



## **Territoire zéro discrimination et 100% droits des femmes !**

20 juin 2019 – Comité européen de coordination

Intervention de Hafida Bachir, secrétaire politique de Vie Féminine

### **1. Femmes et inégalités socioéconomiques en Belgique : un état des lieux alarmant !**

#### **1.1 Quelques chiffres**

- Seul un enfant sur trois a une place d'accueil (hors école maternelle) en Fédération Wallonie Bruxelles. <sup>1</sup>
- En 2016, les congés thématiques (parental, assistance médicale, soins palliatifs) ont été pris à 70% par les femmes contre 30% pour les hommes<sup>2</sup>.
- 36% des femmes sont en dépendance financières vis-à-vis de leur partenaire, contre 11% des hommes. <sup>3</sup>
- 43,5 % des femmes travaillent à temps partiel (contre 9,4 % des hommes). <sup>4</sup>
- En 2018, 69% des victimes de discriminations à l'emploi sont des femmes dont plus d'un signalement sur 3 est lié à la grossesse<sup>5</sup>.
- Parmi les exclusions des allocations d'insertions en 2015, faisant suite à la mesure de limitation prise par le gouvernement en 2012, on compte 62% de femmes pour 38 % d'hommes. <sup>6</sup>
- En 2014, l'écart salarial horaire moyen entre les hommes et les femmes est de 7,6% et l'écart annuel moyen est de 20,6%
- 2/3 des personnes qui touchent une pension en dessous du seuil de pauvreté sont des femmes.
- En 2015, 53, 7% des bénéficiaires du revenu d'intégration sociale sont des femmes et quasiment 43, 9 % d'entre elles ont une famille à charge (contre seulement 12,2% des hommes)

#### **1.2 Derrière ces chiffres, des vécus sous pression**

Sur le terrain de **l'effectivité des droits**, les constats sont également amers pour les femmes alors même que l'égalité est aujourd'hui garantie sur papier en Belgique. En

---

<sup>1</sup> l'ONE en chiffres, 2017

<sup>2</sup> Onem, rapport annuel 2017

<sup>3</sup> Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes, « Femmes et hommes en Belgique, statistiques et indicateurs de genre », deuxième édition, 2011 – chiffres repris de l'étude du DULBEA basée sur les données 2006 de la DGSIE (Enquête sur les revenus et les conditions de vie – SILC

<sup>4</sup> Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes, « L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique » - Rapport 2017

<sup>5</sup> Chiffres publiés par Actiris

<sup>6</sup> Source: « Impact de la limitation du droit aux allocations d'insertion » étude 2017, ONEm

matière de logement, de pensions alimentaires, de violences conjugales, sexisme, santé, d'emploi..., les femmes se retrouvent souvent face à des murs : manque d'informations, jugements, discriminations, etc.

**Les femmes qui fréquentent nos Centres d'Insertion socio-professionnelle** sont confrontées à la précarisation grandissante. Elles émergent de plus en plus souvent aux CPAS (notamment au travers de la réforme du PIIS ou après une exclusion du chômage) ou arrivent dans nos formations via l'arrêté royal visant à « encourager » le retour au travail des personnes dites en incapacité de travail.

Ces femmes connaissent, parfois de façon cumulée, des problèmes de santé physique ou mentale limitant grandement leur remise à l'emploi malgré les politiques d'activation qui font pression sur elles. Elles vivent aussi une grande précarité financière qui les empêche de rencontrer leurs besoins de base. Cette précarité financière est accrue par la dégressivité des allocations de chômage, la suspension de celles-ci ou encore l'exclusion en cas de sanction. Dans ces conditions, il est extrêmement difficile de parvenir à reconstruire l'estime d'elles-mêmes, leurs ressources ainsi qu'un projet professionnel viable.

Dans ce contexte, **les institutions**, qui devraient pourtant être garantes du respect des droits des femmes, sont souvent perçues comme **sourdes et muettes**, voire méprisantes envers les situations réelles dans lesquelles celles-ci se retrouvent. Par exemple, dans le cadre de la politique d'activation des chômeurs, les femmes sont régulièrement sommées, sous peine de sanction, de se débrouiller pour trouver une place d'accueil pour leur jeune enfant alors que l'on connaît le manque de places, sans parler du coût parfois élevé dans les milieux d'accueil non subventionnés.

Cette situation des femmes est encore aggravée par les **mesures d'austérité** impactent tout particulièrement les femmes et remettent en cause certains droits durement conquis. Pensons au chômage, au crédit-temps, aux prépensions et aux pensions, à la flexibilisation de l'emploi justifiée par la conciliation entre vie privée et professionnelle... Sans oublier que la loi du gendermainstreaming du 12 janvier 2007, qui oblige l'état fédéral belge à intégrer la dimension de genre dans le contenu de ses politiques publiques, n'a pas été nécessairement appliquée aux réformes socioéconomiques ayant impacté les femmes.

A ces situations, se rajoute un discours de plus en plus décomplexé qui divise et hiérarchise, y compris les femmes entre elles, qui affirme que certain.es sont légitimes et que d'autres pas. Cette division s'incarne au quotidien, à travers des propos racistes et des pratiques discriminantes. Elle permet de justifier le nonaccès de certaines catégories de personnes à des ressources et à des droits fondamentaux.

## **2. Quelle lecture faisons-nous de ces injustices qui touchent les femmes ?**

A cause d'une organisation de la société qui va définir, classer et hiérarchiser les groupes sociaux entre eux à travers **3 systèmes de domination** :

### **Le patriarcat**

En partant des réalités de vie, nous savons que s'exercent toujours sur les femmes des attentes qui ne concernent qu'elles : être naturellement douée pour prendre soin des

autres (notamment des enfants), s'adonner aux tâches ménagères, rester toujours belle et désirable, se mettre en retrait professionnellement et socialement pour soutenir son partenaire, etc.

Ce sont les effets du patriarcat, c'est-à-dire d'une logique qui prône la domination des hommes sur les femmes, ou si l'on préfère, de la supériorité accordée dans la société aux rôles, valeurs, compétences dites « masculines » au détriment des rôles, valeurs et compétences dites « féminines »

### **Le capitalisme**

Le patriarcat à lui seul ne suffit pas pour expliquer la permanence de ces situations d'inégalités vécues par les femmes aujourd'hui. Pourquoi sont-elles toujours moins bien payées que les hommes ? Pourquoi sont-elles concentrées dans quelques secteurs d'emploi, moins valorisés et moins rémunérés ? Pourquoi sont-elles la majorité à travailler à temps partiel ?

En fait, le capitalisme – très virulent dans le contexte libéral et mondialisé actuel – exploite ces rôles traditionnels afin d'en tirer profit.

Ainsi, la main d'œuvre féminine coûte moins chère, notamment parce qu'elle est considérée comme « non qualifiée ». Le temps partiel, sous couvert de la conciliation, permet aux entreprises de reporter sur les travailleuses les variations d'activité (saisonniers, baisse de la demande, etc.). De plus, le monde de l'entreprise exerce également une pression sur l'Etat pour obtenir des diminutions de charges sociales et en conséquence, l'Etat ne peut plus redistribuer équitablement les richesses produites et assurer les services d'intérêt collectif, comme la garde des enfants, ce qui à son tour renforce les inégalités entre hommes et femmes face à l'emploi.

### **Le racisme**

Le contexte social et économique actuel, plutôt tourné vers l'individualisme, le consumérisme, la promotion de la concurrence et de la compétitivité, renforce aussi la peur de l'Autre, la crainte de devoir partager et les sentiments de rejet vis-à-vis des personnes « ayant une autre culture ».

En effet, il existe toujours un « racisme ordinaire » basé sur des différences de culture, de langue, d'ethnie ou de religion et qui crée des discriminations dans l'accès à la vie sociale, culturelle et bien sûr économique, notamment sur le marché de l'emploi.

De nombreuses femmes, étrangères ou d'origine étrangère, en situation légale ou non, peinent à trouver un emploi, se retrouvent dans des emplois à très bas salaire ou carrément en dehors des circuits formels de l'économie, notamment dans la garde d'enfants ou de personnes âgées à domicile, où elles ont souvent peu de marge de manœuvre pour négocier leurs conditions de travail. En fait, elles sont appelées à accomplir toute une série de tâches domestiques, de soin et d'éducation pour un salaire bas, des conditions de travail et d'accès aux droits sociaux précaires et un accompagnement professionnel (formation, évolution de la carrière, etc.) quasi nul, pour que d'autres, hommes et femmes, poursuivent une carrière professionnelle synonyme d'un minimum d'indépendance et de sécurité financière.

### **3 systèmes qui se renforcent**

On voit bien dans cette dernière situation comment interagissent le patriarcat, le capitalisme et le racisme : ces trois logiques se renforcent pour maintenir les individus dans des situations d'exploitation. De plus, elles créent des rapports de force entre les femmes, ce qui brise les possibles solidarités entre elles, à l'heure où la résistance s'impose. En effet, pour certaines, il sera plus urgent de lutter contre l'emprise des rôles stéréotypés de sexe. Pour d'autres, il est plutôt nécessaire d'insister sur l'émancipation par rapport à sa culture d'origine ou sur la lutte contre les discriminations sur base de la

prétendue « race ». Pour d'autres encore, c'est le combat contre le système économique qui primera.

### 3. Dans ce contexte, quelles pistes ?

#### 3.1 Des politiques publiques qui n'accroissent pas les inégalités

Il est évident que la lutte contre les stéréotypes et les préjugés reste un axe de travail important. Mais au-delà de cela, il est essentiel que les politiques publiques se questionnent sur leur responsabilité dans la perpétuation des inégalités et réfléchissent à des solutions innovantes qui permettent de :

- Donner des **réponses collectives et sociales** aux problèmes plutôt qu'individualiser les problèmes, comme le font certaines politiques, en prônant la débrouille ou en gérant la pauvreté.
- Prendre en compte tous **les domaines qui concernent les femmes, dans leur globalité** sans les saucissonner (tenir compte des charges familiales qui pèsent sur elles, des difficultés de mobilité, des revenus bas, des problèmes de santé...)
- Respecter **l'autonomie des femmes, leurs aspirations et les compétences** (les politiques d'activation ont poussé les femmes à abandonner leur formation pour accepter un emploi en pénurie)
- **Intégrer une lecture croisée des discriminations et agir conjointement contre les différents types d'inégalités** produites par le sexisme, le racisme et le capitalisme : plusieurs politiques de ces dernières années ont été très discriminantes pour les femmes : le statut de cohabitantE, la politique des temps partiels, réforme des pensions, accès à la formation et à l'emploi des jeunes femmes voilées, activation cpas et chômage, etc.

A ce propos, rappelons qu'UNIA recommande que toute politique doit dans avoir *une approche qui se base sur une analyse intersectionnelle des problématiques d'inégalité et de discrimination qui permet de tenir compte de l'interaction entre différentes caractéristiques que sont le genre, l'origine et la classe sociale. La manière dont ces caractéristiques se renforcent pour discriminer les personnes.*

#### 3.2 Garantir les droits des femmes

Par ailleurs, il est important que les décideurs, à tous les niveaux de pouvoir, s'engagent à garantir les droits des femmes dans tous les domaines de la vie en lien avec les engagements pris par la Belgique au niveau international, et tout particulièrement au niveau de la Convention sur l'élimination de toutes les discriminations à l'égard des femmes (CEDAW).

La Convention a pour ambition de garantir aux femmes le plein exercice de tous leurs droits humains, à égalité avec les hommes. Mais elle souligne aussi certains aspects liés à la position spécifique des femmes dans la société, et affirme la nécessité de leur reconnaître des droits particuliers qui conditionnent leur accès à d'autres droits : par exemple, la protection de la maternité des travailleuses, la lutte contre différentes formes de violences ou encore l'accès à des services de santé.

Dans son préambule, la Convention reconnaît que « la discrimination généralisée contre les femmes existe toujours » et souligne qu'une telle discrimination « viole les principes d'égalité des droits et du respect de la dignité humaine ».

Dans son article 11, la CEDAW invite les Etats partis à prendre toutes les mesures appropriées pour éliminer les discriminations à l'égard des femmes en matière d'emploi, de sécurité sociale et de formation professionnelle.

Pour un mouvement comme le nôtre, mettre le focus sur les droits est primordial car :

- Ça oblige les responsables politiques à justifier de l'exclusion des femmes de leurs droits (violences, pensions alimentaires, pensions) et dès lors, inverser la charge de la preuve.
- Ça permet de caractériser les rapports de pouvoirs et de domination qui font que les femmes sont exclues de leurs droits.
- De renforcer (empowerment) les femmes en leur permettant de faire autorité, d'investir la sphère politique et être coactrice des changements collectifs.
- Les droits sont garantis par des instruments nationaux et internationaux et doivent être donnés sans aucune contrepartie.