

TABLE DES MATIERES

I – Introduction p. 1

II – Les revendications contre la violence faite aux femmes p. 2

- p. 2 Stop à la violence envers les femmes = une priorité politique
- p. 3 Mieux prévenir, mieux guérir
- p. 4 Respectez les droits, appliquez les lois !
- p. 6 Le viol est un crime, pas une arme
- p. 7 Etudes scientifiques exigées !

III - Les revendications contre la pauvreté p. 8

- p. 8 Services collectifs à revaloriser, à développer !
- p. 10 Les titres-services : femmes de ménage au rabais
- p. 12 Les femmes méritent mieux... salaire égal pour travail égal !
- p. 14 Un système fiscal juste pour les femmes, pour toutes les femmes !
- p. 16 Compétences des femmes : invisibles et sous-estimées
- p. 18 Femmes : carrière précaire + bas salaire = pension de misère

IV - La Marche mondiale des femmes, un mouvement irréversible p. 21

V- Liste des membres de la Marche mondiale des femmes – Belgique p. 22

En Belgique, 150 organisations font partie du réseau de la Marche mondiale des femmes.

Contact

asbl Marche mondiale des femmes – Wereldvrouwenmars vzw

Claire Bonet et Leen Vandamme

Tél. : 02/ 229 38 28

Fax. : 02/229 38 48

e-mail : marche@amazone.be ou wereldvrouwenmars@amazone.be

site web : www.marchemondialedesfemmes.be ou www.wereldvrouwenmars.be

INTRODUCTION

Cette brochure est le résultat d'un long processus de réflexion et de concertation. Elle témoigne de la collaboration intense et positive entre les féministes, le mouvement traditionnel des femmes, les syndicats, les groupes régionaux de la MMF et les femmes immigrées.

Deux groupes de travail se sont penchés pendant plusieurs mois afin de remanier et de mettre à jour les propositions et revendications de 2000. Le premier groupe a travaillé sur les problèmes de violence à l'égard des femmes ; le deuxième a quant à lui examiné les problèmes de pauvreté et d'emploi.

Les rencontres et les discussions ont commencé début 2005 dans la perspective de la grande rencontre européenne de la MMF à Marseille qui se déroula en mai dernier. Sans nous vanter, nous pouvons affirmer que la délégation belge était très bien préparée. L'ambiance agréable et stimulante ainsi que la solidarité entre les différentes délégations européennes nous ont conforté dans l'idée de constituer des groupes de travail européens et d'organiser des campagnes communes. La délégation belge est donc rentrée avec l'objectif de définir ses revendications prioritaires.

Le 16 octobre 2005, nous présenterons nos revendications et inquiétudes concernant la pauvreté et la violence aux 5 Ministres de l'Égalité des Chances présents au grand débat de *Conféttia*. La coordination belge compte sur eux pour qu'ils en fassent des priorités politiques !

Le même jour, ces revendications de la Marche mondiale des femmes accompagneront les milliers d'hommes et de femmes venus manifester dans les rues de Bruxelles.

Elles seront également reprises, le 17 octobre 2005, lors des 24h de Solidarité Féministe à travers le monde illustrées par une vague d'actions et de mobilisations qui traversera la planète. La Marche mondiale des femmes clôturera en beauté notre année d'actions avec une "installation" surprenante devant la Bourse de Bruxelles.

Nous remercions la cellule de coordination de la Marche Mondiale des Femmes et plus particulièrement toutes les femmes qui ont participé à la réalisation de cette brochure.

Nous remercions également l'Institut pour l'Égalité entre les Femmes et les Hommes pour leur soutien grâce à cette publication.

REVENDEICATIONS CONTRE LA VIOLENCE FAITE AUX FEMMES

STOP À LA VIOLENCE ENVERS LES FEMMES = UNE PRIORITÉ POLITIQUE

Constat

Les femmes et les petites filles, parce qu'elles appartiennent au sexe féminin, sont partout dans le monde victimes de violences perpétrées au sein de la famille et de la collectivité et cela quel que soit leur revenu, leur classe sociale et leur culture. La violence à l'égard des femmes est l'expression des rapports de force historiques qui ont abouti à la domination des femmes par les hommes.

La violence se manifeste tant au sein de la famille, au sein du couple que dans la collectivité sous diverses formes telle que la violence physique, psychologique, structurelle et sexuelle.

Commentaire

Les pouvoirs publics ne font pas encore assez le lien entre les violence faites aux femmes et petites filles et leur place dans la société. Le gouvernement compte encore trop sur les initiatives privées. Les différents ministères concernés par cette problématique ne collaborent pas assez ensemble. Ce problème ne peut pas être laissé au seul ministre de la Santé ou de l'Égalité des chances. Les ministres chargés de l'emploi, de l'enseignement, de la culture doivent également apporter leur pierre à l'édifice. Tant qu'il n'existe pas une action coordonnée, les résultats concrets sont difficiles à atteindre.

Revendications et recommandations

Pour relever le défi que constitue l'élimination de toute violence à l'égard des femmes au sein de la famille, de la communauté et de l'Etat, il est nécessaire et indispensable de mettre au point une approche globale, multidisciplinaire, soutenue par les pouvoirs publics.

Cette approche requiert:

- la poursuite de la reconnaissance de cette problématique par les pouvoirs publics et le développement d'une politique structurelle et continue ;
- une collaboration permanente avec l'ensemble des mouvements de femmes, tous les acteurs de terrain et la société civile, concernés par la problématique, rassemblés dans un lieu public de concertation permanente, structuré et doté des moyens nécessaires ;
- le développement d'une politique d'égalité entre les hommes et les femmes, soutenue structurellement et dont les progrès sont évalués dans un rapport sur les effets de l'émancipation.

MIEUX PREVENIR, MIEUX GUÉRIR

Constat

Un changement des mentalités est indispensable pour mettre en place un travail de prévention. Actuellement et par manque de financement, il n'existe pas suffisamment de services spécifiques de secours et d'aide urgente aux femmes victimes de violences, les centres et maisons d'accueil existants sont submergés par les demandes, il n'existe que très peu de lieux de traitement des auteurs de violences. Les personnes qui, de par leur profession, sont directement confrontées aux victimes et/ou aux agresseurs ne sont pas suffisamment formées et les moyens pour remédier à cette situation sont quasi inexistantes. D'autre part, les victimes ne sont pas assez informées sur leurs droits et sur les services d'aide existants.

Commentaire

Le principe d'égalité, le partenariat entre les hommes et les femmes et le respect de la dignité humaine doivent être prégnants dans tous aspects de la vie et de la société. Tout ceci exige un profond changement des mentalités qui ne pourra être atteint que par une attention particulière dans l'éducation (aussi bien à la maison qu'à l'école) et dans la vie publique. C'est pourquoi des campagnes publiques d'information et de sensibilisation sont nécessaires. Malheureusement, nous constatons que bien souvent les moyens pour de telles campagnes manquent et, de ce fait, règne toujours le tabou sur la violence.

Revendications et recommandations

Tous les pouvoirs publics doivent, en concertation avec les acteurs de terrain, la société civile et les organisations de femmes :

- organiser des campagnes d'information ;
- soutenir les campagnes d'information de la société civile ;
- prévoir des formations de base et continuées pour les personnes amenées à intervenir dans l'aide aux femmes victimes de violences afin que ces services aient un personnel qualifié ;
- inscrire la problématique de l'égalité entre femmes et hommes dans la formation des enseignants ;
- garantir un financement permanent suffisant aux services d'aide et centres d'accueil ;
- être attentif aux nouvelles formes d'accueil ;
- prendre en considération les conséquences médicales et paramédicales de la violence sur la santé des victimes et en tenir compte ;
- développer des mesures structurelles spécifiques pour la prise en charge des auteurs de violences ;
- établir une directive spécifique pour les parquets en cas de violence intrafamiliale : la victime protégée, l'agresseur dehors.

RESPECTEZ LES DROITS, APPLIQUEZ LES LOIS !

Constat

Il existe déjà des lois concernant la protection des victimes et le suivi des auteurs de violence. Mais dans la pratique, elles sont bien trop peu utilisées. La revendication des droits de la victime est souvent freinée par un manque de protection et des procédures bien trop longues et trop chères.

La Déclaration Universelle des Droits Humains et le Traité du sommet de Pékin proclament les principes d'égalité et de non-discrimination mais ces derniers ne semblent pas s'appliquer aux femmes. Pourtant elles sont les premières victimes de violences à travers le monde pour des motifs sociaux, culturels ou religieux telles les mutilations sexuelles, mariages forcés, trafic des filles et des femmes à des fins d'exploitation sexuelle.

Commentaire

Les différentes lois existantes ne sont pas toujours appliquées de manière conséquente. Cela crée chez les victimes une forme de méfiance à l'égard de ces lois et la peur d'une éventuelle « vengeance » de leur agresseur. Le trop fréquent classement sans suite des affaires y contribue largement. De plus, peu d'informations au sujet de cette législation sont rédigées dans un langage clair et simple.

Il est dommage de constater que la Déclaration des Droits Humains ne s'applique pas aux femmes comme si elles n'étaient pas des êtres humains ! De même dans la politique d'asile, il est trop peu tenu compte du fait que les femmes recherchent l'asile parce qu'elles sont victimes de violences, de viol et de discrimination due à leur condition de femme.

Revendications et recommandations

Les autorités doivent contribuer:

- à l'élaboration d'une politique pénale qui mène à la condamnation des agresseurs et élimine le nombre de classements sans suite des parquets ;
- à une évaluation périodique de l'application des lois relatives à la violence faite aux femmes et la garantie d'une protection durable et effective des victimes de violences ;
- à l'établissement de nouvelles règles judiciaires pour accélérer, simplifier et rendre moins coûteuses les procédures judiciaires pénales et civiles engagées par les femmes victimes de violences ;
- à l'élargissement du droit pénal aux autres formes de violence que les violences physiques et sexuelles ;
- à l'établissement d'un droit propre, pour les associations de lutte contre les violences faites aux femmes, de porter plainte et cela indépendamment de la victime. Ce droit doit être garanti par l'établissement d'un fonds de solidarité qui permettrait le financement de la procédure judiciaire ;

- au respect et à l'application de tous les traités internationaux qui garantissent le respect des droits humains fondamentaux ;
- à l'application de façon permanente et spéciale de la Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes (New York, 1994) ;
- au respect de la Convention de Genève dans la politique d'asile belge.

© Marcel De Munnynck – Schaerbeek, mars 2005

LE VIOL EST UN CRIME, PAS UNE ARME

Constat

Les Droits Humains sont souvent intentionnellement violés en temps de guerre par des actes de violences sur les femmes et ce dans le cadre d'une stratégie militaire. Tant les gouvernements que des groupes d'opposition armés utilisent le viol et d'autres formes de violence comme arme de guerre et/ou arme d'intimidation, de contrainte, d'épuration ethnique

Commentaire

Nous constatons que, dans les guerres et situations de conflit, le viol des femmes et des petites filles continue d'être utilisé comme tactique. Même par ceux qui sont censés veiller sur la sécurité de la population et sont présents dans ces zones de conflit pour faire respecter les accords de paix.

Les femmes sont utilisées et abusées à des fins d'épuration ethnique et de fragilisation de leur communauté.

Revendications et recommandations

C'est pourquoi les pouvoirs publics doivent :

- reconnaître les violences faites aux femmes en temps de guerre comme crime contre l'humanité et exiger la condamnation de tels actes au niveau international ;
- lors des missions de paix, envoyer des équipes mixtes et paritaires spécialement formées pour aider les femmes victimes de violences et de viol. ;
- développer des programmes de formation pour les militaires afin de les sensibiliser violences et viols liés à l'appartenance sexuelle, leurs causes sociales et culturelles ainsi que leurs conséquences pour les victimes ;
- poursuivre en justice les militaires coupables de viols et d'actes de violences pendant des missions à l'étranger et dédommager les victimes de ces actes.

ÉTUDES SCIENTIFIQUES EXIGÉES !

Constat

Pour élaborer une politique appropriée, la recherche scientifique est indispensable.

Commentaire

Les recherches scientifiques effectuées depuis les années 1970 étayent la problématique de la violence à l'encontre des femmes. Ces études se sont principalement penchées sur les violences physiques et sexuelles mais les violences psychologiques et sociales n'ont pas été prises en compte.

Des études comparatives et des évaluations s'imposent également pour pouvoir mener une politique adéquate. De nouvelles recherches sont essentielles au développement d'une politique adaptée à la situation actuelle et d'une prévention plus efficace.

Revendications et recommandations

C'est pourquoi les pouvoirs publics doivent:

- étayer la problématique de la violence faite aux femmes par des études scientifiques ;
- établir des statistiques précises et régulièrement actualisées sur l'ampleur de la problématique, y compris sur le nombre de classements sans suite ;
- actualiser les études existantes ;
- commander de nouvelles études sur les violences faites aux femmes et petites filles ainsi que sur les conséquences sur leur santé et sur l'économie ;
- faire des recherches sur la prévention et de nouvelles possibilités d'accueil ;
- créer un centre d'étude fédéral à partir duquel les résultats des recherches nationales et internationales pourraient être diffusés.

REVENDEICATIONS CONTRE LA PAUVRETÉ

SERVICES COLLECTIFS À REVALORISER, À DÉVELOPPER !

Constat

Le secteur non-marchand s'est développé dans la deuxième moitié du XXe siècle, dans le prolongement d'activités qui étaient largement réalisées, dans la sphère privée, par les femmes (soins aux enfants et personnes âgées, activités éducatives,...). Aujourd'hui, il représente un cinquième des emplois salariés en Belgique mais beaucoup ne sont que des temps partiels (+/- 800 000 emplois dont seulement +/- 580 000 temps plein). La qualification est souvent importante (infirmières, éducateurs/éducatrices, enseignants,...), mais les rémunérations relativement faibles comparées à celles des secteurs marchands.

Dans de nombreux secteurs, malgré le nombre important de travailleuses et travailleurs, les services offerts sont insuffisantes et les demandes insatisfaites. C'est notamment le cas dans les structures d'accueil de la petite enfance.

Si les mobilisations syndicales et négociations (souvent tripartites) ont permis des améliorations sensibles, de nombreux problèmes subsistent et les craintes d'un secteur non-marchand livré au marché, ou, tout du moins, à sa logique sont justifiées.

Commentaire

Si, comme son nom l'indique, ce secteur, qu'il soit public ou associatif, doit pouvoir suivre une autre logique que celle du marché, des nombreux faits nous font craindre le contraire.

Depuis de nombreuses années, le ralentissement de la croissance, la progression du chômage mais surtout les politiques gouvernementales (fédéral, régionale et communautaire) ont contribué à mettre le non-marchand en danger. L'influence de la logique marchande se ressent dans les modes de gestion des institutions, dans les relations sociales ainsi que dans les politiques liées à la mondialisation (AGCS, Bolkenstein,...).

Les travailleuses du non-marchand connaissent souvent des conditions de travail difficiles, des charges importantes et doivent répondre à une demande de flexibilité croissante.

Le financement aléatoire du secteur entraîne également différentes formes de précarisation de l'emploi. De nombreux emplois ont été subventionnés par des formes de sous-statuts. Aujourd'hui, au lieu de revaloriser les associations existantes, les pouvoirs publics préfèrent développer les titres-services dans le secteur du nettoyage à domicile, prétendant s'attaquer ainsi au travail « en noir », comme s'il était concentré principalement dans ce secteur.

Augmentation de la charge de travail, augmentation de la flexibilité, dégradation des conditions de travail, culpabilisation par rapport aux usagers (etc.) représentent le quotidien des travailleuses et travailleurs du secteur. Ces travailleurs sont, de plus, confrontés à une importante dégringolade sociale liés aux sous-statuts qui vont à l'encontre d'une reconnaissance

sociale et professionnelle (et par conséquent souvent salariale). Les carrières sont souvent incomplètes (avec des répercussions sur les droits dont celui à la pension).

Notons que ce phénomène est loin d'être national. Dans tous les pays, les politiques néolibérales attaquent les services publics et les associations non marchandes, mettant à mal le système social.

Revendications et recommandations

- Promouvoir le non-marchand en tant que secteur indispensable au fonctionnement d'une société solidaire.
- Défendre et améliorer les droits, le statut et les conditions de travail des travailleuses et travailleurs du secteur.
- Se battre pour l'égalité entre homme et femme en matière de reconnaissance professionnelle devant se traduire par une amélioration des conditions de travail et des salaires.
- Garantir et revaloriser les services publics de qualités à prix raisonnable.

© Marche mondiale des femmes – Marseille, mai 2005

LES TITRES-SERVICES : FEMMES DE MÉNAGE AU RABAIS

Constat

En juillet 2001, le gouvernement belge crée les titres-services pour réduire le travail au noir, créer de l'emploi durable et répondre à des besoins sociaux.

Les titres-services servent à rémunérer des services ménagers et domestiques. L'organisation de ces services est confiée à des sociétés agréées : entreprises commerciales, asbl, mutualités, sociétés à finalité sociale, CPAS et sociétés d'intérim.

Il en coûte à l'utilisateur 6,70 €/heure fiscalement déductible à 30 %.

Commentaire

Les objectifs du dispositif sont :

- Créer de l'emploi durable.

Mais peut-on parler d'emploi durable quand il s'agit de contrat d'intérim, de temps partiels, sans accès à des formations?

- Transformer le travail au noir en travail régulier.

N'est-ce pas l'utilisateur qui bénéficie du "noir" puisqu'il ne paie ni les cotisations sociales, ni le précompte du travailleur ? C'est l'Etat qui finance le tout.

- Transformer le statut du travailleur ALE en salarié.

Les conditions offertes aux travailleuses titres-services ne sont guère attrayantes de sorte que très peu font le passage de l'un à l'autre.

- Faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.

Aux demandes de conciliation doivent répondre des solutions collectives, à la fois en terme de services accessibles à tous et toutes mais aussi en terme de politiques encourageant le partage des tâches familiales et ménagères.

Ce système favorise le privé, il ouvre la porte à la commercialisation des services et va à l'encontre de la solidarité collective puisque le montant du titre-service est le même pour tous, quels que soient les revenus. Il est aussi fiscalement déductible donc plus profitable aux gros revenus. De plus, le type de besoin et l'urgence ne sont pas pris en compte. Ce sont les premiers arrivés qui sont les premiers servis. Pour les personnes à faibles revenus, le titre-service est trop coûteux et non-déductible du montant de leurs impôts, vu que leurs revenus sont en dessous du seuil imposable.

Les titres-services modifient profondément le sens social du subside attribué. L'Etat met ainsi en péril l'avenir des services collectifs d'aide à domicile car le subside attribué aux services collectifs fait lui l'objet d'une redistribution sociale, en tenant compte du besoin d'aide et du niveau de revenus des usagers.

Les titres-services doivent opérer dans le domaine des travaux ménagers et domestiques mais aucun contrôle n'est exercé pour rechercher les dérives qui existent pourtant.

En région flamande, des pistes sont explorées en vue d'étendre l'activité des titres-services au secteur de la petite enfance. Or, il existe des services agréés, encadrés par du personnel

qualifié. On va mettre à mal ces services qui, pourtant, proposent des emplois stables, assurent une formation continue et un encadrement permettant de prendre en compte l'évolution des situations des usagers.

Les emplois titres-services sont des emplois au rabais, presque toujours à temps partiel (souvent moins qu'un mi-temps) n'offrant qu'un petit salaire et le plus souvent aucune formation. Pourtant le travail ménager est complexe, diversifié et lourd. L'intervention au domicile des utilisateurs requiert une certaine formation, un encadrement. Sans formation, les travailleuses concernées ne pourront quitter les emplois titres-services et accéder à un emploi valorisant où le statut et le salaire sont décents et permettent une réelle autonomie.

Dans le secteur non-marchand, de timides initiatives existent en terme de formation dispensée aux travailleuses mais cela reste totalement insuffisant. Par ailleurs, dans les secteurs commerciaux et de l'intérim, la formation est purement et simplement inexistante.

Le système des titres-services fait du travail ménager un "petit boulot" peu valorisé et disqualifiant. Il rend plus difficile encore nos revendications quant au partage des tâches. Or, le partage des tâches domestiques et parentales, les mesures favorisant la conciliation et la qualité de vie sont essentielles pour progresser vers une société plus égalitaire.

Revendications et recommandations

Le système des titres-services doit faire l'objet d'une évaluation rigoureuse au niveau :

- du respect par les employeurs en l'occurrence les agences agréées des règles et législation du travail ;
- de l'emploi réellement créé en distinguant la création d'emploi et les glissements divers tels que le glissement d'emplois ALE ou ACS vers des emplois titres-services ;
- de l'impact de cette politique de subventionnement individuelle, sur le développement à l'avenir des services collectifs basés sur la solidarité.

Le budget de l'Etat attribué au système des titres-services doit être affecté à la pérennisation et la création d'emplois de qualité, dans les services collectifs.

Les travailleuses occupées dans le système titres-services doivent bénéficier d'un plan de formation, leur permettant d'occuper un emploi correct, notamment dans un service collectif.

Des mesures égalitaires favorisant la conciliation entre travail et famille ainsi qu'une meilleure qualité de vie doivent être développées, en réponse aux nouveaux besoins sociaux.

LES FEMMES MÉRITENT MIEUX ... SALAIRE ÉGAL POUR TRAVAIL ÉGAL !

Constat

Actuellement en Belgique, l'écart salarial moyen entre les hommes et les femmes est encore de 24% en salaire annuel brut et de 12% en salaire horaire brut. Ceci signifie concrètement que les femmes doivent, en moyenne, travailler trois mois de plus pour gagner le même salaire annuel que les hommes.

En Belgique, les hommes gagnent en moyenne quelque 2,41€/heure de plus que les femmes. Près de la moitié de l'écart salarial s'explique par le fait que les femmes occupent des fonctions différentes des hommes sur le marché du travail: elles travaillent davantage dans des secteurs et à des fonctions où les salaires sont moins élevés ; elles interrompent plus facilement leur carrière ; travaillent plus souvent à temps partiel; suivent moins de formations et évoluent moins dans leur carrière. Mais plus de la moitié de l'écart salarial (1,26 € /h) reste néanmoins inexpliqué.

L'écart salarial entre les femmes et les hommes est différent selon le secteur (plus le secteur est 'riche', plus l'écart salarial est grand et il est plus important dans le secteur privé) ; la taille de l'entreprise (plus grand écart salarial dans les grandes entreprises) et le statut des travailleurs (plus grand écart salarial chez les employés et les cadres). Pour les ouvriers, l'écart salarial entre les femmes et les hommes est moindre en pourcentages mais se fait davantage ressentir étant donné que les salaires sont plus petits.

Commentaire

« La Belgique est un bon élève en Europe car c'est l'un des pays où les écarts salariaux sont les moins grands ». C'est un message que nous entendons souvent. Pourtant, depuis la moitié des années 90, peu de progrès ont été réalisés. Malgré un cadre législatif solide et l'évolution salariale, l'écart salarial a à peine diminué ces 10 dernières années. Un rapport récent de la Commission Européenne (2005) nous révèle même qu'en Belgique, l'écart salarial s'est accru entre 1998 et 2003 !

Une partie de cet écart peut « s'expliquer » par ce que l'on appelle des facteurs objectifs : travail à temps partiel, concentration dans certains secteurs et dans certaines professions, fonctions, etc. mais cela ne signifie pas que ces soi-disant facteurs objectifs ne sont pas discriminatoires et qu'il ne faut pas essayer de corriger le tir !

On dit souvent que les femmes favorisent elles-mêmes cet écart salarial, que c'est leur choix. Ce « choix » doit cependant être relativisée :

- les choix sont également déterminés par des facteurs externes: les filles et les garçons sont poussés dans certaines branches de l'enseignement; les soi-disant professions, secteurs, fonctions typiquement féminins restent sous-évalués; l'accueil des enfants ou les équipements de soins ne sont pas toujours suffisamment développés.

- Dans certains cas, il ne s'agit clairement pas d'un choix. Pensons aux emplois dans certains secteurs qui ne sont proposés qu'à temps partiel (grande distribution, nettoyage).

- Dans d'autres cas, il est même question de 'pure' discrimination sur le lieu de travail. Les femmes n'ont pas accès à certains secteurs ou à certaines entreprises, elles n'entrent pas en ligne de compte pour certaines fonctions.

Revendications et recommandations

Il y a du pain sur la planche ! C'est urgent ! Surtout quand on sait que les salaires déterminent aussi les droits en sécurité sociale et les pensions ultérieures.

La Marche Mondiale des Femmes demande ¹:

- que par équité mais également par soucis pour les pensions ultérieures des femmes actives, l'on essaie rapidement de réduire l'écart salarial entre les femmes et les hommes. Ceci implique entre autres :

- que la réduction de l'écart entre F/H doit être une priorité absolue et doit être à l'ordre du jour des politiques et des partenaires sociaux
- que l'évolution de l'écart salarial et des causes sous-jacentes soit suivie régulièrement ; il est urgent de rassembler des données chiffrées transparentes et de réaliser une étude pour connaître les causes de l'écart salarial.
- Les autorités doivent organiser des campagnes qui rompent totalement avec le schéma traditionnel des rôles, aussi bien par rapport à l'enseignement que par rapport au marché du travail, afin de contrecarrer la concentration de filles - femmes / garçons - hommes dans des secteurs et des professions spécifiques ;
- Les autorités doivent mettre suffisamment de moyens à disposition afin de pouvoir soutenir à long terme des initiatives de sensibilisation.

- à toutes les parties concernées qu'elles fassent davantage d'efforts pour s'attaquer aux causes de l'inégalité salariale sur le marché du travail. Ce qui implique entre autres:

- La relance de plans positifs, contraignants dans le cadre d'une politique de ressources humaines respectueuse du genre
- Plus d'attention pour la formation et la formation continue des femmes et plus particulièrement pour les femmes peu qualifiées et les femmes qui souhaitent passer à des fonctions de management ou techniques ;
- L'amélioration des droits des travailleurs à temps partiel avec notamment le droit au congé éducatif payé (actuellement réservé aux travailleurs à temps plein et aux 4/5) ;
- Que tous les systèmes de classification de fonctions analytiques souvent optionnels soient neutres au niveau du genre et qu'ils deviennent la règle pour tous !

- que l'on agisse fermement contre toutes les formes de discrimination en matière d'inégalité salariale. Ce qui implique entre autres :

- Le savoir-faire nécessaire, du personnel, des moyens financiers et suffisamment d'autonomie pour l'Institut de L'Égalité des Femmes et des Hommes afin de pouvoir effectivement ester en justice à l'avenir ;
- Que l'on prenne en considération des sanctions plus sévères pour combattre les discriminations salariales.

¹ Les revendications sont notamment basées sur les avis du Conseil de l'Égalité des chances pour les hommes et les femmes, formulés suite à un débat sur l'inégalité salariale.

UN SYSTÈME FISCAL JUSTE POUR LES FEMMES, POUR TOUTES LES FEMMES !

Constat

Le quotient conjugal est un avantage fiscal très sexué et inégalitaire. Il confère à notre système fiscal, une vision très patriarcale de la société. Le principe est simple : le quotient conjugal vise à attribuer de manière fictive une partie du revenu à l'adulte qui est à charge (dans 98 % des cas, il s'agit de la femme) du contribuable principal. Le calcul de l'impôt se fait sur ce revenu comme s'il était produit par la personne.

Commentaire

C'est un système inéquitable car la réduction d'impôt est progressive avec le revenu ; l'avantage du quotient conjugal croît donc avec le niveau des revenus. Il est par ailleurs attribué quels que soient les autres sources de revenus (biens patrimoniaux, portefeuilles d'actions) de la conjointe. C'est donc une véritable aubaine fiscale pour les hauts revenus pour lesquels le quotient conjugal peut même rapporter davantage que le revenu d'un travail salarié de la personne à charge. Celle-ci en allant travailler risque de réduire le revenu net de son ménage et donc son niveau de vie.

Adopté lors de la réforme fiscale de 1989, le quotient conjugal avait, sciemment ou non, l'objectif de tenir les femmes à l'écart du marché de l'emploi afin de ne pas gonfler les statistiques du chômage. Le coût annuel de cette mesure est estimé à 1,6 milliards d'euros (64 milliards de francs belges!) et représente 1,5% des recettes totales de l'Etat.

Le quotient conjugal est contraire au principe de redistribution. Il permet à celui qui a le plus gros revenu de doubler les bénéfices des avantages fiscaux, sur ses revenus et sur la part de revenu qu'il a fictivement transférée à sa conjointe. Il peut s'agir de réductions pour épargne à long terme, des frais de garde d'enfant ou de personnel domestique. Cette réduction d'impôt octroyée grâce au conjoint à charge peut parfois représenter l'équivalent de six enfants à charge. Où est l'équité sociale ?

De plus, le quotient conjugal ne répond pas aux besoins des familles. Certains le justifient en argumentant qu'il aide les familles avec enfants où la mère reste au foyer et voit en lui une manière de reconnaître ce travail éducatif. Pourtant plus de la moitié des bénéficiaires du quotient conjugal n'ont pas ou plus d'enfants à charge. D'autre part, si le quotient conjugal est l'expression d'un soutien au travail domestique, on peut se demander pourquoi les isolés et les ménages à deux inactifs ne peuvent pas en bénéficier ? Et pourquoi les ménages de deux personnes actives qui doivent après leur journée de travail effectuer les tâches ménagères ne bénéficieraient pas de la même mesure. Enfin, rien ne permet de justifier que la valeur de cette activité augmente avec le revenu du conjoint.

Le quotient conjugal est contraire à toute politique d'égalité des chances. Quand l'épouse reste au foyer, la séparation ou de divorce la laisse sans revenu, sauf si elle obtient une pension alimentaire dont on sait aujourd'hui, qu'elle est seulement honorée par 60 % des époux. Cette pension alimentaire engendre une moindre recette fiscale à l'État, puisque le débiteur peut la déduire fiscalement, et même un coût, puisque l'Etat garantit à certaines conditions, une avance

sur pensions non versées via le SECAL (service créance alimentaire). Il est aussi malsain au sein d'un couple, de donner au partenaire qui a le plus de revenus et qui bénéficie de cet avantage fiscal, la maîtrise sur le destin de l'autre et le soin de juger de l'opportunité ou non pour le conjoint de travailler et de percevoir des revenus propres. C'est contraire au principe de l'égalité de droit au sein du couple.

Le quotient conjugal est une discrimination indirecte à l'égard des femmes puisque statistiquement, dans 98 % des cas, la déduction fiscale se fait sur les revenus des hommes. Cette mesure est diamétralement opposée aux objectifs d'égalité de traitement entre hommes et femmes et ruine tous les efforts menés pour améliorer l'égalité des chances dans la promotion de l'accès à l'emploi des femmes.

Le quotient conjugal, répercuté dans le calcul du précompte professionnel, contribue à aggraver l'inégalité des salaires entre hommes et femmes. Si on compare les salaires de deux collègues avec un enfant à charge, l'un a son épouse au foyer et l'autre est célibataire. Ils font les mêmes tâches, perçoivent le même revenu brut imposable et ont les mêmes charges de famille, l'impôt dû par la travailleuse sera supérieur à celui dû par le travailleur alors que sa capacité contributive est plus faible.

Revendications et recommandations

La Marche mondiale des femmes demande :

- un système fiscal équitable pour tout le monde
- la réouverture du débat sur l'individualisation des droits sociaux et fiscaux sans sanctionner les femmes qui bénéficient aujourd'hui du quotient conjugal
- les associations de femmes proposent de supprimer le quotient conjugal par cohorte et de commencer avec les nouvelles générations (moins de quarante ans par exemple) qui sont ou qui entrent sur le marché du travail.

COMPÉTENCES DES FEMMES : INVISIBLES ET SOUS-ESTIMÉES

Constat

En Belgique, de nombreuses femmes ont toujours des difficultés à trouver un emploi. Elles sont trop peu qualifiées, n'ont pas les diplômes requis, sont trop qualifiées ou, immigrées, elles ont des diplômes non reconnus en Belgique...

Pour ces femmes qui n'ont pas ou plus de diplôme, il est important de trouver un emploi sur base de leurs qualités et de leurs compétences.

La reconnaissance des diplômes étrangers et des qualités, expériences, connaissances, aptitudes, compétences des femmes réfugiées, acquises en dehors des bancs de l'école ou dans le cadre d'un emploi est primordiale pour leur émancipation, leur intégration sociale, leur entrée sur le marché de l'emploi ou leur accès à la formation.

Commentaire

Les compétences acquises sont la combinaison des connaissances, aptitudes et attitudes que l'on acquiert au cours de sa vie et qui sont susceptibles d'être utilisées ultérieurement, dans un autre contexte.

Quelques exemples concrets pour illustrer ce propos :

*dans le domaine de la famille: les femmes sont de bonnes organisatrices ; elles ont acquis de l'expérience en gérant quotidiennement leur ménage et peuvent donc parfaitement coordonner diverses tâches.

*dans la vie associative: les femmes se réunissent, organisent des activités, apprennent à prendre la parole et apprennent à assumer des fonctions administratives, ...

*les connaissances acquises à l'étranger : une femme tchéchène diplômée en sciences économiques avec des aptitudes en informatique et à une bonne gestion du stress (sang-froid et sens de l'organisation lors d'un moment de crise comme une évacuation).

Sur le marché de l'emploi, le débat autour de la reconnaissance des compétences acquises antérieurement ou dans un autre contexte est en cours depuis un moment. Ce qui est logique étant donné l'évolution actuelle vers une 'société de connaissances' où ces compétences peuvent s'avérer très précieuses s'il s'agit d'utiliser le potentiel humain de façon optimale.

Une attention particulière à la dimension du genre et aux compétences des femmes peu qualifiées ou d'origine étrangère fait cruellement défaut. Pire encore, les différents groupes de femmes ne participent pas à ce débat.

Des actions spécifiques sont nécessaires pour chaque groupe cible. Pour les femmes immigrées qui souhaitent se recycler et / ou qui choisissent de donner une nouvelle orientation à leur carrière, pour les femmes ayant suivi une formation de cycle court mais également pour les femmes hautement qualifiées dont le diplôme n'est pas reconnu chez nous.

Revendications et recommandations

Actuellement, il y a un potentiel énorme parmi les femmes allochtones et autochtones en matière de compétences, connaissances et expériences.

La Marche Mondiale demande:

- de rendre ce potentiel visible, de l'utiliser et de le valoriser pour affronter le défi démographique et social qui nous guète ;
- que les employeurs fassent des efforts pour adapter leur politique de ressources humaines et leur gestion de compétences, en tenant compte de la dimension du genre et en respectant la diversité ;
- que les employeurs mettent de côté les éventuels préjugés concernant les compétences acquises antérieurement ;
- que cet élément soit intégré au dialogue social concernant les compétences acquises. Par le biais de la participation des travailleurs, des employeurs, des syndicats, la reconnaissance des compétences acquises aboutira à plus d'emplois et des emplois de meilleure qualité... ;
- que le VDAB, l'ORBEM, le FOREM y prêtent attention ;
- que les décideurs politiques tiennent compte du rôle joué par le bénévolat dans l'acquisition de compétences au moment de définir les profils professionnels ;
- que les femmes immigrées puissent s'adresser à une cellule spéciale de reconnaissance des diplômes dans les bureaux d'accueil provinciaux existants, que l'on puisse les informer et leur garantir un avis et un encadrement qui tiennent compte de leur genre ;
- que l'on donne plus de chances aux femmes immigrées hautement qualifiées en reconnaissant toutes leurs compétences acquises antérieurement et/ou dans un autre contexte ;
- Que les services compétents dans les régions établissent une liste de 'titres de compétence professionnelle' qui tiennent compte de la dimension du genre et qu'ils ajoutent des titres professionnels pour les femmes immigrées qualifiées.

FEMMES : CARRIÈRE PRÉCAIRE + BAS SALAIRE = PENSION DE MISÈRE

Constat

Les femmes travaillent plus souvent à temps partiel que les hommes, elles interrompent également plus souvent leur carrière. Leur carrière est donc généralement plus mouvementée et précaire que celle des hommes.

Les statistiques de l'ONEM nous montrent, qu'en 2004 :

- les femmes aménagent toujours plus que les hommes leurs temps de travail. En juillet 2004, les femmes représentaient 72.2% des travailleurs profitant du crédit temps, contre seulement 27.8% d'hommes.
- les hommes âgés de plus de cinquante ans aménagent davantage leur temps de travail que les plus jeunes. Alors que chez les femmes, c'est le contraire, elles sont plus nombreuses à le faire avant cinquante ans.
- Sans tenir compte du crédit temps, les femmes interrompent plus souvent leur carrière que les hommes afin de prendre en charge un membre de la famille malade ou en soins palliatifs. Les femmes représentent 76% des travailleurs interrompant leur carrière pour prendre soin d'un malade.
- 43% des femmes actives ne travaillent qu'à temps partiel; chez les hommes ce pourcentage n'atteint même pas 7%. (INS)
- Comparé à leur participation croissante sur le marché du travail, les femmes actives n'ont qu'un accès limité à la prépension et à une pension complète; seulement 18% des prépensionnés sont des femmes et 46% de femmes, contre 27% d'hommes, n'ont pas droit à la pension minimale légale.
- 50% des mères vivant seules ne travaillent pas soit parce qu'elles ne peuvent concilier travail et famille, soit parce que le salaire qu'on leur propose n'est pas suffisant. (WAV 2005)

Commentaire

Malgré la présence accrue des femmes sur le marché du travail, la répartition traditionnelle des tâches entre homme et femme ne change pas. La femme est toujours principalement responsable du ménage et elle adapte son temps de travail en conséquent. 70% des femmes qui travaillent à temps partiel disent qu'elles le font afin de pouvoir concilier travail et famille.

D'autre part, certains secteurs et métiers (nettoyage, grandes surfaces, ...) ne proposent que des contrats à temps partiel. Ils sont pour la plupart qualifiés de typiquement féminins et les femmes y sont surreprésentées. Les femmes travaillent donc plus souvent à temps partiel que les hommes de par la nature du secteur, de la profession et de la fonction.

Les contrats à temps partiel donnent aux employeurs une plus grande flexibilité: petits contrats à temps partiel et à durée déterminée, peu ou pas de choix au niveau de l'horaire, nécessité de rester disponible toute la semaine ouvrable, ce qui ne permet pas un deuxième emploi. De tels emplois sont en outre faiblement rémunérés.

Les femmes ont, plus que les hommes, besoin de périodes assimilées (périodes de chômage et de maladie prises en compte par la sécurité sociale dans calcul des pensions et prépensions). Les hommes ont une carrière plus linéaire.

Ne perdons également pas de vue les conséquences du changement de l'âge de la retraite pour les femmes; celui-ci passe de 60 à 65 ans. Dès 2009, les femmes devront, tout comme les hommes, avoir travaillé 45 ans pour avoir droit à une pension complète. A l'heure actuelle, nombre de femmes n'atteignent pas la pension minimum en raison du travail à temps partiel et des interruptions de carrière. Renforcer les conditions d'accès à la prépension, en augmentant l'ancienneté comme annoncé par le gouvernement dans le cadre du débat sur la fin de carrière, semble être une bien mauvaise affaire pour les femmes (simulation ONEM septembre 05).

Revendications et recommandations

La Marche mondiale des femmes demande²:

- une politique de l'emploi qui tienne compte du genre, qui soutienne l'aide apportée actuellement aux jeunes femmes sur le marché du travail afin de leur permettre d'avoir des carrières complètes à temps plein et qui soit encadrée de mesures favorisant l'égalité entre hommes et femmes:

- Amélioration des crèches : garantir un accueil de qualité à des prix abordables (notamment pour éviter que des grand-mères arrêtent de travailler prématurément pour assurer l'accueil des jeunes générations...)
- Plus de temps pour la famille dans les périodes-clés, sans que cela ne constitue un handicap pour les fins de carrière.
- Des services d'aide à la famille de qualité et accessibles à toutes (par exemple des services de repassage et de nettoyage).

- des efforts de la part des employeurs pour respecter le rythme et les exigences de la vie familiale ainsi que le développement d'une culture d'entreprise qui:

- facilite la conciliation travail -famille
- permette aux hommes d'aménager leur temps de travail en fonction des besoins de la famille.

- un renforcement des mesures existantes ainsi que des efforts complémentaires qui encouragent les pères à prendre plus de temps pour la famille (congé parental e. a.). En effet, une répartition des tâches équilibrée entre les hommes et les femmes permettra à davantage de femmes d'avoir une carrière complète.

- le maintien de la prépension comme instrument pour une politique de fin de carrière autant pour les hommes que pour les femmes. Des mesures complémentaires tenant compte du modèle de participation spécifique des femmes dans les catégories d'âge supérieures. Les

² Les revendications sont notamment basées sur les avis du Conseil de l'Égalité des chances pour les hommes et les femmes, formulés suite à un débat sur l'inégalité salariale.

mesures visant à garder au travail les travailleurs plus âgés sont trop partiales et trop axées sur le profil des travailleurs masculins.

- des mesures spécifiques pour les mères célibataires afin qu'elle puisse gagner suffisamment en travaillant et que la force de travail actuellement « endormie » que constituent les femmes peu qualifiées avec enfants, puisse être utilisée. Cela passe par la reconnaissance des compétences acquises, la formation et des mesures d'encadrement nécessaires pour assurer un emploi durable.

- de l'attention et des mesures visant à améliorer la protection sociale des femmes. En premier lieu il s'agit d'augmenter les petites pensions des femmes. Dans ce contexte, il est nécessaire de mener un débat prenant en compte le genre par rapport à la sécurité sociale: actuellement, le système des droits dérivés octroie des droits aux non-actifs alors que des femmes actives (avec des statuts précaires et des carrières interrompues) jouissent d'une protection sociale insuffisante.

- une amélioration d'urgence du statut de travailleur à temps partiel avec notamment le droit à prester un plus grand nombre d'heures ou à un temps plein ainsi que des contrats à durée indéterminée et une équivalence au niveau de la sécurité sociale.

LA MARCHÉ MONDIALE DES FEMMES, UN MOUVEMENT IRREVERSIBLE

Depuis l'an 2000, la Marche mondiale des femmes est rapidement devenue un mouvement mondial incontournable. Elle est composée de 5600 groupes de femmes à travers 163 pays et territoires.

La Marche mondiale des femmes est un réseau mondial d'actions de lutte contre la pauvreté et la violence envers les femmes. C'est un mouvement composé de groupes de femmes de diverses origines ethniques, culturelles, religieuses, politiques, de classe, d'âge, d'orientation sexuelle. Au lieu de nous séparer, cette diversité nous unit dans une solidarité plus globale.

En 2000, nous avons, en tant que Marche mondiale des femmes, écrit un traité politique contenant 17 revendications concrètes afin d'éliminer la pauvreté dans le monde, réaliser le partage des richesses, éradiquer la violence à l'égard des femmes et obtenir le respect de leur intégrité physique et morale. Nous avons transmis ces revendications aux responsables du Fonds monétaire international, de la Banque mondiale, des Nations Unies.

Depuis lors, nous continuons à défendre nos revendications sans relâche, notamment avec cette brochure. Nous proposons des alternatives pour construire un autre monde. Nous sommes actives au sein des mouvements sociaux du monde et de nos sociétés. Nous approfondissons la réflexion sur la place qu'occupent les femmes dans le monde.

2005 fut une année importante pour la Marche mondiale des femmes, ponctuée par de grandes actions telles les marches à relais lors de la Journée Internationale des Femmes en mars et la participation de 400 femmes belges à la Rencontre européenne de Marseille en mai. Le festival des femmes *Conféttia*, le 16 octobre, et l'action symbolique, le 17 octobre, dans le cadre des 24h de Solidarité Féministe à travers le monde clôtureront cette année.

MEMBRES DE LA MARCHÉ MONDIALE DES FEMMES - BELGIQUE

11.11.11 – ABVV – ABVV-Vrouwen – AIC Belgique – Actiecomité Moslimvrouwen Vlaanderen – Action chrétienne rurale des femmes (ACRF) – ACLVB – ACV – ACV-Vrouwen – AGORA – Amnesty International – Amnesty International Vlaanderen – Asbl Solidarité femmes et refuge pour femmes battues – Asbl Barricade – Association de Femmes pour l'Intégration et l'Action en faveur des enfants et des familles d'origine étrangères (A.F.I.A) – ATEL ADA – ATOL – ATTAC Liège – Beweging tegen geweld vzw ZIJN – Bibliothèque communale de Hannut – Bibliothèque Libre de Hesbaye – Bio femmes – CDF (Federatie van Vooruitstrevende Verenigingen) – Cellule de l'égalité des Chances du Brabant Wallon – Centre coordonné de l'enfance – Centre culturel du Brabant wallon – Centre de planning et de consultations familiales et conjugales – Centre Exil – Centre Féminin d'Education Permanente (CFEP) – Centre Femmes – Centre pluraliste luxembourgeois – Centre Public d'Action Sociale – Centre Régional d'Action Interculturelle du Centre – Centre Régional Verviétois pour l'Intégration Groupe Femmes d'origine étrangère (CRVI) – Centrum Algemeen Welzijnswerk & Jeugdzorg Middenkust – Centrum Morele Dienstverlening (CMD) – Femmes FGTB – CIEP – MOC – CNCD – COFESUD – Collectif "Femmes en marche" de Mouscron-Comines – Collectif Congo – Collectif Contraception Liège – Collectif contre les violences familiales et l'exclusion – Collectif des femmes de Louvain La Neuve – Collectif des Femmes en Noir contre les expulsions et les centres fermés – Collectif des Femmes – Comité Blanc – Comité de liaison des femmes (CLF) – Commissie Vrouwen en Ontwikkeling/Commission Femmes et Développement – Commission communale Solidarité Liège-Tiers-Monde – Commission de Liège-Huy-Waremme – Commission Fédérale Socialiste pour l'Egalité entre les hommes et les femmes – Conseil des femmes francophones de Belgique (CFFB) – Consol (association de femmes congolaises) – Coordination Bruxelloise pour l'Emploi et l'Insertion des Femmes (COBBEF) – Coordination "Femmes en Marche" de la Province du Luxembourg – Coordination des Femmes Solidaires d'Ans – Coordination Femmes du Brabant Wallon – Coordination Femmes en marche de Mons – Coordination liégeoise de la MMF – Coordination MMF d'Ath – Coordination MMF de la région du Centre – Coordination MMF Hesbaye – Coordination Femmes Hesbaye – CSC – D.E.F.I.S. Vesdre – De Sloep – Derdewereldraad Westerlo – Digid@k – Echevinat de la Femme de la région du Centre – Ecolo

– Entraide et Fraternité/Vivre Ensemble – Equipes d'Entraide – EVA Turnhout – Federatie van Zelforganisaties in Vlaanderen – Federatie Vlaamse Vrouwen (FVV) – Fédération des Femmes Réformatrices Libérales (MR) – Fédération Laïque des Centres de Planning Familial – Femmes 2000 – Femmes CSC – Femmes de Barricade – Femmes Debout de Verviers – Femmes Ecolo – Femmes et société du cdH – Femmes Prévoyantes socialistes (FPS) – Femmes pour la Paix – Femmes universitaires – Festival Voix de Femmes – FGTB – Fonds Ontwikkelingssamenwerking (FOS) – Flora (Netwerk voor vorming en werkcreatie met vrouwen/Réseau de formation et de création d'emploi avec les femmes) – Forum bruxellois de lutte contre la pauvreté – GAMS Belgique – Garance asbl – Gelijke Kansen Provincie Antwerpen – GK Provincie Limburg – GK Provincie Vlaams-Brabant – GK Provincie Oost-Vlaanderen – GK Provincie West-Vlaanderen – GK Stad Leuven – GK Stad Oostende – Gendergroep 11.11.11 – Groen! – Group d'Animation et de Formation pour Femmes Immigrées (GAFFI) – Groupe vocal les Callas's'roles – Groupe Femmes d'origine étrangère – GTKB – Gynaika – Holebifederatie – Infor-Veuve et ses sections régionales – Integratiedienst Oostende – Intercultureel Centrum De Centrale – Intercultureel Netwerk Gent – Interface 3 – Katholieke Bond Gepensioneerden Kempen (KBG) – Katholiek Vormingswerk voor Landelijke Vrouwen (KVLV) – Kristelijke Arbeiders Vrouwenbeweging (KAV) – Kunst in de Stad – La Bobine – La Maison de la Laïcité – La maison maternelle "Espoir" – Ligue des Familles – La maison maternelle "Le Kangourou" – La Mutualité Neutre – La passerelle – La régionale Picardie Laïque – La voix des Femmes – La Zaïroise et ses soeurs – Le centre culturel Marius Staquet – Le conseil de Prévention – Le Gerموir – Le Monde selon les femmes – Le planning familial "La Famille Heureuse" – Le collectif "femmes sans frontières" – Leren Ondernemen – Les mutualités socialistes (section MJT) – Les Parolesses – LinC Lesbisch in Se – Maison d'accueil des Sans logis–Femmes – Maison du Pain – Marianne du PTB-PVDA – Markant – Mondiale Raad Hoogstraten – Mouvements des femmes-29 rue blanche – Média Femmes Internationles – Mensenbroeders – Nadezhda en Club Moeders Oostende – NADI – Nederlandstalige Vrouwenraad (NVR) – Oog in Oog – Oxfam Magasins du Monde – Oxfam Wereldwinkels – Pandora – Pax Christi Vlaanderen – Persephone – Plate-forme MMF de Charleroi – Plate-forme des mouvements féminins de Dinant-Philippeville – Plate-forme namuroise de la MMF – Plate-forme namuroise de la MMF – Platform Wereldvrouwenmars Kempen – Politiezone Gent Maatschappelijke Cel – PPCA – Protestants Sociaal Centrum Antwerpen – Provinciaal Integratiecentrum Roeselare – Qu'est-ce qu'elles

font ? (XL) – Réseau belge de lutte contre la pauvreté – Réseau de lutte contre la pauvreté en Wallonie et en Flandre – Sappho l'dire, émission radio – Service d'accueillant-e-s d'enfants conventionné-e-s – Sirenler – Sociale Dienst Vreemdelingen Oostende – Socialistische Vooruitziende Vrouwen (VIVA-SVV) – Sofia – Soroptimist – Solidarité mondiale – SOS Viol – Stad Gent Project Telealarm – Stad Diest – Stad Leuven – Stad Oostende – Stad Roeselare – Stedelijke Emancipatieraad Brugge – Stedelijke Werkgroep Emancipatiebeleid Roeselare – Stedelijke Emancipatieraad Sint-Niklaas – Stedelijke Raad Ontwikkelingssamenwerking Oostende – Steunpunt Gelijke Kansenbeleid – Steunpunt Vluchtelingen Roeselare – 't Vergiet – Une femme-Un homme d'Ecolo – Université des Femmes – Vie Féminine – Vivre ensemble – Vitamine W – VLD-vrouwen – Volens –Vormingplus Kempen – Vrouwenhuis Roeselare – Vrouw en Maatschappij CD&V – Vrede vzw - Vrouwenkamer Diest – Vrouwen Overleg Komitee (VOK) – Vrouwenraad Herentals – Vrouwensolidariteit Oostende – Vrouwentongen – Welzijnszorg – Wereldcentrum (Steunpunt voor Mondiale Vorming in Oost-Vlaanderen) – Wereldsolidariteit – Werkgroep Gender & Vrede – Young Women Christian Association of Belgium YWCA-MWASI – YWCA belge branche francophone – Zij-kant SP.a.

