Conseil de l'Egalité des Chances entre Hommes et Femmes
Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen
Rat für Chancengleichheit zwischen Männer und Frauen

MÉMORANDUM

2014

L'ÉGALITE DE GENRE, UN BESOIN FONDAMENTAL I

1. INTRODUCTION 1

2. LE TRAITEMENT DE LA PROBLEMATIQUE DU 'GENRE' ET DE L'EGALITE DES CHANCES ENTRE HOMMES ET FEMMES COMME UN THEME DE POLITIQUE SPECIFIQUE 1

3. UN ENGAGEMENT FERME DANS LA DECLARATION DU GOUVERNEMENT EN CE QUI CONCERNE LA MISE EN OEUVRE DE LA LOI SUR LE « *GENDERMAINSTREAMING* » 2

VERS UNE ANALYSE D'IMPACT RENFORCÉ 2

4. LA PRISE EN CONSIDERATION DES AVIS ET POINTS DE VUE DU CONSEIL EN CE QUI CONCERNE LES THEMES SUIVANTS 3

4.1. ECONOMIE 3
4.1.1. EMPLOI 3
A. QUELS PROBLEMES LE MARCHE DE L'EMPLOI CONNAIT-IL ACTUELLEMENT? 3
Emploi 3
Conciliation famille-travail 4
B. L'EGALITE SALARIALE POUR LES FEMMES ET LES HOMMES 5
4.1.2. SECURITE SOCIALE 8
A. INDIVIDUALISATION DES DROITS EN SECURITE SOCIALE 8
B. PENSIONS 8
C. ASSURANCE SOINS DE SANTE 11
D. ASSURANCE INDEMNITES 12
E. ASSURANCE MATERNITE 12
F. CHOMAGE 13
4.2. UNE FISCALITE PLUS JUSTE ET PLUS EGALE 14
4.3. GENRE ET PRISE DE DECISION : QUOTA 15
4.3.1. LE MONDE SOCIO-ÉCONOMIQUE 15
4.3.2. LE SECTEUR PUBLIC FÉDÉRAL 16
4.4. VIOLENCE 17
4.4.1. COÛT PUBLIC DE LA VIOLENCE ENTRE PARTENAIRES 17
4.4.2. LA LUTTE CONTRE LA VIOLENCE ENTRE PARTENAIRES 17
A. CONVENTION D'ISTANBUL 18
B. LE PLAN D'ACTION NATIONAL (PAN) 18
C. CIRCULAIRE DE POLITIQUE CRIMINELLE EN MATIERE DE LUTTE CONTRE LA VIOLENCE DANS LE COUPLE (COL4/2006) 18
4.4.3. VIOLENCE ET SANTE 19
4.4.4. VIOLENCE, HARCELEMENT ET HARCELEMENT SEXUEL SUR LE LIEU DE TRAVAIL 20
4.5. BIEN-ETRE 20
4.5.1. LES FAMILLES MONOPARENTALES 20
4.5.2. PERSONNES AGEES 21

4.6. DIMENSIONS EUROPEENNES ET INTERNATIONALES 22
4.6.1. CONVENTION D'ISTANBUL 22
4.6.2. L'APPLICATION DE LA RESOLUTION 1325 22

5. ATTENTION POUR LE FONCTIONNEMENT FUTUR DU CONSEIL DE L'EGALITE DES CHANCES ENTRE HOMMES ET FEMMES 22

L'ÉGALITE DE GENRE, UN BESOIN FONDAMENTAL

La loi du 12 janvier 2007 visant l'intégration de la dimension de genre oblige chaque nouveau gouvernement à définir, dans sa déclaration de gouvernement, les objectifs stratégiques qu'il entend réaliser au cours de la législature. Ceci implique l'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble des politiques, mesures, préparations de budgets ou actions, en vue d'éviter ou de corriger d'éventuelles inégalités entre les femmes et les hommes.

Une des tâches essentielles du gouvernement est de lutter contre toute forme de discrimination. Le Conseil veut attirer l'attention sur la nature particulière des inégalités et des discriminations qui touchent les femmes. La discrimination fondée sur le sexe est en effet fondamentalement différente des autres formes de discrimination parce qu'il ne s'agit pas ici de discrimination à l'égard d'un groupe minoritaire. La discrimination fondée sur le sexe touche un large groupe de personnes et a un caractère transversal. Une politique spécifique en matière d'égalité des chances pour les hommes et les femmes reste donc une nécessité absolue.

Le Conseil demande de l'attention pour son fonctionnement futur. Malgré un budget limité, le Conseil s'est toujours efforcé d'émettre des avis sur un éventail aussi large que possible de points relatifs à la politique de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes. Non seulement sa composition unique, mais surtout sa position indépendante permettent au Conseil de fournir des avis. Des avis qui résultent de débats étendus entre les diverses parties intéressées.

Emploi

Malgré de nombreux efforts dans le domaine de l'égalité des chances, les différences entre les hommes et les femmes sur le plan de l'emploi, du taux d'activité, du salaire et de la représentation persistent obstinément. C'est pourquoi le Conseil propose un certain nombre de priorités.

- on demande une politique active orientée en ce qui concerne l'emploi, afin d'aider les femmes à trouver un emploi, et d'atteindre ainsi l'objectif de 75% de taux de participation d'ici 2020.
- on souligne l'importance d'un emploi de qualité, parce que l'emploi précaire, le travail forcé à temps partiel, les contrats temporaires et les horaires flexibles qui ne sont pas favorables aux travailleurs ne mènent qu'à un taux de participation plus faible pour les femmes.

Sécurité sociale

Dans la sécurité sociale, il y a encore une discrimination entre hommes et femmes qui provient de la distorsion entre les droits directs acquis par le travail professionnel et les droits dérivés acquis par le mariage ou la cohabitation ou encore d'autres charges familiales. Le Conseil demande donc que le futur gouvernement soumette au Conseil des propositions en vue de réaliser progressivement une individualisation des prestations sociales.

Le Conseil demande que le futur gouvernement intensifie ses initiatives en vue de réduire le coût personnel des soins de santé qui, malgré le remboursement par la sécurité sociale, restent à charge des malades.

Pensions

Le Conseil rappelle que les mesures adoptées en vertu du « Pacte de solidarité entre les générations» n'ont pas été analysées en termes de genre. Ainsi, la notion de « travail lourd » n'est toujours pas adaptée de telle sorte que certaines activités éprouvantes accomplies par des femmes soient également reconnues comme du «travail lourd» et bénéficient des assouplissements prévus au regard de la pension de retraite. De même, les conditions plus favorables dont peuvent bénéficier les titulaires de «carrières longues» ne s'appliquent que trop rarement aux femmes.

Fiscalité

Le Conseil réclame une analyse de l'impact du calcul des impôts sur les revenus des femmes et des hommes tant en tant qu'isolés qu'en tant que couples, y compris l'impact des avantages fiscaux: quotient conjugal, dépenses déductibles, réductions d'impôt, crédits d'impôt.

Violence

Le Conseil demande au prochain gouvernement de ratifier la Convention d'Istanbul le plus rapidement possible et de mettre effectivement en œuvre le nouveau plan d'action national pluriannuel en veillant à lui apporter une contribution financière appropriée, en soutenant vigoureusement ses mesures et en s'engageant à le renforcer, à terme, par de nouvelles actions qui contribuent à lutter efficacement contre la violence basée sur le genre.

Groupes doublement vulnérables

Les familles monoparentales forment un ensemble très hétérogène quant à leur état civil antérieur, à leurs charges familiales et quant au «genre» de la monoparentalité. Les femmes forment la grande majorité des familles monoparentales. Or, ces femmes monoparentales connaissent des taux d'emploi, de revenus, de morbidité moins favorables que ceux des femmes vivant en couple et, à fortiori, encore moins favorables que ceux des hommes monoparentaux.

Le groupe des *personnes âgées* de plus de 65 ans est majoritairement composé de femmes. Or, près de 40 % d'entre elles se situent en dessous du seuil individuel de pauvreté ; à partir de l'âge de 50 ans, plus de la moitié des femmes sont dépendantes financièrement. L'écart entre les pensions de retraite des femmes et celles des hommes est de plus de 24 %.

Conseil de l'Egalité des Chances entre Hommes et Femmes
Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen
Rat für Chancengleichheit zwischen Männer und Frauen

ANNEXE

MÉMORANDUM 2014

1. INTRODUCTION

Le Conseil de l'Egalité des Chances entre Hommes et Femmes est un organe consultatif fédéral, compétent pour émettre des avis sur les diverses facettes de la problématique de l'égalité des chances entre hommes et femmes. Comme tel, le Conseil collabore à la réalisation de l'égalité concrète des hommes et des femmes et à l'élimination des discriminations directes et indirectes.

Le Conseil poursuit la mission de l'ancienne Commission du Travail des Femmes et de l'ancien Conseil d'Emancipation, dont il a repris les compétences. Depuis sa création en 1993, le Conseil s'est attelé à établir un relevé des obstacles à la mise en œuvre légale, réglementaire et concrète de l'égalité entre les hommes et les femmes.

Le Conseil est composé de représentants des partenaires sociaux, du monde associatif, des partis politiques démocratiques et de certains ministères fédéraux. Les travaux qu'il entreprend et les avis qu'il rend, forment donc le reflet d'une large plate-forme représentative des différents acteurs potentiels de l'égalité entre hommes et femmes au sein de la société.

À la veille de la formation d'un nouveau gouvernement, le Conseil tient à faire part des priorités qu'il souhaite voir adoptées pour la prochaine législature.

2. LE TRAITEMENT DE LA PROBLEMATIQUE DU 'GENRE' ET DE L'EGALITE DES CHANCES ENTRE HOMMES ET FEMMES COMME UN THEME DE POLITIQUE SPECIFIQUE

Une des tâches essentielles du gouvernement est de lutter contre toute forme de discrimination. Le Conseil veut attirer l'attention sur la nature particulière des inégalités et des discriminations qui touchent les femmes. La discrimination fondée sur le sexe est en effet fondamentalement différente des autres formes de discrimination parce qu'il ne s'agit pas ici de discrimination à l'égard d'un groupe minoritaire. La discrimination fondée sur le sexe touche un large groupe de personnes et a un caractère transversal. Une politique spécifique en matière d'égalité des chances pour les hommes et les femmes reste donc une nécessité absolue.

Le 10 mai 2007, trois lois en matière d'anti-discrimination ont été promulguées. Le genre comme motif de discrimination est abordé dans une loi spécifique qui remplace celle du 7 mai 1999 sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes. Les pouvoirs législatif et exécutif reconnaissent ainsi l'importance et la spécificité de l'approche de la discrimination en termes de « *genre* ». Le Conseil juge donc qu'il est fondamental de mener une politique spécifique en la matière.

C'est pourquoi le Conseil insiste pour que, lors de la formation du prochain gouvernement, « l'égalité des chances entre les femmes et les hommes » soit attribuée à un(e) ministre et que ce(tte) ministre soit attaché(e) au premier ministre ou qu'il/elle assure la qualité de vice-premier. Dans toutes les hypothèses, ce(tte) ministre doit être intégré dans le Kern.

3. UN ENGAGEMENT FERME DANS LA DECLARATION DU GOUVERNEMENT EN CE QUI CONCERNE LA MISE EN OEUVRE DE LA LOI SUR LE « *GENDERMAINSTREAMING* »

La loi du 12 janvier 2007 visant l'intégration de la dimension de genre oblige chaque nouveau gouvernement à définir, dans sa déclaration de gouvernement, les objectifs stratégiques qu'il entend réaliser au cours de la législature. Ceci implique l'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble des politiques, mesures, préparations de budgets ou actions, en vue d'éviter ou de corriger d'éventuelles inégalités entre les femmes et les hommes.

Le Conseil demande l'adoption des mesures d'exécution de la loi, entre autres l'évaluation de la politique dans le rapport intermédiaire et le rapport de fin de législature destinés aux chambres fédérales. Le Conseil demande que la prochaine déclaration de gouvernement fasse concrètement référence à cette question.

VERS UNE ANALYSE D'IMPACT RENFORCÉ

La loi du 15 décembre 2013 portant des dispositions diverses concernant la simplification a introduit dans le paysage réglementaire fédéral une obligation de réaliser une analyse d'impact de tous les projets de réglementation soumis au Conseil des ministres, préalablement à la décision.

Dans cette analyse d'impact intégrée figure un volet concernant l'égalité des femmes et des hommes qui exécute l'article 3 de la loi du 12 janvier 2007[1], dite loi « gendermainstreaming ». Depuis le 1er janvier 2014 donc, tous les projets du gouvernement, dont le passage en Conseil des Ministres est requis, doivent être assortis d'un « test genre ». Les analyses d'impacts intégrées peuvent être vérifiées, sur demande, par un Comité d'analyse d'impact qui s'exprime en toute indépendance. Elles sont publiées sur le site de l'Agence pour la simplification administrative et dans les documents parlementaires pour ce qui concerne les projets de lois. Une évaluation générale sur l'ensemble des thèmes doit être effectuée annuellement.

Le Conseil demande que l'objectif poursuivi d'aide à la décision, encadré par les critères d'anticipation, qualité et transparence, soit mieux rencontré notamment en :

- Anticipant davantage le processus de réalisation d'une analyse d'impact pour maximiser le potentiel de réflexion collective ;
- Soumettant systématiquement les analyses d'impact au Comité d'analyse d'impact, voire en incitant les ministres à lui demander son aide afin d'assurer sa valeur ajoutée ;

[1] Loi du 12 janvier 2007 visant au contrôle de l'application des résolutions de la conférence mondiale sur les femmes réunie à Pékin en septembre 1995 et intégrant la dimension du genre dans l'ensemble des politiques fédérales

- Demandant systématiquement l'avis du Conseil sur les projets de réglementation dont il peut être supposé qu'ils entraînent des effets différenciés sur les femmes et les hommes, en temps utile, afin de recueillir les opinions de ses membres ;
- Transmettant les analyses d'impact réalisées aux organes consultatifs simultanément à la demande d'avis ;
- Invitant le ministre chargé de l'Egalité entre les hommes et les femmes à interpeller ses collègues lorsqu'un projet de réglementation a un effet préjudiciable à l'égalité ;

4. LA PRISE EN CONSIDERATION DES AVIS ET POINTS DE VUE DU CONSEIL EN CE QUI CONCERNE LES THEMES SUIVANTS

4.1. ECONOMIE

4.1.1. EMPLOI

A. QUELS PROBLEMES LE MARCHE DE L'EMPLOI CONNAIT-IL ACTUELLEMENT?[2]

Malgré de nombreux efforts dans le domaine de l'égalité des chances, les différences entre les hommes et les femmes sur le plan de l'emploi, du taux d'activité, du salaire et de la représentation persistent obstinément. C'est pourquoi le Conseil propose un certain nombre de priorités. Leur réalisation exige des engagements à différents niveaux: le gouvernement, les ministres, mais aussi les partenaires sociaux.

Emploi

Au niveau européen, le taux d'activité des hommes s'est stabilisé à 75% fin 2013, tandis que celui des femmes a légèrement progressé jusqu'à atteindre 63%. L'écart de genre en matière de taux d'activité s'élève à 9% en Belgique (72% pour les hommes, 63% pour les femmes). La ségrégation de genre sur le marché de l'emploi se poursuit également. Seuls 16% de l'ensemble des postes sont des fonctions mixtes (où la part des hommes et des femmes oscille entre 40% et 60%). [3]

Dans le cadre de la politique socio-économique du nouveau gouvernement, une politique active en ce qui concerne le marché de l'emploi constituera un levier important afin d'aider les femmes à trouver un emploi, et d'atteindre ainsi l'objectif de 75% de taux de participation d'ici 2020. Les chefs d'état et de gouvernement européens de l'Union européenne se sont engagés à atteindre cet objectif pour 2020. Cet engagement exige une politique orientée en ce qui concerne le marché de l'emploi pour les femmes demandeuses d'emploi et au chômage, surtout pour les femmes isolées, migrantes et âgées de plus de 50 ans.

[2] Avis N° 100 du Conseil de l'Egalité des Chances entre Hommes et Femmes du 14 octobre 2005 à l'occasion du débat sur la fin de carrière.
[3] Report on Progress on Equality between women and men in 2013 (COM(2014) 142 final-14/04/2014)

Les choix de métiers effectués dans le cadre de l'enseignement et de la formation sont déterminants pour la carrière, et forment la base de la ségrégation sur le marché de l'emploi. C'est pourquoi l'enseignement et la formation restent la priorité par excellence. Une fois sur le marché de l'emploi, le noyau de la politique des services de placement professionnel doit consister à aider le demandeur d'emploi dans ses efforts, à élaborer des plans d'action individuels lorsque c'est nécessaire et à mettre en place une approche personnelle.

La possibilité de suivre des formations pour les compétences performantes et un droit effectif à un apprentissage et une formation à vie doivent venir compléter les qualifications dont disposent les femmes afin qu'un soi-disant manque en ce qui concerne les qualifications exigées ne constitue pas un alibi pour compliquer l'accès au marché de l'emploi. Les partenaires sociaux doivent être impliqués dans l'élaboration d'une politique active en ce qui concerne le marché de l'emploi. Suite à la sixième réforme de l'état, les gouvernements fédérés sont totalement compétents en matière d'emploi.

Mais la qualité du travail reste importante. Le nombre de postes créés ne constitue pas un bon indicateur du succès économique. Les emplois précaires n'apportent pas un emploi stable. Ils ne sont pas un moyen de sortir de la pauvreté et n'offrent aucune possibilité de mobilité professionnelle ascendante.

Le Conseil demande une politique active orientée en ce qui concerne l'emploi, afin d'aider les femmes à trouver un emploi, et d'atteindre ainsi l'objectif de 75% de taux de participation d'ici 2020. Le droit à la formation et à un emploi de qualité jouent un rôle crucial dans l'élaboration de la politique. Le Conseil souligne l'importance d'un emploi de qualité, parce que l'emploi précaire, le travail forcé à temps partiel, les contrats temporaires et les horaires flexibles qui ne sont pas favorables aux travailleurs ne mènent qu'à un taux de participation plus faible pour les femmes. Concrétiser l'engagement afin d'atteindre l'objectif des 75% doit former une partie intégrante du Programme national de réforme que le Gouvernement doit établir chaque année pour la Commission européenne dans le cadre du semestre européen.

Conciliation famille-travail[4]

Le Conseil plaide pour le développement de possibilités d'accueil d'enfants, le crédit-temps et d'autres services de soutien aux familles afin d'améliorer de façon considérable la conciliation famille-travail, tant pour les femmes que pour les hommes. Plus de femmes au travail implique en effet plus d'attention de la part des politiques pour les tâches familiales. Il faut prendre des mesures pour encourager les pères à consacrer plus de temps aux tâches familiales. Une répartition équilibrée des tâches donne en effet aux femmes la possibilité de travailler plus d'heures à l'extérieur de la maison. Comme indiqué dans l'avis n°87[5], le Conseil demande une politique transversale au profit des familles.

[4] Avis N° 84 du Conseil de l'Egalité des Chances entre Hommes et Femmes du 1er octobre 2004 relatif aux congés qui facilitent l'articulation entre la vie familiale et professionnelle.

[5] Avis N° 87 du Conseil de l'Egalité des Chances entre Hommes et Femmes du 1er octobre 2004 relatif à la répartition des charges familiales et du travail rémunéré au sein de la famille et dans la société.

B. L'EGALITE SALARIALE POUR LES FEMMES ET LES HOMMES

Écart salarial

La crise a ralenti l'élimination de l'écart salarial. Au niveau de l'Union européenne, il s'élève à environ 16,2 %[6]. Au niveau de l'UE, on désigne la crise comme cause de la diminution de la tendance positive vers la convergence qui s'était mise en place depuis 2009. En comparaison avec d'autres états-membres de l'UE, la Belgique n'obtient pas un score trop mauvais, avec 10%. Toutefois, lorsque l'on calcule l'écart salarial sur base annuelle, et que l'on tient donc compte de l'effet du travail à temps partiel, dans lequel les femmes sont surreprésentées, l'écart est beaucoup plus important (22%) et il ne diminue pas, au contraire, il reste élevé ces dernières années. Mais l'écart salarial reste tenace et constitue un problème structurel. Différentes sortes d'interruptions de carrière expliquent également une partie de l'écart salarial de genre tandis que l'attribution d'avantages extralégaux augmente l'écart salarial (voir ci-dessous).

Dans son avis N°8[7], le Conseil a déjà souligné la nécessité de mettre en place une politique à facettes, en faisant des propositions d'actions et de mesures, et en mettant l'accent sur le rôle des autorités, des partenaires sociaux et des entreprises.

La loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre les hommes et les femmes constitue une étape importante vers une politique à facettes avec des mesures à différents niveaux : interprofessionnel, sectoriel et au niveau de l'entreprise. Malheureusement, les petites entreprises ne sont pas concernées par cette législation.

Au niveau interprofessionnel, le Conseil Central de l'Économie et le Conseil National du Travail publient deux fois par an un rapport commun sur le développement de l'emploi et les coûts salariaux en Belgique et dans les états-membres de référence. Tous les deux ans ce rapport comprend également une analyse de l'évolution de l'écart salarial entre les femmes et les hommes.

Au niveau sectoriel, une obligation visant à négocier les mesures de lutte contre l'écart salarial a été introduite, et des conventions collectives de travail sont conclues, en particulier afin de rendre neutres sur le plan du genre les systèmes de classification de fonctions existants. La loi relative à l'écart salarial stipule que toutes les classifications de fonctions doivent être évaluées par la Direction Générale Relations Collectives de Travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, et décrit la procédure en cas de litige, auprès de la Commission paritaire compétente.

---

[6] Rapport 2013 de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. Ce rapport, qui donne un aperçu de l'écart salarial en Belgique, est établi par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. Les chiffres sont fournis par la Direction générale Statistique et Information économique du Service Public Fédéral Économie, PME, Classes moyennes et Énergie et le Bureau fédéral du Plan.

[7] Avis N°8 du Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes, du 24 mai 1996, sur l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Au niveau des entreprises, la ventilation des données salariales dans le bilan social selon le sexe des travailleurs a été introduite. Les entreprises sont désormais également tenues d'établir, tous les deux ans, un rapport d'analyse de leur structure de rémunération.
Cette analyse doit être effectuée sur base d'un modèle de formulaire, et mentionner une série d'informations (e.a. rémunération et avantages extralégaux).[8] Des sanctions pénales sont prévues en l'absence de ce rapport d'analyse. Les petites entreprises de moins de 50 travailleurs ne sont pas concernées par cette obligation. Sur base du rapport d'analyse, le conseil d'entreprise ou la Commission décident de la souhaitabilité d'élaborer un plan d'action. Enfin, la loi relative à l'écart salarial prévoit la désignation d'un médiateur au sein de l'entreprise, chargé d'aider l'employeur et d'entendre le travailleur qui estime être victime d'une inégalité de traitement en matière salariale, sur base de son sexe. Dans le cadre de la procédure de licenciement éventuel du médiateur par l'employeur, c'est la Commission permanente du Conseil de l'Égalité des Chances qui aura la mission de rendre un avis.

Suite à la réalisation des récentes initiatives législatives, la Commission permanente du Travail du Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes déplore le fait que la Loi du 22 avril 2012 ait été approuvée sans que le Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes ait été consulté, et ce bien que le Conseil soit tout à fait compétent et qu'une mission soit attribuée à la Commission permanente du Travail du Conseil. [9]

Dans l'avis susmentionné, le Conseil a ensuite souligné un certain nombre de lacunes et d'imprécisions de la loi et donné son avis sur le contenu de l'avant-projet d'arrêté royal. Le Conseil a notamment souligné ce qui suit :

- La vulnérabilité de la situation juridique du médiateur par rapport à l'employeur lors de l'exécution effective de sa mission. Le médiateur ne dispose d'aucune protection juridique. Le médiateur ne dispose pas d'un local permettant d'assurer la confidentialité des entretiens. Enfin, nous soulignons que si la médiation informelle échoue, la procédure prévoit la possibilité de déposer plainte auprès d'une seule instance, l'Inspection des Lois sociales, tandis que la loi-genre[10] dans l' article 22 §3 mentionne plusieurs instances pour le dépôt d'une plainte.

- La travailleuse/le travailleur qui s'adresse au médiateur, ne dispose d'aucune protection contre d'éventuelles représailles. Il est recommandé de veiller à une certaine uniformité avec des procédures connues de traitement des plaintes, comme par exemple auprès du conseiller en prévention en cas de harcèlement et auprès de la personne de confiance en cas d'intimidation.

- Les textes définitifs des arrêtés royaux du 25 avril 2014 n'ont pas apporté de réponse définitive aux problèmes mentionnés, ce que le Conseil déplore également.

[8] Arrêté royal du 25 avril 2014 relatif au rapport d'analyse sur la structure de la rémunération des travailleurs.
[9] Avis N° 3 du 18 septembre 2013 de la Commission permanente du travail du Conseil de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, concernant l'avant-projet d'arrêté royal relatif au médiateur en matière de lutte contre l'écart salarial entre hommes et femmes
[10] Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes.

En outre, le Conseil souligne la nécessité d'une formation pour acquérir une expertise en ce qui concerne les entreprises et pour les médiateurs, plus particulièrement pour l'élaboration et l'évaluation du rapport d'analyse, du plan d'action et du rapport intermédiaire.

Le Conseil demande au Gouvernement d'adapter la Loi du 22 avril 2012 et ses arrêtés d'exécution, et de régler la question de la situation juridique du médiateur et de la protection du travailleur/de la travailleuse qui s'adresse au médiateur, afin que la Loi soit effectivement appliquée. Dans un futur proche, il sera nécessaire, pour pouvoir appliquer correctement cette loi, de prévoir une formation et un accompagnement adaptés, associés à un soutien financier.

Avantages extra-légaux

Les études[11] montrent que les femmes bénéficient moins que les hommes d'avantages extralégaux. La différence la plus importante entre les femmes et les hommes concerne les voitures de société et les cartes essence. D'un point de vue social, c'est principalement la différence au niveau des avantages en matière de sécurité sociale qui est la plus frappante. Les hommes ont plus de chances que les femmes de participer à un plan de pension ou de bénéficier d'une assurance-groupe ou d'une assurance maladie ou hospitalisation complémentaire.

Les femmes bénéficient donc moins que les hommes d'avantages extralégaux. Lorsque l'on estime la valeur des avantages et qu'on l'exprime en euros, les différences de genre au niveau des avantages extralégaux semblent venir augmenter davantage encore l'écart salarial. L'enquête de l'Union européenne sur le revenu et les conditions de vie (EU-SILC) évalue la valeur du revenu annuel brut non versé en espèces (par exemple le véhicule de société ou les chèques-repas) pour 2006 à 308 euros en moyenne. La différence entre les hommes et les femmes est considérable : pour les hommes, les avantages reçus non versés en espèces sont estimés à 373 euros en moyenne par an ; pour les femmes, cette estimation ne dépasse pas 184 euros par an. L'écart salarial de genre pour les revenus non versés en espèces est extrêmement important, à savoir 50,67 %.

Le Conseil demande instamment que l'on reprenne les avantages extralégaux en tant qu'aspect dans la lutte globale contre l'écart salarial de genre. Des chiffres affinés et exacts peuvent approfondir la problématique. Le fait de conscientiser toutes les instances et organisations au sujet de la différence entre les femmes et les hommes en ce qui concerne l'octroi d'avantages extralégaux peut jouer un rôle crucial dans les négociations au niveau interprofessionnel et sectoriel ainsi qu'au niveau de l'entreprise.

11 Genderloonverschillen in België (2009) Een onderzoek naar: de kansverhouding bij de toekenning van extralegale voordelen; de aspiraties betreffende de samenstelling van de loonkorf; de invloed van loopbaanonderbreking op de loonkloof. K.U.Leuven, HIVA en Faculteit Economie en Bedrijfswetenschappen - In opdracht van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen

4.1.2. SECURITE SOCIALE

A. INDIVIDUALISATION DES DROITS EN SECURITE SOCIALE

Bien que cette revendication ait déjà 25 ans d'âge, elle est toujours d'actualité. Le Conseil rappelle que les cotisations sociales sont individualisées car elles sont basées sur la rémunération individuelle (tant la part personnelle que la part patronale). Les prestations sociales tiennent, par contre, compte de certaines charges familiales. Cette différence crée ainsi entre hommes et femmes une discrimination qui provient de la distorsion entre les droits directs acquis par le travail professionnel et les droits dérivés acquis par le mariage ou la cohabitation ou encore d'autres charges familiales.

Dans certains cas, des travailleurs subissent une réduction ou même une perte de leurs droits directs parce qu'ils sont mariés ou co-habitants (en chômage et en invalidité, les femmes en sont les principales victimes). Dans d'autres cas le titulaire de droits directs peut ouvrir gratuitement une série de droits dérivés parce qu'il a, ou a eu, un(e) époux(se) ou cohabitant(e) à charge (pension au taux ménage, pension de divorce, pension de survie et assurance soins de santé).

Ces droits dérivés bénéficient principalement à des hommes titulaires ou à une femme adulte qui est ou a été à leur charge. Le montant de cette discrimination indirecte a été évalué à environ un quart des dépenses de l'ensemble de la sécurité sociale ou même, dans la branche des pensions, à environ 33 % des dépenses. A cela s'ajoute qu'un grand nombre de travailleurs (des femmes en majorité) cotisent à « des fonds perdus». Puisque le droit aux prestations est déjà ouvert par l'autre parent (cotisations pour les allocations familiales) ou pourrait l'être sans cotisation supplémentaire par l'autre membre du couple (assurance soins de santé), ou encore est finalement abandonné en faveur du droit découlant du mariage (taux ménage).

Le Conseil demande donc que le futur gouvernement soumette au Conseil des propositions en vue de réaliser progressivement (par exemple, par cohortes d'âge) une individualisation des prestations sociales en vue **d'augmenter la part des droits directs contributifs** et de réduire celle des droits dérivés non contributifs, tout en préservant les droits actuellement acquis.

B. PENSIONS

Le Conseil rappelle que les mesures adoptées en vertu du « Pacte de solidarité entre les générations» n'ont pas été analysées en termes de genre[12]. Ainsi, la notion de « travail lourd » n'est toujours pas adaptée de telle sorte que certaines activités éprouvantes accomplies par des femmes soient également reconnues comme du «travail lourd» et bénéficient des assouplissements prévus au regard de la pension de retraite.

[12] Advies nr. 110 van de vaste commissie arbeid en commissie sociale zekerheid over de uitvoering van het generatiepact wat betreft het brugpensioen en het wettelijk pensioen: anciënniteitsvereisten, gelijkgestelde periodes, invulling van het begrip zware arbeid, goedgekeurd door de Raad op 13 oktober 2006.

De même, les conditions plus favorables dont peuvent bénéficier les titulaires de «carrières longues» ne s'appliquent que trop rarement aux femmes. En effet, le «travail à temps partiel» est confronté à la pratique administrative de la «compression» du travail à temps partiel en équivalents à temps plein, ce qui place toutes les travailleuses à temps partiel en dehors des conditions requises. Cette pratique de la «compression» s'oppose à la législation sur le travail à temps partiel qui interdit toute discrimination par rapport au temps plein.

Le Conseil demande donc que le futur Gouvernement fasse supprimer cette pratique tant dans la branche des pensions que dans celle du chômage.

Le Conseil, se référant à son avis n° 130[13] , demande de **relever progressivement le montant des pensions de *droits directs*** (acquis par le travail et les périodes assimilées) pour atteindre rapidement un taux de remplacement *individuel* de 75% des revenus professionnels sur base des 25 meilleures années de rémunération. Ce relèvement permettrait de supprimer simultanément le *taux ménage*. Il demande aussi une suppression progressive d'un autre *droit dérivé* (p.e. la pension de divorcé) en procédant au partage de la pension de survie entre les épouses *successives* du défunt conjoint et cela au *prorata de leurs années de mariage*, ce que ne prévoit pas la réforme actuelle.

S'il semble justifié de promouvoir des carrières (travail et assimilations) d'une durée de 45 ans, il n'est cependant pas très équitable de ne pas comptabiliser les années de travail effectuées avant la vingtième année. Le Conseil demande donc que pour le **calcul de la durée de carrière et du montant de la pension, il soit dûment tenu compte de ces années de travail précoce.**

En ce qui concerne l'ouverture du droit à la pension de survie des agents des services publics, le Conseil rappelle[14] qu'il est toujours nécessaire **d'inclure la période de cohabitation légale précédant immédiatement le mariage** pour établir le délai justifiant du droit à la pension de survie.

Dans ce même avis, à propos de la nouvelle loi sur l'allocation de transition, le Conseil estime que la non prise en considération du **pécule de vacances dans le montant de l'allocation de transition** infirme l'idée que l'allocation de transition serait égale au montant de la pension de survie.

La pension de survie des agents des services publics doit être **partagée entre les époux/épouses successifs/ives** au prorata de leurs années de mariage avec le/la défunt/e. Plusieurs ajustements légaux et administratifs doivent être adoptés pour que ce principe soit appliqué équitablement (avis N° 143).

[13] Avis N° 130 du Conseil de l'Egalité des Chances entre Hommes et Femmes du 10 décembre 2010 concernant l'individualisation des droits dans la branche des pensions du régime des salariés en vue de l'application de l'égalité de traitement entre hommes et femmes

[14] Avis N° 143, du 21 mars 2014, du Conseil de l'Egalité des Chances entre Hommes et Femmes, concernant un avant-projet de loi "modifiant la législation relative aux pensions de survie du secteur public"

Si le Conseil insiste sur la nécessité de renforcer le premier pilier du système des pensions, il rappelle cependant que le deuxième pilier ne peut en aucun cas se permettre des discriminations directes ou indirectes entre hommes et femmes. Le Conseil rappelle, en effet, son avis n° 77[15] où il attire l'attention du gouvernement sur les discriminations indirectes, de fait ou attendues par l'application de la loi du 28 avril 2003[16].

Parmi les sources de discriminations indirectes figure le «champ d'application» de la loi. Celle−ci n'oblige pas les employeurs à organiser une pension complémentaire pour leurs salariés. En conséquence, les secteurs les plus forts (grandes entreprises) et/ou les plus masculinisés (fabrications métalliques, construction, automobile…) adoptent cette législation tandis que les entreprises de petite taille (PME) et/ou les secteurs les plus féminisés (services aux personnes, nettoyage…) s'en abstiennent.

Le Conseil demande la généralisation de ce deuxième pilier en le rendant obligatoire. Il demande la publication annuelle des données sur les pensions du deuxième pilier avec une ventilation sexuée et une distinction entre les droits directs et les droits dérivés.

En ce qui concerne l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans l'accès aux biens et services[17], le Conseil rappelle[18] l'importance de l'Arrêt *Test-Achats* de la Cour constitutionnelle et de l'arrêt du 1er mars 2011 de la Cour de Justice de l'Union européenne dans l'affaire C-236/09 *Test-Achats,* qui jugent discriminatoires les recours aux facteurs actuariels sexués dans le domaine des assurances.

Le Conseil demandait que le gouvernement charge la Commission bancaire, financière et des assurances (CBFA) (aujourd'hui Autorité des services et marchés financiers (FSMA)) de veiller à ce qu'aucune compagnie d'assurance n'en profite pour modifier le montant des primes et qu'il amende l'arrêté royal du 21 décembre 1971 exécutant la Loi du 10 avril 1971 relative à la réparation des accidents du travail.

[15] Avis N° 77, du 17 octobre 2003, du Conseil de l'Egalité des Chances entre Hommes et Femmes relatif aux pensions complémentaires

[16] Loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale (L.P.C.) (*M.B.* du 15 mai 2003, *Err.* Du 26 mai 2003)

[17] Directive 2004/113/CE du Conseil du 13 décembre 2004, mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services

[18] Avis N° 131, du 14 décembre 2012, du Conseil de l'Egalité des Chances entre Hommes et Femmes, relatif aux conséquences de l'arrêt test-achats de la Cour de Justice

C. ASSURANCE SOINS DE SANTE

Le Conseil demande que le futur gouvernement intensifie ses initiatives en vue de réduire le coût personnel des soins de santé qui, malgré le remboursement par la sécurité sociale, restent à charge des malades.

Jusqu'à présent, les méthodes adoptées pour réduire ces coûts sont contestables à plus d'un titre. Dans un premier temps, l'octroi de «remboursements préférentiels» aux *assurés* de condition socio-économique modeste (les *BIM*, depuis les VIPO en 1963 jusqu'aux actuels OMNIO-statut), ne se basait pas sur le principe d'une solidarité sociale à établir entre les *assurés bien portants* et les *assurés malades*.

Ensuite, toutes les mesures adoptées depuis les années '90 ont cherché à limiter le coût des soins qui restent à charge des *personnes malades* en introduisant des conditions de revenus, non pas des *revenus individuels* de la personne *malade* mais bien des *revenus du ménage* de la personne malade. Il s'agit des mesures telles que la franchise sociale ou fiscale (1993) et du Maximum à facturer (*MAF*, *MAF social*, *MAF revenus*, *MAF maladies chroniques*…). Toutes ces dispositions affaiblissent l'assurance sociale en y introduisant des pratiques d'assistance sociale (enquête sur les revenus). Aujourd'hui (statistiques de 2012), dans le régime général, plus d'1.650.000 bénéficiaires d'une intervention majorée (*BIM*) ont été soumis à une enquête sur les revenus, soit plus de 17% de ces assurés.

En outre, cette pratique constitue une discrimination indirecte au détriment des ménages de deux travailleurs titulaires individuels. Bien qu'ayant, l'un et l'autre, acquis des *droits directs* à l'assurance, ils ne bénéficient jamais des conditions de remboursement qui leur seraient attribuées s'ils vivaient isolés. Cette discrimination, provenant de la distorsion entre une affiliation qui est i*ndividualisée* et des remboursements qui se réfèrent au *ménage,* frappe surtout les femmes actives (passées ou présentes) mariées ou cohabitantes. Le Conseil demande une *individualisation* du droit aux remboursements.

Le Conseil demande aussi que le futur gouvernement encourage davantage les pratiques de soins de première ligne qui remplacent le *paiement à l'acte* par un «abonnement» totalement gratuit pour le patient, comme le font actuellement les *maisons médicales* (financées par l'Institut national d'assurance maladie-invalidité (INAMI)) qui assurent à leurs abonnés les consultations et visites à domicile, les prestations des infirmières, des kinés, ainsi que divers services sociaux et d'éducation à la santé.

D. ASSURANCE INDEMNITES

Le Conseil continue à considérer que l'octroi d'indemnités d'incapacité et d'invalidité différenciées en fonction du statut familial du bénéficiaire s'oppose à la Directive 79/7 CEE[19] et à sa mise en œuvre dans la législation belge.

Il souligne en outre, que cette pratique enfreint également l'égalité de traitement entre les divers modes de vie et discrimine le mariage et la cohabitation. En effet, un invalide isolé qui décide d'épouser ou de cohabiter avec une personne disposant d'un revenu professionnel ou social subit automatiquement une diminution de son indemnité.

Il demande donc que toutes les indemnités redeviennent un droit individuel inconditionnel comme le veut le principe de l'assurance.

E. ASSURANCE MATERNITE

La création d'une assurance maternité en dehors de l'assurance maladie/invalidité a permis aux entreprises de ne plus devoir assumer la charge de la rémunération garantie (mensuelle pour les employés, hebdomadaire pour les ouvriers…), ce qui était particulièrement lourd pour les secteurs fort féminisés. Par contre, pour les femmes, le calcul de l'allocation de maternité est resté le même que celui des indemnités et tient compte à la fois d'un taux de remplacement et d'un plafond de la rémunération prise en compte. Ainsi aujourd'hui, beaucoup de femmes ayant une rémunération moyenne ou supérieure perdent des revenus lorsqu'elles deviennent mère.

Le Conseil demande que la rémunération perdue soit remplacée à 100% tant durant le congé de maternité que durant l'écartement pour cause de grossesse.

Le Conseil demande également que soit supprimée l'actuelle condition de stage pour avoir droit à l'allocation de maternité.

Cette condition de stage est héritée de celle qui figure dans l'assurance incapacité/invalidité mais n'a aucune raison d'être pour l'assurance maternité.

Par ailleurs, la charge de travail qui est normalement assumée par la future mère et/ou par le deuxième parent est le plus souvent répartie entre ses collègues les plus proches. Cette pratique pose beaucoup de problèmes aux petites et moyennes entreprises (PME), aux entreprises où travaillent beaucoup de femmes jeunes mais aussi aux collègues qui craignent cette surcharge de travail.

Le Conseil demande donc que les entreprises et services publics de placement adaptent leurs offres à ces emplois de remplacement et que les employeurs soient incités (notamment par des allègements de charges sociales) à y avoir recours.

[19] Directive 79/7/CEE du Conseil du 19 décembre 1978 relative à la mise en œuvre progressive du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale.

F. CHOMAGE

Sur base de la Directive (79/7/CEE), le Conseil rappelle[20] sa ferme opposition à toute discrimination indirectement fondée sur le sexe par l'utilisation de catégories de l'état civil ou du ménage ainsi que des charges familiales pour déterminer les conditions d'accès au droit, le calcul des prestations, ou la durée du maintien des prestations. Il est donc formellement opposé aux récentes mesures en matière de chômage qui renforcent les discriminations entre hommes et femmes ainsi qu'entre les jeunes demandeurs d'emploi et les plus âgés.

À l'heure actuelle, pour un jeune demandeur d'emploi, il est parfois plus facile et plus efficace de s'adresser au Centre Public d'Action Sociale (CPAS) afin d'y obtenir un emploi sur la base de l'article 60 § 7 de la loi du CPAS[21] que de s'inscrire auprès des services publics régionaux de placement.

Après avoir acquis, grâce à l'art. 60 §7, les conditions requises pour avoir droit au chômage, ce jeune pourra s'inscrire comme chômeur complet indemnisé (CCI). Selon une étude de l'Office national de l'Emploi (ONEM), en 2010, plus de 4.880 demandeurs d'emploi, dont 34% avaient moins de 30 ans, s'étaient inscrits sur base d'une précédente occupation CPAS art. 60 §7. Une telle concurrence entre deux institutions, l'une d'assurance sociale, l'autre d'assistance sociale, est nuisible aux deux filets de la protection sociale dont la spécificité s'efface. L'assurance chômage qui, depuis le milieu des années '50, avait acquis un rôle apprécié de «tremplin pour l'emploi» et de «filière d'intégration à la sécurité sociale» en permettant aux jeunes de s'inscrire comme demandeurs d'emploi dès la sortie de leurs études a aujourd'hui presque perdu ces deux précieux atouts. Les demandeurs d'emploi sont d'emblée saisis par la suspicion, le contrôle, l'exclusion.

La preuve de la disponibilité à l'emploi était auparavant partagée entre l'ONEM et le chômeur. Aujourd'hui, la preuve qu'un emploi disponible a été proposé disparaît et le chômeur seul doit continuer à «faire ses preuves».

Le Conseil demande que, sous peine de perdre les réductions de cotisations dont elles peuvent bénéficier, les entreprises soient tenues de confier aux Bureaux Régionaux de l'ONEM, les emplois disponibles et que les Bureaux régionaux soient tenus, preuves à l'appui, de soumettre ces offres aux demandeurs d'emploi.

Les nouvelles dispositions d'insertion (stage et allocation) ont un effet incitatif sur le décrochage scolaire. Les jeunes ont tout intérêt à commencer leur stage d'insertion dès la fin de la scolarité obligatoire et cela qu'ils aient ou non terminé avec succès un cycle d'études secondaires.

Le Conseil pense qu'il convient de stimuler la réussite d'un cycle secondaire supérieur (en alternance, professionnel, technique ou général…) en considérant ce diplôme comme une année de stage d'insertion.

[20] Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes (1996) *Le point de vue du Conseil sur la sécurité sociale*

[21] Loi du 8 juillet 1976.des centres publics d'action sociale.

4.2. UNE FISCALITE PLUS JUSTE ET PLUS EGALE

Au niveau de l'impôt sur le revenu, nous sommes confrontés à une combinaison de deux points de vue fiscaux. Le ménage forme l'unité de base des impôts pour les couples, et l'individu l'unité de base pour les personnes isolées, les cohabitants de fait et les familles monoparentales.

La semi-progressivité des taux d'imposition n'est pas redistributive entre les hommes et les femmes. Et divers avantages fiscaux profitent dans la pratique surtout aux hommes, parce qu'ils ont en moyenne des revenus plus élevés, comme par exemple le quotient conjugal et les formes de reprise progressive (prêt hypothécaire, charges d'exploitation, assurance-vie, épargne-pension, retraite, donations, etc.).

Dans ses précédents avis, le Conseil a exprimé son mécontentement concernant les techniques fiscales de redistribution incorrectes/injustes, par exemple :

- les dépenses fiscales déductibles dont on sait qu'elles s'accroissent en fonction du rang de l'enfant tandis que d'autres sont soit proportionnelles soit même progressives en fonction des revenus du contribuable, ayant ainsi un effet anti-redistributif [22];

- les deux conjoints qui décident ensemble auquel d'entre eux il faut appliquer la réduction lors du calcul du précompte professionnel : étant donné l'inégalité, largement répandue, de l'apport des revenus du père et de la mère aux ressources du ménage, il est plus que probable que la décision finale du ménage vienne conforter la situation présente qui, étant plus avantageuse pour le père, est globalement plus avantageuse pour le ménage[23];

- les politiques familiales menées par le biais d'avantages fiscaux, plus spécifiquement les mesures qui concernent les enfants: chez les parents mariés, les exonérations d'impôt pour enfants à charge sont d'abord appliquées chez celui qui a les revenus les plus élevés, généralement l'homme. Ensuite, les exonérations deviennent importantes à partir du deuxième enfant et c'est précisément à partir du troisième enfant que l'on observe chez les femmes, un certain décrochage (partiel ou complet) du marché du travail[24];

- En 2000, dans 95% des cas, les pensions alimentaires destinées aux enfants ont été payées par des hommes. Elles sont assujetties à l'impôt à concurrence de 80 % dans le chef du bénéficiaire de la rente et déductibles de l'ensemble des revenus nets du débiteur d'aliments à concurrence de 80 % également. Le Conseil observe qu'il s'agit là d'une discrimination de fait entre les parents vivant avec leurs enfants sous le même toit

[22] Avis n° 36 du 7 avril 2000 du Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes sur la future réforme de la fiscalité et son impact sur l'égalité sociale en termes de « genre ».
[23] Avis n° 85 du 1er octobre 2004 du Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes concernant l'attribution des réductions pour charges familiales dans le calcul du précompte professionnel des parents mariés.
[24] Avis n° 39 du 8 décembre 2000 du Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes relatif à la déduction pour enfants à charge et au statut fiscal des rentes alimentaires pour enfants.

et les parents séparés ou divorcés dont les enfants vivent principalement chez l'un des deux parents. Les parents qui vivent avec leurs enfants sous le même toit ne peuvent en aucune façon déduire les frais réels occasionnés par l'éducation de leurs enfants.

- Par contre, dans le cas d'une séparation ou d'un divorce, il s'avère que le débiteur d'aliments peut déduire de ses revenus une partie importante du coût d'entretien de ses enfants. L'avantage procuré par cette déduction est d'autant plus important que ses revenus sont élevés.

Le Conseil réclame une analyse de l'impact du calcul des impôts sur les revenus des femmes et des hommes tant en tant qu'isolés qu'en tant que couples, y compris l'impact des avantages fiscaux: quotient conjugal, dépenses déductibles, réductions d'impôt, crédits d'impôt ;

Le Conseil demande la publication de l'évolution du taux d'imposition femmes ou hommes depuis 1990 par le SPF Finances ;

Le Conseil demande un processus composé de plusieurs réformes de l'impôt sur les personnes, où les personnes mariées et les cohabitants légaux et de fait sont traités de façon égale dans un contexte d'individualisation des droits ;

Le Conseil réclame l'élimination des discriminations à l'encontre des ménages à faibles revenus : déclaration d'impôts obligatoire pour tout le monde afin de permettre l'octroi automatique d'un crédit d'impôt ; augmentation du crédit d'impôt ; harmonisation de la notion de « handicap lourd » conformément aux allocations familiales ;

Le Conseil demande un débat sur les injustices dans le cadre de la technique des personne à charge la différence de traitement des formes de ménages avec enfants à charge ; répartition de l'avantage fiscal entre les parents en cas de séparation/divorce.

4.3. GENRE ET PRISE DE DECISION : QUOTA[25]

Aujourd'hui en Belgique, comme un peu partout dans le monde, le processus décisionnel demeure généralement aux mains d'un groupe restreint, d'un « sommet » composé de façon très homogène et dont les femmes sont bien souvent exclues.

4.3.1. LE MONDE SOCIO-ÉCONOMIQUE

Le Conseil salue l'adoption de la loi du 28 juillet 2011 visant à garantir la présence des femmes dans les conseils d'administrations des entreprises publiques autonomes, des sociétés cotées et de la Loterie Nationale. Cette loi instaure, pour l'ensemble des membres du conseil d'administration, un quota d'au moins un tiers de membres du sexe le moins bien représenté (dans un délai de six ans pour les très grandes entreprises, de huit ans pour les PME et sans délai pour les entreprises publiques).

[25] Avis N° 108, du 13 octobre 2006, du Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes concernant le quota au sein des conseils d'administration

En cas de non-respect de ces dispositions, des sanctions sont prévues : nullité de la nomination ou suspension des avantages financiers.

L'évaluation par le Parlement de l'impact de la loi sur la présence des femmes dans les conseils d'administration est prévue au cours de la douzième année qui suit son entrée en vigueur, soit en 2023.

La loi du 28 juillet 2011 constitue un grand pas en avant et commence d'ailleurs à porter ses fruits[26]. Certes on pourrait penser qu'une plus grande diversité de genre au sein des conseils d'administration peut avoir un impact positif sur les autres échelons de la hiérarchie, cela ne sera sans doute pas suffisant. Il semble toutefois évident que des mesures complémentaires devraient être prises afin d'augmenter la diversité de genre dans les comités de direction.

Afin de soutenir la mise en œuvre de cette législation et de faciliter l'atteinte des objectifs qu'elle fixe, le Conseil invite le prochain gouvernement à :

- assurer la mise en œuvre de la loi, en particulier au sein des conseils d'administrations des entreprises publiques ;
- assurer un monitoring global de la loi ;
- envisager l'adoption de quotas garantissant la représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les conseils d'administration et les organes de gestion d'autres organismes publics ;
- envisager l'adoption de quotas garantissant une présence équilibrée des femmes et des hommes dans les comités de direction des entreprises cotées ;
- continuer à soutenir fermement la proposition de directive visant à assurer une représentation plus équilibrée des hommes et des femmes parmi les administrateurs non exécutifs de sociétés cotées en bourse ;
- soutenir les initiatives et les bonnes pratiques (formation, coaching, mentoring,…) visant à promouvoir l'accès des femmes aux conseils d'administration d'entreprises belges (publiques et privées) ;
- soutenir l'établissement et l'utilisation de bases de données de femmes qualifiées pour être membres de conseils d'administration.

4.3.2. LE SECTEUR PUBLIC FÉDÉRAL

Le Conseil salue l'adoption de l'arrêté royal du 2 juin 2012 qui introduit un quota de maximum 2/3 de membres du même sexe aux emplois classés aux deux degrés les plus élevés de la hiérarchie administrative fédérale et qui prévoit donc qu'au moins un manager sur trois soit une femme dans la fonction publique fédérale. Les services qui n'arriveront pas aux normes imposées devront donner la préférence à la candidate, en cas de lauréats classés de manière équivalente.

[26] Après avoir stagné entre 10 et 13% pendant trois ans, le taux de féminisation des conseils d'administration des sociétés du Bel20 vient de passer à près de 20%, l'Echo, 20 février 2014

Cet arrêté prévoit également la transmission trimestrielle des données sexuées relatives aux niveaux hiérarchiques concernés aux Ministres de la Fonction publique et de l'Egalité des chances, ainsi qu'une évaluation annuelle au Conseil des ministres. Il prévoit enfin que chaque service où une sous-représentation d'un sexe est constatée, remette annuellement un plan d'action à son ministre de tutelle.

Le Conseil invite le prochain gouvernement à veiller à la mise en œuvre de cette législation par les administrations fédérales, y compris en ce qui concerne la transmission de données sexuées et l'établissement de plans d'action par les services.

Le respect de la législation relative à la présence équilibrée des femmes et des hommes dans les organes consultatifs fédéraux reste un enjeu à part entière pour tout gouvernement.

4.4. VIOLENCE[27]

4.4.1. COÛT PUBLIC DE LA VIOLENCE ENTRE PARTENAIRES

Afin d'évaluer l'importance des économies budgétaires qui pourraient être réalisées par une diminution de la violence entre partenaires, le Conseil se fonde sur les recommandations du projet coordonné par Psytel[28] et subventionné dans le cadre du programme européen Daphné III, et à l'instar de ce qui avait été réalisé dans d'autres Etats européens.

Le Conseil demande que le prochain gouvernement fasse réaliser une recherche d'envergure sur tous les coûts publics (hospitaliers, policiers, emprisonnements, protection et accueil des victimes, etc.) qui sont imputables à la violence entre partenaires[29].

4.4.2. LA LUTTE CONTRE LA VIOLENCE ENTRE PARTENAIRES

La lutte contre la violence basée sur le genre constitue une matière transversale qui exige une approche intégrée. Il s'agit d'un domaine dans lequel les Ministres successifs en charge de la politique de l'égalité des chances se sont toujours investis, considérant qu'il s'agissait d'un élément clef de l'égalité des femmes et des hommes.

Dernièrement, l'enquête sur la violence à l'égard des femmes réalisée par l'Agence européenne des droits fondamentaux démontre l'ampleur de cette problématique en Belgique. En effet, selon les résultats de cette enquête, depuis l'âge de 15 ans, 24% de femmes indiquent avoir été victimes de violence physique et/ou sexuelle de la part de leur partenaire (actuel ou antérieur) et 36% de femmes ont été victimes de violence physique et sexuelle quel que soit l'auteur.

[27] Avis N° 89, du 1er octobre 2004, du Conseil de l'Egalité des Chances entre Hommes et Femmes concernant l'attribution du logement familial dans le cadre de la violence à l'égard des femmes.

[28] PSYTEL (2009). Estimation du coût des violences conjugales en Europe. Daphne. http://www.psytel.eu/violences.php

[29] Avis N° 132, du 9 décembre 2011, du bureau du Conseil de l'Egalité entre Hommes et Femmes sur le coût public de la violence entre partenaires.

En outre, 24% de femmes signalent avoir été victimes de traque furtive (stalking) et 60% de harcèlement sexuel depuis l'âge de 15 ans. De plus, 14% de femmes relèvent avoir été victimes de violence sexuelle avant l'âge de 15 ans.

Enfin, 67 % des victimes en Europe n'ont pas signalé à la police ou à un autre organisme l'acte de violence le plus sévère commis à leur égard par un partenaire. En Belgique, 33 % des victimes en ont parlé à leur médecin ou à un centre de soins, 22% à la police, 18% au sein d'un hôpital, 17% à un service juridique ou un avocat et 10% à des services sociaux.

Ces résultats démontrent que beaucoup de victimes ressentent toujours des difficultés à reconnaître et à désigner les faits de violence subis et hésitent encore à aborder ceux-ci avec des tiers. Ces chiffres doivent inciter à intensifier les efforts pour prévenir la lutte contre la violence basée sur le genre.

A. CONVENTION D'ISTANBUL[30]

Le 11 septembre 2012, la Belgique a signé la Convention d'Istanbul. La procédure de ratification est en cours. Sur le plan belge, il convient de signaler que cette Convention est un traité mixte puisqu'elle touche tant à des compétences fédérales qu'à des compétences relevant des Communautés et des Régions. L'accord de coopération du 8 mars 1994 entre l'Etat fédéral, les Communautés et les Régions, relatif aux modalités de conclusion des traités mixtes est donc d'application.

Le Conseil demande au prochain gouvernement de ratifier la Convention d'Istanbul le plus rapidement possible.

B. LE PLAN D'ACTION NATIONAL (PAN)

Le Conseil demande au prochain gouvernement de mettre effectivement en œuvre le nouveau plan d'action national pluriannuel en veillant à lui apporter une contribution financière appropriée, en soutenant vigoureusement ses mesures et en s'engageant à le renforcer, à terme, par de nouvelles actions qui contribuent à lutter efficacement contre la violence basée sur le genre.

C. CIRCULAIRE DE POLITIQUE CRIMINELLE EN MATIERE DE LUTTE CONTRE LA VIOLENCE DANS LE COUPLE (COL4/2006)

La Circulaire commune de la Ministre de la Justice et du Collège des Procureurs généraux relative à la politique criminelle en matière de violence dans le couple (Col 4/2006) est entrée en vigueur le 3 avril 2006.

[30] Convention du Conseil de l'Europe pour la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique

L'évaluation de la Col 4/2006 a été confiée au Collège des procureurs généraux avec l'appui du Service de la politique criminelle. Dans ce cadre, plusieurs rapports ont été établis entre 2007 et 2009. En décembre 2009, le Service de la Politique criminelle a synthétisé tous ces éléments sous la forme d'un rapport final d'évaluation.

Actuellement, des discussions sont entamées au sein du Collège des procureurs généraux afin de traduire certaines pistes d'amélioration au sein du dispositif de la Col 4/2006.

Compte tenu de l'importance que représente la circulaire dans la lutte contre les violences entre partenaires, le Conseil demande au prochain gouvernement d'adopter rapidement la nouvelle circulaire Col 4/2006, d'en assurer un suivi rigoureux et de renforcer la collaboration multidisciplinaire par une bonne coordination des intervenants et des dispositifs.

En outre, le Conseil demande au prochain gouvernement d'appuyer la mise en œuvre de ce dispositif par des efforts en termes de formation des magistrats et policiers, de sensibilisation accrue des intervenants et d'amélioration de l'accueil des victimes tant au sein des parquets que des services de police.

4.4.3. VIOLENCE ET SANTE

En 2002, l'Organisation mondiale de la Santé (OMS) a publié son « *Rapport mondial sur la violence et la santé* ». En 2005, l'OMS a publié une étude mondiale sur la santé des femmes et les violences domestiques contre les femmes[31].

Une des conclusions du rapport est que la violence domestique doit être considérée comme une menace globale pour la santé publique. Elle n'a pas seulement un impact sur les dépenses de santé mais aussi des conséquences sur l'état de santé des femmes elles-mêmes.

Le Conseil demande qu'en Belgique, une telle recherche soit effectuée pour évaluer les conséquences de la violence domestique sur la santé des victimes et la santé publique en général. Le coût global de la violence entre partenaires (interruption de travail, soins, accueil et accompagnement des victimes, auteurs et enfants témoins) doit également être évalué (voir 4.4.1).

A partir de ces résultats, il sera possible de proposer des mesures stratégiques pour réduire ces violences.

[31] WHO Multi-country Study on Women's Health and Domestic Violence against Women. Initial results on prevalence, health outcomes and women's responses, 2005.

4.4.4. VIOLENCE, HARCELEMENT ET HARCELEMENT SEXUEL SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Le Conseil répète son avis n°112[32] concernant la nécessité de prendre les dispositions adéquates afin de faciliter la reconnaissance des accidents de travail causés par des cas de violence, de harcèlement moral ou sexuel sur le lieu de travail, et celle des pathologies résultant de telles situations comme maladies professionnelles. Ces dispositions doivent être adoptées en même temps pour le secteur privé et le secteur public.

4.5. BIEN-ETRE

En ce qui concerne le «bien-être» de l'ensemble de la population, le Conseil demande au futur gouvernement de mettre en œuvre une politique de progrès qui tienne compte des onze indicateurs retenus par l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE)[33] et, tout en veillant à en obtenir une ventilation sexuée et individualisée, de s'engager dans le cadre d'un plan stratégique fédéral en association avec les entités fédérées.

En s'attachant particulièrement à la situation de deux groupes cibles : les *familles monoparentales* et *les personnes âgées*. Le Conseil constate que ces groupes, composés majoritairement de femmes, cumulent divers risques de précarité.

4.5.1. LES FAMILLES MONOPARENTALES[34]

Les *familles monoparentales* forment un ensemble très hétérogène quant à leur état civil antérieur, à leurs charges familiales et quant au «genre» de la monoparentalité. Les femmes forment la grande majorité des familles monoparentales. Or, ces *femmes monoparentales* connaissent des taux d'emploi, de revenus, de morbidité moins favorables que ceux des femmes vivant en couple et, à fortiori, encore moins favorables que ceux des *hommes monoparentaux*.

Le Conseil demande que le futur gouvernement adopte des mesures qui visent les causes générales de la précarité comme la faiblesse des revenus professionnels des femmes, le déficit de logements sociaux, l'insuffisance et le coût des institutions d'accueil de la petite enfance.

Ainsi, comme la naissance des deux premiers enfants appauvrit tous les parents, le Conseil demande[35] que les *allocations familiales* et les *réductions fiscales* pour les enfants des 1er et 2ème rangs soient relevées pour couvrir le coût réel moyen de ces enfants. Puisque le *divorce*

[32] Avis N° 112, du 13 octobre 2006, du Conseil de l'Egalité des Chances entre Hommes et Femmes, relatif aux avants-projets de loi et d'arrête royal concernant la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail

[33] OCDE, *Comment va la vie ? Mesurer le bien-être*, Rapport de novembre 2013. Les onze indicateurs sont respectivement : sécurité personnelle, qualité de l'environnement, état de santé, liens sociaux, bien-être subjectif, emploi et salaires, éducation et compétences, engagement civique et gouvernance, logement, revenus et patrimoine, équilibre vie privée et vie professionnelle.

[34] Avis N° 125, du 9 octobre 2009, du Conseil de l'Egalité des Chances entre Hommes et Femmes relatif aux familles monoparentales

[35] Respectivement au gouvernement fédéral et à ceux des entités fédérées…

et la séparation des parents entraînent nécessairement l'octroi de *pensions alimentaires*, le Conseil demande, qu'en cas de défaut de paiement, le créditeur d'aliments ne soit pas astreint à s'adresser au Service des créances alimentaires (SECAL). Il demande, par conséquent, que le SECAL soit chargé du versement généralisé, automatique et complet de la pension alimentaire attribuée par jugement ou acte notarié et de récupérer celle-ci auprès du débiteur d'aliments.

Le Conseil constate aussi que le *salaire minimum garanti* (SMG) d'un isolé avec enfant à charge représente un montant inférieur au seuil de pauvreté, il demande donc au futur gouvernement de décider un relèvement du montant de ce SMG.

4.5.2. PERSONNES AGEES[36]

Le groupe des *personnes âgées* de plus de 65 ans est majoritairement composé de femmes. Or, près de 40 % d'entre elles se situent en dessous du seuil individuel de pauvreté ; à partir de l'âge de 50 ans, plus de la moitié des femmes sont dépendantes financièrement. L'écart entre les pensions de retraite des femmes et celles des hommes est de plus de 24 %.

Pour le calcul de la pension, le Conseil demande de relever le taux de remplacement individuel à 75% du revenu perdu plafonné. La suppression progressive du taux ménage et de la pension de divorce ainsi que le remplacement de certaines pensions de survie par une allocation de transition doivent permettre de financer largement ce relèvement du taux individuel de la pension.

À partir de la soixantaine, le coût des soins de santé augmente sensiblement pour tous les assurés mais il devient presque trois fois plus élevé à partir de 80 ans et l'écart entre les coûts pour les femmes et le coût pour les hommes se creuse notablement. Les maisons de repos, ou de repos et soins, les flats-services et autres formules d'hébergement sont en nombre et en qualité insuffisants et leur coût dépasse de loin le montant moyen des pensions de retraite et à fortiori le montant moyen des pensions des femmes. Or, elles sont de loin les plus nombreuses à devoir recourir à ces types d'institutions.

Le Conseil demande donc que le futur gouvernement, en association avec les Communautés et les Régions, applique un sérieux «gender mainstreaiming» à la politique à l'égard du troisième âge et conçoive celle-ci à partir des personnes les plus défavorisées, à savoir les femmes.

[36] Avis N° 82, du 12 mars 2004, du Conseil de l'Egalité des Chances entre Hommes et Femmes concernant les femmes âgées de 60 ans et plus et avis N° 88, du 1ier octobre 2004, du Conseil de l'Egalité des Chances entre Hommes et Femmes concernant les femmes de 50 ans et plus.

4.6. DIMENSIONS EUROPEENNES ET INTERNATIONALES

4.6.1. CONVENTION D'ISTANBUL

Cfr. page 17 – 4.4.2. A

Le Conseil demande au prochain gouvernement de ratifier la Convention d'Istanbul le plus rapidement possible.

4.6.2. L'APPLICATION DE LA RESOLUTION 1325

Le deuxième plan d'action national « Femmes, Paix et Sécurité » sur la mise en œuvre de la résolution 1325 du Conseil de Sécurité des Nations Unies a été présenté le 19 juillet 2013. En outre, la Belgique dispose d'un plan d'action national de lutte contre la traite des êtres humains 2012-2014. Signalons également le dispositif de lutte contre le harcèlement sexuel au travail qui relève de la compétence du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Il est essentiel de garantir l'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble des plans ou programmes existants (ou futurs) qui abordent des violences sexospécifiques.

Le Conseil demande au prochain gouvernement de soutenir ses engagements internationaux dans le domaine de l'égalité des femmes et des hommes, notamment dans la mise en œuvre de la résolution 1325 du Conseil de Sécurité de l'ONU, par l'exécution du deuxième plan d'action national « Femmes, Paix et Sécurité » (2013-2016).

5. ATTENTION POUR LE FONCTIONNEMENT FUTUR DU CONSEIL DE L'EGALITE DES CHANCES ENTRE HOMMES ET FEMMES

Le Conseil demande de l'attention pour son fonctionnement futur. Malgré un budget limité, le Conseil s'est toujours efforcé d'émettre des avis sur un éventail aussi large que possible de points relatifs à la politique de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes.

Non seulement sa composition unique, mais surtout sa position indépendante permettent au Conseil de fournir des avis. Des avis qui résultent de débats étendus entre les diverses parties intéressées. Depuis sa création, le Conseil a émis 144 avis sur des projets de loi et des problèmes de société. La diffusion de ce travail nécessite des moyens.

Le Conseil constate cependant qu'aucune révision de son budget n'a encore été réalisée depuis sa création. Son Secrétariat, assuré par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, devrait être étoffé (2-3 équivalent temps plein) et pérennisé (statutarisation d'une convention premier emploi).