



CONSEIL DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES ENTRE HOMMES ET FEMMES
RAAD VAN DE GELIJKE KANSEN VOOR MANNEN EN VROUWEN
RAT FÜR CHANCENGLEICHHEIT ZWISCHEN MÄNNER UND FRAUEN

**AVIS N° 99 DU 29 JUIN 2005 DU CONSEIL DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES ENTRE
HOMMES ET FEMMES RELATIF À LA COLLABORATION ENTRE LE CONSEIL
ET L'INSTITUT POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES, ENTERINE
PAR LE CONSEIL DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES LE
14 OCTOBRE 2005.**

AVIS N° 99 DU 29 JUIN 2005 DU BUREAU DU CONSEIL DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES ENTRE HOMMES ET FEMMES RELATIF À LA COLLABORATION ENTRE LE CONSEIL ET L'INSTITUT POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES, ENTERINE PAR LE CONSEIL DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES LE 14 OCTOBRE 2005.

Le Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes est un organe consultatif fédéral qui a pour mission de contribuer efficacement à l'élimination de toute discrimination vis-à-vis des hommes et des femmes et à la réalisation effective de l'égalité entre les deux sexes (art. 2, § 1^{er} de l'arrêté royal du 15.2.1993 portant création du Conseil pour l'égalité des chances).

Le Bureau de ce Conseil a pris connaissance avec intérêt des initiatives visant à la création de l'Institut pour l'Égalité des Hommes et des Femmes, qui a été entre-temps réalisé par la loi du 16 décembre 2002, et a rendu des avis à ce sujet en temps utile.

Les compétences d'une part, et la collaboration obligatoire sur la base des dispositions légales actuelles entre le Conseil et l'Institut d'autre part, amènent le bureau à user du droit d'initiative qui lui a été accordé (art. 2 § 3 de l'arrêté royal du 15 février 1993) afin de rendre l'avis suivant (¹).

Cet avis est structuré en quatre parties:

- La première partie contient un historique du Conseil;
- La deuxième partie concerne une explication plus spécifique des missions et de l'historique de l'Institut;
- La troisième partie traite de la situation au niveau européen;
- La quatrième partie contient des commentaires généraux et des propositions d'amendements visant à optimiser la politique d'égalité des chances et à instaurer une collaboration parfaite entre les deux institutions considérées.

1. Historique du Conseil

Le Conseil de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes a été fondé en 1983 et s'inscrit dans la continuité de la Commission du Travail des Femmes et du Conseil de l'émancipation, dont il reprend les compétences.

a. COMMISSION DU TRAVAIL DES FEMMES

- * Dans le courant de l'année 1975, une Commission du Travail des Femmes, dont l'arrêté royal du 2 décembre 1974 avait déjà porté création (M.B. 12 décembre 1974 avec erratum M.B. 15 janvier 1975), a été mise en place à l'initiative du Ministre de l'Emploi et du Travail de l'époque.
- * Cette Commission avait comme mission, soit de sa propre initiative, soit à la demande du/de la Ministre de l'Emploi et du Travail, d'émettre des avis, de faire des recherches, de proposer des mesures légales ou réglementaires en toute matière concernant directement ou indirectement le travail des femmes.

¹ Voir notamment l'Avis n° 48 du 17 janvier 2002 au sujet de la création d'un Institut de l'égalité des femmes et des hommes – L'Avis n°67 du 22 janvier 2003 relatif au projet d'arrêté royal fixant le statut organique de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes – L'Avis n° 72 du 20 mars 2003 relatif au projet d'arrêté royal portant réorganisation du Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes (tous ces textes sont disponibles en version intégrale sur le site internet: www.conseildelegalite.be)

Elle avait également pour mission de fournir des avis au Conseil national du travail, à la demande de ce dernier.

- * La Commission était composée d'une présidente et d'une vice-présidente, choisies toutes deux pour leurs compétences et leurs qualifications relatives aux problèmes qui ressortissent à la Commission.

La Commission se composait en outre de 14 membres effectifs et de 14 membres suppléants dont 7 étaient désignés parmi les candidats proposés sur des listes doubles par les organisations représentatives des travailleurs et 7 par les organisations représentatives des employeurs.

De plus, 4 membres étaient choisis pour leurs compétences ou leurs qualifications dans le domaine des problèmes relevant de la Commission, dans le respect d'un équilibre entre les appartenances idéologiques et sociales des personnes désignées, et présentés sur une liste double établie par les 14 membres délégués par les organisations syndicales et patronales.

Enfin, la Commission comprenait de six membres nommés respectivement par les Ministres en charge de l'Emploi et du Travail, de la Prévoyance sociale, de la Famille, de l'Éducation nationale et de la Justice.

La présidente, la vice-présidente et les membres étaient nommés par le Roi pour un mandat de quatre ans, renouvelable.

Le secrétariat de la Commission était assuré par des fonctionnaires et des agents du Ministère de l'Emploi et du Travail. Le secrétariat de la Commission était chargé de la préparation des travaux de la Commission et de l'exécution de ses décisions. (Art. 7 de l'arrêté royal du 2 décembre 1974).

Cette commission a émis de nombreux avis, dont le dernier, n°66, date du 19 novembre 1993.

b. CONSEIL DE L'ÉMANCIPATION

- * L'arrêté royal du 31 octobre 1986 a porté création d'un Conseil de l'Émancipation (M.B. 14.11.1986).
- * Ce Conseil de l'Émancipation avait pour mission d'émettre des avis, de réaliser des études, de proposer des mesures légales ou réglementaires relatives à toute matière concernant directement ou indirectement l'émancipation des femmes, de sa propre initiative ou à la demande du/de la Ministre ou du/de la Secrétaire d'État en charge de l'émancipation.
- * Le Conseil de l'Émancipation était composé d'un président et d'un vice-président choisis pour leurs qualifications spécifiques relatives aux compétences qui ressortissaient à ce Conseil de l'Émancipation et d'un maximum de 24 membres effectifs et de 24 membres suppléants sélectionnés dans une liste de candidats proposés par les organisations de femmes.

Le président, le vice-président et les membres étaient nommés par le Roi pour un mandat de quatre ans, renouvelable.

- * Les avis émis par le Conseil de l'Émancipation ne pouvaient être publiés qu'avec l'accord du/de la Ministre ou du/de la Secrétaire d'État en charge de l'émancipation.

Le Conseil de l'Émancipation a également rendu divers avis. Aucun arrêté royal ne réglementait l'organisation de son secrétariat.

c. CONSEIL DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES

- * Le Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes a été créé par arrêté royal du 15 février 1993 (M.B. 6 mars 1993), remplacement de la Commission du Travail des femmes et au Conseil de l'Émancipation, dont il reprenait néanmoins les compétences.

- * Compte tenu de cet élément et des dispositions légales en la matière, on peut affirmer que le Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes a comme missions:

- de rédiger des rapports;
- d'effectuer des études;
- de proposer des mesures légales ou réglementaires;
- de fournir et de diffuser des renseignements et de l'information;
- de rédiger des rapports pour le Conseil national du travail à sa demande;
- de rendre des avis au Roi, s'il en fait la demande, relatifs à l'accessibilité du droit au travail;
- de recevoir des informations des partenaires sociaux à la lumière de l'application de la CCT n° 25;
- de rendre des avis au Ministre compétent, lorsque celui-ci prend des mesures relatives à des actions positives dans le secteur public;
- d'émettre des avis, effectuer des études, proposer des mesures légales ou réglementaires dans tous les dossiers ayant un rapport direct ou indirect avec le travail des femmes;
- d'émettre des avis, effectuer des études, proposer des mesures légales ou réglementaires en toute matière concernant directement ou indirectement l'émancipation des femmes.

- * De plus, l'article 3 de l'arrêté de création du 15 février 1993 définit la composition du Conseil comme suit:

- Président (nommé directement par le Ministre en charge de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes);
- 2 vice-présidents de sexe différent et choisis parmi les membres du Conseil;
- 5 représentants des organisations syndicales;
- 5 représentants des organisations patronales;
- 1 représentant du Ministre de la Fonction publique;
- 1 représentant du Ministre de l'Emploi et du Travail;
- 1 représentant du Ministre en charge de la politique d'égalité des chances entre hommes et femmes;
- 3 membres délégués par les syndicats du secteur public;
- 18 membres proposés par les organisations de femmes qui traitent tous les problèmes relatifs à la politique d'égalité des femmes et des hommes;
- 6 membres proposés par les organes consultatifs en charge de la politique culturelle et des jeunes;

- 2 membres proposés par les organisations familiales;
- 10 membres proposés par les partis politiques;
- 2 membres choisis en raison de leurs compétences et de leurs qualifications dans le domaine des problèmes relevant du Conseil en respectant un équilibre entre les appartenances idéologiques et sociales des personnes désignées.

Un nombre égal de remplaçants est également nommé, en tenant compte de la même répartition qui tend aujourd'hui à veiller, en application des dispositions légales, à ne pas dépasser un maximum de 2/3 de membres de même sexe.

Il est à noter que la composition, telle que l'arrêté royal du 15 février 1993 la prévoyait à l'origine, a été modifiée à trois reprises, la première fois par arrêté royal du 22 février 1994 (M.B. 20.4.1994), une deuxième fois par arrêté royal du 23 mars 1995 (M.B. 29.6.1995) et la dernière fois par arrêté royal du 28 février 1999 (M.B. 11.3.1999).

De plus, il faut signaler que l'arrêté royal du 4 avril 2003 (M.B. 5.6.2003) a modifié une nouvelle fois la composition du Conseil.

À la suite de cet arrêté, le nombre de membres a été ramené à 48 membres effectifs et 48 membres suppléants. Le Conseil se compose donc à présent de:

- 5 membres désignés parmi les candidatures présentées sur des listes doubles par les organisations représentatives des travailleurs;
- 5 membres désignés parmi les candidatures présentées sur des listes doubles par les organisations représentatives des employeurs;
- 3 membres désignés parmi les candidatures présentées sur des listes doubles par le Ministre chargé de la Fonction publique, par le/la Ministre de l'Emploi et du Travail et par le/la Ministre de l'Égalité;
- 3 membres désignés parmi les candidatures présentées sur des listes doubles par les syndicats qui sont reconnus comme représentatifs dans le cadre de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités;
- 15 membres présentés par les organisations de femmes qui traitent l'ensemble des problèmes relatifs à la politique d'égalité des femmes et des hommes;
- 5 membres présentés par les organes consultatifs compétents dans le domaine de la politique culturelle et des jeunes;
- 2 membres présentés par les organisations familiales;
- 10 membres présentés par cinq partis politiques francophones et cinq partis politiques néerlandophones qui ont une structure « femme » ou « égalité des femmes et des hommes » organisée et qui, dans leur programme actuel, travaillent dans l'esprit de l'égalité des chances.

Tout comme dans le passé, le Conseil est présidé par un/une président(e), désigné(e) sur proposition du/de la Ministre de l'Égalité, en raison de son expérience, de sa compétence et de son autorité morale.

Le/la président(e) est assisté(e) de deux vice-président(e)s, de rôle linguistique différent, choisi(e)s parmi les membres du Conseil, en raison de leur expérience, de leur compétence et de leur autorité morale.

2. Institut

- * La loi du 16 décembre 2002 a créé l'Institut pour l'égalité des chances des femmes et des hommes (M.B. 31.12.2002).

L'Institut a repris le personnel de la Direction de l'égalité des chances du Ministère de l'Emploi et du Travail (art. 15). Il a été créé comme une institution publique à personnalité juridique de catégorie B (voir la loi du 16.3.1954).

- * L'Institut est habilité à (art. 4):
 - réaliser, développer, soutenir et coordonner les études et recherches en matière de genre et d'égalité des femmes et des hommes et évaluer l'impact en terme de genre des politiques, programmes et mesures mis en œuvre;
 - adresser des recommandations aux pouvoirs publics en vue de l'amélioration des lois et réglementations, combattre toute forme de discrimination et d'inégalité basée sur le sexe et élaborer des instruments et stratégies fondés sur une approche intégrée de la dimension du genre;
 - adresser des recommandations aux pouvoirs publics et aux personnes et institutions privées sur la base des résultats des études et des recherches en matière de genre et d'égalité des femmes et des hommes;
 - organiser le soutien aux associations actives en matière d'égalité des femmes et des hommes ou les projets ayant pour finalité la réalisation de l'égalité des femmes et des hommes;
 - aider, dans les limites de son objet, toute personne sollicitant une consultation sur l'étendue de ses droits et obligations. Cette aide permet à son/sa bénéficiaire d'obtenir des informations et des conseils sur les moyens de faire valoir ses droits;
 - agir en justice dans les litiges auxquels pourrait donner lieu l'application des lois pénales et des autres lois qui ont spécifiquement pour objet la garantie de l'égalité des femmes et des hommes;
 - produire et fournir toute information, documentation et archives utiles dans le cadre de son objet;
 - recueillir et publier, sans possibilité d'identification des parties en cause, les données statistiques et les décisions juridictionnelles utiles à l'évaluation des lois et réglementations relatives à l'égalité des femmes et des hommes;
 - lorsque l'Institut invoque des faits qui permettent de présumer l'existence d'un traitement discriminatoire, tel que visé dans les lois et réglementations relatives à l'égalité des femmes et des hommes, demander à l'autorité compétente de s'informer et de tenir informé l'Institut des résultats de l'analyse des faits dont il est question;
 - élaborer une structure de réseau avec les différents acteurs dans le domaine de l'égalité des femmes et des hommes;
 - préparer et appliquer les décisions du gouvernement et le suivi des politiques européennes et internationales en matière d'égalité des femmes et des hommes. Il exerce ces missions sous l'autorité du/de la ministre chargé(e) de la politique d'égalité des femmes et des hommes.

L'Institut se compose d'un conseil d'administration et d'une direction constituée d'un directeur et d'un directeur adjoint, nommés par le Roi.

Les membres du conseil d'administration sont nommés par le Roi par arrêté délibéré en Conseil des Ministres.

3. Niveau européen

Au niveau européen, on observe une répartition des compétences, des tâches, de la composition et de la représentativité des institutions et organes consultatifs dans le domaine de l'égalité des hommes et des femmes qui est très utile pour le suivi ou peut servir d'exemple au niveau national.

Citons ainsi **l'Institut européen du Genre (IEG)** dont la création a été approuvée récemment. Le but de l'Institut est de contribuer à l'intégration de la dimension genre dans l'ensemble de la politique communautaire et de la politique nationale. Il a notamment pour mission de collecter et d'analyser des données comparables, de développer des méthodes visant à apporter des améliorations et d'évaluer et de mettre au point des moyens méthodologiques afin de soutenir l'intégration du genre dans la politique nationale et européenne.

L'Institut est dirigé par un/une Directrice(eur) qui est à la tête d'un conseil d'administration composé d'un représentant du gouvernement de chaque État membre. L'IEG et l'Institut présentent de nombreuses similitudes (voir point 2).

Il existe également au niveau européen le **Comité consultatif de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes** qui assiste la Commission dans l'élaboration et l'application d'actions et de mesures et veille à favoriser l'échange d'expériences entre les États membres et les différents acteurs concernés. Il émet des avis, à la demande ou de sa propre initiative, concernant toutes les questions pertinentes pour la promotion de l'égalité des chances au niveau communautaire. Le Comité consultatif représente tous les acteurs de terrain et est composé de représentants des institutions chargées de l'égalité des chances dans les États membres et qui représentent les milieux concernés, les représentants délégués par les organisations syndicales et patronales au niveau communautaire et des représentants du lobby féminin européen.

Le Comité consultatif et le Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes présentent de nombreuses similitudes (voir point 1 c)

4. Recommandations

a) Générales

Indépendamment des aspects du budget et du cadre du personnel, le Conseil et l'Institut sont indéniablement différents.

Le Conseil représente tous les acteurs de terrain (secteur public et privé, partenaires sociaux, partis politiques, organisations de femmes – couples, famille, jeunesse – et organisations culturelles), il peut rendre des avis et est totalement indépendant.

On peut dès lors parler d'un conseil de sages qui apportent leur expérience et leur expertise.

L'Institut a son institution dans le secteur public et se trouve sous le contrôle indirect des pouvoirs politiques, à travers la composition de son conseil d'administration. Sa mission consiste principalement à définir des politiques et il se consacre principalement à défendre les victimes et, le cas échéant, à agir en justice à leur bénéfice.

L'Institut doit de plus assurer le secrétariat du Conseil qui, comme on l'a dit ci-dessous, a une compétence consultative.

L'Institut a donc plutôt une fonction technique, de soutien et de coordination, bien qu'il existe un chevauchement en ce qui concerne la répartition des compétences tant de l'Institut que du Conseil, ce qui n'empêche que l'Institut puisse, il est vrai, émettre des avis, qui ne sont cependant que de nature technique et stratégique.

Pour garantir d'un côté la composition unique et surtout l'indépendance du Conseil, et de l'autre pour permettre quand même à l'Institut de se développer, tant au niveau national qu'international, il nous paraît indiqué d'une part de revoir les compétences de l'Institut et d'autre part de modifier l'arrêté royal du 4 avril 2003 portant réorganisation du Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes.

b) Modification de l'arrêté royal du 4 avril 2003

Comme nous l'avons mentionné plus haut, l'arrêté royal portant création du Conseil a été totalement modifié pour des raisons peu claires et sans nécessité aucune.

Il semble néanmoins nécessaire de revoir cet arrêté royal dans la mesure du possible article par article.

Article 3, § 1^{er}

Pour des raisons incompréhensibles, les compétences du Conseil, telles qu'elles avaient été prévues initialement à l'article 2, § 1^{er} de l'arrêté royal du 15 février 1993 portant sa création, ont été réduites et peuvent à tout le moins donner lieu à des problèmes d'interprétation.

Il semble dès lors indiqué de modifier à nouveau l'actuel article 3, § 1^{er} et § 2 et de reprendre intégralement le texte original de l'article 2 de l'arrêté royal du 15 février 1993, à savoir:

« § 1^{er}. Le Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes a pour mission de contribuer efficacement à l'élimination de toute discrimination directe ou indirecte vis-à-vis des hommes et des femmes et à la réalisation de l'égalité effective entre hommes et femmes.

§ 2. Dans l'accomplissement de sa mission, le Conseil peut rédiger des rapports, faire des recherches, proposer des mesures légales ou réglementaires, prévoir et distribuer des renseignements et de l'information ».

Comme le Conseil peut agir en toute indépendance, il ne peut en résulter aucun conflit avec la compétence générale accordée à l'Institut par l'article 3 de la loi du 16 décembre 2002. Cet article est le suivant:

« L'Institut a pour objet de veiller au respect de l'égalité des femmes et des hommes, de combattre toute forme de discrimination et d'inégalité basée sur le sexe et d'élaborer des instruments et stratégies fondés sur une approche intégrée de la dimension du genre.

Dans l'accomplissement de sa mission, l'Institut dialogue et collabore avec les associations, institutions, organes et services dont l'action se situe, exclusivement ou en partie, en ce même domaine ou qui sont immédiatement associés à l'accomplissement de ladite mission ».

On voit à nouveau que le Conseil a principalement une fonction consultative et que l'Institut a surtout un rôle de soutien technique et de coordination.

Compte tenu de cet élément, il serait également utile de prévoir une disposition légale donnant la possibilité au Conseil de demander à l'Institut de rédiger des rapports, réaliser des études, etc., qui pourraient donner lieu à des avis ou s'inscrire dans le prolongement d'avis que le Conseil doit émettre ou a rendus.

En ce qui concerne cette information, le Conseil devrait pouvoir soit prendre lui-même l'initiative, soit interroger l'Institut en vue d'une initiative commune.

Article 3 § 2

Lorsqu'il est question de « het opstellen van verslagen » dans le texte néerlandais, il s'agit d'une traduction erronée du terme « rapport » qui est pourtant mentionné en français et qui figurait initialement dans l'article 2, § 3 de l'arrêté d'institution du 15 février 1993.

Il n'est absolument pas souhaitable que le Conseil doive rendre chaque année un avis concernant la politique d'égalité des chances entre les hommes et femmes, dans lequel il devrait tenir compte du rapport annuel de l'Institut. Cela menacerait l'indépendance du Conseil. De plus, il est impossible d'exiger du Conseil qu'il rédige un rapport annuel à cause de sa composition unique et du fait qu'il travaille uniquement avec des volontaires et des collaborateurs professionnels non rémunérés, à moins de prendre des mesures budgétaires visant à garantir au Conseil un cadre du personnel indépendant.

Il est par contre souhaitable que l'Institut rédige chaque année un rapport annuel et qu'il consulte le Conseil quant au contenu à y insérer.

De cette manière, le Conseil est en mesure de contrôler la politique d'égalité des chances et d'y apporter sa contribution grâce à sa composition unique, à sa position et à son rôle de représentant des acteurs de terrain.

Article 4

L'arrêté d'institution du 15 février 1993 (article 2 § 3) indiquait clairement que le Conseil pouvait rendre des avis, non seulement de sa propre initiative mais également à la demande de n'importe quel Ministre.

Actuellement, seuls les Ministres fédéraux ont le droit de lui demander un avis.

Cela est regrettable.

On peut également avoir besoin d'avis concernant des matières qui ne relèvent pas exclusivement de la compétence des régions et/ou de l'autorité fédérale, mais qui ont cependant un impact interinstitutionnel.

L'interprétation qui résulte de la définition actuellement inscrite à l'article 4 de l'arrêté royal du 4 avril 2003, est trop étroite. Il est dès lors souhaitable de reprendre le texte initial de l'arrêté d'institution.

Article 6

L'arrêté royal du 15 décembre 1993 prévoyait que le Conseil était également constitué de deux membres proposés par les points d'appui « women's studies » établis dans le cadre du programme « recherche en sciences sociales » des services de programmation de la politique scientifique.

Cet article a été modifié par la suite et est devenu « par deux experts dans le domaine de la politique d'égalité des chances ».

Actuellement cette disposition a été abandonnée; la possibilité de faire appel à court terme à des spécialistes en la matière qui sont en plus impliqués dans le fonctionnement du Conseil a donc disparu.

Cela influence sans aucun doute de manière négative le fonctionnement et la politique financière du Conseil.

Par conséquent, si l'on souhaite conserver la disposition actuelle elle doit s'accompagner d'une révision du budget octroyé au Conseil afin qu'il ait la possibilité de faire appel, si nécessaire, à des experts et de financer normalement leurs interventions.

Article 14

Il convient d'ajouter que le Bureau peut également organiser des commissions composées de membres du Conseil et d'experts en genre.

Article 18 § 2

Le quorum de présence tombe en désuétude à une époque où l'on travaille de plus en plus par courrier électronique, par internet et, etc.

Le principe général devrait être qu'il faut prouver que la majorité des membres ayant voix délibérative a marqué son accord de quelque manière que ce soit, sur les documents soumis au vote.

Article 19

Il convient sans aucun doute de mentionner également les compétences de l'ancien Conseil de l'Émancipation, reprises par le Conseil de l'égalité des chances, telles qu'elles étaient mentionnées à l'article 11 de l'arrêté d'institution.

Article 20

Il convient d'ajouter le caractère renouvelable des mandats.

Il est impossible de travailler avec des membres qui ne disposent que d'un mandat de quatre ans. De cette manière, le Conseil risque trop souvent de perdre l'expertise qui serait nécessaire pour formuler à court terme des avis concernant la politique d'égalité des chances.

Article 21: Cadre du personnel

Afin de valoriser les raisons d'être et de garantir leur collaboration efficace du Conseil et de l'Institut, il s'indique d'attribuer au Conseil son propre cadre du personnel composé au minimum de deux ou trois personnes, dont un universitaire et un administratif, afin d'assurer le secrétariat.

Article 22: Ministre compétent

Comme l'ancienne direction de l'égalité des chances a été transférée à l'Institut, le Conseil n'a plus de raison d'être attaché au SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

Le Conseil souhaite dès lors relever des services du Premier ministre et demande par conséquent une modification dans ce sens de l'article 1^{er} de son arrêté d'institution.

Article 23: Budget

Le budget du Conseil doit être fixé en toute indépendance par le Conseil des Ministres ou par le Premier Ministre et ne peut en aucun cas dépendre de l'Institut. Le budget doit être suffisant pour permettre au Conseil de fonctionner correctement, d'indemniser les membres comme il se doit et de pouvoir également faire appel si nécessaire à des experts en genre.

Article 24

Depuis la création du Conseil, les membres ont travaillé gratuitement et ne peuvent prétendre qu'au remboursement de certains de frais de déplacement.

Il apparaît utile d'octroyer au Conseil, un système d'indemnisation comparable aux paiements prévus pour les membres du Conseil d'administration de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes ou de celui Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme.

Article 26: Règlement d'ordre intérieur

Il semble peu souhaitable d'établir un règlement d'ordre intérieur et de l'envoyer à l'Institut et au Ministre de l'Égalité des chances.

L'Institut ne dispose d'aucune compétence de tutelle concernant le Conseil et ne peut dès lors pas s'occuper d'un tel règlement.

De plus, comme nous l'avons déjà mentionné ci-dessus, le Conseil devrait ressortir aux Services du Premier Ministre.

c) **Collaboration avec l'Institut**

Indépendamment de la discussion de l'arrêté royal, il est également souhaitable de prévoir au moins une fois par an une concertation structurelle entre le Conseil et l'Institut, au cours de laquelle, dans la mesure du possible, un plan annuel serait rédigé autour des thèmes qu'ils traiteront tous deux de toutes façons et au cours de laquelle on mentionnera explicitement que l'Institut s'attachera aux mesures stratégiques alors que le Conseil se consacrera à rendre des avis.

Ils peuvent collaborer par exemple à la diffusion éventuelle d'informations, à la rédaction de campagnes, etc.

Afin d'optimiser le fonctionnement des deux institutions, il semble souhaitable que le Conseil dispose d'un libre accès à toutes les informations, documentations, données statistiques, banques de données, etc., de l'Institut, qui pourra à son tour faire librement appel à la compétence consultative du Conseil si nécessaire.

d) Compétences

Pour éviter que l'Institut et le Conseil se marchent sur les pieds en raison de compétences identiques, il est souhaitable de revoir la loi portant création de l'Institut, et plus particulièrement la partie consacrée à ses compétences.

Il est nécessaire de déterminer explicitement que la mission principale de l'Institut est une fonction de soutien stratégique et de production d'avis techniques, en plus de la défense des victimes d'inégalités et de la défense de leurs droits devant les tribunaux le cas échéant.

De cette manière, les compétences déjà attribuées au Conseil lors de sa création en 1993 seront mieux valorisées. Il deviendra évident que le Conseil, grâce à sa position de représentant des acteurs de terrain, du monde politique et social et culturel, est en mesure de rendre des avis concernant les sujets qui entrent dans le domaine de l'égalité entre hommes et femmes.

e) Zones d'ombre

Enfin, il se recommande d'éliminer les zones d'ombre entre les différents acteurs du domaine de l'égalité des chances en donnant clairement au Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme le titre de « Centre de lutte contre la discrimination », à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes le nom « d'Institut du Genre » afin de correspondre à la terminologie internationale, et en conservant le nom de « Conseil de l'égalité entre hommes et femmes » pour le Conseil.

