



Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes

Rapport alternatif 2019 sur la Belgique

Résumé exécutif

le 18 octobre 2019

Avec la collaboration du Conseil des femmes francophones de Belgique



Nederlandstalige Vrouwenraad (Conseil des Femmes Néerlandophone)

Middaglijnstraat 10 1210 Brussel – België

Président: Magda De Meyer

www.vrouwenraad.be - info@vrouwenraad.be

t +32 2 229 38 19

Introduction	3
Article 1 Expression "discrimination à l'égard des femmes"	3
Article 2 Condamnation de la discrimination des femmes	4
Article 3 Développement et le progrès des femmes	4
Article 4 Mesures spéciales temporaires	6
Article 5 Elimination des préjugés	8
Article 6 Trafic des femmes et exploitation de la prostitution	12
Article 7 Participation à la vie politique et la vie publique	14
Article 8 Représentation gouvernementale au niveau international	14
Article 10 Enseignement et formation	15
Article 11 Travail	16
Article 12 Santé	19
Article 13 Elimination de la discrimination dans la vie économique et sociale	21
Article 15 Egalité devant la loi	22
Article 16 Egalité des droits dans les relations conjugales et familiales	24

Introduction

Le Conseil des Femmes National de la Belgique a été créé en 1905. Dans les années '70 l'organisation a été scindée en 2 asbl différentes: le 'Nederlandstalige Vrouwenraad ' (Vrouwenraad) et ' le Conseil des Femmes Francophones de Belgique ' (CFFB). Bon pour une centaine d'organisations qui représentent plus d'un million et demi de femmes en Belgique.

Les 2 organisations sont pluralistes et leur but principal est la défense et l'amélioration des droits de la femme. Elles remettent leurs revendications aux responsables des différents niveaux et collaborent surtout dans le cadre de thèmes internationaux.

Ce document-ci est un résumé du rapport alternatif du Vrouwenraad qui représente environ 40 organisations de femmes, avec l'accord du Conseil des femmes francophones de Belgique. Nous commentons les articles les plus révélateurs pour nous dans le cadre du Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et nous répondons article par article aux questions du Comité en rapport avec la suite donnée aux recommandations du Comité dans le combat de la discrimination des femmes par la Belgique en 2014.

Article 1 Expression "discrimination à l'égard des femmes"

La loi du 10 mai 2007 dans le cadre du combat contre la discrimination entre femmes et hommes crée un cadre général pour le combat contre la discrimination sur base du sexe et traduit un nombre de directives de l'UE. Cette loi comprend une série de définitions dans l'art. 5 en rapport avec la différence directe, la discrimination directe, la différence indirecte, la discrimination indirecte, l'intimidation, l'intimidation sexuelle, l'action positive, l'incitation à la discrimination.

La loi du 22 mai 2014 a étendu la discrimination sur le motif de 'sexe ' à ' l'identité du genre et l'expression du genre'. Ainsi une différence directe sur base d'identité du genre ou l'expression du genre est égale à une différence directe sur base du sexe. Les autres bases d'exclusion sont reprises dans 2 lois antidiscriminatoires bien distinctes.

Au niveau flamand les bases d'exclusion sont reprises dans un cadre légal, notamment le décret général ' qui crée un cadre pour la gouvernance flamande de l'égalité des chances et l'égalité des traitements du 10 juillet 2008. Il s'agit d'une liste limitative avec e. a. le sexe, comme c'est mentionné dans la directive antidiscriminatoire de l'Europe. Le décret du 28 mars 2014 rajoute l' expression du genre et l'identité du genre (et la conviction syndicale). L'article 5 du décret: ' A l'avenir la politique de l'égalité des chances veut obtenir des chances égales quels que soient le genre, inclus le sexe, l'identité du genre et l'expression du genre. Dans la politique de l'égalité des chances flamande et ce depuis le décret de 2014, le mot sexe est soumis au genre, tout comme l'identité du genre et l'expression du genre.

C'est la raison pour laquelle une définition de la notion 'genre' s'impose dans les textes législatifs (fédéral et les entités fédérées) de préférence basée sur une définition acceptée internationalement qui a recours au sens originel de la notion dans le combat pour l'égalité des droits et des libertés des femmes, notamment le genre comme système de rôles établis socialement, des privilèges, des attributions et des rapports entre hommes et femmes appris et acquis culturellement et donc pas conditionnés biologiquement. Dans la pratique différentes instances et organisations donnent une

signification différente au mot genre ce qui fait que les droits de la femme sont en régression constante. Nous plaillons pour ne pas faire mention dans la loi du sexe comme étant soumis au genre. Nous voulons garder le mot sexe comme central dans la politique de traitement égale (la fameuse politique contre les discriminations) et le mot genre dans la politique de l'égalité des chances.

Article 2 Condamnation de la discrimination des femmes et article 3 Développement et le progrès des femmes

La base de l'égalité entre hommes et femmes se trouve dans l'article 10 de la Constitution belge. L'article 11bis qui a été rajouté à la Constitution en 2002 stipule que dans le cadre du pouvoir exécutif la présence de personnes de sexes différents est indispensable à chaque pouvoir exécutif. Dans la pratique au moins une femme ou un homme suffit dans un organe exécutif.

Vu qu' à tous les niveaux politiques exécutifs les femmes sont sous-représentées nous proposons l'adaptation de l'article 11bis de la Constitution : 50/50 de la participation homme/femme dans les organes exécutifs au lieu de 'au moins une personne par sexe'.

En ce qui concerne la discrimination entre citoyens , nous disposons d'une série de lois au niveau fédéral. La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes crée un cadre général pour le combat contre la discrimination sur base du sexe et adopte une série de directives de l'UE et contient des dispositions juridiques ; la loi du 19 décembre 2012 modifiant la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, pour ce qui est de l'appartenance sexuelle en matière de biens et services et en matière de régimes complémentaires de sécurité sociale; en 2014 il y a eu de nombreux changements de la loi de 2007: un élargissement avec l'intégration de l'identité du genre, de l'expression du genre, du combat contre le sexisme dans l'espace public (supra la loi sur le sexisme).

Les citoyens peuvent se référer à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes pour leurs signalements et plaintes en rapport avec la discrimination hommes/femmes. Ce sont surtout des femmes qui signalent des discriminations et en sont les victimes. En 2017 53% des signalements ont été introduits par des femmes, un quart par des hommes (26%) en l'autre quart par des organisations. La majorité des discriminations sont encore toujours en rapport avec le travail. Plus d'une plainte sur 5 est en rapport avec la grossesse ou la maternité.

Réponse à la question 13 du Comité concernant une institution nationale indépendante de défense des droits humains

La Commission des affaires étrangères de la Chambre a donné feu vert le 12 avril 2019.

En ce qui concerne la discrimination au niveau structurel nous disposons au niveau fédéral de la loi générale du 12 janvier 2007 'visant au contrôle de l'application des résolutions de la conférence mondiale sur les femmes réunie à Pékin en septembre 1995 et intégrant la dimension du genre dans l'ensemble des politiques fédérales' (la loi 'gender mainstreaming') et la loi du 15 décembre 2013 'portant des dispositions diverses concernant la simplification administrative' dans laquelle l'analyse de l'impact de la réglementation, inclus le test du genre, est reprise.

L'intégration du concept 'gender mainstreaming' sur base du plan fédéral gender mainstreaming n'est pas encore du tout au point.

Le Rapport Intermédiaire et le Rapport de la fin de la législature sur la politique menée en rapport avec les objectifs de la 4^{ème} Conférence mondiale sur la femme sont considérés comme des rapports administratifs. Selon la loi 'gender mainstreaming' la question principale est de savoir ce que chaque ministre fait concrètement dans le cadre de l'exécution de la loi. Les rapports contiennent beaucoup d'exemples de mesures prises par les différents ministres (aussi les administrations) sans pour autant tenir compte chaque fois de la perspective de 'gender mainstreaming', sans réflexions critiques du point de vue du genre.

Le concept 'gender mainstreaming' commence à être plus connu dans les administrations.

L'application du 'gender budgeting' ou l'intégration de la dimension du genre dans les procédures d'attribution de marchés publics et les subsides n'ont pas encore assez pénétré.

Réponse à la question 11c du Comité concernant le test du genre

En général le test du genre est considéré comme une formalité. Aux questions en rapport avec le genre on répond généralement d'un point de vue de discrimination directe, ce qui semble tout résoudre. Les questions sont ex ante mais le test du genre n'est exécuté qu'à la fin du processus. Généralement ce sont des juristes qui répondent aux questions et ils ne sont pas experts en traitement d'égalité homme/femme.

Les membres du gouvernement doivent soumettre leurs analyses d'impact au Comité d'analyse d'impact pour le contrôle de la qualité. Ceci s'est trop peu fait. Le test du genre n'est appliqué qu'aux projets de loi reprises à l'agenda du conseil des ministres. Les propositions de loi à l'agenda du parlement ne sont pas soumises au test du genre et ce n'est pas non plus prévu par la loi.

Au niveau flamand la discrimination sur base du sexe et la politique de l'égalité des chances sont réglées par le décret du 10 juillet 2008 'portant le cadre de la politique flamande de l'égalité des chances et de traitement'. Via la stratégie de la 'méthode de la coordination ouverte', la politique flamande de l'égalité des chances doit établir des mesures et des actions dans les divers domaines de la politique, elle doit fournir le soutien et la coordination entre les divers domaines de la gouvernance en rapport avec les résolutions de la 4^{ème} Conférence mondiale des femmes. Nous avons observé que du côté flamand de la politique de l'égalité des chances a mis l'accent sur le '[Genderklik](#)' via une large campagne de sensibilisation auprès du grand public à propos de l'existence de mécanismes du genre présents dans la société qui entraînent une inégalité entre hommes et femmes et les personnes transgenres. Le 'Genderklik' est encore dans la phase embryonnaire et dépendra de l'efficacité d'un 'test rapide de l'égalité des chances', dépendant du test du développement durable. Il n'est toujours pas question d'un test du genre opérationnel. Les citoyens ayant des plaintes sur base du sexe et du transgenre peuvent s'adresser à la 'Chambre du genre' du Service flamand de médiation. Pour toutes les autres formes de discrimination le citoyen peut s'adresser à UNIA (interfédéral).

Selon nous, il est nécessaire d'organiser des conférences interministérielles de l'Egalité des Chances homme/femme régulièrement pour synchroniser la politique (objectifs, actions et monitoring).

S'impose aussi la création d'un point d'ancrage scientifique pour l'égalité des chances comme soutien pour le gouvernement, il avait été supprimé.

Article 4 Mesures spéciales temporaires

Quotas

Selon le Vrouwenraad seul le maintien ou le renforcement des quotas est en mesure d'imposer une participation hommes / femmes plus équilibrée dans beaucoup de domaines au niveau décisionnel.

Sous la forte impulsion du mouvement des femmes en Belgique, le législateur a voulu garantir une participation plus égale des femmes aux élections via les lois de quotas ou de parité de 2002. L'objectif était de garantir une participation égale hommes/femmes sur les listes des candidats pour les élections législatives, européennes ou régionales (sur chacune des listes la différence entre le nombre de candidats de chaque sexe ne peut excéder que 1 et sur chaque liste les 2 premiers candidats doivent être de sexe différent). Les lois de quotas ou de parité de 2003 devaient garantir la présence de personnes de sexe différent dans le Gouvernement flamand, le Gouvernement de la Communauté francophone, le Gouvernement wallon, le Gouvernement de Bruxelles Capitale et parmi les secrétaires d'Etat régionaux de la région Bruxelles Capitale (au moins 1 personne). Mais à tous les niveaux politiques siègent encore principalement des hommes. Si ce n'est pour les 2 premières places sur les listes de candidats, les partis choisissent encore toujours qui ils veulent mettre à quelle place. Pour cette raison nous demandons l'alternance h/f sur toutes les listes de candidats à tous les niveaux. Un progrès certain est l'introduction ou l'application de la tirette intégrale pour les élections locales et pour la Région Bruxelles Capitale et en Wallonie depuis les élections de 2018. Pour les mandats exécutifs nous demandons l'adaptation de l'article 11bis de la Constitution. Un quota strict de 50/50 forme le point de départ pour un changement structurel.

Pour garantir que les femmes pourront siéger dans le conseil d'administration de grandes entreprises publiques autonomes, de sociétés cotées en bourse et de la Loterie Nationale, la loi du 28 juillet a introduit le quota d' au moins un tiers des membres du sexe le moins représenté (dans un délai de 6 ans pour les très grandes entreprises , de 8 ans pour les petites et moyennes entreprises et sans terme pour les entreprises publiques. Dans le cas de non-respect des sanctions sont prévues (annulation de la nomination ou suppression des avantages financiers). Le Parlement doit évaluer cette loi au cours de la douzième année suivant la mise en vigueur de cette loi. En 2016 l'Institut pour l'égalité des hommes et des femmes a fait un deuxième bilan de la loi du 28 juillet 2011. En 2014 la représentation légale des femmes à un tiers n'était atteinte que par 21 % soit 25 des 119 entreprises contrôlées.

Selon nous, des mesures complémentaires s'imposent. Soit le Parlement soit le gouvernement doit suivre de près la réalisation de la loi du 28 juillet 2011 et en particulier auprès des entreprises publiques. Il doit aussi venir un système de monitoring pour tous les types d'entreprises qui tombent sous cette législation. Il est aussi nécessaire d'introduire ces quota dans les comités de direction et dans les organes de gestion d'autres grandes instances publiques. De toutes façons à la Banque Nationale, à la Cour des Comptes et auprès de l'Autorité pour des services financiers et des marchés. Ensuite il est aussi souhaitable auprès des institutions publiques financières et économiques.

Finalement nous plaidons pour une représentation de 50/50 hommes/femmes.

La présence de maximum 2 tiers d'hommes ou de femmes dans des organisations à compétence consultative est prévue par la loi du 20 juillet 1990. Si on ne répond pas à cette condition, l'organisation consultative concernée n'est pas en mesure d'émettre légalement un conseil sauf si le ministre de tutelle de l'organisation consultative concernée parvient à le cadrer avec suffisamment de raisons auprès du ministre chargé de la gestion de l'égalité des chances. Au cours de la législature 2015-2018 la commission chargée de l'avancement de la présence équilibrée des hommes et des femmes dans des organisations consultatives (ajouté au Conseil de l'Égalité de Chances entre Hommes et Femmes) a établi une liste actualisée des organisations consultatives qui tombent sous cette loi et l'ont transmise au ministre compétent pour l'égalité des chances. On n'a pas tenu compte de cette liste.

Les décrets concernant l'amélioration d'une participation plus équilibrée hommes et femmes dans des organes de conseil et de direction de la Communauté flamande prévoient que maximum 2 tiers des membres avec droit de vote d'un organe de conseil ou de direction de la Communauté flamande peut être du même sexe ; un plan d'action intégré (les domaines de gouvernance) qui est réactualisé tous les 2 ans et un rapport bisannuel au Parlement flamand. Mais pas de trace de communication. La Communauté flamande échoue aussi en ce qui concerne le nombre de femmes dans des fonctions à haute responsabilité. Sur base du plan de l'égalité des chances et de la diversité de 2018 nous constatons qu'avec les 22,7% de femmes chefs d'entreprises le chemin est encore long avant de réaliser les 40% de la représentation féminine prévue pour 2020. Au niveau des cadres moyens nous notons 34,9% de femmes en 2016.

Actions positives – travail

Depuis 1978 la Belgique dispose d'une série de lois et d'arrêtés royaux qui permettent des mesures pour améliorer l'égalité des chances hommes / femmes. La loi de 10 mai 2007 permet l'action positive comme justification légale d'une différence de traitement. L'Arrêté royal du 11 février 2019 'fixant les conditions de l'action positive' est une réalisation de cette loi de 2007 et encadre l'organisation d'actions positives dans le secteur privé sous la forme d'un plan positif accepté. Mais cet arrêté royal-ci parle d'actions positives destinées au groupe défavorisé. C'est une autre description que celle de l'article 141, §4 CE qui prévoit des actions positives uniquement pour 'le sexe sous-représenté'. Les mesures législatives (art. 141, § 4 CE ; art. 3 de la directive 2006/54/CE et l'art. 16, §§2 et 3 de la loi de 2007) mentionnent uniquement l'autorisation de faire des actions positives; ce n'est donc pas une obligation. Au niveau individuel les pays de UE peuvent imposer une obligation. La Belgique ne le fait pas.

Selon nous, les mesures pour les actions positives destinées aux groupes défavorisés ne peuvent pas dominer les actions positives destinées au sexe sous-représenté.

Le Décret flamand du 8 mai 2002 'relatif à la participation proportionnelle sur le marché de l'emploi' (le décret EAD) a démarré une approche structurelle et inclusive (pas plus une politique de groupe ciblé) avec des mesures cohérentes à tous les niveaux. Au niveau macro les projets structurels des partenaires sociaux et des organisations des groupes défavorisés ; au niveau méso l'aspect de la diversité au sein des pratiques sectorielles; et au niveau micro les plans de la diversité et les meilleures pratiques dans les entreprises, les organisations et les autorités locales. Des représentants des groupes défavorisés organisés (allochtones et personnes avec un handicap) sont structurellement représentés via la Commission Diversité du Conseil socio- économique de

Flandre(Le SERV), aussi les partenaires sociaux. Le Vrouwenraad p. ex. n'est pas représenté à la Commission Diversité du SERV, vu que les femmes ne sont pas considérées comme un groupe défavorisé dans le cadre du décret EAD. En général la gestion de l'EAD n'a pas sensible au genre.

Les groupes défavorisés.

Réponse aux questions 14-15 du Comité concernant les groupes défavorisés : des femmes rurales, des femmes plus âgées, des femmes handicapées et des femmes de l'immigration.

La Belgique et les entités fédérées devraient faire un rapport sur les mesures spéciales et temporaires prises par rapport aux groupes de femmes fragilisées. La dernière note de politique fédéral Egalité des chances du 20 octobre 2017 mentionne les groupes suivants pour lesquels sont prises des initiatives: les primo arrivants (les femmes et les enfants doivent pouvoir bénéficier des mêmes droits que les femmes et les enfants belges), les femmes handicapées (de violence), la mise au travail des femmes allochtones (recueillir des chiffres), encourager des femmes célibataires bénéficiant d'un revenu d'intégration (assistance sociale).

Il n'y a pas d'approche structurelle (pas de plan d'action), de mesures spéciales temporaires pour corriger les inégalités qui touchent les femmes des groupes défavorisés, ni une évaluation des mesures prises.

Le plan stratégique flamand pour l'égalité des chances et la diversité 2016-2021 mentionne par exemple une augmentation des chiffres cibles pour la Communauté flamande pour 2020: 10% de gens d'origine immigrée, 3% personnes handicapées ou avec une maladie chronique de l'ensemble du personnel mais sans distinction homme/femme. Le plan indique bien que 40% des femmes doivent se trouver aussi bien à haut niveau qu'au niveau de cadre moyen. Le service flamand pour l'emploi (VDAB) mène une politique au profit des groupes défavorisés. Depuis quelques années il s'agit des groupes défavorisés suivants : les peu qualifiés, les allochtones, les jeunes, les personnes présentant un handicap du travail, les 50+. Le VDAB (l'Office régional de l'Emploi en Flandre) met régulièrement ces groupes défavorisés en exergue et publie aussi les chiffres h/f par groupe défavorisé. Mais les dernières éditions datent de 2011 à 2013. Au sein du VDAB il n'est pas question d'une politique sensible au genre.

Article 5 Elimination des préjugés

La loi du sexisme

Nous référons à la loi du 22 mai 2014 'tendant à lutter contre le sexisme dans l'espace public et modifiant la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes afin de pénaliser l'acte de discrimination'.

70 % des signalements que l' Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a reçus en 2017 à propos de sexisme émanaient de femmes. Il n'y a pas de chiffres officiels connus des plaintes portées à la police et la police n'enregistre pas les infractions à la loi contre le sexisme séparément comme délits punissables.

Le 6 mars 2018 est paru dans la presse que pour la 1^{ière} fois dans notre pays quelqu'un avait été condamné pour sexisme. Il est indispensable de renforcer le cadre légal et d'avoir un cadre pénal

spécifique pour s'en prendre au discours de haine sexiste et le punir. Correctionnalisation du discours de haine sexiste (messages haineux sexistes) via une adaptation de la Constitution pourrait apporter une solution.

Le Plan d'action national de lutte contre toutes les formes de violence basée sur le genre 2015-2019 (NAP)

Le 3 décembre 2015 la Chambre belge a voté la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (le fameux convention CAHVIO ou d'Istanbul). Le NAP de 2015-2019 tenait déjà compte de manière proactive de beaucoup d'aspects de la convention.

Dans la pratique quotidienne les organisations de terrain constatent que malgré la ratification de la convention d'Istanbul en 2016, la Belgique ne respecte pas de manière optimale ses obligations dans le combat contre la violence et ne prend pas toutes les dispositions nécessaires.

Malgré le fait qu'en Belgique on dispose de différents instruments légaux et de mesures gouvernementales dans le domaine du combat de la violence, des organisations féministes s'inquiètent à propos de certaines idées fausses en rapport avec la problématique de la violence faite aux femmes. Elles constatent un 'backlash' (contre-mouvement) dans la lecture systématique des rapports sociaux entre hommes et femmes et le développement d'un discours qui culpabilise aussi les protagonistes avec comme conséquence que la société et les gouvernements échappent à leurs responsabilités.

Les organisations et les services spécialisés sont très peu impliqués dans l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation des Plans d'action contre la violence. Il est très difficile d'obtenir de l'information précise et transparente au sujet des moyens financiers.

Les données disponibles à propos de la violence basée sur le genre restent limitées, les systèmes d'encodage sont peu cohérents et les chiffres sont fragmentés et limités.

Malgré qu'il y ait de nombreuses campagnes d'information, elles sont peu évaluées. Elles sont trop ponctuelles et trop peu représentatives de la diversité du public concerné par la violence. Les formations destinées aux professionnels sont insuffisantes, trop peu cohérentes, trop ponctuelles et pas obligatoires. Il y a trop peu d'attention pour la prévention primaire et les initiatives pour encourager les femmes ne sont pas assez soutenues.

Pour les victimes il est difficile de trouver un accueil adéquat, de l'information, et un accompagnement auprès des services généraux d'accompagnement. Elles sont peu ou mal informées à propos de la violence. Il y a trop peu de services spécialisés et les places d'accueil sont insuffisantes et réparties de façon inégale sur le territoire. Un accompagnement spécifique pour les enfants est aussi trop peu prévu.

La législation sur la violence à l'égard des femmes est opaque, compliquée à comprendre et n'est pas toujours appliquée. Les procédures juridiques durent longtemps, coûtent beaucoup d'argent et ne sont pas toujours menées à bien, le nombre de classements sans suite est élevé. L'octroi de la garde des enfants et les droits de visites ne tiennent pas toujours compte du contexte de violence intrafamiliale. Ceci a comme conséquence que la violence perdure à cause du lien avec l'auteur.

En ce qui concerne les services de police, le soin pour les victimes est souvent arbitraire et les circonstances souvent inadéquates. Certains bureaux de police n'enregistrent pas les plaintes, donnent de l'information insuffisante aux victimes à propos des mesures de protection et/ou ne prévoient pas assez vite la suite nécessaire à donner, même pas après une déposition de plainte.

Réponse aux questions 20 c) et d) du Comité concernant les femmes immigrées et la loi sur les étrangers et la protection contre la violence intrafamiliale.

Les possibilités de protection des femmes migrantes victimes de violence intrafamiliale dans le cadre de la regroupement familial sont trop limitées.

Les critères pour les demandes d'asile sur base de violence liée au genre deviennent plus strictes en matière de preuve et d'évaluation de la crédibilité. Des femmes en séjour irrégulier (sans-papiers) renoncent souvent à demander de la protection parce qu'elles ont peur d'être déportées.

Recommandations

Chaque recommandation

- s'applique pour toutes les femmes sans discrimination de race, couleur, langue, religion, opinion politique ou toute autre opinion, origine nationale ou sociale, appartenance à une minorité nationale, fortune, naissance, orientation sexuelle, identité de genre, âge, état de santé, handicap, statut marital, statut de migrante ou réfugiée ou toute autre situation.
- couvre tous les types de violences faites aux femmes.
- sont destinées à tous les niveaux de pouvoir en Belgique (fédéral, régional, communautaire, provincial et communal) à travers l'ensemble des compétences politiques.

En ratifiant cette convention, les entités fédérées s'engagent à établir entre elles une meilleure coopération et une meilleure coordination afin que toutes les femmes obtiennent les mêmes services et le même degré de protection sur tout le territoire belge.

1) Consacrer un budget spécifique à hauteur de 2% du PIB pour la mise en œuvre du Plan d'Action National (PAN) contre les violences à l'égard des femmes. Ce plan et la ventilation du budget doivent être décidés en fonction des besoins, de manière transparente et coordonnée entre la société civile et les pouvoirs publics. Nous demandons aussi le financement structurel des associations de terrain dans le respect de leur indépendance.

Réponse à la question 22 b) au sujet de la collecte de données

2) Créer un centre autonome d'expertise sur les violences à l'égard des femmes composé d'associations féministes, de services spécialisés et de centres universitaires. Ce centre doit permettre de récolter des données, mener des recherches et coordonner des formations en garantissant une lecture genrée et intersectionnelle des violences afin d'alimenter l'élaboration des politiques publiques et de promouvoir la généralisation des bonnes pratiques de terrain

3) Développer, en étroite association de la société civile, une politique globale et coordonnée de prévention primaire qui traverse tous les niveaux et domaines de compétences politiques, incluant

des objectifs quantitatifs concernant la diminution de l'incidence des violences, des budgets spécifiques et suffisants et un mécanisme d'évaluation d'impact.

4) Financer la formation obligatoire et régulière, par des acteurs.trices reconnu.e.s de la société civile et selon des critères de qualité, pour tou.te.s les agent.e.s de l'État dans ses diverses institutions, ainsi que les personnels des secteurs psycho-médico-sociaux, judiciaire et de l'enseignement, sur toutes les formes de violences faites aux femmes afin de mieux les détecter, de mieux y répondre et de prévenir des violences institutionnelles.

5) Veiller à ce que les services généraux et spécialisés soient fournis de manière à atteindre toutes les femmes, y compris les plus exclues, éloignées, vulnérables et marginalisées. Ces services doivent être gratuits, accessibles et coordonnés.

Réponse à la question 20 b du Comité concernant des maisons refuges.

6) Augmenter le nombre de places d'hébergement et de services ambulatoires pour les victimes de violences, leur donner les moyens adéquats pour leur bon fonctionnement et en assurer la pérennité. Ces mesures doivent être en lien avec une politique du logement qui réponde

- Aux situations d'urgence pour les victimes nécessitant une protection dans des situations de danger immédiat

- À la reconstruction de l'autonomie des femmes sur le long terme.

7) Créer un fonds spécifique pour les victimes de violences faites aux femmes, alimenté à la fois par un budget public, par les indemnités réclamées aux auteurs de ces violences et par des amendes infligées aux institutions qui ne respectent pas leurs obligations en matière de lutte contre les violences faites aux femmes.

8) Elaborer une loi-cadre relative aux violences basées sur le genre et qui couvre l'ensemble des violences faites aux femmes aussi bien dans l'espace public que privé et qui prévoit non seulement des poursuites judiciaires contre les auteurs de ces actes mais aussi des mécanismes de protection, de soutien et de réparation pour les victimes, ainsi que des mesures de prévention de ces violences. Cela implique une modification du cadre législatif existant pour se conformer aux exigences de la Convention d'Istanbul.

9) Garantir un accueil, une protection et un suivi adéquat des victimes ainsi qu'un suivi effectif des plaintes, par la police en particulier, et de façon générale par tous les services judiciaires.

Réponse à la question 20 du Comité concernant les femmes immigrées et la violence intrafamiliale.

10) Garantir un titre individuel de séjour et une protection à toutes les femmes migrantes, quelle que soit leur situation en matière de séjour, lorsqu'elles sont victimes de violences.

Réponse aux questions 22 a et 23 a du Comité qui formule la description de la violence sexuelle dans le titre VI du Code Pénal comme un délit contre l'ordre des familles et la moralité publique

L'adaptation serait reprise dans la réforme du Code Pénal belge qui n'a pu être approuvée à cause de la chute du gouvernement fin mai 2018.

Réponse à la question 23 du Comité qui publie le petit nombre de plaintes de viols et souvent sans poursuite dans des affaires de viol ou de violence conjugale.

Selon l'estimation du Moniteur National de Sécurité la publication du nombre de viols ne constituerait que 10% du nombre réel de viols.

La création récente des Centres de Prise en charge des victimes de Violences Sexuelles (CPVS) devrait améliorer la disposition à porter plainte. En ce qui concerne l'extrême violence conjugale nous demandons un grand déploiement de Family Justice Centers en Flandre. Une des tâches des centres pour l'Aide sociale générale en Flandre est d'accompagner les victimes et les auteurs de violence intrafamiliale. Mais il reste encore beaucoup à faire de pouvoir atteindre toutes

Réponse à la question 41 du Comité en rapport avec la violence envers les femmes handicapées.

Le risque de violence physique et/ou sexuelle ou le comportement transgressif envers les femmes handicapées (recherche par l'Université de Gand en Flandre en 2018) est plus élevé, souvent aussi plusieurs types de violence. Souvent cela se passe à la maison (l'inceste) mais aussi dans les centres/établissements d'aide/de soins. Des chiffres officiels ne sont pas disponibles.

Article 6 Trafic des femmes et exploitation de la prostitution

Trafic des femmes

Réponse aux questions 25 a, b, c, d du Comité en rapport avec le permis de séjour des victimes de trafic d'êtres humains, en rapport avec la recherche et la punition des auteurs de trafic d'êtres humains, les moyens financiers pour combattre ledit trafic, l'accompagnement des victimes.

La Belgique a fait des accords en rapport avec le Traité des NU contre le crime organisé transnational et en rapport avec le protocole supplémentaire de Palerme concernant le trafic des femmes et des enfants. Mais il y a peu de condamnations de trafiquants d'êtres humains pour exploitation sexuelle ce qui fait redouter de sérieux manquements.

Dans le contexte international européen la volonté politique manque pour faire considérer le trafic d'êtres humains comme exploitation sexuelle, alors que c'est le destin le plus important pour beaucoup de victimes. Dans la majorité des Etats Européens il n'est pas punissable d'acheter des services sexuels de victimes de trafic d'êtres humains. Selon la directive européenne contre le trafic d'êtres humains (art.18). les Etats Européens sont cependant forcés de combattre toute demande qui ferait augmenter toutes les formes d'exploitation. La Belgique a aussi ratifié la convention du Conseil de l'Europe sur la lutte contre la traite des êtres humains. Trop peu de séjours provisoires sont octroyés à des femmes et des filles. Il y a bien des instances financées par les autorités comme Myria (le Centre fédéral Migration et rapporteur officiel et indépendant du trafic d'êtres humains évalue la politique menée dans le combat contre le trafic d'êtres humains) et trois centres spécialisés en accompagnement de victimes de trafic d'êtres humains. Europol est d'avis qu'actuellement le trafic d'êtres humains est une des principales activités du crime organisé et il serait à la 3^{ème} place après le trafic et la fraude des drogues. L'exploitation d'êtres humains à des fins sexuelles (d'abord et surtout des femmes mais aussi des enfants) est claire et est indiscutablement une des sources principales de revenus pour le crime mondialement organisé. Quotidiennement la majeure partie (entre 75 à 90%) des revenus de la prostituée sont saisis par le réseau. Les pays européens les plus

touchés par le crime organisé internationalement et qui est actif dans le domaine de la prostitution, sont l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique, l'Espagne, la France, la Grèce, l'Italie, les Pays Bas, le Royaume Uni et la Suisse. Au cours d'interviews avec des fonctionnaires de police il a été communiqué qu'un nombre considérable de mineurs non accompagnés, qui se trouvent en situation illégale en Belgique, sont soumis de force à la prostitution: des chiffres de 25 à 40% de ce groupe de mineurs.

Réponse à la question 43 du Comité en rapport avec des jeunes filles non accompagnées qui demandent l'asile.

Souvent les acteurs non spécialisés ne sont pas au courant de l'existence du Service de Tutelle et ils ne connaissent pas les caractéristiques spécifiques du statut de victime, ni les indicateurs du trafic d'êtres humains . C'est pourquoi il faut continuer à investir dans la formation et la prise de conscience à tous les niveaux.

Prostitution

Réponse aux questions 27,a, b, c du Comité en rapport avec l'ampleur et les causes profondes , avec le découragement de la visite de la prostitution et avec les programmes d'abandon.

Encore aujourd'hui en Belgique la notion pénale de la prostitution peut être décrite comme suit sur base de définitions de la justice et de la doctrine: 'un traitement sexuel obtenu contre paiement et par lequel le contact physique est suscité par la personne qui réalise le comportement et qui est dirigé sur le plaisir sexuel de la personne qui bénéficie du comportement '.

Dans le cadre de la loi de la prostitution du 21 août 1948 qui prévaut toujours, l'abolitionnisme est encore toujours le cadre légal.

On ne dispose pas de chiffres/données officiels à propos du nombre de prostituées en Belgique ni à propos des formes de violence qu'elles subissent, ni à propos d'analyses comportementales des clients de la prostitution. Pourtant le PAN à la p.10: «Néanmoins, afin de lutter contre la prostitution, il est nécessaire de connaître la nature et l'ampleur du phénomène, ce qui fait encore défaut actuellement en Belgique. Il faut donc avant tout élaborer une cartographie sur l'ampleur de la prostitution en Belgique, et créer ensuite un groupe de travail avec les différents acteurs de terrain afin de formuler des recommandations politiques sur base de cette cartographie. Cette cartographie fera également le point sur l'accueil existant et nécessaire pour les prostituées. » La cartographie a été réalisée mais les résultats pour la Flandre n'ont pas été publiés.

En Belgique la loi abolitionniste est à peine suivie, il y a ce qu'on nomme la politique de la tolérance. L'achat de services sexuels n'est pas punissable.

Il y a même un assez grand consensus auprès des politiciens (des propositions de lois), des académiciens, d'un nombre d'organisations du terrain et d'un nombre d'organisations de femmes et féministes pour passer à la régularisation de la prostitution introduction du statut d'employé/indépendant. Les partisans de la régularisation de la prostitution remplacent la notion de prostitution par 'travail du sexe'. En Flandre il y a des propositions pour offrir de façon légale un soin sexuel/intime aux personnes handicapés avec un handicap dans les centres de soin. La Flandre ne dispose pas d'un programme coordonné de sortie de la prostitution.

Le ‘Nederlandstalige Vrouwenraad’ et le ‘Conseil national des femmes francophones de Belgique’ considèrent le système de la prostitution comme une ‘sorte de commerce’ basée sur des paramètres sexistes, racistes, et de classe, comme une forme de violence. Les autorités doivent aussi investir dans des programmes de sortie.

Article 7 Participation à la vie politique et publique.

Voir Article 4 - quotas

Réponse à la question 29 du Comité qui s’occupe de la représentation des femmes issues de groupes ethniques minoritaires dans les gouvernements, le service diplomatique et les organisations internationales.

Pas de données disponibles .

Article 8 Représentation gouvernementale au niveau international

Diplomatie

Le nombre de femmes diplomates, consuls et attachées en Belgique

2005: attachés au développement : 47 hommes et 6 femmes ; diplomates 340 hommes et 53 femmes et chanceliers 121 hommes et 56 femmes.

2010: attachés à la coopération internationale : 517 hommes et 137 femmes ; diplomates 359 hommes et 74 femmes ; consuls 99 hommes et 53 femmes. Au total : 20.9 % de femmes.

2015: 24.7 % (145 sur 588).

Le nombre de femmes dans la diplomatie augmente mais elles sont encore le groupe sous-représenté.

Plan d’Action national Femmes, paix et sécurité

Le troisième Plan d’Action National Femmes, paix et sécurité (2017-2021) prévoit de promouvoir la participation des femmes aux processus de conflit, de paix et de sécurité, et une meilleure représentation des femmes dans les administrations fédérales. Pour cela plusieurs lignes d’action sont élaborées, inclusivement des indicateurs concernant une politique active de recrutement. Nous demandons des mesures pour s’assurer que dans toutes les initiatives pour l’éducation de la paix une perspective du genre soit reprise systématiquement.

Rôle des Affaires Etrangères

Les Affaires Etrangères organisent régulièrement la consultation Coormulti pour accorder les points de vue belges et les interventions au niveau international et pour indiquer p.ex. les réunions des NU dans le cadre de l’Agenda 2030 ou la Commission de la Population et Développement. Au sein de cette discussion une consultation avec le terrain et les conseils consultatifs révélateurs est souvent prévue.

A l'exception des sujets strictement liés aux droits de la femme (les réunions de la Commission Statut de la Femme, les événements Péking +) la dimension du genre est rarement reprise dans le processus spécifique de discussion et les acteurs du genre (conseils consultatifs et les conseils de femmes) ont exclu bien que les droits de la femme soient directement révélateurs pour le thème traité, alors que simultanément d'autres Conseils (p.ex. le Conseil fédéral pour le développement durable, le Conseil des jeunes) sont bien informés et invités.

Le Conseil en rapport avec l'exécution de l'Agenda 2030 et les SDG p.ex., se déroule via le Conseil Fédéral pour le développement durable où les organisations de femmes n'ont pas de place à part entière; ceci malgré le fait que le processus de RIO des NU en rapport avec le développement durable reconnaisse les femmes comme étant un groupement d'intérêt spécifique.

Article 10 Enseignement et formation

Enseignement en Flandre

Réponse aux questions 31 a, b, c, d du Comité qui s'occupe de diriger vers des choix non-traditionnels, de faire disparaître les stéréotypes dans les manuels scolaires, d'avoir plus de femmes dans les institutions académiques, du décrochage scolaire des filles issues de la migration.

Les stéréotypes du genre dans les manuels scolaires.

Les écoles sont libres de leur choix de matériel didactique. Les maisons d'éditions composent le contenu des livres scolaires. L'organisation RoSa a élaboré le site web www.genderindeklas.be pour les professeurs qui veulent donner cours en école maternelle, primaire et secondaire, en prenant le genre en considération. Il n'est pas question d'ancrage systématique de la perspective du genre (inclus les droits de la femme) dans les programmes pédagogiques à tous les niveaux.

Choix du parcours et du métier

Malgré la constatation que les jeunes femmes entament leur parcours professionnel avec un diplôme moyennement supérieur, leur position sur le marché du travail est en moyenne moins rose que celle des hommes. Beaucoup a à voir avec la ségrégation du sexe dans les orientations, ce qui représente déjà une des raisons principales pour l'inégalité salariale. La ségrégation dans l'enseignement se reproduit (aussi bien horizontalement que verticalement) sur le marché du travail. Autrement dit les hommes et les femmes sont répartis inégalement sur les différents secteurs et les femmes ont encore toujours moins la possibilité d'accéder à de hautes fonctions.

L'enseignement en Flandre organise des actions pour faire entrer plus de filles dans les directions STEM (Science', 'Technologie', 'Engineering' en 'Mathematics) mais pour nous une dynamique identique est nécessaire pour recruter plus de garçons dans les directions dites de soin. 'Health care', 'Elementary Education' et 'Domestic Roles' (HEED) doivent avoir autant d'attention que STEM.

Dans le secteur de l'enseignement même nous constatons une sérieuse féminisation du corps professoral et beaucoup plus d'hommes que de femmes dans le personnel académique.

Pour nous tous les jeunes doivent acquérir les compétences importantes qui leur donnent la possibilité de gérer les défis de notre société d'aujourd'hui dont la perception des principes d'ordre

comme le genre, la classe sociale, la diversité, la préférence sexuelle, la santé, et la possibilité de comprendre comment ils définissent les pratiques sociales et les institutions et les rapports de force.

La gestion des idées stéréotypes, le sexisme et la violence via un plan d'action par école est aussi indispensable.

En 2018 les normes finales du premier degré ont été réécrites. Toutefois le résultat n'est pas une description claire de ce que signifient le genre et la conscience du genre. En général on met l'accent sur le côté personnel, sur l'expérience individuelle. Non seulement les politiciens mais aussi les professeurs ont trop peu de connaissances de base et de compétences en ce qui concerne le genre, l'intersectionnalité, la privation sociale. Selon nous, l'intégration du genre et des compétences de diversité sont prioritaires dans l'élaboration des nouvelles normes finales.

Décrochage scolaire

Depuis l'année scolaire 2009-2010 le Département de l'Enseignement calcule le nombre de jeunes en décrochage scolaire prématuré selon une série de caractéristiques propres aux élèves comme le sexe, l'âge, la nationalité, la forme d'enseignement, la situation socio-économique familiale. Ces caractéristiques ne sont pas publiées de façon croisée. Au cours de l'année 2016-2017 11% des élèves a abandonné le secondaire sans diplôme.

Formation permanente

Le nombre d'hommes et de femmes à avoir suivi une formation formelle, non-formelle et informelle dans les 12 derniers mois en 2016:

Formation formelle : 6,1% des hommes et 7,5 des femmes

Formation non-formelle : 40,6% des hommes et 42,2 des femmes

Formation informelle : 63,1 % des hommes et 62,4 des femmes

Suite aux développements technologiques qui vont faire disparaître des emplois mais qui vont en même temps en créer de nouveaux, la Flandre a démarré un processus de transition 'Vivre, travailler et apprendre' (2015-2019) et a publié un rapport avec des vues sur le futur et des pistes de réflexion pour 2050. On n'a pas tenu compte du point de vue du genre.

Article 11 Travail

Droits égaux sur le travail

Les dernières décennies il y a une recrudescence des formes de travail précaire, comme le travail temporaire, travail intérimaire, le travail de plate-forme, les 'flexi-jobs',... D'une part ils sont une menace pour la sécurité sociale et d'autre part pour la mise en route des droits à la sécurité sociale des travailleurs et la faisabilité de leur travail.

Dans notre pays il y a un nombre de travailleurs domestiques selon de nombreux statuts différents aussi bien le personnel de maison des ambassades/de la diplomatie que dans les ménages. Les employés, principalement des femmes (étrangères) se trouvent souvent en situation d'exploitation: trop d'heures par semaine, heures de travail non-payées, des accidents non-déclarés, pas d'autorisation de vacances, mauvaise habitation,...

Le 5 décembre 2013 le Parlement Fédéral a ratifié la Convention 189-OIT concernant les travailleurs domestiques. En juin 2016 la Convention est entrée en vigueur en Belgique. L'accent fédéral se trouve surtout sur l'extension de la loi sur la sécurité sociale pour les travailleurs domestiques. Mais pour le moment les travailleurs domestiques travaillent encore trop de façon informelle et donc non contrôlée et inconnue pour réaliser une implémentation réelle de la Convention.

Une analyse spécifique de la vulnérabilité des travailleurs domestiques est souhaitable (inclusif leur profil et régime de mise au travail) et des pistes pour apporter une réponse constructive aux différentes situations dans lesquelles ils sont vulnérables. Une telle analyse peut mettre à jour certaines difficultés qui peuvent être résolues via l'application du système du travail migratoire. A court terme une amélioration du statut des travailleurs domestiques est nécessaire (adaptation des conditions de travail pour que les discriminations existantes disparaissent) et à long terme il faut l'élaboration d'une définition générale et d'un statut commun pour le personnel employé dans l'économie ménagère, l'élaboration d'un profil et une rémunération en fonction des tâches.

Travail à temps partiel

Réponse à la question 33b du Comité à propos de plus de possibilités pour travailler à temps plein.

En 2018 45% des travailleuses travaillent à temps partiel et seulement 9,5% des travailleurs. Il y a 30 ans (1988) en Belgique, 11% des employés travaillaient à temps partiel; 25% des femmes-employées et 2,1% des hommes-employés. Travailler à temps partiel a un impact sur le salaire, sur les droits à la sécurité sociale et sur les possibilités de formation et de promotion.

Dans le rapport belge de 2017 sur l'inégalité salariale nous pouvons lire que, dans le domaine du salaire, du libre choix et du travail faisable, les travailleurs à temps partiel subissent plus d'effets négatifs que les travailleurs à temps plein.

La façon dont le gouvernement fédéral gère le travail partiel va à l'encontre de l'esprit des lois du 23 juin 1981 et du 5 mars 2002 et du CCT (convention collective de travail) n°35 et 35bis. Ces textes garantissent les droits des travailleurs à temps partiel proportionnellement à leur temps de travail mais cela ne se passe pas ainsi dans la réalité. Sur base des chiffres concernant les travailleurs à temps partiel on peut conclure que le travail à temps partiel n'est pas supprimé progressivement au profit du temps plein. Ce qui est important pour le gouvernement c'est d'atteindre un emploi pour 75% de la population âgée de 20 à 64 ans pour 2020. Aussi bien les travailleurs partiels que les travailleurs à temps plein sont répertoriés. Pour le Vrouwenraad le travail à temps plein comme il est organisé à l'heure actuelle, n'est pas non plus la façon idéale de combiner le travail et la famille. Nous sommes partie prenante pour une transition des 38h du travail/semaine actuels à 30h/semaine.

Droit à une rémunération égale.

Réponse à la question 33 a du Comité à propos de l'inégalité salariale

Dans tous les secteurs les femmes gagnent 8% de salaire horaire moins que les hommes. Sur base annuelle cet écart se chiffre vite à 21% (Rapport belge de 2017 sur l'inégalité salariale en 2014). En ce qui concerne l'application de la loi sur l'inégalité salariale de 2012 des progrès ont été réalisés. Depuis la période des négociations 2017-2018 presque tous les comités paritaires disposent d'une

classification de fonctions au-delà des genres. Ce qui manque c'est la rédaction d'un Plan d'Action fédéral et flamand pour combattre l'inégalité salariale et l'inégalité de carrière h/f. La loi sur l'inégalité salariale doit être adaptée: une plus grande applicabilité et évaluation s'imposent.

Droit à la sécurité sociale.

Réponse à la question 33 e du Comité à propos de la discrimination sur base du sexe dans le système de la sécurité sociale.

Après la deuxième guerre mondiale les mesures de la sécurité sociale ont augmenté ad hoc (en grande partie sur base du modèle d'une seule source de revenus familiale) et par conséquent elles n'ont pas été rationalisées ou adaptées aux modèles familiaux plus récents. Un nombre d'injustices sont nées: de façon indirecte les femmes sont désavantagées par rapport aux hommes, même les femmes entre elles sont traitées différemment dans certains cas. On remarque cela aussi chez des couples mariés et des couples cohabitants et des ménages avec 1 ou 2 salaires.

Certains travailleurs non-actifs (de la catégorie des cohabitants auprès des allocations de chômage et d'invalidité) reçoivent moins d'allocations que les travailleurs célibataires et les travailleurs avec une famille à charge malgré le fait que durant leur période professionnellement active ils aient cotisé de la même manière et constitué des droits. Il est donc question de ses propres droits non reçus et il s'agit souvent de femmes qui sont donc désavantagées.

L'écart salariale se traduit aussi dans une inégalité de pension h/f qui de surcroît est accentuée par des mesures de restrictions et des réformes des pensions.

Discrimination en cas de grossesse et de maternité

Réponse à la question 33 d du Comité pour l'élimination de la discrimination en cas de grossesse et de maternité.

Défense de licenciement pendant la grossesse

Plus d'un tiers des signalements (des plaintes et des questions pour obtenir de l'info) à l'Institut de l'égalité des femmes et des hommes (l'IEFH) ont un rapport avec la grossesse/la maternité. Les plaintes parlent essentiellement de refus d'embauche et de licenciements. Par conséquent la discrimination doit être répertoriée. Le gouvernement doit aussi inciter les employeurs à enrayer les discriminations sur base de sexe et de maternité. Selon la loi, à la fin de leur congé de maternité, les salariées doivent retrouver les mêmes conditions de travail qu'avant le congé de maternité et elles doivent pouvoir profiter des améliorations introduites pendant leur absence au travail et/ou le congé de maternité. Une sanction doit être prévue pour les employeurs qui ne se tiennent pas à la loi (dans le cadre de la loi du 16 mars 1971).

Dans le cadre de la protection de la grossesse et de la maternité les autorités fédérales doivent supprimer d'un trait toutes les injustices qui existent encore dans le cadre de la législation du travail. Il y a p.ex. encore toujours une différence de traitement au sujet de l'incapacité de travail pour une travailleuse qui accouche d'un enfant mort-né et une travailleuse qui fait une fausse couche et qui est donc en incapacité de travail. Elle n'a pas droit au congé de maternité, le droit à la protection contre la rupture de la relation de travail n'est pas de rigueur.

Maladie pendant le congé de maternité

Une travailleuse a droit à du repos au cours des six dernières semaines soit 42 jours calendrier consécutifs qui précèdent la date prévue de l'accouchement. La travailleuse est tenue de prendre du repos au cours de la dernière semaine avant la date prévue de l'accouchement. Si une salariée est absente pour maladie dans les six semaines précédant l'accouchement, ces jours de maladie seront comptabilisés dans le repos prénatal. La période de maladie ne peut être reportée après le repos postnatal.

Pour nous ces jours de maladie doivent être considérés comme une incapacité de travail, pas comme congé de maternité. Donc la prolongation du congé de maternité postnatal s'impose avec le nombre de jours d'arrêt maladie pendant le congé prénatal.

Congé de maternité

En Belgique le nombre de semaines de congé de maternité est court. Avec nos 15 semaines nous nous retrouvons au bas de la liste des Etats membres de l'UE. Nous demandons une prolongation à 20 semaines de congé de maternité pour promouvoir la bonne relation entre la mère et l'enfant (et l'autre parent), c'est positif pour la prolongation de l'allaitement, la récupération est meilleure après une césarienne (20% en Flandre). Pour les pères et les co-mères nous demandons une extension de 10 à 20 jours du congé de naissance pour les travailleurs.

Flandre

Accueil des enfants, garderie

La réalisation d'une réconciliation équilibrée entre la vie professionnelle et la vie privée exige suffisamment de places d'accueil payables, accessibles et de qualité en Flandre. La Flandre essaie d'y subvenir via le déploiement du décret servant de cadre 'Accueil des nourrissons et des enfants en bas âge, entré en vigueur depuis le 1^{er} avril 2014. A court terme nous demandons la gratuité de l'accueil pour les groupes les plus fragilisés et à long terme pour tout le monde.

Article 12 Santé

Droit aux soins de santé

Depuis 2000 *l'état de santé de la population belge* est meilleure. Aussi bien les hommes que les femmes hautement qualifiés vivent de plus en plus longtemps, plus longtemps que les gens peu qualifiés et de surcroît l'inégalité de santé devient plus importante.

En se basant sur des résultats des enquêtes belges sur la santé, il est clair que les femmes ont une meilleure hygiène de vie que les hommes. Elles respectent un mode de vie plus sain, leur attitude envers leur santé témoigne de plus de sens de responsabilité. Elles fument moins, boivent moins et mangent plus sainement... (elles bougent bien moins). Bien qu'elles consultent plus souvent un médecin elles sont moins saines que les hommes. Si la politique (et l'hypothèse des enquêtes administratives sur la santé) prend comme point de départ qu'un comportement sain mène à une meilleure santé, ceci ne semble pas être le cas pour les femmes.

Les femmes développent des maladies spécifiques et plusieurs affections touchent plus de femmes que d'hommes. Les conséquences de ces affections sont pires pour les femmes que pour les hommes et le traitement en est plus rigoureux pour les hommes.

Des femmes avec de bas revenus participent moins souvent à des recherches préventives et les mères-célibataires à bas revenus renoncent plus souvent à des soins médicaux pour elles-mêmes.

L'étude 'Les objectifs de santé en Belgique: d'une approche ad hoc à une approche plus structurée' du 11 octobre 2017 (cf KCE – Centre fédéral d'expertises des soins de santé - Rapport 292) était prévue comme base pour arriver à un set d'objectifs de santé prioritaires de la politique de santé parce qu'ils sont assez disparates.

Cette étude est sûrement un inventaire de ce qui existe déjà : un mélange d'objectifs très généraux (p.ex. diminuer l'inégalité en matière d'espérance de vie en bonne santé selon le niveau de qualification et le sexe) et d'autres très spécifiques (p.ex. un pourcentage minimal de prescriptions pour des médicaments pas chers par médecin ou dentiste).

On fait une différence entre les objectifs de résultats (ce qu'on veut obtenir, si nécessaire avec des objectifs intermédiaires), les objectifs de processus (des actions à entreprendre) et les objectifs structurels (les changements structurels nécessaires pour obtenir le résultat). Mais selon nous en ce qui concerne le sexe et le genre dans la politique de santé, il est une marge d'amélioration. En ce qui concerne le sexe : les différences biologiques résultant d'une expression génétique différente des hormones sexuelles qui mènent à des différences h/f dans diverses maladies.

En ce qui concerne le genre: le comportement et le train de vie de l'individu; l'influence des facteurs environnementaux (l'agitation, le bruit, la pollution environnementale...) et les paramètres sociaux de classe, de formation, d'arrière-fond migratoire ...et finalement la sensibilité du genre du soin médical. Nous voulons voir comment tous ces aspects peuvent s'influencer l'un l'autre et comment la politique de santé doit tenir compte de cela dans une cellule sexe/genre de la politique de santé.

Réponses aux questions 34-35 a) du Comité qui s'occupe du signalement d'un nombre particulièrement élevé de cas de stérilisation chez des femmes avec un handicap.

En 2014 une nouvelle loi (17 mars 2013) est entrée en vigueur pour réformer les accords faits en ce qui concerne l'incapacité de travail et pour instaurer un nouveau statut de protection qui correspond à la dignité humaine. Selon cette loi la personne concernée avec un handicap devrait donner son autorisation pour la stérilisation, sur base de consentement éclairé. Cette autorisation ne pourrait donc plus être donnée par le tuteur qui assiste ou représente la personne concernée. Le risque d'une stérilisation forcée n'est toutefois pas à exclure totalement parce que dans certaines circonstances la nouvelle loi permet encore toujours qu'une tierce personne donne son autorisation à la place de la personne concernée. Selon UNIA la stérilisation forcée des femmes handicapées est encore toujours une réalité inquiétante et cette discrimination multiple devrait bénéficier d'une attention particulière des autorités. Il n'est pas clair si ceci tombe sous la responsabilité d' UNIA ou bien de l'IEFH. Selon nous, un tel obstacle institutionnel doit être résolu.

Réponse aux questions 34 et 35b du Comité qui s'occupe du nombre élevé de cancers du sein.

En Belgique les régions sont responsables pour la prévention du cancer du sein. Les 3 communautés organisent chacune leur propre programme de dépistage du cancer du sein auprès de la population (depuis 2001 en Flandre). Il s'agit d'une prévention 'secondaire' (= dépister de possibles tumeurs via une mammographie bisannuelle gratuite chez les femmes entre 50 et 69 ans). En Flandre le centre du dépistage du cancer coordonne et exécute le dépistage du cancer du sein auprès de la population. Ce centre publie chaque année un rapport avec des chiffres et des indicateurs de qualité et cite aussi des publications au sujet de recherches qu'elle fait faire, comme p.ex. à propos du drop-out de certains groupes de femmes,... dans le but de prendre des mesures complémentaires et de toucher plus de femmes. Selon nous, le problème des autorités est qu'elles n'ont pas de réponse à la prévention primaire: prévenir le cancer du sein.

Réponse à la question 39 du Comité qui s'occupe de la recommandation générale n°27 à propos des femmes plus âgées.

En Flandre il y a des maisons de retraite (WZC) (2017: 807 maisons de retraite néerlandophones en Flandre et à Bruxelles) pour les personnes fort dépendantes qui peuvent y résider de façon permanente à partir de 65 ans et y recevoir les soins nécessaires. Au total 79.749 lits sont disponibles (service public, le secteur sans but lucratif et le secteur privé). La moyenne d'âge des résidents est de 84-85 ans. Un sur 3 des 80+ se retrouve dans une maison de retraite. En 2017 14% de la population âgée de 85 ans ou plus résidait dans une maison de retraite, pour les femmes cela montait à 27%. Plus d'un tiers souffre de démence.

Les dernières années en Flandre on a plus investi dans une offre de soins plus diversifiée: des services ambulants (p.ex. soins à domicile, prise en charge à domicile, repas à domicile, service de repassage ou de nettoyage, etc.) de façon à permettre aux personnes plus âgées de rester plus longtemps à la maison. Le rôle de la personne aidante (plus de femmes que d'hommes) est de plus en plus important au sein du concept de la désinstitutionnalisation des soins', domaine dans lequel la Flandre investit beaucoup les dernières années.

Plus de femmes que d'hommes vont travailler moins pour prendre le rôle de personne aidante, pour mieux combiner le travail et la vie privée mais souvent cela implique que les femmes perdent de leur salaire et qu'elles développent moins de droits à la pension.

Article 13 Elimination des discriminations dans les vies économique et privée

Assistance sociale

Le montant du minimum vital se situe bien sous le seuil de risque de pauvreté. Le nombre de bénéficiaires du minimum vital ne cesse de s'accroître. L'écart entre le nombre de bénéficiaires femmes et hommes diminue. Selon nous, pour les années à venir, une augmentation graduelle du montant du minimum vital est nécessaire au-delà du seuil de risque de pauvreté européen. Les assistants sociaux des CPAS (Les Centres Publics d'Action Sociale) doivent pouvoir consacrer plus de temps qualitatif à l'accompagnement des bénéficiaires du minimum vital et cela d'une façon constructive.

Impôt sur les revenus et impôt indirect

Nous renvoyons à l'ébauche du rapport sur l'égalité des genres et la politique des impôts dans l'UE (2018/2095 (INI)) de la Commission des affaires économiques et monétaires et la Commission des droits de la femme et de l'égalité de genre et la Résolution du Parlement Européen du 15 janvier 2019 sur l'égalité de genre et la politique des impôts dans l'UE pour consolider la vue que nous avons depuis des années . Ainsi les auteurs sont d'avis que:

- Les changements régressifs dans la fiscalité du travail, des entreprises, de la consommation et de la richesse, observables au cours des dernières décennies dans les États membres, ont entraîné un affaiblissement de la capacité de redistribution des régimes fiscaux et ont contribué à la tendance à la hausse de l'inégalité des revenus; que cette modification structurelle de la fiscalité a déplacé la charge fiscale vers les groupes à faibles revenus, et donc les femmes en particulier, en raison de la répartition inégale des revenus entre femmes et hommes, de la faible proportion de femmes parmi les personnes à revenu élevé, des taux de consommation supérieurs à la moyenne chez les femmes en matière de biens et services essentiels, de la part relativement élevée du revenu du travail et de la faible part du revenu du capital dans le revenu total des femmes.
- En réalité les revenus des femmes sont plus taxés que ceux des hommes quand on réunit les revenus d'un ménage pour le calcul et quand les revenus des femmes sont considérés comme un complément des revenus de celui qui soutient la famille; seules la Suède et la Finlande peuvent être considérées comme étant des pays où le système d'impôts sur les revenus est vraiment individualisé.
- Depuis les années '80 les tarifications pour les entreprises ont fort baissé de 40% à 21.9%, alors que les impôts sur la consommation (surtout la TVA) ont fort augmenté jusqu'à 20.6 % en 2016.

Nous sommes d'accord avec les recommandations de la Résolution du Parlement Européen, e. a.:

- Les états membres doivent d'introduire progressivement l'imposition individuelle tout en veillant à préserver l'intégralité des avantages financiers et autres dont bénéficient les parents dans les régimes actuels d'imposition commune.
- Ils ne peuvent pas supprimer le caractère progressif de leurs systèmes d'impôts sur les revenus, p.ex. dans une tentative de simplification de l'impôt sur les revenus.
- L'impôt sur les entreprises et l'impôt sur le capital peuvent fort contribuer à une réduction de l'inégalité, parce qu'ainsi ils soignent pour une redistribution via le système d'impôts et pour des rentrées qui peuvent financer la sécurité sociale et des transferts sociaux.
- La fraude et l'évasion fiscales contribuent largement à l'inégalité entre les femmes et les hommes dans l'Union et au niveau mondial, car elles limitent les ressources dont disposent les gouvernements pour accroître l'égalité aux niveaux national et international.
- Des mesures fiscales plus fortes, p.ex. sous forme d'impulsions fiscales, peuvent stimuler une meilleure disponibilité et un meilleur accès à un accueil en garderie. Cette gouvernance doit miser l'intégration des femmes sur le marché du travail et elle doit surtout viser les ménages à bas revenus, les familles monoparentales et les groupes défavorisés.
- Leur politique en matière d'impôts doit être évaluée régulièrement du point de vue de l'égalité des genres pour garantir que les mesures d'imposition ne sont pas directement ou indirectement discriminatoires.

Vie sociétale

Participation aux loisirs, à la vie sportive et culturelle.

Selon des statistiques flamandes (2018) un peu plus de la moitié des Flamands dit être membre actif d'au moins 1 association. 1 sur 4 est membre d'une association sportive. Suivent les associations de loisirs et d'art (chacune bonne pour 7%), les syndicats et les associations professionnelles (6%), les comités de quartier ou de voisinage, des groupements socio-culturels et des comités de parents dans les écoles (chacun bon pour 5%). Les hommes (61%) sont plus souvent membres actifs dans les associations que les femmes (48%). Pour nous il faut encore des incitations pour la participation des femmes.

Le nouvel accord de gouvernement flamand (2019-2024) révèle que les ressources financières pour les organisations de la société civile telles que les associations de femmes se retrouvent sous pression.

Article 15 Egalité devant la loi

Cf. aussi l'article 2

En principe en Belgique les hommes et les femmes ont les mêmes droits. Mais dans la pratique il y a encore pas mal de points litigieux. Pour beaucoup de femmes l'accès aux droits ressemble encore trop à un parcours du combattant dans nombre de domaines, qui sont la conséquence de discriminations indirectes.

Dans le cadre des droits internationaux de l'homme les droits des femmes tels qu'ils sont décrits dans la Convention CEDAW, sont d'une importance capitale. La Convention est peu connue en Belgique: les ministres compétents pour l'égalité des chances le connaissent grâce à l'IEFH et les associations de femmes ou féministes le connaissent aussi. Il est à peine connu du pouvoir judiciaire, des politiciens, des formations d'étudiants...Ou alors on en tient trop peu compte.

En 2014 Vie Féminine, une organisation francophone pour des femmes, demandait un ministre pour les droits de la femme au niveau fédéral. Durant la dernière législation (2015-2019) cela ne s'est pas fait au niveau fédéral mais bien dans le Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Le ministre compétent a fait des progrès sur le plan de la prévention et du combat contre la violence et le sexisme, contre l'hyper-sexualisation des filles, il y a eu un décret sur le gender mainstreaming et le gender budgeting. Une Assemblée participative 'Alter Egales' a vu le jour, ce qui a rendu une collaboration possible avec des organisations de femmes à propos de certains thèmes comme le travail, la violence, la perception des femmes,...

Réponse à la question 47 en rapport avec la collecte et l'analyse de données.

En 2006, 2011 et 2018 l'IEFH a publié des statistiques et des indicateurs de genre. Les domaines de gouvernance diffèrent selon les éditions. Des comparaisons /évolutions sont difficiles. Chaque année l'IEFH publie un rapport belge sur l'inégalité salariale h/f.

Dans le cadre du Plan fédéral Gender mainstreaming une ligne politique est développée ayant rapport avec la réalisation de statistiques h/f. Cette ligne politique a été appliquée durant toute la législature 2015-2019. Mais quels sont les résultats? Dans les statistiques où le sexe est un

paramètre séparé disponible, Statbel incite ses statisticiens à prendre cette dimension en compte dans toutes les initiatives de divulgation. Dans les communiqués de presse du gouvernement la différence h/f est prise le plus possible en compte. Dans les données publiques (les données publiques du gouvernement) le sexe est aussi repris le plus souvent possible comme paramètre. Actuellement dans les enquêtes administratives qui interrogent 1 ou 2 personnes dans un ménage la sélection de la personne de référence se fait selon la méthode de genre neutre soit du dernier anniversaire.

Dans la pratique on constate que toutes les statistiques ne sont pas scindées sur base h/f. Il y a bien des progrès. Comme organisation associative nous pouvons parfois obtenir des chiffres h f sur demande auprès des administrations concernées.

En Flandre depuis 2018 'Statistiek Vlaanderen' publie des graphiques informatifs en rapport avec la population, l'économie, les conditions de vie, l'environnement et les autorités. Chaque année il y a des enquêtes auprès des consommateurs. Le milieu associatif peut donner sa contribution et les statisticiens en tiendront le plus possible compte. Le Vrouwenraad est aussi partie prenante et essaie ainsi aussi de donner forme à la dimension du genre.

Au cours de la législature 2015-2019 les autorités flamandes ont publié pour la première fois un moniteur du genre dans lequel, sur demande du Vrouwenraad une comparaison était possible avec les données de l'Index du genre de l'Institut Européen de l'égalité des genres.

Réponse à la question 51 du Comité qui s'occupe du rapport national périodique en collaboration avec les 'stakeholders'.

Article 16 Egalité des droits dans les relations conjugales et familiales

Depuis des années il semble que souvent les pensions alimentaires pour les enfants après un divorce (le plus souvent du père à la mère) ne sont pas versées ou alors de façon très incomplète. En 2004 le Service des Créances Alimentaires (SECAL) a vu le jour sous la pression du mouvement des femmes. Ce service du SPF Finance récupère les arriérés de la pension alimentaire et au parent bénéficiaire il propose une avance sur l'alimentation des enfants. Le fonctionnement du SECAL et la législation peuvent encore être améliorés. Quelques exigences du mouvement des femmes et des familles: meilleur accès à l'information et au SECAL, suppression du plafond de revenus du parent bénéficiaire pour avoir droit à une avance pour les enfants, augmentation des avances mensuelles.

Le droit successoral légal est réformé durant la législature 2015-2019. Les nouvelles mesures sont applicables aux héritages ouverts depuis 2018. Les testateurs ont l'occasion d'organiser leur héritage selon leur propre situation. Cette plus grande liberté doit venir à l'encontre de la plus grande variation de types de familles.

Cependant nous devons constater qu'on renonce au principe de traitement égal des enfants. Les testateurs/parents bénéficient d'une plus grande liberté pour traiter leurs enfants différemment.

Selon nous, si ce n'est qu'un accord préalable entre parents et enfants est indispensable et que le notaire devra tout mener à bien et devra veiller à un équilibre subjectif entre les enfants (et beaux-enfants) il n'y a aucune garantie que certains héritiers (les femmes ?) ne seront pas mis sous

pression émotionnelle ou mentale. Selon nous, après un temps (vers la fin de la législature 2019-2024) une étude d'évaluation sur base de perspective de genre s'impose.