



CESE Wallonie



Conseil Wallon de l'Égalité
entre Hommes et Femmes

**Mémorandum en vue des élections
régionales, fédérales et européennes du
9 juin 2024**

6 novembre 2023

TABLE DES MATIERES

Introduction	7
1. PROPOSITIONS TRANSVERSALES	7
1.1. Gender mainstreaming	7
1.2. Statistiques ventilées selon le sexe	8
1.3. Stéréotypes sexistes	8
1.4. Gender budgeting	8
1.5. Suppression du statut de cohabitant	8
1.6. Pauvreté et précarité sous l'angle du genre	9
2. PROPOSITIONS THEMATIQUES	10
2.1. Politique de l'enfance et accueil de l'enfance	10
2.1.1. Les crèches	11
2.1.2. L'accueil scolaire et extrascolaire	11
2.1.3. Secteurs à valoriser	11
2.2. Violences conjugales, intrafamiliales et violences faites aux femmes	12
2.2.1. Au Fédéral	12
2.2.2. En Fédération Wallonie-Bruxelles	15
2.2.3. En Wallonie	16
2.2.4. Penser la reconstruction des victimes de violences conjugales	16
2.3. Personnes âgées, handicap et grande dépendance	17
2.3.1. Aides à domicile	17
2.3.2. Maisons de repos et maisons de repos et de soins	18
2.3.3. Handicap et grande dépendance	18
2.4. Allocations familiales	19
2.5. Personnes étrangères ou d'origine étrangère	19
2.5.1. Parcours d'intégration des personnes primo-arrivantes	19
2.5.2. Reconnaissance des diplômes	19
2.6. Formation professionnelle	20
2.7. Emploi	21
2.7.1. Conditions de travail	21
2.7.2. Titres-services	22
2.7.3. APE	23
2.7.4. Entrepreneurat féminin	23
2.7.5. Fracture numérique et sociale (illectronisme)	23

2.8. Insertion socio-professionnelle	24
2.8.1. Emploi des personnes peu qualifiées	24
2.8.2. Personnes en reconversion professionnelle	25
2.9. FOREM	25
2.9.1. Objectifs de mise à l'emploi	25
2.9.2. Processus d'accompagnement	25
2.10. Économie sociale	26
2.11. Réforme du chômage	27
2.11.1. Exclusion	27
2.11.2. Pauvreté infantile	28
2.12. Recherche	29
2.13. Logement	30
2.13.1. Précarité énergétique	32
2.13.2. Femmes sans-abri ou en situation de mal-logement	32
2.14. Aménagement du territoire et mobilité	33
2.15. Santé	35
2.15.1. Santé des Wallonnes et des Wallons	35
2.15.2. Risques psychosociaux	36
2.15.3. Plan wallon de promotion et de prévention de la santé	37
2.16. Environnement - Climat	38
2.17. Représentation politique équilibrée	38
Le Conseil Wallon de l'Égalité entre Hommes et Femmes	40

** ** *

12 recommandations prioritaires en vue des élections régionales, fédérales et européennes du 9 juin 2024

1	Accueil de la petite enfance, scolaire et extrascolaire	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Renforcer l'offre de places d'accueil de la petite enfance, la rendre accessible financièrement et en améliorer sa qualité ; ➤ Adapter l'accueil scolaire et extrascolaire aux réalités économiques et familiales actuelles.
2	Violences conjugales, intrafamiliales et violences faites aux femmes	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Soutenir les pôles de ressources et développer leur réseau en y intégrant des intervenants psychosociaux et les zones de police ; ➤ Renforcer l'offre d'hébergement pour les femmes victimes et leurs enfants et pour toute personne sans condition.
3	Personnes âgées, handicap et grande dépendance	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Renforcer l'accessibilité financière des femmes aux maisons de repos (et de soins) ; ➤ Construire des trajectoires de sortie du domicile en diversifiant les formes d'habiter de manière plus collective ou intergénérationnelle ; ➤ Mieux répondre aux besoins spécifiques des femmes et des hommes, tant dans les maisons de repos (et de soins) que pour les soins à domicile ; ➤ Encourager les expériences positives auprès des résident.es des maisons de repos (et de soins).
4	Personnes (d'origine) étrangère(s)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Octroyer aux stagiaires inscrit.es dans le parcours d'intégration les mêmes droits qu'à ceux/celles relevant des dispositifs du secteur de l'emploi et de la formation, à savoir : une indemnité de formation, une intervention dans les frais de déplacement ainsi que dans les frais de crèche et de garderie ; ➤ Accélérer la procédure de reconnaissance des diplômes, la rendre gratuite et améliorer la communication avec les bénéficiaires afin de réduire le temps d'attente d'une décision trop lourde à porter.
5	Formation professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Exiger un quota de 20% du sexe sous-représenté au niveau des stages pour favoriser l'accès des étudiant.es à tous les métiers ; ➤ Promouvoir la formation des femmes vers les métiers liés aux STEAMs, au numérique, à la technologie, à la transition écologique et à l'environnement durable ainsi que la formation des hommes vers les métiers du soin, du Care, de la petite enfance, de l'enseignement et de l'économie sociale.

6	Emploi et insertion socio-professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Améliorer les conditions de travail, valoriser les salaires et renforcer le personnel dans les secteurs de la petite enfance, de l'accueil scolaire et extrascolaire, du soin, du Care, de la santé, des maisons de repos (et de soins) et dans les hôpitaux ; ➤ Entrepreneuriat féminin : renforcer les programmes de coaching personnalisé et soutenir les réseaux d'entrepreneuriat féminin ; ➤ Titres-services : mettre en place des mesures de bonne gestion publique afin de réduire la captation des profits, s'assurer que les primes de mobilité parviennent bien aux travailleuses et renforcer les contrôles auprès des opérateurs ; ➤ Illectronisme : mettre en place un Code numérique wallon, accroître le nombre d'EPN en élargissant le champ de leurs missions, en renforçant la formation du personnel et en garantissant un financement pérenne.
7	FOREM	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Intégrer dans le processus de formation (continue) des conseiller.ères un module obligatoire de sensibilisation à la dimension de genre ; ➤ Objectifs de mise à l'emploi : instaurer une pondération pour inciter les conseiller.ères à orienter les femmes et les hommes vers des métiers déjouant les stéréotypes ; ➤ Garde d'enfants : lancer un projet pilote proposant une solution de garde.
8	(Mal)logement	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Octroyer des aides au logement pour les familles monoparentales aussi bien au niveau locatif qu'au niveau de l'accès à la propriété ; ➤ Elargir l'offre de logements sociaux pour qu'ils soient mieux adaptés à la diversité des formes familiales ; ➤ Soutenir et développer des projets de « Housing first » en tenant compte des spécificités de genre ; ➤ Promouvoir le développement de centres de jour dédiés exclusivement aux femmes ; ➤ Supprimer le seuil d'accès de certaines maisons d'accueil pour femmes.
9	Précarité énergétique	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Améliorer la transparence des factures et l'accessibilité aux droits ; ➤ Mieux tenir compte des situations de vie des ménages dans les politiques d'accompagnement et d'aides proposées dans les domaines énergétiques et de rénovation du logement.

10	Aménagement du territoire et mobilité	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Investir massivement dans les différents types de transports publics en améliorant l'accessibilité aux personnes à mobilité réduite, la couverture de la zone desservie, les fréquences, les horaires (correspondances, horaires atypiques), la ponctualité ou encore en mettant en place le système des arrêts à la demande en fin de journée, notamment en zone rurale ; ➤ Améliorer la fluidité d'utilisation des différents modes de transport collectifs par la mise en place d'un système de tarifs et de tickets intégré et stable.
11	Santé	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Systématiser une politique de Gender mainstreaming dès le début de l'élaboration d'une mesure, ce qui implique la production de statistiques sexospécifiques au niveau de toutes les lignes de soins et la réalisation d'analyses genrées pour mieux évaluer la situation ; ➤ Augmenter les moyens ou, à tout le moins, garantir que le cadre soit rempli pour les soins en santé mentale ; ➤ Développer la recherche en intégrant la dimension de genre sur tous les éléments liés à l'environnement ou à l'énergie entraînant des effets néfastes sur la santé ; ➤ Évaluer, sous l'angle du genre, le Plan wallon de promotion et de prévention de la santé en début de législature.
12	Environnement - Climat	<p>Systématiser le recours à des outils de Gender mainstreaming et de Gender budgeting en promouvant la participation des femmes dès la conception, depuis la définition des priorités jusqu'à l'évaluation de la mise en œuvre des objectifs du PACE.</p>

Introduction

La Wallonie s'est dotée, depuis 2015, d'un premier Plan wallon « Genre » visant à intégrer l'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes ses compétences. En 2020, dans le cadre des engagements pris au sein de sa Déclaration de Politique Régionale, le Gouvernement wallon a **réaffirmé sa volonté d'intégrer la dimension de genre** dans l'ensemble des politiques régionales en adoptant le « Plan genre 2020-2024 ». Ce plan a été élaboré sur base du mémorandum 2019 du Conseil Wallon de l'Égalité entre Hommes et Femmes.

Depuis 2020, elle a dû faire face à une série de crises : la COVID-19, les inondations de 2021, le début de la guerre en Ukraine en 2022 et la crise énergétique qui s'en est suivie. Ces crises successives ont eu un impact sur l'ensemble des citoyen.nes, et particulièrement sur les femmes. En effet, les inégalités structurelles auxquelles les femmes sont quotidiennement confrontées ont été exacerbées: augmentation des violences à leur égard, sous-valorisation et conditions de travail médiocres dans les métiers du Care et du soin pour faire face à ces crises, amplification du déséquilibre dans la répartition des tâches domestiques, augmentation de la fracture numérique, etc. Il importe, sans tarder, de prendre des mesures pour tarir la source de ces fléaux.

1. PROPOSITIONS TRANSVERSALES

1.1. Gender mainstreaming

Le CWEHF a encore pu mesurer, sous cette législature, l'ampleur des difficultés pour construire des politiques en « chaussant des lunettes de genre ». Le test « genre », qui doit être réalisé avant le passage d'un projet de texte en première lecture au Gouvernement wallon, n'est toujours pas rempli avec le sérieux et la rigueur qu'il demande.

RECOMMANDATIONS

- ∞ Consulter le CWEHF **dès la phase d'élaboration** des politiques et tout au long du processus de rédaction ;
- ∞ Prévoir une évaluation du fonctionnement du GIC comme outil de transversalité ;
- ∞ Déterminer des indicateurs de genre, en collaboration avec le CWEHF et l'IWEPS, de manière à pouvoir évaluer les politiques en fin de législature ;
- ∞ Promouvoir les formations « *Intégration de la dimension de genre dans les politiques et budgets* » disponibles dans le catalogue EAP à destination de tous.tes les conseiller.ères des cabinets, y compris les conseiller.ères budgétaires ainsi qu'à tous.tes les agent.es de leurs administrations et OIP respectifs ;
- ∞ Maintenir un test « genre » spécifique et donc, non intégré dans un test « diversité » plus large. En effet, la méthodologie appliquée pour la politique de genre est différente de celle de la diversité : si la 1^{ère} implique une méthodologie générale (transversale) sur tous les types de publics (y compris les publics visés dans les politiques de diversité), la seconde se concentre principalement sur des minorités spécifiques. S'il est effectivement nécessaire de réaliser une intersectionnalité entre ces 2 politiques, il est, par contre, tout à fait dommageable, pour les femmes, de « noyer » le genre dans un test « diversité » alors que les femmes constituent au moins la moitié de tous les autres groupes ;
- ∞ Intégrer la question transversale « genre » dans les lignes directrices du Haut Conseil stratégique.

1.2. Statistiques ventilées selon le sexe

En 2023, force est de constater que les données genrées sont encore lacunaires dans toutes les compétences, ce qui empêche de rendre visibles les inégalités et les discriminations qui subsistent entre les femmes et les hommes.

RECOMMANDATION

- ∞ Exiger la production de statistiques genrées de la part des administrations et OIP respectifs, au moment du diagnostic, tout au long de la mise en œuvre **et** au moment de l'évaluation d'une politique. Le travail de l'IWEPS est un exemple à suivre.

1.3. Stéréotypes sexistes

Des images véhiculant des stéréotypes sexistes sont encore présentes dans les campagnes de promotion ou de sensibilisation que les pouvoirs publics financent.

RECOMMANDATIONS

- ∞ Accorder une vigilance particulière aux images véhiculées avant le lancement de toute campagne de promotion ou de sensibilisation financée par les pouvoirs publics ;
- ∞ Jouer un rôle proactif dans l'utilisation et la diffusion d'images déjouant les stéréotypes de genre, en utilisant des images assurant une représentation équilibrée femmes-hommes (médias, acteurs de l'accompagnement à la remise à l'emploi, orientation scolaire et professionnelle) ;
- ∞ Mettre en place des campagnes de sensibilisation récurrentes en vue de changer les mentalités.

1.4. Gender budgeting

Bien qu'il soit inscrit dans les différents Plans « genre » wallons qui se sont succédé, sa mise en œuvre n'avance pas. Les catégorisations ont été imposées en Wallonie dans une circulaire administrative. Si les 3 premières catégories sont calquées sur celles de la Fédération Wallonie-Bruxelles, la Wallonie n'a pas repris la 4^{ème} (dépenses suggérées par d'autres niveaux de pouvoir). Pour les budgets initiaux 2024, tous les domaines fonctionnels ont dû être catégorisés.

RECOMMANDATION

- ∞ Réaliser une évaluation concernant l'application effective du Gender budgeting dès le début de la législature.

1.5. Suppression du statut de cohabitant

Mis en place depuis plus de 40 ans à la suite d'une situation économique critique à l'époque, le statut de cohabitant a engendré de nombreuses injustices, en particulier pour les femmes. Celles-ci sont plongées dans la précarité en raison de ce statut.

Le CWEHF rappelle qu'en 2000, le Conseil économique et social de l'ONU avait dénoncé le caractère « sexuellement » discriminant de ce statut et qu'en 2023, le Conseil de l'Union européenne recommandait de veiller à ce qu'existe la possibilité de demander que le revenu minimum soit fourni individuellement aux membres du ménage.¹

Ce statut nuit aux solidarités familiales et amicales en entraînant des absurdités, par exemple l'impossibilité pour un enfant d'héberger son parent à son domicile ou pour deux mamans solos d'habiter ensemble pour s'entraider et rester plus facilement au travail. En effet, ce statut entraîne la perte d'une partie conséquente de leurs allocations sociales. La cohabitation permet également d'amorcer une transition écologique en réduisant le nombre de logements nécessaires.²

*« Enfin, un élément non négligeable à verser au dossier : la Cour des comptes vient de chiffrer le coût de l'alignement des allocations pour cohabitant.es sur celles des personnes isolées à 1,86 milliards d'euros/an pour l'ensemble des prestations sociales, dont 446.000 euros pour la branche chômage ».*³

Les crises récentes ont également permis de tester, pendant un certain temps, la suspension du statut de cohabitant pour des situations bien précises (inondations, crise ukrainienne). Quand l'État fait défaut, la solidarité citoyenne est mise au premier plan.

Le CWEHF appelle les responsables politiques wallon.nes à jouer leur rôle de plaidoyer auprès du Fédéral pour supprimer le plus rapidement possible le statut de cohabitant, tout en protégeant le statut de chef.fe de ménage.

1.6. Pauvreté et précarité sous l'angle du genre

Lorsque des indicateurs genrés sont disponibles, on constate que la situation des femmes est toujours plus mauvaise que celle des hommes. En effet, en 2021, *« une femme gagne en moyenne 9,2% de moins qu'un homme, après correction pour la durée du travail... L'écart salarial sur base annuelle, sans correction pour la durée de travail, s'élève à 23,1% »*.⁴

Les femmes travaillent proportionnellement plus souvent à temps partiel (souvent contraint) ou restent au foyer pour s'occuper des enfants ou de personnes dépendantes, ce qui est un vrai facteur de paupérisation des femmes. Lorsqu'elles sont à la tête d'une famille monoparentale, leur situation économique se dégrade d'autant plus fortement et cette réalité induit des impacts négatifs importants sur leur(s) enfant(s). Sachant que 2/3 d'entre eux résident principalement ou exclusivement avec leur mère isolée, ils *« courent un risque 4 fois plus élevé d'être déprivés. En comparaison, ce risque est 2,5 fois plus élevé pour les enfants qui vivent avec leur père isolé »*.⁵

¹ Recommandation du Conseil UE du 30 janvier 2023 relative à un revenu adéquat pour garantir une inclusion active (2023/C41/01), Coalition Climat, 26.09.23 : Pacte Logement/énergie en vue des élections en 2024, pp. 6 et 7 (<https://klimaatcoalitie.be/fr/event/matinee-dechange-pacte-logement-energie/>).

² Coalition Climat, 26.09.23 : Pacte Logement/énergie en vue des élections en 2024, p.7 (<https://klimaatcoalitie.be/fr/event/matinee-dechange-pacte-logement-energie/>).

³ Communiqué de presse du CFFB, 16.10.23 : « Cour constitutionnelle : reconnaîtrait-elle enfin le caractère discriminatoire du statut de cohabitant ? » (<https://www.cffb.be/communiquede-presse-cour-constitutionnelle-reconnaitrait-elle-enfin-le-caractere-discriminatoire-du-statut-cohabitant/>).

⁴ IEFH, 2021 : « L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique », rapport 2021, p.5 (<https://emploi.belgique.be/sites/default/files/content/publications/FR/Rapport%20Ecart%20salarial%202021.pdf>).

⁵ Communiqué de presse de la Fondation Roi BAUDOUIIN, 18.10.23 : « Pauvreté des enfants : de nouveaux angles d'analyse » (<https://kbs-frb.be/fr/pauvrete-des-enfants-de-nouveaux-angles-danalyse>) et étude de la FRB, 18.10.23 : « La déprivation des enfants en Belgique et dans ses régions : que disent les nouvelles données » (<https://kbs-frb.be/fr/la-deprivation-des-enfants-en-belgique-et-dans-ses-regions-que-disent-les-nouvelles-donnees-o>).

La pauvreté des femmes est une pauvreté cachée.⁶ Le CWEHF demande que cette réalité transversale soit systématiquement intégrée dans le cadre des réflexions politiques tant au niveau des compétences wallonnes qu'à celles des autres entités.

2. PROPOSITIONS THEMATIQUES

2.1. Politique de l'enfance et accueil de l'enfance

Les politiques de l'enfance et de l'accueil de l'enfance sont un élément-clé pour l'émancipation des femmes. Au cours de cette législature, bien que des plans de création de places d'accueil ont été élaborés, force est de constater que les aides à la parentalité se sont progressivement dégradées : la crise actuelle de l'accueil de la petite enfance, avec le manque chronique de places d'accueil, la fermeture de nombreuses crèches, notamment à la suite de l'augmentation des coûts de l'énergie et la répercussion de ces coûts sur les parents ainsi que le manque de moyens pour assurer un accueil extrascolaire, rend la question tout à fait urgente à traiter. Les parents ne doivent pas être contraints à diminuer leur temps de travail par manque de places d'accueil,⁷ car dans la majorité des cas, c'est la femme qui sera impactée par cette décision.

Récemment, la diminution de l'accès au crédit-temps (moins longue durée, limitée aux parents d'enfants de moins de 5 ans) s'ajoute à la suppression du crédit-temps sans motif, ce qui rend la situation totalement intenable pour les parents.

RECOMMANDATIONS

- ∞ Mettre en place une politique qui renforce les articulations entre les différents niveaux de pouvoir concernés, par l'élaboration d'**un nouveau décret global de la politique de l'enfance** en :
 - ◆ mentionnant les différentes missions (missions de base pour l'accueil classique et missions supplémentaires permettant de garantir les 4 formes d'accueil) ;
 - ◆ adaptant l'accueil aux réalités socio-économiques et familiales actuelles, c'est-à-dire à répondre aux besoins grandissants de l'accueil atypique (horaire flexible, enfants malades, accueil d'urgence, halte-garderie...) et aux spécificités de l'accueil extrascolaire (accessibilité, plage horaire, normes d'encadrement, normes de subventionnement, barème de participation financière des parents, affectation d'un budget structurel spécifique évoluant en fonction des objectifs...);
- ∞ Ancrer ce nouveau concept de politique de l'enfance au sein d'un ministère spécifique, en concertation avec les secteurs concernés.

⁶ Elles sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes à vivre dans des logements insalubres de taille inadaptée à leur cellule familiale ou en errance chez des proches, à être locataires, en précarité énergétique et hydrique, sans voiture pour se déplacer et pour pouvoir répondre à une offre d'emploi situé trop loin de chez elle. Elles sont aussi plus souvent contraintes à délaisser leur propre santé pour pouvoir payer les soins de leurs enfants et toutes les factures.

⁷ Il est indispensable de « réaliser un état des lieux de la santé financière de l'ensemble des milieux d'accueil subventionnés et non subventionnés pour identifier les interventions nécessaires et prévenir les fermetures intempestives » in la Ligue des familles, 26.04.23 : « Elections 2024 : changer la vie des familles », p.12 (<https://liguedesfamilles.be/storage/28169/2023-09-14-Memorandum---Ligue-des-Familles.pdf>).

2.1.1. Les crèches ⁸

RECOMMANDATIONS

- ∞ Élaborer un cadastre de l'offre et de la demande afin de pouvoir objectiver et évaluer l'ampleur des besoins et « réaliser une évaluation des précédents plans de création de places d'accueil afin d'identifier les difficultés pratiques qui ont pu être rencontrées par les porteurs de projets » ;
- ∞ Renforcer les moyens budgétaires structurels de manière à développer des places d'accueil dans les territoires moins bien desservis et adapter l'offre aux horaires atypiques avec un point d'attention particulier pour les familles monoparentales ;
- ∞ « Interdire les augmentations de prix supérieures à l'indexation en cours de contrat pour les enfants inscrits dans les milieux d'accueil n'appliquant pas la grille tarifaire de l'ONE ».

2.1.2. L'accueil scolaire et extrascolaire ⁹

RECOMMANDATIONS

- ∞ Plafonner le coût des garderies scolaires et extrascolaires, voire « mettre en place un forfait de 5 heures de garderie gratuite par semaine par enfant, comme étape vers la gratuité complète » ;
- ∞ « Interdire les frais de garderie sur le temps de midi » ;
- ∞ Développer l'accessibilité de l'accueil extrascolaire aux enfants en situation de handicap.

2.1.3. Secteurs à valoriser

La création de nouvelles places ne doit pas se faire au détriment de la qualité de l'emploi.¹⁰ Pendant la crise sanitaire, ces secteurs ont été qualifiés d'essentiels tant pour les enfants que pour les parents et de manière générale, pour la vie économique.

RECOMMANDATIONS

- ∞ Lancer très rapidement un programme d'investissement structurel d'envergure (et non pas une subsidiation de la demande sous forme de titres-services ou autres), en travaillant notamment sur :
 - ◆ une revalorisation salariale ;
 - ◆ une valorisation de l'expérience acquise ;
 - ◆ la création d'un véritable statut, en assurant par exemple « le passage de toutes les accueillantes au statut de salariée » ;¹¹
 - ◆ la mise en place de formations continues pour le personnel en place.
- ∞ Sensibiliser à la dimension de genre tous.les futur.es enseignant.es de l'enseignement obligatoire ainsi que les acteur/trices de l'accueil et de l'orientation scolaire, car ils.elles ont un rôle fondamental à jouer dans l'éducation des femmes et des hommes de demain.

⁸ Ligue des familles, 26.04.23 : « Elections 2024 : changer la vie des familles », pp.12-13 (<https://liguedesfamilles.be/storage/28169/2023-09-14-Memorandum---Ligue-des-Familles.pdf>).

⁹ Ligue des familles, 26.04.23 : « Elections 2024 : changer la vie des familles », p.12 (<https://liguedesfamilles.be/storage/28169/2023-09-14-Memorandum---Ligue-des-Familles.pdf>).

¹⁰ Par « qualité de l'emploi », il y a lieu de considérer non seulement l'amélioration des conditions de travail de manière à ce qu'elles soient notamment décentes pour les travailleurs.euse.s qui assureront l'accueil flexible, mais aussi la nécessité d'exiger un niveau de qualification plus élevé pour le personnel futur.

¹¹ Ligue des familles, 26.04.23 : « Elections 2024 : changer la vie des familles », p.12 (<https://liguedesfamilles.be/storage/28169/2023-09-14-Memorandum---Ligue-des-Familles.pdf>).

2.2. Violences conjugales, intrafamiliales et violences faites aux femmes

Depuis le début de l'année 2023, on recense au moins 24 victimes de féminicide (en date du 13 novembre 2023),¹² sans compter le nombre croissant d'infanticides, dont l'ampleur ne peut être mesurée par manque de statistiques,¹³ ce que le CWEHF déplore, car les enfants sont les victimes directes de ces violences conjugales. Plus de 70% des plaintes pour violences transmises au Parquet sont classées sans suite.¹⁴

Une autre zone d'ombre à étudier concerne les suicides liés aux violences conjugales qui ne sont pas comptabilisés dans les féminicides.¹⁵

Une étude récente de l'ULiège a mis en évidence l'augmentation de la cyberviolence auprès des jeunes sous diverses formes. Cette étude a également mis en avant la manière dont les comportements violents des filles et des garçons ayant une relation amoureuse évoluent au fil du temps.¹⁶

2.2.1 Au Fédéral

Loi « féminicide »

Le CWEHF salue l'adoption de la loi « féminicide » par le Parlement belge le 29 juin 2023. Il s'agit d'une avancée historique dans la lutte contre les violences basées sur le genre. Il insiste sur son application rapide et proactive.

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

¹² Elles étaient 24 en 2022, 24 en 2021 et 27 en 2020 (<http://stopfemicide.blogspot.com/2023/01/update-2023-au-moins-1-feminicide.html>).

¹³ GREVIO, 26.06.20 : Rapport d'évaluation de référence sur les mesures d'ordre législatif et autres documents donnant effet aux dispositions de la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (Convention d'Istanbul) – Belgique, publié le 21.09.20 (<https://rm.coe.int/rapport-du-grevio-sur-la-belgique-/16809f9a2b>).

¹⁴ RTBF.be, 25.11.18 : « Violences conjugales : 70% des plaintes sont classées sans suite » (https://www.rtb.be/article/violences-conjugales-70-des-plaintes-sont-classees-sans-suite-10078849?gclid=EAlalQobChMI5ZDuveKYgQMV5JoCRoKhgquEAMYASAAEglAPvD_BwE), RTBF.be, 07.11.19 : « A Votre Avis : 70% des plaintes pour violences conjugales sont classées sans suite » (<https://www.rtb.be/article/a-votre-avis-70-des-plaintes-pour-violences-conjugales-sont-classees-sans-suite-10360160>) et Moustique.be, 25.11.22 : « Voici les chiffres effrayants des violences faites aux femmes en Belgique » (<https://moustique.lalibre.be/actu/belgique/2022/11/25/voici-les-chiffres-effrayants-des-violences-faites-aux-femmes-en-belgique-251540>).

¹⁵ En effet, une enquête réalisée par le MEFH en 2022 a pu établir un lien entre suicide forcé et violences conjugales, soulignant également pour la première fois le lien entre suicide forcé et violences psychologiques. L'estimation est que « dans 11% des suicides étudiés, la violence du partenaire intime a contribué au suicide ». MEFH, mars 2022 : « Les suicides forcés : les suicides provoqués par les violences conjugales. Etat de la situation en France, Belgique et au sein de l'Europe », p.20 (<https://m-egalitefemmeshommes.be/PDF/Publication-SF.pdf>).

¹⁶ GLOWACZ et COURTAINE, 2017 : « Violences au sein des relations amoureuses des adolescents et jeunes adultes. Une réalité à ne pas négliger », in Champ pénal, [En ligne], Vol. XIV/2017, mis en ligne le 18 juillet 2017 ; pp.6-7 (<http://champpenal.revues.org/9582>).

Si des avancées ont été réalisées pour la protection des femmes victimes de violences conjugales, le CWEHF constate cependant que la Belgique et la Wallonie doivent poursuivre leurs efforts afin de se conformer à la Convention du Conseil de l'Europe dite « Convention d'Istanbul ».¹⁷

Deux difficultés majeures persistent aux niveaux :

- ◆ des modes alternatifs de résolution des conflits : la Belgique ne respecte pas la Convention d'Istanbul lorsque le juge privilégie la médiation, même après le « consentement » de la victime ;
- ◆ de la garde alternée systématique¹⁸ : cette règle générale n'est pas appropriée lorsqu'il y a une situation de violence conjugale.

La loi « féminicide » est une avancée majeure, mais les mesures de protection spécifiques qui y sont proposées (art. 15, §4) ne sont pas encore suffisantes pour protéger la victime et ses enfants.¹⁹ Or il est démontré que le risque de violences, voire de féminicide/infanticide est très élevé, notamment au moment du changement de garde.²⁰

Code pénal sexuel

Si le Code a permis des avancées sur les questions de consentement, d'inceste, etc., le CWEHF estime qu'elles ne sont pas suffisantes, car la compréhension du continuum des violences et leur aspect éminemment genré et systémique restent absentes de l'analyse du Gouvernement.²¹

¹⁷ Convention du 12 avril 2011 du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique.

¹⁸ Les tribunaux de la famille appliquent ce type de garde alternée des enfants à la suite de la loi du 18 juillet 2006. « Selon LAPIERRE (2015), même si les enfants expriment craintes et résistances à l'égard du père, la garde partagée n'est pas davantage questionnée par les acteurs des cours et tribunaux, renforcés qu'ils sont par un sentiment que la mère exagère, voire ment... perception alimentée par les déclarations du père » in MELAN, 2019 : « L'impossible rupture. Une étude sur les violences conjugales post-séparation ». In : Revue de Science Criminelle et de Droit pénal comparé, Vol.2, n°2, pp489-506 (2019), (p.7) (<http://hdl.handle.net/2078.1/226920>) Voir aussi les jugements du Tribunal de la famille de Bruxelles (44^{ème} chambre), 24 octobre 2017, Act.dr.fam. 2019, liv 7° et Tribunal de la famille de Mons (33^{ème} chambre), 5 décembre 2018, Act.dr.fam., 2021, liv.1, cités dans le manuel en cours d'élaboration de L'U StLouis sur l'application de la Convention d'Istanbul en Belgique, p.74. et le texte p.74 à 77.

Par ailleurs, un colloque intitulé « Le Tribunal de la famille dans tous ses états », organisé par le Centre d'aide aux victimes de Charleroi le 26/09/2017 a également soulevé ces questions.

¹⁹ Si la mère et les enfant(s) sont intimement liés face aux violences conjugales, leur prise en charge commune laisse à désirer. Comme le souligne l'étude de l'INCC, de nombreux répondants ont témoigné des difficultés dans la collaboration entre les services d'aide aux enfants victimes et les services de police/justice. En effet, les services d'aide aux enfants victimes (équipe SOS de l'ONE et services d'aide aux enfants victimes de maltraitances (décret 2004)) entendent la parole de l'enfant. Dans un contexte de violence conjugale, cette déjudiciarisation est préjudiciable pour l'enfant pris en otage ou abusé sexuellement. Il est dès lors indispensable de renforcer les moyens et la collaboration entre ces services et le service de police/justice pour garantir une prise en charge adéquate de ces enfants in VANNESTE Ch. et al., 2022 : « Regards croisés sur la violence entre partenaires intimes : à propos des résultats de la recherche « Violences entre partenaires : impact, processus, évolution et politiques publiques » », IPV-PRO&POL, Les Cahiers du GEPS, pp.226-227 (https://www.politeia.be/assets/Documenten/Regards%20croises%20sur%20la%20violence%20entre%20partenaires%20intimes_2022.pdf).

²⁰ MELAN, 2019 : « L'impossible rupture. Une étude sur les violences conjugales post-séparation ». In : Revue de Science Criminelle et de Droit pénal comparé, Vol.2, n°2, pp489-506 (2019) (<http://hdl.handle.net/2078.1/226920>).

²¹ AXELLE, septembre 2021 : « Réforme du Code pénal en matière « sexuelle » : qui protège-t-elle ? », n°241 (<https://www.axellemag.be/reforme-du-code-penal-en-matiere-sexuelle-qui-protège-t-elle/>).

Pôle de ressources en violences conjugales et intrafamiliales

Le Fédéral souhaite implanter, sur tout le territoire belge, des Family Justice Centers (FJC), afin d'assurer en un seul endroit le dépôt de plainte et la prise en charge intégrée et holistique de la victime. Le CWEHF constate que le modèle proposé par ces Family Justice Centers ne correspond pas à la philosophie et à la méthodologie d'approche actuellement en œuvre en Wallonie, cette dernière répondant aux exigences de la Convention d'Istanbul, en ce qu'il repose principalement sur l'engagement du secteur associatif qui assure des services de 1^{ère} ligne. Ces structures doivent bénéficier de financements pérennes afin de pouvoir affronter les crises à répétition.

Par ailleurs, le CWEHF s'étonne qu'aucun de ces dispositifs concertés ne fonctionne encore concrètement en Wallonie et que des différences importantes émergent dans les embryons de projets (Namur, Liège et Bruxelles). Enfin, il salue la mise en place de l'outil EVIVICO permettant d'estimer la dangerosité d'une situation, à destination des professionnels.

RECOMMANDATIONS

- ∞ Poursuivre le développement de statistiques genrées sur toutes les formes de violences envers les mères **et** les enfants afin de mieux appréhender ce réel problème de santé publique ;
- ∞ Interdire la procédure de médiation entre partenaires dans une situation d'emprise et/ou de violences conjugales ;
- ∞ Développer le champ d'intervention des pôles de ressources en matière de violences conjugales et intrafamiliales en exigeant une collaboration avec les services spécialisés d'aide aux enfants victimes pour mieux les protéger ;
- ∞ Mobiliser la circulaire COL4/2006 du 1^{er} avril 2006 ²² prévoyant « *un transfert d'informations qui permet aux tribunaux civils de statuer en matière de garde et de droit de visite en tenant compte des violences et ce, même lorsqu'il n'y a pas d'action pénale* » ;²³
- ∞ Requestionner le partage de l'autorité parentale conjointe dans tous les types de situations de violences ; celui-ci engendrant quasi systématiquement des situations de blocages relatives à l'éducation et aux soins des enfants ;²⁴

²² COL4/2006 du 1.04.2006 : Circulaire commune de la ministre de la Justice et du Collège des Procureurs généraux relative à la politique criminelle en matière de violences dans le couple.

²³ GREVIO, 26.06.20 : Rapport d'évaluation de référence sur les mesures d'ordre législatif et autres documents donnant effet aux dispositions de la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (Convention d'Istanbul) – Belgique, publié le 21.09.20, p.52 (<https://rm.coe.int/rapport-du-grevio-sur-la-belgique-/16809f9a2b>); également cité dans le manuel en cours d'élaboration de L'U StLouis sur l'application de la Convention d'Istanbul en Belgique, p.76. et VANNESTE et al., 2022 : IPV-PRO&POL : « Intimate Partner Violence : impact, processes, evolution and related public policies in Belgium », BRAIN-be 2012-2017, p.117 (https://www.belspo.be/belspo/brain-be/projects/FinalReports/IPV_PRO_POL_FinRep.pdf).

²⁴ « En Espagne, les infractions concernant les violences entre partenaires intimes ou domestiques intergénérationnelles prévoient que l'auteur peut se voir interdire ses droits parentaux. Qui plus est, la loi 1/2004 permet le retrait provisoire de l'autorité parentale à un auteur présumé de violences entre partenaires intimes. Cette même loi interdit la garde conjointe en cas de violences domestiques », cité dans le manuel en cours d'élaboration de L'U StLouis sur l'application de la Convention d'Istanbul en Belgique, p.77. Dans le cadre du Grenelle en France, « des modifications seront introduites dans le droit français pour permettre au juge pénal ou civil de suspendre ou aménager l'exercice de l'autorité parentale en cas de violences conjugales, par exemple en supprimant le droit de visite et d'hébergement et en autorisant la mère à prendre des décisions de façon unilatérale, notamment en matière médicale et scolaire, tout en continuant à percevoir une pension alimentaire » in GREVIO, 28.10.19 : Rapport d'évaluation de référence sur les mesures d'ordre législatif et autres documents donnant effet aux dispositions de la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (Convention d'Istanbul) – France, publié le 19.11.19, p.59 (<https://rm.coe.int/grevio-inf-2019-16/168098c619>).

- ∞ Lutter contre la discrimination à l'égard des populations plus vulnérables en raison de leur statut de séjour (situation précaire ou irrégulière) en appliquant les articles 59 et 60 de la Convention d'Istanbul dont :
 - ◆ garantir l'accès en maison d'accueil pour les femmes sans papiers ;
 - ◆ intégrer le genre dans la politique de demande d'asile ;
- ∞ Réviser la loi du 15/12/1980 sur le regroupement familial et en particulier les clauses de protection des victimes de violences conjugales/intrafamiliales ;²⁵
- ∞ Simplifier les documents et réduire les délais de traitement des CPAS pour les victimes de violences conjugales ;
- ∞ Former le personnel de la police, du monde judiciaire et les différents intervenant.es de la 1^{ère} ligne sur la dimension de genre et le Processus de Domination Conjugale (PDC) ;
- ∞ Renforcer la prise en charge et le suivi des auteurs de violences.²⁶

2.2.2. En Fédération Wallonie-Bruxelles

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

RECOMMANDATIONS

- ∞ Développer la production de données genrées sur les enfants victimes de violences conjugales de leurs parents ou de violences intrafamiliales auprès de tous les services liés à l'enfance et à la jeunesse ;
- ∞ Poursuivre et systématiser la sensibilisation à la dimension de genre en dispensant un module relatif au Processus de Domination Conjugale (PDC) et un autre relatif à la problématique des enfants victimes de ces violences à tout le personnel des services liés à l'enfance et à la jeunesse. Il y a lieu de développer le « réflexe enfant » auprès de ces acteurs/trices et d'outiller le secteur pour une prise en charge plus pertinente et plus efficace.²⁷ Un renforcement des moyens financiers accordés aux organismes qui dispensent ces sensibilisations sera nécessaires pour garantir leur effectivité ;
- ∞ Accorder une attention particulière aux témoignages d'enfants victimes de violences physiques, mais aussi psychologiques qui sont souvent la conséquence de représailles de l'auteur par rapport à son ex-partenaire ;
- ∞ Renforcer les dispositifs de discussion et de concertation visant à se faire rencontrer les vécus des familles et les pratiques des professionnel.les ;
- ∞ Mettre en place des protocoles de collaboration étroite entre les services liés à l'enfance et à la jeunesse et les dispositifs concertés (type DIVICO), les CPMS mais aussi avec les différents acteurs parajudiciaires et judiciaires ;²⁸

²⁵ Myria, La migration en chiffres et en droits, rapport 2019 (https://www.myria.be/files/Myria_RAMIG-FR_2019-AS-gecomprimeerd.pdf).

²⁶ En leur proposant une aide dès le dépôt de plainte, en créant les structures d'accueil et d'hébergement pour auteurs, en renforçant le suivi post-séparation, en leur offrant la possibilité d'avoir un suivi individuel en parallèle au suivi en groupes. Si l'auteur est également un parent : mettre en place un travail sur la parentalité et réaliser une analyse de risque et des compétences parentales pour évaluer le maintien du contact avec les enfants.

²⁷ Vie féminine, 2022 : étude « Se réparer, se reconstruire, après des violences conjugales.

Ce que les femmes en disent », pp.41-42 (https://www.viefeminine.be/IMG/pdf/etude_2022_-_se_re_parer_se_reconstruire_apre_s_des_violences_conjugales_ce_que_les_femmes_en_disent.pdf)

²⁸ VANNESTE et al., 2022 : IPV-PRO&POL : « Intimate Partner Violence : impact, processes, evolution and related public policies in Belgium », BRAIN-be 2012-2017, p.120 (https://www.belspo.be/belspo/brain-be/projects/FinalReports/IPV_PRO_POL_FinRep.pdf).

- ∞ Réaliser un audit concernant le fonctionnement des SAJ et SPJ, car l'Institution rencontre de graves problèmes de fonctionnement. Afin de prévenir la violence dans le futur, Il est urgent d'accorder un financement massif de ces dispositifs.

2.2.3. En Wallonie

Le CWEHF tient à souligner positivement les efforts qui ont été réalisés afin de pérenniser les services spécialisés tant pour les victimes que pour les auteurs ainsi que les services essentiels pour la prise en charge des situations de violences intrafamiliales.

RECOMMANDATIONS

- ∞ Mettre en place un système d'enveloppe budgétaire structurelle et indexée pour pouvoir répondre au mieux aux ambitions de la Convention d'Istanbul en matière d'accueil et d'accompagnement des victimes, des auteurs et des enfants exposés aux violences conjugales, mais également de poursuivre le développement du réseau des pôles de ressources en intégrant des intervenants psychosociaux et les zones de police ;
- ∞ Mieux prendre en compte l'incidence des violences sur les trajectoires professionnelles des victimes (majoritairement des femmes) et en particulier dans le cadre du plan d'accompagnement des demandeuses d'emploi. Il est également indispensable que des mesures de protection des « victimes travailleuses » soient mises en place afin de leur permettre de conserver leur emploi, première porte de sortie de la violence ;
- ∞ Améliorer la couverture géographique de l'offre des services ambulatoires et résidentiels orientés tant vers les victimes (notamment les maisons d'accueil) que vers les auteurs et ce, particulièrement dans les zones rurales ;
- ∞ Renforcer l'offre d'hébergement pour les femmes victimes et leurs enfants et pour toute personne sans condition (femmes migrantes sans statut, femmes sans papiers, etc.).

2.2.4. Penser la reconstruction des victimes de violences conjugales

La très grande majorité des politiques publiques actuellement en place se concentre sur le départ du domicile conjugal et non sur le processus de reconstruction qui s'ensuit.

RECOMMANDATIONS

- ∞ Aller au-delà de la répression des violences, notamment en débloquent des moyens pour renforcer le processus de reconstruction ;
- ∞ Prendre en compte les besoins spécifiques des femmes victimes de violences conjugales tout en sachant qu'il y a un risque accru de violences post-séparation ,²⁹
- ∞ Développer des services multidisciplinaires proposant des espaces de soin et bien-être pour les femmes tout en assurant un accueil et un accompagnement des enfants ;
- ∞ Créer une aide financière d'urgence à laquelle auraient accès les femmes qui quittent leurs conjoints violents, pour faciliter leur départ et leur reconstruction, couplée à un statut spécifique comprenant la possibilité de repos et d'une pause dans le processus d'activation des services du FOREM.

²⁹ Vie féminine, 2022 : étude « Se réparer, se reconstruire, après des violences conjugales – Ce que les femmes en disent », (https://www.viefeminine.be/IMG/pdf/etude_2022_-_se_re_parer_se_reconstruire_apre_s_des_violences_conjugales_ce_que_les_femmes_en_disent.pdf).

2.3. Personnes âgées, handicap et grande dépendance

Que ce soit au domicile, dans les maisons de repos et dans les maisons de repos et de soins, les personnes âgées et dépendantes, majoritairement des femmes, sont en grande vulnérabilité. Ce sont aussi des femmes qui en prennent soin, de manière rémunérée en travaillant dans ces secteurs, et de manière non rémunérée, en prenant soin de leurs parents et connaissances au quotidien, ce qui engendre un impact sur leur carrière.

RECOMMANDATION

- ∞ Développer des trajectoires de sortie du domicile familial en diversifiant les formes d'habiter de manière plus collective ou intergénérationnelle, la maison de repos ne devant être que le dernier recours lorsque la personne n'est plus du tout autonome.

2.3.1. Aides à domicile

La plupart des personnes âgées souhaitent rester chez elles le plus longtemps possible pour raisons sentimentales, mais aussi et surtout pour raisons financières ; les femmes percevant, de manière générale, une pension moindre que celle des hommes.

RECOMMANDATIONS

- ∞ **Adaptation des logements** : prendre des mesures concrètes pour aider les bénéficiaires à investir dans des aides matérielles afin de maintenir leur autonomie à domicile ;
- ∞ **Définition du logement** : adopter une position claire quant aux nouvelles formes de logements ³⁰ qui rencontrent particulièrement les besoins des femmes âgées ou en situation de famille monoparentale et établir des statistiques sexuées d'occupation de ces nouvelles formes d'habitat ;
- ∞ **Formation et formation continuée** : intégrer un module de sensibilisation à la dimension de genre dans toutes les formations de base et continues à destination des acteur/trices accompagnant ce public ;
- ∞ **Qualité de l'emploi** : prendre des mesures afin d'améliorer les conditions de travail et la qualité de l'emploi des travailleuses du secteur de l'aide aux personnes âgées (temps partiel contraint, horaire coupé, flexibilité accrue, violences sexuelles et autres sur le lieu de travail, faible rémunération horaire etc.) ; cela permettra de renforcer la mixité dans ce secteur ;
- ∞ **Qualité des services rendus** : travailler sur l'organisation du travail de manière à diminuer la pression exercée sur le personnel soumis à un temps de soins fort limité par patient.e, ce qui réduit la qualité des soins et des relations sociales ;
- ∞ **Situations de violence subie et cachée** : mener des recherches sur cette réalité peu visibilisée dans notre société et approfondir la question sur la problématique des conditions de survie des femmes âgées qui subissent un écart global de pension de 26,2% en 2021 par rapport aux hommes. ³¹ Leur (grande) dépendance vis-à-vis de leur partenaire, d'un enfant ou d'un.e aidant.e proche qui également engendrer des violences.

³⁰ Par exemple : l'habitat groupé, l'habitat kangourou, les abbeyfields, etc.

³¹ CSE, 01.23 : « La participation des femmes au marché du travail », p.105

(<https://cse.belgique.be/fr/accueil/rapports-avis/rapports-2023/la-participation-des-femmes-au-marche-du-travail-janvier-2023>).

2.3.2. Maisons de repos et maisons de repos et de soins

La politique menée dans ce secteur est aveugle au genre alors que les femmes ont une plus grande espérance de vie que celle des hommes. En outre, la crise sanitaire a mis en exergue les difficultés vécues à la suite d'un désinvestissement progressif, dont une des conséquences est la pénurie importante de personnel, ce qui réduit considérablement la qualité des soins et des services dans ces établissements.

RECOMMANDATIONS

- ∞ **Rendre ces établissements plus accessibles financièrement** : si les familles n'ont pas le choix, elles seront obligées de compenser l'écart entre le montant de la pension et les prix pratiqués dans l'établissement, mettant par conséquent, la femme âgée dans une situation de dépendance vis-à-vis de ses proches ;
- ∞ **Intégrer la problématique des violences faites aux femmes** : la violence peut sévir entre résident.es ou au niveau des soins promulgués par le personnel. Le CWEHF attire également l'attention sur les violences institutionnelles subies par le personnel soignant qui sont en grande majorité des travailleuses ;
- ∞ **Evaluation du dispositif** : développer des statistiques genrées et réaliser une évaluation genrée des impacts du fonctionnement actuel, de manière à pouvoir objectiver les éventuelles différences de traitement entre les femmes et les hommes. Un point d'attention sera également consacré à la qualité du travail et à la formation continue des travailleur.euses.

2.3.3. Handicap et grande dépendance

« En Belgique, la précarité touche de plus en plus de familles déjà lourdement pénalisées par le handicap de leur enfant, particulièrement les femmes en tant que mères de famille, les familles les plus précarisées du point de vue économique, ainsi que les familles monoparentales et allochtones... On assiste à l'exclusion durable de ces structures des personnes ayant un handicap plus lourd... »,³² ce qui impacte d'autant plus les mères en situation de famille monoparentale.

RECOMMANDATION

- ∞ Réaliser un recensement des besoins en début de la législature : collecte de données quantitatives ventilées selon le sexe, l'âge et selon le type d'handicap (polyhandicap, autisme, handicap mental, troubles de comportement, cérébrolésion etc.) et évaluer les mesures qui seront prises en fin de législature.

³² Comité européen des Droits sociaux, 3 décembre 2012 : « Réplique de la Fédération internationale des Ligues des Droits de l'Homme (FIDH) c. Belgique au mémoire du Gouvernement sur le bien-fondé de la réclamation collective n°75/2011 », p.3, 5 et 18.

2.4. Allocations familiales

Les problèmes de précarité sont une réalité pour les familles monoparentales (principalement les femmes)³³ et les familles précarisées de plus de 3 enfants, recomposées ou non. La Fondation Roi BAUDOIN a pu constater que « *les réformes des allocations familiales n'ont pas eu d'effet sur le risque de pauvreté des enfants dans les différentes régions belges* ».³⁴

RECOMMANDATIONS

- ∞ Veiller à garantir l'indexation des allocations compte tenu de l'évolution des coûts pour les familles ;
- ∞ Augmenter la prime de rentrée tout en la majorant en fonction des revenus.

2.5. Personnes étrangères ou d'origine étrangère

2.5.1. Parcours d'intégration des personnes primo-arrivantes

Alors que l'art.152 du CWASS prévoit la gratuité du parcours, dans les faits, il s'avère que le dispositif n'est toujours pas entièrement gratuit : ni les frais de transport ni les frais de garde ne sont pris en charge. Dans le cadre de la réforme du dispositif en cours, aucune des modifications apportées ne résout ces difficultés. En outre, l'insuffisance structurelle des places d'accueil pour la petite enfance et pour l'accueil extrascolaire renforce les inégalités de genre.

RECOMMANDATIONS

- ∞ Octroyer aux stagiaires les mêmes droits que ceux/celles relevant des dispositifs du secteur de l'emploi et à la formation, à savoir : une indemnité de formation, une intervention dans les frais de déplacement ainsi que dans les frais de crèche et de garderie ;
- ∞ Cibler des actions personnalisées pour les MENAS, répondant aux besoins différenciés des jeunes filles et garçons afin de les intégrer au mieux dans notre société et assurer par la suite le passage de ces publics vers d'autres dispositifs, notamment de formation et d'insertion socio-professionnelle ;
- ∞ Ajouter un axe « interculturalité » dans les missions d'agrément des ILI.

2.5.2. Reconnaissance des diplômes

Régulièrement confrontées à ce problème, les personnes étrangères sont contraintes soit à reprendre des études, soit à accepter des boulots sous-qualifiés. Les femmes étrangères sont très souvent renvoyées à un rôle domestique et de garde des enfants. Elles se retrouvent donc totalement dépendantes de leur conjoint et/ou de la famille.

³³ Selon l'IWEPS, « *en Wallonie, sur base de SILC 2021 (revenu de 2020), 35,9% de la population vivant dans un ménage monoparental dispose d'un revenu net équivalent inférieur au seuil de pauvreté... 28,6% de ce même public cible est en situation de privation matérielle et sociale, 21% des enfants vivent dans un ménage dont les revenus sont inférieurs au seuil de pauvreté. ... certains ménages plus à risque de pauvreté sont plus fréquents chez les femmes que chez les hommes. C'est notamment le cas des ménages monoparentaux pour lesquels on retrouve très peu de pères seuls avec enfants...* » in IWEPS 13.010.22 : « Tableau de bord de la pauvreté en Wallonie », Regards statistiques, n°7, Fiche IO14 « Taux de risque de pauvreté selon le type de ménage », p.23 ; Fiche IO27 « Privation matérielle et sociale selon le type de ménage », p.27 ; Fiche IO28 : « Taux de risque de pauvreté selon la classe d'âge et le sexe », p.30 (<https://www.iweps.be/wp-content/uploads/2022/10/RS07-Tableau-de-bord-pauvrete.pdf>).

³⁴ Fondation Roi Baudouin, 07.11.22 : communiqué de presse : « La déprivation matérielle des enfants en Belgique : que sait-on ? » (<https://kbs-frb.be/fr/la-deprivation-materielle-des-enfants-en-belgique-que-sait>)

Récemment, dans le 1^{er} Plan Wallon de Lutte contre le Racisme, le Gouvernement wallon a choisi de valoriser et de valider les compétences des personnes migrantes et des groupes-cibles dès qu'elles sont inscrites au FOREM. Ce choix ne peut être qu'un complément à la procédure de reconnaissance des diplômes qui elle, n'avance pas.

RECOMMANDATION

- ∞ Accélérer la procédure de reconnaissance des diplômes dès le début de la législature, en la rendant gratuite,³⁵ afin de pouvoir mettre rapidement à l'emploi une série de personnes migrantes dans des postes qui correspondent à leur formation.

2.6. Formation professionnelle

L'enjeu prioritaire est de favoriser la mixité des métiers pour répondre aux problèmes de pénurie dans une série de secteurs.

RECOMMANDATIONS

- ∞ Mettre en place une sensibilisation récurrente à la lutte contre les stéréotypes sexués auprès des acteurs/trices responsables de l'accompagnement dans les secteurs de la formation, de la recherche, de l'autocréation d'emplois ou des sociétés qui octroient des crédits aux TPE (FOREM, Agence pour l'Entreprise et l'Innovation (AEI), Sowalfin/Socamut...);
- ∞ Privilégier des campagnes de communication avec des success stories d'hommes et de femmes travaillant dans des métiers déjouant les stéréotypes de genre ;
- ∞ Promouvoir l'orientation des femmes/filles vers les emplois liés aux STEAMs, au numérique, à la technologie, à la transition écologique et à l'environnement durable et celle des garçons vers les métiers du soin, du Care, de la petite enfance, de l'enseignement et de l'économie sociale ;
- ∞ Valoriser les acquis de l'expérience lors de la phase d'évaluation de la carrière ou les compétences préalables à un retour à l'emploi, en particulier pour les femmes rentrantes qui ont été contraintes à mettre leur carrière professionnelle sur le côté pour raison familiale, sans émarger aux caisses de chômage ;
- ∞ Exiger un quota de 20% du sexe sous-représenté au niveau des stages pour favoriser l'accès des étudiant.es à tous les métiers ;
- ∞ Systématiser la production de statistiques genrées et réaliser une évaluation genrée pour objectiver l'impact des mesures prises en fin de législature.

Afin de favoriser l'accessibilité des femmes et des hommes aux formations, le CWEHF recommande les mesures suivantes :

- ◆ **Au niveau du lieu** : rembourser davantage les frais de transport et améliorer l'offre de transport à proximité des établissements ;
- ◆ **Au niveau de l'horaire** : organiser les cours et les épreuves en matinée ou pendant les heures scolaires, en évitant le mercredi après-midi et en fonction des horaires de transports en commun ;
- ◆ **Créer un partenariat** entre l'établissement et une structure d'accueil de l'enfance locale, tenant compte de la flexibilité attendue par certains secteurs professionnels et qui permet l'intégration de l'enfant de manière durable, notamment pour le cas où le parent trouverait un emploi.

³⁵ A l'instar de la Flandre où la procédure d'équivalence de diplômes est gratuite pour une série de personnes dont les demandeur.euses de protection internationale et les bénéficiaires du RIS.

2.7. Emploi

Les femmes ont été les premières victimes économiques de la crise sanitaire de la COVID-19, car elle a largement impacté les secteurs de la santé, des services et de l'HORECA. « *Au sein de ces branches, le niveau de revenu des travailleuses est particulièrement bas, ce qui les rend plus vulnérables à une perte d'emploi... La crise sanitaire a amplifié le déséquilibre dans le partage des rôles, les femmes ayant assumé la majeure partie du surcroît de tâches, notamment de garde d'enfants, en raison de la fermeture des écoles et des crèches lors du 1^{er} confinement. Cela se reflète dans les données de l'ONEM sur les congés parentaux corona au sein desquels on dénombrait 71% de femmes (contre 68% en moyenne en 2019 pour les congés parentaux classiques)* ». ³⁶ « *Sacrifier un emploi féminin coûte moins cher que sacrifier un emploi masculin, notamment dans un contexte où les métiers « réservés » aux femmes comme ceux du secteur du soin, sont mal payés* ». ³⁷

2.7.1. Conditions de travail

Malgré les promesses avancées pendant la crise sanitaire, les moyens n'ont pas suivi, si bien que ces secteurs sont actuellement en grande souffrance (nombre élevé de burn-out); ce qui induit un sous-effectif récurrent en personnel dans les maisons de repos, maisons de repos et de soins et dans les hôpitaux, au point que certains services sont contraints à fermer.

RECOMMANDATIONS

Au niveau de la conciliation vie privée et vie professionnelle

- ∞ Investir massivement et urgemment dans l'accueil collectif des enfants en améliorant les conditions de travail, en valorisant les salaires et en renforçant le personnel ;
- ∞ Privilégier une organisation de travail plus adaptée ; ce qui implique de promouvoir une culture du résultat plutôt que la culture du présentiel ;
- ∞ Etendre le droit aux vacances annuelles de 20 à 25 jours ;
- ∞ Imposer le congé de paternité/coparentalité à 4 semaines et l'allonger à 15 semaines d'ici 2030 afin de reconnaître l'égal rôle des mères et des pères dans la garde des enfants. Il a par ailleurs été démontré que lorsque le papa s'implique dans les premiers jours de la vie de son premier enfant, l'impact sur la conciliation est plus important ; ³⁸
- ∞ Renforcer la protection de la parentalité en mettant en place une sensibilisation récurrente à destination des employé.es, des employeur.euses, des partenaires sociaux, des mutuelles, des secrétariats sociaux . Elle vise à promouvoir et à rendre visibles des pères pionniers et des mères pourvoyeuses de ressources ;
- ∞ Accroître l'attractivité des congés parentaux en affinant la flexibilité des congés existants, mais aussi en augmentant les indemnités liées à ces divers congés et en simplifiant les conditions d'accès afin que chaque famille puisse réellement en bénéficier, à commencer par les plus précaires mais aussi les familles monoparentales et les familles nombreuses de la classe moyenne.

³⁶ Banque Nationale, 08.03.21 : « Quel est l'impact de la crise du COVID-19 sur les inégalités de genre sur le marché du travail ? » (<https://www.nbb.be/fr/articles/quel-est-limpact-de-la-crise-du-covid-19-sur-les-inegalites-de-genre-sur-le-marche-du>).

³⁷ Le Monde, 7.11.23 : « Aujourd'hui encore, les femmes arrêtent massivement leur travail salarié pour s'occuper des enfants » (https://www.lemonde.fr/economie/article/2023/11/06/aujourd-hui-encore-les-femmes-arretent-massivement-leur-travail-salarie-pour-s-occuper-des-enfants_6198463_3234.html).

³⁸ Ligue des familles, 26.04.23 : « Elections 2024 : changer la vie des familles », p.3 (<https://liguedesfamilles.be/storage/28169/2023-09-14-Memorandum---Ligue-des-Familles.pdf>); FONTENAY et TOJEROW, octobre 2020 : « Coût de l'enfant pour la carrière des femmes et comment le congé de paternité peut aider », Policy Brief, n°20.03, DULBEA (<https://dulbea.ulb.be/files/d1070b846ef1f6e4boabe5672ba0428e.pdf>).

Au niveau des conditions de travail

- ∞ Investir massivement dans les secteurs de la santé et du Care et renforcer le personnel dans les maisons de repos, les maisons de repos et de soins et dans les hôpitaux en les attirant par une revalorisation des salaires et des conditions de travail ;
- ∞ Réduire collectivement le temps de travail à temps plein avec embauche compensatoire. Des projets pilotes peuvent être menés dans les lieux de travail où la Wallonie (et la Fédération Wallonie Bruxelles) sont employeurs.

2.7.2. Titres-services

Composé majoritairement de femmes (98%), ce dispositif a permis d'atteindre un triple objectif de mise à l'emploi d'un public éloigné de l'emploi, de lutte contre le travail au noir et d'un meilleur équilibre vie privée et professionnelle pour les travailleuses.

Cependant, la pénibilité du métier et sa non-valorisation entraînent un impact négatif sur leur santé pouvant les mener jusqu'à une incapacité de travail.³⁹

RECOMMANDATIONS

- ∞ Améliorer la formation des travailleur.euses dès leur entrée en fonction en intégrant également un module récurrent relatif aux outils numériques afin de permettre aux travailleur.euses de s'adapter à l'évolution numérique au sein de ce secteur ;
- ∞ Imposer une formation continuée de 9h par an et par travailleur.euse quel que soit le temps de travail ;
- ∞ Proposer des formations-passerelles vers d'autres métiers qui permettent d'élargir le champ des possibles ;
- ∞ Vérifier les conditions de travail en imposant une visite préalable au domicile avant le début de la première prestation ;
- ∞ Valoriser les salaires et mettre en place un aménagement de fin de carrière ;
- ∞ Poursuivre la lutte contre les violences et le harcèlement notamment en renforçant les sanctions à l'égard des auteur.es de comportements abusifs ;
- ∞ Renforcer le contrôle auprès des opérateurs afin de vérifier si les différentes obligations en matière de formation continue et de bien-être au travail sont bien respectées ;
- ∞ Rendre effectives les mesures qui permettent de réduire les coûts de déplacements des travailleuses, ces dernières ne devraient pas payer de leur poche pour se rendre d'un domicile à l'autre ;
- ∞ Evaluer et revoir le système dans son ensemble : en effet, les entreprises cotées en bourse font des profits sur le dos d'un secteur subsidié et sans retombées pour ses travailleur.euses ;
- ∞ Intégrer le critère genre dans le cahier des charges relatif à l'évaluation annuelle du dispositif.

Enfin, le CWEHF réitère son opposition à l'élargissement du dispositif titres-services à l'accueil des enfants et à la garde des malades. Cette mission nécessite une formation spécifique vu la responsabilité engagée plus importante inhérente à ces missions.

³⁹ L'entrée dans le programme accroît de 3,9 points la probabilité que les travailleuses tombent en incapacité de travail un an après leur entrée dans les titres services, soit une augmentation de 200%. Ce constat s'observe également sur du long terme, in Département d'Économie Appliquée de l'ULB (DULBEA) « Les effets des Titres-Services sur la création d'emplois, l'officialisation d'activités informelles et la santé des travailleuses », Policy Brief n°21.02, Mars 2021 (https://dulbea.ulb.be/wp-content/uploads/2021/03/Dulbea_PolicyBrief_21.02.pdf).

2.7.3. APE

Majoritairement occupés par les femmes (70% dans le non-marchand et 62% dans les pouvoirs locaux) ces postes sont autant de services essentiels qui permettent aux femmes de travailler. Ils constituent dès lors un élément essentiel de cohésion sociale en Wallonie.

RECOMMANDATIONS

- ∞ Réaliser une évaluation de la réforme en début de législature, de manière à pouvoir constater si elle a permis d'améliorer la situation socio-économique des femmes, ce qui implique de développer des statistiques genrées par secteur de manière à établir un portrait de la situation de l'emploi APE, notamment :
 - ◆ Fournir des informations sur la quantité moyenne de travail et sur le salaire horaire pour un homme et pour une femme ;
 - ◆ Produire des analyses genrées sur les conditions de travail, avec une attention particulière sur les femmes en situation de famille monoparentale plus souvent précarisées ;
 - ◆ Analyser le budget afin de pouvoir comparer les budgets alloués aux postes principalement occupés par les femmes et ceux principalement occupés par les hommes.

2.7.4. Entrepreneuriat féminin

L'entrepreneuriat féminin constitue un pan important de l'économie wallonne (35,4%).⁴⁰ Parmi les entreprises nouvelles créées en personne physique, 40% le sont par des femmes. Cependant, elles rencontrent encore de nombreux freins : accès au financement, charge mentale des femmes à la tête d'une famille monoparentale, stéréotypes sexistes et manque d'accompagnement et de soutien.

RECOMMANDATIONS

- ∞ Développer un système de garde d'enfants plus accessible aux femmes entrepreneuses (crèches et accueil extra-scolaire) ;
- ∞ Mettre en place des campagnes d'information récurrentes sur les possibilités d'accompagnement et de soutien des femmes (futur)entrepreneuses ;
- ∞ Renforcer l'accompagnement des candidates créatrices d'activités, en vue de prévenir les échecs et les risques de précarité qui en découlent ;
- ∞ Soutenir les réseaux d'entrepreneuriat féminin en leur accordant une plus grande visibilité parmi les réseaux existants et développer des opportunités de mise en réseau.

2.7.5. Fracture numérique et sociale (illectronisme)

Depuis la pandémie de la COVID-19, le numérique s'est généralisé dans tous les domaines. Cette digitalisation a mis en lumière des inégalités d'équipements mais surtout de compétences numériques des citoyen.nes. L'illectronisme ⁴¹ est genré et touche tous les âges.

⁴⁰ UCM Voice, 23.03.23 : « Entrepreneuriat féminin : encore trop d'obstacles sur le chemin de la réussite (<https://www.ucmvoice.be/2023/03/27/lentrepreneuriat-feminin-encore-trop-dobstacles-sur-le-chemin-de-la-reussite/>).

⁴¹ Illectronisme : « L'illectronisme numérique ou encore illettrisme électronique est la difficulté, voire l'incapacité que rencontre une personne à utiliser les appareils numériques et les outils informatiques en raison d'un manque ou d'une absence totale de connaissances à propos de leur fonctionnement », définition reprise dans PLS, mars 2023 : « Illectronisme en Europe : une fracture numérique et sociale », p.3 (https://www.pourlasolidarite.eu/sites/default/files/publications/files/ed-2023-illectronisme_en_europe_-_une_fracture_numerique_et_sociale_o.pdf).

Si les hommes estiment qu'ils sont clairement plus à l'aise pour les tâches plus techniques, « *les femmes se sentent significativement plus compétentes pour l'utilisation des messageries instantanées... L'essentiel de l'évolution positive est le fait des femmes alors que la progression des hommes est presque toujours plus faible. Les nécessités imposées par le confinement mais aussi la progression des usages des smartphones par les femmes en sont les causes très plausibles...* [Des efforts sont encore à réaliser pour améliorer les compétences numériques car], 76% des personnes actuellement occupées ou en recherche d'emploi considèrent que leurs compétences numériques sont suffisantes pour leur perspective de carrière et sont considérées comme insuffisantes par 20% (dont 23% de femmes) ... Plus que jamais, l'éducation au numérique s'impose comme la voie principale pour que les populations soient mieux informées des bénéfices potentiels, des pièges aussi et surtout des savoir-faire nécessaires pour tirer le meilleur profit de ces technologies tant pour le développement personnel que pour participer à la vie économique et sociale, voire contribuer à une nouvelle citoyenneté ». ⁴²

Des initiatives ont été mises en place en Wallonie et en Région de Bruxelles-Capitale, comme par exemple, les Espaces Publics Numériques (EPN), mais ils ont du mal à se développer par manque de moyens matériels et humains.

RECOMMANDATIONS

- ∞ Mettre en place un Code numérique wallon ⁴³ pour « *que les services publics et privés conservent une accessibilité non numérique, de sorte que personne ne s'en sente exclu. Le premier article dispose que « tous les services publics et privés doivent proposer un accompagnement humain, sans condition, sous peine de sanction »* » ;
- ∞ Améliorer les compétences numériques des filles et des garçons en développant une culture numérique dès le plus jeune âge ;
- ∞ Augmenter le nombre d'EPN, en élargissant le champ de leurs missions, en renforçant la formation du personnel et en garantissant un financement pérenne.

2.8. Insertion socio-professionnelle

2.8.1. Emploi des personnes peu qualifiées

« *Seules 20,4% des femmes sans diplôme ou avec un diplôme primaire possèdent un emploi alors que cette situation concerne 36,8% des hommes* ». Cet écart entre le taux d'emploi des hommes et celui des femmes se réduit au fur et à mesure que la qualification augmente. ⁴⁴

L'enquête de l'IWEPS ⁴⁵ a attiré la vigilance sur les formations proposées aux personnes exclues, ainsi que sur le manque de mesures d'accompagnement à l'emploi lorsque la formation est terminée.

Le CWEHF attire également l'attention sur les problèmes de refus de dispense pour reprise d'études. En effet, la loi oblige les personnes à se réorienter vers un métier en pénurie. Si la personne souhaite s'investir dans une autre formation, elle se verra refuser la dispense pour reprise d'études.

⁴² Digital Wallonia, 09.2021 : « Baromètre 2021 de maturité numérique des citoyens wallons », pp.39, 43 et 68 à 70

(https://assets.ctfassets.net/myqvz2p4gx62v/3l6hoPypftqdJiXrxEEuME/21cb2cc2fe34ef53fo5778986717afcb/2021-09-Barome_tre-Citoyens-2021-Complet.pdf).

⁴³ Un Code numérique bruxellois est en cours d'élaboration par le Comité Humain du Numérique (<https://codedunumerique.be/>).

⁴⁴ « Le taux d'emploi des hommes de 25 ans et plus est de 85,1% contre 80,2% pour les femmes avec un diplôme de l'enseignement supérieur » in IWEPS, 2017 : « Egalité entre les femmes et les hommes en Wallonie : photographie statistique » (cahier 1), p.17 (<https://www.iweps.be/wp-content/uploads/2017/07/Publication-femmes-et-hommes-cahier1-06072017.pdf>).

⁴⁵ IWEPS, 5.12.17 : colloque « Comprendre l'accès au travail » - présentation power point de Mme Béatrice VAN HAEPEREN « Des choix de parcours limités », p.7.

Le CWEHF estime que cette mesure ne permet pas d'augmenter le champ des possibles ni l'épanouissement personnel des hommes et des femmes demandeur.euses d'emploi.

RECOMMANDATIONS

- ∞ Interdire « toute discrimination sur la base du diplôme afin de traiter de façon équivalente les compétences acquises ailleurs » ;⁴⁶
- ∞ Renforcer les savoirs de base de ces personnes (en particulier des femmes) en développant leurs compétences spécifiques, en organisant des modules de formation qui tiennent suffisamment en compte des spécificités individuelles de ces personnes. En outre, lorsque la formation est terminée, des mesures d'accompagnement doivent être mises en place pour les aider à retrouver un emploi ;
- ∞ Ouvrir la dispense pour reprise d'études à toutes les formations qualifiantes ;
- ∞ Mettre en place des « *mesures fiscales et sociales qui réduisent les coûts salariaux pour les travailleurs peu qualifiés et augmentent leurs revenus nets et par des investissements dans l'économie sociale* ». ⁴⁷

2.8.2. Personnes en reconversion professionnelle

A la suite d'une rupture d'activité, les personnes de 45 ans et plus rencontrent de grandes difficultés pour retrouver un emploi et parmi elles, les femmes sont particulièrement concernées car elles sont souvent renvoyées à leur rôle domestique.

RECOMMANDATION

- ∞ Mettre en place un accompagnement spécifique (avec bilan de compétences et formation à la clé) pour toute personne retournant à l'emploi après une rupture d'activité (y compris en cas de restructuration, de fermeture d'entreprises, en cellule de reconversion...), avec une attention particulière aux femmes de 45 ans et plus.

2.9. FOREM

2.9.1. Objectifs de mise à l'emploi

Alors que le contrat de gestion du FOREM 2022-2027 ⁴⁸ inscrit l'égalité des genres dans ces principes généraux, force est de constater qu'aucun indicateur n'est genré, tant au niveau du contrat de gestion en lui-même (p.31) qu'au niveau du monitoring (p.32). Or, ces indicateurs permettent précisément de mesurer l'efficacité et l'efficience des mesures d'accompagnement des demandeur.euses d'emploi.

Le CWEHF dénonce le risque d'effets pervers engendrés par la fixation d'objectifs de mise à l'emploi peu nuancés. Actuellement, le risque est grand de voir les femmes systématiquement orientées vers des emplois occupés majoritairement par des femmes pour atteindre ces objectifs. En réalité, le vrai défi serait plutôt de promouvoir davantage la mixité tant au niveau des formations que des stages.

2.9.2. Processus d'accompagnement

Les conseiller.ères du FOREM doivent mieux prendre en compte les difficultés engendrées par l'offre insuffisante de services publics (accueil des enfants et des personnes dépendantes, mobilité en particulier dans les zones rurales), lorsqu'ils.elles évaluent les efforts de recherche d'emploi.

⁴⁶ CSC, 09.23 : « Mémoire en vue des élections fédérales et européennes de 2024 », p.5.

⁴⁷ A.-C. GUIO et F. VANDENBROUCKE, décembre 2018 : « La pauvreté et la déprivation des enfants en Belgique : comparaison des facteurs de risque dans les trois Régions et les pays voisins », p.11, Fondation Roi BAUDOIN (<https://media.kbs-frb.be/fr/media/7593/20181211NT.pdf>).

⁴⁸ Contrat de gestion du FOREM 2022-2027 (<https://www.leforem.be/document/a-propos-du-forem/contrat-gestion-2022-2027.odf>).

En effet, malgré les annonces, aucun projet pilote de solution de garde des enfants n'a vu le jour, ce qui rend d'autant plus compliqué l'accompagnement des femmes. En outre, le marché du travail ne permet pas de fournir un emploi pour tout le monde, surtout pour les personnes les moins qualifiées. Les efforts de recherche d'emploi doivent dès lors intégrer les difficultés conjoncturelles pour pouvoir analyser, de manière la plus objective possible, le comportement de recherche du ou de la demandeur.euse d'emploi.

Le contrat de gestion 2022-2027 vise notamment à développer les compétences comportementales des conseiller.ères (adaptation de la posture à la situation, etc.) et leur connaissance des métiers. Pour ce faire, des processus de formation sont prévus dès leur entrée en fonction et tout au long de leur carrière.

Enfin, le CWEHF est interpellé par la procédure actuelle imposée aux personnes exclues du chômage et qui s'orientent vers le CPAS. Ces personnes sont obligées de se réinscrire auprès du FOREM qui les a exclues. Se pose la question du volume de ces personnes qui reviennent au FOREM par rapport au personnel disponible. Par manque de moyens, la prise en charge de ces personnes ne constitue pas la priorité, ce qui est une aberration et cela constitue une fois de plus une violence institutionnelle auprès de ces personnes.

RECOMMANDATIONS

- ∞ Genrer tous les indicateurs (concernant des personnes) repris dans les annexes du contrat de gestion 2022-2027 ;
- ∞ Orienter davantage les hommes vers les métiers du social, du soin, du Care et du nettoyage et les femmes vers les métiers de la construction, de la mécanique, du numérique ainsi que vers des emplois liés à la transition écologique et au développement durable (économie verte, énergies renouvelables, nouvelles technologies...);
- ∞ Imposer un quota de 20% du sexe sous-représenté tant au niveau des formations que des stages ;
- ∞ Revoir les objectifs de mise à l'emploi en instaurant une pondération pour inciter les conseiller.ères à orienter les femmes et les hommes vers des métiers déjouant les stéréotypes ;
- ∞ Mettre en place un projet pilote de garde d'enfants pour les demandeur.euses d'emploi engagé.es dans une formation ou un stage ;
- ∞ Intégrer dans le processus de formation des conseiller.ères un module obligatoire de sensibilisation à la dimension de genre.

2.10. Économie sociale

En 2022, les femmes représentaient 74% de l'emploi dans l'économie sociale, « 67% travaillent à temps partiel (contre 31% des hommes) ». ⁴⁹ Il existe peu de données qui permettent d'objectiver la place de la femme au sein de la gouvernance de l'économie sociale (composition des instances de gouvernance, proportion de femmes à l'initiative d'une structure d'économie sociale, écart salarial, etc.).

L'étude du CREDAL a relevé que les valeurs de justice sociale, de démocratie, de participation, d'inclusion qui sous-tendent le secteur de l'économie sociale, ne semblent pas participer à la lutte contre les inégalités ni à l'émancipation des femmes.

⁴⁹ HEC et CREDAL, 09.22 : « Le genre, angle mort de l'économie sociale ? Recommandations et pistes d'action pour une approche genre dans l'économie sociale en Région wallonne », p.24 (<https://www.credal.be/storage/1833/Rapport-Genre-ES-Elodie-Dessy-CREDAL-mis-en-page-BAT.pdf>).

RECOMMANDATIONS

- ∞ Inclure la dimension de genre dans les principes et valeurs de l'économie sociale ;
- ∞ Informer et sensibiliser les acteurs/trices de l'économie sociale à la dimension de genre afin d'éviter le renforcement des stéréotypes de genre ;
- ∞ Promouvoir des rôles modèles féminins dans les différents aspects de la communication sectorielle de l'économie sociale ;
- ∞ Garantir la mixité au sein de tous les secteurs de l'économie sociale et une représentation équilibrée au sein des instances de gouvernance ;
- ∞ Renforcer la collecte de statistiques genrées de façon à pouvoir identifier les actions à mener dans le sens d'une économie sociale réellement inclusive ;
- ∞ Encourager le « Gender lens investing » afin d'inciter les structures de financement à intégrer la dimension de genre dans les investissements réalisés.

2.11. Réforme du chômage

2.11.1. Exclusion

Les diverses mesures de réforme du chômage, mises en place par le Gouvernement fédéral au cours de cette législature,⁵⁰ ont aggravé la féminisation de la pauvreté et de l'exclusion.⁵¹

Une enquête de l'IWEPS a clairement démontré l'absurdité des exigences de la procédure DISPO basée sur une conception normative et codifiée de la recherche d'emploi. En effet, les demandeur.euses d'emploi doivent fournir des traces tangibles de leur recherche d'emploi alors qu'ils.elles répondent de plus en plus souvent à des demandes informelles qui leur permettent de réaliser de petits boulots.

Cette exigence administrative est « propice aux failles menant à sanction... »⁵² puisque les démarches informelles sont difficilement « attestables ». La non-prise en compte de celles-ci conduit, dans la grande majorité des cas, à une exclusion.

Une grande partie des personnes exclues disparaissent des radars car elles ne se retournent pas vers le CPAS. L'enquête de l'IWEPS a démontré que le passage du statut de chômeur.euse à pauvre est perçu comme une rupture.⁵³

⁵⁰ Dégressivité accrue des allocations de chômage, exclusion après 3 années d'allocations, allongement du stage d'insertion, suppression de l'allocation d'insertion des jeunes de 25 ans et plus, renforcement du contrôle de la disponibilité des chômeur.euses.

⁵¹ « Il ressort d'une étude du FOREM, réalisée en 2019 sur la base du suivi de 29 945 personnes domiciliées en Wallonie, exclues entre 2015 et août 2018 que :

- ◆ 2/3 des personnes exclues sont des femmes, dont la moitié avec charge de familles ;
- ◆ 46% étaient faiblement qualifiées et 89% avaient au maximum le CESS ou équivalent ;
- ◆ 53% sont sorties des radars : ni en demande d'emploi, ni à l'emploi ni en formation ;

Parmi cette majorité de 53% sortis des radars : 42% dépendent de la solidarité familiale, 39% d'allocations, 17% se considèrent sans ressource financière, 19% éprouvent des difficultés à se soigner et 14% à se nourrir » in FGTEB, 17.02.23 : dossier de presse « Chômage : bilan de 10 années d'inefficacité », p.3 (<https://fgtb-wallonne.be/wp-content/uploads/2023/02/Chomage-Inefficacite-longue-duree.pdf>).

⁵² IWEPS, 5.12.17 : colloque « Comprendre l'accès au travail » - présentation power point de MM. Didier DEMAZIERE et de Marc ZUNE « introduction : une enquête auprès de chômeurs radiés », pp.10 et 13.

⁵³ « L'accent est mis sur les décalages entre leur situation (définie par rapport au chômage et à l'emploi) et l'étiquetage institutionnel (devenir un.e assisté.e, un.e incapable) », in IWEPS, 5.12.17 : colloque « Comprendre l'accès au travail » - présentation power point de MM. Didier DEMAZIERE et de Marc ZUNE « introduction : une enquête auprès de chômeurs radiés », p.19.

Les stratégies de survie de ces personnes, en grande majorité des femmes, sont dès lors :

- ◆ « Repli sur la sphère familiale et prise de rôle de substitution, souvent dans des relations de dépendance totale ;
- ◆ Arrangement statutaire pour renouer des droits ;
- ◆ Modification de périmètres de la famille (report d'une séparation, transfert de garde, retour chez les parents...);
- ◆ Mobilisation des enfants dans la production des revenus ;
- ◆ Dénouement, itinérance, logement de rue et désaffiliation familiale ». ⁵⁴

A ces situations de dépendance totale propices à la parution, voire à l'aggravation de violences envers les femmes au sein du couple et/ou de la famille, s'ajoutent la violence institutionnelle à la suite de contrôles réguliers (jusqu'aux factures d'eau et d'électricité soupçonnées trop légères par le FOREM) et les humiliations récurrentes auxquelles elles doivent faire face tout au long du processus, avec pour conséquence une suppression des allocations, voire une exclusion du chômage. Cette violence constitue un des graves cas d'inégalité entre femmes et hommes par rapport à leur recherche ou à l'accès à un emploi. Nombre d'entre elles, écoeurées par le système, sont tentées d'en sortir et de se débrouiller autrement.

RECOMMANDATIONS

- ∞ Adapter la législation des allocations de chômage sur base du travail aux évolutions actuelles du marché du travail ;
- ∞ Organiser autrement le contrôle en privilégiant le principe de confiance envers les usagers des services de l'emploi et du CPAS. L'idée est de ne pas devoir produire systématiquement des pièces probantes ; ce qui permettrait une diminution du coût administratif et des économies qui pourraient être orientées vers un accompagnement plus personnalisé. Des contrôles peuvent se faire à posteriori ou de manière aléatoire.

2.11.2. Pauvreté infantile

La dégressivité et l'exclusion du chômage induisent des conséquences graves sur les enfants : « En 2021, pour les enfants, le taux de pauvreté s'élève à 8,1% en Flandre, 21,3% en Wallonie et 31% à Bruxelles ... [Les enfants les plus à risque vivent] « dans les familles à faible revenu (42%), les ménages sans emploi (54%), les ménages dont les 2 parents sont peu qualifiés (37%) et les locataires (34%) », ⁵⁵ « dans des familles monoparentales (29%)...ou issus de l'immigration (33%) ... ». ⁵⁶ L'étude de la Fondation Roi BAUDOUIN a pu visibiliser l'inégalité dans les modalités de garde partagée effective entre les 2 parents : « Deux tiers des enfants dont les parents sont séparés vivent avec leur mère durant la plus grande partie du mois, soit 18 jours ou plus. Parmi eux, 43% résident tout le mois (≥ 29 jours) avec elle. La proportion d'enfants vivant la plupart du temps avec leur père est de 13% (dont 5,3% résident exclusivement avec lui)... Le risque de déprivation des enfants résidant principalement avec un seul parent est presque 4 fois (pour les mères) et 2,5 fois (pour les pères) plus élevé ». ⁵⁷

⁵⁴ IWEPS, 5.12.17 : colloque « Comprendre l'accès au travail » - présentation power point de MM. Didier DEMAZIERE et de Marc ZUNE « introduction : une enquête auprès de chômeurs radiés », p.21.

⁵⁵ Fondation Roi BAUDOUIN, 18.10.23 : « La déprivation des enfants en Belgique et dans ses régions : que disent les nouvelles données ? », pp.16 et 40 (<https://kbs-frb.be/fr/la-deprivation-des-enfants-en-belgique-et-dans-ses-regions-que-disent-les-nouvelles-donnees-o>).

⁵⁶ Fondation Roi Baudouin, 07.11.22 : communiqué de presse : « La déprivation matérielle des enfants en Belgique : que sait-on ? » (<https://kbs-frb.be/fr/la-deprivation-materielle-des-enfants-en-belgique-que-sait>).

⁵⁷ Fondation Roi BAUDOUIN, 18.10.23 : « La déprivation des enfants en Belgique et dans ses régions : que disent les nouvelles données ? », pp. 50 et 56 (<https://kbs-frb.be/fr/la-deprivation-des-enfants-en-belgique-et-dans-ses-regions-que-disent-les-nouvelles-donnees-o>).

Quel que soit le type de famille, ces personnes se retrouvent toutes sous le seuil de pauvreté. Le tableau ⁵⁸ ci-dessous montre la situation :

Ce forfait de chômage minimum – qu'un sans emploi perçoit après 14 à 48 mois¹⁴ – a donc plus de traits communs avec l'aide sociale (RIS) qu'avec le caractère assurantiel du chômage.

	Seuil pauvreté	Forfait chômage	Forfait vs. seuil	RIS (CPAS)	Forfait vs. RIS
Personne seule	1.366 €	1.337 €	-2%	1.214 €	+ 10%
1 adulte + 1 enfant	1.776 €	1.650 €	-7%	1.640 €	+ 0,6%
1 adulte + 2 enfants	2.186 €	1.650 €	-25%	1.640 €	+ 0,6%
2 adultes	2.049 €	1.650 €	-19%	1.640 €	+ 0,6%
2 adultes + 1 enfant	2.459 €	1.650 €	-33%	1.640 €	+ 0,6%
2 adultes + 2 enfants	2.869 €	1.650 €	-42%	1.640 €	+0,6%
Cohabitation	1.366 €	693 €	-49%	809 €	-14%

Source : FGTB, 17.02.23 : dossier de presse « Chômage : bilan de 10 années d'inefficacité », p.9.

Des mesures ont été prises au cours de cette législation pour réduire les frais scolaires dans les 1^{ères} années du primaire et pour proposer des repas chauds dans une série d'écoles dites « défavorisées ».

RECOMMANDATIONS

- ∞ « Rétablir le droit aux allocations d'intégration pour les jeunes sans qualification suffisante ;
- ∞ Interdire, pour les travailleurs à temps partiel avec allocation de garantie de revenu (AGR) qui perdent leur emploi, de passer directement à l'allocation la plus basse ou – en cas d'allocation d'insertion – de se retrouver sans allocation ;
- ∞ Assouplir les conditions d'accès pour le droit au chômage, au bénéfice des travailleurs.euses qui enchaînent des contrats temporaires » ;⁵⁹
- ∞ Poursuivre les objectifs en termes de soutien scolaire accessible à tous les élèves, notamment par la réduction des frais scolaires et d'activités extrascolaires.

2.12. Recherche

Le CWFHF se réjouit que le Plan de relance prévoie la mise en œuvre d'un plan d'action « STEAM » afin de renforcer l'attractivité de ces filières auprès des jeunes et demande qu'il soit mis en œuvre dans les meilleurs délais.

RECOMMANDATIONS

- ∞ Mettre en place la **réforme de l'enseignement des sciences** de manière à inciter les garçons, mais surtout les filles à s'engager dans les filières STEAMs ;⁶⁰
- ∞ Travailler sur la **représentation des métiers** dans ces filières en ciblant des campagnes de sensibilisation auprès des écoles, en montrant la diversité des métiers, avec la participation de rôles modèles féminins et masculins ;
- ∞ Travailler sur les **mentalités** : pression de la famille dans le choix des filières, dimension d'auto-censure des filles, attitude différente face aux échecs ;

⁵⁸ FGTB, 17.02.23 : dossier de presse « Chômage : bilan de 10 années d'inefficacité », p.3 (<https://fgtb-wallonne.be/wp-content/uploads/2023/02/Chomage-inefficacite-longue-duree.pdf>).

⁵⁹ CSC, 09.23 : « Mémoire en vue des élections fédérales et européennes de 2024 », pp.11 à 13.

⁶⁰ Actuellement, non seulement l'approche est trop théorique, mais les enseignants ne disposent pas de matériel et sont figés dans des cours d'une durée de 50 min, ce qui ne permet pas de faire des activités pratiques.

- ∞ Imposer une **politique « genre » au sein des universités** :
- ◆ Adapter la politique de gestion du personnel : procédure de recrutement, prise en compte des CV « troués » des femmes (congé de maternité), jury de sélection mixte, lutte contre les discriminations et le harcèlement, aménagement des horaires de réunions, politique de promotion neutre, politique d'accueil des enfants (crèches, accès aux crèches pour les étudiants étrangers, accueil extrascolaire...);
 - ◆ Homogénéiser les statuts FNRS, patrimoine, budget ordinaire : il existe des inégalités de droits, d'accès au congé parental, au congé d'allaitement, de possibilité de prendre un temps partiel ou une pause carrière. Le modèle actuel est encore très masculin ;
 - ◆ Augmenter le nombre de femmes dans les organes décisionnels, les conseils de gestion, les conseils d'administration des universités ;
 - ◆ Accompagner les étudiantes qui se sont engagées dans les filières STEAMs ;
 - ◆ Revoir la carrière académique des chercheuses en :
 - offrant des formations leur permettant de pouvoir développer leur leadership, de pouvoir accueillir une nouvelle fonction, y compris pour les post-doc ;
 - revoyant le concept de « mobilité » : imposer un séjour de plusieurs mois à l'étranger est un réel frein pour les femmes au niveau de la garde des enfants, du travail du conjoint etc. D'autres moyens peuvent être utilisés pour reconnaître les mérites, les acquis sur base des compétences développées, de la connectivité plutôt que du nombre de voyages ;
 - promouvant des interviews d'expertes lors des contacts médias. La base de données « Expertalia »,⁶¹ gérée par l'AJP, propose bon nombre de femmes expertes issues de la diversité ;
 - « *maintenant l'exonération du précompte professionnel sur le salaire des chercheur.euses. Des discussions sont en cours de discussion au niveau fédéral* » ;⁶²
 - ◆ Promouvoir des femmes dans le cadre des prix Francqui, Docteur honoris causa... ;
 - ◆ Veiller à une représentation équilibrée des mentor.es, y compris au niveau de la diversité afin d'accompagner au mieux les chercheur.euses étranger.ères qui séjournent à l'Université (gestion quotidienne) ;
 - ◆ Développer des statistiques et des indicateurs genrés pour mieux suivre l'évolution des chercheur.euses en fonction des mesures prises.

2.13. Logement

En Belgique, les personnes souffrant le plus du mal-logement sont les isolé.es, les familles monoparentales et les personnes âgées, profils majoritairement féminins. Elles rencontrent de grandes difficultés à faire valoir leur droit à un logement décent, tant en termes d'accessibilité, qu'en termes de qualité, etc.⁶³

Ces inégalités se sont, en outre, renforcées avec la crise sanitaire. Les mauvaises conditions de logement se répercutent sur la santé des femmes, sur leur bien-être tant physique que psychologique et peuvent parfois être à l'origine de violences à l'égard des femmes.⁶⁴

⁶¹ <https://expertalia.be/>.

⁶² Pôles « politique scientifique », 2022 : « Rapport d'évaluation de la politique scientifique », p.9 (https://www.cesewallonie.be/sites/default/files/uploads/publications/pdf/2022_PPS_rapportevaluation.pdf).

⁶³ Citons les prix du marché, la difficulté de trouver un logement adapté à leur configuration familiale, le vieillissement du parc immobilier et la qualité des logements, la multiplicité des demandes par rapport à l'offre, la paupérisation, la longue liste d'attente pour l'octroi d'un logement d'utilité publique, les marchands de sommeil, les discriminations in UNIA, octobre 2014 : « Baromètre de la diversité du logement », p. 8 (https://www.unia.be/files/Documenten/Publicaties_docs/barometre_de_la_diversite_logement.pdf).

⁶⁴ Organisation des Nations unies, 2012 : « Les femmes et le droit à un logement convenable », p.8 (https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/WomenHousing_HR_PUB_11_2_fr.pdf).

Récemment, le PACE a introduit des normes énergétiques et un plan de rénovation des logements, ce qui, sans mesure genrée, risque encore d'aggraver les inégalités entre femmes et hommes, propriétaires ou locataires.

RECOMMANDATIONS

- ∞ Objectiver les besoins en logement pour les familles monoparentales et les ménages isolés ;
- ∞ Octroyer des aides au logement pour les familles monoparentales aussi bien au niveau locatif (renforcer les primes à la location) qu'au niveau de l'accès à la propriété ;
- ∞ Sensibiliser et former les professionnels⁶⁵ de différents secteurs à la dimension de genre, de manière à ce qu'ils/elles puissent, par leurs projets, mieux répondre aux besoins spécifiques des différents types de ménages, ce qui implique de renforcer la participation des femmes dans l'élaboration des projets de logements collectifs (aménager les horaires des réunions, encourager un quota de femmes dans les groupes de réflexion, etc.) ;
- ∞ Changer de paradigme : le logement n'est pas un bien marchand soumis à un marché spéculatif, mais un bien essentiel, au même titre que l'enseignement par exemple ; ce qui implique l'adoption d'une approche collective pour mettre en place les investissements, avec « *la mise sur pied d'un opérateur public qui permette de coordonner, stimuler... un trajet de rénovation de l'ensemble d'un quartier* » ;⁶⁶
- ∞ « *Investir dans des plateformes de rénovation spécialisées dans l'accompagnement des propriétaires occupants précarisés sur les questions techniques, financières sur tout le territoire belge. De même, les locataires qui pourraient bénéficier de rénovations profondes devront aussi pouvoir être accompagnés si nécessaire (techniquement, socialement)* » ;⁶⁷
- ∞ Élargir l'offre de logements sociaux de manière à ce qu'ils soient mieux adaptés à la diversité des formes familiales (garde alternée, recomposition familiale, famille nombreuse...), soit via le rachat de logements existants inoccupés (incluant également les commerces et les bureaux inoccupés), soit en imposant « *un ratio minimal de 25% [de logements sociaux dans tout nouveau projet immobilier]. Par ailleurs, une prime « logement » doit être allouée automatiquement par les autorités pour les personnes en attente de logement social* » ;⁶⁸
- ∞ Soutenir les agences immobilières sociales afin qu'elles puissent aussi assurer un « *accompagnement technique à la rénovation des propriétaires bailleurs* » ;⁶⁹
- ∞ Supprimer les contraintes légales en termes de nombre de chambres imposé selon l'âge et le sexe des enfants. En effet, cette mesure aggrave les difficultés d'accéder à un logement proportionné pour les familles monoparentales avec plusieurs enfants de sexe différent ;
- ∞ Veiller à la bonne application et évaluer le dispositif existant en vue de lutter contre les logements inoccupés.

⁶⁵ Secteur de la construction, bureaux d'architecture, d'urbanisme, les travailleurs sociaux, etc.

⁶⁶ Coalition Climat, 26.09.23 : Pacte Logement/énergie en vue des élections en 2024, pp. 2 et 3 (<https://klimaatcoalitie.be/fr/event/matinee-dechange-pacte-logement-energie/>).

⁶⁷ Coalition Climat, 26.09.23 : Pacte Logement/énergie en vue des élections en 2024, p.3 (<https://klimaatcoalitie.be/fr/event/matinee-dechange-pacte-logement-energie/>).

⁶⁸ Coalition Climat, 26.09.23 : Pacte Logement/énergie en vue des élections en 2024, p.6 (<https://klimaatcoalitie.be/fr/event/matinee-dechange-pacte-logement-energie/>).

⁶⁹ Coalition Climat, 26.09.23 : Pacte Logement/énergie en vue des élections en 2024, p.6 (<https://klimaatcoalitie.be/fr/event/matinee-dechange-pacte-logement-energie/>).

2.13.1. Précarité énergétique

Hommes et femmes ne sont pas touchés de la même manière par la précarité énergétique. Elle frappe plus particulièrement les femmes du fait des inégalités structurelles en matière de répartition des revenus et de leur statut socio-économique. Si « la Wallonie enregistre le taux le plus élevé de précarité énergétique (28,3% des ménages), ... les femmes y sont surreprésentées : 16,4% des femmes en Belgique sont en précarité énergétique contre 13,7% des hommes ».⁷⁰

RECOMMANDATIONS

- ∞ Développer des données statistiques, des indicateurs genrés et réaliser des études intégrant la dimension de genre ;
- ∞ Implémenter le Gender budgeting dans l'élaboration des budgets visant à mettre en œuvre les mesures envisagées ;
- ∞ Améliorer la transparence des factures et l'accessibilité aux droits ;
- ∞ Revoir la stratégie politique et la responsabilité des acteurs ;
- ∞ Mieux tenir compte des situations de vie des ménages dans les politiques d'accompagnement et d'aides proposées dans les domaines énergétiques et de rénovation du logement.

2.13.2. Femmes sans-abri ou en situation de mal-logement

Bien qu'il s'agisse d'une réalité difficilement quantifiable, il apparaît que le nombre de femmes en situation de sans-abrisme ou de mal-logement ne cesse de croître.⁷¹ Ces chiffres restent sous-estimés en raison de la complexité et de l'invisibilité du phénomène : en effet, les femmes se rendent principalement, soit dans les foyers d'hébergement pour personnes sans-abri, soit momentanément chez des membres de la famille ou des amis.⁷² Diverses études ont mis en évidence le lien entre le sans-abrisme des femmes et les situations de violence domestique.⁷³

RECOMMANDATIONS

- ∞ Poursuivre la stratégie wallonne coordonnée de sans-abrisme ⁷⁴ en y intégrant la dimension de genre dans une perspective intersectionnelle ;
- ∞ Soutenir et développer des projets de « Housing first », ⁷⁵ en tenant compte des différences/spécificités liées au genre dans les trajectoires des personnes sans-abri ;

⁷⁰ Fondation Roi BAUDOUIIN, 23.03.21 : « Baromètres de la précarité énergétique et hydrique – Analyse et interprétation des résultats 2019 » (<https://kbs-frb.be/fr/barometres-de-la-precarite-energetique-et-hydrique-2009-2019>).

⁷¹ Parmi la population recensée, les femmes représentent 27,7% à Liège en 2020, 35,6% à Namur en 2021, 29,1% à Charleroi en 2021, 39,8% dans le Brabant Wallon en 2022 in European Typology on Homelessness and housing exclusion : (<https://www.feantsa.org/download/fea-002-18-update-ethos-light-0032417441788687419154.pdf>).

⁷² Fondation Roi Baudouin, « *Dénombrements sans-abrisme et absence de chez-soi – Rapport global 2020* », 2021. (<https://kbs-frb.be/fr/denombrement-du-sans-abrisme-de-labsence-de-chez-soi-rapport-global-2020>).

Fondation Roi Baudouin, « *Dénombrements sans-abrisme et absence de chez-soi - rapport global 2021* », 2022. (<https://kbs-frb.be/fr/denombrement-du-sans-abrisme-de-labsence-de-chez-soi-rapport-global-2021>).

Fondation Roi Baudouin, « *Dénombrements sans-abrisme et absence de chez-soi - rapport global 2022* », 2023. (<https://kbs-frb.be/fr/denombrement-du-sans-abrisme-de-labsence-de-chez-soi-rapport-global-2022>).

⁷³ L'ilot, 2022 : « *Sans-abrisme au féminin : sortir de l'invisibilité. Recherche-action sur les violences faites aux femmes les plus précaires (sans abri) et préfiguration d'un centre de jour pour femmes* » (<https://ilot.be/sans-abrisme-au-feminin-sortir-de-linvisibilite/>).

⁷⁴ Amorcée dans le cadre du Plan wallon de sortie de la pauvreté 2022-2024.

⁷⁵ Coalition Climat, 26.09.23 : Pacte Logement/énergie en vue des élections en 2024, p.6 (<https://klimaatoalitie.be/fr/event/matinee-dechange-pacte-logement-energie/>).

- ∞ Promouvoir le développement de centres de jour dédiés exclusivement aux femmes de façon à pouvoir fournir un espace sécurisant et tenant compte des besoins spécifiques des femmes ;⁷⁶
- ∞ Soutenir des études quantitatives et qualitatives sur le sans-abrisme caché sous le prisme du genre afin de mieux comprendre pourquoi ces personnes (et en particulier les femmes) refusent l'offre de service actuelle et de fournir des réponses adaptées à cette problématique ;⁷⁷
- ∞ Former et sensibiliser les travailleur.euses sociaux.iales aux violences de genre ;
- ∞ Supprimer « *le seuil d'accès de certaines maisons d'accueil pour femmes, de façon à inclure davantage de profils : femmes présentant un double diagnostic santé mentale-addictions, femmes sans-papiers, femmes âgées, etc.* ». ⁷⁸

2.14. Aménagement du territoire et mobilité

La mobilité est un enjeu incontournable en matière d'accès à l'emploi et à la formation. Or, femmes et hommes ne se déplacent pas de la même manière dans l'espace public, car les aménagements, conçus par les hommes et pour les hommes, engendrent souvent un sentiment subjectif d'insécurité pour les femmes. Outre les interpellations sexistes et les agressions physiques dont elles font souvent l'objet, ⁷⁹ ce ressenti s'explique par l'insuffisante prise en compte de leurs besoins spécifiques (déplacement avec des poussettes, sécurité des enfants, éclairage, revêtement des trottoirs peu adaptés aux chaussures à talon, rues en angle droit...), ce qui entraîne des comportements d'éviction, voire d'auto-censure (restriction des sorties).

Des études ont démontré que les femmes utilisent principalement la mobilité douce et les transports en commun, car elles disposent moins souvent d'un véhicule personnel. Or, ce sont principalement les femmes qui gèrent la mobilité de toute la famille.

Le projet de plan de mobilité de la Wallonie, dont la 1^{ère} phase a démarré le 1^{er} août 2023 dans la zone de Gembloux-Basse Sambre, va dans le mauvais sens, car il ne tient pas compte des besoins des familles ni des travailleur.euses. « Le TEC à la demande » est censé compenser la suppression de lignes régulières, mais rien ne garantit la prévisibilité des trajets. Par ailleurs, la réservation obligatoire doit se faire par application (la réservation par téléphone n'étant accessible que 3 jours par semaine jusque 15h30), ce qui risque d'exclure l'accès au transport en commun pour « *les personnes qui n'ont pas accès aux outils numériques ou qui éprouvent des difficultés à les utiliser. Cela pose question au regard du droit constitutionnel à l'égalité et la non-discrimination de traitement non justifiée à près d'un wallon sur deux (49%) âgés de 16 à 79 ans ... à cela s'ajoute aussi que le droit constitutionnel d'aller et venir est également ébranlé, d'autant que ces personnes n'ont bien souvent pas d'autre moyen de transport* ». ⁸⁰

⁷⁶ FEANTSA, « *Guide for developing effective gender-responsive support and solution for women experiencing homelessness* », 2021. (<https://www.feantsa.org/public/user/Resources/resources/Guide%20supporting%20and%20solutions%20for%20women.pdf>).

⁷⁷ L'ilot, 2022 : « *Sans-abrisme au féminin : sortir de l'invisibilité. Recherche-action sur les violences faites aux femmes les plus précaires (sans abri) et préfiguration d'un centre de jour pour femmes* » (<https://ilot.be/sans-abrisme-au-feminin-sortir-de-linvisibilite/>).

⁷⁸ L'ilot, 2022 : « *Sans-abrisme au féminin : sortir de l'invisibilité. Recherche-action sur les violences faites aux femmes les plus précaires (sans abri) et préfiguration d'un centre de jour pour femmes* », p.69 (<https://ilot.be/sans-abrisme-au-feminin-sortir-de-linvisibilite/>).

⁷⁹ « *98% des jeunes femmes déclarent avoir vécu du sexisme dans l'espace public* » in Vie féminine, 2017 : « *Le sexisme dans l'espace public : c'est partout, tout le temps et sous toutes les formes!* » (<https://www.viefeminine.be/le-sexisme-dans-l-espace-public-4462>).

⁸⁰ Ligue des familles, 15.09.23 : « *Le plan (im)mobilité de la Région wallonne : un contre-exemple en matière de mobilité durable* » (https://liguedesfamilles.be/article/le-plan-im-mobilite-de-la-region-wallonne?utm_source=Ligue%20des%20familles&utm_campaign=f1960265f8-EMAIL_CAMPAIGN_2023_09_23&utm_medium=email&utm_term=0_f1960265f8-%5BLIST_EMAIL_ID%5D).

La voiture est aussi un outil privilégié pour les femmes, car « *une enquête de Pro Vélo de 2019 a notamment montré que la pratique du vélo chez les femmes (...qui ont donc des déplacements plus complexes) dégringole pour les déplacements contenant 3 motifs ou plus (soit aux moins 2 arrêts)* ». ⁸¹
La voiture permet donc d'améliorer la flexibilité dans la chaîne de leurs déplacements quotidiens.

RECOMMANDATIONS

- ∞ Penser la mobilité selon le concept de « **motilité** » ⁸² (intégration de la capacité sociale dans la mobilité). Pour ce faire, il y a lieu d'élaborer un diagnostic genré de la mobilité tant en zone urbaine qu'en zone rurale, avec la participation de femmes fragilisées en matière d'accès à l'emploi et à la vie sociale, en utilisant différents outils, comme par exemple, les marches exploratoires ;
- ∞ Développer une politique d'aménagement du territoire qui favorise la solidarité et améliore le sentiment de sécurité des femmes lors de leurs déplacements dans l'espace public (éclairage, abaissement des trottoirs, halte des bus à la demande, aménagement des pistes cyclables) ;
- ∞ Investir massivement dans les différents types de transport public, en prenant en compte les différences genrées de pratiques de mobilité. Cet objectif implique d'améliorer l'accessibilité pour les personnes à mobilité réduite, la couverture desservie, les fréquences, les horaires (correspondances, horaires atypiques), la ponctualité ou encore en mettant en place le système des arrêts à la demande en fin de journée, notamment en zone rurale ;
- ∞ Améliorer l'offre de transport scolaire dans ses diverses formes ;
- ∞ Améliorer la fluidité d'utilisation des différents modes de transport collectif, en collaboration avec les autorités fédérales, par la mise en place d'un « *système de tarifs et tickets intégré et stable pour le train, le tram, le métro et le bus, adapté aux formules de mobilité partagée : accès également à Villo, Cambio, blue-bike etc. au moyen d'un seul ticket* » ; ⁸³
- ∞ Mener une réflexion sur les temps de vie, notamment sur le concept « Bureau du temps » visant une synchronisation des différentes activités en vue de réduire les besoins de déplacement.

Enfin, la récente réforme de la taxe de mise en circulation wallonne touchera lourdement les familles nombreuses et les familles recomposées. En effet, la réduction de 100€ annoncée pour que ces familles soient soutenues « *dans le choix d'un véhicule adapté à leurs besoins* » ⁸⁴ est négligeable comparée à la forte augmentation du montant de la taxe prévue pour des modèles de voitures familiales 6-7 places.

⁸¹ CANOPEA, 19.09.23 : « Se libérer de la voiture... C'est possible ! », analyse de Jean MANSUY (https://www.canopea.be/se-liberer-de-la-voiture-cest-possible/?utm_source=mailpoet&utm_medium=email&utm_campaign=racines-320-addendum-se-liberer-de-la-voiture-cest-possible-1021).

⁸² Concept développé par KAUFMANN et LIENARD C. Voir à ce sujet la publication de l'UF de Claudine LIENARD, 2010 : « ça roue, ma poule ? » : théorie et actions collectives de femmes pour la mobilité en Wallonie, Collection « Cahier de l'UF », n°5.

⁸³ CSC, 09.23 : « Mémoire en vue des élections fédérales et européennes de 2024 », p.19.

⁸⁴ Communiqués de presse du Ministre Philippe HENRY, 29.06.2023 : « En route pour la réforme de la fiscalité automobile wallonne » (<https://henry.wallonie.be/home/communiqués-de-presse/presses/en-route-pour-la-reforme-de-la-fiscalite-automobile-wallonne.html>) et du 10.07.2023 : « Adoption en Commission de la réforme de la taxe de mise en circulation », mis à jour le 15.09.23 (<https://henry.wallonie.be/home/actualites/actualites/adoption-en-commission-de-la-reforme-de-la-taxe-de-mise-en-circulation.html>).

Tout comme la Ligue des familles, le CWFHF « attire l'attention sur le coût que représentera cette réforme pour des familles qui optent non pas pour des véhicules de luxe, ni pour des SUV utilisés pour le plaisir, mais bien pour des véhicules choisis pour l'aspect pratique et leur taille suffisante pour se déplacer avec enfants ». ⁸⁵

2.15. Santé

2.15.1 Santé des Wallonnes et des Wallons

Le manque d'études genrées conduit à une difficulté de cerner les problèmes différenciés de santé dont souffrent les femmes et les hommes. Après la crise de la COVID-19 et la crise énergétique, une grave crise de la santé mentale auprès de la population est attendue. « Force est de constater que celle-ci passe toujours au second plan dans les priorités politiques, comme si on n'avait toujours pas retenu les leçons du COVID ». ⁸⁶

« Selon le SPF-Santé publique, un Belge sur quatre a consommé des psychotropes en 2022 ». ⁸⁷ Si le nombre de personnes concernées par les problèmes de santé mentale est en augmentation permanente, leurs besoins ne sont pas toujours rencontrés de la manière la plus adaptée. Les personnes vivant dans la précarité, les femmes et les jeunes sont les plus touchés. ⁸⁸ Les facteurs tels que la monoparentalité et le stress lié à la conciliation vie privée-vie professionnelle doivent être pris en compte. De même, le dépistage proactif des violences diverses que les femmes sont susceptibles d'avoir vécues n'est pas pratiqué.

Diverses enquêtes ont démontré que les femmes recourent moins aux examens de prévention et déclarent, plus souvent que les hommes, renoncer à des soins, essentiellement pour des raisons financières, comme les soins dentaires, les soins d'optique, les consultations médicales généralistes ou spécialistes. Lorsqu'elles se décident de recourir à un médecin, les pathologies sont déjà fort avancées, telles que cancers gynécologiques (sein et utérus) ou troubles dépressifs. Les frais de soins engagés par la sécurité sociale sont dès lors plus conséquents, ce qui aurait pu être évité.

RECOMMANDATIONS

- ∞ Systématiser une politique de Gender mainstreaming dès l'élaboration d'une mesure spécifique, ce qui implique la production de statistiques sexospécifiques au niveau de toutes les lignes de soin et la réalisation d'analyses genrées pour mieux évaluer la situation. Sans ces données fondamentales, le Gouvernement ne peut pas définir des mesures prioritaires dans une perspective intersectionnelle (campagne de sensibilisation et mesures de prévention) ;
- ∞ Développer la recherche en intégrant la dimension de genre sur tous les éléments liés à l'environnement ou à l'énergie entraînant des effets néfastes sur la santé ;
- ∞ Augmenter les moyens ou, à tout le moins, s'assurer que le cadre soit rempli pour les soins de santé mentale ;

⁸⁵ Ligue des familles, août 2023, « Une nouvelle taxe auto qui pèse sur les familles nombreuses : analyse de la réforme de la taxe de mise en circulation en Wallonie », p.6 (https://liguedesfamilles.be/article/une-taxe-plus-elevee-sur-les-voitures-familiales?utm_source=Ligue%20des%20familles&utm_campaign=gdebf1deba-EMAIL_CAMPAIGN_2023_09_13_06_38&utm_medium=email&utm_term=0_-gdebf1deba-%5BLIST_EMAIL_ID%5D).

⁸⁶ Le Soir, 08.09.22 : « On n'a pas tiré les leçons du COVID concernant la santé mentale de la population », p.9

⁸⁷ RTBF.be, 18.09.23 : « Santé mentale, l'autre « crise sanitaire » : un Belge sur quatre a consommé des psychotropes l'an dernier » (<https://www.rtbf.be/article/sante-mentale-lautre-crise-sanitaire-un-belge-sur-quatre-a-consomme-des-psychotropes-lan-dernier-11257753>).

⁸⁸ RTL-Info, 29.08.23 : « Nos services sociaux débordent » : les recteurs d'université tirent la sonnette d'alarme sur la santé mentale des étudiants ; et IWEPS, 02.05.22 : « Genre et santé mentale », in « Egalité entre les Femmes et les Hommes en Wallonie », cahier n°5 (<https://www.iweps.be/publication/egalite-entre-les-femmes-et-les-hommes-en-wallonie-cahier-5/>).

- ∞ Sensibiliser les intervenant.es à la dimension de genre de manière à ce qu'ils.elles puissent déceler les problématiques différenciées de santé entre femmes et hommes. Par exemple, l'anorexie des jeunes filles et l'endométriose ne sont pas assez prises en charge, par manque d'infrastructures et de personnel. Il en est de même pour l'ostéoporose et le cancer du sein pour les hommes ;
- ∞ Préconiser des solutions collectives plutôt que de multiplier les prises en charge individuelles ;
- ∞ S'inspirer de certaines pratiques qui se sont développées avec succès dans les pays voisins : déplacement à domicile des intervenant.es psychosociaux.iales, « pairs aidants », ⁸⁹ petites structures insérées dans les milieux de vie, participation des usager.ères aux décisions.

2.15.2. Risques psychosociaux

Au niveau de la prévention

Les stéréotypes sexistes au travail génèrent des risques psychosociaux avec le risque de contribuer à la sexuation de l'activité professionnelle et des risques professionnels. Le CWEHF insiste pour que l'application des principes de la Convention d'Istanbul et de la Convention 190 de l'OIT soit effective, avec des actions spécifiques pour « *pour protéger les employé.es de maison, conformément à la Convention n°189 de l'OIT* ». ⁹⁰

Dans ce contexte, l'analyse générale obligatoire des risques psychosociaux en entreprise doit comporter une analyse spécifique des risques sous l'angle du genre. Elle doit comprendre, à tout le moins, les thématiques suivantes :

- ◆ Mesures de prévention spécifiques des violences sexistes ou comportements inadéquats sur le lieu de travail ;
- ◆ Analyse de l'organisation du travail (horaire, tâche de travail, ...) et les risques liés à celle-ci sous l'angle du genre ;
- ◆ Analyse des conditions de sécurité et santé, dont les substances toxiques, tenant compte des spécificités du genre (exemple : perturbateurs endocriniens).

Au niveau de la reconnaissance des maladies professionnelles

Les maladies longue durée dont souffrent de nombreuses femmes ((poly)arthrites précoces, troubles musculo-squelettiques) ne sont pas encore reconnues comme maladies professionnelles. Or « *58% des troubles musculo-squelettiques déclarés touchent les femmes avec un risque d'exposition de 22% supérieur à celui des hommes. Les taux d'accidents du travail sont particulièrement élevés dans les activités de service regroupant « santé et nettoyage » : +40% pour les femmes et -24% pour les hommes entre 2002 et 2010. Un suivi spécifique dans les secteurs à risque à prédominance féminine pourrait éviter aux femmes concernées la double peine de la précarité et de l'atteinte à la santé* ». ⁹¹

D'autre part, peu d'études ont été menées pour mesurer l'impact des nouvelles applications technologiques (dont le numérique) sur la santé des travailleur.euses. Il est donc indispensable de consacrer des moyens pour assurer un « *suivi de l'exposition aux risques de maladies professionnelles pour [tou.tes les travailleur.euses. Il est urgent d'actualiser] la liste des maladies professionnelles et d'assouplir la procédure de reconnaissance pour les maladies professionnelles qui ne figurent pas sur la liste* ». ⁹²

⁸⁹ A cet égard, l'UMons dispense une formation relative à la pair-aidance qui devrait être pérennisée (<https://www.sciencesdelafamille.be/projet-pair-aidance-sant%C3%A9-mentale-et-pr%C3%A9carit%C3%A9s-2022/> et <https://reseauunomade.be/repertoire/formationpairaidance/>).

⁹⁰ CSC, 09.23 : « Mémoire en vue des élections fédérales et européennes de 2024 », p.8.

⁹¹ CWEHF, 3.04.14 : colloque « Femmes et précarité », présentation power point de Mme Evelyne DUHAMEL

⁹² CSC, 09.23 : « Mémoire en vue des élections fédérales et européennes de 2024 », p.13.

RECOMMANDATIONS

- ∞ Produire des statistiques sexospécifiques relatives aux accidents et aux maladies de longue durée, par secteur professionnel ;
- ∞ Mettre en place une réelle politique de prévention dans une perspective intersectionnelle, accompagnée de campagnes sectorielles coordonnées sur les risques spécifiques. Elle visera également « *l'amélioration et le contrôle du respect de la législation sur ces risques* » ;⁹³
- ∞ Ajouter « *dans la législation sur le bien-être, un livre distinct consacré aux troubles musculo-squelettiques* »⁹⁴ afin de préserver au mieux les travailleuses pour qui ces troubles ne sont toujours pas reconnus comme maladies professionnelles ;
- ∞ Si le projet de datamining (exploitation de données) se poursuit, le CWEHF recommande que « *toutes les données sur les risques liés au travail et les aspects liés au bien-être [puissent être générées. Ce monitoring permettra de] cibler davantage les politiques préventives de bien-être au niveau des secteurs et des entreprises* » ;⁹⁵
- ∞ Dans tous les cas, la notion d'emploi convenable (pour les travailleur.euses et les chômeur.euses) doit être liée « *à des critères stricts en matière de qualité et de durabilité du travail, avec des normes adaptées pour les travailleurs.euses âgé.es et les travailleurs.euses qui ont des problèmes de santé* ». ⁹⁶

2.15.3. Plan wallon de promotion et de prévention de la santé

La dimension de genre n'a pas été intégrée lors de l'élaboration de ce plan alors que femmes et hommes ne sont pas identiques face aux maladies. Sans pouvoir disposer d'un état genré de la situation de la santé, il est impossible de définir des politiques cohérentes répondant aux besoins de la population.

RECOMMANDATIONS

- ∞ Demander à l'Observatoire Wallon de la Santé de réaliser un état des lieux exhaustif afin de mettre en évidence les inégalités sociales de santé entre les femmes et les hommes dans une perspective intersectionnelle. Des indicateurs genrés et des mesures adaptées aux réalités femmes-hommes pourront être élaboré.e.s par la suite ;
- ∞ Évaluer ce plan, en intégrant la dimension de genre, au début de la législature afin de réorienter ses objectifs.

Enfin, la question de la santé doit également être abordée sous l'angle des aidant.es proches, contraint.es de s'occuper de leurs proches à toute heure du jour et de la nuit. Ces doubles voire triples journées ont un impact réel sur la santé des femmes : stress, fatigue permanente, manipulation des personnes adultes, etc. Le CWEHF constate que ces problèmes de santé liés à la pénibilité des tâches n'ont fait ni l'objet d'études ni de reconnaissance à l'heure actuelle.

⁹³ « *notamment, mesure périodique dans des entreprises chargées de la santé mentale et des risques, possibilité pour chaque travailleur.euse de s'adresser à une personne de confiance du même sexe, accès direct de la victime à des procédures externes, meilleure protection des victimes, formation obligatoire pour tous les travailleurs, procédures de sanctions plus efficace...* » in CSC, 09.23 : « Mémoire en vue des élections fédérales et européennes de 2024 », p.7.

⁹⁴ CSC, 09.23 : « Mémoire en vue des élections fédérales et européennes de 2024 », p.7.

⁹⁵ CSC, 09.23 : « Mémoire en vue des élections fédérales et européennes de 2024 », p.8.

⁹⁶ CSC, 09.23 : « Mémoire en vue des élections fédérales et européennes de 2024 », p.10.

2.16. Environnement - Climat

Les enjeux liés à la transition climatique et à l'égalité sont indéniablement liés. En effet, plusieurs études ont mis en évidence que les conséquences du dérèglement climatique sont plus graves pour les femmes que les hommes.⁹⁷ Il est dès lors essentiel de dépasser ce constat car les femmes peuvent jouer un rôle essentiel au niveau de la résilience et ce, à plusieurs égards : elles ont une autre manière de comprendre et sont plus engagées dans les enjeux climatiques, elles adoptent des pratiques et des comportements qui contribuent davantage à atténuer les effets néfastes sur l'environnement. Enfin, elles peuvent apporter des alternatives innovantes pour répondre au défi de la transition.

En conséquence, il est fondamental que les actions menées dans le cadre de la lutte contre le réchauffement climatique ne négligent pas la dimension du genre. Le CWEHF a d'ailleurs proposé quelques lignes directrices pour améliorer l'intégration de la dimension de genre dans le PACE wallon.⁹⁸

RECOMMANDATIONS

- ∞ Collecter des données genrées sur les effets différenciés dus au dérèglement climatique et développer des indicateurs sexués afin de mesurer les effets des politiques mises en œuvre ;
- ∞ Systématiser le recours à des outils de Gender mainstreaming et de Gender budgeting en promouvant la participation des femmes dès la conception, depuis la définition des priorités jusqu'à l'évaluation de la mise en œuvre des objectifs du PACE.

2.17. Représentation politique équilibrée

La Wallonie a instauré pour la première fois, dans le cadre des élections communales et provinciales du 14 octobre 2018, le principe de la « tirette » (alternance hommes-femmes sur l'entièreté de la liste) et a supprimé l'effet dévolutif de la case de tête.

Si la proportion de femmes a effectivement augmenté, cette évolution positive serait principalement due à la mise en place de la « tirette ». En revanche, il semble que la suppression de l'effet dévolutif de la case de tête n'a pas eu d'impact significatif. Cette dernière observation sera à confirmer ou non dans le cadre des prochaines élections.

Cependant, une étude élaborée par le CRISP après les élections d'octobre 2018 a permis de mettre en évidence les réflexes machistes des partis politiques au niveau du choix du candidat à placer à la dernière place d'une liste impaire. Sachant que c'est une place stratégique permettant de pousser une liste, les partis politiques y ont placé, dans 79,2% des cas, un homme influent. Les partis politiques ne sont pas les seuls responsables puisque les électeur/trices ont également renforcé le choix des partis politiques ; en effet 82,1% des hommes placés à la dernière place ont été élus.

⁹⁷ CNCND, 11.03.22 : « Climat et droits des femmes : les opportunités pour la Belgique en 2022 » (<https://www.cncd.be/Climat-et-droits-des-femmes-les>). L'IWEPS a mis en évidence le fait que les conséquences économiques, sociales et sanitaires du COVID ont impacté significativement plus les femmes que les hommes (IWEPS, 2022 : « Retour sur la pandémie : intervention publique, genre et marché du travail en 2020 » (<https://www.iweps.be/wp-content/uploads/2022/12/DR13.pdf>). Par ailleurs, selon le Forum économique et mondial, la crise sanitaire a fait reculer de 36 ans le temps nécessaire pour atteindre l'égalité parfaite entre les sexes (Forum économique mondial, 09.04.21 (<https://usbeketrica.com/fr/article/la-crise-sanitaire-a-fait-reculer-de-36-ans-le-temps-necessaire-pour-atteindre-l-egalite-parfaite-entre-les-sexes>)).

⁹⁸ Avis n°95 du 20.01.23 du CWEHF sur le PACE 2030 de la Wallonie – 1^{ère} lecture (https://www.cesewallonie.be/sites/default/files/uploads/avis/CWEHF_95.pdf).

L'actualité a démontré que les femmes investies dans la politique ont un parcours semé d'embûches : brimades, sexisme ordinaire, insultes, remise en doute de leurs compétences, harcèlement sexiste et moral, y compris sur les réseaux sociaux, difficultés de se rendre aux réunions en soirée... Cette réalité est loin d'être un phénomène endigué.⁹⁹

RECOMMANDATIONS

- ∞ Revoir la législation afin de promouvoir une femme à la dernière place des listes impaires, ce qui permettrait de mieux visibiliser les femmes en politique ;
- ∞ Poursuivre l'instauration d'un quota 1/3-2/3 à tous les niveaux de pouvoir ;
- ∞ Dispenser obligatoirement des modules de sensibilisation/formation à la dimension de genre au sein de tous les partis politiques de manière à réduire les actes de sexisme qui risquent de ruiner la carrière politique d'une femme ;
- ∞ Lancer des campagnes de sensibilisation présentant des rôles modèles de femmes engagées dans la politique ;
- ∞ Relancer la campagne « votez femmes » pendant la campagne électorale ;
- ∞ Collecter des statistiques genrées sur tous les types de violences subies par les femmes politiques au sein des différents niveaux de pouvoir afin de mieux lutter contre ce phénomène ;
- ∞ Promouvoir une répartition des mandats plus équilibrée entre les femmes et les hommes élu.es ;
- ∞ Proposer des aménagements raisonnables en termes d'horaire, de solution de garde, ces aménagements pouvant profiter autant aux jeunes mères qu'aux jeunes pères.
- ∞ Mettre en place des mécanismes de plaintes et de sanctions.

**

*

⁹⁹ ARES, 2018 : « Sexisme en politique belge : enquête auprès des élues et attachées de presse », mémoire de fin d'études réalisé par Johanne MONTAY dans le cadre du Master en spécialisation en études de genre et récompensé dans le cadre du « Prix du Comité femmes et sciences 2019 (<https://www.ares-ac.be/fr/actualites/88-articles/636-sexisme-en-politique-lge?highlight=WyJzZXhpc21lIiwZw4iLCJwb2xpdGlxdWUiLCJzZXhpc21lIGVuliwic2V4aXNtZSBibiBwb2xpdGlxdWUiLCJlbiBwb2xpdGlxdWUiXQ==>).

Le Conseil Wallon de l'Égalité entre Hommes et Femmes

Créé par l'arrêté du Gouvernement du 10 juillet 2003, le CWEHF est un Conseil consultatif dont le siège social se situe au sein du Conseil économique, social et environnemental de Wallonie (CESE Wallonie).

Composition

L'**Assemblée** du CWEHF est composée de 25 membres effectifs et de 25 membres suppléants :

- 12 membres effectifs et 12 membres suppléants émanant des organisations représentatives des travailleurs et des employeurs, parmi lesquelles : SNI, UCM, FWA-UAW, FGTB, CSC et CGSLB ;
- 13 membres effectifs et 13 membres suppléants désignés par le Gouvernement wallon sur base de propositions faites par des associations actives dans le domaine de l'égalité entre hommes et femmes : Synergie Wallonie, PRAXIS, Université de Liège (ULiège), Mouvement pour l'Égalité entre Hommes et Femmes (MEFH), Collectif Femmes LLN, SORALIA, la Caravane pour la Paix et la Solidarité, Marche mondiale des femmes, Vie Féminine, PS, Engagé.e.s, MR et ECOLO.

Le **Bureau** du CWEHF est composé de membres de l'Assemblée qui ont fait l'objet d'une élection en interne. La composition du Bureau est renouvelée tous les deux ans et demi de manière à garantir une alternance entre les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs, d'une part, et les associations actives dans le domaine de l'égalité entre hommes et femmes, d'autre part. L'Assemblée du CWEHF est renouvelée intégralement tous les cinq ans.

Missions

Le CWEHF a pour mission de contribuer à l'élimination de toute discrimination directe ou indirecte vis-à-vis des hommes et des femmes. Pour cela, il est chargé de :

- formuler des avis et recommandations sur toute question relative à l'égalité entre hommes et femmes ;
- proposer les moyens à mettre en œuvre pour accomplir cette mission ;
- rendre des avis sur les mesures réglementaires ;
- suivre la problématique de l'égalité entre hommes et femmes dans les autres niveaux de pouvoir.

Les décrets dit « Gender mainstreaming » du 11 avril 2014 et du 3 mars 2016 ont confié au CWEHF une mission supplémentaire : il est représenté au sein du Groupe interdépartemental de Coordination (GIC), groupe créé de toutes pièces en vue de mettre en œuvre le premier plan wallon « Gender » de février 2015 ainsi que les décrets de manière générale. A cette fin, le CWEHF :

- est chargé de l'accompagnement et du soutien du processus d'intégration de la dimension de genre dans les politiques, mesures ou actions publiques régionales ;
- peut formuler des avis ou des recommandations de sa propre initiative. Il peut être saisi par le Gouvernement ou un de ses membres afin de donner un avis.

**

*