

A high-angle, blurred photograph of a large crowd of people walking in a brightly lit, open space, possibly a shopping mall or a public square. The motion blur gives a sense of a busy, active environment. The image is partially overlaid by a large, diagonal purple graphic element that divides the page into two main sections.

MEMORANDUM DU CWEHF

2019-2024

**en vue des élections législatives,
régionales, communautaires et
européennes du 26 mai 2019**

Table des matières

Le Conseil Wallon de l'Égalité entre Hommes et Femmes	4
Recommandations transversales	7
Gender mainstreaming	8
Statistiques ventilées selon le sexe	8
Stéréotypes sexués	9
Gender budgeting	9
Recommandations thématiques	11
Violences conjugales, intrafamiliales et violences faites aux femmes	12
Politique de l'enfance et accueil de l'enfance	17
Allocations familiales	19
Contributions alimentaires et SECAL	20
Personnes âgées, handicap et grande dépendance	22
Personnes étrangères ou d'origine étrangère	25
Formation professionnelle	27
Emploi	28
Insertion socioprofessionnelle	36
Innovation	37
Recherche & Développement	38
Logement	40
Mobilité versus motilité	41
Santé	42
Représentation politique équilibrée	44

Le Conseil Wallon de l'Égalité entre Hommes et Femmes

Créé par l'arrêté du Gouvernement du 10 juillet 2003, le Conseil Wallon de l'Égalité entre Hommes et Femmes (CWEHF) est un Conseil consultatif qui vise l'élimination de toute discrimination directe ou indirecte vis-à-vis des hommes et des femmes. Le Secrétariat du CWEHF est assuré par le Conseil économique, social et environnemental de 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 : CSC, FGTB, FWA, UCM, UNIPSO.
- 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, Collectif contre les Violences Familiales et l'Exclusion (CVFE), Mouvement pour l'Égalité entre Hommes et Femmes (MEFH), Flora asbl, Femmes Prévoyantes Socialistes (FPS), la Caravane pour la Paix et la Solidarité, Respect Seniors, Vie Féminine, Fédération Arc-en-Ciel, CDH, ECOLO, MR, PS.

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 dits «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 «Genre» 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.

Sachant que les conditions de vie des Wallons et des Wallonnes sont aussi largement dépendantes des décisions prises aux autres niveaux de pouvoir (Fédération Wallonie-Bruxelles, Fédéral mais aussi Union européenne), le CWEHF a souhaité élaborer un mémorandum qui rassemble quelques grands enjeux en termes d'égalité entre hommes et femmes, afin que ceux-ci puissent être relayés par le prochain Gouvernement aux autres entités, dans le cadre des collaborations qu'il entretiendra avec elles.

La Wallonie s'est dotée, depuis 2015, d'un premier plan wallon «Genre» visant à **réaffirmer la volonté d'intégrer l'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes ses compétences**. Cette affirmation est particulièrement importante au vu des risques de régression que font peser des prises de position récentes tant en Belgique que dans certains Etats membres de l'Union européenne.

En effet, la Wallonie n'est pas épargnée par les fléaux qui sévissent partout en Europe : vieillissement de la population, augmentation vertigineuse de la pauvreté, sans-abrisme, exclusion du chômage, dégradation galopante de la santé, en particulier la santé mentale, montée du populisme et des mouvements d'extrême droite, réduction de certains droits fondamentaux pour les femmes... Ces constats ne sont pas le fruit d'une fatalité mais sont fabriqués tous les jours et depuis des décennies par des conditions de travail qui se dégradent, des emplois de plus en plus précaires, une augmentation du chômage, un durcissement des contrôles aboutissant à une réduction, voire une suppression plus rapide des allocations sociales, par une économie «casino» qui ne place plus ses efforts dans une production de biens nécessaires, de qualité et durables, mais se soucie davantage de spéculation financière et du gain de quelques actionnaires...

S'il faut certes se pencher sur des aides et remèdes à la pauvreté et à la santé mentale, il importe, sans tarder, de prendre des mesures pour tarir la source de ces fléaux et, entre autres, de cesser de criminaliser les chômeurs/euses, les malades, les migrant-e-s et les pauvres, tous et toutes victimes d'un système qui les fabrique.



Si vous souhaitez avoir plus d'informations sur le CWEHF, consultez :

- le site du CESE Wallonie : www.cesewallonie.be
- le blog <http://cwehf.be>
- la page Facebook du CWEHF (<https://www.facebook.com/CWEHF>)

RECOMMANDATIONS TRANSVERSALES



Gender mainstreaming

Fort de l'expérience de cette législature qui s'est engagée à mettre en place un premier plan wallon «Genre», le CWEHF a pu mesurer l'ampleur des difficultés pour aborder une politique en «*chaussant des lunettes de genre*». Afin d'améliorer l'automaticité de la prise en compte de la dimension de genre, le Gouvernement a mis en place un test «Genre» qui doit être réalisé au moment du passage d'un projet de texte (décret ou arrêté) en première lecture. Des mesures concrètes doivent cependant encore être prises dans le cadre de l'élaboration des politiques wallonnes et de leur évaluation comme :

- consulter le CWEHF dès la phase d'élaboration des politiques et tout au long du processus de rédaction ;
- déterminer des indicateurs de genre, en collaboration avec le CWEHF, de manière à pouvoir évaluer les politiques en fin de législature ;
- dispenser des modules de sensibilisation au genre, à l'analyse genrée des problématiques, à l'utilisation constructive du test «Genre» à destination de tous/tes les conseillers/ières des cabinets, y compris les conseillers/ères budgétaires ainsi qu'à tous/tes les fonctionnaires de leurs administrations et OIP respectifs.

Pour qu'une politique «Gender mainstreaming» puisse être solide, cohérente, durable et crédible, il est indispensable qu'au cours de la législature 2019-2024 :

- soit créé, à l'instar de celui de la FWB récemment supprimé, un-e Ministre des Droits des femmes à tous les niveaux de pouvoir qui serait attaché-e au Ministre-Président (ou au Premier Ministre), de manière à garantir un pouvoir de coordination en matière de genre. En effet, la compétence «Egalité entre hommes et femmes» est une politique à part entière impulsée par différentes directives européennes ;
- la parité soit exigée dans les organes décisionnels, les conseils d'administration, les conseils de gestion de tous les organismes, institutions... et ce, dans tous les secteurs.

Statistiques ventilées selon le sexe

Le CWEHF tient à souligner les efforts réalisés en matière de statistiques sexuées durant la législature 2014-2019, notamment grâce à la réalisation par l'IWEPS de trois cahiers «Egalité entre les femmes et les hommes en Wallonie» (portrait statistique, gestion du temps, enseignement...) ainsi que diverses notes de recherche sur l'emploi, la précarité, l'exclusion...

Le CWEHF rappelle que la question (structurelle puisqu'elle concerne la moitié de la population) de l'inégalité entre hommes et femmes doit être traitée en priorité dans toutes les politiques d'émancipation. En effet, qu'il s'agisse de migration, d'origine étrangère, d'origine sociale, d'orientation sexuelle, de handicap, les femmes apparaissent en première ligne des inégalités.

Aussi, il en est de la responsabilité des différents ministres qui composeront le nouveau Gouvernement, d'exiger, de leurs administrations et OIP respectifs, la production de statistiques ventilées selon le sexe.

Enfin, le CWEHF constate également l'utilisation encore inégale et lacunaire de statistiques sexuées pour l'évaluation des politiques publiques. A cet égard, le CWEHF demande que l'IWEPS puisse effectuer une évaluation de cette politique publique en fin de législature, au même titre qu'il réalise une évaluation du Plan Wallon de Lutte contre la Pauvreté.

Stéréotypes sexués

Le CWEHF demande aux autorités publiques wallonnes :

- d'être particulièrement attentives aux images véhiculées dans les campagnes de promotion ou de sensibilisation qu'elles financent ;
- de jouer un rôle proactif dans l'utilisation et la diffusion d'images déjouant les stéréotypes de genre. Le CWEHF préconise l'utilisation d'images dans lesquelles la représentation équilibrée hommes-femmes est assurée, y compris dans les médias (chaînes locales...), mais aussi auprès des acteurs de l'accompagnement à la remise à l'emploi ainsi que dans l'orientation scolaire et professionnelle (salon de l'étudiant, bourses à l'emploi, carrefour emploi...).

Bien que des progrès aient été réalisés au niveau du FOREM, des organismes de formation et des médias, il est primordial que des campagnes de sensibilisation puissent être lancées de manière récurrente afin de pouvoir changer progressivement les mentalités.

Gender budgeting

A l'instar du modèle bruxellois, le CWEHF demande que le Gender budgeting ne se cantonne plus à la responsabilité du Ministère de l'Egalité des chances, mais fasse partie de la responsabilité du Ministère des Finances afin de pouvoir garantir le bon suivi des dépenses et des recettes de l'entièreté du budget de la Région wallonne, sous un regard de genre.

RECOMMANDATIONS THEMATIQUES



Violences conjugales, intrafamiliales et violences faites aux femmes

Les violences machistes ne cessent de défrayer la chronique ces dernières années : les médias, la presse et les réseaux sociaux ont permis de visibiliser ce fléau dont l'issue pour les victimes est de plus en plus souvent fatale : 39 féminicides en 2017, 35 féminicides en 2018 et déjà 6 féminicides ont eu lieu au cours des deux premiers mois de 2019, sans compter le nombre croissant d'infanticides, dont nous ne pouvons pas mesurer l'ampleur à l'heure actuelle par manque de statistiques. Par ailleurs, le CWEHF constate que les suicides liés à la violence conjugale ne sont pas comptabilisés dans les féminicides. Il y aurait lieu d'en tenir compte dans ces statistiques.

Il est urgent que les autorités politiques, à tous les niveaux de pouvoir, se saisissent prioritairement de cette problématique pour mener une politique efficace et coordonnée afin de protéger les femmes et les enfants de ces violences machistes. En effet, de grands efforts sont à déployer pour que la Belgique, mais aussi la Wallonie, puisse se conformer à la directive européenne dite «Convention d'Istanbul»¹, ces deux entités l'ayant ratifiée.

Au niveau fédéral

Le Gouvernement fédéral souhaite implanter sur tout le territoire belge des «Family Justice Centers». S'il en existe déjà quelques-uns en Flandre, la Wallonie est en cours de réflexion pour mener à bien un projet de ce type sur son territoire. Si l'idée d'assurer en un seul endroit le dépôt de plainte, la prise en charge intégrée et holistique de la victime, est tout à fait louable en soi, le CWEHF constate que le modèle proposé par ces «Family Justice Centers» ne correspond pas à la philosophie et à la méthodologie d'approche qui est actuellement en œuvre en Wallonie. En effet, le CWEHF craint que le modèle proposé se réduise à des dossiers judiciairisés : or, beaucoup de femmes souhaitent obtenir de l'aide tout en refusant de faire un pas vers la «judiciarisation» de leur situation qui les mettrait en plus grand danger. Par ailleurs, la méthodologie actuelle des «Family Justice Centers» n'intègre pas la dimension de genre, le processus de domination conjugale et la violence liée au genre, éléments pourtant indispensables pour traiter ce type de situation.

Tout en regrettant que le Gouvernement fédéral ait décidé de ne plus financer les plateformes d'arrondissement judiciaires, le CWEHF souligne l'existence, en Wallonie, d'un dispositif intégré via les plateformes provinciales de violences conjugales. Par ailleurs, la Wallonie dispose également d'outils permettant d'estimer la dangerosité d'une situation, à destination des professionnels.

Le CWEHF se prononce favorablement pour le maintien du modèle wallon car celui-ci intègre la dimension de genre dans la problématique des violences faites aux femmes. En outre, il permet de répondre aux exigences de la Convention d'Istanbul, ce qui n'est pas le cas dans les «Family Justice Centers».

Sachant que la Flandre dispose de plusieurs formes de «Family Justice Centers», il ne serait pas incompatible que la Wallonie puisse maintenir son modèle tout en créant une structure fédérant les divers professionnels qui répondrait aux besoins et aux ressources locales. Cependant, le CWEHF demande que le nom «Family Justice Center» soit revu afin de ne pas stigmatiser les personnes victimes qui demandent de l'aide pour tenter de sortir de cette situation.

¹ 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.

Par conséquent, le CWEHF recommande vivement :

- de ne pas utiliser la procédure de médiation, tout à fait aberrante dans une situation de domination masculine et d'ailleurs, non conforme aux dispositions de la Convention d'Istanbul ;
- de poursuivre la réflexion sur un projet de type «Family Justice Center» en exigeant une collaboration avec les services spécialisés wallons et bruxellois pour la mise en œuvre de ce projet ;
- que le Ministère de la Justice et le Ministère des Affaires sociales collaborent dans le cadre de la mise en œuvre d'un «Family Justice Center» commun à leurs préoccupations, ceux-ci menant actuellement leurs réflexions respectives sans aucune concertation, ce qui permettrait d'éviter des doublons.

En ce qui concerne la problématique des féminicides, les médias ont régulièrement signalé que les victimes avaient à plusieurs reprises porté plainte contre leur agresseur. Les statistiques montrent, de manière sinistre, que plus de 70% des plaintes transmises au Parquet sont classées sans suite. Cette situation est inacceptable en Belgique et montre à quel point des efforts sont à faire pour changer les mentalités.

Interpellé par le nombre de féminicides croissant et par les témoignages de proches des violences intrafamiliales, le CWEHF recommande que des moyens soient consacrés pour :

- améliorer l'accueil des victimes lors de leur dépôt de plainte au Commissariat de police ;
- garantir un traitement des dépôts de plaintes transférés au Parquet et interdire l'option «affaire classée sans suite» pour tout dossier signalant des violences physiques, psychologiques et économiques à l'égard du/de la partenaire et/ou des enfants exposés à ces violences conjugales ;
- (mieux) prendre en compte les témoignages des victimes de violences psychologiques et économiques par la Justice, ces types de violences n'étant actuellement pas traités «par manque de preuves» ;
- appliquer la tolérance «Zéro» dans les dossiers soumis au Tribunal de la famille en supprimant temporairement la garde des enfants chez l'auteur, afin d'assurer leur sécurité par rapport aux éventuelles représailles et en exigeant un accompagnement de l'auteur par des services spécialisés afin de le responsabiliser ;
- dispenser une sensibilisation à la dimension de genre et un module relatif au Processus de Domination Conjugale (PDC) pour le personnel de la Police et de la Justice (avocat, juge, procureur, greffier...).

Au niveau de la Fédération Wallonie-Bruxelles

Le CWEHF salue le maintien des campagnes de sensibilisation adressées au grand public. Il salue également le travail qui a été réalisé pour intégrer la problématique des violences intrafamiliales dans la formation de base des professions psycho-médico-socio-juridiques. Le CWEHF note également que le nouveau décret «formation des enseignants» intègre la question de genre. Par ailleurs, un module de formation continue à la dimension de genre est actuellement dispensé dans les écoles de promotion sociale.

Le CWEHF recommande :

- l'obligation de dispenser un module de sensibilisation à la dimension de genre et un module sur le processus de domination conjugale à tout le personnel des services liés à l'enfance et à la jeunesse. Actuellement, lorsque les enfants sont en grande souffrance, les concepts «d'alinéation parentale dans le chef de la mère» ou de «gros problème de conflit parental» sont trop rapidement mis en avant par ces services, alors que souvent, la victime tente de protéger au mieux ses enfants face aux actes violents ou de manipulation de l'auteur ;
- une attention particulière vis-à-vis des 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. La non-reconnaissance des actes de violences que les enfants ont pu subir constitue une violence institutionnelle insupportable pour eux, ce qui peut parfois les pousser à réaliser des actes pouvant mettre en danger leur propre vie (fugues, dépendances, idées suicidaires, voire passage à l'acte...);
- la mise en place de protocoles de collaboration étroite entre les services liés à l'enfance et à la jeunesse et les plateformes provinciales de violences conjugales, de manière à répondre aux exigences de la Convention d'Istanbul relatives à la prise en charge des enfants exposés aux violences intrafamiliales ;
- un soutien financier pour les services de formation des professionnel-le-s. En effet, alors que la Wallonie soutient les pôles de ressources pour la formation des professionnel-le-s, ce service fait face à une forte augmentation des demandes en formation sur l'ensemble du territoire francophone ;
- la production de statistiques sexuées de manière à pouvoir objectiver les phénomènes de discriminations et de violences liés au genre, en précisant les différents types de violences (physiques, psychologiques, sexuelles, économiques), en ayant un focus aussi bien sur les victimes adultes que sur les enfants. Il est primordial de pouvoir disposer d'un état de la situation pertinent pour pouvoir envisager par la suite des politiques permettant de contrer ces violences.

Au niveau de la COCOF

Le CWEHF salue la volonté de créer un pôle de ressources et d'expertise en violences conjugales sur la région de Bruxelles. Ce service devrait assurer la formation des professionnel-le-s répondant ainsi aux critères de la Convention d'Istanbul. Il faudra cependant veiller à ce que la prochaine législature poursuive ce projet afin d'en garantir la continuité.

Afin d'augmenter la sécurité des femmes victimes de violences conjugales dans le cadre du regroupement familial, il serait important que la Région bruxelloise crée un agrément «violences conjugales» pour des maisons d'accueil situées sur son territoire. En effet, l'Office des étrangers s'appuiera à l'avenir uniquement sur des structures agréées pour définir une procédure spécifique et des avantages pour ces femmes victimes.

Au niveau de la Wallonie

Le CWEHF tient à souligner les efforts qui ont été réalisés pour pérenniser les services spécialisés orientés tant victimes qu'auteurs, services essentiels pour la prise en charge de situations de violences intrafamiliales. S'il est vrai que l'accessibilité à une aide a été facilitée par la mise en place d'une ligne d'écoute «violences conjugales» joignable 24h/24, le CWEHF souligne cependant que 70% du temps d'écoute sont confiés à des écoutants bénévoles non spécialisés (Télé-accueil), ce qui augmente le risque que la personne ne soit pas bien conseillée.

Cependant, des efforts doivent encore être menés pour :

- améliorer la collecte des statistiques sexuées dans le domaine des violences faites aux femmes et aux enfants exposés aux violences intrafamiliales, conformément aux exigences de la Convention d'Istanbul ;
- mettre en place un système d'enveloppe budgétaire structurelle, stable, disponible et indexée afin de pouvoir répondre 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. Dans ce budget seront également intégrés les frais liés à la sécurisation des infrastructures de manière à protéger tant les victimes (femmes, enfants, entourage familial, proches..) que le personnel face à certaines situations à haut niveau de dangerosité ;
- 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 ;
- concrétiser la prise en compte des besoins spécifiques des enfants exposés aux violences conjugales en établissant des protocoles de collaboration avec les services spécialisés de l'enfance et de l'adolescence de la Fédération Wallonie-Bruxelles ;
- permettre un accueil et un accompagnement adaptés aux femmes qui sont à la fois victimes de violences et qui sont en statut administratif et/ou économique précaire ;
- assurer un accès prioritaire au logement social pour les femmes victimes de violences conjugales ;
- mieux prendre en compte l'incidence des violences sur les trajectoires professionnelles des victimes (majoritairement des femmes) et notamment, sur les difficultés particulières rencontrées dans le cadre du plan d'accompagnement des demandeurs/euses 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 ;
- poursuivre les efforts visant à rencontrer les besoins spécifiques des personnes âgées victimes de maltraitance, d'abus ou de négligence. Parmi ces efforts, le CWEHF pointe la problématique des conditions de (sur)vie des femmes âgées qui subissent un écart de pension de 28% par rapport aux hommes et qui n'ont pas accès à une garantie de revenus personnels. Leur dépendance vis-à-vis de leur partenaire, d'un enfant ou d'un-e aidant-e proche est forte, ce qui peut engendrer également l'émergence d'un système de violences ;

- lutter contre le sentiment subjectif d'insécurité ressenti par les femmes dans l'espace public. Outre les interpellations sexistes et les agressions physiques dont les femmes font souvent l'objet, ce ressenti s'explique par l'insuffisante prise en compte de leurs besoins spécifiques dans les aménagements de l'espace public (déplacement des poussettes, sécurité des enfants, éclairage, revêtement des trottoirs peu adaptés aux chaussures à talon...), ce qui entraîne des comportements d'éviction, voire d'auto-censure (restriction des sorties). Le CWEHF encourage vivement à adopter le concept de «motilité»² (intégration de la capacité sociale dans la mobilité) dans tout projet urbanistique de manière à améliorer la présence équilibrée et le confort des hommes et des femmes lors de leurs déplacements. Ce concept vise spécifiquement les femmes fragilisées en matière d'accès à l'emploi, à la vie sociale...

² 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

Politique de l'enfance et accueil de l'enfance

La politique de l'enfance et de l'accueil de l'enfance est un élément-clé pour l'émancipation des femmes. Sans réelle politique proactive dans ce domaine, les femmes continueront à être discriminées au niveau de la recherche d'un emploi, de leur possibilité de suivre une formation, de leur vie professionnelle sans compter d'autres domaines où elles rencontrent des difficultés à s'investir pleinement tels que les loisirs, le sport, la culture, l'engagement citoyen ou politique...

Le CWEHF constate, qu'au niveau européen (Danemark, Finlande, Suède, Slovénie, Norvège, Espagne...), la volonté est de mettre en place une politique de l'enfance globale, cohérente et ambitieuse qui introduit la notion d'intégration du système d'éducation et d'accueil des jeunes enfants. Si le droit à l'accueil relève clairement des compétences de la Fédération Wallonie-Bruxelles, les fonctions sociales et économiques de l'accueil relèvent d'autres niveaux de pouvoir : Régions (politiques de l'emploi, de la formation, de la santé...) et le Fédéral (sécurité sociale, fiscalité, emploi...).

Aussi, le CWEHF recommande la mise en place d'une telle politique, en renforçant les articulations entre les différents niveaux de pouvoir concernés, par l'élaboration d'un nouveau décret global de la politique de l'enfance :

- mentionnant les différentes missions (missions de base pour l'accueil classique et missions supplémentaires permettant de garantir les quatre formes d'accueil (héritage du FESC)) ;
- définissant une adaptation de l'accueil aux réalités socio-économiques 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...).

Pour asseoir ce nouveau concept en politique de l'enfance, le CWEHF propose que cette politique puisse s'ancrer au sein d'un ministère spécifique, en concertation avec les secteurs concernés. Parallèlement à ce projet de nouveau décret, le CWEHF recommande :

- de renforcer les moyens budgétaires structurels de manière à pouvoir répondre aux besoins des parents mais aussi aux besoins des travailleurs/euses qui manquent cruellement de moyens pour accomplir correctement leurs missions ;
- de lancer très rapidement un programme d'investissement structurel d'envergure, exclusivement dédié à l'augmentation de l'offre d'accueil (et non pas de subsidiation de la demande sous forme de Titres-services ou autres) ;
- d'élaborer un cadastre des demandes sur base des listes d'attente et/ou d'enquêtes quantitatives et qualitatives afin de pouvoir évaluer l'ampleur des carences en matière d'accueil de l'enfance classique et atypique sur un territoire donné (Bassin de vie) ;
- de mettre en place un véritable système d'information sur base d'une récolte de données solide et pertinente ;
- de rechercher des alternatives de financement viables et simplifiées de ces structures (notamment par le biais de la fiscalité), de manière à ne pas toucher à l'enveloppe budgétaire des allocations familiales qui est déjà fort serrée au vu des besoins auxquels devront répondre les entités fédérées ;
- de développer l'accueil extrascolaire et de le rendre accessible également aux enfants en situation de handicap.

Le CWEHF demande aussi qu'une attention particulière soit accordée au niveau des conditions de travail dans ces secteurs. En effet, la création de nouvelles places ne doit pas se faire au détriment de la qualité de l'emploi. 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/euses qui assureront l'accueil flexible, mais aussi la nécessité d'exiger un niveau de qualification plus élevé pour le personnel futur et de promouvoir des formations continues pour le personnel en place.

Enfin, l'égalité entre hommes et femmes ne progressera pas dans notre société sans un changement fondamental des mentalités. En effet, dès la petite enfance, des outils doivent être mis en place pour promouvoir une éducation dénuée de tout stéréotype de genre. Il est dès lors indispensable d'intégrer, dans la formation de tous les acteurs de l'accueil, de l'enseignement et de l'orientation scolaire, un module de sensibilisation à la dimension de genre, aux stéréotypes sexués... car ils ont un rôle fondamental dans l'éducation des hommes et des femmes de demain.

Allocations familiales

Le CWEHF demande de poursuivre la bonne information auprès des parents concernés par la phase de transition d'un système à l'autre. Une attention particulière sera accordée aux publics les plus précarisés, notamment les primo-arrivants, pour éviter le non-recours aux droits. En effet, la liberté de choix garantie pour toutes les familles implique la suppression de l'affiliation automatique de certaines catégories de bénéficiaires à la caisse publique. Il conviendra d'être vigilant quant à l'identification des familles les plus fragilisées qui pourraient prétendre à certains suppléments, mais seraient en défaut d'en faire la demande en raison des difficultés administratives. Le CWEHF recommande dès lors la mise en place d'une automaticité des droits avec les acteurs chargés du paiement.

Le CWEHF rappelle que deux types de familles doivent plus souvent faire face à des problèmes de précarité :

- **les familles monoparentales (principalement des femmes)** vivent plus souvent dans des situations de précarité vu leur éloignement contraint du marché du travail. Le CWEHF craint que les montants proposés ne permettent pas de répondre aux besoins quotidiens des enfants, ces familles ayant déjà des difficultés à joindre les deux bouts en fin de mois. Cette crainte se confirme par la montée fulgurante de la précarité des enfants ces dernières années ;
- **les familles précarisées de plus de trois enfants, recomposées ou non** se trouvent également face à des problèmes de précarité. Ce type de famille n'a pas été abordé de manière approfondie dans la réforme. Le CWEHF craint également que les montants proposés ne permettent pas à ces familles de répondre aux besoins quotidiens des enfants.

Afin de pouvoir évaluer la situation des enfants en fonction des diverses formes familiales, le CWEHF recommande qu'une évaluation soit réalisée régulièrement. Cette évaluation doit comporter :

- une collecte de données statistiques sexuées ;
- une analyse intégrant la dimension de genre pour pouvoir constater s'il y a ou non une évolution positive pour les enfants et pour les diverses formes familiales. Un focus sur les familles monoparentales et les familles précarisées de plus de trois enfants sera réalisé afin de vérifier, de manière approfondie, si les montants proposés constituent ou non une aide à ces familles. En dépit de l'assurance de maintien des garanties antérieures, il semblerait que plusieurs allocataires n'aient pas accès à certains droits, comme par exemple, l'allocation de bourse d'étude refusée lorsque les revenus du ménage se situent sous un seuil minimum ou le supplément «famille monoparentale» refusé lorsque le revenu brut annuel dépasse juste le seuil de 30.984 €. Il y a lieu de revoir la législation pour régulariser ces types de situation ;
- une évaluation intégrant la dimension de genre sur la situation des enfants à besoins spécifiques (affections/orphelins) et sur celle des enfants en famille d'accueil ou en institution ;
- une analyse de l'impact de la politique sur le budget (Gender budgeting) ;
- une liste d'indicateurs de genre sur la pauvreté, l'inégalité sociale...

Les résultats de ces analyses et évaluations devront être systématiquement transmis aux instances de l'AVIQ afin que cette dernière puisse «anticiper ces évolutions et piloter le dispositif dans un souci de transparence, de fiabilité et de stabilité»³.

³ Avis A.1137 du CESW relatif à la note cadre du Gouvernement wallon concernant le futur modèle wallon d'allocations familiales, adopté par le Bureau du CESW du 24 avril 2017, p.11.

Contributions alimentaires et SECAL

De nombreuses mères sont très souvent confrontées à des problèmes financiers liés aux frais pour les enfants :

- contributions alimentaires : la définition du montant des contributions alimentaires est faite de manière aléatoire. Si la loi (art.238) détermine bien une liste de huit critères pour déterminer le montant, aucun arrêté ne précise comment utiliser ces critères. Diverses méthodes d'estimation, plus objectives, ont vu le jour depuis cette loi (méthode Renard, Contriweb) mais les tribunaux sont peu enclins à les utiliser. Il en résulte que les montants des contributions alimentaires ne correspondent pas souvent aux frais réels dédiés aux enfants. Outre cet aspect, les mères sont confrontées au non-paiement de ces contributions alimentaires. Certaines d'entre-elles peuvent recourir au Service des Créances Alimentaires (SECAL) pour autant que le plafond de ressources pour le parent créancier soit de 1.800 € net/mois augmenté de 68 € net/enfant à charge. Le CWEHF plaide pour une juste répartition des contributions alimentaires sur base des besoins réels des enfants de chaque famille, **calculé après le divorce plutôt que sur base d'un forfait général**. Par ailleurs, il appuie les demandes de la Ligue des Familles (et de plusieurs autres organisations) de faire sauter le plafond qui écarte de nombreuses mères de ce droit et qui les maintient dans une précarité certaine alors qu'elles travaillent ;
- liste des frais extraordinaires : sur ce point, la situation est chaotique, chaque tribunal tentant d'établir une liste qui est en général peu adaptée à la réalité des familles. En outre, les postes souvent énoncés ne prennent pas en compte l'évolution des technologies et des besoins des enfants (frais de GSM, d'abonnement GSM, de connexion WIFI ...). Par ailleurs, le poste «frais scolaires» laisse la porte ouverte à de multiples interprétations qui font que le débiteur refuse souvent de payer certains frais scolaires pourtant obligatoires tels que la location de livres scolaires, les livres de lecture demandés par l'école, le matériel fourni par l'école... **Une liste mieux adaptée et actualisée aux besoins des enfants après le divorce** doit être établie et imposée à tous les Tribunaux de la famille.

Face à ces problèmes juridico-pratiques, les femmes sont parfois dans l'impossibilité de répondre aux besoins de leurs enfants. Selon une enquête de la Ligue des Familles⁴, il a pu être constaté que des familles refusaient ou n'avaient pas fait de démarches auprès du SECAL pour se prévaloir de leurs droits. Les raisons peuvent être multiples mais souvent, c'est en raison d'une situation de violence conjugale (violence économique, psychologique...), ce qui entraîne les familles dans la pauvreté. Il s'agit donc d'une question fondamentale pour lutter contre la pauvreté des familles monoparentales. Sur ce point précis, le CWEHF confirme que l'outil de la médiation est à proscrire dans un contexte de violence conjugale, conformément au prescrit de la Convention d'Istanbul signée et ratifiée par la Région wallonne le 13 mars 2014 et par la Belgique le 1^{er} mars 2016. Par contre, automatiser ce droit permettra :

- de lutter contre le non-droit des familles monoparentales qui ne sont pas toujours informées sur ce point ;
- de réduire le coût des campagnes d'information et de réinjecter ce budget au niveau de l'optimisation du service du SECAL.

⁴ Ligue des Familles – 24.04.17 : colloque «Familles monoparentales et rentes alimentaires», présentation de Mme Hafida BACHIR

Le CWEHF marque de vives inquiétudes quant au devenir du SECAL, ayant constaté que ce point n'avait pas été repris dans la précédente Déclaration de Politique générale. La situation financière structurelle montre qu'il y a un problème de financement. Si une augmentation des avances de 4 millions € entre 2015 et 2016 a été accordée, comment le budget fédéral a-t-il tenu compte de cette augmentation et surtout comment va-t-on tenir compte de la plus grande augmentation des demandes suite à l'augmentation du plafond des revenus ? Il est urgent de mettre le point «SECAL» à l'agenda politique car le public visé se situe près du seuil de pauvreté. Par ailleurs, la question du recours du SECAL au tribunal est à examiner de manière approfondie afin que le SECAL puisse récupérer les créances auprès des créanciers défaillants.

Par ailleurs, le Gouvernement fédéral a décidé de réduire le nombre de bureaux d'accueil, ce qui aura des impacts négatifs au niveau :

- de l'accessibilité de ce service pour les femmes, ces dernières étant souvent moins mobiles que les hommes. Sans service de proximité, les personnes «ne bougent pas» ;
- de la possibilité d'introduire une demande : en effet, ces personnes précarisées ne disposent pas toujours des technologies actuelles, comme un portable, internet. Il est dès lors très important pour elles de pouvoir se rendre dans un centre de proximité pour que des assistant-e-s sociaux/iales puissent les aider à remplir les formulaires ;
- de la qualité de travail : le CWEHF craint que cette réduction de personnel induise une surcharge trop importante pour les fonctionnaires qui vont devoir gérer un plus grand nombre de dossiers tout en assurant un rôle d'accompagnateur social pour les personnes qui en ont le plus besoin. Cette réorganisation aura un impact négatif sur les familles monoparentales.

Concernant le faible taux de recouvrement des dettes non payées au SECAL, le CWEHF s'interroge sur deux points :

- les familles sont-elles dans un tel état de pauvreté que les débiteurs soient réellement en incapacité de payer leur contribution alimentaire ?
- est-ce dû à un manque de personnel au niveau de l'administration pour traiter les dossiers, ce qui rendrait impossible d'améliorer ce taux de recouvrement ?

Afin de pouvoir objectiver la situation, le CWEHF demande que des statistiques sexuées soient produites au niveau des personnes qui demandent une aide au SECAL et des débiteurs. En outre, il est primordial de remettre en route les rapports d'évaluation annuels afin de pouvoir proposer des recommandations au Gouvernement en terme de budget et de personnel.

Enfin, le Réseau Wallon de Lutte contre la Pauvreté a attiré l'attention sur le non-droit au SECAL des femmes qui sont en situation «d'orphelin social». Ce sujet mériterait une réflexion approfondie au niveau politique.

Personnes âgées, handicap et grande dépendance

Assurance autonomie

Le système wallon d'assurance autonomie prévoit d'élargir l'offre de services à domicile de manière à maintenir le plus longtemps possible les personnes âgées dans leur milieu de vie. Cependant, il n'existe actuellement aucune enquête ou étude genrée qui permette de déterminer les besoins des hommes et des femmes âgé-e-s. L'objectif de cette réforme qui vise à améliorer l'offre et la qualité des services ne pourra être atteint qu'après la réalisation d'une vaste enquête réalisée auprès du public-cible, car il est indispensable d'avoir une vue précise sur les besoins différenciés des hommes et des femmes pour répondre de la manière la plus efficace possible à leurs attentes.

Le CWEHF souligne également les points suivants :

- **cotisation fixe** : le CWEHF attire l'attention sur le fait que les femmes ont généralement un revenu inférieur à celui des hommes. Il recommande de revoir le montant de la cotisation, celui-ci devant être proportionnel aux revenus du/de la bénéficiaire ;
- **dispense de cotisation** : le CWEHF recommande qu'une dispense de paiement de cotisation puisse également être prévue pour les ayant-droits dont les revenus sont en-dessous du seuil de pauvreté ;
- **tension entre les différentes aides accordées** : il existe une tension entre les aides accordées par cette assurance et le budget d'assistance personnelle. Le CWEHF demande que ces deux types d'aides puissent être maintenus pour les personnes porteuses d'un handicap car les besoins et les aides ne sont pas toujours de même nature et nécessitent des prestations différentes ;
- **adaptation des logements** : la prise en charge du vieillissement au domicile ne se limite pas à de l'aide. En effet, des mesures doivent être prises pour réduire le risque de chute ou aménager les lieux en fonction de la perte d'autonomie de la personne. Le CWEHF demande des mesures concrètes pour aider les bénéficiaires à investir dans des aides matérielles, de la télévigilance, dans l'aménagement du logement, le transport... afin de maintenir leur autonomie à domicile ;
- **définition du logement** : la définition actuelle du domicile ne promeut pas les nouvelles formes de logements telles que l'habitat groupé, l'habitat kangourou, les abbeyfields, etc. Ce sont des formules qui attirent particulièrement les femmes âgées. Le CWEHF recommande qu'une position soit prise à ce sujet et que des statistiques sexuées d'occupation de ces nouvelles formes d'habitat soient produites. Enfin, le CWEHF attire l'attention sur les difficultés pratiques de ces formes d'habitat, les habitants étant souvent catégorisés «cohabitants», alors qu'ils ne partagent pas les charges communes liées au domicile. Il est urgent que le Gouvernement mène une réflexion de fond sur ce sujet ;
- **formation et formation continuée** : le CWEHF recommande d'intégrer un module de sensibilisation à la dimension de genre dans toutes formations de base et toutes formations continuées à destination du personnel des services d'aide aux familles et aux aîné-e-s, de l'AVIQ, des centres de coordination mais aussi des organismes assureurs, du Tribunal du travail et tout-e autre intervenant-e jouant un rôle dans le cadre de l'assurance autonomie ;
- **qualité de l'emploi** : le CWEHF recommande de prendre des mesures pour améliorer la qualité de l'emploi (temps partiel contraint, horaire coupé, flexibilité accrue, violences sexuelles et autres sur le lieu de travail, faible rémunération horaire...), ce qui permettra d'augmenter l'attractivité des métiers vis-à-vis de la gent masculine.

Réforme relative aux maisons de repos et maisons de repos et de soins

La présente réforme vise à répondre à la demande croissante d'entrer en MR et MRS suite au vieillissement de la population. Le CWEHF recommande les mesures suivantes :

- **promouvoir la mixité sociale au sein de l'établissement** : pour définir le «juste prix», le prix de la location de la chambre doit être examiné sous l'angle du genre. Sachant qu'en général, les femmes disposent d'une moindre pension que les hommes, le CWEHF attire l'attention sur la moindre accessibilité des femmes aux institutions, ce qui est contraire à la volonté politique qui vise à garantir la mixité sociale au sein des établissements ;
- **intégrer la problématique des violences faites aux femmes** : la violence peut sévir entre résident-e-s ou au niveau des soins promulgués par le personnel, ceux-ci étant soumis à de fortes pressions. Le CWEHF attire l'attention sur ces violences institutionnelles subies par le personnel soignant qui sont en grande majorité des femmes travailleuses ;
- **évaluation du dispositif** : le CWEHF insiste pour que des statistiques sexuées soient produites et qu'une analyse de genre soit réalisée afin de pouvoir objectiver si les impacts de cette réforme sont identiques pour les hommes et pour les femmes. Un focus sera également consacré à la qualité du travail et à la formation continue des travailleurs et des travailleuses.

Handicap et grande dépendance

Selon la Fédération Internationale des Ligues des Droits de l'Homme (FIDH), «*la Belgique n'applique pas de manière satisfaisante les articles 13 à 16 ainsi que l'article 30 de la Charte sociale européenne révisée aux motifs que les personnes handicapées adultes de grande dépendance sont privées d'un droit effectif à accéder à des « solutions d'accueil et d'hébergement adaptés à leurs besoins » et qu'elles-mêmes et leurs familles sont discriminées dans la jouissance du droit « à une protection sociale, juridique et économique ».*⁵

*«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... la femme, mère de famille est une cible particulière de cette multi-précarisation».*⁶

La question de l'accessibilité financière à ces structures d'accueil est également posée, notamment pour les personnes souffrant des pathologies comme l'autisme, le poly-handicap, la cérébrolésion acquise..., «*en ce qu'elles coûteraient cher à la structure d'accueil qui les accueilleraient... On assiste à l'exclusion durable des structures des personnes ayant un handicap plus lourd, sauf à ce que la famille participe drastiquement à la charge financière moyennant un don à l'institution récalcitrante. Il en résulte que seuls les parents qui disposent de moyens substantiels trouvent in fine une place d'accueil pour leur enfant*», ce qui, le plus souvent, n'est pas le cas pour les mères en situation de famille monoparentale.⁷

⁵ 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.

⁶ idem, p.5.

⁷ idem, p.6.

Concernant les aidant-e-s proches, autant la FIDH que le CWEHF ne sont pas favorables à promouvoir cette pratique *« car elle n'améliore pas les solutions d'accueil et d'hébergement des personnes adultes de grande dépendance, mais renforce l'obligation de l'aidant-e de s'occuper de son proche lourdement handicapé. Il faut aussi mentionner qu'aucune compensation financière n'est prévue pour l'aidant-e proche, avec pour conséquence la paupérisation de ces familles, contraintes de quitter leur emploi pour s'occuper de leur enfant handicapé »*⁸. Des structures d'accueil et de soutien plus nombreuses permettraient d'améliorer la situation. A tout le moins, le CWEHF recommande le maintien de leurs droits sociaux.

Actuellement, la Belgique et les entités fédérées ne disposent pas de chiffres fiables concernant le nombre de personnes handicapées adultes de grande dépendance en demande d'une solution d'accueil en journée comme en hébergement de nuit (probablement 73.000 adultes handicapés selon la FIDH en Belgique)⁹. Le CWEHF recommande qu'un recensement des besoins soit réalisé dans les plus brefs délais : collecte de données quantitatives ventilées selon le sexe, l'âge et selon le type d'handicap (polyhandicap, autisme, handicap mental, troubles de comportement, cérébrolésion...) afin de répondre au mieux aux besoins des femmes et des hommes porteurs/euses d'un handicap. Afin de mesurer l'efficacité des mesures qui seront prises, le CWEHF recommande également une évaluation en fin de législature.

⁸ idem, pp. 17-18.

⁹ idem, p.19.

Personnes étrangères ou d'origine étrangère

Parcours d'intégration des primo-arrivants

Le Gouvernement wallon a décidé que le parcours d'intégration soit obligatoire et gratuit afin d'améliorer l'égalité des chances au niveau de l'insertion socioprofessionnelle des hommes et des femmes. Si cette décision est louable, le CWEHF attire l'attention sur les frais annexes auxquels sont confrontés ces personnes : frais de transport en commun, frais d'inscription ou administratifs, frais de garde d'enfants... qui peuvent engendrer des ruptures dans le processus du parcours des migrants, et en particulier pour les femmes.

Le CWEHF émet les recommandations suivantes :

- le CWEHF appuie la recommandation du CESE Wallonie¹⁰ qui a souligné *«qu'à ce jour, en raison du fait qu'ils ne relèvent pas des politiques régionales d'emploi mais d'intégration, le droit à une indemnité de formation, à une intervention dans les frais ... de crèche et de garderie est refusé aux stagiaires relevant du parcours d'intégration. Cette situation est d'autant plus inéquitable que les personnes qui suivront une formation à la langue française couverte par une 70bis du FOREM bénéficieront ... d'une participation aux frais de garderie et à 1€ brut de l'heure. A cela s'ajoute la question de la couverture d'assurance en cas d'accident sur le chemin de la formation»*. Comme le souligne le CESE Wallonie, *«les stagiaires relevant du parcours d'intégration ouvrent les mêmes droits aux indemnités de formation que les stagiaires relevant d'autres dispositifs de formation. Il suggère qu'un accès gratuit aux formations de la promotion sociale soit garanti aux personnes relevant du parcours d'intégration et qu'une enveloppe soit prévue pour les opérateurs destinée spécifiquement aux frais ... de garderie»* ;
- le CWEHF insiste pour que des prestations gratuites d'interprétariat puissent être offertes au niveau de la prise en charge de nouveaux publics (MENA et autres publics visés) ;
- le CWEHF demande que pour les MENA, des actions personnalisées répondant aux besoins différenciés des jeunes filles et des jeunes garçons puissent être réalisées afin de les intégrer au mieux dans notre société. Outre, les actions d'intégration, il y a lieu d'assurer le passage de ce public vers d'autres dispositifs, notamment les dispositifs de formation et d'insertion socioprofessionnelle ;
- au niveau des modules de formation, le CWEHF recommande d'intégrer un volet obligatoire «Egalité Hommes-Femmes» dans le module de formation à la citoyenneté ;
- le CWEHF recommande d'ajouter un axe «interculturalité» dans les missions d'agrément des Initiatives Locales d'Intégration (ILI).

¹⁰ Avis A.1365 du CESW concernant l'avant-projet de décret relatif à l'intégration des personnes étrangères ou d'origine étrangère, adopté par le Bureau du 7 mai 2018, sur proposition de la Commission AIS élargie à la section « Intégration des personnes étrangères ou d'origine étrangères », p.13.

Reconnaissance des diplômes

Les personnes étrangères sont régulièrement confrontées à un problème de non-reconnaissance de leurs diplômes, ce qui les contraint soit à reprendre des études, soit à accepter des emplois sous-qualifiés.

Pour certaines d'entre-elles, cette situation est trop lourde à porter et elles développent des maladies mentales suite à cette non-reconnaissance. Les femmes étrangères se voient également cantonnées à un rôle domestique et de garde des enfants. Elles se retrouvent donc totalement dépendantes de leur conjoint et/ou de la famille.

Afin de sortir ces femmes d'une situation de dépendance, il y a lieu :

- d'accélérer les procédures de reconnaissance de diplômes ;
- de promouvoir la valorisation des compétences et d'assouplir des passerelles vers des modules spécifiques plutôt qu'une formation globale afin de ne pas décourager les personnes.

Ethno-stratification dans les emplois de faible qualité

Le CWEHF demande une vigilance accrue quant à la forte progression de l'ethno-stratification constatée dans les emplois de faible qualité, en particulier les emplois Titres-services, dans l'HORECA, dans le secteur de la construction, dans le secteur de l'aide aux personnes...

Les personnes étrangères pourraient y subir des doubles voire des triples discriminations, ainsi que des problèmes de violences au travail.

Formation professionnelle

En matière de formation, le défi principal est de favoriser la mixité des métiers. Pour ce faire, le CWEHF :

- préconise une large sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes sexués auprès des acteurs responsables de l'accompagnement dans les secteurs de la formation, de la recherche, de l'auto-crédation d'emplois ou ceux qui octroient des crédits au TPE (FOREM, Sowalfin/Socamut...). Cette sensibilisation sera organisée de manière récurrente ;
- dénonce le risque d'effets pervers engendrés par la fixation d'objectifs peu nuancés en termes d'insertion dans l'emploi. Ainsi, actuellement, le risque est réel et avéré de voir les femmes systématiquement orientées vers des emplois occupés déjà majoritairement par des femmes afin d'atteindre les objectifs à l'emploi chiffrés qui ont été fixés aux opérateurs. Par conséquent, il y a lieu de promouvoir l'orientation des hommes et des femmes vers des formations qui déjouent les stéréotypes sexués sur les métiers afin d'augmenter le champ des possibles de ces personnes ;
- dénonce les discriminations lors de la recherche de stage obligatoire dans le cadre d'une formation ;
- demande de privilégier, pour les campagnes de communication, des success stories d'hommes et de femmes travaillant dans des métiers déjouant les stéréotypes de genre (capsules vidéo) ;
- insiste sur le nécessaire accompagnement des candidat-e-s créateurs/trices d'activités, en vue de prévenir les échecs et les risques de précarité qui en découlent. Un accompagnement spécifique aux femmes créatrices d'entreprise et une sensibilisation au genre (stéréotypes et rôles sociaux) dans les groupes mixtes peuvent se combiner efficacement ;
- demande que les formations s'adaptent rapidement aux changements sociétaux actuels : en effet, une formation initiale assurant des bases solides, une formation tout au long de la vie et la définition de nouveaux profils-métiers adaptés aux réalités de terrain constituent autant d'enjeux. Le CWEHF insiste sur la nécessité de promouvoir l'orientation des femmes/filles vers les emplois liés aux STEM, à la technologie et à l'environnement et au développement durable ;
- demande de valoriser également les acquis de l'expérience lors de la phase d'évaluation des carrières et des compétences préalables à un retour à l'emploi, en particulier pour les femmes «rentrantes» ayant été contraintes de mettre leur carrière professionnelle sur le côté pour assurer l'éducation des enfants ou la prise en charge des personnes dépendantes, sans élargir aux caisses de chômage ;
- demande la production systématique de statistiques ventilées selon le sexe et une évaluation périodique comprenant une analyse genrée de la situation.

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

- au niveau du lieu :
 - rembourser – à partir de critères définis – les frais de transport ;
 - mener une réflexion avec les sociétés de transport en commun en vue d'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 ;
 - organiser les cours et les épreuves en fonction des horaires de transports en commun ;
 - créer un partenariat entre l'établissement et une structure d'accueil locale.

Emploi

– Horaire et conditions de travail

Selon l'IWEPS¹¹, «le taux d'emploi est de 52,4% pour les femmes et de 60,1% pour les hommes, pour un taux d'emploi total de 56,2%. La différence est donc de 7,7 points de pourcentage». L'IWEPS a pu mettre en évidence que le taux d'emploi entre 1999 et 2015 a évolué positivement pour les femmes (+7,2%). Par contre, l'évolution du taux d'emploi pour les hommes à cette même période est négative (-4,3%). L'IWEPS explique cette évolution divergente par le fait que le secteur de l'industrie (employant principalement des hommes) a été particulièrement touché par la crise, ce qui est moins le cas du secteur des services (employant majoritairement des femmes). S'il se confirme que le marché du travail se féminise depuis quelques décennies, les inégalités entre hommes et femmes y restent nombreuses et se matérialisent de façons diverses : écart salarial, taux de chômage, conciliation vie privée-vie professionnelle, plafond de verre, répartition sectorielle de l'emploi, orientation scolaire et professionnelle, avantages extralégaux...

Le CWEHF met en évidence d'autres inégalités pour lesquelles tous les niveaux de pouvoir doivent faire leur préoccupation majeure au travers de leurs différents plans ou mesures spécifiques :

- **travail à temps partiel** : Si, en 2015, «le temps partiel représentait 26,3% de l'emploi salarié des 15 ans et plus... 43% des femmes salariées travaillent à temps partiel pour 9,9% des hommes, soit un rapport de plus de 4 femmes à temps partiel pour un homme. Selon les données de l'enquête EFT, en 2015, parmi l'ensemble des personnes travaillant à temps partiel, 80,6% sont des femmes»¹². Les raisons du temps partiel sont différentes en fonction du genre¹³ :
 - «52% des femmes invoquent prioritairement la conciliation contre 30% des hommes,
 - 1 homme sur 5 invoque prioritairement la combinaison avec une formation, un autre emploi ou une prépension contre 1 femme sur 15,
 - Seuls 8% des femmes et 7% des hommes travaillant à temps partiel ne souhaitent pas occuper un poste à temps plein».

Il s'ensuit que l'écart salarial entre une femme à temps partiel et un homme à temps plein est de 17% (soit salaire brut horaire moyen de 3,53€), que l'écart salarial entre une femme à temps partiel et une femme à temps plein est de 13% (soit salaire brut horaire moyen de 2,60€) et plus étonnant, que l'écart salarial entre une femme à temps partiel et un homme à temps partiel est de 2% (soit salaire brut horaire moyen de 0,35€).

En matière de pension, les femmes subissent de plein fouet les effets d'une carrière professionnelle non complète dans le calcul du montant de la pension. Le nombre de jours «sans travail» est estimé à 40% de la carrière pour les femmes et à 1% de la carrière pour les hommes. En outre, 37% des femmes n'ont pas 30 ans de carrière pour pouvoir accéder à la pension minimale. Il s'ensuit que les femmes disposent le plus souvent de très faibles montants de pension, ce qui les verse dans la majorité des cas dans la pauvreté.

¹¹ IWEPS, 2017 : «Egalité entre les femmes et les hommes en Wallonie : photographie statistique», p.14.

¹² IWEPS, 2017 : «Egalité entre les femmes et les hommes en Wallonie : photographie statistique», p.24.

¹³ AMAZONE, 01.02.17 : colloque «Egalité salariale et temps partiel», présentation power point de Mme Véronique de BAETS (IEFH)

- **emplois de faible qualité** : il est avéré que les emplois occupés par les femmes sont souvent des emplois précaires, de faible qualité, de faible rémunération... Souvent, elles ont été contraintes de réduire leur temps de travail ou d'accepter un emploi à temps partiel pour pouvoir concilier vie familiale-vie professionnelle vis-à-vis de leurs enfants ou d'un-e proche en situation de dépendance, mais aussi parce qu'elles ne trouvent pas un autre emploi qui serait à temps plein ;
- **avantages extralégaux** : hommes et femmes ne jouissent pas de la même manière des avantages extralégaux. A titre d'exemple¹⁴ :
 - écart de 14% en 2014 pour les remboursements domicile-travail ;
 - 12% des hommes ont une pension complémentaire de l'employeur contre 9% pour les femmes. L'écart dans la contribution est de 37% ;
 - les hommes ont deux fois plus de chances de recevoir des options sur actions avec une différence de 40% dans la valeur reçue.

Aussi le CWEHF recommande :

- de mener une large réflexion sur des mesures à proposer en vue de répondre aux contraintes des hommes et des femmes en matière de conciliation vie privée-vie professionnelle, en :
 - investissant notamment massivement dans l'accueil collectif des enfants ;
 - privilégiant la culture des résultats plutôt que la culture du présentiel ;
 - privilégiant une organisation de travail plus adaptée à la conciliation vie privée-vie professionnelle ;
 - en renforçant l'implication des hommes dans la sphère privée via :
 - une sensibilisation à destination des employé-e-s, des employeurs/euses, des partenaires sociaux, des mutuelles, des secrétariats sociaux . Cette sensibilisation vise à promouvoir et à rendre visible des pères pionniers et des mères pourvoyeuses de ressources,
 - le congé de paternité obligatoire. L'IEFH propose d'allonger le congé de paternité à 4 semaines et d'améliorer sa flexibilité (en partie avant et après la naissance). A tout le moins, pour que le congé de paternité soit crédible, il y a lieu de garantir une neutralisation financière à cette forme de congé,
 - le renforcement de la flexibilité des congés existants,
 - l'ajout de la paternité parmi les critères protégés de manière à garantir une protection contre le licenciement,
 - un élargissement du congé de paternité à d'autres catégories : les pères au chômage, les partenaires des personnes homosexuelles ;
- de réduire collectivement le temps de travail à temps plein avec embauche compensatoire ;
- d'instaurer un salaire minimum légal de 14 € brut/heure de manière à lutter contre l'accroissement significatif de travailleurs/euses pauvres ;
- de rester particulièrement vigilant par rapport à l'augmentation des discriminations et des cas de violences sexistes et autres faites aux femmes sur le lieu de travail ;
- de mettre en œuvre la loi «Egalité salariale» du 22 avril 2012 en ce qui concerne : la classification de fonctions neutres sur le plan du genre, le rapport de l'écart salarial en entreprise et le rôle de l'inspection du travail.

¹⁴ AMAZONE, 01.02.17 : colloque « Egalité salariale et temps partiel », présentation power point de Mme Patricia De Marchi (CGSLB)

Pension

La problématique de la pension des femmes est directement liée aux droits acquis pendant leur vie professionnelle. Dans la majorité des cas, les femmes ont dû faire face à de multiples contraintes, qu'elles soient d'ordre familial ou conjoncturel, ce qui les a amenées à accepter des emplois à temps partiel et/ou parfois à se retirer de manière temporaire ou définitive du marché du travail. Arrivées à l'âge de la pension, les femmes subissent de plein fouet une nouvelle inégalité au niveau du montant de la pension.

Afin d'améliorer le montant de pension des femmes, plusieurs pistes ont été soulevées par la FGTB et par le Conseil fédéral de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes ¹⁵ :

- relever la pension minimale à 1.500€ nets pour une pension complète ; faire passer le taux de remplacement de la pension (75% du salaire si chef de ménage, 60% pour les femmes isolées) à 75% pour tout le monde. Le coût de cette estimation (selon la FGTB) serait estimé à 2,4 milliards €/an, mais cela correspondrait à une augmentation de 205 €/mois pour les pensions les plus faibles. Beaucoup de femmes sortiraient du seuil de pauvreté ;
- maintien des périodes assimilées pour le calcul de la pension : 40% de la carrière d'une femme est composée de périodes non-assimilées, du fait qu'elles sont contraintes de s'occuper du soin aux membres de sa famille ou qu'elles sont au chômage... ;
- régulariser les périodes d'années d'études ;
- supprimer le système de la compression des jours prestés pour le calcul de la pension. Les travailleurs à temps partiel voient comprimer leurs heures pour faire des années «équivalent temps plein», ce qui nécessite de travailler beaucoup plus d'années pour avoir accès à la pension ;
- individualiser les droits de manière à encourager les femmes à rester sur le marché du travail. Tout en répétant l'importance d'instaurer l'individualisation des droits, le CWEHF demande que les pensions au «taux ménage» soient au minimum versées sur un compte commun accessible de manière égalitaire tant à l'homme qu'à la femme ;
- un complément de revenu devrait être accordé jusqu'à un seuil fixé en pourcentage du salaire moyen pour ceux pour qui les règles conduisent à de très petites pensions ;
- appliquer le principe « *1€ investi en pension permet d'investir 1€ pour l'économie* ».

Le CWEHF soutient également trois revendications émises par le Conseil fédéral de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes :

- l'urgence de relever les montants des allocations de sécurité sociale et d'allocations d'assistance qui sont en général inférieurs au seuil de pauvreté ;
- mener une réflexion sur la réforme des pensions qui envisage tous les aspects (emploi, pénibilité des certains emplois fortement occupés par des femmes, gestion fiscale...);
- réaliser une analyse d'impacts des mesures envisagées par la réforme.

¹⁵ IEFH, 9.11.17 : Colloque « Avenir des pensions », présentation de M. Jean-François TAMELLINI : « Effets des réformes 2014-2017 sur les pensions des femmes » ; présentation de Mme Dominique DE VOS « Réformes successives de 1996 à ... – effets sur l'égalité ».

Emploi des personnes peu qualifiées

Selon l'IWEPS¹⁶, c'est au niveau des personnes faiblement diplômées ou sans diplôme que le différentiel hommes-femmes est le plus important. «Ainsi, 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 : «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».

Ce constat confirme que les femmes peu diplômées, avec ou sans enfants, peinent davantage que leurs homologues masculins et que les femmes plus diplômées, à trouver un emploi et à l'exercer à temps plein. La sensibilisation des publics aux effets potentiels du temps partiel sur la carrière (droits à la pension etc.) doit être améliorée.

Réforme des Aides à la Promotion de l'Emploi (APE)

Le CWEHF rappelle que les emplois APE sont majoritairement occupés par des femmes : 70% dans le non-marchand et 62% dans les pouvoirs locaux (communes, provinces, ONE, FOREM...), autant de services essentiels qui permettent aux femmes de travailler. Les emplois APE constituent dès lors un élément essentiel pour la cohésion sociale en Wallonie.

Le CWEHF a de réelles inquiétudes concernant la garantie de continuité des services, le maintien des emplois existants et la neutralité budgétaire, d'autant plus que dans certaines asbl, l'emploi occupé n'est pas toujours lié à l'objet social principal. En effet, il n'est pas rare qu'une asbl puisse disposer d'un ou deux poste(s) pour l'Égalité femmes-hommes et que ces personnes exercent également des activités dans le cadre de la lutte contre la pauvreté. Le risque est que le Ministre fonctionnel de la compétence principale ne prenne plus en charge l'autre compétence, jugée minoritaire.

Par conséquent, le CWEHF est totalement défavorable au principe «1 compétence – 1 ministre». Ce principe est contraire à la dimension transversale qui est l'essence même de la compétence «Égalité hommes-femmes». Dans l'état actuel, la compétence «Égalité Hommes-Femmes» sera toujours jugée minoritaire, ce qui est contraire au prescrit du décret du 11 avril 2014¹⁷. Dès lors, deux pistes sont possibles :

- création d'un-e Ministre «Droit des femmes» attaché-e au Ministre-Président afin de garantir systématiquement un budget pour la compétence «Égalité hommes-femmes» ;
- affecter les postes APE à la politique fonctionnelle qui leur correspond effectivement tout en laissant la possibilité à un-e même employeur/asbl de relever de différents ministres fonctionnels. Par ailleurs, une certaine souplesse sera également appliquée pour les travailleurs/euses éventuellement actifs/ives sur des projets relevant de différentes compétences.

¹⁶ IWEPS, 2017 : «Égalité entre les femmes et les hommes en Wallonie : photographie statistique», p.17.

¹⁷ Décret du 11 avril 2014 visant à la mise en œuvre des résolutions de la Conférence des Nations unies sur les femmes à Pékin de septembre 1995 et intégrant la dimension du genre dans l'ensemble des politiques régionales.

Enfin, le CWEHF recommande que cette réforme puisse intégrer la dimension de genre notamment :

- en développant des statistiques sexuées par secteur de manière à pouvoir établir un portrait statistique de la situation de l'emploi APE ;
- en fournissant des informations notamment sur la quantité moyenne de travail par secteur et par sexe ainsi que sur le salaire horaire pour un homme et pour une femme ;
- en produisant des analyses genrées sur les conditions de travail dans les différents secteurs, en accordant une attention particulière sur les femmes en situation de famille monoparentale qui sont souvent plus précarisées ;
- en analysant les budgets (Gender budgeting) répartis entre les différents secteurs afin de pouvoir comparer les budgets alloués aux postes occupés principalement par les femmes et ceux principalement occupés par les hommes.

Titres-services

Les Titres-services ont permis d'insérer bon nombre de demandeurs et de demandeuses d'emploi sur le marché du travail, mesure sans laquelle beaucoup de personnes seraient contraintes à travailler au noir. En effet, les entreprises agréées Titres-services ont l'obligation, dans le cadre de nouveaux engagements, de recruter 60% de demandeurs/euses d'emploi inoccupés ou occupés à temps partiel ou bénéficiaires du revenu d'intégration (quelles que soient leur qualification et leur durée de chômage) qui, en outre, ne possèdent pas le CESS. Sachant que la plupart de ces demandeurs d'emploi sont en réalité des femmes (97,5% des emplois du secteur en Wallonie), le CWEHF :

- recommande d'élargir les possibles au niveau des formations afin de proposer des passerelles vers d'autres métiers ;
- recommande de dispenser un module de sensibilisation à la dimension de genre à toute formation proposée au personnel ;
- réitère son opposition à l'élargissement du dispositif Titre-services à l'accueil des enfants et des garde-malades. Cette mission nécessite une formation spécifique vu la responsabilité engagée plus importante en terme d'accueil des enfants.

Réforme du chômage et contrôle de la mise en disponibilité - pauvreté

Le CWEHF attire l'attention sur la féminisation accrue de la pauvreté et de l'exclusion suite, notamment, aux diverses mesures de réforme du chômage mises en place par le Gouvernement fédéral au cours de cette législature : 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 chômeurs/euses.

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 demandeurs/euses d'emploi doivent fournir des traces tangibles de leur recherche d'emploi qui sont vérifiées par les Conseillers/ères. Or, les demandeurs/euses d'emploi répondent de plus en plus souvent à des demandes informelles qui leur permettent de réaliser de petits boulots. *«L'exigence de preuves de recherche d'emploi contraint les demandeurs/euses d'emploi à poursuivre cette activité sans y adhérer. Elle devient un acte administratif à remplir, propice aux failles menant à sanction»*¹⁸. Les modes de rapprochement à l'emploi sont variés : *«démarches itératives, marquées par des essais et des piges, un tissu relationnel renseignant les opportunités, une inscription progressive dans l'emploi passant par l'informalité»*¹⁹. Cette démarche informelle est difficilement attestable. Ce dualisme de la recherche d'emploi engendre une pression perçue comme constante par le/la demandeur/euse d'emploi. La non-prise en compte de cette démarche informelle induit dans la grande majorité des cas une exclusion des demandeurs/euses d'emploi. Cette exclusion engendre une déstabilisation des économies et des relations domestiques.

Par conséquent, le CWEHF appuie la recommandation de l'IWEPS visant à assouplir la législation des allocations de chômage sur base du travail pour s'adapter aux évolutions actuelles du marché du travail.

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 : *«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)»*²⁰.

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 ;*
- *dénuement, itinérance, logement de rue et désaffiliation familiale»*²¹.

On peut aisément deviner que ces situations de dépendance totale sont propices à la parution voire à l'aggravation de la violence envers les femmes au sein du couple et/ou de la famille...

Enfin, de nombreux témoignages de femmes ont pu mettre en avant la violence institutionnelle qu'elles subissent suite à ce type de contrôle (jusqu'aux factures d'eau et d'électricité soupçonnées trop légères par le FOREM), aux 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 hommes et femmes par rapport à leur recherche ou à l'accès d'un emploi. Nombre d'entre-elles, écoeurées par le système, sont tentées d'en sortir et de se débrouiller autrement.

¹⁸ 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.10.

¹⁹ idem, p.13.

²⁰ idem, p.19.

²¹ idem, p.21.

Sur le point «contrôle», l'IWEPS a proposé d'analyser et d'instaurer le cas échéant 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. Cette méthode existe déjà au niveau de certaines aides aux entreprises. Les avantages seraient :

- une diminution du coût administratif ;
- les contrôles peuvent se faire *a posteriori* ou de manière aléatoire ;
- les économies pourraient être orientées vers un accompagnement plus personnalisé ;
- une autre relation entre l'accompagnateur/trice et l'utilisateur.

Sur les 27.000 à 32.000 menacé-e-s d'exclusion, 64% sont des femmes, dont plus de la moitié sont des femmes étrangères. Les femmes représentent en outre 81% des chefs de ménages menacés d'exclusion (FGTB, janvier 2014), ce qui engendre un impact immédiat sur la pauvreté infantile.

En Belgique, 15% des enfants vivent dans une situation de privation et expérimentent au quotidien une certaine forme de pauvreté (habitation peu chauffée, pas de repas pour l'école, diminution de fréquentation scolaire lorsqu'il n'est pas possible de payer le bus, pas de loisirs, pas de participation à des activités scolaires, vêtements usés...). Vivre dans une famille monoparentale et être locataire augmente d'autant plus la gravité de la situation.

La proportion d'enfants déprivés est également très forte au sein des ménages sans emploi²²: «54% en Wallonie-Bruxelles et 41% en Flandre pour un taux national de 50%». Une étude de la Fondation Roi BAUDOUIN²³ a mis en avant le lien entre l'aggravation de la déprivation des enfants et :

- l'augmentation du nombre de familles monoparentales, celles-ci ayant majoritairement une femme à leur tête ;
- la faiblesse des montants sociaux minimums (allocation de chômage minimale, revenu d'intégration sociale), ceux-ci ne permettant pas aux bénéficiaires de s'élever au-dessus du seuil de pauvreté en Belgique.

Parmi les recommandations de l'étude, le CWEHF en réitère quelques-unes :

- *«emploi : 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 ;*
- *niveau de vie : revalorisation des revenus de remplacement et des allocations sociales afin qu'ils constituent une protection adéquate contre la pauvreté et mesures davantage ciblées en faveur des familles précarisées [en particulier les familles monoparentales] dans le cadre de la réforme des allocations familiales ;*
- *enseignement : par la création d'écoles dites «larges», c'est-à-dire ouvertes sur leur communauté locale et capables de s'attaquer, en collaboration avec des partenaires locaux, à différentes formes de déprivation : en matière alimentaire (en fournissant des repas sains et complets chaque jour), de soutien scolaire (en organisant elles-mêmes un soutien accessible à tous les élèves), de frais scolaires (en limitant le coût du matériel et des activités pédagogiques pour les familles), d'activités extrascolaires...».*

²² RTBF info, 13.12.18 : «Pauvreté des enfants : les ménages sans emploi particulièrement fragilisés en Belgique»

²³ 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», Fondation Roi BAUDOUIN, p.11.

FOREM

Le CWEHF recommande d'intégrer la dimension de genre dans le contrat de gestion du FOREM en veillant à ce que soient produits des objectifs quantitatifs et qualitatifs ainsi que des indicateurs sexués de genre. Ces indicateurs permettent de mesurer l'efficacité et l'efficience des mesures d'accompagnement des demandeurs/euses d'emploi.

Le CWEHF insiste pour que les Conseillers du FOREM prennent en compte les freins à l'emploi engendrés par l'offre insuffisante des services publics (accueil des enfants et des personnes dépendantes, mobilité en particulier dans les zones rurales), lorsqu'ils/elles évaluent les efforts faits par les hommes et les femmes pour trouver de l'emploi. En outre, force est de constater que 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 / de la demandeur/euse d'emploi.

Le CWEHF est interpellé par la procédure actuelle imposée aux personnes exclues du chômage 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 entraîne un sentiment d'aberration et constitue une fois de plus une violence institutionnelle auprès de ces personnes.

Enfin, le rôle de Conseiller/ère FOREM a évolué au fil du temps : étant au départ des «placeurs», ces personnes sont actuellement dans la nécessité de développer des compétences au niveau de l'environnement socio-économique. Le CWEHF appuie la demande du FOREM de mettre en place une véritable filière de formation initiale en «Conseiller/ère-emploi» de manière à ce que les futur-e-s conseillers/ères puissent acquérir ces nouvelles compétences transversales. Par ailleurs, le CWEHF demande qu'un module obligatoire de sensibilisation à la dimension de genre soit intégré dans cette formation.

Insertion socioprofessionnelle

Femmes «retrantes»

Le CWEHF constate que dans la législation actuelle, l'article 5 du Décret du 10 juillet 2013 relatif aux centres d'insertion socioprofessionnelle mentionne les catégories de personnes pouvant être considérées comme stagiaires ne permet pas aux femmes retrantes d'accéder à un centre d'insertion socioprofessionnelle. En effet, afin de favoriser leur accès, le CWEHF demande qu'une catégorie soit ajoutée : «le/la demandeur/euse d'emploi qui n'a pas exercé d'activité professionnelle pendant les trois années au moins précédant son entrée en formation et qui n'a pas bénéficié d'allocation de chômage». Sans cet ajout dans la législation, les femmes retrantes sont exclues de ces dispositifs d'insertion, ce qui constitue une grave inégalité entre hommes et femmes.

De manière générale, pour faciliter le retour à l'emploi après une rupture d'activité, il y aurait lieu de mettre en place un accompagnement spécialisé, avec bilan de compétences et formations à la clé.

Enfin, le CWEHF préconise qu'une attention particulière soit portée aux femmes de 45 ans et plus qui réintègrent le marché du travail suite à des restructurations ou fermetures d'entreprise, notamment en cellule de reconversion.

Femmes faiblement qualifiées

Le CWEHF propose de renforcer leurs savoirs de base, en développant leurs compétences spécifiques, en organisant des modules de formations adaptés à leur situation.

Au vu de l'enquête de l'IWEPS²⁴, le CWEHF attire la vigilance sur les formations proposées aux personnes exclues. Il y a lieu de proposer des formations prenant suffisamment en compte les spécificités individuelles de ces personnes. En outre, lorsque la formation est terminée, des mesures d'accompagnement doivent être mises en place pour aider la personne à retrouver un emploi.

Le CWEHF attire également l'attention sur les problèmes de refus de dispense pour reprise d'études. La loi oblige les personnes à se réorienter en fonction de leurs compétences pour aboutir à un métier en pénurie. Si la personne souhaite s'investir dans une autre formation, elle se verra refuser la dispense pour reprise d'études. Le CWEHF estime que cette mesure ne permet pas d'augmenter le champ des possibles ni l'épanouissement personnel des hommes et des femmes demandeurs/euses d'emploi. Par conséquent, le CWEHF recommande que la dispense pour reprise d'études puisse s'ouvrir à toutes les formations qualifiantes.

²⁴ 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.

Innovation

La société de demain sera numérique, technologique en lien étroit avec l'environnement durable (métiers verts) : hommes et femmes devront trouver leur place dans ces secteurs qui contribueront à la prospérité de notre pays. Cependant, force est de constater que les femmes y sont encore peu représentées.

Dès lors, le CWEHF recommande de soutenir de manière proactive ce potentiel en :

- favorisant l'orientation des filles dès le secondaire et des femmes fréquentant les organismes de formation et d'orientation professionnelle vers ces filières porteuses ;
- lançant régulièrement des campagnes de sensibilisation montrant des success stories de femmes ayant «réussi» dans ces secteurs.

Aux côtés de l'innovation technologique et non technologique, le CWEHF reconnaît l'importance de l'innovation sociale qui concilie ces différents types d'innovation pour une meilleure adéquation de l'offre des services aux besoins des bénéficiaires. Le soutien à la recherche mérite une politique structurée et pérenne qui associe les entreprises à profit social, les centres de recherche et les pouvoirs publics. De même, développer l'innovation sociale nécessite d'encourager la formation à l'esprit d'entreprendre et la formation continuée, de créer des outils d'évaluation et de financement adéquats et de dégager du temps libre pour l'expérimentation sociale.

Recherche & Développement

Le secteur des activités scientifiques et techniques regroupe 53,9% des postes salariés féminins. L'emploi féminin y progresse de 13,5% (entre 2008 et 2015). Cependant, le CWEHF a pu constater ces dernières années des résultats interpellants sur certains points :

- en Fédération Wallonie-Bruxelles (2015) : 16% des diplômé-e-s de l'enseignement supérieur sont dans les STEM. Ce pourcentage est de 16,7% au niveau national et de 25,6% au niveau de l'UE-28 ;
- les résultats de l'enquête PISA ont démontré les faibles performances des étudiant-e-s dans les matières scientifiques. Ces constats entraînent un impact sur la motivation et des abandons, en particulier des filles. Il a été constaté que si les filles ont souvent choisi l'option sciences au 2^{ème} degré, elles quittent massivement cette option lors du passage au 3^{ème} degré ;
- si les facultés STEM enregistrent un relatif équilibre au niveau de la fréquentation des étudiants et des étudiantes pendant le cursus universitaire, force est de constater que la proportion de femmes se réduit au fur et à mesure que l'on monte dans la hiérarchie (Doctorante, Chargée de cours, Professeure ordinaire...). Le renouvellement est donc loin d'être assuré dans le domaine des sciences et des techniques : 12% contre 22% de moyenne européenne.

Si la Wallonie souhaite s'investir dans la connaissance et répondre aux défis de demain en matière de développement des activités de recherche et de développement, mais aussi pour répondre aux défis sociétaux de demain (vieillesse de la population, changement climatique, transition énergétique...), le CWEHF recommande que cette politique puisse constituer une priorité pour les différents niveaux de pouvoir. Les priorités sont :

- une réforme de l'enseignement des sciences de manière à inciter les garçons, mais surtout les filles à s'engager dans les filières STEM. 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 minutes, ce qui ne permet pas de faire des activités pratiques ;
- cibler des campagnes de sensibilisation auprès des écoles en présentant, sous divers outils, des métiers montrant leur diversité, des success stories de femmes engagées dans ces disciplines pour que les jeunes filles puissent s'identifier à ces modèles ;
- développer une approche spécifique auprès des étudiantes qui se sont engagées dans les filières STEM et tout au long de leur carrière académique ;
- travailler sur les mentalités :
 - la pression des parents sera plus forte pour les garçons que pour les filles car il y a une persistance des stéréotypes sexués,
 - les filles choisissent les filières à forte utilité sociale,
 - dimension d'auto-censure des filles : manque de confiance quant à leur capacité d'entamer des formations réputées difficiles,
 - attitude différente face aux échecs : les filles ont plus rapidement tendance à s'orienter vers une filière plus faible tandis que le garçon aurait plutôt tendance à doubler,
 - images véhiculées des sciences : développer des stratégies sensibilisant à la dimension féminine de ce secteur, en articulant des mesures depuis la maternelle jusqu'au supérieur.

- imposer une politique «Genre» au sein des universités au niveau de la procédure de recrutement, de la lutte contre les discriminations, de la lutte contre les situations de harcèlement, de la prise en compte des CV «troués» des femmes souvent désavantagées avec les congés de maternité, de l'aménagement des horaires de réunions afin qu'hommes et femmes puissent concilier vie privée et vie familiale. Il sera également indispensable de dispenser une sensibilisation obligatoire à la dimension de genre auprès du jury des commissions de sélection, d'installer une politique de promotion neutre (ne prenant pas en compte la présence ou non d'enfants), et de répondre au problème récurrent d'accueil des enfants (crèches, accueil extra-scolaire, accès aux crèches pour les étudiants étrangers..);
- 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 ;
- revoir la carrière académique des chercheur-e-s afin d'offrir aux femmes des formations leur permettant de pouvoir développer leur leadership, de pouvoir accueillir une nouvelle fonction, y compris pour les post-doctorats ;
- diversifier les mentor-e-s : veiller à une représentation équilibrée des mentor-e-s qui accompagnent les chercheur-e-s, y compris au niveau de la diversité afin d'accompagner au mieux les chercheur-e-s étranger/ères qui séjournent à l'Université (gestion quotidienne) ;
- revoir 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... 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 ;
- promouvoir des femmes dans le cadre de prix, comme le prix Franki, honoris causa... ;
- développer des statistiques sexuées et des indicateurs de genre pour mieux évaluer la situation et voir l'évolution des chercheur-e-s en fonction des mesures qui seront prises ;
- promouvoir des interviews d'expertes lors des contacts «presse».

Logement

Les familles monoparentales subissent régulièrement des discriminations au niveau de l'accès à un logement locatif. Par ailleurs, la demande en logement social ne cesse d'augmenter parallèlement à l'appauvrissement de la population et cela concerne aussi bien les familles précarisées que les familles de classe moyenne qui ont de plus en plus de difficultés à boucler leurs fins de mois.

Aussi, le CWEHF recommande :

- de prendre des mesures spécifiques d'aide 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 ;
- d'élargir l'offre de logements sociaux de manière à ce qu'ils soient mieux adaptés à la diversité des formes familiales (gardes alternées, recompositions familiales, familles nombreuses...) ;
- de soutenir de manière accrue les agences immobilières sociales qui doivent aussi pouvoir assurer un accompagnement de qualité ;
- de revoir la liste des critères utilisés en matière d'accès au parc de logements sociaux, de manière à supprimer les concurrences entre certaines catégories d'usagers (par exemple : les familles monoparentales, les personnes en situation de handicap et les femmes victimes de violences conjugales).

Mobilité versus motilité

La mobilité des femmes et des hommes est un facteur incontournable en matière d'accès à l'emploi et à la formation. Le CWEHF recommande :

- d'intégrer le concept de «motilité» dans le cadre des politiques à adopter en vue d'améliorer la mobilité des femmes et des hommes. En effet, des études ont démontré que les pratiques de mobilité des femmes sont différentes de celles des hommes : les femmes utilisent principalement la mobilité douce et les transports en commun car elles disposent moins souvent d'un véhicule personnel. Par ailleurs, ce sont principalement les femmes qui gèrent la mobilité de toute la famille. Construire un diagnostic genré de la mobilité en zone urbaine comme en zone rurale, intégrant la démarche des marches exploratoires, implique l'amélioration de la mobilité douce et la sécurisation de l'espace public (éclairage, abaissement des trottoirs, halte des bus à la demande, aménagements des pistes cyclables). Ce concept de motilité fera l'objet d'une attention spécifique dans la recherche de solutions adaptées à ce contexte ;
- d'investir massivement dans les différents types de transport public, d'en améliorer les fréquences mais aussi les horaires (correspondances, horaire atypique) ainsi que la ponctualité ;
- d'améliorer l'offre de transport scolaire dans ses diverses formes ;
- de 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.

La santé des Wallons et des Wallonnes

Actuellement, il est très difficile de cerner les problèmes de santé dont souffrent les hommes et les femmes de Wallonie par manque d'études genrées sur la question. Si le CWEHF constate que 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 sont les plus touchées. Les facteurs tels que la monoparentalité, le stress lié à la conciliation vie professionnelle/vie privée doivent être pris en compte. De même, il est indiqué de pratiquer systématiquement le dépistage proactif des violences diverses que les femmes sont susceptibles d'avoir vécues.

Diverses enquêtes ont pu démontrer 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, avances de frais ou reste à charge trop important. Les soins auxquels elles ne recourent pas sont principalement les soins dentaires, les soins d'optique, les consultations médicales généralistes ou spécialistes. Lorsqu'elles se décident à 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.

Par ailleurs, le CWEHF relève que les maladies des femmes liées au travail ne sont pas ou encore trop faiblement reconnues : *«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»*.²⁵

Aussi, le CWEHF recommande :

- de produire des statistiques sexospécifiques au niveau de toutes les lignes de soin et de réaliser des analyses genrées de la situation. Sans ces données fondamentales, il est clair que le Gouvernement ne peut pas définir les mesures prioritaires à mener par rapport à la santé des hommes et des femmes ;
- de développer la recherche intégrant la dimension de genre au sein de toute thématique abordée ;
- d'intégrer la dimension de genre dans le cadre de toute enquête ou de toute analyse des politiques publiques de santé, ce qui permettra de mieux cibler les campagnes de sensibilisation mais aussi les mesures sanitaires de prévention prises par les différents niveaux de pouvoir ;
- de sensibiliser les intervenant-e-s à la dimension de genre de manière à les sensibiliser aux problématiques différenciées de santé entre hommes et femmes ;
- de préconiser des solutions collectives plutôt que de multiplier les prises en charge individuelles ;
- de s'inspirer de certaines pratiques qui se sont développées avec succès dans les pays voisins : déplacement à domicile des intervenants psychosociaux, «pairs aidants», petites structures insérées dans les milieux de vie, participation des usagers aux décisions... ;
- de renforcer le réseau wallon autour de la santé des femmes sous forme d'une plateforme.

²⁵ CWEHF, 3.04.14 : colloque «Femmes et précarité», présentation power point de Mme Evelyne DUHAMEL

Projet de plan wallon de promotion et de prévention de la santé

Outre le fait qu'il n'ait pas été consulté sur le projet de plan wallon de promotion et de prévention de la santé, le CWEHF a pu constater que la dimension de genre n'a pas été intégrée dans la réflexion. Or, la santé des hommes et des femmes n'est pas identique, de même que les maladies dont ils/elles souffrent. Pourtant, une analyse genrée de la santé avait été réalisée au sein des groupes de travail suite à la réalisation d'une étude par l'ULB. Le CWEHF regrette que ces considérations aient «disparu» dans le cadre du rapport final, alors que des problématiques différenciées entre hommes et femmes avaient été mises en évidence.

Sans pouvoir disposer d'un état de la situation de la santé ventilé selon le sexe, il est impossible de définir des politiques cohérentes répondant aux besoins de la population. Aussi, le CWEHF recommande :

- qu'un état des lieux exhaustif soit réalisé par l'Observatoire wallon de la Santé afin de mettre en évidence les inégalités sociales de santé entre les hommes et les femmes. Sur base d'une analyse genrée de ces résultats, des indicateurs de genre et des mesures adaptées aux réalités des hommes et des femmes pourront être élaborés ;
- qu'une évaluation de ce plan, intégrant la dimension de genre, soit réalisée à la mi-législature afin de réorienter les objectifs du plan. Cette évaluation aura pour but d'objectiver si les impacts de ce plan sont identiques pour les hommes et pour les femmes au niveau de la prévention et de la promotion de la santé. Un focus sera également consacré à la qualité du travail et à la formation continue des travailleurs/euses dans ces secteurs.

Enfin, la question de la santé doit également être abordée sous l'angle des aidant-e-s proches. Celles-ci (puisque'il s'agit majoritairement de femmes) sont contraintes 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... Le CWEHF constate que ces problèmes de santé liés à la pénibilité des tâches n'ont pas fait l'objet d'études, ni de reconnaissance à l'heure actuelle.

Représentation politique équilibrée

Le CWEHF relève qu'au cours de cette législature, des progrès ont été accomplis d'un point de vue législatif, en vue de promouvoir une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes dans les instances communales et provinciales.

La Région wallonne 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». Par contre, 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.

Selon une récente étude élaborée par le CRISP suite aux élections d'octobre 2018, les partis politiques adoptent encore les réflexes machistes au niveau du choix du candidat à placer à la dernière place d'une liste impaire. En effet, la loi autorise que pour la dernière place d'une liste impaire, le parti politique ait libre choix d'y placer un homme ou une femme, indépendamment du sexe de la personne placée à l'avant-dernière place. Sachant que cette dernière place est une place stratégique permettant de pousser une liste, les partis politiques ont, dans 79,2% des cas, placé un homme politique populaire à cette place. L'étude a également démontré que les partis politiques ne sont pas les seuls responsables ... les électeurs et électrices ont également renforcé le choix des partis politiques, puisque 82,1% des hommes placés à la dernière place ont été élus.

Face à ces constats interpellants, il est urgent de travailler sur un changement des mentalités en :

- dispensant obligatoirement des modules de sensibilisation voire des formations à la dimension de genre au sein de tous les partis politiques ;
- lançant des campagnes de sensibilisation présentant des success stories de femmes engagées dans la politique ;
- lançant la campagne «votex femmes» pendant la campagne électorale.

Par ailleurs, le CWEHF propose de 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.

Enfin, l'actualité a pu démontrer 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...

Le CWEHF recommande :

- de renforcer la lutte contre le sexisme qui risque de ruiner la carrière politique des femmes ;
- d'instaurer un quota 1/3-2/3 à tous les niveaux de pouvoir ;
- promouvoir une meilleure répartition des mandats plus équilibrée en matière de genre entre les personnes élues ;
- de proposer des aménagements raisonnables en terme d'horaire, de solution de garde, ces aménagements pouvant profiter autant aux jeunes mères qu'aux jeunes pères.

Mémemorandum du CWEHF

Editeur responsable

Jean-Pierre DAWANCE
Rue du Vertbois, 13c
4000 LIEGE

Rédaction

Secrétariat du CWEHF

Coordination et mise en page

Service Communication du CESE Wallonie

Photo de couverture

Adobe Stock



Rue du Vertbois, 13c
4000 LIEGE
04 232 98 11
communication@cesewallonie.be
www.cesewallonie.be

