

## EDITORIAL

Puisque l'on est en période de renouvellement des cotisations, mille raisons de nous rejoindre :

*« L'égalité entre femmes et hommes est mentionnée explicitement dans la constitution belge. De nombreux exemples montrent pourtant que cette égalité sur papier est loin de correspondre à la réalité.*

Aujourd'hui, les femmes gagnent en moyenne 70 % du salaire des hommes. Même lorsqu'elles remplissent une fonction complètement équivalente, il subsiste encore un considérable décalage salarial entre hommes et femmes. « A travail égal, salaire égal » que le CFFB mettait déjà en avant lorsque ça n'allait pas de soi, est donc toujours d'actualité comme on peut le voir en pratique. Seul un nombre restreint de femmes gravit les échelons supérieurs des entreprises et de l'administration. Par exemple, si les femmes constituent 81% du personnel de l'enseignement maternel et primaire, il n'y a que 57% de directrices d'école. Les femmes ne sont-elles pas aussi celles qui exercent les emplois les plus précaires avec les horaires les plus flexibles et dont le taux de chômage est également le plus élevé ? Quand il s'agit de violences conjugales, les femmes en sont les victimes dans la grande majorité des cas et l'on compte en Belgique 1 femme sur 7, victime de violences conjugales graves. Sur leur lieu de travail également, les femmes sont encore trop souvent confrontées à différentes formes de harcèlement sexuel.

*Rejoignez-nous pour œuvrer ensemble pour les droits égaux des femmes et des hommes, pour mettre en place une société plus démocratique »*

Esther LIPSZYC, Présidente de la Section CFFB de la Province de Liège.

## SOMMAIRE

**Editorial** ..... p 1

### **Actualités CFFB**

L'engagement des femmes marocaines dans la société civile..... p 2

Les femmes dans le Plan

Marshall ..... p 3

Diversifier les lieux de vie pour les femmes âgées ..... p 10

Avis CFFB sur le nouveau projet de loi en matière de divorce ..... p 11

Prix Théroigne de Méricourt ..... p 12

### **Nous y étions**

Femmes immigrées, femmes âgées, qu'ont-elles à nous dire ?..... p14

Femmes, pension de survie et de travail ..... p 15

### **Europe et Relations**

#### **Internationales**

Année européenne égalité des chances pour tous ..... p 16

Diversité plutôt que genre ..... p 17

Femmes violées du Darfour..... p 18

### **Informations**

D'elles en art » ..... p 18

Agenda ..... p 19

Cotisations ..... p 19

## ACTUALITES CFFB

# L'engagement des femmes marocaines dans la société civile



La Commission Femmes et Immigration a organisé le 21 septembre dernier, dans le cadre de la fête de la communauté française où le Maroc était l'invité d'honneur, un colloque « MAROC AU FEMININ ».

Cet événement a permis de mettre en avant l'implication des femmes marocaines dans la dynamique de la société civile, au travers de témoignages de 5 femmes aux combats divers.

En effet, Fatna El Bouih, ex-détenue politique et actuelle responsable de l'Observatoire marocain des prisons, nous a fait partager son vécu mais aussi son engagement pour offrir aux prisonniers des conditions décentes.

Fouzia Rhissassi, Doyenne de l'Université de Kenitra et chaire à l'Unesco, militante des droits de la femme, nous a exposé et décrit le combat féministe et les obstacles rencontrés face aux valeurs conservatrices bien présentes dans la société marocaine.

Médecin de formation, Hakima Himich mène quant à elle un combat sans relâche pour la lutte contre le sida. Elle a créé des antennes dans le royaume pour informer les femmes (surtout celles des milieux défavorisés) sur les risques et les précautions à prendre. Utilisant un lan-

gage sans tabous, cette femme secoue les moeurs et les mentalités.

Leila Chaouni, directrice d'une maison d'édition (Le Fennec) nous a fait partager son engagement dans la littérature féminine. Elle a favorisé la publication de livres de femmes et a permis ainsi à beaucoup d'entre elles de sortir de l'ombre mais aussi d'imposer leur présence dans le débat de la société d'aujourd'hui.

Quant à Yasmína Filali, présidente de l'association Orient/Occident qui a des antennes aussi bien au Maroc qu'en Europe, elle nous a livré son combat pour construire des ponts entre les communautés par des centres culturels et des écoles de formation professionnelle où se rencontrent des jeunes européens et marocains... Des activités et actions qui visent à se rapprocher et mieux se connaître pour que l'AUTRE ne soit plus si différent.

Ce colloque eut lieu au sein du Parlement de la Communauté française et fut introduit et soutenu par la Ministre des Relations extérieures Marie Dominique Simonet et animé par Véronique Lefrancq, Présidente de notre Commission Femmes et Immigration. Soulignons la présence et les mots de bienvenue de J.F.Istasse, Président du Parlement de la CF et de M.Arena, Ministre-Présidente.



## Actualités CFFB

# Les femmes dans le Plan Marshall

Si le Plan Marshall a fait couler beaucoup d'encre, il a paru utile et intéressant au CFFB de le remettre en lumière en s'interrogeant, avec les actrices et acteurs de terrain, sur son impact auprès des femmes. Ce fut à l'occasion d'un colloque organisé le 10 novembre au Campus provincial de Namur par la Commission Wallonie du CFFB.

Après les sympathiques mots de bienvenue de **Maryse Robert-Declercq**, Députée provinciale, en charge du Personnel provincial et des Affaires sociales et de la Présidente du CFFB **Magdeleine Wilame**, **Pascale Delcominette**, représentant le Cabinet du Ministre Président Di Rupo, a recadré de manière générale les objectifs du Plan.



La parole revint alors au Conseil wallon de l'Égalité des hommes et des femmes (CWEHF). D'emblée, sa Présidente, **Hélène Van de Schoor**, releva que les Plans adoptés par le Gouvernement wallon ne tenaient généralement pas compte du gender mainstreaming ! Disposer de statistiques sexuées est la condition nécessaire, mais pas suffisante.

Le redressement économique de la Wallonie est au cœur du Contrat d'Avenir. L'objectif est d'arriver, en 2010, à un taux

d'emploi global de 70 % (60% espéré pour les femmes), ce qui ne réduit pas le fossé existant entre les hommes et les femmes. Le CWEHF constate par ailleurs que les secteurs prioritaires retenus sont, à priori, plutôt masculins : l'aéronautique, les T.I.C. (les technologies de l'information et des communications), la sidérurgie, le bois... Le CWEHF demande dès lors l'adjonction de secteurs plus féminins (ex : le tourisme et les services aux personnes comme les enfants, les personnes âgées, les personnes dépendantes) et l'entrée des femmes dans les secteurs masculins. Développer ces services permettrait à la fois à davantage de femmes d'accéder au marché de l'emploi sans avoir à faire face à des problèmes d'organisation et de double journée quasi insurmontables. Ces services deviendraient dès lors eux-mêmes créateurs d'emplois féminins. Quant aux titres-services, il ne faudrait pas que leur développement se fasse pas au détriment des services existants (aides familiales et seniors notamment). La récente décision du Gouvernement de réduire de 1 € les subsides prévus, ne devrait rien arranger pour la qualité et la stabilité de l'emploi. A quoi s'ajoute l'inégalité des avantages fiscaux qui y sont liés (1 heure d'aide ménagère coûte 6,70 € à un pensionné modeste mais 4 € au ménage disposant de revenus plus confortables).

Le CWEHF plaide pour qu'on lutte contre les stéréotypes sexuels dans l'orientation professionnelle et la formation. En faisant, notamment entrer les femmes dans les secteurs prioritaires cités plus haut et aussi en en faisant des chercheuses et des scientifiques. Il invite aussi le Gouvernement Wallon, en tant qu'employeur important, à réaliser l'égalité parmi ses fonctionnaires car on sait que là aussi la proportion de femmes se réduit au fur et à mesure que l'on grimpe dans la hiérarchie. Il

## ACTUALITES CFFB

insiste également sur la féminisation des textes

En matière de lutte contre la violence conjugale et, de manière générale, la violence contre les femmes, le CWEHF constate qu'aucune mesure concrète ne figure dans les plans, pas plus dans les mesures « cohésion sociale » que dans le chapitre « sécurité dans la sphère publique ». C'est d'autant plus incompréhensible que la Déclaration de politique régionale annonçait des mesures concrètes.

Enfin, parce que le sujet lui tient particulièrement à cœur, la Présidente du CWEHF termine par cet appel : oui, comme proposé, « à la valorisation des traditions des immigrés comme facteur d'enrichissement culturel » mais, et c'est l'amendement proposé, « dans le respect des valeurs affirmées dans le contrat d'Avenir, notamment le respect du principe d'égalité hommes/femmes ». La burkha n'est pas plus acceptable dans nos villes qu'en Afghanistan.

### ***Que pensent les femmes de terrain du plan Marshall ?***

Au nom des femmes syndicalistes, **Mariet Vanderstukken**, Présidente du Bureau des Femmes, IRW FGTB, invite à lire le plan Marshall avec les « lunettes du genre ». Force est de constater que bien des points excluent les femmes. C'est le cas lorsqu'on privilégie l'accès aux technologies nouvelles et aux professions qualifiées. Ou lorsque le monde du travail se base sur un modèle masculin. Ou encore lorsque la mobilité ne fait pas partie des priorités du plan. Il n'est pas tenu compte de la situation de beaucoup de femmes. Et si la création de postes de travail dans le secteur de l'accueil de l'enfance s'avère positif, il ne peut être considéré comme suffisant.

**Isabelle Richelle** de l'Association des Femmes Chefs d'entreprises, rappelle ce que veulent les femmes : Participer activement à la conception et à la gestion de

la vie économique et politique : à tous les niveaux, en collaboration efficace avec le monde des hommes, tout en assurant un équilibre familial et éducatif ! Mais la société civile (surtout les femmes) n'a pas été impliquée directement dans l'élaboration du Plan.

Des pistes restent inexplorées :

- .pourquoi ne pas étendre les pôles de compétitivité aux énergies renouvelables et aux nouvelles techniques de l'information et de la communication ?
- .trop peu d'efforts sont consentis pour promouvoir l'esprit d'entreprise : il faudrait former les jeunes et les jeunes femmes beaucoup plus tôt à l'esprit d'entreprise, avec des formateurs venus du monde de l'entreprise, et changer les mentalités (sécurité >< risque d'entreprendre)
- .en matière de compétences pour l'emploi, il conviendrait d'orienter les femmes vers des formations spécifiques, de favoriser la souplesse dans l'emploi, d'augmenter le nombre de crèches (urgent), de structures de dépannage (enfants malades) et d'accueil des enfants en dehors de l'école
- .l'enseignement wallon peut être amélioré : plus d'exigences, d'autres méthodes, l'étude des langues (pas seulement les langues européennes mais aussi le chinois, le russe..., etc.)



## ACTUALITES CFFB

Les femmes chefs d'entreprises rappellent les difficultés rencontrées par celles qui souhaitent monter leur propre entreprise, notamment dans la recherche de crédits, le montage de la structure ... Comment améliorer les réseaux, garantir à la femme ses droits, notamment patrimoniaux dans l'entreprise familiale, améliorer l'égalité et la parité dans tous les organismes et secteurs de la vie économique et sociale ... ?

**Jacqueline Richard**, Maître de ballet BRW-ORW, rappelle ensuite combien les femmes artistes sont les parent-e-s pauvres du plan Marshall, notamment en matière de rigueur et d'excellence dans l'enseignement artistique.

**Joëlle Van Gasse** est Directrice de « Lire et Ecrire-Charleroi Sud-Hainaut » (alphabétisation) et de la « FUNOC » (formations à destination de la population infra-scolarisée de la région de Charleroi). Elle ne peut cacher son inquiétude et l'insécurité rencontrée par le secteur. Le système de financement change et ce secteur passe dans une logique de marché. Alors qu'il a pour mission et vocation de s'occuper des plus précarisés, le voici qui se retrouve lui-même en situation précaire (heures de formation limitées et sélection des bénéficiaires en fonction non plus des plus défavorisés mais, parmi ceux-ci, de ceux qui ont le plus de chance d'arriver au bout de la formation !). Pour ce secteur, il y a peu de bonnes intentions, peu de moyens et donc peu de résultats. Le Plan Marshall ? C'est la relance économique mais pas la relance sociale ! L'une, même si elle est impérative, ne va cependant pas sans l'autre. Au risque de creuser davantage la dualité que l'on vit déjà de plus en plus cruellement sur le terrain. Faudra-t-il un second Plan Marshall « social », avec les moyens du Plan Marshall économique ? Un plan Marshall qui ne serait pas que quantitatif mais aussi qualitatif ? Les associations ne savent plus très bien comment elles sont considérées dans ce Plan ? Seraient-elles considérées comme l'amoncellement ou l'aval du FOREM qui devient cen-

tral dans le redéploiement de la Wallonie ?

### Les femmes seraient-elles les perdantes du plan Marshall ?

Elles qui sont le plus victimes des discriminations à l'embauche. Beaucoup vivent seules avec des enfants. Comment s'organiser dans de telles conditions ? Les milieux d'accueil sont surpeuplés et leur personnel de plus en plus précarisé. La mobilité est également considérablement réduite pour ces femmes du fait de la suppression de nombreuses lignes de transports en commun. Ce qui signifie pour beaucoup: « Je pourrai me former quand mes enfants seront à l'école ». Quant aux métiers occupés par ces femmes, ils font tour à tour l'objet de mesures favorables (titres services) puis de restrictions (diminution de l'intervention sur ceux-ci). Certains secteurs, très masculinisés (construction) font lourdement obstacle à l'accès des femmes à ces métiers. Des groupes de réflexions se mettent en place (ex : FOREM) mais désespèrent devant le peu d'implications du monde de l'entreprise.

Mais le secteur des formations doit lui aussi se remettre en question car il est bien souvent à l'image de la société. Les offres de formation restent stéréotypées. Si les mentalités sont si lentes à évoluer, c'est très certainement aussi parce qu'il n'y a pas de volonté globale de faire évoluer les choses. Pour bien des femmes le mot d'ordre reste : « Tire ton plan ».

Pour **Annie Cornet**, Professeure, travaillant à l'Unité de recherche « Etudes sur le genre et la diversité en gestion » à HEC-Liège, intégrer l'égalité des femmes et des hommes dans les politiques et les budgets est un véritable challenge. Il faut

rencontrer les réalités « différenciées » des hommes et des femmes dans l'élaboration des politiques. Sans renforcer les stéréotypes;

## ACTUALITES CFFB

- réduire les situations d'inégalités construites autour des « différences biologiques » (sexe) entre les hommes et les femmes. En s'interrogeant sur les pratiques qui renforcent la séparation basée sur des stéréotypes sexués (sphère familiale et professionnelle, métiers et secteurs d'activité pour les femmes et les hommes, compétences de l'un et l'autre sexe, fonctions masculines ou féminines) et sur les pratiques qui renforcent la hiérarchisation (dévalorisation du féminin et survalorisation du masculin).

### Comment intégrer cette égalité ?

en menant des actions spécifiques. Par exemple : s'assurer que l'information sur les postes à pourvoir soit diffusée largement, y compris dans les réseaux féminins, développer des actions pour soutenir l'entrepreneuriat féminin et la présence des femmes dans certains métiers et professions, mettre en place un quota de représentations de l'un et l'autre sexe dans tous les organes de contrôle, de décision et comité d'accompagnement du plan Marshall, prévoir des budgets spécifiques (gender budgeting axe 1) ...;

de manière transversale et structurelle (*mainstreaming* de genre) par le diagnostic et la définition de la problématique, par la formulation stratégique et la mise en place d'un plan d'action, par l'analyse de l'impact des décisions budgétaires (gender budgeting axe 2), par la mise en œuvre et le suivi, par l'évaluation des politiques comme la certification qualité (CAF), par l'analyse des dépenses sous l'angle du genre (gender budgeting axe 3).

Des outils existent pour cela : bases de

données Digma (outils) (cfr [www.amazon.be](http://www.amazon.be)) et manuel sur le gender mainstreaming réalisé pour l'IEFH, publié en décembre 2006 (cfr [www.iefh.fgov.be](http://www.iefh.fgov.be)).

Enfin, il ne faut pas oublier d'évaluer : qui sont les bénéficiaires réels (répartition hommes-femmes) et comparaison avec les bénéficiaires escomptés ? Les objectifs recherchés sont-ils atteints, notamment ceux liés à l'égalité hommes-femmes ? Les ressources ont-elles été utilisées de manière équitable et étaient-elles suffisantes ? Les investissements consentis ont-ils permis de réduire les inégalités constatées entre les hommes ou les femmes ? Quels sont les effets inattendus (positifs ou négatifs) ?

Pour concilier vie privée et vie professionnelle, **Lydie Gaudier**, Conseillère au Département Recherche, Etude et Formation de la Ligue des Familles, rappelle la question de la garde des enfants. Il est dit dans le Plan Marshall : « Lever les obstacles à la mise à l'emploi, principalement au bénéfice des femmes, par la création de 1950 emplois dans des structures d'accueil de l'enfant et d'aide ou d'accompagnement pour les personnes dépendantes. »



## ACTUALITES CFFB

Or, la conciliation vie privée/vie professionnelle passe aussi par

- .la promotion de la répartition équitable des tâches parentales entre les hommes et les femmes;
- .le développement d'une politique des temps sociaux prenant en compte la réalité du travail des femmes;
- .la fermeture des « trappes » à la pauvreté : définition d'un revenu minimum décent sur base de la norme d'une personne seule avec deux enfants (et non pas d'une famille où les deux parents travaillent), afin d'éviter les pièges à l'emploi et la paupérisation en cas de séparation;
- .la revalorisation des emplois atypiques (CDD, temps partiels,...) afin qu'ils soient assortis des mêmes droits que les emplois à temps plein et à durée indéterminée;
- .l'individualisation des droits sociaux (suppression des discriminations qui pèsent sur les cohabitants,...);
- .la revalorisation des allocations familiales au niveau du troisième enfant.



...

**Jacques Ternest**, Président de la Fédération des initiatives locales pour l'enfance (FILE) rappelle que, dans le cadre des « Actions prioritaires pour l'Avenir wallon », le Gouvernement wallon a affirmé sa volonté de créer 2 200 emplois directs mis à disposition des structures actives dans les domaines de l'accueil de l'enfance et de l'aide aux personnes dépendantes. Parmi ceux-ci, 1050 postes sont directement affectés au secteur de l'accueil de l'enfance. Une convention entre la Région wallonne et la Communauté française en matière d'emploi et d'accueil des enfants de 0 à 3 ans a été signée. Ces postes permettront d'ouvrir 6560 places supplémentaires.

Le Plan Marshall ne semble toutefois pas faire état d'une véritable politique coordonnée des moyens affectés ou de leur répartition, selon des critères objectifs. Seuls les emplois consacrés dans le cadre de la programmation classique de l'ONE le sont. Pour le reste, une nébuleuse persiste. Comme dans beaucoup de domaines, la théorie est parfois loin de la pratique du terrain. Des places d'accueil qui devraient déjà être créées dans le cadre de la programmation classique ONE ne le sont pas encore pour diverses raisons (manque d'opérationnalité de projets retenus,...). Aussi le financement de certains projets retenus dans le cadre de la convention entre la Région wallonne et la Communauté française ne vise pas directement à la création de places d'accueil. Dès lors, l'objectif de ces milliers de nouvelles places pourrait, à la lumière d'une évaluation future, avoir été surestimé. Un Comité de suivi est chargé de veiller à la bonne exécution de la convention mais les partenaires sociaux sectoriels en sont exclus !

Si l'on peut se réjouir de l'affectation de moyens financiers importants par la Région wallonne (25 millions d'euros) pour les infrastructures d'accueil de la petite enfance (secteur public), les mêmes re-

# ACTUALITES CFFB

marques s'imposent quant à la coordination et/ou la programmation des milieux d'accueil qui seront bénéficiaires de cette manne céleste. N'oublions pas que des besoins existent également dans les structures d'accueil relevant du secteur privé pour leur permettre d'adapter leurs locaux à une offre d'accueil élargie.

Enfin, grâce au Plan Marshall, des places d'accueil pourront être créées mais uniquement dans le secteur des 0-3 ans. L'accueil extrascolaire (3-12 ans) reste le parent pauvre des politiques menées par la Communauté française. A quand un Plan Marshall qui vise à promouvoir l'emploi dans ce secteur ? Il serait aussi souhaitable que des politiques croisées entre la Communauté française et les régions (wallonne et bruxelloise) voient également le jour sur la question de la sauvegarde des emplois financés le F.E.S.C. (Fonds des Equipements et Services Collectifs). En effet, même si cela semble être un tout autre sujet, rappelons que plus de 800 emplois sont en danger dans le secteur extrascolaire... Mais ne serait-il pourtant pas question, là aussi, de besoins cruciaux en matière d'accueil des enfants visant directement la conciliation entre vie privée et vie professionnelle des parents ?

Quelles sont les stratégies développées par le FOREM pour favoriser l'emploi des femmes ? Pour y répondre, **Ariel Carlier**, Chef de projet Ethique et Diversité au FOREM et **Geneviève Nizet**, responsable du service Relations partenariales au FOREM à Huy ont rappelé que la politique d'égalité pour les femmes et les hommes au FOREM était une histoire vieille déjà de ... 30 ans ! Elle a depuis lors été suivie par le service Ethique et Diversité dont la mission consiste à :

- .mettre en place un réseau d'expertise et d'ingénierie de la diversité;
- .recenser, évaluer et rendre visible, par publics concernés, les politiques, actions de l'Office et leurs résultats en matière d'intégration

de la diversité (en ce compris la dimension du genre);

- .promouvoir des outils et formations, valoriser des expériences visant l'intégration de la diversité (en ce compris la dimension du genre) pour tous les métiers et fonctions de l'Office.

Le FOREM doit également stimuler la création d'activités. Pour ce faire, il a décidé d'accroître la disponibilité professionnelle via le développement des services de l'accueil de l'enfance et d'aide aux personnes dépendantes. 1.350 postes de travail dans les secteurs de l'accueil de l'enfance et de l'aide aux personnes dépendantes ont donc été créés grâce à un partenariat entre le FOREM, la Région Wallonne et la Communauté Française.

Le FOREM doit également susciter des compétences pour l'emploi et répondre notamment à la demande de métiers en pénurie. C'est pourquoi on retrouve la FOREM en partenaire

- .à deux projets EQUAL (« Observatoire de l'Alternance » dans EQUAL I et « Diversité Construction » dans EQUAL II) visant, notamment, l'insertion des femmes dans les métiers de la construction
- .dans un partenariat européen dans EQUAL I visant à améliorer la représentation des femmes dans les métiers des transports de marchandises et de personnes et ceux de la logistique (dépôt d'une motion à la DG Transport)

Toutes les formations de FOREM Formation sont ouvertes aux femmes comme aux hommes

Si toutes ces initiatives ont précédé le Plan Marshall, elles s'inscrivent parfaitement dans ses objectifs !



C'est à Madame **Christiane Vienne**, Ministre de la Santé, de l'Action sociale et de l'Egalité des Chances de la Région wallonne que revint l'honneur de clôturer cette journée, riche en enseignements. Les femmes, dit-elle, n'ont pas été oubliées dans le Plan Marshall :

- .des mesures ont été prises pour concilier vie familiale et vie professionnelle (davantage de places pour l'accueil des enfants) ;
- .valorisation du capital humain, notamment du capital féminin sous-représenté dans les carrières scientifiques ;
- .lancement d'une étude sur l'entreprenariat féminin (accompagnement à la création d'entreprises) dont les résultats sont attendus en 2007 ;
- .prise de mesures pour l'accompagnement des personnes handicapées ; celles-ci touchent indirectement les femmes qui bien souvent sont encore, dans ces situations, les aidantes ;
- .développement des centres de planning familial (l'importance pour les femmes de pouvoir planifier leurs grossesses a un impact sur leur carrière professionnelle) ;
- .étude sur le gender mainstreaming : déjà en 2005 et grâce au Conseil wallon de l'égalité femmes-

hommes, des statistiques ont été publiées. En 2006 le thème concerne les femmes et la pauvreté.

En conclusion, la Ministre s'associe à notre demande inquiète et pressante, d'intégrer le gender mainstreaming dans le travail gouvernemental wallon.

Rappelons que cette journée n'aurait pu être organisée sans l'efficace contribution de C.Labarre, Secrétaire de la Commission Wallonie. Malgré un emploi du temps très chargé, Madame Lizin, Présidente du Sénat et Présidente de notre Commission wallonne nous a fait l'honneur de nous rejoindre.



# Diversifier les lieux de vie pour les Femmes âgées

Cette rencontre, organisée le 10 novembre 2006 à l' Hôtel de Ville de Bruxelles, dans le cadre de la campagne bruxelloise « *les femmes et la ville* », s'est déroulée en présence de trois représentantes de communes bruxelloises (Jette, Anderlecht et Ixelles). Ce qui a permis d'élargir la réflexion aux réalités de la COCOF et des homes bruxellois. C'est cette approche des institutions traditionnelles mise en perspective avec des structures innovantes, qui ont fait l'intérêt majeur de la soirée, chaque participant(e) étant personnellement impliqué(e) dans la question. Un échange général d'expériences très enrichissant pour tous a pu ainsi être proposé.

Traditionnellement, lorsqu'on pense aux 'lieux de vie habituels' des personnes âgées, on pense au domicile privé, à la famille ou à la maison de retraite. L'évolution de notre société, avec l'éclatement des familles, le nombre réduit d'enfants, la longévité accrue et le coût en augmentation constante des logements, fait que la possibilité d'habiter seul(e) devient un luxe. Les seniories et maisons de repos ont donc pris souvent le relais de l'accompagnement des personnes seules. Mais ces structures ont aussi un coût et imposent des contraintes de vie commune, parfois lourdes à porter.

Au delà des réalités financières et de la lutte contre l'isolement, la génération des seniors est de plus en plus active, participative et désireuse de contribuer à la vie sociale. On vit aussi de plus en plus longtemps ! Cette évolution a engendré des initiatives nouvelles en matière d'habitat, dont certaines peuvent être qualifiées de « groupé », terme dont il convient de préciser le contenu. Car on pourrait qualifier 'd'habitat groupé' tout lieu où cohabitent

plusieurs personnes : un home, un immeuble à appartements, une maison de famille... Cependant, dans le nouveau langage politique, « habitat groupé » signifie un mode d'habitat où des personnes s'accordent librement sur un mode de vie commun, allant de la juxtaposition de logements individuels, dans un but de proximité sociale et de limitation de certains coûts, jusqu'à la véritable communauté de vie, soutenue par des règles cooptées. La participation et la co-gestion y sont donc de mise.

A contrario, une communauté de vie où l'on est dépendant d'une structure préexistante et où l'on entre sans pouvoir participer à son fonctionnement, n'est pas considéré comme un habitat groupé. Cette distinction est fort importante et certaines structures traditionnelles l'ont bien compris. Ce n'est pas parce que nous habitons ensemble, par la force des choses (place libre, moyens financiers adaptés, état de dépendance..), que la participation à la vie interne ou externe est exclue, qu'elle n'est pas souhaitable ou dynamique pour tous. D'où aussi de belles initiatives de renouvellement et d'évolution des structures traditionnelles comme en témoignera le témoin du Home de la Porte de Hal.

A Bruxelles, on peut citer plusieurs formules innovantes qui existent depuis des années et peuvent donc déjà être évaluées. Des témoins de ces expériences ont participé au débat et répondu aux questions. Citons les maisons « Abbeyfield » (Entre Voisins à Etterbeek), les ensembles de logements privés de type béguinage (Les Jardins du Béguinage à Etterbeek), l'habitat intergénérationnel et/ou interculturel (Trois Pommiers à Etterbeek et habitat kangourou de l'association Dar el Amal à

## ACTUALITES CFFB

St Josse), les appartements co-gérés et encadrés par la Commune (Andromède à Woluwe St Lambert), les accueils de jours qui permettent à certaines personnes fragilisées de garder leur autonomie et de rester en relation avec la vie sociale (Atholl à Etterbeek), l'institution mixte alliant l'encadrement à domicile et les soins classiques (Versailles seniors à 1120 Bruxelles), la maison de repos et de soins qui stimule ses pensionnaires à participer à la vie sociale interne et externe (Home de la Porte de Hal, à Anderlecht).

Malgré certains obstacles, on retiendra que ces solutions nouvelles favorisent toutes la participation des aînés à l'organisation et à dynamique de leurs lieux de vie. Elles privilégient les contacts intergénérationnels et interculturels, maintiennent les aînés dans le cadre social et reçoivent leur expérience et leur savoir comme une richesse à partager. Elles humanisent enfin les relations. Mixité sociale, respect des individus, décroisement des générations, maintien de la prise de décision et participation... Toutes les formules existantes devraient s'inspirer de ces principes, y compris les structures institutionnelles.

M.V.Vroonen, Présidente Commission Femmes et Vieillesse

## Projet de loi en matière de divorce

Le Conseil a interpellé les députés de la Commission de la Justice sur le nouveau projet de loi en matière de divorce.

### Voici l'avis qui leur a été envoyé :

Le CFFB regrette que l'on n'ait pas envisagé une réforme en profondeur du droit de la famille : droits et obligations du mariage, contrats de mariage, droits de garde, obligation de pensions, etc...

Il faut envisager une réforme de l'administration de la Justice et projeter avant tout la **création d'un Tribunal de la Famille** pour éviter que les parties doivent s'adresser à différentes juridictions selon l'avancement des procédures du divorce et les personnes concernées.

### **Causes du divorce**

Le CFFB demande que l'on garde le divorce pour faute dans le cas de violences intrafamiliales qu'elles soient physiques, économiques ou morales. Le divorce pourrait être prononcé sans attendre la condamnation pénale du conjoint violent.

Le CFFB marque son accord sur le délai de six mois lorsque la demande est formée conjointement par les deux époux mais propose que le délai pour le prononcé du divorce soit ramené à 2 ans quand celui-ci est demandé par un seul époux.

Le CFFB marque son accord sur le maintien de la possibilité de divorce par consentement mutuel.

### **Pension alimentaire pour l'ex-époux après le divorce**

Le CFFB demande avec insistance que la fixation du montant de la pension et la liquidation du régime matrimonial soient réglés au plus tard dans les deux ans après le prononcé du divorce.

Le CFFB demande que le montant de la pension alimentaire pour l'ex-époux après le divorce ne soit pas seulement basé sur l'état de besoin mais tienne compte des revenus et des possibilités des conjoints, du train de vie qui était celui des parties pendant la vie commune, de la santé et l'âge des parties, du comportement des

## ACTUALITES CFFB

parties durant le mariage quant à l'organisation de leurs besoins, de la charge des enfants pendant la vie commune, de la situation des conjoints-aidants qui ne tombent pas sous le coup de la nouvelle loi.

Si le CFFB demande de ne pas lier strictement la durée de la pension alimentaire à la durée du mariage, celle-ci doit être un des éléments dont il faut tenir compte pour en calculer le montant. Pour des cas exceptionnels, il faut pouvoir accorder une rente à vie (voir le cas de certaines femmes au foyer, âgées, sans travail,...)

Le CFFB demande que la capitalisation de la pension accordée par le Tribunal soit possible non seulement à la demande du débiteur de la pension mais aussi par le créancier de celle-ci.

### Autres demandes

Le CFFB demande que les époux puissent conserver tous leurs avantages matrimoniaux, sauf convention contraire et sauf pour l'époux auteur de violences.

Le CFFB demande que le délai de pourvoi en cassation soit maintenu à 3 mois et non pas réduit à 1 mois.

En ce qui concerne le droit transitoire, le CFFB s'indigne que la nouvelle loi propose de revenir sur des choses jugées et de la possibilité de revoir les pensions alimentaires pour les ex-époux pour des divorces qui auraient été prononcés avant la promulgation de la nouvelle loi.

Le CFFB insiste sur le fait que les jeunes époux devraient avoir une meilleure information sur les contrats de mariage et leurs obligations en cas de rupture.

## Prix Théroigne de Méricourt 2006

C'est en 2004, à l'occasion du 11 novembre, Journée Nationale des Femmes en Belgique, qu'a été remis pour la première fois le prix « Théroigne de Méricourt » à une personnalité féminine résidant en Wallonie ou agissant en Wallonie et qui, soit :

*.lutte pour faire triompher le droit des femmes et l'égalité des genres*

*.favorise l'autonomie d'autres femmes*

*.créée de l'emploi notamment pour d'autres femmes)*

*.se bat pour aider à la conciliation vie privée, vie professionnelle*

*.travaille dans un domaine traditionnellement très masculin*

*.est une chercheuse travaillant à la cause de l'égalité Femmes/Hommes.*

En 2004, le Prix a été attribué à la syndi-

caliste Charlotte Hauglustaine pour son combat en faveur de l'égalité salariale pour les femmes grévistes de la FN en 1966.

En 2005, le Prix a été attribué aux femmes de la société R'Net, entreprise d'économie sociale.

Cette année, sous le patronage de la Province de Namur, représentée par Madame Maryse Robert-Declercq, Députée provinciale en charge du Personnel provincial et des Affaires sociales et de Madame Anne-Marie LIZIN, Présidente du Sénat, le Prix a été attribué à **Reine Marcelis**.

Madame Anne-Marie Lizin a rendu un très bel hommage à cette Bruxelloise d'origine qui a quitté la capitale pour venir travailler et militer en Wallonie afin de faire progresser l'égalité entre les hommes et les femmes. Dans le but de favoriser l'autonomie des femmes, elle s'est dévouée pour les aider à trouver un emploi et concilier travail et famille.

## ACTUALITES CFFB

C'est à Charleroi qu'elle a pris la direction du Centre Coordonné de l'Enfance, qui emploie aujourd'hui plus de 250 personnes, dont 85% de femmes. Il s'agit d'un centre d'accueil de qualité pour les enfants dont les parents travaillent à horaires flexibles ou variables, sont demandeurs d'emploi ou suivent une formation. Dans toutes les structures qui composent le Centre Coordonné de l'Enfance, un service d'accompagnement des devoirs est assuré pour l'ensemble des enfants et un service de remédiation scolaire est mis en place pour les enfants présentant des difficultés scolaires importantes.

Grâce au centre, 29 structures d'accueil extra scolaires pour les enfants de 0 à 14 ans ont été mises sur pied dans 17 entités communales de la région de Charleroi et, cela, de 6 heures du matin à 24 heures, toute l'année sauf le dimanche. Cela permet à ces femmes de combiner vie privée et vie professionnelle sans avoir à subir les conséquences bien connues en cas d'absences fréquentes au travail. La création du Centre ne s'est pas faite sans diffi-

cultés. Reine Marcelis s'est heurtée constamment aux problèmes de financement du Centre et des autres asbl. Emplois et développement des services ont été constamment menacés. Sans faiblir, elle s'est battue pour voir son projet se réaliser. Elle a été en relation permanente avec les responsables politiques concernés, a créé des partenariats et instauré des formations continues d'équipes incluant les thèmes précis « Egalité Homme-Femme » et « Multi-culturalité et égalité » dans l'accueil de l'enfance, des parents et des femmes. Outre son poste de directrice du Centre, Reine Marcelis a également été désignée par la Fédération des Initiatives Locales pour L'enfance (FILE), comme suppléante au Conseil Wallon pour l'égalité entre hommes et femmes».

(Extraits du discours de Madame Lizin)

Le Prix consiste en une sculpture représentant une « baigneuse ». Il est l'œuvre de la sculptrice liégeoise Mady Andrien.



Nous y étions

## Femmes immigrées, femmes âgées, qu'ont-elles à nous dire ?

Nos deux commissions « Femmes et Immigration » et « Femmes et Vieillessement » étaient largement représentées le 16 novembre au « Midi de la Parentalité » organisé dans le cadre de la quinzaine bruxelloise « Les femmes et la ville » par Chantal Noël, Echevine de la Famille.

La maison Mosaïque de Laeken (au travers de son groupe de parole) et une responsable du centre de vigilance santé pour Bruxelles (projet OVALLO) ont témoigné du ressenti des femmes âgées d'origine immigrée dans leur quotidien.

Le groupe de parole Mosaïque pose les constats suivants :

- les femmes concernées éprouvent de grandes difficultés à participer aux groupes de parole du fait de leur maîtrise limitée de la langue, de leur timidité naturelle (surtout les femmes maghrébines), de leurs difficultés à se déplacer et d'un emploi du temps très aléatoire.

- elles évoquent plusieurs facteurs qui renforcent leur isolement et leur précarité :

- le niveau de leurs revenus ;
- leurs problèmes de santé et les difficultés d'y trouver remède ;
- leur situation administrative souvent complexe ;
- leur sentiment d'insécurité, renforcé par la difficulté à s'exprimer ;
- leurs approches différentes du « vivre ensemble » ;
- l'absence de possibilité de gagner leur vie après un certain âge (à l'inverse des possibilités qui existent souvent dans leur pays d'origine) ;
- leur mauvaise intégration due à leur-

condition de femme au foyer ;

- leurs familles dispersées et logées étroitement ;
- leur solitude après une vie de dévouement aux autres ;
- le manque d'accompagnement pour participer à des activités socio-culturelles ;
- la peur d'entrer en maison de repos « comme à l'abattoir », alors qu'elles pensent qu'elles se sentiraient mieux dans leur pays d'origine ;
- l'évolution des enfants et petits enfants vers une conception européenne de la famille ;
- le tabou qui existe autour des questions de prise en charge des parents ;
- le deuil qu'elles doivent faire d'une vieille telle qu'elles l'ont entrevue au travers de leur culture d'origine.

Le projet OVALLO a lancé des cycles de rencontres de 6 semaines, pour des groupes de femmes de même origine, aux fins de les informer et de les motiver à aller vers les services existants (sessions KOFFER). Lors de ces séances hebdomadaires, elles abordent d'abord leurs émotions, puis leurs besoins, pour ensuite aller à la découverte de ce qui existe pour les aider et des obstacles à y participer. Enfin, elles vont rencontrer les associations ou institutions (comme les maisons de repos) et terminent en exprimant ce qu'elles ont retiré de ces rencontres et en évaluant l'expérience.

M.N. Vroonen

Membre des commissions « Femmes et Immigration » et « Femmes et Vieillessement »

Nous y étions

## Femmes, pension de survie et de travail

Le Ministre des Pensions, Bruno Tobback, continue à consulter les acteurs de terrain et les associations sur la problématique « Femmes et Pensions » en ouvrant, à l'occasion de la 3<sup>ème</sup> conférence, qui s'est tenue le 1<sup>er</sup> octobre à l'Institut de l'Egalité, la tribune à des chercheurs d'université (KUL, Anvers et Liège) ainsi qu'aux institutions européennes qui ont présenté des statistiques relatives au lien entre travail et pension de survie.

Cette analyse tente d'examiner en quoi l'octroi d'une pension de survie pousse ou décourage la personne ayant perdu son conjoint (99% de femmes) à rester au travail ou à chercher du travail. Le régime actuel impose un plafonnement des revenus cumulés, ce qui tend à réduire considérablement le revenu de substitution (pension de survie ou de retraite), quand cela ne le supprime pas. L'analyse est faite aussi sur simulation du nouveau régime proposé dans le pacte des générations, mais pas encore d'application.

### Que constate-t-on ?

*Pour ne prendre qu'un exemple :*

*après 4 ans de veuvage :*

- 1/5 des femmes sont à nouveau en ménage (chiffre inférieur aux cas de divorce)
- 42 % ne jouissent plus de la pension de survie, 57% oui
- après 1 an, parmi celles qui travaillent (+ la pension de survie), 70% passent à mi-temps (+ 20%)
- 27% de celles qui ont la pension de survie voudraient pouvoir travailler davantage, 9% travailler moins
- 35% des femmes ne bénéficiant pas de pension de survie souhaitent pouvoir travailler moins, 2.5% davantage

- femmes veuves au foyer : 79% sont satisfaites de la pension de survie, 72% sont satisfaites sans, 20% voudraient travailler.

Quelques graphiques comparant la situation dans les pays européens montrent que de plus en plus de femmes travaillent, demandent le part-time ou des pauses carrière et que l'on s'oriente vers une diminution de l'intervention de l'état au profit du deuxième pilier. Les pensions sont attribuées selon l'âge, le temps de travail, les différents types de couples, les collatéraux ayant droit, la situation professionnelle du survivant. Elles sont parfois forfaitaires, soumises à un test de moyens ou au plafonnement des revenus.

A noter que, sous la pression d'Infor-Veuve, le pacte ne sera pas appliqué au niveau des plafonds car des désavantages apparaissent. En cas de cumul de revenus, le revenu excédentaire au plafond sera réduit/attribué pour moitié. Les plafonds doivent être actualisés et la situation des couples élargie.

M.N. Vroonen  
Présidente de la Commission  
« Femmes et Vieillesse »

*Pour avoir plus de détails sur la journée du 1er octobre, contactez le secrétariat du CFFB.*

## Europe et Relations internationales

# Année européenne de l'égalité des chances pour tous—2007

L'Union européenne a décrété 2007 « Année de l'égalité des chances pour tous ». Quatre objectifs sont fixés : *Droits* (sensibiliser l'opinion publique au droit à l'égalité et à la non discrimination ainsi qu'à la problématique des discriminations multiples), *Représentation* (stimuler un débat sur les moyens de renforcer la participation sociale des groupes victimes de discrimination ainsi que la participation équilibrée entre hommes et femmes), *Reconnaissance* (célébration de la diversité) et *Respect* (œuvre en faveur d'une société plus solidaire).

6 motifs de discriminations sont repris : sexe, race/origine ethnique, religion/convictions, handicap, âge et orientation sexuelle. Par ailleurs, il est requis de prendre systématiquement en compte la stratégie de « Gender mainstreaming » dans toutes les activités.

Au niveau belge, la conférence interministérielle « intégration dans la société » du 13 juin 2006 a décidé de désigner le « Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme » comme organe national de mise en œuvre, ainsi que de mettre en place un Comité interministériel et un comité d'accompagnement composé des instances privées et publiques concernées et des membres du Comité interministériel. Les associations féminines coupoles, dont le CFFB et le NVR, font partie du Bureau du comité d'accompagnement.

Avec le NVR, le CFFB a interpellé le coordinateur belge de cette « Année » afin de lui faire part de ses souhaits et de lui demander

- d'être associé à l'élaboration, à la préparation et au lancement de la campagne et de la campagne de presse de l'Année prévues à Bruxelles en février 2007;
- de proposer nos expertes et notre expérience pour la surveillance de tous les aspects gender mainstreaming, à tous les niveaux et pour tous les projets durant cette année, avec l'Institut pour l'égalité des chances des femmes et des hommes ;
- de contribuer ensemble aux recommandations de l'Année, d'avoir un rôle actif dans le comité rédactionnel et d'examiner les recommandations sous l'angle du genre et de la perspective croisée ;
- de coordonner ensemble une action publique et créative dans le cadre de la semaine de la diversité, où tous les groupes relevant d'une discrimination seraient impliqués ; cela implique la nécessité pour nous d'avoir un soutien financier spécifique ;
- de pouvoir annoncer toutes les informations sur l'Année via nos canaux : site web, bulletin de liaison, plate-forme ,... et de pouvoir diffuser le calendrier des événements, newsletters et différentes propositions de « labels ».

## Europe et Relations internationales

### « Diversité » plutôt que « genre »

Qu'est-ce que la diversité ? Le thème de la diversité est né me semble-t-il de la volonté des politiques encore très largement masculins de définir d'abord, d'encadrer ensuite, de tenter de remédier enfin à l'énormité des problèmes sociaux et politiques devant lesquels ils se trouvaient dans nos pays dits démocratiques mais en pleine mutation.

Beaucoup d'entre eux, de ces politiques, étaient encore formés, préparés, ou conditionnés à tenter de résoudre les problèmes, de répondre aux attentes d'une seule catégorie d'individus : des hommes blancs, dans la force de l'âge, hétérosexuels, pères de famille et en bonne santé.

Même s'ils se démenaient dans une société encore largement patriarcale, ces politiques ont vite compris, que tout n'était pas aussi simple et qu'ils devaient s'adapter à une société où les femmes, majoritaires en nombre, réclamaient, de plus en plus, leur place partout. La preuve très tôt, par exemple, devant les revendications féminines de présence de femmes sur les listes électorales, ils ont soulevé les problématiques d'autres catégories de personnes aux désirs tout aussi humainement légitimes et vivant d'autres types de discriminations tout aussi scandaleuses...

A notre volonté d'être plus nombreuses sur les listes, ils répondaient, dans les années 80, qu'il faudrait aussi tenir compte des revendications des personnes âgées et des handicapés dont nous ne pouvions pas nier, bien sûr, qu'ils avaient des intérêts très légitimes à défendre.

L'idée de la transversalité du genre à travers ces deux catégories les faisait sourire et ils nous renvoyaient à nos propres combats. Très rapidement, à ces deux catégories de personnes, se sont ajoutés la

problématique des personnes d'origine étrangère, celles des personnes de conviction philosophique ou religieuse différente de la moyenne des Belges, et les homosexuels.

Devant l'immensité des problématiques à rencontrer, si différentes ou si semblables, dans leur immense bonne volonté, à vouloir prendre à cœur tous ces intérêts si divers, les responsables politiques à quels que niveaux qu'ils aient été, ont inventé la politique de DIVERSITE, nous ramenant, nous, les femmes, à une catégorie parmi d'autres.

Je ne peux pas m'empêcher de penser qu'il y a là une sorte de paresse intellectuelle devant tant de simplification, une lassitude préalable devant tous les combats à mener, tous, plus légitimes, les uns que les autres, peut être qu'il y a là aussi une hâte suspecte à gérer les difficultés avant d'en avoir vraiment fait le tour, afin de laisser des traces de son action, traces dont nous savons combien les politiques sont friands.

Ma crainte est dès lors, que le genre soit noyé dans le concept de diversité, parce que trop de personnes ont intérêt à ce qu'il le soit ;

°Les politiques, on l'a vu cela simplifie, pour pouvoir avancer et laisser des traces.

°Les décideurs économiques, encore très largement masculins également, se rallient à cette simplification qui leur permet de ne traiter qu'un sujet à la fois, et quand cela les arrange, puis qu'après tout leur boulot principal n'est pas de lutter contre les discriminations.

°Les juristes qui vont pouvoir aussi développer leur spécialité propre tout azimut.

Magdeleine Willame, Présidente

## Europe et Relations internationales

# Pour les femmes violées du Darfour, rompons le silence

Le viol et les violences sexuelles sont utilisées quotidiennement comme armes de guerre au Darfour. Les viols et les agressions sexuelles sur des femmes et des jeunes filles, y compris des fillettes âgées d'à peine 8 ans sont très répandus.

Selon le droit international, quand de telles agressions sont systématiques, elles constituent un crime contre l'humanité.

Le 10 décembre a été décrétée « Journée Internationale de solidarité avec les femmes violées du Darfour ».

Le CFFB a répondu présent à l'appel envoyé notamment par l'European Union of Jewish, en manifestant à Bruxelles, en signant leur appel et en les soutenant pour leur campagne auprès du Gouvernement belge, des députées et députés européens.

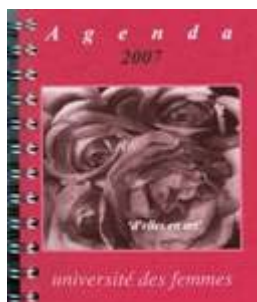
Nous voulons que l'Union européenne

- s'engage pour soutenir les forces de maintien de la paix déjà en place au Darfour et que celles-ci assurent une meilleure protection des femmes contre le viol et les violences sexuelles ;
- accentue la pression sur le Gouvernement du Soudan pour qu'il consente au déploiement d'une force internationale de maintien de la paix au Darfour ayant l'expertise, le mandat et les moyens de protéger les femmes contre le viol et les violences sexuelles ;
- exige que le Gouvernement du Soudan traduise en justice ceux qui sont accusés de viol et de violences sexuelles au Darfour.

## Informations

**L'Université des Femmes présente la troisième édition de son Agenda féministe 2007**

**« d'elles en art »**



**Il vous présente cette année des femmes et l'art en Belgique et ailleurs, ces femmes artistes qui ont osé sortir des sentiers battus et se sont distinguées pour la première fois dans des domaines interdits ou impensables. C'est aussi un outil pratique pour apprendre l'histoire des luttes des femmes et connaître des femmes remarquables d'hier et d'aujourd'hui !**

**Il est disponible à l'Université des femmes à 10 euros**

Commandez sans attendre... les fêtes de fin d'année approchent !!

[info@universitedesfemmes.be](mailto:info@universitedesfemmes.be)

# Agenda

## A Bruxelles

### Commission Femmes et Immigration

. Colloque « Mères-filles, relations intergénérationnelles »

Samedi **17 février 2007** de 9h à 13h à Amazone

### Commission Europe et Relations internationales

Dans le cadre de l'Année européenne d'égalité des chances pour tous

. Colloque « L'adhésion à l'Union européenne : un plus pour les femmes ? - Bilan de la situation des femmes dans les pays d'Europe centrale et orientale »

Samedi **17 mars 2007** de 9h à 17h à Amazone

Renseignements au CFFB

Tél : 02/ 229 38 21

cffb@amazone.be

## A Liège

. Dîner-conférence avec J.C.Marcourt, Ministre de l'Emploi et de l'Economie du Gouvernement wallon

Jeu**di 25 janvier 2007**

. Dîner-conférence avec R.Halleux, Directeur de recherches au FNRS, Docteur en Philosophie et Lettres

« La liberté de chercher : 80 ans de recherche scientifique en Belgique »

Jeu**di 15 février 2007**

du **8 au 25 mars 2007**, au Musée d'Ansembourg, une exposition d'art réunissant de nombreuses femmes artistes (peintres, sculptrices etc.). Le vernissage aura lieu le 8 mars et une partie musicale suivra la partie académique.

Renseignements :

0475/24 79 10 — Madame Lipszyc

## A Verviers

La section décerne comme chaque année le « Prix Olympes de Gouges ». La cérémonie se déroulera à l'hôtel de ville le **Jeu**di 8 mars 2007****.

## A Namur

Dans le cadre de la célébration de la Journée Internationale, la Province de Namur, la Cellule égalité des chances de Namur . Colloque « Femmes de Wallonie et Démocratie sociale et politique »

Mercredi **7 mars 2007**

Campus provincial, rue Henri Blès, 188-190

**En partenariat avec les sections et la commission Wallonie du CFFB**

Renseignements :

0495/30 52 23 — Madame Labarre

### **ATTENTION CHANGEMENT**

### **NOUVELLE COTISATION**

***A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2007, les cotisations porteront sur une année civile.***

Membres individuelles : 18 euros

Dem. d'emploi et étudiantes : 5 euros

Associations : 63 euros

A verser sur l'un des comptes suivants :  
310-1660827-79 / 000-1173997-06 / 001-633070-27

***Les membres qui ont payé leur cotisation durant la période de juillet à décembre 2006, ne devront plus payer que 50% du montant de la cotisation pour 2007***

D/2006/4640/4

Bureau de dépôt : 1030 Bruxelles

N° P301053

TRIMESTRIEL

Décembre-Janvier-Février 2007