

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

## MEMORANDUM

2010

## TABLE DES MATIERES

|   |           |
|---|-----------|
| <b><u>MEMORANDUM 2010 : L'EGALITE DE GENRE, UN BESOIN FONDAMENTAL</u></b>   | <b>2</b>  |
| <b><u>ANNEXE MEMORANDUM 2010</u></b>  | <b>4</b>  |
| <b><u>1. INTRODUCTION</u></b>   | <b>5</b>  |
| <b><u>2. LE TRAITEMENT DE LA PROBLEMATIQUE DU 'GENRE' ET DE L'EGALITE DES CHANCES ENTRE HOMMES ET FEMMES COMME UN THEME DE POLITIQUE SPECIFIQUE</u></b> | <b>5</b>  |
| <b><u>3. UN ENGAGEMENT FERME DANS LA DECLARATION DU GOUVERNEMENT EN CE QUI CONCERNE LA MISE EN OEUVRE DE LA LOI SUR LE « GENDERMAINSTREAMING »</u></b>  | <b>6</b>  |
| <b><u>4. LA PRISE EN CONSIDERATION DES AVIS ET POINTS DE VUE DU CONSEIL EN CE QUI CONCERNE LES THEMES SUIVANTS</u></b>                                  | <b>6</b>  |
| <b>4.1. ECONOMIE</b>  | <b>6</b>  |
| 4.1.1. EMPLOI   | 6         |
| A. QUELS PROBLEMES LE MARCHE DE L'EMPLOI CONNAIT-IL ACTUELLEMENT?   | 6         |
| La segmentation sur le marche de l'emploi   | 6         |
| Combinaison famille-travail   | 7         |
| B. L'EGALITE SALARIALE POUR LES FEMMES ET LES HOMMES  | 7         |
| 4.1.2. SECURITE SOCIALE   | 8         |
| A. PENSIONS   | 8         |
| B. INDIVIDUALISATION DES DROITS EN SECURITE SOCIALE   | 9         |
| C. SOINS DE SANTE   | 10        |
| 4.1.3. UNE FISCALITE PLUS JUSTE ET PLUS EGALE   | 10        |
| <b>4.2. GENRE ET PRISE DE DECISION : QUOTA</b>  | <b>11</b> |
| <b>4.3. VIOLENCE</b>  | <b>11</b> |
| 4.3.1. LA LUTTE CONTRE LA VIOLENCE CONJUGALE  | 11        |
| 4.3.2. VIOLENCE ET SANTE  | 12        |
| 4.3.3. VIOLENCE, HARCELEMENT ET HARCELEMENT SEXUEL SUR LE LIEU DE TRAVAIL   | 13        |
| <b>4.4. BIEN-ETRE</b>   | <b>13</b> |
| 4.4.1. LES FAMILLES MONOPARENTALES  | 13        |
| 4.4.2. PERSONNES AGEES  | 14        |
| <b>4.5. DIMENSIONS EUROPEENNES ET INTERNATIONALES</b>   | <b>14</b> |
| 4.5.1. L'APPLICATION DE LA RESOLUTION 1325  | 14        |
| 4.5.2. PRESIDENCE BELGE DE L'UNION EUROPEENNE   | 15        |
| <b><u>5. ATTENTION POUR LE FONCTIONNEMENT FUTUR DU CONSEIL DE L'EGALITE DES CHANCES ENTRE HOMMES ET FEMMES</u></b>                                      | <b>16</b> |



## L'EGALITE DE GENRE, UN BESOIN FONDAMENTAL

1. Femmes et hommes: la division par moitié en deux sexes, avec les rapports de genre qu'elle suscite, est la caractéristique essentielle de toute société humaine. Elle ne peut s'assimiler à aucune relation de majorité à minorité (valides/handicapés, hétéro/homosexuels, etc.). Construire et garantir l'égalité de genre par l'élimination de toute espèce de discrimination constituent donc une tâche cruciale pour tout gouvernement.
2. L'Union européenne consacre cette vision en citant spécifiquement l'égalité entre les femmes et les hommes comme l'une de ses missions (art. 3 du Traité sur l'UE). En conséquence, chaque Etat membre est chargé d'assurer l'égalité de genre dans le travail (art. 157 du Traité sur le fonctionnement de l'UE), et dans ce but doit développer la législation nécessaire pour donner effet à une série de directives qui précisent divers aspects de l'égalité de genre. Dans ce but, la Belgique a adopté la loi fédérale du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, que viennent compléter divers décrets et ordonnances des autorités fédérées.
3. Cependant, la société belge reste marquée par de profondes inégalités au détriment des femmes: leur rémunération moyenne, toujours inférieure de 20 % à celle des hommes; leurs pensions de retraite beaucoup plus faibles; leur taux de activité plus faible; l'impact plus brutal de la pauvreté...

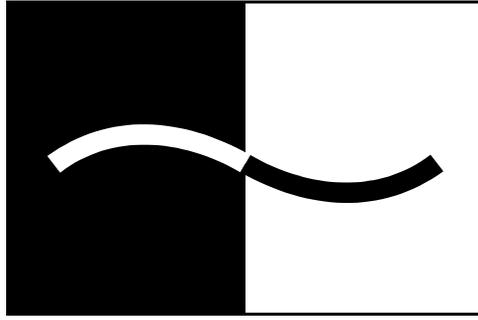
Tandis que les politiques menées depuis longtemps ne s'intéressent guère à ces dimensions, on constate que fort peu de victimes de telles inégalités tentent de les combattre en justice: l'isolement, le manque de ressources, l'absence d'information les en empêchent.

4. Tenu de remédier à de si graves carences, le gouvernement fédéral dispose de deux instruments spécifiques :
  - le Conseil pour l'égalité des chances entre les Hommes et les Femmes, organe consultatif indépendant qui, grâce à sa large représentativité et à son expertise considérable, peut éclairer les autorités sur la pertinence de mesures envisagées et sur la nécessité de nouvelles initiatives ;
  - l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, organisme d'intérêt public principalement chargé, d'une part d'une mission d'étude et de promotion, de l'autre d'une mission juridique d'assistance aux victimes de discrimination et d'intervention autonome devant les juridictions.



5. Dans leur conception, ces deux organes, qui veillent à coordonner leur action, sont particulièrement aptes à assister les autorités afin que la Belgique remplisse ses obligations vis-à-vis de l'Union européenne (dont elle doit assurer la présidence durant le second semestre de 2010) :
  - d'une part, parce qu'un Etat membre doit concevoir sa politique de manière à assurer l'égalité de genre, et a fortiori s'abstenir de toute mesure qui y contreviendrait ;
  - de l'autre, parce que les directives européennes en la matière lui imposent de se doter d'une agence autonome de promotion de l'égalité de genre et d'aide aux victimes de discrimination.
  
6. Par ailleurs, le droit de l'Union européenne tire sa force de son effectivité. En d'autres termes, un Etat membre ne peut affirmer qu'il s'acquitte de ses obligations envers l'Union que si sa politique, sa législation et les instruments qu'il met en place lui permettent effectivement de contribuer aux missions de l'Union.
  
7. En conclusion, il importe que le gouvernement fédéral assure l'effectivité de sa politique d'égalité de genre :
  - en accordant, dans son ensemble et dans le chef de chacun de ses membres, toute l'attention nécessaire aux avis qu'il ne manquera pas de demander du Conseil pour l'égalité des chances entre les Hommes et les Femmes ;
  - en renforçant, quelles que soient les contraintes budgétaires, l'action spécifique de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, par l'octroi des moyens supplémentaires, en ressources et en personnel, qu'exigent ses missions.





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 MEMORANDUM

## 1. INTRODUCTION

Le Conseil de l'Égalité 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'Émancipation, 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.

A 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 PROBLÉMATIQUE DU 'GENRE' ET DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES ENTRE HOMMES ET FEMMES COMME UN THÈME DE POLITIQUE SPÉCIFIQUE

Le gouvernement a pour tâche de lutter contre toutes formes 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 en tant que portefeuille à part entière. Il s'ensuit que ce(tte) ministre ne pourra exercer qu'une seule autre compétence au maximum.



### 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 à 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.

### 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?<sup>1</sup>

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.

#### *La segmentation sur le marché de l'emploi*

Le Conseil réclame des mesures dynamiques en vue d'éliminer la segmentation verticale et horizontale du marché du travail et d'augmenter la participation des femmes au marché de l'emploi. Il faut donner une nouvelle impulsion pour l'emploi à la réserve de main d'œuvre silencieuse, pour la plupart des personnes peu qualifiées avec des enfants, au moyen de formations, de structures de coopération avec l'enseignement et de conditions de travail adaptées. En outre, des mesures adaptées sont également nécessaires en ce qui concerne les femmes plus âgées.

---

<sup>1</sup> Avis N° 100 du Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes du 14 octobre 2005 à l'occasion du débat sur la fin de carrière.



## Combinaison famille-travail<sup>2</sup>

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 combinaison 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 l'occasion aux femmes de (rester) travailler plus d'heures à l'extérieur de la maison. Comme indiqué dans l'avis n°87<sup>3</sup>, le Conseil demande une politique transversale au profit des familles.

### **B. L'ÉGALITÉ SALARIALE POUR LES FEMMES ET LES HOMMES**

Le Conseil constate qu'au cours des dernières années, aucune diminution n'a été observée au niveau de l'écart salarial, qui persiste donc obstinément. Le rapport 2010 sur l'écart salarial de l'Institut (IEFH) a montré que celui-ci est lié à différentes causes. Il faut dès lors y remédier sur différents fronts.

Il y a le travail à temps partiel, où les femmes sont sur-représentées, et qui renforce l'écart salarial. Il y a un effet cumulé des inconvénients liés au travail à temps partiel. Outre la ségrégation horizontale et verticale, l'état civil et le fait d'avoir ou non des enfants semblent également être des causes (souvent invisibles) de l'écart salarial.

De plus, le Conseil est d'avis que la politique peut intervenir afin de mettre fin à ces discriminations lors de la préparation du prochain AIP (2011-2012). En effet, une obligation européenne repose sur les décideurs politiques, à savoir l'élimination de l'écart salarial.

Comme décrit dans son avis n°94<sup>4</sup>, le Conseil mentionne également qu'un engagement plus fort est nécessaire pour l'adoption de façon effective de systèmes de classification de fonctions sexuellement neutre. Ces systèmes sont au profit de l'égalité des chances et représentent un important fondement pour une bonne gestion du personnel.

Il doit être possible d'évaluer les recommandations et l'avis en matière de systèmes de classification de fonctions sexuellement neutre au sein du Conseil National du Travail. Ainsi, on pourrait offrir une nouvelle vie à l'instrument élaboré (la commission spécialisée de composition paritaire) par les partenaires sociaux en matière de lutte en faveur de l'égalité salariale.

---

<sup>2</sup> Avis N° 84 du Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes du 1er octobre 2004 relatif aux congés qui facilitent l'articulation entre la vie familiale et professionnelle.

<sup>3</sup> Avis N° 87 du Conseil de l'Égalité 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.

<sup>4</sup> Avis N° 94 du Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes du 15 avril 2005 concernant la dimension du genre dans la politique de l'emploi – un appel aux responsables politiques et aux partenaires sociaux.

## 4.1.2. SECURITE SOCIALE

### A. PENSIONS

Le Conseil demande que les mesures définies par le Pacte de solidarité entre les générations soient évaluées en termes de genre, et que<sup>5</sup> :

- la notion « travail lourd » soit approchée de façon multidimensionnelle, afin que des fonctions féminines puissent être évaluées comme de même valeur que des fonctions masculines.
- la « compression » de toutes les formes de travail à temps partiel involontaire soit revue et si nécessaire abrogée.

Les femmes qui travaillent à temps partiel, même celles qui sont travailleuses à temps partiel avec maintien de droits, sont pour ainsi dire exclues du droit à la prépension et à la pension anticipée parce que la manière d'établir la durée de carrière ne leur permet jamais d'atteindre la durée minimale exigée. Il est également important que les femmes soient mieux informées de l'impact sur leur pension des choix qu'elles font volontairement en se retirant partiellement ou totalement du marché du travail.

En outre, le Conseil insiste sur la nécessité de renforcer le premier pilier du système des pensions.

En ce qui concerne les pensions du deuxième pilier, le Conseil rappelle son avis n° 77<sup>6</sup> 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<sup>7</sup>.

Parmi les sources de discriminations indirectes de fait 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, ce sont les secteurs les plus forts (grandes entreprises) et/ou les plus masculinisés (fabrications métalliques, construction, automobile...) qui adoptent cette législation.

Pour que les entreprises de plus petite taille (PME) et les secteurs plus féminisés (services aux personnes, nettoyage...) soient également concernés, le Conseil demande la généralisation de ce deuxième pilier en le rendant obligatoire.

Enfin, le Conseil rappelle qu'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.

---

<sup>5</sup> Avis N° 110 de la Commission Permanente du Travail et de la Commission Sécurité Sociale au sujet de la mise en œuvre du pacte de solidarité entre les générations en ce qui concerne la prépension et la pension légale : ancienneté requise, périodes assimilées, contenu donné à la notion « travail lourd », entériné par le Conseil pour l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes le 13 octobre 2006.

<sup>6</sup> Avis N° 77 du 17 octobre 2003 du Conseil de l'Égalité entre Hommes et Femmes relatif aux pensions complémentaires.

<sup>7</sup> 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).



## B. 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 certaines 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 correspondrait 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 de l'Egalité des Chances entre Hommes et Femmes demande donc que le futur gouvernement prenne des engagements explicites dans ce domaine, et :

- qu'il fasse réaliser une évaluation de l'évolution des droits directs et dérivés ;
- qu'il 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.

## C. SOINS DE SANTE

Les autorités ont déjà pris un certain nombre de mesures destinées à limiter la dépense annuelle personnelle totale à charge des assurés sociaux. Cependant il reste des dépenses incompressibles qui pèsent plus lourdement sur les revenus les plus modestes. Les femmes vivant seules et les femmes monoparentales sont nombreuses à figurer parmi les ménages à revenus modestes. Or, les personnes à revenus modestes ont aussi davantage de problèmes de santé que les autres. Elles sont donc obligées de faire plus souvent appel aux prestataires de soins et de consommer plus de produits pharmaceutiques. La part de leur budget consacré aux dépenses de soins de santé est plus grande.

Le Conseil demande donc que le gouvernement poursuive ses initiatives permettant de réduire la charge financière des soins de santé.

Dans certaines maisons médicales il est actuellement possible de remplacer le paiement à l'acte par un paiement à l'abonnement. Cet « abonnement » comprend le paiement des consultations et des visites à domicile, quelle que soit la fréquence à laquelle le patient fait appel au médecin traitant. En d'autres mots, les prestataires de services sont donc rémunérés de façon forfaitaire sur base du nombre de patients inscrits chez eux. Ce système fait en sorte que les prestataires de services ne soient pas liés financièrement au fait que le patient soit malade ou pas. La solidarité joue ici un rôle important: en effet, dans ce système, les patients « sains » inscrits contribuent au budget, que l'équipe peut par la suite consacrer aux soins des nécessiteux. Mais la création d'une telle maison médicale repose sur l'initiative d'un groupe de praticiens. Il en résulte que certaines villes ou certains quartiers ne disposent pas de cette pratique si utile pour les patients.

### 4.1.3. UNE FISCALITE PLUS JUSTE ET PLUS EGALE<sup>8</sup>

Le Conseil rappelle que dans un précédent avis<sup>9</sup>, il avait fait observer que l'ensemble des dépenses et avantages fiscaux échappaient complètement aux contribuables qui ne sont pas enrôlés et à ceux dont les revenus se situent en dessous du seuil imposable. Il pense que les femmes sont particulièrement nombreuses parmi ces contribuables pauvres qui ne bénéficient en aucune façon de la redistribution opérée à travers le système des avantages fiscaux.

Il demande que le gouvernement établisse une ventilation sexuée de cette partie de la population (environ 14 % de l'ensemble) qui n'est pas soumise à l'impôt des personnes physiques. Il demande aussi que le gouvernement fasse établir une ventilation sexuée de l'ensemble de ces dépenses et avantages fiscaux (frais professionnels forfaitaires, quotient conjugal, différence entre taxation et déduction des rentes alimentaires, déduction des frais de garde d'enfant « non gardé », quotité exonérée pour enfants à charge, quotité exonérée pour personne à charge, assurance-vie, épargne-pension, assurances-groupe et fonds de pension...) dont les montants sont considérables.

---

<sup>8</sup> Avis N° 39 du Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes du 8 décembre 2000, relatif à la déduction pour enfants à charge et au statut fiscal des rentes alimentaires pour enfants.

<sup>9</sup> Avis N° 36 du Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes du 7 avril 2000 : Fiscalité et pauvreté – sur la future réforme de la fiscalité et son impact sur l'égalité sociale en termes de « genre ».



Le Conseil présume que la majorité de ces avantages sont appliqués à des revenus de contribuables masculins, ce qui a pour effet de diminuer la progressivité de la pression fiscale principalement sur des revenus élevés le plus souvent masculins. Il demande aussi que le gouvernement s'engage dans la voie de l'individualisation de l'impôt des personnes physiques pour pouvoir réaliser progressivement une égalité fiscale entre hommes et femmes sans interférence avec leurs choix de vie.

#### 4.2. GENRE ET PRISE DE DECISION : QUOTA<sup>10</sup>

Les entreprises se lèsent elles-mêmes si elles n'ont pas un certain nombre de femmes en service à tous les niveaux. Certes, il serait encore plus positif que les entreprises veillent elles-mêmes, par intérêt, à une présence féminine suffisante, mais une obligation légale fixant un objectif prédéfini peut déjà les convaincre d'accorder plus d'attention à une représentation équilibrée. Dans ce sens, le fait de définir un quota peut être nécessaire, du moins de façon temporaire.

Le Conseil demande donc que des initiatives soient prises au niveau législatif afin d'introduire un quota dans la composition des conseils d'administration des sociétés souhaitant être cotées en bourse. Ceci doit encourager le développement d'autres initiatives et inciter toutes les entreprises à veiller à une composition équilibrée de leurs conseils d'administration. De plus, il ne faut pas perdre de vue que les quotas imposés au secteur privé doivent au moins être autant respectés par les autorités publiques, au sein des organes, institutions et conseils d'avis qu'elles ont créés ou qu'elles gèrent.

Le Conseil demande que le nouveau gouvernement le soutienne concernant la présence équilibrée des femmes et des hommes dans les organes d'avis. En effet, l'arrêté royal du 19 janvier 2010 (*M.B. 2 février 2010*) donne cette compétence à la Commission pour la promotion de la présence équilibrée d'hommes et de femmes dans les organes consultatifs, instituée en son sein au printemps 2010.

#### 4.3. VIOLENCE<sup>11</sup>

##### 4.3.1. LA LUTTE CONTRE LA VIOLENCE CONJUGALE

Le quatrième Plan d'action national de lutte contre la violence conjugale a été élaboré en Belgique, suite de la décision de la Conférence Interministérielle en matière d'égalité des chances. Le Conseil reconnaît les nombreux efforts déjà fournis dans ce cadre par le gouvernement.

---

<sup>10</sup> Avis N° 108 du Bureau du Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes du 12 mai 2006 concernant le quota au sein des conseils d'administration, entériné par le Conseil pour l'Égalité des Chances. entre Hommes et Femmes le 13 octobre 2006.

<sup>11</sup> Avis N° 89 du Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes du 1<sup>er</sup> octobre 2004 concernant le placement dans le cadre de la violence à l'égard des femmes.



Malgré le travail réalisé, de nombreuses femmes sont encore confrontées à la violence. Il faut accroître et améliorer l'accueil et l'accompagnement des victimes mais aussi adopter plus de mesures de prévention pour les auteurs de violences et des mesures de répression plus efficaces pour les actes de violence.

De plus, le Conseil demande qu'on stimule la concertation entre tous les acteurs et niveaux concernés, qu'on prévoie des budgets suffisants et sûrs qui garantissent la continuité des projets sur le terrain et un élargissement et une harmonisation de la sensibilisation et de la formation des fonctionnaires de police, des magistrats, des médecins et des services de santé primaires.

Malgré une prise de conscience croissante, il reste nécessaire de mener régulièrement des campagnes de sensibilisation et d'information. Il faut également faire prendre conscience du problème aux enfants et aux jeunes. C'est en effet à un âge relativement jeune qu'on commence à se faire une idée des relations entre hommes et femmes.

Enfin, le Conseil demande que les actes de violences fassent l'objet d'un enregistrement harmonisé, que des études soient faites pour mesurer l'étendue et l'évolution de la violence conjugale. Il demande en particulier d'étudier les effets de la violence conjugale sur la santé des femmes. Seules de telles études permettront de fonder une politique efficace pour lutter contre ce fléau.

#### 4.3.2. 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<sup>12</sup>.

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.

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

---

<sup>12</sup> WHO Multi-country Study on Women's Health and Domestic Violence against Women. Initial results on prevalence, health outcomes and women's responses, 2005.



### 4.3.3. VIOLENCE, HARCELEMENT ET HARCELEMENT SEXUEL SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Le Conseil répète son avis n°112<sup>13</sup> concernant la nécessité de prendre les dispositions nécessaires 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.

## 4.4. BIEN-ETRE

### 4.4.1. LES FAMILLES MONOPARENTALES

Le Conseil porte l'attention sur son récent avis n°125<sup>14</sup> sur les problèmes soulevés par les « familles monoparentales ».

Au cours des dernières décennies, le nombre de familles monoparentales a fortement progressé. La grande majorité de celles-ci ont une femme à leur tête. Bien que la monoparentalité ne doive pas être considérée comme un signe de pauvreté, on constate cependant que les femmes monoparentales se trouvent souvent dans une situation particulièrement vulnérable par suite d'une accumulation de difficultés.

Adapter la politique à une définition large des familles monoparentales permet de prendre des mesures en faveur des deux parents cohabitant de fait. Une politique efficace implique également que les mesures spécifiques prennent fin en cas de cohabitation.

C'est pourquoi le Conseil opte pour le principe des mesures globales pour les différentes formes de ménages, et lorsque ces mesures n'atteignent pas leur objectif pour certaines formes de familles, e.a. les familles monoparentales, les mesures spécifiques peuvent alors constituer une solution.

Le Conseil demande au gouvernement d'adopter des mesures qui concernent tous les ménages avec enfants (l'abolition de la distinction au niveau des allocations familiales selon le rang de l'enfant<sup>15</sup> et ramener du premier au second enfant la déduction fiscale pour enfants à charge). Prendre des mesures qui concernent de toutes les personnes à bas revenus (l'augmentation du salaire minimum interprofessionnel garanti). Et de tous les ayants droit à une alimentaire (harmonisation du calcul des pensions et généralisation de leur versement). Il va de soi que de telles mesures seront particulièrement utiles aux parents isolés.

---

<sup>13</sup> Avis N° 112 du 9 juin 2006 du Bureau du Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes, relatif aux avant-projets de loi et d'arrête royal concernant la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, entériné par le Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes le 13 octobre 2006.

<sup>14</sup> Avis N°125 du 9 octobre 2009 du Bureau du Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes relatif aux familles monoparentales.

<sup>15</sup> Avis N°120 du 8 mai 2009 du Bureau du Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes relatif à l'octroi des allocations familiales lorsque les parents de l'enfant sont séparés.

Il faut tout d'abord tester l'efficacité des mesures globales, en tenant compte des différentes formes de ménages et de la neutralité de genre. Il faut ensuite également effectuer un rapport de genre/des effets et un test d'efficacité pour les mesures spécifiques.

Conseil demande de participer à la suite des travaux que le prochain gouvernement mènera à ce sujet.

#### 4.4.2. PERSONNES AGEES<sup>16</sup>

La croissance démographique du nombre de personnes âgées dans notre société signifie que la société doit accorder beaucoup d'attention à ce groupe de population. Un premier nouveau défi porte sur la solidarité entre les différentes générations, qui doivent vivre et collaborer en harmonie.

Un second défi majeur consiste à répondre à la demande des seniors de participer de façon complète à la société, qu'il s'agisse de la participation au travail ou à la vie sociale, culturelle et politique.

Un troisième défi consiste à satisfaire les besoins des seniors en matière de bien-être, de sécurité des revenus, de pension ou prestations de remplacement, d'adaptation de ces revenus au bien-être, d'accessibilité des soins médicaux et non-médicaux, de lutte contre la pauvreté, de logement et d'accueil des aînés.

Le Conseil demande aux pouvoirs publics d'accorder une attention spécifique à la situation de la femme âgée. Le Conseil estime également qu'il faut tenir compte, pour chaque décision politique, de l'impact qu'elle produit sur la situation spécifique des personnes âgées.

### 4.5. DIMENSIONS EUROPEENNES ET INTERNATIONALES

#### 4.5.1. L'APPLICATION DE LA RESOLUTION 1325

Le 31 octobre 2000, le Conseil de sécurité des Nations Unies adoptait à l'unanimité la « Résolution 1325 sur les Femmes, la Paix et la Sécurité »<sup>17</sup>. Cette résolution procure un cadre de gestion général et une stratégie globale pour la consolidation de la paix, l'égalité entre les hommes et les femmes et le développement durable, et elle veille à l'intégration d'une perspective de genre dans les négociations et l'exécution des accords de paix. Concrètement, cela signifie entre autres que les femmes et les organisations de femmes doivent être impliquées de façon proportionnelle et complète dans la prévention et la résolution des conflits et dans la réalisation d'une paix durable.

---

<sup>16</sup> Avis N° 82 du Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes du 12 mars 2004 concernant les femmes âgées de 60 ans et plus et avis N° 88 du Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes du 1<sup>er</sup> octobre concernant les femmes de 50 ans et plus.

<sup>17</sup> Avis N° 93 du Conseil de l'Égalité des Chances des Hommes et Femmes du 11 février 2005 sur la résolution 1325 (2000) du Conseil de sécurité des Nations Unies concernant les femmes, la paix et la sécurité.



Les départements compétents ont déjà accompli de nombreux progrès en ce qui concerne l'exécution de la résolution 1325. Le Plan National d'Action belge « Femmes, Paix et Sécurité » fut rédigé en 2008 et couvre la période 2009-2012.

Le Conseil souligne l'importance d'implémenter ce plan de manière concrète. Il demande au gouvernement, et en particulier aux ministres chargés des affaires étrangères, de la collaboration au développement et de la défense, de faire de l'exécution de la résolution 1325 une priorité politique pour les années à venir et de prévoir les moyens pour mettre ce plan en exécution. Il reste encore pour la Belgique un travail important à accomplir en tant que donateur, dans le cadre des programmes d'aide, de la politique du personnel, des missions à l'étranger, de l'information et de la recherche.

#### 4.5.2. PRESIDENCE BELGE DE L'UNION EUROPEENNE

Fin 2009, le Bureau du Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes a publié ses priorités pour la présidence de l'Union européenne.

Tout d'abord la Belgique devrait poursuivre l'examen de l'écart salarial sur le plan européen. Quelle proportion est acceptable et quelle est la part de discrimination?

Pour le Conseil, la promotion du dialogue social au sein des états-membres est prioritaire pour la recherche de solutions et de stratégies. La Belgique devrait demander une analyse spécifique par Etat membre des dispositions salariales qui entraînent une inégalité de traitement entre hommes et femmes en fonction de leur statut civil et de leurs charges familiales.

De plus, la Commission européenne s'est engagée dans un processus d'amélioration réglementaire. Dans sa Communication de mars 2005 (COM (2005)97), elle demande aux Etats de procéder à des analyses d'impact des nouvelles réglementations nationales et s'engage parallèlement à effectuer des analyses d'impact de ses propres propositions. Il apparaît que celles-ci ne sont pas réellement transparentes ni ne démontrent une méthodologie convaincante. Les résultats de ces analyses, bien qu'annexés aux propositions de textes, posent plus de questions qu'elle n'apportent de réponses sur les effets attendus des normes en projet.

Les normes relatives à l'égalité de traitement entre hommes et femmes, en révision actuellement, souffrent des mêmes défauts. La Commission devrait améliorer sa méthode, ses critères, les indicateurs communs, mais surtout l'exploitation des sources, (nécessairement nationales), qui donneraient plus de crédit à l'exercice d'analyse d'impact. L'établissement d'une 'bibliothèque de sources par Etat membre, permettrait par la même occasion de rassembler des données ventilées par sexe.



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

Le Conseil demande 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 128 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'Egalité des Femmes et des Hommes, devrait être étoffé (2-3 équivalent temps plein) et pérennisé (statutarisation d'une convention premier emploi).

