aux hommes.

Le CFFB, se joint à l'asbl Flora pour demander que lorsque le Gouvernement intervient dans les négociations entre les interlocuteurs sociaux, il veille à revaloriser les salaires liés aux métiers majoritairement exercés par des femmes et donne l'exemple dans la Fonction publique. Dans le cas des titres services, nous demandons qu'il y ait un équilibre entre l'amélioration des salaires des prestataires et les exonérations d'impôts aux clients.

21% des travailleurs sont employés à temps partiel. Sur l'ensemble des femmes qui travaillent, 41% effectuent leurs prestations à temps partiel alors que seulement 6.4% des hommes travaillent à temps partiel.

Sur l'ensemble des personnes travaillant à temps partiel, seulement 11.9% ne souhaitent pas travailler à temps plein.

Le temps partiel n'est pas généralement choisi. Pas plus que le contrat d'intérim, à durée déterminée ou les contrats ALE.

Ces types de contrats induisent une précarité dans le travail. Ils ne permettent pas aux travailleuses de bénéficier de plans de carrière, de formations offertes par l'entreprise et entraînent un stress lié à l'incertitude du lendemain.

---

<sup>2</sup> INS, 2002

De plus, à long terme, le travail à temps partiel engendrera bien des déconvenues lorsque les travailleuses seront en âge de prendre leur pension. Cette dernière sera en effet calculée au prorata des cotisations.

La loi du 19 janvier 1996 prévoit que les pensions des hommes et des femmes soient calculées en 45èmes. Le calcul des pensions en 45èmes signifie une perte pour les femmes, étant donné que beaucoup d'entre elles ont une carrière plus courte que les hommes.<sup>3</sup> C'est pourquoi le gouvernement a introduit le droit minimum. Il est applicable à tous les travailleurs si leur rémunération est inférieure au revenu minimum moyen actuel. Mais rien n'est prévu pour les personnes qui ont travaillé moins qu'à mi-temps.

Le CFFB demande aux décideurs politiques d'informer les travailleuses à temps partiel involontaires des dispositions existantes : le travailleur à temps partiel peut obtenir, par priorité, un autre emploi à temps complet déclaré vacant par son employeur (privé ou public) ; le travailleur a le droit de revoir son contrat de travail afin de relever la durée de travail convenue lorsque, pendant un trimestre, les heures supplémentaires ont dépassé en moyenne une heure par semaine.

Le CFFB demande que les travailleurs à temps partiel involontaires soient automatiquement inscrits comme travailleurs à Temps plein avec maintien des droits et bénéficient d'un calcul complet de la pension en additionnant complètement les deux bases de calcul c'est-à-dire que la partie 'travaillée' soit calculée sur la base du salaire et la partie 'chômée' sur la base des journées assimilées.

Le CFFB pense que l'ensemble du système des pensions octroyées à des travailleurs à temps partiel devrait être revu afin d'aboutir à une législation qui tienne compte du temps réel presté.

L'écart important (15%) entre les rémunérations accordées aux hommes et celles accordées aux femmes peut trouver son origine dans la combinaison de plusieurs facteurs :

La segmentation du marché : les femmes travaillent dans des secteurs traditionnellement moins bien payés tels les soins aux personnes, l'enseignement, etc.

Des descriptions de fonctions qui les entraînent dans des catégories moins bien payées (ex. la secrétaire et l'assistant de direction).

Le recours au temps partiel qui ne permet pas de plan de carrière et qui donc maintiennent les femmes dans des fonctions linéaires.

Le contrat précaire qui ne donne pas accès aux augmentations salariales dues à l'ancienneté, ...

Beaucoup de femmes ne jouissent pas des avantages « hors salaires » dans l'entreprise et ainsi l'écart entre revenus se creuse avec les hommes.

Le CFFB demande que soit rendu obligatoire le bilan des ressources humaines dans l'entreprise, avec publication de la répartition des postes par genre et par niveau de salaires en reprenant tous les avantages extralégaux attribués aux différentes fonctions.

Le CFFB demande au Gouvernement de relever les bas salaires nets et de resserrer l'éventail des salaires car ces mesures contribuent généralement à diminuer les discriminations sexuées en matière salariale. Il demande aussi de ne pas laisser toute la place à l'individualisation des rémunérations car lorsque les membres du personnel échappent aux classifications de fonction et que la rémunération relève d'un arrangement entre l'employeur et l'employé, on constate que cela est financièrement plus défavorable aux femmes.

<sup>3</sup> Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes. Avis n°88 du 1er octobre 2004 concernant les femmes de 50 ans et plus

« Faire l'équité salariale, c'est attribuer à des emplois traditionnellement occupés par des femmes, un salaire égal à celui d'emplois traditionnellement occupés par des hommes, même si ces emplois sont différents, pourvu qu'ils soient de même valeur ou de valeur comparable dans l'entreprise. On est ainsi amené à comparer le salaire des réceptionnistes – métier majoritairement féminin – avec celui de portier – majoritairement masculin ». <sup>4</sup>

Le CFFB demande que soit entrepris un chantier de reclassification des fonctions, visant à éliminer les discriminations entre travailleurs, sur le modèle de l'équité salariale, tel que cela se pratique au Québec. Nous invitons les décideurs politiques à réfléchir à la création d'un fonds spécial qui permettrait de pallier au surcoût qu'entraînera cette réforme.

Les stéréotypes dominants dans notre société ont une influence sur le partage du temps entre vies privée et professionnelle. Les femmes belges accordent encore 2 heures de plus par jour que les hommes aux tâches domestiques.

Le CFFB demande aux différents niveaux de pouvoir de promouvoir, par une étude et une campagne de sensibilisation, un meilleur partage des tâches ; de former les formateurs à lutter contre ces stéréotypes ; à lutter contre les publicités sexistes, celles-ci véhiculant les modèles de la femme objet ou de la femme ménagère. De plus, nous demandons une revalorisation des salaires dans les soi-disant jobs et secteurs de femmes.

A propos de la réduction du temps de travail, le CFFB demande d'allonger le congé de paternité et de le rendre obligatoire.

En ce qui concerne le crédit temps, le CFFB demande que l'organisation du crédit temps se réfère pour sa durée à l'ensemble de la carrière et non à l'année, et qu'il soit financé sur base de cotisations à verser dans une caisse spécifique à créer.

Les faits : l'AR du 27 février 1990 portant des mesures en vue de la **promotion de l'égalité des chances** entre les hommes et les femmes dans les services publics, complété par la circulaire du 20 avril 1999 proposant un code de bonne pratique en matière d'actions positives est bien pensée. Cependant, ces dispositions ne sont pas appliquées avec rigueur : les « fonctionnaires égalité des chances » ont généralement été désignés mais les plans d'égalité des chances qui doivent être établis tous les 5 ans dans chaque ministère sont parfois réalisés mais il est très rare qu'un plan annuel des actions à mener soit mis en œuvre. Leur évaluation est bien plus rare encore.

Le CFFB demande que l'AR du 27 février 1990 complété par la circulaire du 20 avril 1999 proposant un code de bonne pratique en matière d'actions positives soit évalué. Cette évaluation devrait permettre de prendre les mesures qui s'imposent en vue d'une réelle application de l'AR. Il faudrait aussi examiner la possibilité d'une extension de la notion d'égalité des chances à la notion de diversité.

Le CFFB demande aussi que l'AR du 14 juillet 1987 portant des mesures en vue de la promotion de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans le secteur privé soit intégrée dans les plans de diversités et ouvrent à divers incitants fiscaux ou de réduction de charge patronale.

Le CFFB demande que le conseil d'entreprise et le comité pour la prévention et la protection du travail, puissent veiller à ce que la culture d'entreprise soit sexuellement neutre.

<sup>4</sup> [www.ces.gouv.qc.ca/](http://www.ces.gouv.qc.ca/)

# Fiscalité

## Revenus directs et indirects à déclarer

L'idée générale est d'arriver à **une franche individualisation** (comme pour la sécurité sociale) de l'IPP. C'est l'individu et non le ménage qui doit être considéré comme sujet de droits et devoirs en cette matière.

La fiscalité doit favoriser **l'égalité entre les personnes** et être **neutre** par rapport aux choix de vie. La politique fiscale ne peut maintenir de discriminations liées aux modèles familiaux. Mais elle doit, dans le même temps, prévoir des mesures positives en faveur de certaines situations particulières telles les familles monoparentales et les familles à revenus modestes. De même qu'il faut une meilleure prise en compte, sur le plan fiscal, des situations de parents divorcés ou séparés. Une politique fiscale plus égalitaire n'entraînerait pas forcément des coûts supplémentaires.

Le CFFB demande une simplification des déclarations fiscales.

Le CFFB souhaite une taxation séparée et un décumul complet (que l'on soit marié ou cohabitant) afin d'arriver à une autonomie financière complète, soutenue par les avancées en matière de sécurité sociale et de droit familial.

Le CFFB souhaite une individualisation du recouvrement des dettes, y compris les dettes fiscales personnelles. En cas de séparation des conjoints, que les impôts ne puissent plus être recouverts sur les revenus de l'autre conjoint, et que ce principe soit appliqué de manière rétroactive : l'un(e) ou l'autre ne devrait pas être tenu(e) responsable des dettes contractées par son ex-conjoint(e).

A situation d'activité égale, la situation conjugale des personnes ne devrait avoir aucune influence sur leurs droits et revenus. Ainsi, la notion de chef de famille n'a plus aucune raison d'être.

Le **quotient conjugal** pourrait être remplacé par une *technique forfaitaire* (même montant de réduction quel que soit le revenu) ou par un quotient familial. Et de plus la réduction accordée aux ménages avec un conjoint qui n'a pas de revenus professionnels pourrait servir en partie à la couverture sociale individuelle de ce conjoint.

Concernant la notion **d'enfant à charge** du couple vivant séparés, on pourrait proposer une déduction forfaitaire de rente dans le chef du père et/ou de la mère et une déduction pour charge d'enfant dans le chef de celui qui assure la garde effective de l'enfant, qu'il ait ou non la qualité juridique de père ou de mère. Il serait plus simple de fixer un montant unique identique pour chaque enfant.

Afin d'obtenir une égalité parentale dans la **prise en charge fiscale des enfants**, puisque actuellement un seul des deux parents peut déclarer l'enfant et en retirer un gain fiscal :

Le CFFB propose la possibilité de diviser en deux la quotité exemptée pour enfant à charge et d'en attribuer la moitié à chacun des deux parents.



# Institutions

L'Institut de l'Égalité entre les femmes et les hommes a été créé pour remplir des fonctions spécifiques, telles que décrites dans la loi du 16 décembre 2002. Certaines de ces missions sont déjà assumées par des organisations telles Amazone, le Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes, le NVR et le CFFB ou encore Sofia. En revanche, certaines missions ne sont pas prises en charge. Monsieur Christian Dupont, Ministre de l'Égalité, l'a rappelé dans un de ses récents discours et a insisté sur certaines missions de l'Institut : telle celle d' « aider les pouvoirs publics à intégrer la dimension de genre dans leur action, en accompagnant certains processus de décision et en évaluant les effets. »<sup>5</sup>  
« Le développement d'un service juridique complet au sein de l'Institut sera prioritaire, et sa mise au service du public est prévue pour novembre 2005 ».<sup>6</sup>

Le CFFB demande que le rôle de l'Institut de l'Égalité soit précisé, et limité, afin de ne pas voir, à terme, certaines initiatives de l'Institut venir dédoubler ou concurrencer les rôles qui étaient historiquement dévolus aux deux Conseils (NVR et CFFB).

Le CFFB demande donc que l'Institut concentre ses activités sur ce qui fait sa spécificité à savoir :

- ⇒ Se profiler comme l'instance juridique indispensable en matière l'Égalité des femmes et des hommes et intervenir en justice pour le citoyen
- ⇒ Exécuter les décisions du Gouvernement et assurer le suivi des politiques européennes et internationales sous l'autorité du ministre de tutelle
- ⇒ Soutenir le Gouvernement dans l'élaboration et l'application d'une politique de gendermainstreaming et de genderbudgetting.
- ⇒ Coordonner, aux différents niveaux de pouvoir, les plans violence.

Pour que les associations puissent continuer à effectuer leur travail de terrain, de coupole ou de relais, Le CFFB demande aux décideurs politiques de veiller à ce que l'Institut assure une continuité (contrat de 3 ans) de financement et une augmentation des subsidés octroyés aux associations, afin qu'elles puissent assurer un cahier de charge défini de commun accord entre les associations et l'Institut.

<sup>5</sup> Discours du 23.11.2004 sur la politique fédérale de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes.

<sup>6</sup> Idem

## Mainstreaming et genderbudgetting

Seules, certaines statistiques sexuées sont actuellement disponibles.

La loi du 6 mars 1996 prévoit que le Gouvernement présente annuellement au Parlement un rapport visant au contrôle de l'application des résolutions de la Conférence mondiale sur les Femmes réunies à Pékin en 1995. Ce rapport n'a plus été présenté au Parlement depuis octobre 2002 et concernait l'année 2001 !

Le CFFB demande aux décideurs politiques que soit élaboré un plan global sur les statistiques sexuées et que l'on détermine des indicateurs de genre. A charge de chaque ministre d'élaborer, avec son administration, des statistiques sexuées et de les mettre à disposition des utilisateurs.

Le développement d'une base de données sexuée devrait permettre d'évaluer les politiques menées en matière d'égalité des chances. Et pourquoi ne pas imaginer un index d'indicateurs d'émancipation socio-économique des femmes.

Le CFFB demande que le Gouvernement présente annuellement au Parlement un rapport visant au contrôle de l'application des résolutions de la Conférence internationale des Femmes réunies à Pékin en 1995 et cela conformément à la loi du 6 mars 1996.

Le CFFB demande au Gouvernement de prévoir un budget spécifique attaché à toute mesure adoptée en matière d'égalité des genres, de recherche ou d'aide sociale en découlant.

# Mobilité

## Préambule

La mobilité a une influence sur toute la vie des femmes, notamment en matière d'emploi, et donc de revenus, de droits, de reconnaissance sociale etc. Une femme qui ne peut concilier les très nombreuses facettes qui composent sa vie, faute de possibilité de transport en un temps et à un coût raisonnable, cette femme renoncera parfois à travailler hors du foyer<sup>7</sup> ou à accepter un meilleur emploi, à se former, à se cultiver, à entretenir certains liens sociaux et à toutes sortes d'autres activités sources de valeur pour elle, pour sa famille et pour la société. Or, les femmes avec enfants disposent de moins de temps libre que les hommes, et donc ont moins de temps à consacrer au transport, entre autres. Elles disposent également moins souvent que les hommes d'une voiture.

## Constat

En règle générale, toute politique qui espère être neutre du point de vue du genre et ne pas favoriser inconsciemment les hommes au détriment des femmes se doit de **recueillir et de prendre en compte au préalable l'avis des femmes**. Celles-ci étant généralement minoritaires, voire absentes, des lieux de conception et de décision en de nombreux domaines, notamment l'urbanisme et les transports, leur point de vue n'est pas naturellement mis au jour.

Le CFFB pense que, pour le bien de tous, l'avis des femmes doit être recherché de manière volontariste.

Se déplacer utilise du temps, de plus en plus d'ailleurs, en train comme en voiture, et de l'énergie, habituellement polluante. La politique des déplacements est donc intimement dépendante de l'aménagement du territoire et de la politique des villes. Plus grande sera **la mixité des fonctions** dans un espace donné, plus rares et plus courts pourront être les déplacements, pour le bénéfice de tous et spécialement des femmes car elles assurent généralement une plus grande diversité de tâches que les hommes et fréquentent plus de lieux différents. Même pour les trajets entre domicile et lieu de travail, les horaires souvent réduits et variés des femmes, ainsi que la diversité des autres trajets qu'elles ont à accomplir, leur rendent le covoiturage plus difficile.

La **punctualité** du transport intervient lourdement dans le choix d'un mode de déplacement collectif. Il s'agit d'éviter au maximum les retards et d'informer rapidement et précisément les usagers en cas de perturbation, aussi bien à l'intérieur des transports qu'aux arrêts.

Le CFFB suggère d'éviter un zonage par fonction, notamment l'exil des commerces, des centres administratifs, culturels ou sportifs hors des zones d'habitat.

Le CFFB insiste pour garder l'emploi dans des lieux facilement accessibles plutôt que dans des zonings mal desservis hormis en voiture.

Si les habitants quittent **les villes**, ils en diminuent ainsi l'assiette fiscale et les empêchent, en un cercle vicieux, d'améliorer le cadre de vie qu'elles offrent.

<sup>7</sup> Une étude sur « la décision de travailler des femmes mariées de moins de 30 ans montre que le temps de transport domicile travail est la composante la plus importante dans le choix d'un nouvel emploi, devant l'augmentation du revenu.

Le CFFB souhaite que les autorités s'attachent à rendre la ville plus attractive pour éviter que les travailleurs ne la quittent.

Le CFFB pense qu'un réaménagement des horaires de travail et d'ouverture des commerces, des services et des administrations dégagerait plus de choix de vie et diminuerait le temps perdu dans les encombrements.

Actuellement, **les femmes se déplacent** plus fréquemment en dehors des heures de pointe pour des déplacements atypiques et souvent courts, notamment pour répondre aux besoins des enfants ou des personnes âgées dont elles ont la charge (fin de l'école, temps de midi, visites, ravitaillement...). D'autre part, une offre fournie et sécurisée en soirée permettrait aux femmes un meilleur accès à certaines professions, fonctions et activités qui ont coutume de s'exercer après les heures habituelles de travail (réunions, activités culturelles ou sportives, ...).

En matière de **sécurité dans l'espace public**, l'architecture et l'éclairage ont un rôle important à jouer. Les aménagements peuvent être programmés en concertation, notamment par la consultation des usagers (via des marches exploratoires par exemple).

Le CFFB pense que les femmes devraient être consultées sur l'insécurité des transports et des quartiers.

Les femmes disposent moins souvent que les hommes d'une voiture personnelle et utilisent davantage les transports publics<sup>8</sup>. D'autre part, elles disposent généralement de **revenus inférieurs** à ceux des hommes.

Le CFFB suggère de taxer toutes les énergies polluantes de la même façon (y compris le kérosène), de façon à ne pas privilégier certains moyens de transport au détriment des transports en commun de première utilité.

Les **stéréotypes** en matière de mobilité sont nombreux. Le respect du matériel privé ou public laisse souvent à désirer. La sensibilisation des jeunes en matière de prévention routière et de bonne gestion du patrimoine public serait bénéfique à tous.

Le CFFB recommande l'éducation des jeunes au respect des autres en matière de conduite, d'usage des moyens de transport et de respect de l'environnement.

---

<sup>8</sup> En France, 2/3 des voyageurs des transports publics sont des femmes.

## Précarité

*Certains sujets abordés se retrouvent dans d'autres chapitres, mais nous pensons qu'il est utile d'attirer l'attention sur l'impact qu'ils ont sur l'accroissement de la précarité. Certaines matières citées ci-dessous relèvent de la compétence des Régions ou des communautés mais nous n'avons pas voulu les écarter pour expliciter la problématique de la précarité et pour donner de la cohérence au discours.*

### Familles décomposées

On constate une forte évolution des familles monoparentales : on passe de 384.379 en 1991 à 591.336 unités en 2004 soit une augmentation de plus de 200.000 familles monoparentales en 13 ans. Les femmes seules avec enfants constituent 15.6% des familles en Belgique. Bruxelles se distingue par près d'une famille monoparentale sur 3, soit 23.2 % de femmes seules avec enfants, contre 8% d'hommes. Cette situation est source de fragilité. Les femmes sont les plus exposées.

Le CFFB relaye les demandes de la Plate-forme pour les familles monoparentales :

- La nécessité de faire passer un message aux jeunes femmes quant à l'importance de prendre et de garder une place entière sur le marché de l'emploi,
- Le besoin d'une grille fixant les montants des pensions alimentaires en fonction de la situation financière et sociale des débiteurs et des bénéficiaires,
- Prendre des mesures comme l'individualisation des droits à la sécurité sociale et de la fiscalité (voir plus loin).

### Créances alimentaires

On estime à 19% les pensions alimentaires dues et non payées et à 40% celles qui le sont avec retard.

Le CFFB salue les dernières avancées faites dans le domaine des récupérations des créances alimentaires, mais souligne qu'il ne s'agit que d'une amélioration : le nouveau système ne touchera encore, contrairement à la loi adoptée à l'unanimité au Parlement en 2003, qu'un nombre limité de femmes, celles touchant moins de 1.164 euros par mois, augmentés de 54 euros par mois et par enfant. La somme avancée n'atteindra qu'un maximum de 175 euros par mois et par enfant à charge.

A Bruxelles, depuis 1995, le nombre total de femmes isolées avec enfants qui dépendent de l'aide octroyée par le CPAS a augmenté de moitié.

Le CFFB demande donc que soit appliquée intégralement la loi sur le Fonds de créances alimentaires telle que votée en février 2003.

### Surendettement

- Les isolés, les familles monoparentales et les non actifs sont davantage fragilisés et exposés au risque de vivre dans des conditions précaires. Le taux de pauvreté estimé en Belgique est de 18 %. Il est de 30 % pour les familles monoparentales et de 21 % pour les isolés<sup>9</sup>.

<sup>9</sup> Conditions de vie des ménages et petits crédits - Levensomstandigheden van gezinnen en kleine kredieten – 2001- L'Observatoire de Crédit et de l'Endettement.

- Par ailleurs, et pour la première fois, le rapport de l'Observatoire du Crédit et de l'Endettement se penche plus spécialement sur le surendettement des femmes.  
De l'analyse, on retiendra notamment que, dans les dossiers de familles monoparentales, 92.4% sont des dossiers pour lesquels le chef de ménage est une femme.

Le profil socio-économique des femmes surendettées est le suivant :

- 76.4% de ces femmes ont moins de 44 ans,
- dans 97% des cas, ces femmes ont des enfants à charge,
- 38% ont au maximum un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur,
- elles sont sans emploi dans 65.7% des cas,
- 62.4% d'entre elles bénéficient soit d'allocations de chômage, soit d'un revenu d'intégration.

Dans 31.6% des dossiers, ces femmes ont plus de 3 contrats de crédit à la consommation en cours et dans 11% des cas, la dette nette est supérieure à 25.000,-€. En conclusion, les familles monoparentales sont tout particulièrement touchées par le surendettement.<sup>10</sup>

Le CFFB demande qu'une recherche soit menée sur le patrimoine des femmes et donc sur la hauteur et le contenu des avoirs des familles et des individus qui composent la famille. Sur base de cette étude, il faudrait pouvoir prendre des mesures sur la gestion des dettes contractées par le partenaire (et aussi en cas de séparation).

### **Personnes âgées et revenus insuffisants**

Le Conseil de l'Égalité des chances entre Hommes et Femmes<sup>11</sup> relève que la Belgique compte quelque 2.200.000 personnes âgées de plus de 60 ans, dont 66% de femmes et constate que 4.1% des seniors isolés vivent sous le seuil de pauvreté.

L'explication ? Une grande partie des femmes âgées n'ont eu qu'une scolarité réduite et ont été occupées à des tâches d'exécution. De plus, elles ont eu une position vulnérable sur le marché du travail car, considérées comme réserve de main d'œuvre, elles ont été les dernières engagées et les premières licenciées en cas de pénurie de travail. Elles disposent actuellement de moins de moyens financiers.

Le Conseil constate que :

Les personnes qui touchent la GRAPA ne peuvent quitter le territoire belge plus de 30 jours cumulables dans l'année sous peine de rembourser tous les revenus touchés par mois calendrier, au cours duquel la personne n'est pas de façon ininterrompue en Belgique.

Le CFFB se joint au Conseil de l'Égalité et demande :  
que les bénéficiaires de la GRAPA puissent quitter le territoire plus de 29 jours (fixer un maximum autour de 60 jours) sans à avoir rembourser les allocations perçues.

<sup>10</sup> Prévention et traitement du surendettement en Région wallonne – 2003 – Observatoire du crédit et de l'Endettement

<sup>11</sup> Avis n°82 du 12 mars 2004 concernant les femmes âgées de 60 ans et plus

Au sujet des retraites :

Le CFFB demande d'inclure la dimension du genre dans le traitement de la question des retraites dans un contexte de vieillissement de la population. En particulier :

- se souvenir que les femmes ont déjà contribué à un allongement des carrières professionnelles en se voyant imposer de travailler jusqu'à 65 ans alors qu'elles avaient commencé leur carrière avec la perspective de travailler jusqu'à 60 ans et réexaminer si le fait que les femmes et les hommes aient à travailler jusqu'au même âge conduit effectivement à une plus grande égalité entre les unes et les autres ;
- dans la fixation de l'âge de la (pré)pension ou de la durée de carrière, tenir compte de la pénibilité du travail en veillant à éviter les biais de « genre » habituels ;
- revaloriser les pensions de retraite que les femmes obtiennent via des cotisations propres pour qu'elles ne soient plus inférieures à celles qui sont obtenues via des droits dérivés.

Toutes les régions du pays n'étant pas sur un pied d'égalité en matière de soutien à l'aide à domicile :

Le CFFB demande au gouvernement de soutenir ceux qui accueillent chez eux une personne âgée, soit par une mesure fiscale, soit par une allocation d'aidant.

### **Populations immigrées ou issues de l'immigration**

Les femmes ont toujours été absentes des projets migratoires liés à l'emploi. Aujourd'hui, les femmes immigrées se retrouvent plus souvent seules à devoir assumer leur survie.

Les associations membres de notre commission « immigration » soulignent la difficulté pour ces femmes immigrées, ou issues de l'immigration, de trouver leur place dans la société belge. Des difficultés liées au logement, à l'emploi, au choc des cultures, à l'apprentissage de la langue, à la méconnaissance des législations, etc.... Ces difficultés, multipliées à tous les niveaux, deviennent sources de rejet ou facteurs de violence, surtout chez les jeunes. Les associations engagées auprès de ces populations veulent participer à l'effort d'adaptation et d'intégration de leurs ressortissants, mais les moyens manquent et leur reconnaissance est faible.

Le CFFB demande au gouvernement de mettre en place des outils statistiques reprenant la situation évolutive de chacune des communautés étrangères, y compris sous l'angle du genre, et de financer des études spécifiques pour aborder les difficultés de chacune de ces communautés.

Le CFFB demande qu'un comité ministériel soit créé afin d'informer toutes les communautés immigrées de leur droit de vote qui sera effectif pour la première fois aux élections communales de 2006.

# Prise de décision

## A propos de la prise de décision économique :

En Europe, les femmes ne sont pas du tout présentes (0%) aux postes de présidents de Conseils d'administration des grandes entreprises et elles ne sont que 7% à être membres de Conseils d'administration.

En Belgique, une étude publiée en juin 2004<sup>12</sup> fait apparaître qu'il n'y a que 3% de femmes au « board » et que l'on obtient des notes assez faibles par rapport à la moyenne internationale en ce qui concerne les initiatives de soutien aux femmes au sein de l'entreprise<sup>13</sup> : Coaching destiné aux femmes : 0% ; Formation complémentaire : 3% ; Élaboration d'un plan de carrière personnel : 5%

Dans le secteur bancaire en Belgique<sup>14</sup>, on constate que :

- ING Group : seulement 6% de femmes dans le top management (200 personnes) alors qu'elles représentent 53% de l'effectif total ;
- Fortis : à peine 6.3 % de femmes parmi les top managers (250 personnes) pour 44% de population féminine dans le staff global ;
- KBC : le ratio de femmes top manager est de 7.8 % ;
- Dexia : le ratio de femmes top manager est de 9.2 %.

Le CFFB demande aux décideurs politiques de soutenir toute initiative visant à créer une culture qui tienne compte de la situation des femmes et qui permette de promouvoir une économie paritaire avec des femmes au niveau le plus élevé de management :

Afin de lancer un appel en faveur d'une plus grande participation des femmes dans les conseils d'administration des entreprises privées et au niveau des fonctions dirigeantes :

Le CFFB propose :

- de créer un « label égalité » en faveur des sociétés qui développent cette culture paritaire.
- d'aider à mettre en place des réseaux pour soutenir les femmes au sein notamment des grandes écoles et universités.
- d'organiser, avec le soutien de grandes entreprises, des séminaires de sensibilisation des top managers sur les avantages d'une politique de diversité et d'intégration des femmes.

Actuellement, les entreprises de plus de 100 personnes ont un conseil d'entreprise qui rapporte les données statistiques par catégorie de personnel.

<sup>12</sup> Etude de l'European Professional Women's Network, basée à Paris, en collaboration avec Egon Zehnder International

<sup>13</sup> Etude internationale menée par Office Team, une division spécialisée de Robert Half International publiée en octobre 2004

<sup>14</sup> Etude réalisée par le Centre EGID (Etudes sur le genre et la diversité en gestion – Ulg) publiée en octobre 2004



Le CFFB demande aussi que soient introduits dans le bilan social de toutes les entreprises, des chiffres sexués par catégorie de personnel (direction, employé, ouvrier), par type de contrat de travail (contrat à durée indéterminée, contrat à durée déterminée, contrat pour l'exécution d'un travail nettement défini, ...) ainsi que pour les mouvements du personnel et pour les mesures en faveur de l'emploi.

Le CFFB suggère de calculer et prendre en compte, via un compte satellite du PIB, la valeur économique du travail invisible (travail au foyer et volontariat).

### **A propos de la prise de décision politique :**

Le nombre d'élues à la Chambre a augmenté : il est passé de 29 (élections 1999) à 52 (élections mai 2003). Soit une augmentation de 19 % à 34.6%.

Au Sénat : de 12 femmes en 1999, on est passé à 15 femmes élues sur 40 élus directs en 2003 soit 37.5 % des élus directs. Après le jeu des suppléances et l'ajout des sénateurs de communautés et des cooptés, on compte 22 femmes sur 71 sénateurs soit 31% de femmes au Sénat.

Le 13 décembre 2002, le Parlement fédéral a adopté différentes lois organisant la parité hommes/femmes sur les listes pour les élections européennes, fédérales et régionales : les listes doivent comporter un nombre égal d'hommes et de femmes. En tête de liste, il faudra alterner les 2 sexes aux 2 premières places. Une disposition transitoire a été prévue pour les élections de 2003 et 2004 : les listes devaient comporter au moins une femme sur les 3 premières places.

Il est dorénavant spécifié dans la Constitution à l'art. 11 bis que « Le Conseil des ministres et les Gouvernements de communauté et de région comptent des personnes de sexe différent ».

Nous sommes pour le principe de la démocratie paritaire. Nous souhaitons donc une participation égale des femmes et des hommes au processus de décision. Nous demandons donc concrètement l'adaptation de l'article 11bis de la Constitution avec une participation homme/femme paritaire dans les organes exécutifs (au lieu d'au moins une personne par sexe).

### **A propos de la prise de décision dans la Fonction publique :**

En 2004, dans la Fonction Publique Fédérale, les femmes représentent 48.68% du personnel mais elles ne sont que 35.5% au niveau A (universitaire) et seulement 11% des postes avec mandats (postes de management) ont été attribués à des femmes.<sup>15</sup>

En ce qui concerne la répartition selon le statut et le sexe, il y a à peu près autant de statutaires masculins que féminins (54% contre 46%). Cependant, une véritable inégalité est présente au niveau des contractuels : les hommes représentent 29% des contractuels, les femmes 71%. Rappelons que le statut de « contractuel » est plus précaire et n'offre pas de perspective de carrière. La rémunération s'en trouve donc affectée.

Le CFFB demande au Gouvernement de s'engager à prévoir un quota de 1/3 de femmes pour l'ensemble des fonctions à mandat. Une telle mesure devrait être accompagnée d'actions en vue d'encourager les femmes à se porter candidates et visant à assurer la mixité des jurys de sélection.

<sup>15</sup> Instituut voor de Overheid de la KUL, 2004

## Relations internationales, principalement au sein de l'Europe

Certaines violences à l'égard des femmes, comme la traite, doivent être considérées dans ce chapitre, mais il existe d'autres sujets qu'il ne faut pas oublier. Nous nous attacherons principalement à la situation en Europe, parce que la Commission « Femmes et Développement » s'est déjà exprimée très clairement sur les problèmes Nord-Sud et les inégalités économiques. *(La légalisation de la prostitution entraînerait de facto une augmentation de l'offre par les réseaux de traite dans le commerce sexuel)*

Malgré les injonctions pressantes de l'Union Européenne et du Conseil de l'Europe pour **le respect de l'égalité H/F** et l'application du mainstreaming, nous sommes inquiètes des retombées possibles de l'ouverture à l'Est, y compris l'adhésion de 10 nouveaux états, sur les réalités de la vie des femmes de toute l'Europe. D'une part un recul sensible apparaît sur les questions de droits sexuels et reproductifs, mais d'autre part la problématique de l'emploi, de l'immigration et de la pauvreté accapare les politiques au point de reléguer les questions de genre au deuxième plan. Soyons attentifs car les femmes sont très concernées par ces sujets et l'aspect « genre » ne doit pas être évacué.

Nous savons **la fragilité des femmes** :

- dans les zones de conflits,
- dans le commerce sexuel,
- par abus de confiance entre partenaires sexuels (avec les risques de transmission de MST),
- dans l'emploi précarisé ou caché,
- dans les patriarcats ethniques ou religieux.

Nous connaissons la **faible représentation des femmes** dans les fonctions internationales (comme la diplomatie) et dans les débats sur les questions internationales (par exemple dans la gestion globale de l'environnement).

Concernant le rôle de la Belgique au sein de l'Europe :

Le CFFB demande la mise en place de statistiques européennes indiquant l'impact des mesures économiques européennes sur la population féminine et permettant l'évaluation des politiques européennes, y compris le recours à la discrimination positive.

Le CFFB approuve la mise en place d'un Conseil de l'Égalité européen dans l'espoir qu'il crée des liens entre les structures nationales existantes, renforce l'impact de ces institutions et appuie leurs actions.

Le CFFB demande à la Belgique et à ses partenaires d'appliquer les conventions internationales en vigueur et de créer un organe européen de contrôle et d'évaluation des progrès enregistrés, afin de ne pas perdre les acquis et d'entraîner les nouveaux pays adhérents à s'impliquer totalement dans le processus de mainstreaming et d'égalité des chances. (La signature d'un protocole ne signifie pas ipso facto sa ratification !)

Le CFFB souhaite l'harmonisation des législations européennes familiales, dont celles sur le divorce, afin d'éviter la possibilité de contourner les règles locales.

Le CFFB demande d'harmoniser les programmes de santé concernant l'accès à la contraception, au planning familial, à l'avortement, à la procréation assistée, afin d'éviter le tourisme « procréatif ».

Le CFFB demande d'harmoniser les procédures d'asile en faveur des femmes victimes de violence ou de discriminations dans leur pays d'origine.

Le CFFB demande d'intégrer la problématique de la traite des êtres humains dans les programmes de coopération au développement.

Le CFFB demande de n'ouvrir l'accès à l'Europe qu'aux pays qui donnent des garanties réelles d'égalité entre femmes et hommes (promesses appliquées !) et répriment systématiquement tous les manquements à cette égalité (par exemple : les réseaux de traite, à tous les échelons).

Le CFFB attire l'attention du législateur sur le fait qu'harmoniser les lois européennes sur la prostitution (statut professionnel, taxation, accès à la sécurité sociale, droits dérivés, etc..) ne peut pas faire entrer cette activité dans le cadre global des professions avec tous les effets habituels (gestion de l'emploi, avantages aux employeurs, etc.)

Le CFFB demande instamment à la Belgique d'appuyer l'engagement européen à maintenir et à activer le processus de Pékin + 10, ainsi qu'à défendre l'analyse de genre dans tous les objectifs du Millénaire.

Concernant les actions à mener en Belgique :

Le CFFB demande de faciliter l'accès des femmes aux carrières diplomatiques en revoyant certaines règles d'usage (interdiction de travailler pour le conjoint, accès à certains pays à risques ou refusant les femmes, ...). Le remplacement de l'allocation au conjoint pourrait être transformée en aide financière à l'embauche d'une tierce personne.

Le CFFB demande à la Belgique d'impliquer les femmes dans la gestion de l'environnement, au-delà des frontières nationales, en lançant des campagnes d'information sur le processus de Kyoto.

# Santé

## A propos de la sexospécificité

Les résultats de l'Enquête de santé 2001 mise sur pied conjointement par l'Institut de Santé publique et l'Institut National de statistiques montrent que :

- Le différentiel entre les sexes est le plus important pour l'ostéoporose (4,5 fois plus fréquente chez les femmes que chez les hommes), les affections de la thyroïde (3,6 fois plus fréquentes), cystite chronique (inflammation de la vessie, 2,7 fois plus fréquente) et la migraine (2,4 fois plus fréquente). Également l'arthrose (plus 68%), l'arthrite (plus 95%), et autres formes de rhumatisme articulaire (plus 120%), la dépression (plus 47%), la fatigue chronique (plus 115%), les troubles intestinaux graves (plus 57%) et l'hypertension (plus 24%).
- Des différences systématiques existent entre hommes et femmes plus particulièrement en matière de santé psychique (en 2001, 20 hommes sur 100 et 29 femmes sur 100 ont déclaré avoir des problèmes psychiques).

Il faut aussi souligner que les femmes vivent en moyenne 6 ans de plus que les hommes, mais il est fait remarquer qu'elles souffrent de maladies plus graves, l'âge venant.

Une attention toute particulière devrait être accordée à un meilleur accès aux soins de santé pour les femmes ; la féminisation de la pauvreté, l'importante présence féminine aux emplois précaires, avec peu ou pas de protection sociale, posent des problèmes à l'amélioration de la santé des femmes.

Le CFFB, via sa Commission Santé, interpelle les décideurs politiques afin que la prise en compte du genre dans les politiques de santé soit une réalité.

Dans le **domaine de la recherche**, des études ont mis en exergue le fait que les essais soient le plus souvent faits sur des sujets mâles.

Par exemple, alors que les femmes représentent 70% des cas de dépression, la majeure partie de la recherche dans ce domaine est faite sur les hommes ; d'une manière générale, les médicaments qui sont habituellement testés sur les hommes sont appliqués dans les mêmes conditions aux femmes.

Les maladies coronariennes (MCC) restent encore aujourd'hui, considérées comme des problèmes masculins.

La recherche n'est pas non plus proportionnelle aux pathologies dont souffrent les femmes.

Il est également reproché au corps médical d'accorder plus d'importance aux investigations chez les hommes. L'inattention portée à la santé des femmes constitue une discrimination, mais encore contribue à générer des maladies présentant un danger pour leur vie.

Le CFFB demande aux décideurs politiques de :

- Récueillir et publier des données fiables, conséquentes et mises à jour, indiquant les inégalités entre hommes et femmes dans le domaine de la santé.
- Envisager la création d'une cellule «Santé des femmes» au sein du Service public fédéral Santé publique, comme cela existe dans beaucoup d'autres pays.
- Veiller à accompagner les campagnes de dépistage de programmes de recherche, non axées en priorité sur les traitements (soutenus par les lobbies hospitalo-industriels), mais sur les causes des maladies (par exemple, pour les cancers, recherche sur les causes environnementales).

## A propos du cancer du sein

On estime qu'une femme sur 11 sera atteinte du cancer du sein au cours de sa vie.  $\frac{3}{4}$  des nouveaux cas apparaissent après 50 ans. 25% des femmes atteintes d'un cancer font une dépression grave suite à la maladie.

Le CFFB remercie les responsables politiques fédéraux et communautaires qui ont décidé d'unir leurs efforts en vue de mettre en place un programme de dépistage organisé à l'échelle du pays en s'appuyant sur les recommandations et directives européennes. Une centaine de psychologues aident des patientes atteintes du cancer du sein, ce qui est insuffisant.

Le CFFB demande, avec l'Association « Vivre comme avant » un meilleur suivi psychosocial et un nombre plus important de personnes formées en psycho-oncologie.

## A propos du dépistage organisé du cancer du col de l'utérus

Le 18 octobre 2001, un programme de dépistage national était approuvé au Parlement.

Le système belge est actuellement caractérisé par une qualité inégale des frottis.

De plus, il existe d'une part, un sur-dépistage (frottis annuel pour une tranche de la population) et d'autre part, un sous-dépistage (une partie importante de la population féminine ne consulte jamais un gynécologue).

Il apparaît, dans d'autres pays, que l'examen (frottis) n'est pas nécessaire annuellement et qu'il pourrait être réalisé tous les 3 ou 5 ans ; un tel dépistage systématique pour les femmes de 25 à 64 ans ne coûterait pas plus à la sécurité sociale ; dans les pays qui pratiquent un dépistage bien organisé, la mortalité et la morbidité dues à cette forme de cancer ont fortement diminué.

Le CFFB demande aux décideurs politiques d'étudier les systèmes d'examens appliqués dans d'autres pays (notamment les pays Nordiques) afin d'en faire profiter notre population.

## A propos d'un problème méconnu : la carence d'iode

Selon l'OMS, l'UNICEF et l'International Council for Control of Iodine Deficiency Disorders (ICCIDD), les besoins en iode de l'adolescent et de l'adulte sont de l'ordre de 150 µg par jour. Or, un travail récent a montré que la valeur observée au sein de la population en Belgique n'était que de 80 µg/l, c'est-à-dire environ la moitié de la valeur recommandée. L'iode constitue un élément essentiel dans la composition des hormones thyroïdiennes. Ces hormones jouent un rôle dans le processus de croissance des organes, et plus particulièrement du cerveau. Le cerveau se développe durant la vie fœtale et jusqu'à la fin de la 3<sup>ème</sup> année de vie. Par conséquent, un déficit en iode survenant pendant cette période aboutit à des altérations irréversibles dans le développement du cerveau et donc, par un retard mental irréversible. La carence en iode constitue la cause la plus fréquente du retard mental potentiellement évitable.

Le CFFB demande aux décideurs politiques de promouvoir la vente de compléments vitaminiques et minéraux avec iode pour la femme enceinte (campagne en pharmacie et chez les médecins, réduction du prix de vente ou éventuel remboursement partiel) et de faire des campagnes pour encourager la consommation de denrées alimentaires à base d'iode, comme les poissons de mer, le lait et le sel iodé et plus particulièrement chez la femme enceinte et chez l'enfant (0-12 ans).

## A propos de l'IVG et de la contraception

En 2003, 15.595 avortements ont eu lieu en Belgique dont 2.122 avortements pour des jeunes de moins de 20 ans<sup>16</sup>. 45% de ces jeunes ont déclaré n'avoir utilisé aucun moyen de contraception au cours du dernier mois, 22.54 % prenaient la pilule contraceptive et 24.14 % ont utilisé un condom.

Le CFFB demande, avec le mouvement de planning familial, une contraception gratuite pour tous ou, à tout le moins :

- la gratuité pour certaines catégories de la population ;
- la distribution gratuite via les centres de planning familial au minimum pour les moins de 26 ans ;
- des choix politiques de remboursement sur tous les contraceptifs et une révision du système de déremboursement (pour éviter que les firmes pharmaceutiques puissent décider unilatéralement du déremboursement) ;
- la promotion des produits génériques ;
- la distribution de préservatifs gratuits pour promouvoir la double protection.

La nécessité d'une **éducation affective et sexuelle** gratuite et obligatoire pour tous est évidente, car un réel accès à la contraception implique aussi d'en connaître l'existence, d'en comprendre le fonctionnement, de pouvoir l'utiliser de façon efficace et pertinente, mais surtout d'établir une relation de dialogue et de confiance entre partenaires.

Cela implique au minimum une vraie politique globale et transversale en matière d'éducation sexuelle et affective avec une concertation entre les différents niveaux de pouvoir concernés, à savoir le fédéral, le communautaire et le régional, mais aussi les départements santé, éducation, justice... Actuellement, chaque niveau privilégie les institutions qu'il subsidie sans tenir compte des compétences déjà existantes dans d'autres niveaux de pouvoir.

La population à risque s'appauvrissant, le recours à l'avortement pourrait être en augmentation, son coût étant nul par rapport à celui de la contraception.

Dans ce cadre, le CFFB demande que les hommes soient plus étroitement associés aux programmes mis sur pied afin qu'ils deviennent partenaires à part entière d'une meilleure santé reproductive.

Le CFFB demande qu'une étude soit menée sur l'impact sur la santé reproductive, sachant que l'avortement est quasiment gratuit (3€) alors que la plupart des moyens de contraception sont coûteux.

## A propos de l'anorexie et de la boulimie

- Un nombre croissant de filles s'engagent dès 10 ans dans des régimes restrictifs à risque pour la santé ou dans la boulimie. Les conséquences à long terme, tant physiques que psychologiques sont aussi sévères que pour les formes cliniques de l'anorexie dont 60% s'observent chez les jeunes filles entre 15 et 19 ans.
- On estime que 9 à 10% des femmes adultes souffrent de problèmes alimentaires comportant une difficulté à contrôler la prise de nourriture et une attention exagérée au poids et à la silhouette. Les hommes ne sont pas épargnés. Ils représentent 10 à 15% de l'ensemble des personnes concernées.
- 46% de filles se trouvent trop grosses alors que 12% ont un surpoids.

<sup>16</sup> Rapports de la Commission nationale d'évaluation de la loi sur l'IVG du Parlement (synthèse faite par Sensoa voir sur [www.sensoa.be](http://www.sensoa.be))

Certaines études imputent ces problèmes aux soucis des femmes de rester minces à tout prix, alors qu'une étude menée en Allemagne a révélé qu'un tiers des anorexiques ont été victimes d'inceste ou d'abus sexuels.

Le CFFB demande aux décideurs politiques de mettre à l'étude ce phénomène et de prévoir une coordination avec les différents niveaux de pouvoirs afin de lutter plus efficacement contre ce fléau.

### **A propos de la maladie d'Alzheimer**

*En Belgique, plus de 150 000 personnes sont atteintes d'une forme de démence : syndrome qui diminue plus ou moins progressivement les capacités cognitives et entraîne une dépendance. Celle-ci sera prise en charge par un proche parent qui est la plupart du temps une femme (épouse, sœur, fille, belle-fille).*

Bien que des différences s'observent entre les pays, nous pouvons remarquer, que le nombre de femmes est toujours supérieur à celui des hommes en ce qui concerne la charge d'aidant naturel. En effet, différentes études ont révélé qu'environ 75% des aidants des personnes âgées et dépendantes (incluant les personnes atteintes de démences) sont des femmes.<sup>17</sup>

*Le rôle de l'aidant n'est pas reconnu par la société ni gratifié par une intervention matérielle légale. La femme belge est donc une victime double de la maladie, à la fois en tant que patiente et aussi en tant que soignante familiale.*

Le CFFB interpelle les décideurs politiques et leur demande de :

- Favoriser les recherches fondamentale et appliquée, pour enrayer ce fléau jusqu'à présent incurable,
- Trouver et développer des prises en charge spécifiques à domicile et en institution des personnes atteintes de démence ou de la maladie d'Alzheimer (surtout pour les patients de moins de 60 ans), et d'autres formules non-médicamenteuses d'accompagnement (de centre de jour, de nuit et de court séjour)
- Proposer un soutien matériel pouvant laisser à l'appréciation de l'aidant le choix de l'accompagnement ou non (allocations de soutien)
- Obtenir une intervention plus rapide du Ministère des Affaires sociales, de la Santé publique et de l'Environnement sous forme d'allocation de remplacement de revenus et d'allocation d'intégration pour les moins de 65 ans, ou d'allocation pour l'aide aux personnes âgées pour les plus de 65 ans, en fonction de la lourdeur, de la dépendance et des revenus.

<sup>17</sup> *Cohen et al., 1997 ; Brodaty and Hadzi-Pavlovic, 1990 ; Dwyer and Seccombe, 1991 ; Dwyer and Coward, 1992 ; Stone et al., 1987* Les données pour ce document nous ont été transmises par Alzheimer Europe.

## Sécurité sociale

Travailler à l'individualisation de la **sécurité sociale** permettrait à toutes les femmes d'avoir un accès propre et continu à la sécurité sociale. Les carrières inexistantes ou interrompues, les divorces ou séparations de couples non-mariés, entraînent pour les femmes des ruptures de droit qui ont des conséquences dramatiques sur l'accès aux droits sociaux. Le but est de faire accéder les femmes à une pleine citoyenneté incluant la citoyenneté sociale.

Le CFFB demande au gouvernement fédéral d'accélérer l'étude de l'individualisation des droits sociaux.

Ceci pourrait se faire, par exemple, en prévoyant des « **cotisations pont** » individuelles pour les périodes non couvertes par les droits automatiques. Vu l'augmentation du nombre de couples séparés et de carrières professionnelles intermittentes, il faut trouver un système qui garantisse à chacun un revenu de remplacement ou une retraite digne afin de ne pas pousser les personnes à risque dans la précarité et l'exclusion.

Le CFFB suggère de transformer les droits dérivés en droits acquis par cotisations propres.

Cela permettrait d'assurer aux conjoints au foyer une **protection sociale** propre qui ne dépende pas des aléas de la vie du couple (cela éviterait aussi certaines dérives du système !).

La réflexion peut s'appliquer aussi pour le cas du chômage. Actuellement, l'allocation est calculée en fonction du dernier salaire précédent et du statut de chef de famille ou de cohabitant.

Le CFFB demande que l'allocation de chômage soit calculée pour tous au même taux, avec pourcentage lié au salaire.

Actuellement, les **allocations familiales sont majorées** en fonction de certains critères d'âge ou de statut. Nous pensons que cette liste doit être élargie.

Le CFFB demande l'étude de l'élargissement du statut "d'orphelin social" pour tout enfant dont une seule filiation est établie, en cas d'incarcération, d'insolvabilité ou de disparition physique d'un des 2 parents.

Le CFFB recommande l'extension immédiate de la majoration pour handicap à toute nouvelle maladie reconnue comme handicapante.

Les **femmes enceintes** continuent à travailler jusqu'à l'accouchement, même en cas de fatigue intense, de crainte de voir leur congé de maternité raccourci.

Le CFFB demande la réintégration des arrêts maladie des dernières semaines de grossesse dans le régime général, à condition d'avoir présenté un certificat médical indiquant la nécessité d'arrêter le travail.



Concernant les **pensions**, de nombreux rapports mettent en évidence que les femmes représentent la majorité des personnes âgées - Près de 60% des personnes de plus de 65 ans et près des deux tiers de celles de plus de 75 ans. A cause de leur faible taux de participation à l'emploi et de leurs revenus peu élevés, les femmes ont, en moyenne, des droits à une pension individuelle considérablement inférieure à celle des hommes. Il est également souhaitable d'avoir une individualisation des droits en matière de pension.

# Violences

## 1. Violences familiales

*87% des femmes déclarent avoir été victimes de violences physiques ou sexuelles en 1998, contre 57% en 1988<sup>18</sup>*

Le programme national (PAN – Plan National d'action contre la violence conjugale, de 2001 – révisé en 2005) est très détaillé. Nous ne reprendrons donc pas les recommandations et résolutions qui s'y trouvent, espérant leur mise en œuvre complète.

Rappelons que **3 axes sont à poursuivre** pour combattre et prévenir les violences familiales et domestiques

- a. la prévention : par l'éducation, la formation, l'accueil, la législation (*les recommandations de la conférence européenne d'Enschede de 1997 visaient à lutter contre les stéréotypes sexistes. Les a-t-on appliquées ?*)
- b. l'accompagnement des victimes : par la protection, le suivi, l'encadrement, la création de structures, la réinsertion, l'indemnisation (*1 femme sur 5 serait victime de violence familiale dans l'Union Européenne<sup>19</sup>*)
- c. le suivi des auteurs de violence (répression, responsabilisation, réparation et formation à la non-violence (*250.000 dossiers recensés dans l'arrondissement de Liège<sup>20</sup>*))

Le CFFB suggère de nommer un magistrat national spécifique pour les violences conjugales.

Le CFFB recommande la collaboration entre tous les intervenants sociaux et judiciaires.<sup>21</sup>

Le CFFB demande d'établir des statistiques de genre dans les dossiers des parquets.

Le CFFB demande d'ouvrir une réflexion globale sur l'accompagnement et la responsabilisation des auteurs dans les centres de détention.

Le CFFB demande une loi cadre qui reprendrait toutes les mesures qui concernent les violences conjugales (voir l'exemple de l'Espagne) et appliquer la loi de 1997 visant à combattre la violence au sein du couple (*54% des citoyens n'en n'ont même pas connaissance<sup>22</sup>*).

Le CFFB demande d'adapter la loi sur la demande d'asile en prenant en considération positive les cas de femmes menacées ou violentées (convention de Genève de 1951).

<sup>18</sup> Rapport remis à Miet Smet en 1998

<sup>19</sup> LEF, 1999

<sup>20</sup> Amnesty International, 2004

<sup>21</sup> « quitter un partenaire ne garantit pas la sécurité » – OMS 2002

<sup>22</sup> idem

Le CFFB demande au gouvernement de créer une circulaire prônant la tolérance zéro vis à vis des violences conjugales, à l'instar de ce qui se pratique au parquet de Liège depuis 2004.

Le CFFB demande de veiller à l'application de la loi (article 409) sur l'interdiction des mutilations génitales et de lancer une campagne nationale offrant une information spécifique :

- aux médecins, pour qu'ils puissent dénoncer les abus et orienter au mieux leurs patientes (certaines réparations sont possibles),
- aux populations immigrées, pour qu'elles connaissent notre législation et la position belge sur la question.

Le CFFB demande que soient évalués régulièrement les plans d'actions mis en place.

Le CFFB demande de modifier la loi du 14.7.1991 sur les pratiques du commerce et de l'information des consommateurs en imposant un respect de la dignité humaine et en créant un code de déontologie des professions concernées (production, publicité), ceci afin de ne pas reproduire les vieux stéréotypes machistes ou de ne pas créer de nouveaux modèles de société déstructurant les relations entre les femmes et les hommes.

## 2. Violences publiques et collectives

*142 viols collectifs ont été recensés en France en 2002<sup>23</sup>*

Les violences infligées en public (c'est à dire hors de la famille) à l'égard des femmes sont très diverses. Certaines violences culturelles peuvent être aussi considérées dans le chapitre « droit familial ».

- violence verbale ou gestuelle (54% des plaintes recensées) exercée en public,
- mutilations génitales, ethniques ou religieuses, contraires à la loi (article 409 du code pénal),
- rapports sexuels imposés sous la contrainte par un ou plusieurs auteurs,
- contraintes culturelles (rôles familiaux et refus de l'accès aux études ou au travail) et dépendance financière engendrée par le statut de femme au foyer (*l'âge légal du mariage est de 16 ans, avec consentement des parents*),
- les bannissements familiaux de fait (*la répudiation transformée en divorce écarte les femmes de l'accès au patrimoine, et les renvoie parfois à l'autorité patriarcale – le retrait des papiers d'identité, la séquestration, la radiation des registres de la population..*),
- la double (ou multiple) discrimination subie par beaucoup de femmes : F et handicapée, F et étrangère, F et retraitée...
- l'insécurité dans la ville due à l'urbanisme déficient et à l'ambiance de certains lieux publics,
- l'image de femme objet ou inférieure véhiculée dans les médias.

Le CFFB demande d'enrayer la violence à l'égard des femmes dans la publicité en imposant un code contraignant aux professionnels.

Le CFFB recommande un quota H/F minimum dans toutes les structures d'accueil de victimes et services de police.

<sup>23</sup> Ni Putes ni Soumises, 2004

Le CFFB suggère d'inclure dans tous les programmes éducatifs, le respect mutuel dans les relations sexuelles et d'appliquer une répression immédiate des actes de violences sexuelle, même chez les mineurs.

Le CFFB recommande de relever l'âge légal du mariage à 18 ans afin de pouvoir exiger l'accord de la jeune fille en toutes circonstances.

Le CFFB recommande d'adopter une prise de position claire par rapport au port de signes extérieurs religieux dans l'enseignement et les services publics, mais aussi en dehors de ces espaces « laïcs », afin d'assurer la paix dans les établissements scolaires et les services publics, mais aussi la jouissance des droits constitutionnels et le libre exercice de la religion dans la vie privée.

Le CFFB recommande de conserver le divorce pour cause déterminée, parce qu'il protège les conjoints victimes et abusés, en précisant les cas concernés.

Il suggère aussi de dissocier les obligations maintenues en cas de divorce de toute considération sur les causes de celui-ci.

### 3. Violences au travail

*Les plaintes sont dirigées à 63% contre des hommes<sup>24</sup>*

Constat : ces violences s'exercent au sujet du travail lui-même mais aussi vis à vis de la travailleuse.

Les entreprises peuvent exercer une pression violente, qualifiée de harcèlement :

- lors des évaluations (77% des personnes interrogées<sup>25</sup>)
- dans la distribution des tâches (61%)
- dans la gestion des carrières (59%)

Les femmes subissent personnellement un harcèlement comportemental : (63% par des hommes)

- par des paroles ou le ton de la voix (91%)
- des gestes (40%)
- par les rumeurs répandues
- par des attouchements physiques ou des pressions sexuelles (28%)

Le CFFB prône ici encore la révision des descriptions de fonction (salaires compris). Le flou actuel encourage les discriminations, donc les moyens de pression et de harcèlement.

Le CFFB recommande les campagnes de formation à la communication et à l'approche positive de la collaboration entre les hommes et les femmes dans les entreprises.

<sup>24</sup> Comité de Liaison des Femmes, 2003

<sup>25</sup> sondage UCL/KUL, 2002

Le CFFB pense qu'un médiateur devrait être systématiquement mis en place au sein des secteurs professionnels pour pouvoir améliorer les situations de conflit sans entrer dans un processus judiciaire.

#### 4. Violence internationale – Traite des êtres humains

*120.000 personnes (sur 700.000 victimes de la traite) sont « importées » chaque année dans l'UE dans le cadre de la traite.<sup>26</sup>*

La traite induit plusieurs formes de violences et de **trafics possibles**, tels que : travail, trafic d'organes, « services » sexuels, mariage et procréation forcés, esclavage domestique... (1076 cas ont été enregistrés en Belgique en 2000<sup>27</sup>).

Le CFFB prie le gouvernement d'appliquer scrupuleusement les conventions internationales sur la traite et favoriser une législation européenne commune en la matière.

Le CFFB demande de surveiller les pratiques des nouveaux membres de l'UE afin de ne pas favoriser les réseaux existants dans ces pays (et qui exploitent certaines situations de légalisation de la prostitution).

Le CFFB demande de préserver les acquis en matière d'égalité dans les conditions d'accès des nouveaux pays candidats (particulièrement pour la Roumanie, l'Albanie et la Bulgarie).

---

<sup>26</sup> Ministère de la Justice, 2005

<sup>27</sup> Commission Européenne, rapport 2002