

# Rapport L'impact du COVID-19 sur les inégalités entre les femmes et les hommes à Bruxelles.

Demain ne peut être pire  
qu'hier pour l'Égalité



2021

## RECOMMANDATIONS



CONSEIL BRUXELLOIS DE L'ÉGALITÉ  
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES  
RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE

Rédigé par  
Hassina Semah

Les femmes ne sont pas des hommes comme les autres. Les inégalités entre les femmes et les hommes ont été aggravées — ce qui était, hélas, prévisible — par la crise sanitaire et c'est pourquoi le Conseil de l'Égalité entre les femmes et les hommes insiste sur l'importance de mesurer l'impact de la crise sur les femmes et de mettre en place des actions spécifiques pour que demain ne soit pas pire qu'hier.

Les femmes représentent plus de la moitié de la population bruxelloise et beaucoup plus de la moitié des diplômé-e-s de l'enseignement supérieur. Bruxelles ne peut se passer de leurs compétences et de leur expérience spécifique quand il s'agit de réfléchir et de décider des orientations à prendre pour sortir de la crise et de construire notre avenir à toutes et tous.

Selon un rapport du très sérieux et prestigieux McKinsey Global Institute, une diminution significative de l'écart entre les femmes et les hommes dans la population active pourrait conduire à une augmentation du PIB mondial presque comparable au volume des économies chinoise et américaine combinées<sup>408</sup>.

Partant de ce constat pour le moins frappant, il apparaît que l'égalité entre les femmes et les hommes doit impérativement être au cœur de la relance post-Covid pour avoir une réelle chance de dépasser les retombées économiques de la crise socio-sanitaire tout en préservant les valeurs progressistes inscrites dans l'ADN de nos sociétés.

Le CEFH attire l'attention des autorités compétentes sur le fait que les recommandations compilées ci-dessous ne peuvent être considérées comme des recommandations individuelles et/ou à la carte mais bien comme un tout cohérent qui permettra de répondre aux effets genrés de la pandémie de manière transversale, coordonnée et donc efficace.

408 McKinsey Global Institute (2015). *The power of parity : how advancing women's equality can add \$12 trillion to global growth* : San Francisco.

## Recommandations générales

### Recommandation n° 1 : Développer une politique genrée forte, globale, transversale et intersectionnelle.

L'Égalité entre les femmes et les hommes est une matière éminemment transversale en ce sens qu'elle touche tous les aspects ou presque de notre société, depuis les plus hautes sphères de la vie politique en RBC à l'arrière-cuisine d'un ménage des Marolles. Œuvrer en faveur de l'Égalité entre les femmes et les hommes à Bruxelles, c'est aussi accepter la complexité d'une matière à l'intersection d'autres facteurs de discrimination tels que la précarité, l'origine ou le handicap qui compliquent et aggravent considérablement les inégalités structurelles de genre subies par des milliers de Bruxellois-e-s et les réponses à y apporter. Enfin, l'Égalité entre les femmes et les hommes, c'est avant tout un projet de société traduit par des actes politiques forts et courageux.

#### Comment opérationnaliser la recommandation ?

- **Inscrire, à l'agenda politique, l'Égalité entre les femmes et les hommes** comme une nécessité et une priorité absolues face à la crise et pour la relance.
- **Intégrer, plus que jamais, la dimension de l'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes les politiques et mesures** qui sont et seront prises pour faire face à la crise, à l'augmentation de la précarité et pour favoriser la relance.
- **Mandater une Conférence interministérielle (CIM) pour assurer le suivi étroit des impacts genrés de la crise**, afin de créer un espace de concertation et de décision visant la **coordination des actions à prendre pour préserver une Égalité des genres fortement fragilisée** par la crise sanitaire.
- **Associer de manière structurelle le CEFH** (partenaires sociaux bruxellois, universités, associations de terrain) **aux discussions et aux décisions que prendra la Région de Bruxelles-Capitale** au regard de son mandat et de ses expertises fines en matière d'Égalité des genres dans divers secteurs clés de notre société.

## RECOMMANDATIONS

- **Assurer la parité** au sein de toutes les **instances de décision et comités d'expert-e-s** tant dans le secteur public que le privé (secteur marchand et non marchand).
- **Lancer, sans délai, une étude de grande envergure et intersectionnelle sur l'impact genré de la crise** du COVID-19 en Belgique afin d'en comprendre finement les conséquences tant sur le plan individuel (santé et bien-être, vie familiale, vie professionnelle...) qu'en termes sociétaux (santé publique, vie communautaire, économie...) et d'orienter de manière pertinente les mesures politiques à prendre face à la crise et en termes de relance.
- Appliquer le **gendermainstreaming**, ou en d'autres termes, une approche intégrée de la dimension de genre **à toute mesure de politique régionale**.
- Appliquer le **genderbudgeting**, ou en d'autres termes, une évaluation systématisée des budgets régionaux sur base du genre et une **ventilation budgétaire** corrigeant les inégalités de genre, et ce, depuis la prévision jusqu'à la validation des comptes.
- Évaluer **systématiquement les tests** « Égalité des chances » de manière qualitative et mesurer l'impact de ceux-ci sur les initiatives<sup>409</sup>.
- **Activer le test** « Égalité des chances » également pour toutes les initiatives de relance et dans un souci d'efficacité, tendre à une digitalisation généralisée des résultats obtenus.
- **Monitorer et évaluer tous les dispositifs de crise et de relance** à intervalles réguliers et **opérer les corrections** qui s'imposent en cas d'inégalité. Cela implique de définir des critères d'évaluation et des mesures de correction en cas de retard.
- Développer des **synergies plus étroites** avec les **organes et institutions spécialisés** dans les enjeux de genre pour veiller au **plein potentiel égalitaire des mesures à destination des Bruxellois-e-s**, tant pour la gestion de la crise, la relance que pour la construction du monde de demain.
- **Généraliser l'approche intersectionnelle qui visibilise la situation de certaines femmes connaissant simultanément plusieurs facteurs d'invisibilisation, d'exclusion et de discrimination** — tels que l'origine, la vie amoureuse et/ou sexuelle, la situation éco-

409 SPF Emploi, Travail et Concertation sociale – « Égalité Femmes-Hommes : l'écart salarial ». <https://emploi.belgique.be/fr/themes/egalite-et-non-discrimination/egalite-femmes-hommes-lecart-salarial>

nomique et sociale, l'état de santé, la situation de handicap, l'âge, l'éducation, la religion pour ne citer que ceux-là — en proposant des :

- > **Méthodologies d'analyse des effets genrés systématiquement basées sur la discrimination croisée** à savoir la prise en compte des multiples critères simultanés de discrimination.
- > **Mesures politiques inclusives et transversales qui promeuvent l'égalité de genre en la croisant avec d'autres facteurs d'inégalité.**
- > **Réponses à la migration en gardant à l'esprit les enjeux de genre mais également de racisme, de colonialité**<sup>410</sup>...
- > **Intégrer le mainstreaming de pauvreté dans les politiques de relance.**
- > **Adopter des politiques qui prennent en compte la situation des femmes âgées notamment en termes de logement, de santé, d'inclusion numérique et de protection sociale.**
- **Généraliser et affiner les statistiques genrées/sexospécifiques dans tous les secteurs de la société** afin de mesurer et **neutraliser les effets de genre** en termes de :
  - > **Contention de l'épidémie (télétravail, confinement, mise à l'arrêt de certains secteurs d'activités...).**
  - > **Relance régionale (économie, emploi, formation, entrepreneuriat, précarité, logement, monoparentalité, violence, santé), et ce, de manière intersectionnelle.**
- **Se saisir de tous les défis sociétaux visibilisés ou encore tabou dans leur dimension genrée** en s'inspirant des mesures audacieuses prises dans d'autres pays<sup>411</sup>.
  - > **Mouvement metoo**
  - > **Après-covid**
  - > **Crise écologique et transition écologique**
  - > **Lutte contre la précarité menstruelle**

410 La colonialité pouvant être définie comme la persistance des hiérarchies de savoir et de pouvoir héritées du passé colonial d'un pays et se traduisant, entre autres, par des stéréotypes néocoloniaux. A ce propos, Unia publiait, en 2018, une étude liant les discriminations vécues par les populations d'origine subsaharienne en Belgique au passif colonial belge UNIA, « Discrimination envers les personnes d'origine subsaharienne : un passé colonial qui laisse des traces ».

411 En novembre 2020, l'Ecosse s'est, par exemple, illustrée comme le premier pays au monde à discuter une proposition de loi sur l'accès gratuit et universel aux protections périodiques.

- « *The personal is political*<sup>412</sup> » : mettre en évidence et s'emparer des enjeux politiques et collectifs de la dimension genrée de la sphère privée et en comprendre toute l'importance (violence, *care*, répartition des tâches...) comme a pu le démontrer, de manière dramatique, la crise sanitaire à travers la recrudescence structurelle des violences conjugales à l'abri des murs du foyer, la prise quasi systématique du congé corona par les mères ou encore le doublement des tâches ménagères prises structurellement en charge par les femmes au sein des couples et/ou des familles hétéros. Pour ce faire, il conviendra de :
  - > **Mettre la repolitisation du privé à l'ordre du jour de tous les groupes de travail (GT) régionaux relatifs au genre, en vue d'en décliner les modalités pour chaque GT.**
  - > **Associer les expert-e-s du genre** (*terrain, universités, instituts dédiés...*) à cette réflexion sur la repolitisation du privé dans la construction du monde de demain.
  - > **S'intéresser aux effets genrés dans des contextes privés spécifiques et encore trop peu analysés sous l'angle des inégalités de genre telles que statut de conjoint-e aidant-e, les familles homoparentales, les familles dont l'un-e ou des membres a/ont un handicap, les familles belges d'origine immigrée, les familles migrantes avec ou sans papiers...**
- **Prendre la mesure de la fracture numérique** et y apporter une réponse égalitaire en veillant à :
  - > *Faire une analyse genrée de la fracture numérique.*
  - > *Déconstruire les stéréotypes genrés liés à la fracture numérique.*
  - > *Élargir l'offre de formation et l'adapter aux différents publics.*
  - > *Garantir l'accès gratuit à la connexion Internet.*

412 Célèbre formule des luttes féministes des années 60 et 70, traduite en français par le « Privé est politique ». Kelly, C. J. (2017, May 1). *The personal is political*. *Encyclopedia Britannica* : Chicago.

## Une relance économique sous le signe du genre

### Recommandation n° 2 : Préserver la place des femmes sur le marché du travail coûte que coûte.

Si la crise a, comme on l'a vu, poussé les entreprises à de nombreuses restructurations et accéléré l'implémentation de nouveaux modes de travail, le prix ne peut, en aucun cas, être la précarisation des femmes sur le marché du travail, le chômage technique, les renégociations du temps de travail à la baisse, les congés corona, pouvant comporter des effets de genre. Il importe de garder à l'esprit que les femmes ont joué un rôle central dans la phase aiguë de la crise et détiennent également des ressources clés pour optimiser la relance.

### Comment opérationnaliser la recommandation ?

- Recommander aux entreprises de veiller à la **préservation de l'égalité de genre à la réembauche du personnel** mis en chômage économique suite aux fermetures liées à la crise sanitaire.
- Encourager les autorités compétentes à récolter des **chiffres genrés relatifs à l'impact de la crise sur l'emploi à Bruxelles** (licenciements, démissions, recrutements, promotion, variation du temps de travail, congés parentaux, congés corona...).
- **Récolter des chiffres genrés des formations assurées par les entreprises** par type de formation (par exemple : les formations numériques fortement masculines)
- Dans le contexte des **ruptures dans les méthodes de travail dues à la crise**, il est important de mettre à profit la mixité de genre à l'emploi et même les accompagner par des **actions positives**.<sup>413</sup>

413 L'action positive peut être définie comme « une exception à l'interdiction de discrimination [ou, en d'autres termes, des] mesures visant un groupe "défavorisé", dont les membres sont porteurs d'un critère protégé bien défini et qui ont pour objectif de réduire, d'éliminer ou de compenser les désavantages subis par le groupe [ afin d'] obtenir une répartition plus équilibrée entre les membres des différents groupes de population [...] » [https://www.stradalex.com/nl/sl\\_src\\_publ\\_leg\\_be\\_moniteur/toc/leg\\_be\\_moniteur\\_fr\\_01032019\\_1/doc/mb2019200431](https://www.stradalex.com/nl/sl_src_publ_leg_be_moniteur/toc/leg_be_moniteur_fr_01032019_1/doc/mb2019200431)

- **Encourager les entreprises** de plus de 50 personnes à la publication des chiffres de la mixité, à la rédaction d'un **plan d'égalité** et à l'instauration de **réfèrent-e-s de l'égalité**.
- Recommander aux entreprises des **résultats genrés des enquêtes de bien-être et d'engagement** pour pouvoir aiguiller les autorités en charge des plans de diversité bruxellois dans la prise de **mesures correctrices** qui s'imposeraient pour neutraliser les éventuels effets genrés.
- Veiller aux **enjeux de l'égalité** et des **conséquences du télétravail** sur la place des femmes dans les entreprises
- Mettre à disposition des **formations pratiques et efficaces** dans les enjeux de l'égalité au monde de **l'entreprise**.
- Considérer comme **essentiel de garder les écoles ouvertes**, les garderies et les activités parascolaires et, si cela n'était pas possible, assurer des **modes de gardes alternatifs**.
- **Former le public bruxellois et en particulier les femmes sous-qualifiées au numérique pour lutter contre la fracture numérique** et leur permettre d'être plus compétitives sur un marché de l'emploi qui s'est fortement digitalisé avec la crise.
- Porter une **attention particulière et un soutien aux « travailleuses pauvres »** (« *working poors* ») afin de promouvoir leur autonomisation financière notamment en les informant des aides complémentaires existantes.
- **Renforcer l'appui financier** — par le biais d'une immunisation des subsides et des mesures compensatoires pour les pertes de recettes et les hausses des coûts — **apporté aux entreprises touchées par la pandémie** en particulier les secteurs **fortement féminisés** et/ou les secteurs qui emploient des bruxellois-e-s **infraqualifié-e-s et/ou d'origine étrangère** et ce, afin de soutenir les services à la collectivité et stabiliser les emplois existants pour des profils fragiles sur le marché de l'emploi.
- Porter une attention particulière à ce que les **aides apportées aux secteurs qui ont souffert de la crise** aillent en particulier dans la **défense des emplois féminins**.

### Recommandation n° 3 : Reconnaître et (re) valoriser les essentiels métiers du « care »

La crise a visibilisé de manière implacable une réalité bien connue des expert-e-s du genre : les femmes sont surreprésentées dans les métiers du soin à l'autre — secteurs de la santé, de l'enfance, du handicap ou des 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> âges pour ne citer que ceux-là — et ces métiers sont structurellement peu valorisés. Or, si un enseignement doit être tiré de la crise, c'est que ces métiers sont, pour l'écrasante majorité d'entre eux, des métiers essentiels. Bien au-delà des valeurs d'égalité, cet enjeu de revalorisation de ces métiers pose la question de notre survie, survie d'autant plus menacée que l'OMS annonce que d'autres pandémies sont à venir<sup>414</sup>.

#### Comment opérationnaliser la recommandation ?

- **Soutenir, de manière structurelle, les métiers de la santé** et promouvoir leur **attractivité** (médical, paramédical, social et équipe de support de type entretien et coordination) grâce à de **meilleures conditions de travail**, une rémunération plus juste fondée sur les valeurs effectives des métiers et un niveau de pénibilité reconnu.
- **Protéger les travailleuses et travailleurs** dans des secteurs où la **distanciation sociale** n'est pas possible (crèche, handicap, santé mentale, aide et soins à domicile, etc.).
- **Renforcer l'offre de formation continue** et leur accessibilité.
- **Déconstruire les stéréotypes sexistes encore bien ancrés dans le monde médical** notamment la féminisation voire l'hypersexualisation de certaines fonctions telles que « une » infirmière, la féminisation des postes à faible qualification (« une » aide-soignante) et, à l'inverse, la masculinisation des postes très valorisés socialement (« un » chirurgien, « le » directeur).
- **Instaurer une norme de croissance structurelle** pour le budget des soins de santé qui soit basée sur une évaluation des besoins des patient-e-s et des travailleu-r-se-s de la santé.

414 Selon les déclarations de M. Ghebreyesus, le directeur général de l'OMS, [https://www.youtube.com/watch?v=sMnhWcptYp8&feature=emb\\_title](https://www.youtube.com/watch?v=sMnhWcptYp8&feature=emb_title).

## Recommandation n° 4 : Renforcer la mixité pour contrer les effets de ségrégation et de pénurie

Pour une relance économique efficace à moyen et long terme, les autorités bruxelloises doivent faire face à deux défis de taille : lutter contre la ségrégation verticale et horizontale sur le marché du travail et apporter une réponse à la pénurie de main-d'œuvre dans les fonctions critiques.

### Comment opérationnaliser la recommandation ?

- Prendre des **mesures incitatives facilitant la mise à l'emploi du genre sous-représenté** dans une fonction essentielle ou critique (en veillant à un certain équilibre qui ne pénalise pas les femmes).
- **Corriger la sous-valorisation salariale pour les secteurs dits féminins** afin d'en accroître l'attractivité.
- **Corriger les inégalités salariales** pour des niveaux identiques de qualification et de pénibilité, les indices de pénibilité devant être étendus de sorte à englober les métiers qui exposent directement<sup>415</sup> les professionnel-le-s à la souffrance psychologique et/ou physique du public.
- **Créer des campagnes de sensibilisation** pour lutter contre les stéréotypes de genre.
- **Former les entreprises et équipes masculines** aux enjeux de l'égalité et au sexisme.
- Adopter des **mesures incitatives facilitant l'intégration de l'écriture inclusive** dans les communications des secteurs public et privé afin de lutter contre l'invisibilisation des femmes dans le langage.

415 Les études et la clinique ont mis en évidence l'existence d'un « traumatisme vicariant » chez les professionnel-le-s au contact de la souffrance humaine que l'on peut assimiler à un risque professionnel à part entière dans la mesure où l'exposition répétée aux traumatismes du public a un impact direct sur la santé mentale et/ou physique du personnel qui accompagne ce public.

Bourgault, R. (2013). 37. Trauma vicariant, trauma secondaire. Dans : Marianne Kédia éd., *L'Aide-mémoire de psychotraumatologie: En 49 notions* (pp. 258-263). Paris: Dunod.

## Recommandation n° 5 : Renforcer la plus-value générée de la formation professionnelle

Il est de notoriété publique que la formation professionnelle et l'éducation au sens large sont de puissants leviers de changement social. À ce titre, ils constituent des outils de choix pour soutenir une relance qui ne pénaliserait pas les femmes et qui, au contraire, profiterait pleinement de leur plus-value pour l'économie.

### Comment opérationnaliser la recommandation ?

- Mener des **actions au niveau de la politique de l'enseignement et de la formation** qui promeut la **mixité des métiers** et qui brise la ségrégation genrée sectorielle (métiers de soins aux personnes, la construction...)
- Mettre en place des **actions positives dans les formations qualifiantes et les formations numériques**
- Veiller à une **participation égale femme/homme pour chaque formation qualifiante** organisée et/ou financée par les organismes publics de formation professionnelle.
- Exiger l'analyse **genderbudgeting des financements publics** à la **formation professionnelle des femmes**
- Encourager les entreprises, et en particulier celles présentant un fort déséquilibre genré, à développer des **stratégies de recrutement mixte** par le biais de mesures internes — tels que les plans diversité — ou externes — tels que des incitants régionaux, qu'ils soient symboliques (label diversité) et/ou financiers (primes, fiscalité...).
- **Renforcer la logique de passerelle entre formations** permettant aux femmes peu qualifiées de gagner en qualification et viser, à moyen terme, un meilleur emploi (secteurs titres-services, de la petite enfance, aide et soin à domicile...)
- **Déployer la validation des compétences, valoriser la certification professionnelle liée à la formation qualifiante et renforcer la reconnaissance des diplômes étrangers** à Bruxelles pour les secteurs dits féminins afin de permettre aux femmes sous-qualifiées mais compétentes d'accéder à de meilleures rémunérations et/ou emplois.
- Établir des **parcours de formation à destination des travailleurs-se-s du secteur des titres-services** — initialement crée comme secteur tremplin — vers des emplois de qualité.

## Recommandation n° 6 : Soutenir les indépendantes face au risque réel de précarisation

Quand on sait que la faillite menace potentiellement 1 indépendant-e-s sur 5 et que les femmes souffraient, déjà bien avant la crise, d'une certaine relégation dans la sphère entrepreneuriale, il importe de ne pas ajouter de la précarité pour les femmes au statut d'indépendantes. Une attention particulière devra être portée à la situation des indépendantes dont l'activité a été fortement impactée par les fermetures prolongées (métiers de contact, horeca, culture...).

### Comment opérationnaliser la recommandation ?

- **Assurer l'égaconditionnalité** <sup>416</sup> **des mesures de soutien et de relance** à destination des indépendantes ainsi que celle des initiatives de rééquilibrage
- **Valoriser les secteurs dans lesquels les femmes entreprennent** ainsi que leurs services et produits à travers des incitants symboliques (label genre) et/ou financiers (primes, mesures fiscales avantageuses...).
- Imposer aux intermédiaires de **mesurer l'accompagnement et le soutien** apportés aux femmes et aux hommes.
- **Former les intermédiaires publics et privés** ainsi que les investisseurs aux enjeux de l'égalité ainsi qu'aux stéréotypes et biais de genre
- **Renforcer l'accès aux aides et au capital** :
  - > *Revoir tous les processus d'analyse des dossiers pour qu'ils soient plus inclusifs.*
  - > *Revoir toutes les aides à chaque niveau de développement de l'activité pour s'assurer de l'égalité de traitement*
  - > **Mesurer !** *Le nombre de dossiers, les montants demandés, le ticket moyen, le pourcentage obtenu par rapport à la demande, les conditions d'octrois, le pourcentage qui va aux entreprises de femmes par rapport au total, etc.*
  - > **Communiquer publiquement les chiffres**

<sup>416</sup> Selon ce principe, l'ensemble des financements publics sont conditionnés par la validation stricte de critères d'Égalité des genres.

- > **S'engager sur des objectifs précis et créer une charte pour tous les investisseurs publics et privés** (à l'image de ce qui se fait en France, notamment la charte co-construite par « We are Sista » — un collectif spécialisé dans la réduction du déficit des financements alloués aux femmes entrepreneures — et le Conseil national du numérique<sup>417</sup>).

## Recommandation n° 7 : Accompagner le public face au télétravail

Si, à l'aube du 21<sup>e</sup> siècle, la digitalisation de la société en ce compris du monde du travail semble être une tendance presque naturelle, son implémentation généralisée et forcée par la crise sanitaire ne s'est pas faite sans conséquence et en particulier pour les femmes.

### Comment opérationnaliser la recommandation ?

- Lancer une **campagne régionale de sensibilisation sur les conséquences du télétravail** et, en particulier, son impact genré sur le partage des tâches et le temps des individus.
- **Former les responsables RH et du bien-être au travail** à cette nouvelle forme d'organisation du travail et ses conséquences sur le personnel.
- **Inciter les entreprises à sensibiliser/former leur personnel aux bonnes pratiques du télétravail** et du bon équilibre entre les temps professionnels et les temps privés.

<sup>417</sup> Le collectif WE ARE SISTA & le Conseil national du numérique, Accélération du financement des femmes entrepreneures, Charte d'engagement, Paris, 2019.  
<https://static1.squarespace.com/static/5cb5f6b651f4d41671cfdd25/t/5f8e9491dc353a0176f3c2f2/1603179668553/Chartes+CVCs+et+Accé+20%3A10%3A20.pdf>

## La précarité des femmes doit prendre fin

### Recommandation n° 8 : Anticiper les effets cachés des mesures face à la crise pouvant pénaliser les femmes et toute personne en situation de précarité.

Parfois, malgré toutes les bonnes intentions, certaines mesures générales a priori positives peuvent, à l'usage, révéler des effets pervers cachés en termes de genre et/ou renforcer mécaniquement les situations de pauvreté notamment sur le modèle de l'effet « Mathieu »<sup>418</sup> selon lequel les classes sociales aisées tendent à tirer proportionnellement plus d'avantages découlant des politiques sociales que les classes défavorisées.

En guise d'illustration, citons trois exemples particulièrement frappants. Premièrement, les mesures de soutien au logement ouvrant à la possibilité de suspendre le paiement des mensualités hypothécaires et non des loyers, et ce, bien que le groupe des locataires soit particulièrement élevé à Bruxelles et se trouve, souvent, déjà dans une situation financière plus difficile que le groupe des propriétaires. Deuxièmement, les mesures de chômage temporaire visant le soutien aux entreprises et aux salarié-e-s fortement touché-e-s par la crise qui ont été, paradoxalement, moins favorables aux salariées<sup>419</sup> plus précaires occupées à temps partiel — et donc avec des revenus déjà plus faibles — qui ont subi une perte de salaire plus élevée en proportion du salaire antérieur<sup>420</sup>.

Troisièmement, le « Congé parental corona » — et de manière plus générale, tous les types de congés liés au *care* — pensé, très justement, pour soulager *tous* les parents mais qui a, comme on l'a vu plus haut, essentiellement, été pris par les mères et a contribué à consolider les inégalités de genre au sein des familles<sup>421</sup>.

418 Deleeck, Herman (1978). *L'effet Mathieu : De la répartition inégale des biens et services collectifs*, *Recherches sociologiques*, 9(3), 301-326.

Alaluf, Matéo (2015). L'effet Mathieu, *Politique*, 92 : Bruxelles.

419 Ce terme est accordé, à dessein, au féminin pour rendre compte de la surreprésentation des femmes dans le groupe des salarié-e-s occupé-e-s à temps Partiel. (pour rappel, 7 travailleur-se-s occupé-e-s à temps partiel sur 10 sont des femmes).

420 Brupartners (2021). *op.cit.*

421 Le terme famille renvoie essentiellement aux familles ayant à leur tête un couple hétérosexuel. Nous n'avons trouvé aucune donnée relative à l'impact du « Congé parental corona » au sein des familles homoparentales.

## Comment opérationnaliser la recommandation ?

- **Analyser, pour chaque mesure** prise et même si elle semble a priori « neutre » si elle ne comporte pas des **effets défavorables en termes d'égalité des genres et des situations de pauvreté**.
- **Évaluer les mesures prises dans l'urgence qui ont pu favoriser certaines catégories** de revenus tout en n'améliorant aucunement la situation des travailleurs et travailleuses les plus précarisé-e-s. Il n'est pas acceptable que des mesures prises par le Gouvernement, même dans l'urgence, accentuent les inégalités en ciblant uniquement les profils plus favorisés comme nous venons de le voir dans les exemples précités.
- **Évaluer l'impact du chômage temporaire** sur les revenus des ménages afin d'en tirer les enseignements qui s'imposent et les **intégrer dans les prochaines politiques publiques pour éviter le creusement des inégalités**. Cette évaluation doit particulièrement mettre en lumière la situation des revenus les plus faibles, qui sont le plus touchés par des pertes de revenus à cause du chômage temporaire.
- **Systématiser l'analyse, par l'ONEM**, de la prise des **congés parentaux** en particulier, et des congés et autres interruptions de l'activité en général, sous une perspective de **genre** systématiquement **croisée avec d'autres facteurs** (âge, origine, niveau de qualification, handicap...).
- **Systématiser l'analyse, par l'INAMI**, de la prise des **congés liés à la naissance** d'un enfant sous une perspective de genre systématiquement **croisée avec d'autres facteurs** (âge, origine, niveau de qualification, handicap...) y compris pour les indépendant-e-s.
- **Lutter contre le non-recours aux droits des personnes précaires/ en fracture numérique face à la digitalisation de presque tous les services publics, sociaux ou privés** (démarches liées aux allocations de chômage ou d'intégration, à la mutuelle, aux administrations communales, au secteur bancaire...) **dans le cadre des mesures successives de confinement et/ou de télétravail généralisé en renforçant la simplification administrative dans l'accès à certains droits** pour les usager-e-s plus précaires et/ou en fracture numérique. Si ce problème — qui touche, d'ailleurs, particulièrement



les femmes — est, certes, antérieur à la crise, cette dernière a, néanmoins, mis en lumière, de manière particulièrement aiguë, le manque d'information adaptée et le défaut d'accessibilité aux services d'aide et/ou administratifs pour la part la plus fragilisée du public de la Région de Bruxelles-Capitale.

- **Renforcer le rôle de soutien des CPAS** auprès des **personnes en situation de précarité** et assurer, plus largement, une **communication claire et complète** sur les droits et autres aides sociales auxquelles les publics cibles pourraient prétendre.
- **Généraliser les bonnes pratiques de gendermainstreaming/genderbudgeting** et en **analyser les effets**, notamment, sur les comptes (avant/après) en veillant à **former en suffisance le personnel en charge**, de près ou de loin, du gendermainstreaming et/ou genderbudgeting.
- **Établir des ordonnances contraignantes** visant la **généralisation du genderbudgeting** dans l'ensemble des **19 communes bruxelloises**.
- **Analyser les « Tests égalité des chances »** menés durant la période de la pandémie sur le **plan qualitatif** et pour ce faire, mettre à disposition un **personnel disposant de l'expertise requise** pour ce type de processus et bénéficiant de formation continue pour actualiser son expertise.
- **Intégrer une perspective de genre** couplée à une perspective **sociale** dans les **marchés publics** qui vont accompagner la période de **relance** afin d'éviter, à tout prix, que les marchés publics engendrent la précarité de l'emploi à travers le choix systématique de l'offre la moins chère au détriment de l'offre plus qualitative. Le contrôle relatif à l'**application des clauses sociales** et environnementales (garantir que l'offre respecte un salaire minimal d'au moins 14 €/h, un travail décent...) pourrait constituer un premier garde-fou.

## Recommandation n° 9 : Renforcer les mesures de soutien autour des familles monoparentales

L'un des groupes sociaux qui cumule le plus de facteurs de vulnérabilité est très certainement celui des familles monoparentales avec, à sa tête, majoritairement des femmes (86 %). Temps partiels, revenus limités, problèmes de logement, non-paiement des pensions alimentaires sont autant de difficultés auxquelles ces cheffes de famille faisaient face avant la crise et qui se sont aggravées durant celle-ci, avec une diminution significative des revenus et un enfermement dans les charges familiales, le plus souvent dans un logement inadapté à la réalité d'un confinement en famille. À ce titre, nous saluons la préparation d'un plan global transversal « monoparentalité » pour la région Bruxelloise<sup>422</sup>.

### Comment opérationnaliser la recommandation ?

- **Généraliser le Gender mainstreaming de la précarité**, en systématiser le monitoring et l'analyse.
- Multiplier les **mesures contre la précarité** spécifiquement pensées pour les familles monoparentales.
- **Implanter, structurellement et durablement**, dans l'ensemble des **19 CPAS** de la région bruxelloise, le « **projet Myriam** » visant l'**accompagnement**, par les CPAS, des **mères célibataires** avec un revenu d'intégration en vue de leur **autonomisation** et, à terme, leur **entrée durable** et dans de bonnes conditions sur le **marché du travail**.
- **Intégrer la problématique des familles monoparentales** dans les **politiques de diversité**, tant publiques que privées, afin de **lutter contre des discriminations à l'embauche** en promouvant des **actions de rétention des « parents solos »** de sorte que les travailleuses concernées restent sur le marché de l'emploi. Il faut, à tout prix, éviter les phénomènes de « carrousel » qui risqueraient de précariser ces personnes et de générer un piège à l'emploi
- **Développer des mesures équilibrées** qui soutiennent une **juste conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale** notamment à travers le déploiement des services aux familles...
- **Sécuriser un droit à une place d'accueil de qualité** pour chaque

422 Brupartners, CEFH et CNDD (2020). *Op.cit.*

enfant, et a fortiori, s'il est issu de **familles précarisées**, entre autres, en investissant davantage dans les structures d'accueil.

- **Développer l'offre d'accueil d'enfant en horaire atypique** à destination prioritaire des familles monoparentales afin de permettre aux **mères seules** de s'investir dans une **recherche d'emploi et/ou de formation** visant une **insertion socioprofessionnelle durable**.
- **Développer l'offre d'activités socioculturelles** et extrascolaires à prix **démocratiques** et en horaire atypique.
- **Garantir l'inclusion numérique** de toutes et tous en apportant une attention toute particulière aux familles précarisées .

### Recommandation n° 10 : Renforcer les services à la collectivité luttant contre la précarité des femmes

Si la relance économique est d'une importance capitale pour la Région, elle ne peut se faire au détriment de la lutte contre la précarité des Bruxellois·e·s. Plus que jamais, elles et ils auront besoin de trouver des services à la collectivité — services publics et secteur non marchand — pour les accompagner face aux difficultés que charrie la crise.

#### Comment opérationnaliser la recommandation ?

- **Garantir le droit au logement**, très certainement, en **temps de crise** mais également **durant la relance** par le biais de moratoires sur les expulsions dues aux arriérés; les reports de versements hypothécaires; l'extension des moratoires d'hiver sur les expulsions forcées d'établissements informels; l'introduction de mesures de stabilisation ou de réduction des loyers; la suspension des coûts et suppléments des services publics pendant la durée de la pandémie; Toutes les situations liées au logement des personnes marginalisées doivent être couvertes par un mécanisme d'appui (sans-abrisme, logements insalubres...).
- **Renforcer le rôle des communes dans l'accompagnement des familles et des personnes face au problème structurel du logement** (service de logement, parc locatif communal, politique logement inoccupé en ce compris les réquisitions, rôle des AIS...).

- **Renforcer les aides au logement des femmes sans-abri** en raison de leur plus forte exposition au risque de violences dans la rue et en particulier de violences sexuelles (housing-first,...). La pérennisation de certaines mesures efficaces prises dans l'urgence de la crise sanitaire telles que la mise à disposition d'hôtels inoccupés est une piste intéressante de même que le soutien pour un passage vers un logement alternatif basé sur un mécanisme de sortie étalé sur au moins un an.
- **Augmenter l'offre du secteur de l'hébergement à Bruxelles** et en particulier les services qui accompagnent les femmes en grande difficulté (sans-abrisme, violences conjugales, familles monoparentales, femmes migrantes, travailleuses du sexe...) et leur fournissent un suivi psychosocial à court, moyen et long terme.
- **Renforcer les structures d'accueil publiques de qualité** (crèches, accueil extrascolaire, prise en charge des personnes avec perte d'autonomie...), garantir leur **accessibilité**, tant sur le plan financier que des horaires et **prévoir des alternatives** en cas de fermeture des structures d'accueil ou des écoles en ce compris le remplacement du personnel.
- **Pérenniser les services et associations de terrain accompagnant les femmes précaires** en continuant d'octroyer les subsides attribués avant la crise, en gelant les éventuelles coupes budgétaires prévues à l'installation de la crise et en compensant, autant que faire se peut, les pertes liées au COVID-19.
- **Promouvoir et soutenir des projets citoyens collectifs bruxellois.**
- **Soutenir les formes innovantes de logements collectifs** impliquant des femmes précarisées et visant leur autonomisation et empowerment.
- **Étudier** les conditions d'une **réplication**, à Bruxelles, **de projets basés sur l'épargne citoyenne, la microépargne, le microcrédit** en analysant les potentiels effets générés afin de déterminer les formes qui se prêteraient le mieux à **l'autonomisation des femmes** tout en **neutralisant le risque d'augmenter le surendettement** et la précarité des familles et des personnes.
- Prendre en compte **l'articulation entre politique de logement et politique de mobilité** en garantissant, entre autres, **l'accessibilité** y inclus financière des **transports publics**.
- Prendre des **mesures contre la précarité menstruelle**, un effet de genre particulièrement marqué.

## Stop aux violences faites aux femmes

L'un des enjeux les plus importants de l'égalité entre les femmes et les hommes est sans conteste la lutte contre les violences faites aux femmes en raison de leur condition de femme. Insultes sexistes, harcèlement sexiste dans l'espace public, violences conjugales, féminicides, sont autant de manifestations d'une même dynamique : la domination masculine. Apprise à travers les stéréotypes de genre, consolidée par les carcans d'une masculinité toxique — tant pour les femmes que pour les hommes — et encore inscrite dans nombre de structures de nos sociétés, cette domination des hommes sur les femmes est une construction sociale mortifère qui doit être démantelée et davantage, encore, en temps de crise où elle tend à se renforcer.

### Recommandation n° 11 : Renforcer la lutte contre le harcèlement sexiste dans l'espace public

Quand on sait que plus de 8 Bruxelloises sur 10 expérimentent du sexisme dans l'espace public<sup>423</sup>, on comprend à quel point ce type d'agressions quotidiennes est un problème de société structurel et massif qui exige des mesures fortes, urgentes et généralisées.

#### Comment opérationnaliser la recommandation ?

- Créer des **campagnes pérennes d'information et de sensibilisation grand public** (y compris à l'attention des auteurs et autrices potentiel-le-s) sur le thème du harcèlement sexiste dans l'espace public, ses dynamiques, les stéréotypes qu'il charrie, la violence qu'il sous-tend et les sanctions auxquelles les auteurs de ces faits s'exposent.
- Imposer des **formations initiales et continues des professionnel-le-s** amené-e-s à prendre en charge une victime de harcèlement de rue (gardien-ne-s de la paix, brigades des 6 zones de police bruxelloises, personnel médical, aide juridique de 1<sup>er</sup> ligne...).
- **Sensibiliser les pouvoirs publics bruxellois** à la nécessité d'attribuer spécifiquement une part de l'enveloppe budgétaire allouée à l'EVRAS à la **sensibilisation des jeunes contre le sexisme dans l'espace public**.

<sup>423</sup> Equal.brussels (2018). *op.cit.*

### Recommandation n° 12 : Renforcer la lutte contre le sexisme au travail

Commentaires déplacés, blagues graveleuses, monopolisation de la parole par les hommes en réunion, opportunités de promotion perdues et moindre valorisation salariale en raison de stéréotypes sur les femmes voire harcèlement sexuel : le sexisme se déploie pleinement dans les espaces professionnels. Selon une étude conduite auprès de travailleuses belges et françaises<sup>424</sup>, plus de 9 femmes sur 10 ont subi du sexisme au travail et 1 d'entre elles y a même été agressée physiquement. Le caractère massif de ces tendances appelle, lui aussi, des actions urgentes et globales.

#### Comment opérationnaliser la recommandation ?

- Inciter les entreprises à mettre sur pied des **campagnes de formation/sensibilisation à des outils spécifiques sur le sexisme, les violences intrafamiliales et le harcèlement sexuel** à destination des dirigeant-e-s, du personnel RH et général et des représentant-e-s du personnel afin que tout-e-s soient en mesure d'identifier ce type d'agression et d'y réagir.
- Renforcer les **dispositifs confidentiels et les processus internes** offrant aide et/ou conseil au **personnel victime de sexisme** ou d'agression sexiste et plus globalement de violences dans le contexte professionnel. Sensibiliser et former les conseiller-e-s en prévention et les personnes de confiance à la thématique violence de genre et à la problématique sexiste.
- **Promouvoir une politique «tolérance 0» avec des sanctions claires** pour les auteurs<sup>425</sup> de ces violences.
- **Ratifier la convention n° 190 de l'OIT** sur la violence et le harcèlement

<sup>424</sup> JUMP (2016). *op.cit.*

<sup>425</sup> Ce terme est accordé, à dessein, au masculin pour rendre compte de la surreprésentation des hommes dans le groupe des personnes ayant posé des actes de violence à l'endroit de leur partenaire. A ce propos, une étude de l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes (IEFH) indique que « le plus souvent, les femmes sont victimes de violence de la part de leur partenaire masculin » (2010, p.49). Il est intéressant de noter que cette étude relève une surreprésentation masculine générale dans les faits de violence que la victime soit un-e proche ou non, une femme ou un homme.  
EIFH (2010). Les expériences des femmes et des hommes en matière de violence physique, psychologique et sexuelle : Bruxelles.

### Recommandation n° 13 : Renforcer la lutte contre les violences et les féminicides.

1 Bruxelloise sur 2 sera confrontée à l'une des formes de violence conjugale<sup>426</sup>. Une Belge sur 5 a été victime d'un viol<sup>427</sup>. Près de 3 femmes belges seront tuées chaque mois de la main de leur partenaire<sup>428</sup>. Ces chiffres particulièrement alarmants, l'emballement des violences entre partenaires durant la pandémie et, plus encore, les réalités dramatiques de ces femmes et de leurs proches — l'isolement, la peur, les souffrances quotidiennes —, réclament de la part des pouvoirs publics bruxellois, une mobilisation sans précédent pour éradiquer, une bonne fois pour toutes, ce fléau de notre société et garantir aux femmes une réelle protection.

#### Comment opérationnaliser la recommandation ?

- **Opérationnaliser, au niveau régional**, les prescrits de la **convention d'Istanbul**, l'instrument juridique contraignant du Conseil de l'Europe, et tout particulièrement organiser la **lutte contre les violences faites aux femmes** de manière **coordonnée** avec les différents niveaux de pouvoir en charge de ces compétences en systématisant les réunions **interministérielles et intersectorielles** pour garantir la cohérence et la concrétisation des politiques présentes et à venir.
- **Allouer un budget régional structurel à la lutte contre les violences faites aux femmes** afin d'investir en amont dans la prévention, la sensibilisation, le maillage local et les relais efficaces dans la chaîne socio-médico-judiciaire.
- **Soutenir les associations** qui travaillent dans les **préventions primaires des violences faites aux femmes** (autodéfense, marches exploratoires des espaces publics...).
- **Maintenir, après la crise, les deux *task forces* « Violences conjugales et intrafamiliales » implémentées à Bruxelles** dans le cadre de la pandémie et dont la mixité des profils et/ou linguistique a fluidifié les relais entre le terrain et le monde politique, renforcer de multiples synergies et augmenter la réactivité de toutes les parties face aux violences entre partenaires et au sein des familles bruxelloises.
- **Pérenniser les lignes d'assistance téléphonique et les services d'aide aux victimes de violences intrafamiliales** (accueil d'urgence, hébergement, reconstruction) via des **financements structurels** et la reconnaissance de leur qualité comme « **services essentiels** ».
- **Investiguer des moyens plus diversifiés de signalement des violences** faites aux femmes (pharmacies, tickets de caisse, sites en ligne, « violentomètre »<sup>429</sup>...)
- **Maintenir et renforcer l'effort de formation des forces de l'ordre et des acteurs et actrices du monde judiciaire, du monde médical et de l'assistance juridique et sociale (y compris des traductrices) sur les violences entre partenaires** pour fluidifier et optimiser la prise en charge des victimes en tenant compte des effets de sidération, de choc et d'ambivalence inhérents à cette problématique et créant une réelle frustration voire de démotivation chez les professionnel·le·s.
- **S'assurer de la mise à distance effective de l'auteur des violences**, lui proposer un **suivi psychologique** et assurer un **accompagnement psychosocial aux victimes** et à leurs enfants.
- **Augmenter le nombre de places d'accueil** adaptées pour mettre à l'abri les femmes et leurs enfants et les extraire, sans délai, du lieu de danger sachant que la mise à distance de l'auteur des violences couplée à un accompagnement psychosocial de qualité est, à ce jour, la seule voie permettant aux victimes de se reconstruire, de reprendre du pouvoir sur leur vie et de redevenir des citoyennes à part entière.
- **Pérenniser les analyses bruxelloises sur les violences intrafamiliales** telle que celle produite par le service bruxellois de Prévention et Sécurité (bps-bpv)<sup>430</sup> durant la crise qui recoupait de manière précise des données provenant à la fois de la police et des associations de terrain.

426 Equal.brussels (2018). *op.cit.*

427 Amnesty international (2019) *op.cit.*

428 Moyenne mensuelle basée sur les recensements du blog « Stop féminicide » à partir des articles de presse de 2017, 2018, 2019 et 2021.

429 Le Violentomètre, un outil pour mesurer la violence au sein du couple. <https://www.diversite-europe.eu/fr/news/le-violentometre-un-instrument-pour-mesurer-la-violence-au-sein-du-couple>

430 Service bruxellois de Prévention et Sécurité (bps-bpv), *op. cit.*

## Prendre soin de la santé des femmes

Corps historiquement surmédicalisés, psychiatrisation des émotions et comportements féminins, rapports de pouvoir exacerbés entre le personnel médical et les patientes notamment au niveau gynécologique et obstétrical, injonctions innombrables pesant sur la santé des femmes, invisibilisation des femmes porteuses de handicap, multiplications des maladies liées au travail... sont autant de constats que fait l'ASBL « Femmes et santé »<sup>431</sup>, une plateforme chargée de promouvoir la santé des femmes en fédération Wallonie-Bruxelles. Certains groupes de femmes, notamment celles issues de la diversité culturelle, font face à des difficultés supplémentaires dans les espaces médicaux en raison de stéréotypes pesant sur leur groupe et qui compliquent leur accès à des soins médicaux de qualité. Avec la crise, les enjeux genrés de santé se sont faits plus pressants : le coronavirus a, d'une part, singulièrement touché les femmes. D'autre part, les suivis et dépistages ordinaires des femmes notamment gynécologiques ont été mis en stand-by. De plus, les nouvelles formes de travail telles que le télétravail ont eu une incidence indéniable sur la santé des travailleuses. Enfin, les enjeux de santé mentale se sont posés d'une manière particulièrement aiguë pour les femmes ainsi que pour les adolescentes.

Face à de tels constats, la relance se doit d'inclure le système de soins pour réparer, autant que faire se peut, des soignantes mises sous une pression littéralement intenable mais également des soignées dont la santé a été mise à rude épreuve.

### Recommandation n° 14 : Garantir un accès universel aux soins de santé

Si la santé est considérée, par l'Organisation mondiale de la santé (OMS), comme un droit humain fondamental, force est de constater que, dans les faits, la santé reste fortement conditionnée par une série de facteurs externes aux individus comme leurs conditions sociales et financières, le degré de légalité de leur situation administrative, leur genre, leur origine ou encore un éventuel handicap.

431 Jacquet, Manoë (2019). *Femmes, genre et promotion de la santé: Origine et perspectives du réseau*, Éducation-Santé : Bruxelles.

### Comment opérationnaliser la recommandation ?

- **Garantir une accessibilité financière** pour Tou-te-s les usager-e-s y compris sans titre de séjour légal.
- **Développer une programmation à moyen et long terme** des services de soin afin d'augmenter et d'adapter l'offre pour répondre à la **croissance et à la complexification des besoins de la population**.
- **Garantir une meilleure prise en compte des conséquences des conditions de travail sur l'état de santé** physique et psychologique des femmes et des hommes
- **Garantir un accès aux soins qualitatifs** pour les femmes et les hommes **victimes du « syndrome méditerranéen**<sup>432</sup>» et qui tendent à être pris-e-s en charge de manière tardive et/ou moins efficace **en raison de stéréotypes basés sur leur origine et/ou leur couleur de peau** biaisant la perception du corps médical face aux plaintes de ces patient-e-s (en particulier les femmes) plus souvent jugées comme excessives et infondées indépendamment de leur réel état de santé (les femmes noires étant particulièrement touchées)<sup>433</sup>.

### Recommandation n° 15 : Prendre soin du corps malmené des femmes

Si les femmes sont diverses et connaissent, souvent, des réalités personnelles diamétralement opposées, elles ont toutes en commun de posséder un corps scruté et parfois même malmené par une société encore fortement imprégnée par son héritage patriarcal. Certaines d'entre elles dont, notamment, les femmes porteuses de handicap, les femmes ayant une maladie ou celles qui présentent un trouble ou un syndrome particulier, se heurteront en plus à des normes validistes – c'est-à-dire façonnées à partir de la réalité subjective des personnes dites valides – au point de voir leur expérience et leurs besoins complètement oubliés. À ce titre, la pandémie a largement renforcé ces mécanismes d'invisibilisation des femmes aux besoins spécifiques.

432 Durieux-Paillard, Sophie et Eytan, Ariel (2007). *op.cit.*

Durieux-Paillard, Sophie et Loutan, Louis. (2005). *op.cit.*

433 Femmes Prévoyantes socialistes (FPS) (2018). *op.cit.*

### Comment opérationnaliser la recommandation ?

- **(Re) mettre la question du handicap au cœur des mesures prises face à la crise et après**, les personnes en situation de handicap comptant parmi les groupes oubliés de cette pandémie et des mesures prises pour l'endiguer. On pensera, entre autres, à la généralisation des masques en tissu/chirurgicaux sans avoir pensé aux populations ayant un handicap auditif et privées de toute lecture labiale pourtant nécessaire et souvent cruciale à leur autonomie et à leur bien-être.
- **Encourager le dépistage même pendant la période de pandémie** tant pour des maladies graves et/ou chroniques comme le cancer ou le diabète que pour des affections moins graves comme les infections sexuellement transmissibles (IST).
- **Intégrer un volet éducatif sur l'accueil adapté des différents publics** (syndrome méditerranéen) dans les filiales d'études (para) -médicales.
- **Commander une enquête** auprès du corps médical et des patient-e-s sur les manifestations et **effets du syndrome méditerranéen à Bruxelles**.
- **Lancer une campagne de sensibilisation au « syndrome méditerranéen » au sein des secteurs de soin durant la pandémie** et après afin de lutter contre ce syndrome qui **retarde et complique la prise en charge médicale de certaines populations** (dont les populations subsaharienne, maghrébine, latinas...)
- **Maintenir l'autorisation d'accès aux toilettes** dans les **commerces ouverts**.

### Recommandation n° 16 : Prendre soin de la santé mentale des femmes

Comme nous l'avons vu précédemment, nombre d'enquêtes et études réalisées durant la pandémie sur la santé mentale des femmes convergent toutes vers le même constat : les coûts en termes de santé mentale ont été sévères pour les femmes et se sont même fait sentir chez de très jeunes adolescentes. L'exposition prolongée et quotidienne de très nombreuses soignantes à la violence d'un virus extrêmement meurtrier, l'isolement des femmes — et, à plus forte raison, des jeunes et des aînées —, l'augmentation drastique de la charge mentale liée aux inégalités au sein

des foyers que la crise a exacerbées sans parler de la recrudescence des violences à l'endroit des femmes sont autant de facteurs qui ont eu un effet délétère sur la santé mentale des femmes.

### Comment opérationnaliser la recommandation ?

- **Monitorer l'impact de la crise sur la santé mentale des femmes et des hommes à Bruxelles à divers âges** (stress post-traumatique, troubles anxieux, phobies sociales, états dépressifs, idées noires, automutilation, troubles alimentaires, burn-out, hausse des absences pour maladie longue durée des services jugés essentiels...).
- **Monitorer l'évolution du burn-out parental à Bruxelles** et tout particulièrement au sein des familles monoparentales. En analyser les liens avec la charge mentale et plaider pour une reconnaissance du caractère délétère de cette dernière sur la santé mentale des femmes.
- **Monitorer l'évolution des patient-e-s psychiatriques à Bruxelles** identifié-e-s comme plus vulnérables aux effets de la crise et plus particulièrement du confinement.
- **Monitorer la santé mentale des femmes et des hommes vivant des discriminations croisées**, on pensera, entre autres, à la communauté LGBTQIA+ et la communauté noire que les statistiques internationales pointent comme les groupes les plus à risque de développer des troubles de santé mentale en fonction de la violence des discriminations subies.
- **Aller au-delà du monitoring** : développer des **pistes de solutions concrètes** avec les services à la collectivité
- **Assurer un soutien adéquat** pour les **parents ayant des enfants porteurs de handicap** et vivants sous leur toit

### Recommandation n° 17 : Prendre soin des droits sexuels et reproductifs menacés des femmes

Le focus sur la lutte acharnée contre le COVID-19 couplé aux fermetures de services clés comme les centres de planning familial ont eu un impact indéniable sur l'accès des femmes à leur santé sexuelle et reproductive, les crises s'étant, de tout temps, accompagnées d'un recul significatif en la matière du fait des renforcements des inégalités entre les genres et le retour de modèles familiaux et sociétaux plus traditionnels.

### Comment opérationnaliser la recommandation ?

- **Réaffirmer le droit à l'accès à l'IVG** et maintenir l'accès aux services de santé sexuelle et reproductive ainsi qu'aux plannings familiaux afin que les femmes qui désireraient interrompre une grossesse non désirée puissent y aller en toute sécurité.
- **Se focaliser à nouveau sur certaines problématiques liées à la santé des femmes** qui ont **perdu en visibilité durant la crise** et n'ont pas été suffisamment prises en charge :
  - > *Lutter contre la **précarité menstruelle** accentuée par la crise sanitaire et économique*
  - > *Porter une attention particulière aux **violences gynécologiques et obstétricales**, en apportant un soutien, y compris juridiques, aux victimes*
  - > *Apporter une attention plus soutenue aux **risques de Mutilations génitales***
  - > *Garantir l'accès et la **gratuité de la contraception**, y compris la contraception d'**urgence**, durant la crise et après.*

### Recommandation n° 18 : Prendre soin d'un personnel soignant abîmé

En première ligne d'une crise sanitaire sans précédent dans l'histoire de notre pays, le personnel soignant très majoritairement féminin a été durablement exposé à des scènes hautement traumatisantes ainsi qu'à un niveau de fatigue mentale et physique poussé à son paroxysme. L'absence de certitude quant à la fin de la pandémie du COVID-19 qui connaît, depuis un an, des rebondissements incessants fait craindre le pire pour les soignantes et soignants de Bruxelles, une capitale qui concentre, c'est à signaler, un nombre assez conséquent d'hôpitaux et cliniques essentielles pour la lutte contre la pandémie. Enfin, les mises en garde de l'OMS concernant de très probables autres pandémies à venir réclament des pouvoirs publics de tous les niveaux du pays la mise en place de stratégies à court, moyen et long terme comprenant, entre autres, des mesures minimisant, autant que faire se peut, les risques de pénurie.

### Comment opérationnaliser la recommandation ?

- **Monitorer la santé mentale du personnel soignant** et en particulier l'évolution du stress post-traumatique, des troubles de l'anxiété et des troubles dépressifs, ce groupe ayant été pointé, par les études, comme particulièrement vulnérables aux effets de la crise du fait d'une exposition répétée à la mort couplée à un niveau de fatigue physique et mentale supérieur à la normale.
- **Promouvoir les interventions psychosociales entre travailleurs et travailleuses** du secteur de la santé et inclure cela dans leur temps de travail
- **Répondre à l'enjeu de pénurie du personnel soignant** qui tend à faire peser une charge de travail déraisonnable sur le personnel en revalorisant l'attractivité de leur travail, en renforçant l'encadrement des équipes et en assouplissant les conditions d'équivalence des diplômés
- **Veiller à promouvoir activement la mixité de genre dans ce secteur où les femmes sont surreprésentées** et en particulier dans les postes de faible qualification.

### Recommandation n° 19 : Développer une télémédecine inclusive

Dans l'élan de digitalisation de la société toute entière face à la crise, la télémédecine n'a pas manqué de se développer pour continuer à répondre aux besoins médicaux des patient-e-s malgré les règles de distanciation sociale.

### Comment opérationnaliser la recommandation ?

- **Mieux encadrer la télémédecine** afin de faciliter les téléconsultations et leur remboursement
- **Assurer l'accessibilité numérique de la télémédecine** auprès des bénéficiaires
- **Former le personnel à un accueil numérique adapté et bienveillant** afin de garantir des consultations en toute confiance et confidentialité.



# REMERCIEMENTS

**Le Conseil remercie :**

La CGSLB, Beci, JUMP, la FGTB, Bruxeo, la Maison des Femmes de Schaerbeek, le Conseil des Femmes francophones de Belgique la CSC, Amazone, l'ULB, la VUB, de Nederlanstalige Vrouwenraad, Elles Tournent, ainsi que l'Institut pour l'égalité entre les Femmes et les Hommes pour leur contribution déterminante et tous les membres du Conseil qui ont participé aux groupes de travail ainsi qu'au comité d'accompagnement.

Madame Hassina Semah pour son travail de recherche, d'analyse et de rédaction de ce rapport.

Madame Marcela de la Peña Valdivia directrice de l'ASBL CHASKA pour son travail d'enquête.  
equal.brussels pour leur soutien administratif.

Madame Audrey Trentesaux, secrétaire du CEFH pour son travail de coordination.

La Secrétaire d'Etat à l'égalité des chances Madame Nawal Ben Hamou et son Cabinet pour le soutien au projet de rapport.





**CONSEIL BRUXELLOIS DE L'ÉGALITÉ  
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**  
RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE

Bld du Jardin Botanique, 20 • 1035 Bruxelles  
T +32 (0)2 800 30 48  
goforequality@sprb.brussels  
www.goforequality.be  
facebook.com/goforequality/

**Rédaction**

Conseil bruxellois de l'Égalité entre les Femmes et les Hommes  
en collaboration avec Hassina Semah.

**Éditeur Responsable**

Conseil bruxellois de l'Égalité entre les Femmes et les Hommes.  
Place Saint-Lazare 2 • 1035 Bruxelles  
T +32 (0)2 233 41 76 – F +32 (0)2 233 40 32  
<http://www.conseildelegalite.be/fr/home>  
<https://www.facebook.com/goforequality/>

**Auteure**

Hassina Semah, *consultante externe, experte Genre et Diversité.*  
[www.psychologue.brussels](http://www.psychologue.brussels)

**Enquête préliminaire**

Marcela De la Peña, Chaska ASBL.

TOBE®  
NO  
TOBE

Design ©Tobenotobe by Filigrane - [www.tobenotobe.be](http://www.tobenotobe.be) / Benoît Toussaint