



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

**REALISATION ET PRIORITES DU  
CONSEIL DE L'EGALITE DES CHANCES ENTRE  
HOMMES ET FEMMES  
POUR LA NOUVELLE LEGISLATURE**



**TABLE DE MATIERES**

	Page
<b>1. TRAVAUX</b>	<b>6</b>
<b><u>I.1. EMPLOI-TRAVAIL</u></b>	<b>6</b>
<i>I.1.1. Partage des tâches</i>	6
<i>I.1.2. Genre des dénominations de fonctions et professions</i>	6
<i>I.1.3. Evaluation des agents des services publics</i>	7
<i>I.1.4. Redistribution du travail dans le secteur public</i>	7
<i>I.1.5. Les femmes dans les services de police belge</i>	8
<i>I.1.6. Egalité de rémunération entre les hommes et les femmes</i>	10
<i>I.1.7. Les femmes dans les forces armées</i>	12
<i>I.1.8. Le travail à domicile</i>	14
<i>I.1.9. Travail de nuit des femmes</i>	15
<i>I.1.10. Travail à temps partiel</i>	15
<i>I.1.11. Pauses d'allaitement</i>	16
<i>I.1.12. Congé parental</i>	17
<i>I.1.13. Remplacement en cas d'interruption de carrière</i>	18
<i>I.1.14. Principe d'un salaire égal pour un travail de valeur égale et évaluation des fonctions</i>	19
<i>I.1.15. Les femmes dans les corps d'incendie</i>	20
<i>I.1.16. Révision de la Directive 76/207</i>	21
<i>I.1.17. Délais de préavis en cas de licenciement occupés dans les services publics sur la base du contrat de travail</i>	22
<i>I.1.18. Conditions d'accès à certains emplois dans les services extérieurs de la direction générale des établissements pénitentiaires du Ministère de la Justice</i>	23
<i>I.1.19. Conditions d'accès à certaines fonctions auprès des Institutions publiques d'observation et d'éducation sous surveillance</i>	23
<i>I.1.20. Emploi des personnes handicapées</i>	24
<i>I.1.21. La présence de femmes dans la diplomatie belge</i>	25
<i>I.1.22. Stage judiciaire</i>	27
<i>I.1.23. Incidence du congé de maternité sur le stage d'attente dans la réglementation du chômage</i>	27
<i>I.1.24. Egalité de traitement entre hommes et femmes au travail (Loi du 7 mai 1999)</i>	28
<b><u>I.2. SECURITE SOCIALE</u></b>	<b>28</b>
<i>I.2.1. Pensions des travailleurs salariés</i>	28
<i>I.2.2. La grossesse, le repos de maternité et l'allaitement ... une maladie ?</i>	28
<i>I.2.3. Le point de vue du conseil sur la sécurité sociale</i>	29
<i>I.2.4. Modernisation de la sécurité sociale</i>	30
<i>I.2.5. Brochure relative au travail à temps partiel</i>	31
<i>I.2.6. Protection de la maternité (des travailleuses salariées dans le secteur privé et public (avis n° 10 et 37).</i>	31
<i>I.2.7. Statut social du conjoint-aidant (avis 28 et 53)</i>	32
<i>I.2.8. Garantie des ressources aux personnes âgées – GRAPA (avis n° 41)</i>	33
<i>I.2.9. Statut professionnel et social des gardiennes encadrées (avis n° 42)</i>	33
<i>I.2.10. Allocations familiales (inventaire)</i>	34
<i>I.2.11. Protection de la maternité des travailleuses indépendantes (avis n° 52)</i>	34
<i>I.2.12. Travail autorisé aux pensionnés (avis n° 68)</i>	35
<i>I.2.13. Conclusions</i>	35
<b><u>I.3. PRISE DE DECISION</u></b>	<b>36</b>

<i>I.3.1. Participation des femmes à la vie politique</i>	36
<i>I.3.2. Présence des femmes au sein des organes de concertation des entreprises (élections sociales de mai 2000)</i>	36
<i>I.3.3. Impact de la réduction de l'effet dévolutif des votes en case de tête sur la représentation féminine dans les assemblées</i>	37
<i>I.3.4. Présence des femmes dans les organes possédant une compétence d'avis</i>	37
<i>I.3.5. Participation des femmes à la vie politique. Elections communales et provinciales d'octobre 2000</i>	38
<i>I.3.6. Conséquences de la réforme de la loi électorale sur la représentation des femmes dans la vie politique</i>	39
<i>I.3.7. Suivi</i>	40
<b><u>I.4. VIOLENCE</u></b>	<b>41</b>
<i>I.4.1. Les mutilations génitales</i>	41
<i>I.4.2.. Le harcèlement</i>	41
<i>I.4.3. Les femmes et les condamnations</i>	42
<i>I.4.4. Note d'orientation de l'Etat fédéral sur le plan national de lutte contre la violence à l'égard des femmes</i>	43
<i>I.4.5. Violence, harcèlement moral et sexuel au travail</i>	45
<i>I.4.6. Journée d'étude "Prostitution et traite des êtres humains en vue de leur exploitation sexuelle, qui, quoi et pourquoi ?" du 6 novembre 2001, Palais des Congrès, Bruxelles</i>	45
<i>I.4.7. Traitement des auteurs de violence conjugale</i>	46
<b><u>I.5. FAMILLE</u></b>	<b>47</b>
<i>1.5.1. Avis n° 6 sur la problématique du divorce et sur ses conséquences pour les conjoints et les enfants.</i>	47
<i>1.5.2. La coparenté</i>	48
<i>1.5.3. Nom de l'enfant</i>	49
<i>1.5.4. Journée d'étude et brochure "familles en mouvement"</i>	50
<b><u>I.6. BIEN-ETRE</u></b>	<b>50</b>
<i>I.6.1. Pauvreté</i>	50
* Enseignement	50
* Emploi	50
* Sécurité sociale	51
* Exclusion sociale	51
* Fiscalité	51
<i>I.6.2. Personnes âgées</i>	52
I.6.2.1. Problématique des personnes âgées	52
I.6.2.2. Les personnes âgées démentes	53
I.6.2.3. Femmes migrantes âgées	53
I.6.2.4. Personnes âgées et monde numérique	54
I.6.2.5. Femmes de 50 ans et plus	55

<b>I.6.3. Santé</b>	<b>55</b>
I.6.3.1. Genre et ostéoporose	55
I.6.3.2. Genre et conditions de travail	56
<b><u>I.7. FISCALITE</u></b>	<b>57</b>
I.7.1. <i>Fiscalité et pauvreté</i>	57
I.7.2. <i>Déduction pour enfants à charge et statut fiscal des rentes alimentaire pour enfants</i>	59
<b><u>I.8. AUTRES</u></b>	<b>60</b>
1.8.1. <i>La représentation des femmes parmi le personnel universitaire</i>	60
1.8.2. <i>Genre dans la recherche, l'enseignement et la documentation</i>	60
1.8.3. <i>Noblesse</i>	62
1.8.4. <i>Le genre de la presse écrite</i>	63
1.8.5. <i>Proposition de loi tendant à lutte contre la discrimination</i>	63
1.8.6. <i>Inventaire du Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes du 7 avril 2000 concernant la discrimination des homosexuels</i>	64
1.8.7. <i>Institut de l'égalité pour femmes et hommes</i>	65
1.8.8. <i>Voile islamique</i>	65
1.8.9. <i>Droit d'asile</i>	66
1.8.10. <i>Représentation équilibrée des juges à la Cour d'Arbitrage, à la Cour de Cassation et au Conseil d'Etat</i>	68
1.8.11. <i>Les droits des femmes sont des droits humains</i>	68
1.8.12. <i>Un droit égal au lieux d'aisance pour les hommes et les femmes</i>	69
1.8.13. <i>Sport</i>	70
1.8.14. <i>Avis récents entérinés par le Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes le 10 avril 2003</i>	71

## **I. TRAVAUX REALISES PAR LE CONSEIL**

### **I.1. EMPLOI-TRAVAIL**

#### ***I.1.1. Partage des tâches***

Le premier avis rendu par le Conseil concerne la combinaison de la vie familiale et de la vie professionnelle. Cet avis du 27 juin 1994 a été réalisé à la demande de la Ministre Miet Smet qui souhaitait réaliser une campagne de sensibilisation sur la répartition des tâches au sein de la famille.

L'aspiration à une harmonisation des tâches professionnelles et familiales pour promouvoir l'égalité des chances des femmes exige une répartition légitime de ces tâches entre les hommes et les femmes.

La participation croissante de la femme à la vie professionnelle exige une nouvelle répartition des tâches au sein de la famille. L'attribution du travail et des responsabilités pour les activités liées au foyer et qui, dans le passé, étaient effectuées pour la plupart par les femmes doit être complètement revue. Ceci signifie que la répartition des tâches doit être intégrée dans d'autres sujets politiques tels que la politique de l'égalité des chances, la garde des enfants, la politique familiale, l'emploi et la formation professionnelle.

Dans son avis, le Conseil estime qu'une politique en cette matière doit s'inscrire dans un cadre global et à différents niveaux. Ceci demande l'engagement du Gouvernement pour une politique nationale avec laquelle les partenaires aux divers niveaux (local, régional, communautaire, partenaires sociaux, lieu de travail individuel) peuvent faire concorder leur politique. Le Conseil insiste pour que l'on prenne des mesures dans quatre domaines importants, à savoir:

- la garde des enfants et des soins aux seniors;
- les régimes de congé pour les parents travailleurs;
- l'action au niveau des entreprises par des conventions collectives ou des initiatives propres à ces entreprises;
- la sensibilisation visant un changement de mentalité dans la répartition des tâches entre les hommes et les femmes.

Le Conseil plaide pour la diffusion d'informations et d'expériences afin d'éliminer les stéréotypes et les malentendus qui sont le plus souvent la cause de nombreuses inégalités entre les hommes et les femmes au travail et dans la société.

Suite à cet avis, une campagne de sensibilisation qui a débuté en novembre 1995, a été menée par le Conseil en collaboration avec le Cabinet de la Ministre.

Cette campagne dont le slogan était "Elle et Lui. Ils partagent tout naturellement.", a été activement soutenue par les membres du Conseil.

Depuis l'avis du Conseil, des décisions ont été prises en matière de congé parental au niveau européen. Celles-ci ont conduit à la prise de mesures au niveau belge (voir partie I.1.12.).

#### ***I.1.2. Genre des dénominations de fonctions et professions***

Cet avis, approuvé le 9 décembre 1994, met fin aux imprécisions résultant du décret de la Communauté française relatif à la "féminisation des noms de métiers, fonctions, grades ou titres" (21 juin 1993) et dues à l'absence de dispositions prises au niveau des services publics fédéraux.

Lors de l'examen de cette problématique, le Conseil s'est d'abord intéressé aux avis publiés par diverses instances sur le sujet, que ce soit par le passé ou plus récemment. Il importe par ailleurs de tenir compte du fait que chaque langue ne peut être abordée de la même manière.

Des recommandations spécifiques ont été formulées pour les trois langues du pays. Pour la langue française, le Conseil insiste pour que les autorités fédérales prennent les mesures nécessaires afin d'aligner

l'usage linguistique sur le décret de la Communauté française du 22 juin 1993 et l'arrêté d'exécution du 13 décembre 1993.

En ce qui concerne la langue néerlandaise, le Conseil estime que, lorsqu'il existe une possibilité de désigner une profession ou une fonction par une dénomination neutre (non liée au sexe), il y a lieu d'utiliser cette dénomination. A cet effet, le gouvernement fédéral devrait très prochainement mettre sur pied, en collaboration avec le gouvernement flamand, une commission linguistique visant à établir une liste de dénominations neutres alternatives, qui devraient se généraliser, également à court terme, dans le langage légal, administratif, du droit du travail et du droit social. Enfin, pour ce qui est de la langue allemande, le Conseil juge qu'il convient de prendre des initiatives pour féminiser les dénominations de professions et de fonctions, et ce conformément à la législation déjà en vigueur en Allemagne.

Jusqu'à ce jour, les pouvoirs fédéraux n'ont pas encore pris de mesures en la matière.

Du côté flamand, malgré plusieurs initiatives ayant trait à l'utilisation d'une liste de dénominations féminisées de professions et de fonctions, le problème a été transmis à la "Taal-Adviescommissie".

La circulaire n° 514ter de la Fonction publique (10 février 2003 – MB. du 17 février 2003) relative à la mise en place des services publics fédéraux, précise en français que si le titulaire d'une fonction de management est une femme, son titre doit être féminisé (présidente du comité de direction, etc.).

### ***1.1.3. et 1.1.4. Le secteur public***

En ce qui concerne l'avis n° 3 relatif à l'évaluation des fonctions des services publics et l'avis n° 5 portant sur la redistribution du travail dans le secteur public, le Conseil espérait que la réforme Copernic, visant une modernisation de l'administration, influencerait positivement les différentes matières abordées dans ces avis. C'est dans le cadre de cette réforme que le Ministre Vandebossche s'est engagé, lors du Conseil des Ministres du 26 janvier 2001, à tenir compte de la dimension du genre dans toutes les phases du processus de modernisation et dans l'introduction du nouvel organigramme de l'administration fédérale.

### **Genre dans la réforme Copernic**

Afin de rétablir la confiance de la population dans les institutions des pouvoirs publics, l'un des objectifs fixés par le gouvernement était de mener une réforme majeure de l'administration. Le 'plan Copernic', approuvé en avril 2000 dans le but de rendre l'administration fédérale plus performante, et ce aussi bien en tant qu'employeur vis-à-vis de ses fonctionnaires qu'en qualité de fournisseur de services au citoyen, formait la base de cette réforme. Il s'agit de la plus importante réforme de l'administration fédérale depuis l'introduction du statut Camu en 1937.

La réforme porte sur la structure de l'administration fédérale, le management, une nouvelle façon de travailler et la vision en termes de ressources humaines. Dans ce cadre et parce qu'il est nécessaire, dans une société juste et démocratique, que la gestion des ressources humaines de services publics modernisés tienne compte de l'égalité, mais aussi et surtout parce que cette prise en compte de l'égalité permet d'optimiser les talents et les capacités d'absolument tous les membres du personnel, le Conseil de l'Egalité des Chances entre Hommes et Femmes a publié à cet égard l'avis n° 65 du 13 décembre 2002.

A ce stade de la réforme et suite aux initiatives Copernic lancées par les pouvoirs publics et qui inspirent l'inquiétude du Conseil au niveau de l'égalité des chances entre hommes et femmes, le Conseil pense qu'il est important, d'une part, de faire un état de la situation pour vérifier dans quelle mesure l'égalité a effectivement été prise en considération dans la réforme et, d'autre part, de formuler un avis portant sur les points critiques en matière de genre.

Par cet avis, le Conseil souhaite:

- intégrer le concept d'Égalité des Chances' au sein des pouvoirs fédéraux et des différents services publics fédéraux;
- plaider pour une gestion du personnel stratégique intégrée avec des techniques de personnel et d'organisation (P&O) modernes qui soutiennent la politique d'égalité des chances;
- engendrer une prise de conscience générale de l'importance de la perspective du genre.

A titre de fondement pour cet avis, la Commission Permanente du Travail a pensé qu'il était opportun de faire réaliser une étude par un expert en matière de gestion du personnel et de perspective du genre. Différentes recommandations ont été formulées sur base de cette étude.

#### Mesures structurelles

Le Conseil souhaite intégrer le concept d'Égalité des Chances' au sein des services publics fédéraux tant horizontaux que verticaux. Une politique d'Égalité des Chances' exige une approche 'intégrale' ou 'mainstreaming' et doit être encadrée par une structure axée sur ce type d'approche. En d'autres termes, il n'est pas question d'initiatives isolées ou de mesures ad hoc.

#### Mesures en termes de politique

Le Conseil croit fermement que le succès d'une politique d'égalité des chances dépend de la conviction du monde politique dans la plus-value que peut apporter l'Égalité des Chances'. A défaut de cette conviction, toutes les initiatives sont vaines. Il doit donc y avoir plus qu'une 'déclaration d'intention'.

Le Conseil souligne l'importance de développer le plus possible de projets politiques et de plans d'action concrets axés sur l'intégration de la perspective du genre et de prévoir un feed-back régulier sur l'état d'avancement des projets/actions déjà en cours.

#### Mesures culturelles

La perspective du genre concerne tout le monde, tant les dirigeants que les fonctionnaires eux-mêmes. C'est pourquoi, le Conseil attache énormément d'importance à une prise de conscience en la matière. Cette tâche est bien évidemment loin d'être aisée!

Les jalons sont posés par les dirigeants. Le Conseil de l'Égalité des Chances pense dès lors qu'il est essentiel d'informer et de sensibiliser les dirigeants à propos de leur rôle, de leur style et de leur fonction d'exemple en tant que dirigeants dans le recrutement et les évolutions de carrière des fonctionnaires féminins et dans la réalisation d'une politique d'égalité des chances entre hommes et femmes. Ceci implique naturellement une formation adéquate des dirigeants à la perspective du genre.

Le Conseil estime en outre qu'il est important que les pouvoirs fédéraux adoptent dans leur communication avec les fonctionnaires et les utilisateurs externes, et ce dans les différents canaux et instruments de communication, un usage linguistique neutre (non lié au sexe) tel que prescrit par le Conseil (avis n° 2 du Conseil relatif au genre des dénominations des fonctions et professions du 9 décembre 1994) et des images dépassant les rôles.

Vous trouverez d'autres points essentiels dans la check-list annexée à l'avis. Le Conseil a parcouru avec beaucoup d'attention la check-list portant sur les bonnes pratiques en matière de genre et sur les pratiques Copernic. En ce qui concerne les différents domaines P&O, le Conseil se dit inquiet à propos de divers points et demande par conséquent que l'on adopte beaucoup d'attention envers certains éléments, et ce aussi bien dans le recrutement, dans l'évolution de carrière, que dans l'appréciation de la fonction et la récompense.

#### ***1.1.5. Les femmes dans les services de police belges***

Cet avis n° 7 du Conseil du 24 mai 1996 constate que, bien qu'actuellement les emplois à la police soient théoriquement ouverts aux hommes et aux femmes, il subsiste des inégalités dans de nombreux domaines.



Avant de formuler ses recommandations, le Conseil a abordé dans son avis quelques problèmes en matière de recrutement, de sélection et de conditions de travail concernant les femmes dans la police:

- Au niveau du recrutement, certains critères de sélection, comme la taille minimum ou certaines épreuves physiques, peuvent constituer une forme de discrimination indirecte à l'égard des femmes, sans que cela se justifie nécessairement.
- Il n'y a pas de répartition équilibrée entre hommes et femmes dans les jurys.
- Il n'y a pas de règlement général dans les services de sécurité en ce qui concerne le travail des femmes enceintes, ni en ce qui concerne le congé parental.
- En général, le personnel de police est exclu du régime de l'interruption de carrière et le travail à temps partiel est encore très peu développé.
- L'accueil des enfants n'est prévu que dans de très rares cas.
- Enfin, on constate que le harcèlement sexuel dans les services de police est un problème grave. 37,7 % des fonctionnaires de police féminins déclarent être victimes de harcèlement sexuel sur les lieux de travail.

Partant de cette constatation, le Conseil de l'Égalité des Chances entre hommes et femmes a émis une série de recommandations:

- Des actions positives sont nécessaires pour accroître le nombre de femmes dans la police. Dans ce cadre, on doit oser remettre en question l'opportunité d'exiger une taille minimum.
- De même en matière d'épreuves de sélection physique, on a besoin d'une batterie d'instruments qualitatifs qui mesurent sans discrimination la condition physique et les autres paramètres vraiment nécessaires, au moment opportun et qui peuvent être utilisés en tout ou en partie par tous les services.
- Étant donné que les femmes dans la police appartiennent plus que les hommes, proportionnellement, au cadre de base, il est important d'accorder une attention particulière aux possibilités de promotion des femmes dans la police.
- Dans le prolongement de son avis n° 1, le Conseil insiste sur le fait qu'il faut revoir les différentes facilités pour améliorer la combinaison famille-travail et ce pour les fonctionnaires de police tant féminins que masculins.
- Il faut mettre au point une protection particulière pour les femmes enceintes au sein des services de sécurité.
- En matière de harcèlement sexuel, il faut élaborer une politique globale de protection des fonctionnaires de police contre le harcèlement sexuel commis par les fonctionnaires de police ou des citoyens. Cette politique doit rendre obligatoire quatre mesures: une déclaration de principe, une personne de confiance, une procédure de plainte et la possibilité d'imposer des sanctions.
- Pour conclure, il est nécessaire de réaliser une plus grande concordance, uniformité, standardisation et surveillance des règles écrites et non écrites entre les différents services de police et les différents corps de police communaux.

Suite à la diffusion de cet avis, l'Association des Femmes Policiers Belges a organisé une journée d'étude, le 4 octobre 1996, lors de laquelle elle a soulevé quelques problèmes mis en évidence par le Conseil, notamment à propos de la flexibilité et de l'accueil des enfants.

#### Suivi de l'avis

La réforme de la police a permis d'atteindre différents objectifs en termes d'amélioration de l'égalité des chances entre hommes et femmes au sein de la police:

Ainsi, le recrutement de femmes est garanti: l'objectif de 30% de femmes au niveau du recrutement est atteint. La présence de femmes dans le jury et les commissions de sélection est garantie. Le critère de taille minimum a été supprimé.

Une cellule 'Égalité des Chances' a été créée au sein de la Direction relations internes de la police fédérale. Celle-ci se penche sur les aspects d'égalité des chances dans la police (au niveau du recrutement, des conditions de travail, etc.). Une politique spécifique a été élaborée en matière de harcèlement sexuel sur les lieux du travail.

La réforme a également mené à l'introduction de points négatifs: les épreuves sportives ont été réintroduites et les épreuves de potentialité supprimées. De même, des critères différents ont été établis

pour les femmes et pour les hommes si bien que les femmes ne doivent pas atteindre les mêmes résultats finaux.

Le congé d'allaitement de 3 mois a été supprimé à la police judiciaire. Le congé d'allaitement en tant que tel n'existe plus. Les mamans qui souhaitent bénéficier d'un tel congé peuvent notamment recourir à l'interruption de carrière (pour congé parental).

En outre, la position des femmes dans les mandats supérieurs n'a pas été améliorée. Parmi tous les nouveaux chefs de zone, l'on ne compte que 4 femmes.

### ***1.1.6. Egalité de rémunération entre les hommes et les femmes***

L'avis n° 8 du Conseil sur l'égalité de rémunération entre hommes et femmes adopté le 24 mai 1996, a été réalisé à la demande de Madame Miet Smet.

Malgré les instruments juridiques, un fossé salarial important existe encore et toujours entre les salaires des hommes et des femmes dans le secteur privé.

Les facteurs explicatifs du fossé salarial sont, parmi d'autres: le choix de la formation et l'accès plus réduit des femmes à la formation complémentaire pendant leur carrière, la ségrégation du marché de l'emploi, l'accès réduit des femmes aux fonctions supérieures, la valorisation financière réduite des fonctions féminines, l'opacité des formes de paiement flexibles, etc.

Dans le secteur public, il apparaît que les femmes sont fortement sous-représentées dans le niveau 1, le niveau salarial le plus élevé. Elles sont surreprésentées dans les niveaux inférieurs. De plus, il convient de mentionner la forte augmentation du nombre de membres du personnel temporaire engagés avec un contrat de travail. Parmi ces travailleurs, on trouve 66 % de femmes.

Il est clair que différents acteurs et facteurs jouent un rôle lors de la formation du salaire, c'est pourquoi il faut agir dans différents domaines. Les causes du fossé salarial décrites ci-dessus peuvent principalement être ramenées à quatre domaines:

- la position généralement précaire et en retrait des femmes sur le marché de l'emploi;
- un manque de compréhension et de connaissance des mécanismes et des systèmes de valorisation de la fonction (encore trop un reflet du rôle et des qualités que l'on accorde aux hommes et femmes séparément);
- l'absence d'informations facilement applicables et d'instances de soutien dans cette matière;
- le système juridique défectueux au niveau de l'administration de la preuve et au niveau de la sanction.

Partant de la constatation que la situation juridique et la situation de fait en matière d'égalité de salaire pour un travail égal n'ont pas connu un développement parallèle, le Conseil propose quatre réflexions, actions et mesures:

- une politique continue visant à améliorer la position des femmes sur le marché de l'emploi, tant d'un point de vue quantitatif que qualitatif, ainsi que des mesures de soutien en ce qui concerne la formation, les actions positives, un changement de mentalité et la répartition des tâches;
- l'acquisition et l'échange de notions et de connaissances sur les mécanismes qui sont déterminants pour la formation sexuellement neutre des salaires à l'intention des acteurs qui participent à la formation des salaires et au contrôle au niveau de l'entreprise;
- la transparence de la classification des fonctions et des salaires, de la corbeille salariale et du développement de la carrière pour les travailleur(euse)s au niveau de l'entreprise;
- la reconnaissance et l'élimination des obstacles qui compliquent actuellement l'administration de la preuve en matière d'égalité de rémunération. En outre, il faut faire mieux connaître et optimiser les instruments existants.

De plus, le Conseil a demandé à un certain nombre d'institutions et d'organisations d'envisager en priorité les actions suivantes:

- à la Ministre de l'Emploi et du Travail, chargée de la Politique de l'égalité des chances qu'elle continue à jouer un rôle crucial en ce qui concerne, entre autres, l'organisation d'une approche intégrée de "l'égalité des rémunérations" au sein du Ministère par la création d'un service technique des salaires, en continuant à défendre la proposition de directive en matière de renversement de la charge de preuve, en mettant à la disposition des entreprises des experts en matière de classification des fonctions, etc;
- au Ministre de la Fonction publique d'intégrer la politique d'égalité des chances dans la nouvelle politique du personnel du secteur public;
- aux partenaires sociaux d'entreprendre des actions concrètes surtout dans la perspective des prochaines négociations sectorielles, notamment d'associer les femmes et de leur permettre d'intervenir davantage lors de la fixation des salaires dans le cadre des négociations salariales, d'accorder une attention spéciale à la revalorisation des fonctions les moins bien payées et à la lutte contre les bas salaires, etc;
- aux entreprises de fournir, entre autres, des renseignements, ventilés entre hommes et femmes, sur l'évolution des coûts du personnel dans le cadre des informations économiques et financières obligatoires, de confronter les systèmes de classification des fonctions existants au "code de bonne pratique", etc.
- au Ministre de la Justice d'examiner au sein de l'appareil judiciaire quels sont les obstacles et quels instruments font défaut, et le cas échéant de formuler des propositions pour améliorer l'administration de la justice.

### Suivi

Différents projets ou mesures ont été mis en oeuvre après la publication de l'avis du Conseil.

Tout d'abord, le 26 juin 1996, à l'initiative de la Ministre chargée de la politique de l'égalité des chances une journée d'étude "Egalité de rémunération pour un travail égal" a été organisée (250 participants) au cours de laquelle ont été présentées les grandes lignes de sa politique future. Le groupe cible de cette journée d'étude comprenait entre autres les partenaires sociaux, les écoles de management et les organisations féminines.

En outre, le cadre légal a été renforcé. Un arrêté royal du 31 décembre 1996 prévoit que la notion de "classification des professions" soit ajoutée à l'énumération des conditions de travail, à l'article 128 du titre V (portant sur l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en ce qui concerne les conditions de travail et l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, ainsi que l'accès à une profession indépendante) de la loi du 4 août 1978 de réorientation économique (M.B. du 17.08.1978).

La loi du 7 mai 1999 sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne les conditions de travail, l'accès à l'emploi et aux possibilités de promotion, l'accès à une profession indépendante et les régimes complémentaires de sécurité sociale, prévoit que toute forme de discrimination (directe ou indirecte) sur la base du sexe doit être combattue. L'une des innovations de cette loi concerne l'insertion d'un paragraphe sur la classification des fonctions visant à combler le fossé salarial entre hommes et femmes. Ceci, aura probablement des conséquences sur les systèmes de classification des fonctions, dont il est question dans l'avis n°8 concernant l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes. De plus, cette loi innove en ce qui concerne la charge de la preuve. Désormais, lorsqu'une personne est discriminée dans des domaines couverts par la loi, il lui suffira d'apporter des éléments qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination, pour qu'il incombe à la partie adverse (l'employeur) de prouver qu'il n'y a pas eu discrimination.

Une campagne médiatique a également été lancée pour mieux faire connaître aux travailleurs les notions de "classification des fonctions" et d'évaluation des fonctions" (6 novembre 1996). Cette campagne a pour slogan "Le salaire que vous méritez". Des dépliants et des affiches ont été diffusés.

Un matériel de formation sur l'évaluation des fonctions et l'égalité des chances a également été élaboré. Il comprend, d'une part, un ensemble de modules de formation pour les formateurs avec un matériel didactique diversifié (transparents, bandes dessinées, jeux) et, d'autre part, un livre de travail pour les cursistes. Cet outil (« Pour une rémunération correcte de votre travail ») été disponible depuis janvier 1997 et largement diffusés au cours de la période 1998 –2000.

En raison des nombreuses demandes, ce matériel de formation a été actualisé et développé dans le cadre du projet EVA, abréviation faisant référence à l'évaluation analytique. Il offre un modèle d'approche, il décrit

les pièges potentiels de l'égalité des chances et explique le fonctionnement des systèmes d'évaluation des fonctions.

Dans le cadre du quatrième programme d'action communautaire en matière d'égalité des chances entre hommes et femmes (Commission européenne), un projet a été développé en 1998. Le but de ce projet intitulé "De la classification à la rémunération" était de rassembler les bonnes pratiques de quelques pays en matière d'égalité de rémunération pour un travail égal et de les comparer avec la situation en Belgique. Après analyse, il semble que les exigences en termes de qualité technique et les critères de neutralité sexuelle qui sous-tendent les systèmes d'évaluation des fonctions soient presque identiques et puissent dès lors être considérés universellement.

### ***1.1.7. Les femmes dans les forces armées***

Le treizième avis du Conseil adopté le 14 février 1997 concerne les femmes dans les forces armées.

On constate dans cet avis que, même si théoriquement les forces armées sont actuellement ouvertes aux hommes et aux femmes, il est encore question d'inégalités dans de nombreux domaines. Les femmes sont encore sous-représentées dans les forces armées.

L'article 47 de la loi du 13 juillet 1976 concernant le personnel militaire féminin dispose encore que le Roi détermine les fonctions que le personnel féminin peut exercer. Etant donné que cet article n'a rien à voir avec les mesures de protection des femmes pour des fonctions insalubres qui sont contenues dans l'article 48 de la même loi, cet article permet encore d'interdire certaines fonctions aux militaires féminins. Cet article va donc à l'encontre des dispositions du Titre V de la loi de réorientation économique relative à l'égalité de traitement entre hommes et femmes.

Après un examen des problèmes posés en matière de recrutement et de conditions de travail pour les femmes au sein des forces armées, le Conseil a demandé qu'une attention particulière soit accordée à une politique de promotion de l'égalité des chances pour les hommes et les femmes au sein de celles-ci.

Le Conseil a ainsi émis diverses recommandations, à savoir:

- la mise en oeuvre d'actions positives pour les femmes dans les forces armées. Toutes les fonctions doivent être effectivement ouvertes aux femmes et le choix pour les missions à l'étranger doit se faire sans discrimination. Dans ce cadre, le Conseil demande aussi l'abrogation de l'article 47 de la loi du 13 juillet 1976;
- en ce qui concerne les épreuves physiques de sélection et les épreuves qui doivent être présentées dans le cadre des tests d'aptitude physique militaires, il convient de développer des instruments non discriminatoires. En outre, le Conseil désire mettre l'accent sur l'importance de la présence de militaires féminins dans tous les jurys constitués;
- dans le cadre de la restructuration des forces armées et en vue d'améliorer la combinaison de la vie familiale et de la vie professionnelle, les forces armées doivent prendre en compte la demande des militaires masculins et féminins d'avoir droit à des mesures de redistribution du travail;
- des structures d'accueil pour les enfants doivent être développées;
- le droit au congé parental doit être ouvert aux deux parents de façon égale;
- une attention particulière doit être accordée à la protection des femmes enceintes;
- par analogie avec le secteur privé, l'Etat doit prendre en charge le coût total de l'uniforme. De cette façon, la différence de prix injustifiée entre l'uniforme masculin et féminin est gommée;
- en ce qui concerne la problématique du harcèlement sexuel sur les lieux de travail, il faut de toute urgence développer une politique complète en la matière, notamment en désignant des personnes de confiance, pour les militaires.

Cet avis du Conseil a suscité plusieurs réactions, notamment dans la presse.

De plus, des changements ont eu lieu depuis sa diffusion:

- l'article 47 de la loi du 13 juillet 1976 a été abrogé;

- des mesures de redistribution du travail (semaine de quatre jours, départ anticipé à mi-temps et interruption de carrière) entrent en vigueur en septembre 1997;
- un service de personnes de confiance a été mis en place au niveau de l'Etat-Major Général. Seize personnes de confiance, réparties entre les différents services de l'Armée, ont été désignées. Il s'agit d'un homme et d'une femme pour chaque force, désignés par le Chef d'Etat-Major de celle-ci.

#### Suivi de l'avis

Lors de la Conférence de presse relative à l'avis n° 13 du 14 février 1997 du Conseil de l'Egalité des Chances entre hommes et femmes concernant les femmes au sein des forces armées, le ministre de la Défense nationale, J-P PONCELET et la ministre de l'Emploi et du Travail chargée de la Politique d'Egalité des Chances, M. SMET, se sont rencontrés en vue de tendre davantage vers l'égalité entre hommes et femmes dans les forces armées. Des modifications ont également été apportées dans la législature actuelle, sous le Ministre Flahaut. Ces modifications ont conduit aux résultats suivants:

- En ce qui concerne les recrutements ainsi que les cours de formation, ceux-ci sont ouverts aux femmes militaires. Suite à la restructuration des forces armées et aux réductions de personnel qu'elle a entraînées, le nombre de militaires recrutés aujourd'hui est très faible. Dès que les recrutements atteindront un rythme normal, la publicité sera tout particulièrement axée sur la politique de l'égalité des chances entre hommes et femmes.
- L'article 47 de la loi du 13 juillet 1976 est supprimé après des pourparlers avec les syndicats.
- Dans le cadre des critères physiques de sélection, une partie des épreuves de sélection qui posait problèmes aux femmes non entraînées a été supprimée. Malgré cela, les épreuves physiques de sélection posent toujours un problème pour le recrutement de femmes. Le Ministre a mis sur pied en 2002 un groupe de travail chargé de préparer la révision des épreuves physiques de sélection. La problématique spécifique des recrues féminines fait partie de l'ordre du jour de la révision complète. Pour la redistribution du temps de travail, l'armée s'aligne sur les normes en vigueur dans la fonction publique. Le gouvernement a donné son accord aux propositions concernant le partage du temps de travail au sein des forces armées. Elles ont été approuvées par arrêté royal le 24 juillet 1997, sont applicables depuis le 1er octobre 1997 et sont totalement conformes aux recommandations du Conseil.
- Parmi d'autres problèmes, il existe également celui de concilier vie familiale et travail. En ce qui concerne le droit au congé parental, celui-ci peut être exercé autant par la mère que par le père (mais pas les deux parents en même temps).
- Le 24 avril 1997, une politique concernant le harcèlement sexuel au sein des forces armées a été définie et portée à la connaissance du personnel. Elle répond à toutes les recommandations du Conseil. Les services de confiance et les personnes de confiance travaillent tout à fait indépendamment de la hiérarchie. Actuellement, plus de 70 personnes de confiance sont désignées dans les différentes forces. Ces personnes sont des officiers. Une victime peut introduire une plainte auprès d'un intermédiaire de son choix comme il l'est décrit dans l'Ordre Général J/821, il n'y a donc aucune obligation de passer par le personnel de confiance, même si cela est recommandé. Mais le Ministre a annoncé lors d'une conférence de presse en 2002 que davantage d'efforts devraient être fournis à l'encontre du harcèlement sexuel au travail. Selon une enquête, il semble en effet que plus de 64% du personnel ne connaisse pas le service de confiance et que beaucoup de femmes soient confrontées à cette problématique.

#### ***1.1.8. Travail à domicile***

Le 21 mars 1997, le Conseil de l'Egalité des Chances entre Hommes et Femmes a publié l'avis n° 16 sur les femmes et le travail à domicile.

En Belgique, la loi sur le travail à domicile a été approuvée le 6 décembre 1996 (M.B. 24 décembre 1996) et est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> mars 1997. La loi règle l'emploi des travailleurs à domicile qui, en échange d'un revenu, effectuent un travail sous l'autorité d'un employeur, à leur domicile ou à un autre endroit choisi par eux, sans agir sous la surveillance ou le contrôle direct de cet employeur.

Les femmes forment la grande majorité des travailleurs à domicile: 70 à 95 %.

Divers désavantages spécifiques ont été décrits par le Bureau International du Travail et rappelés par le Conseil:

- le travail à domicile se limite aux fonctions de qualification inférieure et n'offre que peu ou pas de perspectives de carrière, de telle sorte qu'il confirme la ségrégation existante entre les hommes et les femmes sur le marché de l'emploi;
- le travail à domicile consolide la femme dans son rôle de femme au foyer et va à l'encontre de la répartition des tâches ménagères entre hommes et femmes;
- les travailleurs à domicile ne disposent que de peu ou pas d'opportunités de formation;
- les travailleurs à domicile ont une position de faiblesse par rapport à l'employeur en ce qui concerne le revenu.

Sur base de ces constatations, le Conseil de l'Egalité des Chances entre Hommes et Femmes a émis l'avis suivant:

- il est nécessaire de récolter des informations statistiques sur le travail à domicile, avec une répartition tenant compte du sexe, du secteur, du statut et du régime de travail appliqué. Il importe d'avoir une meilleure perspective du travail à domicile.
- lors de l'introduction du travail à domicile, il faut veiller à ce que cette option soit ouverte tant aux hommes qu'aux femmes et à ce qu'elle soit proposée à plusieurs niveaux de l'organisation du travail.
- en intégrant le contrat de travail des travailleurs à domicile dans le domaine d'application de la loi du 3 juin 1978 relative aux contrats de travail, la Belgique a donné suite, dans une large mesure et de façon positive, à l'accord n° 177 et à la recommandation n° 184 de l'Organisation Internationale du Travail. Les partenaires sociaux sont invités à user très rapidement de la possibilité qui leur est offerte pour élaborer ou compléter des règlements adaptés par commission paritaire en ce qui concerne l'application de la durée de travail, du repos dominical, du régime et des horaires de travail convenus, du volume minimum convenu des prestations, du remboursement des frais, etc.
- l'applicabilité des dispositions en matière de sécurité et de santé doit encore être examinée. Il importe avant tout d'apporter plus de clarté sur la protection des membres de la famille et des travailleuses enceintes.
- le lien entre les travailleurs à domicile et l'entreprise doit être revalorisé.
- il y a lieu d'insister pour un élargissement des relations collectives de travail (participation aux structures de concertation, fonctionnement des syndicats,...) et d'accorder plus d'attention à un traitement équivalent des travailleurs à domicile en termes de revenu.
- il est indispensable d'apporter des éclaircissements en ce qui concerne le traitement des travailleurs à domicile dans la sécurité sociale et, plus précisément, l'application du concept d'"emploi adéquat" en cas de chômage.

#### ***1.1.9. Le travail de nuit des femmes***

En 1994, alors que la Belgique (sur demande la Commission Européenne) envisageait d'adapter sa législation en matière de travail de nuit des femmes, la presse a fait comprendre que, désormais, les femmes travailleraient surtout la nuit.

Le Conseil a réagi à ces communiqués de presse, par l'intermédiaire de la Commission Permanente du Travail.

Le Conseil rappelle que l'interdiction de principe du travail de nuit subsiste tant pour les hommes que pour les femmes et demande aux partenaires sociaux de consacrer une étude au sein des différents secteurs à la question de l'accès des femmes au travail de nuit là où le travail de nuit est autorisé pour des raisons précises.

La voie de la concertation sociale a été préférée à une intervention légale ou juridique de la Commission de l'Union Européenne. Les partenaires sociaux sont en effet les mieux placés pour désigner les fonctions et tâches où le travail de nuit des femmes implique une amélioration de leur position sur le marché de l'emploi.

La réglementation proposée par le Conseil National du Travail a engendré une nouvelle amélioration des mesures d'accompagnement qualitatives portant sur le travail de nuit des femmes et des hommes (introduction d'une période d'essai, prestations minimales de 6 heures... ) et était un appel aux partenaires sociaux à mettre réellement en pratique le principe d'égalité des chances entre hommes et femmes dans les secteurs et les entreprises.

Le problème a finalement été réglé par la loi du 17 février 1997 relative au travail de nuit (M.B.8 avril 1997), qui est entrée en vigueur une année après sa parution dans le Moniteur belge.

La nouvelle réglementation du travail de nuit, qui s'applique uniquement aux travailleurs du secteur privé, interdit toujours le travail de nuit (entre 20.00 heures et 06.00 heures) aux hommes et aux femmes.

Les règlements divergents pour les hommes et les femmes ont été supprimés et, dorénavant, seuls 3 types d'activités peuvent encore être exercés la nuit.

- les activités qui, en raison de leur nature, sont exercées la nuit et qui sont énoncées de façon limitative. Il s'agit de travail de nuit justifié par la nature des activités, répondant à une nécessité et motivé par des raisons commerciales.
- les cas où le travail de nuit est le résultat d'un choix et d'une motivation économique et ne dépend pas de la nature du travail. Dans trois cas (travail d'équipe, travail requérant une permanence, entreprises travaillant avec du matériel qui peut rapidement pourrir), il est possible de recruter des travailleurs de nuit, conformément à un arrêté royal promulgué suite à un avis de l'organe paritaire compétent.
- pour toutes les autres branches et/ou activités d'exploitation ou d'entreprise pour lesquelles le travail de nuit ne constitue pas encore une nécessité au moment de l'application de cette loi, le travail de nuit n'est pas possible, si ce n'est conformément à un arrêté royal promulgué suite à un avis de l'organe paritaire compétent.

#### ***1.1.10. Travail à temps partiel***

La présidente a réagi, au nom du Conseil et au travers d'un communiqué de presse, à la présentation du rapport de la Banque Nationale.

Le gouverneur de la Banque Nationale, Fons Verplaetse, a fait comprendre que la Belgique avait intérêt à suivre l'exemple des Pays-Bas, où 2/3 des femmes au travail travaillent à temps partiel.

Le Conseil a clairement fait savoir qu'il était nécessaire de procéder à une redistribution du travail disponible par le biais de certaines mesures permettant aussi bien aux hommes qu'aux femmes de percevoir individuellement un revenu répondant à leurs besoins, sans dépendre d'un éventuel conjoint.

Les conditions d'exécution d'un emploi à temps partiel ne devraient pas être définies de manière à inciter les femmes, et presque uniquement les femmes, à opter pour un tel emploi. Il s'agirait là d'une discrimination indirecte pour les femmes.

#### ***1.1.11. Pauses d'allaitement***

Sur demande du Conseil National du Travail, la Commission Permanente du Conseil de l'Egalité des Chances entre Hommes et Femmes a formulé un avis sur les pauses d'allaitement. Le 22 juillet 1997, le Conseil National du Travail a pris connaissance des conclusions négatives du Comité d'experts indépendants au sujet de la rémunération des pauses d'allaitement et de l'avertissement adressé à cet égard par le Comité du Gouvernement à la Belgique. Suite à cet avertissement, la Belgique a répondu qu'il existait déjà des règlements exhaustifs en matière de congés pour les jeunes mamans si bien qu'aucune recommandation ne fut adressée à la Belgique.

Le 13 mars 1998, le Conseil a publié son avis n° 20. Une première partie est consacrée à l'importance de l'allaitement pour la mère et l'enfant, au nombre de pauses d'allaitement par jour et au pourcentage de femmes optant pour l'allaitement.

Suivent alors une série de réflexions juridiques et pratiques. Outre le fait qu'il est important que la Belgique tienne ses engagements internationaux, l'avis souligne que notre pays compte peu de crèches d'entreprise et de jardins d'enfants. En Belgique, les jeunes mamans ont la possibilité, après le congé de maternité, d'opter pour un congé parental ou une pour interruption de carrière.

Après un bref aperçu des réglementations d'application à l'étranger au sujet des pauses d'allaitement, l'avis cite diverses constatations et recommandations (les représentants d'UNIZO se sont abstenus lors du vote).

Dans son avis, le Conseil souligne que la Belgique doit respecter ses obligations internationales car, en signant la Charte Sociale Européenne en juillet 1990, elle s'est engagée à en exécuter l'ensemble des dispositions, y compris l'article 8.3 qui stipule explicitement le droit aux pauses d'allaitement. Le Conseil propose d'élaborer un règlement souple mais sensé de pauses d'allaitement rémunérées tenant compte de la réalité organisationnelle de l'entreprise et de la réalité des mamans au travail. Concrètement, il propose de mettre au point un règlement instaurant le droit à maximum une heure de pause d'allaitement rémunérée par jour de travail jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 1 an.

#### Mesures en termes de politique

La convention collective de travail n° 80 du Conseil National du Travail autorise une travailleuse d'interrompre ses prestations de travail pour allaiter son enfant ou tirer du lait, et ce depuis le 1er juillet 2002. Cette interruption n'est pas rémunérée par l'employeur. La travailleuse a par contre droit à une indemnité d'assurance maladie-invalidité.

La pause d'allaitement peut durer une demi-heure et la travailleuse qui, lors d'une journée de travail, assure des prestations de quatre heures ou plus, a droit durant cette journée à une seule pause. La travailleuse qui travaille au moins pendant 7,5 heures a droit pendant cette journée à deux pauses. Ces pauses peuvent être prises en une ou deux fois. Le droit aux pauses d'allaitement s'applique jusqu'à sept mois après la naissance de l'enfant (jusqu'à 9 mois dans certains cas exceptionnels).

La C.C.T. n° 80 n'est pas applicable dans les services publics (sauf rares exceptions), de sorte que d'autres instruments juridiques doivent être utilisés afin d'accorder aux travailleuses des avantages équivalents.



Dans l'administration fédérale, les pauses d'allaitement sont octroyées, dans les mêmes conditions que celles que prévoit la C.C.T., sous forme de dispenses de service rémunérées (A.R. du 12 décembre 2002 modifiant l'A.R. du 19 novembre 1998 sur les congés, M.B., 25 décembre 1998). Pour le service de police intégré, on a utilisé une circulaire GPI 30 du 20 décembre 2002 (M.B., 16 janvier 2003) qui comporte des dispositions semblables. La Région wallonne a fait de même (circulaire du 27 février 2003, M.B., 7 avril 2003, qui annonce une modification réglementaire). Toutes ces mesures s'appliquent au personnel tant statutaire que contractuel.

Ces initiatives répondent à un communiqué de presse du Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes qui, dès l'entrée en vigueur (1<sup>er</sup> juillet 2002) du congé de paternité, du congé d'adoption et des pauses d'allaitement, avait recommandé que les diverses autorités évitent de nouvelles discriminations entre travailleurs et travailleuses des secteurs privé et public.

### ***1.1.12. Congé parental***

Outre diverses recommandations, l'avis n° 21 propose un bilan des mesures existant dans les secteurs privé et public à propos du congé parental.

En ce qui concerne le secteur privé, deux arrêtés royaux ont été approuvés suite à la directive européenne 96/34/CE du 3 juin 1996. Le congé parental peut être pris de deux façons. D'une part, en vertu de la convention collective de travail n° 64 du Conseil National du Travail du 29 avril 1997 et, d'autre part, conformément à l'AR du 29 octobre 1997 introduisant le congé parental dans le cadre de l'interruption de carrière.

Tant la CCT que l'AR établissent un droit individuel (non transférable) au congé parental après la naissance ou l'adoption d'un enfant. L'exécution du contrat de travail est interrompue pendant cette période. L'avis ayant trait au congé parental donne une description des domaines d'application en vigueur, des conditions d'attribution (par rapport à l'enfant, par rapport au travailleur), des exigences en termes de forme, des modalités d'application (congé ininterrompu ou subdivisé en plusieurs périodes, report du droit au congé parental, indemnité d'interruption, remplacement), de la protection contre le licenciement, des modalités ayant trait à l'entrée en vigueur, tout en soulignant à chaque fois les différences entre le règlement en vertu de la CCT n° 64 et celui en vertu de l'arrêté royal.

En ce qui concerne le secteur public et les services fédéraux, le congé parental est régi par l'arrêté royal "relatif aux congés et aux absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'Etat" (AR du 19 novembre 1998). Tous les membres du personnel fixes et contractuels, sans exception, ont droit au congé parental (maximum 3 mois), mais ce congé n'est pas rémunéré. Il est également possible de recourir à la réglementation en matière d'interruption de carrière.

Etant donné l'existence de ces deux règlements, le Conseil part du principe que le congé parental ne peut être considéré comme une mesure d'emploi. Comme le droit au congé parental est instauré dans le cadre de l'interruption de carrière, il faut veiller à ce qu'un maximum de travailleurs puissent recourir à cette mesure. Le Conseil estime dès lors qu'il est indispensable d'en élargir les modalités.

De plus, le Conseil pense qu'il faut offrir la possibilité aux travailleurs de prendre un congé parental, que ce soit ininterrompu ou subdivisé en plusieurs périodes, sous la forme d'une réduction du temps de travail. Même subdivisé, le congé parental doit donner droit à une indemnité.

Le Conseil propose d'instaurer un âge maximum de huit ans, comme défini dans la directive, et de ne pas imposer l'utilisation du congé parental avant le quatrième anniversaire de l'enfant, tel que stipulé dans la législation. Selon le Conseil, l'indemnité en vigueur actuellement (431,61 EUR avant indexation) demeure insuffisante pour certaines catégories de travailleurs, à savoir les isolés. Le Conseil estime que le personnel des administrations locales et provinciales doit pouvoir bénéficier du congé parental. D'après le Conseil, les droits octroyés aux travailleurs au moment de l'accès au congé parental doivent rester inchangés jusqu'à la fin du congé. La période du congé parental doit être assimilée au temps de travail en ce qui concerne les différents secteurs de la sécurité sociale.

Le Conseil regrette également que les catégories de travailleurs (ouvriers, employés du secteur public, personnel des administrations de l'Etat, personnel des administrations communautaires, régionales, provinciales et communales) fassent l'objet de règlements d'attribution différents, alors que le paiement des indemnités relève toujours du budget de l'ONEM. Le Conseil pense en outre que cette diversité de règlements complique inutilement le travail des informateurs.

Finalement, le système du congé parental sous forme d'interruption de carrière, via différentes techniques, a été approuvé dans certains services publics (mais d'autres appliquent toujours exclusivement la formule du congé parental non rémunéré). Le montant de l'indemnité est resté inchangé.

#### Mesures en termes de politique

Avis n° 21 relatif au congé parental. La Ministre Onkelinx fait référence ici à l'introduction du système du crédit-temps en remplacement de l'interruption de carrière et à l'allongement depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2002 du congé parental, qui passe à 10 jours au lieu de 3. Ces deux mesures ont été prises dans le cadre de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie (M.B. du 15 septembre 2001).

A la même date du 1<sup>er</sup> janvier 2002, le gouvernement fédéral a mis fin à l'obligation de remplacement dans tous les régimes d'interruption de carrière propres au personnel statutaire des services publics, même si ces réglementations n'ont pas encore été modifiées dans ce sens (voy. la circulaire n° 529 de la Fonction publique fédérale, 3 septembre 2002, M.B., 5 octobre 2002).

#### ***1.1.13. Remplacement en cas d'interruption de carrière***

Dans son avis n° 22, le Conseil aborde la problématique du remplacement en cas d'interruption de carrière.

Le régime général de l'interruption de carrière est régi par la loi du 22 janvier 1985 et par l'arrêté royal du 2 janvier 1991. Tous les travailleurs du secteur privé, liés par un contrat de travail (tel que défini par la loi du 3 juillet 1978) pour un travail à temps plein ou à temps partiel peuvent bénéficier du régime. Ce régime s'applique e.a. aussi au personnel contractuel des ministères et des parastataux (tant au niveau fédéral que régional ou communautaire). Il existe en outre quelques régimes spécifiques.

Un travailleur qui souhaite recourir à l'une ou l'autre forme d'interruption de carrière perçoit une indemnité d'interruption mensuelle, en principe à la condition expresse que son employeur se soit engagé à le remplacer. Le remplacement d'un travailleur optant pour une interruption de carrière complète peut être assuré par une ou deux personnes.

Les études révèlent que l'ONEM ne possède pas un aperçu complet des données relatives au remplaçant d'un travailleur en interruption de carrière.

Les demandes de renseignements adressées par les candidats-remplaçants aux différentes instances compétentes nous incitent à conclure que la réglementation est confuse et engendre dès lors une insécurité juridique.

Par ailleurs, les conditions auxquelles une personne au chômage, homme ou femme, doit satisfaire pour entrer en ligne de compte pour le remplacement d'un travailleur en interruption de carrière sont telles qu'elles limitent actuellement les opportunités d'emploi à temps plein. En effet, les hommes et les femmes qui remplacent un travailleur en interruption de carrière partielle ne sont plus pris en considération pour un deuxième remplacement d'interruption de carrière partielle étant donné qu'ils ne sont plus chômeurs complets indemnisés. Une exception s'applique au travailleur à temps partiel avec maintien des droits qui bénéficie d'une allocation de garantie de revenus.

Le Conseil constate qu'il n'existe pratiquement aucune donnée permettant de définir le profil du travailleur en interruption de carrière ou portant sur le déroulement de carrière. Le(la) remplaçant(e) constitue une totale inconnue. Alors que le système est d'application depuis déjà plus de 10 ans, le temps est venu d'insister pour que l'on examine le profil et l'évolution de carrière du travailleur en interruption de carrière et de son remplaçant.

Le Conseil estime également que l'imposition de règles limitatives pour l'octroi d'un travail à temps partiel ne peut qu'entraîner une réticence par rapport à cette forme d'emploi. Le Conseil insiste pour que l'on procède rapidement à une simplification, à une clarification et à une adaptation du devoir de remplacement. Le Conseil attire enfin l'attention sur la nécessité d'harmoniser, d'une part, la réglementation du chômage et, d'autre part, la législation relative aux contrats de travail au niveau de l'interruption de carrière.

#### Mesures en termes de politique

Entre-temps, les travailleurs intérimaires sont autorisés à remplacer un travailleur en interruption de carrière (dans le secteur privé) pour une période maximale de 3 mois.

A cet égard, il convient néanmoins de souligner que la loi-programme du 30 décembre 2001 a modifié la loi du 22 janvier 1985 en supprimant, à partir du 1er janvier 2002, l'obligation de remplacement pour les personnes employées par un contrat de travail (et l'ensemble du personnel des administrations locales et provinciales).

#### ***1.1.14. Principe d'un salaire égal pour un travail de valeur égale et évaluation des fonctions***

Le 12 mars 1999, le Conseil de l'Egalité des Chances entre hommes et femmes a approuvé l'avis n°23 concernant le principe d'un salaire égal pour un travail de valeur égale et l'évaluation des fonctions. Cet avis part de la constatation qu'il y a encore toujours, malgré la législation très détaillée en matière d'égalité de rémunération entre hommes et femmes, un fossé salarial important entre les deux sexes en Belgique. Ainsi, si l'on considère, par exemple, l'ensemble du secteur industriel, les travailleuses perçoivent actuellement seulement 79,44% de ce que perçoivent leurs collègues masculins. Différents facteurs expliquent ce fossé salarial. Une des données est qu'à la suite de certains choix de formation et de professions, les femmes optent massivement pour un nombre réduit de fonctions dans un certain nombre de secteurs moins bien rémunérés. Il y a aussi le fait que le déroulement de la carrière des femmes est différent de celui des hommes (interruption de carrière pour éduquer les enfants, présence plus élevée de femmes dans le travail à temps partiel), ce qui contribue également à la différence de salaire globale entre les sexes.

Il y a cependant encore une partie de la différence salariale que l'on ne peut pas expliquer en mettant en exergue uniquement les facteurs précités. Traditionnellement, cette partie non expliquée est mise en corrélation avec toutes sortes de formes cachées de discrimination dans l'évaluation des fonctions. Aux Pays-Bas, différents chercheurs ont calculé que la discrimination dans l'évaluation des fonctions serait responsable d'au moins 12% du fossé salarial. On peut également admettre que, dans notre pays, la discrimination dans l'évaluation des fonctions est responsable d'une part aussi grande du fossé salarial. En effet, une étude effectuée en 1997 montre que sur les 149 classifications de fonction sectorielles utilisées seules 10% aboutissent à une évaluation des fonctions sexuellement neutre. Ce n'est pas un hasard si seules les classifications de fonction analytiques sont conformes aux exigences, car celles-ci se basent en effet sur une approche plus scientifique et objective.

Dans son avis n°23, le Conseil a analysé les problèmes existants pour obtenir une législation qui puisse combattre de manière efficace la discrimination dans l'évaluation des fonctions. Il ressort de cette analyse qu'un travailleur discriminé est trop isolé socialement et juridiquement pour pouvoir combattre efficacement la discrimination dans l'évaluation des fonctions. Cet isolement est de plus renforcé parce que tant l'individu que ceux qui doivent veiller au respect de la législation sur l'égalité des chances (Inspection sociale, magistrats, avocats) manquent d'informations et d'expertises.

Le Conseil présente dans son avis un certain nombre de mesures possibles pour y remédier.

Ainsi, il met l'accent sur la mise sur pied d'un contrôle préventif lors de l'établissement de CCT sur les classifications de fonctions. Dans le cadre d'un tel contrôle préventif, un certain nombre d'exigences de qualité pour l'évaluation des fonctions peuvent être imposées aux partenaires sociaux.

Dans le domaine de l'information, le Conseil propose, entre autres, que les employeurs soient obligés de mentionner la dénomination exacte de la fonction (c'est-à-dire, la dénomination de la fonction telle qu'elle apparaît dans la classification des fonctions) sur un certain nombre de documents sociaux.

De même, une des mesures possibles serait de donner des formations en évaluation des fonctions aux inspecteurs sociaux, aux présidents de commissions paritaires et aux partenaires sociaux.

Au niveau de l'imposition de la norme, le Conseil est d'avis qu'il faut faire appel à une instance consultative indépendante qui jouerait un rôle d'expert auprès des tribunaux en matière d'affaires sur l'égalité de rémunération, ceci par analogie à la Nederlandse Commissie Gelijke Behandeling.

### Suivi

Le 19 décembre 2001, le Conseil national du Travail a modifié la convention collective de travail n° 25 sur l'égalité de rémunération entre travailleurs masculins et féminins (C.C.T. n° 25 bis) pour donner à la commission spécialisée une mission de sensibilisation, avis et assistance aux commissions paritaires quant aux systèmes d'évaluation des fonctions neutres sur le plan du sexe.

L'arrêté royal du 2 octobre 2001 modifiant l'AR du 8 août 1980 relatif à la tenue des documents sociaux impose à l'employeur de stipuler également la fonction, le titre, le rang ou la catégorie de travail. Ceci incitera l'employeur à mentionner la dénomination de fonction exacte.

La Direction de l'égalité des chances, en collaboration avec le Ministère Fédéral de l'Emploi et du Travail de l'époque et avec le FSE, a développé en 2001 le projet EVA (évaluation analytique) dans le but principal d'apporter des outils aux partenaires sociaux et aux secteurs pour introduire le nouveau système de classification des fonctions et de revoir les anciens systèmes.

L'une des actions concrètes consiste en une formation basée sur le programme de formation actualisé en 2001 et intitulée "Évaluation et classification des fonctions. Instruments pour une égalité des revenus." Cette formation est proposée aux groupes-cibles parmi les partenaires sociaux, à savoir:

- première étape: les formateurs des services nationaux de formation;
- deuxième étape: les personnes chargées des négociations en matière de revenu et de classification de fonctions dans les différents secteurs et entreprises.

### ***1.1.15. Les femmes dans les corps de pompiers***

A la demande d'un conseiller communal de la commune de Duffel, le Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes a été invité à évoquer la discrimination au sein des corps de pompiers et de formuler quelques recommandations.

La première partie de l'avis n°35 donne un aperçu de la législation existante relative aux services de lutte contre l'incendie belges, notamment en ce qui concerne l'organisation des secours, les exigences en matière de recrutement, le statut du personnel,... . En Belgique, 250 corps de pompiers sont répartis en 4 catégories. En 1993 (nous ne disposons pas de chiffres plus récents de la répartition hommes-femmes) 154 femmes et 16.342 hommes travaillaient dans les services incendie belges (personnel opérationnel). Sur la base d'une enquête (fin 1999), on a examiné notamment la présence de femmes dans les services incendie en Belgique, les exigences au moment du recrutement, la procédure de sélection, les conditions de travail et l'infrastructure dans les casernes de pompiers. Dans une deuxième partie de l'avis, les résultats de l'enquête sont abordés de manière plus approfondie.

Voici quelques résultats remarquables:

- 130 des 250 chefs de corps (52%) ont répondu au questionnaire;
- exactement 50% des services incendie (65 sur 130) qui ont répondu occupent une ou plusieurs femmes;
- près de la moitié du personnel féminin (118 sur 243) occupé dans un service incendie effectue un travail technique et administratif et ne participe donc pas directement au véritable travail de pompier;
- malgré la loi du 13 février 1998 relative à l'interdiction de fixer une limite d'âge maximal au recrutement et à la sélection, il faut constater qu'un corps sur trois (42 sur 130) fixe un âge maximum (généralement 35 ans) comme condition de recrutement. Pour la plupart des corps de pompiers, le sexe n'est pas une condition. La majeure part des corps de pompiers définit par contre une taille minimale, généralement fixée à 1m60. Quatre corps seulement fixent des tailles minimales différentes selon le sexe;

- les conditions de recrutement sont tout d'abord fixées par le conseil communal. Nous constatons aussi que les normes appliquées lors des épreuves physiques ne sont jamais adaptées en fonction du sexe des candidats;
- le personnel opérationnel en particulier ne peut bénéficier de l'interruption de carrière, du travail à temps partiel ou du congé parental. Le personnel administratif quant à lui bénéficie de cette possibilité;
- 29% seulement (38 sur 130) des corps de pompiers sont équipés d'installations séparées (vestiaires, toilettes, douches) pour le personnel féminin. 40 % (52 sur 130) des casernes de pompiers ne disposent pas d'installations séparées pour le personnel féminin éventuellement présent.

Le Conseil estime notamment:

- qu'il convient de prévoir un statut pour le pompier volontaire;
- que le conseil communal a encore trop d'influence dans la nomination du personnel des services incendie. Le ministre de l'Intérieur devrait pouvoir imposer des dispositions plus strictes aux communes, notamment en ce qui concerne les conditions de recrutement et la procédure de sélection pour les femmes;
- que la limite d'âge maximum, qui continue à être appliquée malgré la loi du 13 février 1998, doit disparaître;
- que les épreuves physiques en matière d'aptitude physique pour les femmes doivent être adaptées;
- qu'il convient d'organiser des services incendie pour les jeunes dans les différents corps car ils constituent une école d'apprentissage très intéressante tant pour les jeunes filles que pour les garçons pour se préparer en vue de la sélection et du travail de pompier proprement dit. Les capacités techniques et imperfections physiques peuvent être corrigées dans le service incendie pour jeunes.

Entre-temps, deux groupes de travail ont été créés au sein du Ministère fédéral de l'Intérieur, qui se sont vu confié la mission de vérifier dans quelle mesure les tests de sélection généraux et les épreuves physiques pouvaient être adaptés. Comme ces deux groupes de travail étaient exclusivement composés d'hommes, le Conseil a adressé une lettre (août 2000) au ministre compétent en vue de revoir la composition de ces deux groupes de travail.

#### ***1.1.16. Révision de la directive 76/207***

L'avis n° 40 du 8 décembre 2000 du Conseil de l'Egalité des Chances entre hommes et femmes est relatif à la proposition de directive du Parlement Européen et du Conseil modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail.

Le Conseil de l'Egalité entre Hommes et Femmes estimait que la proposition soumise n'était pas à la hauteur des obligations nouvelles imposées par le traité, pas plus que des ambitions proclamées par la Commission. Parmi les lacunes importantes, le Conseil estimait qu'il était indispensable de donner une définition juridique communautaire uniforme aux concepts d'égalité de traitement et d'égalité des chances. Il regrettait principalement dans ce cadre que la Commission n'ait pas présenté une proposition de codification cohérente du droit dérivé existant, qui aurait pour but de faciliter l'application effective des droits à l'égalité, à savoir non seulement la reconnaissance du droit individuel à l'égalité de traitement, mais également la reconnaissance explicite du caractère collectif et systémique d'éventuelles discriminations sur la base du sexe.

Pour arriver à une application uniforme et efficace de l'égalité professionnelle dans les Etats membres, le Conseil préconisait de privilégier le règlement plutôt que la directive.

A côté de cette critique générale de fond de la proposition de directive du 7 juin 2000 de la Commission, le Conseil de l'Egalité entre Hommes et Femmes a examiné article par article le texte proposé et a émis diverses observations en indiquant aussi quelles seraient les conséquences des dispositions examinées en droit interne, notamment en ce qui concerne le harcèlement sexuel, les liens entre égalité et maternité, les actions positives, etc.

Au 15 décembre 2001, la directive n'avait toujours pas été adoptée. Elle a fait l'objet de deux lectures par le Parlement dans le cadre de la procédure de co-décision. Le Parlement européen a ainsi adopté le 24

octobre 2001 des amendements à la position commune du Conseil sur la modification de la directive. La directive 2002/73 a finalement vu le jour le 23 septembre 2002, elle modifie la directive 76/207 à dater du 5 octobre 2002 et doit être transposée par les Etats membres pour le 5 octobre 2005.

***1.1.17. Délais de préavis en cas de licenciement d'ouvriers occupés dans des services publics dans les liens d'un contrat de travail.***

Dans son avis n° 47, le Conseil abordait la problématique des délais de préavis en cas de licenciement d'ouvriers occupés dans les services publics dans les liens d'un contrat de travail, dans la perspective du genre.

Conformément à l'article 59 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, si un employeur licencie sans motif un ou une ouvrier ou ouvrière engagée à durée indéterminée sur la base d'un contrat de travail, il doit lui signifier un délai de préavis de 28 jours ou de 56 jours si l'intéressé(e) compte au moins 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Depuis de nombreuses années, le Comité des Experts du Conseil de l'Europe estime que ces délais sont trop courts, de sorte que la Belgique ne peut exécuter valablement l'article 4, 1er alinéa, 4. de la Charte sociale européenne (approuvé par la loi du 11 juillet 1990), en vertu de laquelle la législation nationale doit garantir un délai de préavis raisonnable.

Sans faire référence à cette disposition, mais dans le cadre de l'Accord interprofessionnel du 8 décembre 1998, les partenaires sociaux ont approuvé le 20 décembre 1999 au sein du Conseil national du Travail la Convention collective n°75 relative aux délais de préavis des ouvriers et prolongé les délais prévus par l'article 59 de la loi du 3 juillet 1978.

Toutefois, la CCT n°75 ne s'applique pas aux services publics. De ce fait, on constate une différence de traitement qui ne repose sur aucune justification objective au détriment des travailleurs occupés dans les services publics dans les liens d'un contrat de travail pour ouvriers.

Un an après l'entrée en vigueur de la CCT n°75, les ouvriers contractuels sont donc encore toujours privés de ses avantages. L'absence d'une norme équivalente à la CCT n°75 est apparemment neutre mais elle touche proportionnellement beaucoup plus de femmes, sans que cette différence de traitement puisse être justifiée. Le fait est que dans les services publics administratifs, il s'agit principalement de personnel de réfectoire et de nettoyage, donc principalement de femmes. Au sein du Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail par exemple, 191 personnes travaillent dans les liens d'un contrat de travail pour ouvriers, dont 163 femmes.

Le Conseil estime qu'il n'y a aucune raison pertinente pour refuser un avantage équivalent aux ouvriers occupés dans les services publics dans les liens d'un contrat de travail. En outre, le Bureau souligne que cette discrimination directe camoufle une discrimination indirecte tout à fait intolérable à l'égard des femmes, d'autant plus qu'elle frappe des travailleuses peu payées qui travaillent souvent à temps partiel parce qu'elles y sont contraintes.

Mesures politiques

Entre-temps et à la suite de l'avis, la Ministre de l'Emploi Laurette Onkelinx, a demandé d'élaborer un projet de loi en vue d'apporter des modifications à l'article 59 de la loi du 3 juillet 1978 conformément à l'avis du Conseil. Il sera ainsi mis fin à la situation désavantageuse des membres du personnel contractuels dans les services publics.

Le projet de loi a été adapté par la Chambre le 13 février 2003 et le Sénat ne l'a pas amendé. La loi a été adoptée le 22 avril 2003 (M.B. du 13 mai 2003).

***I.1.18. Conditions d'accès à certains emplois dans les services extérieurs de la Direction générale des établissements pénitentiaires du Ministère de la Justice***

Dans sa lettre du 6 août 1999, la Direction générale des établissements pénitentiaires du Ministère de la Justice a demandé un avis à propos d'un projet d'Arrêté royal au "Conseil de l'Égalité des Chances, Commission permanente du travail".

La Commission permanente du travail souligne dans son avis n°1 du 10 septembre 1999 que le principe de l'égalité d'accès aux fonctions est inscrit dans la Directive européenne 76/207 et la loi du 7 mai 1999. Les exceptions à ce principe doivent être solidement fondées (art. 2, § 2 de la directive et art. 9 de la loi).

Vu la jurisprudence de la Cour de Justice (arrêts Johnston, 222/84 du 15 mai 1986 et Commission/France, 318/86 du 30 juin 1988) et du Conseil d'Etat (arrêt n° 45.552 du 30 juin 1993), la Commission constate néanmoins que le projet d'arrêté royal représente un progrès important par rapport à la ségrégation actuelle des fonctions et qu'il s'agit en même temps d'une réaction positive quoique très tardive aux suggestions de la Commission Travail des Femmes. L'instauration d'un effectif partiellement mixte pour la fonction, quel que soit le grade, aura sans nul doute un impact favorable sur les perspectives professionnelles des femmes mais aussi sur les conditions de vie et de travail du personnel et des détenus dans les établissements pénitentiaires.

Par conséquent, la Commission permanente du travail émet un avis positif unanime sur le projet d'arrêté royal.

La Commission fait encore remarquer que cet avis ne correspond pas précisément aux hypothèses des articles 2, § 2 de la directive et 9 de la loi du 7 mai 1999 qui ne se réfèrent qu'à des fonctions pour lesquelles le sexe est une condition déterminante vu la nature de l'activité ou les conditions d'exercice. Etant donné que le projet a pour objectif de limiter les exceptions au principe d'égalité, la base juridique semble cependant suffisante.

Comme le projet se base sur des quotas, la Commission attire par ailleurs l'attention sur la jurisprudence nuancée de la Cour de Justice en ce qui concerne la légalité de cette méthode à la lumière de l'article 2, § 4 de la directive (arrêts Kalanke, C-450/93 du 17 octobre 1995 et Marschall, C-409/95 du 11 novembre 1997). L'arrêté doit donc être exécuté de manière telle à ne pas donner lieu à des discriminations individuelles.

Par conséquent, la Commission souhaite être informée des résultats de cette exécution afin de pouvoir vérifier si le quota défini dans le projet a été adapté.

La Commission souhaite enfin rappeler que l'exécution de l'arrêté doit se faire dans le respect du RGPT.

Mesures politiques

Le 13 octobre 2000, l'arrêté royal du 10 octobre 2000 relatif aux conditions d'accès à certaines fonctions des services externes de la Direction générale des Etablissements pénitentiaires du Ministère de la Justice est paru au Moniteur belge.

L'article 1<sup>er</sup> de l'arrêté stipule que "dans chaque service externe de la Direction générale, au moins 60 % du nombre total de postes ayant une fonction de gardien est réservé à des personnes de même sexe que les détenus que ces personnes doivent surveiller".

***I.1.19. Conditions d'accès à certaines fonctions auprès des Institutions publiques d'observation et d'éducation sous surveillance***

Le gouvernement flamand a demandé l'avis du Conseil sur un avant-projet de décret modifiant le décret du Gouvernement flamand du 8 juin 1999 supprimant l'Arrêté royal du 9 novembre 1984 relatif aux conditions d'accès à certaines fonctions auprès des Institutions publiques d'observation et d'éducation sous surveillance.

L'avant-projet modifiant le décret du 8 juin 1999 vise à réintroduire une exception au principe de l'égalité d'accès aux fonctions sur la base de l'art. 122 de la loi du 4 août 1978. Il ne vise toutefois pas à réserver

l'ensemble des fonctions à des personnes d'un sexe donné, mais à instaurer une règle qui définit qu'au moins 50 % des fonctions éducatives doivent être attribuées à des personnes du même sexe que les jeunes qui leur sont confiés. Cette méthode est donc le contraire de celle qui a abouti à l'A.R. du 10 octobre 2000 (voir avis 1 de la Commission permanente Emploi).

Les difficultés juridiques sont de deux ordres:

- l'art. 122 de la loi du 4 août 1978, qui reprend l'art. 2, § 2 de la directive 76/207, prévoit que le sexe peut constituer une condition déterminante pour l'accès à certaines fonctions "du fait de leur nature ou des conditions d'exercice".

Il semble donc nécessaire que l'avant-projet modifiant le décret du 8 juin 1999 formule expressément les raisons pour lesquelles 50% des fonctions doivent être réservées à des moniteurs du même sexe que les jeunes en question.

La formulation de la disposition (le projet d'art. 2bis, 1<sup>e</sup> §, al. 2) qui permet au ministre compétent de dépasser le quota de 50 % doit à fortiori être plus précise que "pour des raisons d'organisation ou des considérations de sécurité", étant donné que la jurisprudence de la Cour de Justice requiert que les exceptions au principe d'égalité soient particulièrement bien motivées (arrêt *Johnston*, 222/84 du 15 mai 1986).

- par ailleurs, on ne sait pas avec certitude si vu l'application partielle du décret du 8 juin 1999, les procédures de recrutement de moniteurs doivent maintenant être séparées ou mélangées.

Si les procédures sont séparées, l'avant-projet ne suscite pas de problème particulier étant donné que les pouvoirs publics pourvoient aux fonctions vacantes selon les besoins en puisant dans les réserves de candidats masculins ou féminins.

Si les procédures sont mélangées, l'avant-projet aboutit à ce que la préférence soit accordée à un candidat masculin ou féminin moins bien classé au lieu de celui qui précède.

La Commission partage le souci du gouvernement flamand consistant à dispenser une éducation mixte aux jeunes en question; c'était d'ailleurs la principale motivation de l'avis n°15/9 de la Commission Emploi des Femmes.

A condition que les difficultés juridiques soient résolues, la Commission peut donc émettre un avis favorable à propos de cet avant-projet. Elle ordonne cependant qu'une disposition y soit insérée en vue d'une évaluation régulière, en particulier en cas de fixation d'un quota de plus de 50%.

### ***1.1.20. Emploi des personnes handicapées***

#### **Avis n° 64 du 13 décembre 2002 du Conseil de l'Egalité des Chances entre Hommes et Femmes relatif au Genre et à l'emploi des personnes handicapées**

Dans la perspective de l'année européenne de la personne handicapée, le Conseil de l'Egalité des Chances entre hommes et femmes désire se prononcer dans un premier avis sur l'égalité entre femmes et hommes handicapés au regard de l'accès à l'emploi. Des problèmes spécifiques feront l'objet d'un avis circonstancié ultérieur.

Dans cet avis le Conseil décrit la situation actuelle au niveau de l'Union européenne, au niveau de la Confédération européenne des syndicats et examine la situation pour la Belgique en partant de 3 types d'emploi:

- l'emploi dans les entreprises de travail adapté (ETA) Régions wallonne et de Bruxelles-Capitale) ou les ateliers protégés (Flandre);
- l'obligation faite aux ministères, services publics et entreprises publiques d'occuper un certain quota de personnes handicapées;
- l'emploi dans les entreprises privées.

Le Conseil formule les recommandations suivantes:

Le Conseil de l'Egalité des Chances constate qu'aucune disposition spécifique ne vise à assurer l'égalité entre hommes et femmes dans la question de l'accès à l'emploi ou de l'occupation de personnes handicapées.



Il constate aussi qu'aucun outil statistique ne permet de mesurer, respectivement sur les femmes et sur les hommes, l'impact des mesures favorables à l'emploi de personnes handicapées.

Il demande donc aux Ministres responsables en la matière tant au niveau fédéral qu'aux niveaux des entités fédérées:

- 1° de soumettre prochainement au Conseil un ensemble de données chiffrées et ventilées par sexe permettant de suivre l'impact des mesures actuelles et futures en matière d'emploi des personnes handicapées;
- 2° de faire inclure dans les instruments juridiques adoptés ou à adopter, une clause rappelant l'obligation de non-discrimination entre hommes et femmes dans l'accès à l'emploi et ce dans le souci d'une plus grande égalité dans le taux d'emploi des femmes et des hommes handicapés;
- 3° de présenter au Conseil, dans le cadre de l'année européenne des personnes handicapées, l'éventail des initiatives qui seront prises et subsidiées et qui concernent plus particulièrement les femmes;
- 4° de faire réaliser des recherches qualitatives sur les problèmes spécifiques qui peuvent se poser aux femmes handicapées et freiner leur accès à l'emploi.

#### ***1.1.21. La présence de femmes dans la diplomatie belge***

Après la publication d'une série d'articles dans la presse laissant entendre que la diplomatie belge serait un bastion masculin ne comptant qu'un nombre limité de diplomates femmes et pas de femmes aux postes supérieurs, ce qui lui donnait un score misérable par rapport à d'autres Etats membres européens, le Conseil a estimé qu'il était important d'examiner ce problème.

Le Service diplomatique belge comprend tous les fonctionnaires de la Carrière du Service externe. Fin 2000, on comptait un total de 365 diplomates nommés et 35 stagiaires, dont 48 femmes, ce qui signifie que 12% seulement des diplomates belges sont des femmes.

Une cause importante de l'entrée en service limitée de femmes dans la diplomatie belge pourrait être due à l'attrait limité de la profession et de la carrière de diplomate. Dans quelle mesure, les candidats diplomates sont-ils informés durant leurs études de la carrière diplomatique, des conditions de travail, des possibilités de promotion, des difficultés qu'ils pourraient rencontrer, des chances qui sont susceptibles de se présenter. Comment présente-t-on la carrière lors des séances d'information qui sont organisées aussi bien dans l'enseignement secondaire supérieur qu'universitaire par le ministère compétent? Les emplois vacants publiés en vue de recruter des candidats ne semblent pas davantage susciter un grand « enthousiasme ». Dans quelle mesure l'aspect du genre est-il abordé au cours de la formation ou des séances d'information? Une autre cause qui fait que si peu de femmes accèdent au service diplomatique réside dans le fait que la carrière perturbe fortement la vie privée des diplomates, ce qui rend très difficile la combinaison avec la vie familiale. En outre, le monde extérieur manque d'information sur la carrière diplomatique, ce qui fait que les préjugés sont légion. Le fait que la carrière de la femme reste subordonnée à celle de son mari prouve que ces rôles traditionnels restent très vivaces. En outre, la diplomatie belge est encore souvent considérée comme un monde typiquement masculin – ce qu'elle est au sens strict – et cela la rend très peu attrayante pour les femmes.

Même pendant leur carrière, les femmes diplomates rencontrent de nombreux problèmes. Souvent, il s'agit de problèmes d'ordre familial (notamment la séparation limitée entre le travail et la vie privée). Une série de plaintes ayant trait aux conditions de travail ont encore été notées sur la base de témoignages de femmes diplomates.

Dans les recommandations, il avait d'abord été proposé qu'une série de points doivent faire l'objet d'une étude (scientifique) approfondie. Cette étude pourrait être menée par la ministre chargée de la politique en matière d'égalité des chances entre hommes et femmes, madame Onkelinx, en collaboration avec les autres départements concernés (p.ex. les Affaires étrangères).

Il est nécessaire que l'on examine la question de l'attrait de la carrière de diplomate et la manière de l'améliorer ainsi que la phase au cours de laquelle il conviendrait de le faire. Avant toute chose, l'étude

devrait vérifier dans quelle mesure l'image de la diplomatie belge est perçue comme un bastion typiquement masculin par le citoyen et plus particulièrement par les candidats diplomates. En outre, il est aussi important de savoir comment la profession et la carrière de diplomate sont présentées dans le cadre des formations (universitaires) existantes. Quelles études s'avèrent être la meilleure préparation à une carrière dans la diplomatie? Faut-il une formation spécifique? Est-on attentif à l'aspect du genre durant les études?

Un autre point qui doit être examiné concerne l'information diffusée au cours des séances d'information actuelles et par qui cette information est diffusée (il faut que des jeunes femmes fassent partie de l'équipe d'information).

Il est aussi important de vérifier dans quelle mesure les annonces d'emplois vacants qui invitent les candidats à participer aux examens sont rédigées de manière sexuellement neutre. Les offres d'emplois ne peuvent effrayer les candidats diplomates. Lors des examens, il convient dès lors de veiller à composer les jurys d'examens de manière plus équilibrée (H/F). En outre, il faut aussi veiller à ce que les interviews des candidats masculins et féminins se déroulent de manière uniforme.

On devrait par ailleurs s'interroger sur la mesure dans laquelle le climat familial dans les postes à l'étranger peut être amélioré, tant pour les diplomates qui ont un partenaire et/ou des enfants que pour les célibataires. On pourrait aussi étudier l'organisation de la diplomatie dans d'autres pays afin que la Belgique tire profit de quelques bonnes pratiques de l'étranger. Ainsi par exemple, en Grande-Bretagne, il est possible d'exercer temporairement un autre emploi dans le secteur public ou privé, afin d'introduire une plus grande souplesse dans la carrière.

Quelques témoignages nous permettent déjà de constater qu'en ce qui concerne les conditions de travail des diplomates belges, il faut de la transparence notamment par rapport aux possibilités de promotions, à la rémunération et au statut.

### Mesures politiques

Tout comme en 2001, quand le Conseil des ministres avait décidé d'introduire une perspective spécifique au genre et au sexe dans tout le secteur public fédéral, en 2002, l'objectif stratégique du Ministère des Affaires étrangères est à nouveau d'augmenter le nombre de femmes dans la carrière à l'étranger (diplomatie, chancellerie, coopération internationale). A cet égard, une attention particulière est consacrée au recrutement, au déroulement de la carrière, à la conciliation de la vie professionnelle avec la vie de famille et au changement de mentalité qui doit intervenir à cet égard. Dans ce cadre, le programme d'action Egalité des genres 1997-1998 mis en place en 1997 au sein du Ministère, sera adapté.

Une série de mesures ont déjà été prises:

Dans les universités, une campagne d'information a eu lieu qui a mis l'accent sur la représentation des femmes dans la carrière diplomatique, le déroulement de la carrière, un équilibre harmonieux entre le travail et la famille. Cette campagne s'accompagnait d'un exposé sur la politique en matière d'égalité des chances;

- des représentants du Cabinet du Ministre des Affaires étrangères étaient présents au Salon de l'étudiant;
- on a recherché une meilleure diffusion de l'information en ce qui concerne les examens diplomatiques ou de la chancellerie, en encourageant les femmes à participer à l'examen (cela s'est déjà fait depuis le dernier examen diplomatique);
- une femme diplomate siège dans le jury d'examen Selor pour l'examen diplomatique;
- en octobre 2001, un centre d'accueil de jour pour enfants a été ouvert, qui est ouvert cinq jours par semaine (du lundi au vendredi) de 7h15 à 19h15. On peut ainsi tenir compte des heures parfois irrégulières qui doivent être prestées dans un ministère qui dépend dans une large mesure des événements internationaux. Les fonctionnaires du Ministère des Affaires étrangères peuvent faire usage du centre d'accueil de jour des enfants;
- depuis 1995, le service social du Ministère des Affaires étrangères organise des ateliers récréatifs et culturels pour les enfants de 3 à 14 ans. Ceux-ci ont lieu 2 semaines pendant les vacances de Pâques, 2 semaines en juillet et 2 semaines en août (de 8 à 18h). En 1998, le projet a aussi été ouvert aux enfants de plus de 14 ans, qui ont l'occasion de faire des voyages culturels (Paris, Londres, Pays-Bas).
- on a négocié des accords de réciprocité en matière d'emploi des conjoints de fonctionnaires des carrières à l'étranger;

- on a aussi examiné quels moyens étaient disponibles en vue de protéger les droits sociaux des épouses de fonctionnaires en carrière à l'étranger, afin qu'elles puissent prétendre à une pension complémentaire;
- des mesures ont été prises en vue de la réinsertion des épouses dans la vie professionnelle à leur retour en Belgique (p. ex. inscription automatique au service de placement sans devoir faire de stage d'attente).

En vue de rencontrer l'objectif stratégique du Ministère, on envisage de créer la fonction de fonctionnaire de liaison pour les questions personnelles et familiales et la fonction de responsable de l'introduction d'une perspective du genre au sein du département.

### ***1.1.22. Stage judiciaire***

Selon le Code judiciaire, avoir accompli le stage judiciaire de 3 ans ou 18 mois est une condition indispensable pour pouvoir postuler à une fonction de magistrat du siège ou du ministère public. Mais l'article 159<sup>octies</sup>, § 6 du Code dispose que toute absence ininterrompue de plus d'un mois prolonge le stage. C'est évidemment le cas du congé de maternité, de sorte qu'en raison de sa grossesse, une stagiaire risque de ne pouvoir postuler à des fonctions qui deviennent vacantes avant qu'elle ait terminé son stage ainsi prolongé.

Dans son avis n° 50, le Conseil dénonce cette conséquence comme une discrimination fondée sur la maternité, laquelle est injustifiable aux yeux de la directive communautaire 76/207; il recommande la modification de l'article 259<sup>octies</sup>, § 6.

#### Suivi

Cet avis a donné lieu au dépôt d'un amendement, d'initiative parlementaire, au projet de loi modifiant le Code judiciaire qui se trouvait en discussion à la Chambre. Cet amendement a été adopté et successivement la Chambre puis le Sénat (3 avril 2003) ont approuvé le projet de loi, dont l'article 21 complète comme suit l'article 259<sup>octies</sup>, § 6: "Les deux alinéas qui précèdent ne sont pas applicables aux congés liés à la protection de la maternité visés à l'article 39 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, lesquels sont assimilés à des périodes de stage".

La publication de la loi modifiant le Code judiciaire est attendue.

En conséquence devient sans objet la plainte que le Conseil avait introduite le 18 novembre 2002 auprès de la Commission européenne, pour dénoncer le manquement à la directive 76/207 signalé ci-dessus.

### ***1.1.23. Incidence du congé de maternité sur le stage d'attente dans la réglementation du chômage***

Le 20 mars 2003, le comité de gestion de l'ONEm a rendu un avis favorable à la proposition de la ministre, qui concorde avec l'avis du Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes (assimiler le congé de maternité pour le calcul du stage d'attente des allocations). L'administration de l'ONEm estime cependant qu'une modification de l'art. 36 de l'A.R. du 25 novembre 1991 est nécessaire; elle doit en rédiger le projet.

### ***1.1.24. Egalité de traitement entre hommes et femmes au travail (loi du 7 mai 1999)***

Le Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes n'avait pas été consulté officiellement concernant l'avant-projet de loi sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes au travail.

Dans sa recommandation du 25 juin 1998 il s'est cependant déclaré d'accord avec les objectifs poursuivis par celui-ci et avait émis toute une série de recommandations au sujet du texte dont deux points importants n'ont pas encore fait l'objet d'un suivi.

- les dispositions des articles 10 et 16 de la loi du 7 mai 1999 considèrent qu'un certain nombre de dispositions légales interdisant aux femmes d'effectuer certains travaux ne sont provisoirement pas contraires au principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes tel que visé par cette loi, or le gouvernement devrait soit abroger, soit étendre aux hommes les régimes de protection en question;
- le Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes avait également recommandé de fixer un plancher minimum d'indemnité pour le dommage moral découlant de la discrimination.

## **I.2. SECURITE SOCIALE**

En matière de sécurité sociale, le Conseil s'est penché sur les matières suivantes:

### ***1.2.1. Pensions des travailleurs salariés***

Le 14 février 1994, le Bureau du Conseil de l'Egalité des Chances a diffusé un communiqué de presse concernant l'avant projet de loi du Gouvernement portant certaines réformes en matières de pension des travailleurs salariés. Il y rappelait un certain nombre de principes objectifs essentiels à ses yeux et exigeait que le Ministre compétent demande l'avis du Conseil avant de prendre des décisions définitives.

C'est dans ce contexte et suite à l'entretien qui a eu lieu avec le Ministre des Pensions à l'époque, que le Conseil a émis sa Recommandation du 31 mars 1995 relative à la réforme des pensions des travailleurs salariés. Elle contient une prise de position et des recommandations en matière d'âge de la pension, de l'harmonisation du mode de calcul de la pension des hommes et des femmes, de la question de l'harmonisation dans d'autres secteurs de la sécurité sociale (chômage, prépension conventionnelle, prépension à mi-temps) et des droits dérivés, compte tenu des conséquences qu'une réforme du régime des pensions des travailleurs salariés entraînera inévitablement sur les femmes. Dans cette recommandation, le Conseil s'engageait à poursuivre l'examen de cette problématique.

#### Suivi de la Recommandation du 31 mars 1995 relative à la réforme des pensions des travailleurs salariés

En ce qui concerne les pensions, le Conseil souhaite absolument que le gouvernement le consulte préalablement sur tout projet ultérieur, et il regrette que la problématique des droits dérivés n'ait pas encore été considérée comme une priorité.

### ***1.2.2. La grossesse, le repos de maternité et l'allaitement... une maladie ?***

Malgré la loi du 22 décembre 1989 qui a créé une assurance de maternité, le congé de maternité n'étant dès lors plus assimilé à une incapacité de travail, une discrimination subsistait à l'égard des femmes enceintes, accouchées ou allaitantes, en matière de réglementation de la maladie et de l'invalidité.

Les travailleuses qui informaient très tôt l'employeur de leur état de grossesse, se voyaient normalement écartées de leurs tâches habituelles si celles-ci pouvaient les exposer à certains risques ou si elles demandaient à ne plus exercer un travail de nuit. On pouvait remédier à cette situation, soit par un aménagement provisoire des conditions ou du temps de travail, soit par le transfert de la travailleuse à d'autres tâches compatibles avec son état.

Un problème se posait cependant quand l'employeur se trouvait dans l'impossibilité de réaffecter la travailleuse et que celle-ci ne pouvait faire appel au Fonds des maladies professionnelles. Dans ce cas, elle était présumée atteindre 66% d'incapacité était prise en charge par l'assurance soins de santé et indemnités, une situation qui se prolongeait pendant toute la grossesse et se répétait lorsque l'intéressée allaitait son bébé et faisait à nouveau l'objet d'une mesure d'écartement. Si, au terme de cette période, la travailleuse était malade et demandait les indemnités d'incapacité primaire, les mutualités considéraient qu'elle se trouvait en incapacité depuis plus d'un an et elle tombait alors en "invalidité", situation est très défavorable (indemnités plus basses) pour un titulaire sans personne à charge.

Agissant de concert avec le Comité de Liaison des Femmes et le Vrouwen Overleg Komitee, le Conseil de l'Egalité des Chances a adressé en février 1996 au Ministre fédéral des Affaires sociales une lettre où il dénonçait cette discrimination. Le contenu et le fondement de cette lettre ont été décrits dans un communiqué de presse qui a été diffusé le 2 février 1996 sous le titre "Protection de la maternité et assurance maladie-invalidité: la grossesse, le repos de maternité et l'allaitement ... une maladie ?".

#### Suivi de cette problématique

Au cours du mois d'avril 1996, une proposition de loi a été déposée à ce sujet au Parlement. Dorénavant, la période pendant laquelle la travailleuse enceinte, accouchée ou allaitante jouit des mesures de protection, est également considérée comme période de protection de la maternité. La travailleuse a droit à une indemnité de travail. La période de protection de la maternité suspend également la période d'incapacité de travail. Telles sont les modifications apportées par la loi du 4 août 1996 (M.B., 26.09.96) à la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé, indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994.

#### ***1.2.3. Le point de vue du Conseil sur la sécurité sociale***

Le 24 mai 1996, le Conseil de l'Egalité des Chances entre hommes et femmes a exprimé son point de vue sur les projets de réforme et de "modernisation" de la sécurité sociale.

Ce point de vue, qui était déjà annoncé dans la Recommandation du Conseil du 31 mars 1995 relatif à la réforme de pensions des travailleurs salariés, a pris la forme d'une farde contenant une série de fiches. Chacune d'elles est axée sur un aspect bien déterminé de la problématique de l'égalité de traitement des hommes et des femmes dans la sécurité sociale. En résumé, le but est d'expliquer très clairement où le bât blesse et quels points les décideurs politiques ne peuvent absolument pas perdre de vue. Les fiches doivent permettre à tout un chacun de comprendre en un coup d'oeil de quoi il retourne exactement. A cet effet, on a parfois fait usage de chiffres et d'exemples concrets pour illustrer la problématique et replacer les choses dans leur contexte.

Dans les diverses fiches, les aspects suivants sont plus particulièrement abordés:

- les principes de la sécurité sociale;
- les droits propres;
- les discriminations qui existent encore actuellement dans l'assurance-chômage, l'assurance maladie-invalidité, les pensions et les allocations familiales;
- de la discrimination à l'exclusion;
- les pensions de retraite;
- les périodes assimilées;
- l'assurance-chômage;
- l'approche du mariage et de la cohabitation dans la sécurité sociale.

Lors de la présentation de la farde à la presse, le Conseil a rappelé que le Ministre des Pensions s'était engagé dans sa réponse à la question parlementaire n°18 (8 décembre 1995) de la Sénatrice Sabine de Béthune, à consulter le Conseil de l'Egalité des Chances sur l'avant-projet de loi relatif à la réforme des pensions des travailleurs salariés. Le Conseil demandait alors d'être consulté à propos de tout projet soumis.

Les organisations et groupements féminins ont fait bon usage des fiches pratiques. En collaboration avec le Conseil, ils ont exercé une pression sur le Gouvernement, notamment dans le cadre de la modernisation de la sécurité sociale qui a été effectuée fin 1996 - début 1997.

### Suivi des fiches concernant le point de vue du Conseil sur la sécurité sociale

Dans leur réponse aux questions parlementaires n° 90 et 106 de Madame de Béthune du 14 avril 1997 (Q. et R., Sénat, 24 juin 1997, n° 1.48, 2418 et 2421), les Ministres des Affaires sociales et de la Santé publique et des Pensions de l'époque ont déclaré que, suite à la recommandation, au mémorandum au formateur du Gouvernement à l'issue des élections du 21 mai 1995 (voir ci-après), et au point de vue du Conseil sur la sécurité sociale (mai 1996), des mesures précises avaient été prises pour rencontrer les souhaits du Conseil.

Ceci concernait les mesures relatives à:

- l'assurance maladie-invalidité (assouplissement de l'accès aux soins de santé pour certains groupes);
- les pensions (réforme du système de pensions légales des travailleurs en application de la loi cadre du 26 juillet 1996 de modernisation de la sécurité sociale);
- les allocations familiales (e.a. les moyens financiers en vue de l'accueil extra scolaire et des besoins spécifiques d'accueil pour les enfants de 0 à 12 ans).

Si des progrès ont été accomplis en ce qui concerne certains points spécifiques, la réglementation en cours dans certains secteurs de la sécurité sociale aboutit toujours à des effets discriminatoires à l'égard des travailleuses, et ceci notamment dans le secteur de l'assurance chômage. De plus, le remplacement progressif des droits dérivés par des droits propres n'a jamais été mis sur la table.

#### ***1.2.4. Modernisation de la sécurité sociale (avis n°15)***

A la lumière de la communication Gouvernementale du 1er octobre 1996 et plus particulièrement des éléments de celle-ci relatifs aux projets et mesures dans le domaine de la modernisation de la sécurité sociale, traduits depuis lors dans l'arrêté royal du 23 décembre 1996 portant exécution des articles 15, 16 et 17 de la loi du 26 juillet 1996 portant sur la modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions, le Conseil a examiné dans quelle mesure le Gouvernement a répondu aux recommandations du Conseil et quelles autres mesures sont encore nécessaires pour réaliser une égalité effective entre hommes et femmes.

**L'avis n° 15 du 21 mars 1997 relatif à certaines mesures décidées dans le cadre de la modernisation de la sécurité sociale expose le résultat de cette réflexion. Deux constatations traversent toute l'argumentation du Conseil:**

1. La situation des travailleurs à temps partiel (principalement des femmes) reste problématique. La réforme constitue pour les travailleurs à temps partiel une régression par rapport au régime actuel.
2. La réforme débouche sur un démantèlement des droits des femmes travailleuses dans la sécurité sociale, ceci sans qu'elles ne reçoivent de compensation équitable. La réforme se fait une fois de plus sur le dos des travailleuses alors qu'on ne touche pas ou très peu aux pensions des hommes et aux droits dérivés.

En outre, dans son communiqué de presse, le Conseil rappelle une fois de plus que le Ministre des Pensions a déclaré dans sa réponse à la question parlementaire n°18 (8 décembre 1995) de Mme la Sénatrice Sabine de Béthune, qu'il consulterait le Conseil de l'Egalité des Chances sur le projet de loi concernant la réforme des pensions des travailleurs salariés. Dans un entretien avec la Présidente du Conseil, où il lui a nouveau été demandé de consulter le Conseil sur tout projet soumis, le Ministre a réitéré cette promesse, qu'il n'a toutefois pas tenue au cours du présent mandat du Conseil.

#### Suivi de l'avis n°15

La réforme des pensions a été mise en œuvre et l'âge de la retraite pour les femmes est progressivement relevé de 60 à 65 ans. La manière dont cela a été fait aura pour conséquence de pousser à la baisse les montants de pensions de retraite des travailleuses. A partir du 1/01/09, l'âge légal de retraite sera de 65 ans aussi bien pour les hommes que pour les femmes. De plus, jusqu'à ce jour, la demande du Conseil visant à ce que l'on revoie l'ensemble des droits dérivés et que l'on procède à leur transformation progressive en droits individuels n'a pas encore trouvé d'écho auprès des gouvernements qui se sont succédés depuis lors.

### ***1.2.5. Brochure relative au travail à temps partiel***

En 1998, le Conseil de l'Égalité des Chances a publié une brochure intitulée "Le travail à temps partiel – situation et implications en droit du travail et en matière de sécurité sociale". Dans cette brochure, qui est divisée en trois chapitres, le Conseil dresse un état des lieux du travail à temps partiel en Belgique.

Le premier chapitre contient un certain nombre de données chiffrées permettant de comparer la situation belge à celle d'autres pays européens. Les conséquences du travail à temps partiel en ce qui concerne les revenus et les promotions y sont abordées.

Dans le deuxième chapitre, les implications du travail à temps partiel dans le domaine de la sécurité sociale sont examinées. Des aspects plus techniques sont ainsi abordés concernant le chômage, les pensions, l'assurance maladie-invalidité, les accidents du travail et les maladies professionnelles, les allocations familiales et les vacances annuelles. La complexité de la partie relative à la sécurité sociale est surtout due au fait que tous les travailleurs à temps partiel ne sont pas logés à la même enseigne. Certains bénéficient, en effet, d'un régime plus favorable étant donné qu'ils sont assimilés à des travailleurs à temps plein. Ceci s'applique aux travailleurs à temps partiel avec maintien des droits.

Le troisième et dernier chapitre aborde le travail à temps partiel au regard du droit du travail. Le principe général de la législation sur le travail est que les travailleurs à temps partiel ont les mêmes droits que les travailleurs à temps plein, mais proportionnellement à la durée de leurs prestations de travail. Il apparaît cependant qu'il existe un certain nombre de difficultés et d'obstacles concernant le statut juridique qui, dans certains cas, peuvent entraîner une discrimination indirecte à l'égard des femmes qui constituent la grande majorité des travailleurs à temps partiel.

#### Suivi de la brochure sur le travail à temps partiel

Afin d'améliorer la protection des travailleurs à temps partiel, un projet de loi visant la transposition de la Directive européenne 97/81/CE concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES a été déposé en 2001 au Parlement, mais il n'a pas encore été approuvé. Entre-temps, l'arrêt de la Cour d'arbitrage n°45/99 du 20 avril 1999, a renforcé la position des travailleurs à temps partiel en matière de droit social. Cet arrêt décide que la durée du préavis à notifier par l'employeur en cas de licenciement doit être calculée en fonction d'une rémunération fictive comme si le travailleur effectuait ses prestations à temps plein. Cette disposition permettra à certains travailleurs à temps partiel de bénéficier d'une durée de préavis plus longue.

### ***1.2.6. Protection de la maternité (des travailleuses salariées dans le secteur privé et public) (avis n°10 et 37)***

Dans l'avis n° 37, le Conseil fait un nouvel examen de la problématique de la protection de la maternité, laquelle avait déjà été traitée dans l'avis n°10, et met en exergue plusieurs lacunes qui subsistent encore dans ce domaine.

Le Conseil attire, entre autres, l'attention sur le fait que dans la plupart des États européens, la durée du congé de maternité est supérieure à celle prévue en Belgique (fixée à 15 semaines). D'après lui, cela justifie une demande d'allongement de la durée du congé de maternité en portant à 14 jours au lieu de 7 jours le congé prénatal obligatoire, et à 9 semaines au lieu de 8 semaines le congé postnatal obligatoire. De plus, le Conseil estime que lorsque c'est incontestablement l'accouchement avant terme qui a empêché la travailleuse de prendre le congé prénatal obligatoire, ces journées doivent pouvoir être reportées à la fin du congé postnatal.

En matière de pause d'allaitement, il recommande l'institution d'un régime souple à concurrence d'une heure au maximum par jour de travail jusqu'à ce que l'enfant ait un an. Il estime également que les périodes de congé de maladie dues à la grossesse doivent être indemnisées comme telles et donner droit au report du congé prénatal. Le Conseil attire encore l'attention sur la nécessité d'éliminer, tant dans le secteur privé et que dans le secteur public, toute disposition ou pratique qui attache à la maternité des effets négatifs. Il cite, à titre d'exemple, la réduction des primes de fin d'année au prorata des périodes d'absence dues à la maternité. En ce qui concerne le congé de paternité (fixé à 3 jours), il recommande que celui-ci soit porté à une durée obligatoire de 2 semaines au moins afin de permettre au père de prendre une part plus active dans l'accueil du nouveau-né. Le Conseil estime également qu'il est indispensable que la

Belgique approuve sans tarder la Convention n°103 et la Recommandation n°95 sur la protection de la maternité de l'OIT.

#### Suivi des avis n°10 et 37

Une lacune discriminatoire dans la législation concernant l'indemnité de maternité a été supprimée par l'arrêté royal du 4 février 2000 modifiant, en ce qui concerne l'indemnité de maternité, l'arrêté royal du 3 juillet 1996 portant exécution de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994. Cette lacune en question avait été dénoncée dans *l'avis n°10 relatif à la protection de la maternité*.

Celle-ci avait pour conséquence que la travailleuse qui exerçait à la fois une activité salariée et une activité indépendante était privée d'indemnités de maternité pendant la période de protection de la maternité si elle poursuivait son activité indépendante (à temps partiel).

L'arrêté royal du 4 février 2000 règle cette situation. Il stipule que désormais les indemnités de maternité peuvent être accordées à la titulaire qui poursuit pendant la période de protection de la maternité l'activité indépendante qu'elle exerçait immédiatement avant celle-ci. Ceci à condition qu'elle demande l'autorisation préalable au médecin-conseil de son organisme assureur, et qu'elle produise un certificat médical indiquant que son activité indépendante ne présente pas de risque pour sa santé ou pour celle de son enfant.

Depuis la parution de l'avis n° 37, le congé de paternité et d'adoption est passé à 10 jours pour tous les pères à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2002, qu'ils soient travailleurs du secteur privé ou du service public.

En ce qui concerne la convention n°103, celle-ci a été remplacée par la convention n°183 de l'OIT sur la protection de la maternité. La ratification de cette dernière convention n'est pas encore intervenue. La Belgique a déjà adapté sa législation au sujet des pauses d'allaitement mais d'autres petites choses doivent encore venir pour que la ratification puisse se faire.

Dans le domaine de la protection de la maternité, plusieurs propositions de loi ont été aussi déposées au Sénat en vue d'améliorer la protection des travailleuses enceintes. Ces propositions n'ont cependant pas encore abouti. A ce jour, aucun suivi a été donné notamment à la demande du Conseil de rallonger la durée de la période du congé de maternité.

#### **1.2.7. Statut social du conjoint-aidant (avis 28 et 53)**

Dans l'avis n° 28, le Conseil de l'Egalité des Chances abordait la problématique du statut social du conjoint-aidant. En ce qui concerne la sécurité sociale, il mettait en avant la discrimination qu'il y avait entre l'aidant et le conjoint-aidant. Alors que l'aidant était assujéti à part entière au statut social des travailleurs indépendants, le conjoint-aidant ne pouvait pas être assujéti et était donc tout à fait tributaire de droits dérivés pour sa protection sociale. L'unique exception à cette exclusion concernait le régime de l'assurance contre la maladie et l'invalidité, secteur des indemnités (comprenant le repos de maternité). Dans l'avis n° 53, le Conseil faisait savoir qu'il était globalement favorable aux propositions énoncées dans la note du 19 avril 2002 approuvée en Conseil de Ministres, visant à octroyer un statut social et fiscal complet aux conjoints aidants.

#### Suivi des avis 28 et 53

Entre-temps, une protection sociale personnelle et complète du conjoint aidant a été élaborée, comme le souhaitait les avis précités. En ce qui concerne l'assujettissement au nouveau statut social, la loi a introduit une présomption simple qui stipule que toute personne mariée à un indépendant et n'ayant pas de statut social propre est présumée être conjoint aidant, à moins qu'elle ne déclare sur l'honneur qu'elle ne collabore pas à l'entreprise. Cette protection sociale est instaurée en deux étapes. Lors d'une première phase (du 1<sup>er</sup> janvier 2003 au 1<sup>er</sup> janvier 2006), les conjoints aidants pourront s'affilier volontairement au statut social complet du travailleur indépendant, mais ils seront déjà obligés de s'assurer contre l'incapacité de travail et l'invalidité. A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2006, ils devront s'affilier à l'ensemble du statut social.

Dans l'avis n° 53, le Conseil a demandé que la période transitoire pour la mise en place complète du système soit mise à profit pour faire clarté sur le secteur des indépendants afin d'apporter des adaptations qui pourraient s'avérer nécessaires, bien entendu en concertation avec les parties intéressées.



### ***1.2.8. Garantie de ressources aux personnes âgées – GRAPA (avis n° 41)***

Dans l'avis n°41, le Conseil de l'Egalité des Chances a examiné le projet de loi du Ministre des Affaires sociales qui proposait de remplacer le Revenu garanti aux personnes âgées (RGPA) par la Garantie de ressources aux personnes âgées (GRAPA).

Le Conseil a estimé que la réforme du RGPA ne constituait pas un progrès ni en matière d'égalité de traitement ni en matière d'individualisation de droits et, cela contrairement à ce que visait expressément le projet de loi relatif à la GRAPA selon son exposé des motifs.

Le Conseil attirait tout particulièrement l'attention sur les économies escomptées qui toucheraient les personnes ayant les plus faibles revenus, car la catégorie des cohabitants perdrait précisément quelque 612,6 millions de francs avec cette réforme. De plus, il mettait en exergue le fait que la GRAPA pourrait aboutir à décourager les personnes à faibles revenus de vivre ensemble.

#### Suivi de l'avis n°41

Le projet de loi a été néanmoins approuvé moyennant quelques modifications mineures. C'est ainsi, que le terme "ressources", qui figurait à l'origine dans l'intitulé du projet de loi, a été remplacé par celui de "revenus". La loi du 22 mars 2001 instituant la Garantie de revenus aux personnes âgées est par ailleurs entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 2001.

### ***1.2.9. Statut professionnel et social des gardiennes encadrées (avis n°42)***

Dans l'avis n° 42, le Conseil a plaidé pour que les personnes qui gardent des enfants à domicile soient professionnalisées à l'instar de celles qui exercent le même métier dans l'accueil collectif. Il a souligné l'importance de concevoir à terme un statut professionnel complet, qui envisage les aspects de rémunérations, de temps de travail, de formation et de protection sociale. Dans ce sens, le Conseil a proposé d'accorder le statut de travailleur salarié aux gardiennes encadrées par le biais de la conclusion d'un contrat de travail à domicile conformément aux dispositions du titre VI de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. La mise en place d'un tel statut professionnel et social, aurait comme objectif, d'une part, d'augmenter la capacité d'accueil d'enfants en attirant davantage de personnes vers cette profession et, d'autre part, de mettre un terme à la situation précaire qui caractérise actuellement l'exercice de la fonction de gardienne encadrée.

#### Suivi de l'avis n°42

A partir du 1<sup>er</sup> avril 2003 les gardiennes encadrées pourront bénéficier d'une protection de sécurité sociale sur base d'un salaire fictif puisqu'on n'a pas opté pour la conclusion d'un contrat de travail. En effet, elles seront assurées, grâce à un statut conçu spécifiquement pour elles, contre la maladie, l'incapacité de travail, les maladies professionnelles et les accidents du travail. Elles auront également droit aux allocations familiales et pourront se constituer une pension spécifique. De plus, elles recevront une indemnité lorsque des enfants seront absents contre leur gré. Pour bénéficier de toutes ses prestations en sécurité sociale les gardiennes devront verser des cotisations personnelles qui correspondent à environ 5% de l'indemnité des frais qu'elles reçoivent.

Le Conseil déplore qu'on s'écarte des fondements de la sécurité sociale pour régler le sort d'une catégorie de personnes qui restent fragiles sur le marché du travail.

Le Conseil a demandé dans son avis que toute solution qui s'écarterait celle d'un contrat de travail, soit évaluée au bout d'un certain laps de temps afin de voir si le statut proposé par le gouvernement ne doit pas être adapté. Le Conseil est toujours de l'avis qu'il faut professionnaliser davantage le secteur et pas faire l'inverse.

Les mesures décrites résultent de l'arrêté royal du 18 mars 2003 (M.B. du 27.03.2003).

### ***1.2.10. Allocations familiales (inventaire)***

Le Conseil de l'Egalité des Chances a entériné le 7 avril 2000 un inventaire des discriminations (ou anomalies) en matière d'allocations familiales. A la demande de la Ministre Onkelinx, la Commission

sécurité sociale du Conseil a réalisé cet inventaire et a mis en évidence les inégalités produites entre les parents par la réglementation dans ce domaine.

Selon le Conseil, une réforme fondamentale des allocations familiales consisterait à faire de celles-ci un droit propre de l'enfant. Il attire l'attention, entre autres, sur le fait que la priorité du père sur la mère, lorsque l'un et l'autre peuvent être attributaires pour le même enfant dans le même régime, n'a aucune justification objective. Il se demande aussi si la distinction attributaire/allocataire est indispensable, étant donné qu'elle n'existe pas dans le régime particulier des services publics relatif aux allocations familiales allouées à certaines catégories du personnel rétribué par l'Etat. De plus, l'attention est également attirée sur les situations problématiques qui peuvent résulter de la séparation de fait de l'attributaire et de l'allocataire. D'après le Conseil, il y a probablement des solutions techniques à rechercher pour qu'une mère allocataire ne se trouve pas privée d'allocations familiales parce que le père attributaire a disparu sans qu'aucun organisme payeur n'ait trace de lui dans ses registres. L'inventaire met également en exergue la discrimination qui existait à l'égard des couples homosexuels en ce qui concerne la détermination du rang de l'enfant (puisque par ex., dans un couple formé de deux femmes ayant chacune un enfant, l'allocation "premier enfant" était payée pour chaque enfant).

#### Suivi de l'inventaire concernant les allocations familiales

La principale modification introduite dans ce domaine consiste dans l'élargissement de la notion de ménage depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2000 (loi du 14 mai 2000, puis loi du 12 août 2000, modifiant les lois coordonnées relatives aux allocations familiales pour travailleurs salariés). Désormais, le terme ménage de fait est appliqué aux personnes, quel que soit leur sexe, n'ayant pas de lien de parenté, qui cohabitent et règlent de commun accord leurs problèmes ménagers en mettant en commun, même de manière partielle, leurs ressources respectives. La notion de ménage n'est donc plus réservée aux couples hétérosexuels, vu que les couples homosexuels peuvent également désormais être pris en compte. La cohabitation peut être prouvée par le registre national ou par d'autres preuves officielles. Ce changement a notamment des implications au niveau de l'existence d'un droit aux allocations familiales, la détermination du rang de l'enfant ou d'un octroi d'un taux préférentiel d'allocations familiales. On peut signaler aussi une modification introduite dans les lois coordonnées par la loi du 8 mai 2001. Il s'agit de parents séparés qui exercent conjointement l'autorité parentale. En cas de désaccord sur l'attribution des allocations familiales, le tribunal peut trancher; la modification précise que c'est dans l'intérêt de l'enfant qu'il le fait.

#### ***1.2.11. Protection de la maternité des travailleuses indépendantes (avis n°52)***

Dans cet avis, le Conseil partage l'opinion de la Ministre en charge de la Politique de l'égalité des chances qui estime qu'indemniser le congé de maternité au titre de l'incapacité de travail est inopportun car la maternité ne peut pas être assimilée à une maladie. Il insiste sur le fait que l'idéal serait la création dans le régime de sécurité sociale des indépendants d'une assurance maternité à part entière, comme cela existe pour le régime des salariés.

De plus, il considère que le congé de maternité octroyé aux indépendantes doit être également obligatoire, et que le service d'inspection compétent doit veiller au respect de cette obligation.

Le Conseil se prononce donc favorablement à l'égard de la proposition de la Ministre visant à doubler la durée du congé de maternité (de 3 à 6 semaines) et à augmenter l'indemnité en fonction de l'allongement du congé. Il approuve également l'intention de conserver au moins une semaine de repos prénatal obligatoire, et estime aussi raisonnable l'octroi d'une semaine supplémentaire en cas de naissances multiples.

Le Conseil se penche également sur la question de l'indemnisation pour allaitement, et dans ses considérations finales il demande, entre autres, que la problématique de la protection de la mère et de l'enfant contre les travaux dangereux soit aussi envisagée pour les travailleuses indépendantes.

#### Suivi de l'avis n°52

L'amélioration de la protection de la maternité pour ces travailleuses est aujourd'hui une réalité. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2003, leur congé de maternité est passé de trois à six semaines et l'allocation a été doublée pour atteindre 1924,06 euros. Les futures mères peuvent désormais également prendre une partie du congé de maternité avant l'accouchement (maximum 3 semaines).

Les mesures décrites résultent de l'arrêté royal du 13 janvier 2003 (MB. du 24.1.2003, 3<sup>e</sup> éd.).

### ***1.2.12. Travail autorisé aux pensionnés (avis n°68)***

Dans cet avis le Conseil se penche sur la réforme entreprise par le gouvernement visant la libéralisation progressive du travail effectué par les pensionnés qui ont atteint l'âge légal de la pension. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2002, le revenu autorisé issu d'une activité exercée en tant que salarié ou indépendant que les pensionnés qui ont atteint l'âge légal de la retraite peuvent cumuler avec le paiement de la pension a été relevé d'environ la moitié. Dans son avis, le Conseil regrette que cette mesure ait été prise sans qu'aucune analyse sur son impact différencié sur les hommes et les femmes ait été réalisée. Il soulève également plusieurs problèmes qui se posent au niveau de la sécurité sociale et s'interroge sur l'opportunité d'une telle mesure par rapport à son but, à savoir: permettre aux pensionnés de conserver leur niveau de vie. Ceci étant, il se prononce contre la mise en place de la 2<sup>ème</sup> phase de la réforme qui serait éventuellement proposée à l'avenir et qui consisterait en la suppression des limites de revenus actuellement imposés pour le travail autorisé pour les pensionnés qui ont atteint l'âge légal de la retraite. Le Conseil est sceptique quant à effet de cette mesure sur les petites pensions. Il estime qu'elle renforcera davantage encore les inégalités entre les hommes et les femmes qui bénéficient d'une pension de retraite. Ceci étant, il estime qu'il faudrait plutôt augmenter les petites pensions octroyées dans le cadre du 1<sup>er</sup> pilier que supprimer les limites relatives au travail autorisé.

#### Suivi de l'avis n°68

La 2<sup>ème</sup> phase de la réforme n'est pas encore à l'ordre du jour, vu qu'il y aura très prochainement un nouveau gouvernement. Le Conseil insistera auprès du nouveau gouvernement pour qu'il procède à une analyse approfondie de l'impact, sur les hommes et les femmes, des mesures dans ce domaine, avant d'entamer toute nouvelle réforme. Le Conseil plaidera également pour le renforcement du 1<sup>er</sup> pilier (garantir le financement des pensions légales) et augmentation des petites pensions.

### ***1.2.13. Conclusion***

Depuis de nombreuses années, le Conseil affirme qu'une politique d'égalité des chances entre hommes et femmes passe par une égalité entre les différents membres de la famille: entre tous les enfants, entre les deux membres du couple et cela quel que soit le mode de vie du couple. Pour réaliser cette véritable égalité, le Conseil souhaite:

- le rétablissement d'une sécurité sociale qui ne différencie pas les prestations selon la situation familiale des ayants droits et en particulier en fonction de la présence d'un adulte "à charge" et tienne compte par contre de la capacité contributive réelle des individus à la sécurité sociale;
- la mise en œuvre d'une réforme de la fiscalité visant à réaliser progressivement l'individualisation et le respect de la neutralité des choix de vie. Toutefois, le Conseil est conscient que la réalisation du processus d'individualisation des droits doit se faire progressivement sans provoquer de nouvelles formes de précarité. Dans cette optique, il entend préserver les acquis des personnes qui bénéficient aujourd'hui des droits dérivés.

De plus, le Conseil souhaite rappeler qu'il reste attaché au système de sécurité sociale issu de la conception bismarckienne et qu'il ne souhaite pas aller vers une sécurité sociale issue de la conception beveridgienne, libérale, qui prévoit des prestations sociales minimalistes, car les travailleuses risquent d'être les principales perdantes. Il reste opposé à toute forme de privatisation de la sécurité sociale et particulièrement à toute mesure qui viserait (directement ou indirectement) à affaiblir le 1<sup>er</sup> pilier de pension. En ce qui concerne le travail autorisé aux pensionnés, il plaide également pour que toute réforme qui serait envisagée à l'avenir ne soit plus mise en œuvre sans qu'une analyse globale de la problématique ne soit menée. Cette analyse devrait prendre en compte tous les aspects de la question (aux points de vue fiscal, de la sécurité sociale, etc.) pour voir l'impact différencié des mesures sur les hommes et les femmes (mise en œuvre d'une politique de mainstreaming du genre).

## **I.3. PRISE DE DECISION**

### ***1.3.1. Participation des femmes à la vie politique.***

#### **Avis n° 4 du 26 juin 1995 du Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes relatif à la participation des femmes à la vie politique**

Suite à la première application de la loi "Tobback/Smet" du 24 mai 1994 concernant les quotas de personnes de même sexe sur les listes électorales, le Conseil prend note du fait que le nombre de femmes élues lors des élections communales et provinciales d'octobre 1994 a augmenté dans son ensemble, passant de 14 à 20 %. Il souligne cependant que vu le système de désignation des échevins et bourgmestres, la progression du nombre de femmes élues à ces deux niveaux est moindre que pour les conseillères communales.

Dans ses conclusions, le Conseil recommande notamment l'introduction d'un nouvel article dans la Constitution belge qui fasse clairement référence à l'égalité entre hommes et femmes, l'amélioration de la Loi Tobback/Smet en y inscrivant l'obligation de respecter aussi un quota de femmes dans les places utiles avec sanctions formelles à l'appui, l'interdiction du cumul des mandats et le financement par l'État des structures femmes des partis.

### ***1.3.2. Présence des femmes au sein des organes de concertation des entreprises (élections sociales de mai 2000).***

#### **Avis n° 26 du 10 décembre 1999 du Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes pour une participation renforcée des femmes au sein des organes de concertation des entreprises à l'occasion des élections sociales de 2000**

En préparation des élections sociales de mai 2000, le Conseil a plaidé en faveur d'une participation renforcée des femmes au sein des organes de concertation des entreprises.

En 1995, alors qu'elles constituent 40% des électeurs inscrits aux élections sociales, les femmes ne représentent que 30,3% des candidats et 32,7% des élus. La sous-représentation féminine est proportionnellement plus importante dans le secteur non-marchand où les femmes constituent plus de deux tiers de la main d'oeuvre occupée. Par contre, une fois placées sur les listes, les femmes ont plus de chances que les hommes d'être élues.

Cette sous-représentation chronique des femmes dans les organes de concertation des entreprises constitue un déficit démocratique. Elle hypothèque le principe d'égalité de participation de tous à la prise de décision.

Dans un objectif de démocratie paritaire, le Conseil se félicite des initiatives prises par les différents syndicats et par la Ministre de l'Emploi en vue de susciter des candidatures féminines.

Il affirme toutefois qu'une série de mesures structurelles doivent être prises pour assurer une représentation plus équilibrée des hommes et des femmes au sein des organes de concertation des entreprises. Il défend ainsi l'idée d'imposer, de manière transitoire, sur les listes électorales une présence des hommes et des femmes proportionnelle à la part qu'ils occupent parmi les travailleurs. Il demande que l'on envisage des mesures non discriminantes dans les faits pour faciliter la combinaison travail-famille. Il estime également que les travailleurs sous contrats atypiques devraient voir garantis leurs droits d'exercer un mandat syndical. Il propose en outre, à l'intention des responsables syndicaux chargés de la confection des listes, une série de pistes à suivre pour encourager les femmes à se porter candidates. Enfin, il demande au patronat de veiller à désigner davantage de femmes parmi leurs représentants.

### ***1.3.3. Impact de la réduction de l'effet dévolutif des votes en case de tête sur la représentation féminine dans les assemblées.***

#### **Avis n° 30 du Bureau du 24 janvier 2000 sur l'impact de la réduction de l'effet dévolutif des votes en case de tête sur la représentation féminine dans les assemblées (entériné par le Conseil le 7 avril 2000)**

Dans cet avis, le Conseil se penche sur les conséquences en termes de genre du projet de réforme du système électoral visant à réduire de moitié le poids du vote en case de tête. Cette mesure devait, selon le gouvernement, contribuer à une représentation politique renforcée des femmes.

Après avoir réalisé des simulations pour voir quel aurait été l'effet d'une telle mesure sur le résultat des femmes aux élections du 13 juin 1999, le Conseil estime que la neutralisation de l'effet dévolutif du vote en case de tête induirait vraisemblablement une légère augmentation de la représentation féminine mais que celle-ci se révélerait dans tous les cas insuffisante pour réaliser la démocratie paritaire.

Par ailleurs, le Conseil émet des réserves quant à l'effectivité d'une telle mesure pour accroître la participation des femmes en politique. En effet, contrairement à la politique des quotas ou à la pratique de l'alternance, une mesure de ce type ne garantit nullement une présence renforcée des femmes lors des prochaines élections.

Le Conseil est d'avis qu'il convient d'adopter des mesures structurelles pour accroître la représentation féminine dans les assemblées élues. Il estime que la voie la plus directe vers la démocratie paritaire passe par l'imposition de l'alternance des sexes sur l'ensemble des listes électorales.

Il demande également au gouvernement et au parlement d'intégrer la dimension de genre lors des débats sur la réforme globale du système électoral. Dans ce contexte, il rappelle que le système proportionnel est plus favorable aux femmes et que ces dernières ont plus de chances d'être élues dans les circonscriptions électorales de grande taille.

Enfin, parallèlement aux changements dans le système électoral, le Conseil estime qu'il convient d'œuvrer à un changement de mentalités. Pour ce faire, il demande d'organiser un vaste débat public sur la question de la parité en politique.

#### *1.3.4. Présence des femmes dans les organes possédant une compétence d'avis.*

##### **Avis n° 34 du 7 avril 2000 du Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes visant à promouvoir la présence équilibrée d'hommes et de femmes dans les organes possédant une compétence d'avis**

Dans son avis n° 34 du 7 avril 2000, le Conseil de l'Égalité des Chances entre hommes et femmes s'est penché sur le contenu, l'application et les possibles adaptations à apporter à la loi du 20 juillet 1990 visant à promouvoir la présence équilibrée d'hommes et de femmes dans les organes possédant une compétence d'avis.

La disposition centrale de la loi du 20 juillet 1990 telle que modifiée par la loi du 17 juillet 1997, consiste à interdire qu'un organe consultatif fédéral soit composé de plus de deux tiers de membres du même sexe. D'après l'enquête réalisée en février 1999 par la Direction de l'égalité des chances, seuls 10% des organes avaient une composition conforme au quota fixé dans la loi.

Cette situation ainsi que le nombre important de dérogations accordées par le Conseil des Ministres ont incité le Conseil à émettre un avis identifiant les lacunes de la loi et proposant plusieurs adaptations destinées à en améliorer l'application.

Le Conseil propose d'abord d'élargir le champ d'application de la loi à tous les organes consultatifs fédéraux, en rayant du texte de loi la notion "d'avis donné à titre principal". Dans cette hypothèse, le Conseil souhaite que les organes concernés aient la possibilité d'introduire une demande d'exclusion du champ d'application de la loi trois mois avant l'entrée en vigueur d'un texte de loi adapté. Cette solution a en outre pour conséquence de supprimer la procédure de dérogation inscrite à l'article 2bis de la loi.

Afin d'atteindre le plus rapidement possible la parité aux sein des organes consultatifs fédéraux, le Conseil désire également un renforcement progressif du quota prévu dans la loi et demande que la règle du quota ne soit appliquée qu'aux mandats effectifs.

Enfin, le Conseil propose dans son avis qu'une Commission Organes Consultatifs soit spécialement créée en son sein. Cette commission serait chargée du suivi général de la loi et de rendre des avis quant aux exclusions éventuelles du champ d'application de la loi.

### ***1.3.5. Participation des femmes à la vie politique. Elections communales et provinciales d'octobre 2000.***

#### **Avis n°49 du 17 janvier 2002 du Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes sur la participation politique des femmes à la lumière du résultat des élections communales et provinciales d'octobre 2000**

A la lumière du résultat des élections communales et provinciales d'octobre 2000 et à l'heure où le débat sur la parité est à l'ordre du jour au Parlement, le Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes s'est penché sur la participation politique des femmes.

Lors des élections communales d'octobre 2000, les femmes formaient 40% des candidats, 27% des élus dans les conseils communaux, 20% des échevins et 8% des bourgmestres. Par rapport aux élections communales de 1994, le pourcentage de candidates s'est accru de 8%, celui des élues de 7%, celui des échevines de 6% et celui des femmes bourgmestres de 2%.

Partant du constat de la sous-représentation persistante des femmes en politique, et cela malgré la loi sur les quotas sur les listes électorales, le Conseil de l'égalité des chances propose un plan d'action en trois axes: le premier porte sur le système électoral, le deuxième sur les partis politiques et le dernier sur les mentalités.

En ce qui concerne les actions sur le système électoral, le Conseil propose d'imposer l'alternance des sexes sur l'ensemble de la liste électorale ainsi qu'un quota de femmes au sein des exécutifs; d'instaurer un système de discrimination positive pour les suppléances; de ne pas poursuivre sur la voie de la réduction de l'effet dévolutif des votes en case de tête; de veiller à ce que la réduction du nombre de circonscriptions électorales n'entraîne pas un accroissement de la médiatisation des candidats qui serait globalement défavorable aux femmes.

Au niveau des partis politiques, le Conseil revendique un financement structurel des groupes femmes des partis politiques. Il souhaite également que les partis politiques s'interrogent sur leurs pratiques et s'ouvrent aux femmes. Pour ce faire, il estime qu'une aide ponctuelle des autorités serait bénéfique.

Enfin, le Conseil est d'avis qu'il convient également d'agir sur les mentalités des électeurs et des électrices qui bien souvent ne votent pas encore pour des femmes. Dans cet objectif, il sollicite le gouvernement pour qu'il mène des actions de sensibilisation à l'égalité et à la parité auprès du grand public, pour qu'il soutienne le développement de recherches à ce sujet et qu'il mène une politique d'égalité des chances à tous les niveaux de la vie sociale, économique et politique.

### ***1.3.6. Conséquences de la réforme de la loi électorale sur la représentation des femmes dans la vie politique.***

#### **Avis n° 60 du Bureau du 8 novembre 2002 relatif à la réforme de la loi électorale et à ses conséquences sur la représentation des femmes dans la vie politique – entériné par le Conseil le 13 décembre 2002**

Il y a quelques mois, parallèlement au vote de mesures destinées à orienter la constitution des listes électorales, le Parlement a adopté un arrêté royal<sup>1</sup> qui modifie la loi électorale pour faire correspondre les arrondissements électoraux et les provinces. La réforme de la loi électorale, adoptée au Parlement ne constitue pas une remise en cause fondamentale du système électoral belge. Il convient toutefois de garder à l'esprit que les systèmes électoraux ne sont pas neutres et qu'ils jouent un rôle central dans la manière dont se structure la vie politique d'un Etat.

A la veille de nouvelles élections législatives, le Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes a rapidement fait le point sur les principales caractéristiques du système politique belge, il a mis en avant les possibles conséquences que pourrait avoir la réforme de la loi électorale sur la présence des

<sup>1</sup> Arrêté royal portant répartition des membres de la Chambre des représentants entre les circonscriptions électorales, M.B. du 24 août 2002.

femmes dans la vie politique de notre pays et il a émis certaines recommandations destinées à enrichir le débat sur les moyens à mettre en œuvre pour favoriser la participation des femmes à la prise de décision politique.

Dans ses conclusions, le Conseil estime que l'élargissement des arrondissements électoraux et l'introduction d'un seuil d'éligibilité, prévus par la réforme de la loi électorale, ne sont pas de nature à rendre plus difficile la présence des femmes dans la vie politique belge et qu'ils pourraient même la favoriser. Il a cependant regretté le manque de coordination avec les lois relatives à la parité. La limitation de moitié de l'influence du vote de liste modifiera peut-être l'ordre utile de la liste et videra ainsi la loi sur la parité de sa substance. Le fait que les candidats pourront se présenter tant sur la liste des effectifs que sur la liste des suppléants, et ceci aussi bien à la Chambre qu'au Sénat, ne favorisera pas non plus l'élection de candidates féminines.

Le Conseil a également tenu à souligner le caractère très positif des différentes lois visant à assurer une présence égale des femmes et des hommes sur les listes de candidatures aux élections et notamment les dispositions relatives à l'alternance aux deux premières places.

Il a cependant regretté la présence d'une disposition transitoire et espère qu'elle ne sera pas considérée comme une disposition minimale et que c'est l'esprit de la loi qui sera pris en compte par les partis lors de la confection de leurs listes

Enfin, même s'il estime que les récentes modifications législatives vont dans le sens d'une meilleure représentation des femmes sur la scène politique, le Conseil pense que l'alternance complète entre hommes et femmes sur l'ensemble des listes électorales est la mesure la mieux à même d'entraîner et de garantir une représentation politique véritablement paritaire. Le Conseil a en outre plaidé pour que le système de l'alternance soit également appliqué aux listes des suppléants et que celles-ci constituent l'image inverse des listes effectives: en d'autres termes, si le premier candidat effectif est un homme, le premier suppléant doit être une femme, et vice versa. L'application de l'alternance ne doit par ailleurs pas être la seule préoccupation des partis qui doivent également prendre les mesures complémentaires pour améliorer le recrutement, l'encadrement et le renforcement des talents féminins en politique.

### **I.3.7. Suivi.**

#### *Participation des femmes à la prise de décision politique*

En mai 1999 (précédente législature), plusieurs lois portant sur la limitations du cumul des mandats ont été adoptées:

- 25 mai 1999. - Loi modifiant la loi du 31 décembre 1983 de réformes institutionnelles pour la Communauté germanophone, visant à limiter le cumul du mandat de membre du Conseil de la Communauté germanophone avec d'autres fonctions (M.B., 28-07-1999);
- 4 mai 1999. - Loi limitant le cumul du mandat de parlementaire fédéral et de parlementaire européen avec d'autres fonctions (M.B., 28-07-1999);
- 4 mai 1999. - Loi limitant le cumul du mandat de bourgmestre et d'échevin avec d'autres fonctions (M.B., 28-07-1999);
- 4 mai 1999. - Loi spéciale visant à limiter le cumul du mandat de membre du Conseil de la Communauté française, du Conseil régional wallon, du Conseil flamand et du Conseil de la Région de Bruxelles-Capitale avec d'autres fonctions (M.B., 28-07-1999).

En février 2002, le parlement a révisé le titre II de la Constitution, insérant une disposition relative au droit des femmes et des hommes à l'égalité et favorisant leur égal accès aux mandats électifs et publics.

Plusieurs lois destinées à renforcer la participation des femmes à la prise de décision politique ont ensuite été votée au parlement au cours de l'été 2002. Ces différentes lois prévoient, d'une part, que sur chaque liste électorale, l'écart entre le nombre de candidats de chaque sexe ne peut être supérieur à un et d'autre part, que les deux premiers candidats d'une même liste doivent être de sexe différent.

Dans le cadre des prochaines élections législatives, le Conseil de l'égalité des chances, en étroite concertation avec tous les groupes de femmes des partis politiques démocratiques, a participé à la réalisation d'un site portail pluraliste destiné à promouvoir la participation des femmes à la prise de décision politique.

#### *Présence des femmes dans les organes possédant une compétence d'avis*

En ce qui concerne la présence équilibrée d'hommes et de femmes dans les organes possédant une compétence d'avis, un projet de loi a été discuté au parlement lors de cette législature. Il n'a cependant pas pu être adopté.

Les principales mesures contenues dans ce projet de loi consistent à établir une liste officielle des organes soumis à la loi, à créer une commission ad hoc et à préciser la portée des quotas afin d'améliorer le contrôle et l'application de la législation en vigueur.

#### *Participation des femmes au sein des organes de concertation des entreprises*

Dans le cadre des élections sociales de mai 2000, la Ministre en charge de l'égalité des chances a mené une campagne en faveur d'une représentation plus équilibrée des hommes et des femmes.

Le CNT a émis l'avis n°1407 et la recommandation n°14 du CNT sur la présence des hommes et des femmes dans les organes de concertation sociale et plus précisément dans les CP.

Plusieurs syndicats ont par ailleurs pris des initiatives pour augmenter la présence des femmes en leur sein. (Pour plus d'informations, consulter le PV du 14 février 2003 de la Commission permanente du travail du Conseil).

Enfin, une brochure intitulée "*Les femmes et la concertation sociale au sein des entreprises. Analyses sous l'angle du genre des résultats des élections sociales de mai 2000*" a été réalisée par la Direction de l'égalité des chances en 2001.



## **I.4. VIOLENCE**

### ***I.4.1. Les mutilations génitales***

Au cours de la Conférence de Nairobi l'attention des participant(e)s a été attirée sur le fait que 75 à 90 millions de jeunes filles et de jeunes femmes sont victimes de mutilations génitales de par le monde.

En Belgique également, plusieurs médecins affirment être confrontés à ces pratiques.

Les mutilations génitales des femmes n'ont aucune justification médicale ou hygiénique et ne sont pratiquées que pour des raisons symboliques et sociales. Outre la circoncision des garçons explicable par des raisons médicales et hygiéniques, telle qu'elle est pratiquée chez les juifs, d'autres formes extrêmes de mutilations génitales des garçons existent.

Se basant sur les obligations prévues dans les accords internationaux et dans la législation européenne, le Conseil de l'Egalité des Chances entre hommes et femmes a formulé, le 13 juin 1997 quelques recommandations relatives à cette problématique (avis n° 18).

Il a expressément demandé que la mutilation d'organes génitaux sains exercée pour quelque raison que ce soit, d'ordre traditionnel ou religieux, avec un objectif de discrimination des femmes ou en relation avec des mythes soit condamnée par la législation pénale.

Etant donné que le Conseil de l'Egalité des Chances entre hommes et femmes est d'avis que tous les individus ont droit à leur intégrité physique, ces dispositions pénales ne doivent pas être limitées aux victimes féminines. La circoncision mutilante des victimes masculines doit également être rendue punissable.

Le Conseil étant également persuadé que la seule pénalisation de ces pratiques provoquerait un accroissement des méfaits clandestins, il formule dans son avis quelques directives pour une politique de prévention.

#### Suivi de l'avis

En 2000, la mutilation génitale a été rendue explicitement punissable dans la législation (art. 409 du Code pénal). Elle est punissable qu'il y ait eu autorisation de la victime ou non. Les peines sont aggravées s'il s'agit de mineurs. Le délai de prescription commence à partir de la majorité. L'article 458bis prévoit aussi une levée partielle du secret professionnel en cas de mutilation génitale perpétrée sur des mineurs d'âge. Quelques actions préventives comme la rédaction d'une brochure d'information et des directives techniques pour les gynécologues ont déjà été mises en oeuvre.

### ***I.4.2. Le harcèlement***

Le 10 octobre 1997, le Conseil a approuvé l'avis concernant le harcèlement. Nous entendons par harcèlement ("stalking") le fait de poursuivre quelqu'un de façon obsessionnelle, de l'importuner et de le terroriser.

Une étude américaine montrait qu'une femme sur vingt est victime de harcèlement au cours de sa vie et que dans 75% à 80% des cas, les harceleurs sont des hommes et les victimes des femmes.

Le Conseil estime que la peine maximale de 3 mois dans la proposition de loi Belge relative à l'incrimination du harcèlement est trop légère. En outre, la peine maximale doit être d'un an au moins, ce qui permettrait d'appliquer la procédure de détention provisoire.

Le Conseil suggère aussi de penser à alourdir la peine si les faits sont commis par l'ex-partenaire ou l'ex-conjoint.

Des mesures de protection spécifiques, comme l'interdiction d'approcher le domicile privé de la victime, doivent être possibles dans le cadre de la médiation pénale et des conditions de probation en cas de sursis et de suspension.

En matière de harcèlements téléphoniques, il convient d'utiliser les possibilités d'enregistrement des conversations téléphoniques prévues à l'article 88 bis du code d'instruction criminelle.

Le Conseil demande de créer une institution spécifique pour dispenser gratuitement des conseils, et offrir une assistance et une aide aux victimes de harcèlement.

Puisque la plupart des auteurs de harcèlement souffrent de problèmes psychiatriques, le traitement psychiatrique devrait être possible dans le cadre de la médiation pénale, dans le cadre de sursis, de suspension et des conditions de probation, mais aussi pendant leur détention.

Le Conseil demande expressément une enquête sur la nature, l'ampleur et les conséquences de harcèlement en Belgique.

Le Conseil estime qu'une campagne d'information et de sensibilisation relativement à cette problématique est nécessaire.

#### Suivi.

Le harcèlement est devenu punissable par l'adoption de la loi du 30 octobre 1998 insérant un article 442 bis dans le code pénal prévoyant la sanction du harcèlement. Cette loi dispose que celui qui harcèle une autre personne sera puni d'une peine d'emprisonnement de 15 jours à 2 ans et d'une amende de 50 à 300 francs ou d'une de ces deux peines. Les poursuites ne sont possibles qu'à la suite d'une plainte de la personne qui s'estime harcelée.

Une association, la SASAM, créée par des volontaires, assure aussi la guidance et l'aide aux victimes de "stalking" ou de harcèlement moral, notamment au travail. De sa propre initiative, cette association étudie aussi l'ampleur de la problématique.

#### ***1.4.3. Les femmes et les condamnations***

Le 12 mars 1999, le Conseil de l'Egalité des Chances entre hommes et femmes a adopté l'avis n°25 concernant les femmes et les condamnations, un traitement différentiel éventuel des femmes au cours de la phase préalable et au cours de chaque phase de la procédure pénale ainsi qu'en prison.

Il est clair que les femmes apparaissent beaucoup moins que les hommes dans les statistiques sur la criminalité. Dans la littérature, nous retrouvons deux grands courants qui essayent d'expliquer cet état de choses. Il y a un courant qui affirme que les femmes apparaissent moins dans les statistiques de criminalité tout simplement parce qu'elles commettent moins de crimes. Il y a l'autre courant qui affirme que les données des statistiques criminelles sont le résultat de processus de sélection faits par les instances de contrôle social (services de police, parquet) et les instances de sanction.

En Belgique, seul le professeur Van Kerckvoorde s'est intéressé à cette problématique dans quelques analyses qu'il a effectuées. Mais jusqu'à présent, l'impact du sexe sur la prise de décision dans des affaires pénales n'a pas encore été vraiment examiné d'un point de vue qualitatif dans le contexte belge.

En ce qui concerne la situation des femmes dans les prisons, il apparaît que le petit nombre de détenues en Belgique est réparti entre 7 prisons (sur un total de 31).

Il n'existe pas pour les femmes d'établissements ouverts ou semi-ouverts, alors que c'est le cas pour les hommes. Deux prisons disposent d'une structure adaptée pour accueillir les détenues avec leur bébé.

L'offre de travail peut fortement varier selon les établissements mais les détenues effectuent surtout du travail en rapport avec les tâches ménagères bien qu'elles soient aussi occupées dans des ateliers. En ce qui concerne les formations, les femmes ne peuvent pas, contrairement aux hommes - même si tout le monde n'entre pas non plus en ligne de compte - obtenir une attestation ou un diplôme après avoir suivi des cours, sauf devant le jury central.

Pour ce qui est de la surveillance, les femmes sont surveillées par des femmes et les hommes par des hommes, même s'il existe des projets pilotes dans certaines prisons où des femmes sont occupées sur base volontaire dans une section d'hommes et vice-versa.

Le Conseil est d'avis que les statistiques relatives à toutes les phases de la procédure pénale doivent être ventilées selon le sexe et être plus complètes et plus fiables.

Le Conseil estime également qu'une étude détaillée sur le traitement différentiel des femmes dans la procédure pénale en Belgique est nécessaire.

Le Conseil demande aussi d'éliminer les discriminations existant dans le domaine de la formation et de la mise au travail des femmes dans les prisons.

En outre, les femmes doivent aussi avoir la possibilité d'être accueillies dans des établissements ouverts ou semi-ouverts. Enfin, en ce qui concerne le personnel de surveillance, il faut continuer à s'intéresser au projet pilote où des femmes sont occupées sur base volontaire dans des sections d'hommes et vice-versa et à son évolution.

#### Suivi

Entre-temps, les projets pilotes dans les prisons où des femmes sont occupées dans les sections d'hommes et inversement ont été évalués favorablement.

Cette évaluation a donné lieu à un arrêté royal "concernant les conditions d'accès à certaines fonctions dans les services externes de la Direction générale des établissements pénitentiaires du Ministère de la Justice".

Un avis avait été demandé en août 1999 à ce propos à la Commission permanente du travail du Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes. Voir ci-dessus l'avis n°1 du 10 septembre 1999 de la Commission permanente du travail.

Ceci a conduit à l'Arrêté royal du 10 octobre 2000 (MB du 13 octobre 2000) concernant les conditions d'accès à certaines fonctions dans les services externes de la Direction générale des établissements pénitentiaires.

Cet AR permet à des femmes de travailler comme gardiennes dans des prisons où sont enfermés des détenus masculins. Au moins 60 % du nombre total de postes ayant une fonction de gardien est réservé à des personnes du même sexe que les détenus dont elles ont la surveillance.

#### ***1.4.4. Note d'orientation de l'Etat fédéral sur le plan national de lutte contre la violence à l'égard des femmes***

Cet avis n° 43, a été préparé à la demande de Laurette Onkelinx, Vice-Première Ministre, Ministre de l'Emploi et de la politique de l'égalité des chances.

La première partie de la note dresse le cadre général.

Etant donné l'objectif de cette note, à savoir la promotion de la protection des femmes face à toutes les formes de violence, le Conseil estime nécessaire de faire l'énumération des principales formes de violence, ainsi que celles qui ont été retenues dans le plan national:

- la violence intra-familiale;
- la violence à l'école;
- la violence au travail;
- la violence dans les lieux et les transports publics;
- la traite des êtres humains, l'exploitation sexuelle et la prostitution;
- l'incitation à la violence;
- la violence spécifique à l'égard des femmes perpétrées durant les guerres, durant les occupations, par certains régimes politiques,...

Une énumération des différents moyens de violence est également utile:

- la violence interindividuelle: physique, psychologique et sexuelle;
- la violence collective/politique: privation des droits, limitation de la liberté, ...

Il s'avère également nécessaire de faire la description des groupes à risque en fonction de l'endroit dans lequel et de la forme sous laquelle se perpète la violence: les bébés, les enfants et plus spécifiquement les petites filles, les adolescents (famille, école), les jeunes adultes (travail), les femmes âgées (famille, maison de repos).

La deuxième partie de la note présente les fonctions d'un plan d'action national à l'égard des femmes. La troisième partie définit les lignes d'action au niveau de l'Etat fédéral dans le domaine de la violence domestique, de la traite des êtres humains aux fins d'exploitation sexuelle et de la coopération au développement.

En matière de lutte contre la violence domestique, le Conseil est d'avis qu'il faut davantage de clarté quant à la terminologie utilisée et la thématique à traiter.

Le Conseil est satisfait des objectifs et intentions du plan tels qu'ils sont notamment décrits dans le chapitre II de cette note (fonctions du plan). Ainsi, il est très intéressant d'essayer d'avoir une vue d'ensemble de ce qui existe sur ces problématiques et de ce qui peut être fait, de savoir qui doit s'occuper de quoi et comment la collaboration peut effectivement se dérouler.

Mais ces intentions sont parfois trop vagues, les mesures concrètes étant encore limitées dans les lignes d'action. La plupart des mesures concrètes existent déjà, ce qui est bien en soi, mais on accorde trop peu d'attention à la poursuite de leur développement.

Le Conseil est conscient qu'il s'agit ici d'une note d'orientation fédérale et qu'il faut encore mettre au point la collaboration avec les Communautés et Régions, ce qui est bien sûr nécessaire pour certains aspects, mais on consacre trop peu d'attention au fait que ces intentions doivent encore être développées d'une façon concrète et coordonnée, ce qui est encore loin d'être le cas dans la note.

Le 11 mai, la note d'orientation a été approuvée au Conseil des Ministres. Désormais, il est question de la note de l'Etat fédéral sur le plan d'action national contre la violence à l'égard des femmes.

#### Suivi.

Après 1 an, le plan d'action annuel du 11 mai 2001 a été évalué et un état de la situation a été dressé. Celui-ci a résulté en la note du 4 juin 2002 « Plan d'action annuel contre la violence à l'encontre des femmes: Etat de l'exécution du programme contenu dans la note de l'Etat. Période du 11 mai 2001 au 4 juin 2002 ».

Une note a aussi été rédigée concernant la collaboration entre l'Etat fédéral et les entités fédérées, au cours de la période de mai 2001 – juin 2002.

Outre plusieurs campagnes concernant la violence entre partenaires, l'une des actions les plus concrètes fut la nouvelle loi sur l'attribution du logement familial en cas de violence entre partenaires.

Le 12 février 2003, le Moniteur belge publiait la loi du 28 janvier attribuant le logement familial au conjoint ou au cohabitant légal qui est victime d'actes de violence physique de la part de son partenaire et complétant l'article 410 du Code pénal.

Grâce à cette loi, le partenaire victime de mauvais traitements, avec ou sans enfants, peut continuer à occuper le logement. La victime doit évidemment être demanderesse à cet effet et il doit y avoir des indices sérieux de violence ou de tentatives de violence.

La même loi modifie aussi la sanction judiciaire en cas de violence à l'encontre du partenaire. Cette loi porte la peine d'emprisonnement maximale de six mois à un an en cas de coups et blessures volontaires entre conjoints ou cohabitants selon la loi du 24 novembre 1997.

#### ***1.4.5. Violence, harcèlement moral ou sexuel au travail***

A la demande de la ministre Onkelinx, la Commission permanente travail du Conseil a émis un avis sur l'avant-projet de loi concernant la protection des travailleurs contre la violence, le harcèlement moral et sexuel au travail. Cet avis a été ratifié par la suite par le Conseil et devient un avis n°44 du Conseil. La

commission a émis un avis positif tant en ce qui concerne l'approche du problème que la méthode. Elle souligne cependant que pour réussir, cette législation devra bénéficier de l'engagement et de la participation de tous les intéressés, en particulier des employeurs, des travailleurs et des organisations syndicales au sein des entreprises et des organisations.

La commission a parcouru les articles du projet et exprimé une série de remarques et de suggestions. Outre une série de remarques générales, la commission attire aussi l'attention sur une série de questions d'ordre légistique. En outre, la commission demande au gouvernement fédéral d'examiner l'impact de l'avant-projet de la loi sur la loi du 7 mai 1999 sur l'égalité de traitement des hommes et des femmes. Enfin, la commission est convaincue que l'avant-projet de loi doit être suivi par des modifications de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

L'une des observations les plus importantes de la commission traite des personnes de confiance désignées dans le cadre de la législation sur le harcèlement sexuel au travail. Comme le montre l'expérience de l'application de la réglementation en matière de harcèlement sexuel, il faut déconseiller de ne désigner qu'une seule personne pour les tâches prévues dans les avant-projets. Les victimes peuvent en effet éprouver des difficultés à s'adresser à une personne à cause du sexe de cette personne ou de sa place dans la hiérarchie. Même l'approbation unanime des délégués syndicaux n'est pas celle de chacun des membres du personnel. La commission a dès lors recommandé de désigner des personnes de confiance en plus du conseiller en prévention qui pourraient assister le conseiller en prévention dans le cadre de la même procédure. Ces personnes de confiance doivent également être protégées.

#### Mesures politiques

Dans la loi du 11 juin 2002 relative au même sujet, on a tenu compte dans une certaine mesure de l'avis du Conseil.

Nombre de points figurant dans l'avis du Conseil ont été repris dans l'avant-projet de loi adapté. On a par exemple laissé la possibilité aux employeurs de désigner des personnes de confiance au sein de l'entreprise/organisation qui assureraient un premier accueil et un accompagnement de la victime ainsi qu'une conciliation (solution informelle d'un problème) entre la victime et l'auteur.

#### ***I.4.6. Journée d'étude "Prostitution et traite des êtres humains en vue de leur exploitation sexuelle: qui, quoi et pourquoi ?" du 6 novembre 2001, Palais des Congrès, Bruxelles***

Une atmosphère équivoque a toujours entouré le mot 'prostitution'. Chacun semble comprendre ce mot à sa manière et on discute souvent de ce sujet sans tenir compte de l'avis des principaux intéressés de ce milieu.

A intervalles réguliers, on s'intéresse à nouveau aux prostituées en prenant l'une ou l'autre initiative pour se pencher sur leur statut, pour s'occuper de leur logement, de l'exercice de leur profession ou pour lutter contre la traite des êtres humains en vue de leur exploitation sexuelle.

Par ailleurs, nous voyons qu'au niveau international aussi, les choses bougent. Ainsi, les Suédois ont-ils promulgué une législation qui punit la prostitution. Cette loi ne punit toutefois pas la prostituée mais le client. Elle est à l'opposé de celle des Pays-Bas où la prostitution volontaire a été régularisée et la prostitution contrainte pénalisée.

C'est pourquoi le Conseil de l'Egalité des Chances entre hommes et femmes a estimé qu'il était opportun d'organiser une journée d'étude au cours de laquelle on essaierait de donner une vision globale de la prostitution et des prostituées. Un aperçu historique de ce métier nous semblait vraiment nécessaire ainsi qu'une esquisse de la situation en Belgique et en Europe.

Trop souvent, ce problème n'a été abordé que d'un point de vue purement médical et/ou juridique. Au cours de cette journée d'étude, on s'est également intéressé à l'approche philosophique et sociologique.

Il nous a paru souhaitable qu'outre les initiatives législatives en Belgique, les législations néerlandaise et suédoise relatives à la prostitution soient commentées par des experts en la matière.

Et last but not least, il nous a semblé indispensable que des personnes de terrain puissent également prendre la parole et donner leur avis.

Les textes des différents orateurs de cette journée d'étude sont rassemblés dans un rapport sur la journée d'étude du 6 novembre 2001.

Ce rapport ne traduit pas la vision du Conseil, il s'agit simplement d'un recueil des différents exposés. Mais ces diverses contributions permettront de formuler un avis qui tiendra également compte de toutes les nouvelles informations qui nous ont été transmises à l'occasion de cette journée d'étude. En préparation de l'avis sur la problématique de la prostitution, plusieurs auditions ont été organisées avec tous les parlementaires qui ont élaboré une proposition de loi sur ce thème. Ces auditions seront répétées dans un proche avenir avec toutes les parties intéressées, parmi lesquelles les prostituées elles-mêmes et/ou leurs organisations respectives.

Deux avis en matière de traite des êtres humains ont été préparés. L'un sur la traite des êtres humains et l'exploitation sexuelle et un autre sur la problématique de la traite pour raisons économiques. En outre, un avis est aussi préparé sur les conditions d'une éventuelle professionnalisation.

#### ***1.4.7. Traitement des auteurs de violence conjugale***

Le 10 avril 2003, le Conseil a émis un avis relatif à l'accompagnement pour auteurs de violence conjugale. Pour le moment, malgré les efforts législatifs (loi du 24 novembre 1997), les auteurs d'actes de violence intra-familiale restent pour la plupart impunis. La justice n'apporte pas de réponse concluante à cette problématique. D'une part, le parquet restera confronté au contexte relationnel particulier de ce type de délit, dans lequel la condamnation judiciaire n'est pas toujours la bonne solution. Le classement sans suite n'est cependant pas non plus une solution car il ne met pas fin à la violence. Cela n'incite pas les auteurs à remettre leur comportement en question. Au contraire, la justice leur indique ainsi que leur comportement n'est pas en cause et qu'il n'y a rien à sanctionner. Le monde judiciaire est néanmoins convaincu que dans la plupart des cas une réponse purement répressive sans accompagnement de l'auteur n'est pas toujours la réponse la plus efficace à cette problématique. Une condamnation ordinaire ne met pas fin au comportement violent. La sanction de coups et blessures entre partenaires n'est pas très lourde et l'auteur sera rapidement libéré.

Plusieurs associations soulignent que les auteurs non traités restent violents, même en cas de changement de partenaire. Le risque de récidive est très élevé. Si l'auteur n'est pas pris en charge, le risque de poursuite, voire d'aggravation, de la violence est donc bien réel.

La seule solution pour mettre fin à la violence est de suivre une thérapie (obligatoire).

De nombreuses dispositions légales permettent actuellement à la justice d'imposer une thérapie aux auteurs, mais le système judiciaire actuel manque toutefois de mesures efficaces adaptées au caractère spécifique de la matière. Certains centres de guidance proposent aussi sporadiquement des thérapies pour les auteurs en cas de violence entre partenaires dans le cadre des peines alternatives. Il leur manque toutefois une politique structurelle cohérente, un mandat et des moyens financiers spécifiques en vue de proposer une thérapie pour les auteurs de manière conséquente.

Le Conseil demande expressément une réponse globale, cohérente et structurelle au problème de l'aide aux auteurs d'actes de violence entre partenaires, avant, pendant et après l'intervention judiciaire.

C'est pourquoi, par analogie avec la politique structurelle en matière de thérapie destinée aux auteurs d'actes de violence sexuelle, un tel système doit aussi être mis au point pour les auteurs d'actes de violence entre partenaires. Le Conseil demande notamment que l'on mette en oeuvre ou que l'on étende les obligations légales en matière d'aide aux auteurs en cas de violence physique. Et le Conseil demande que tous les centres d'aide de 1ère, 2ème et 3ème lignes qui souhaitent se spécialiser dans l'aide aux auteurs d'actes de violence et de harcèlement entre partenaires reçoivent un mandat officiel et suffisamment de moyens afin qu'ils puissent accomplir cette tâche efficacement.

Le Conseil demande à toutes les instances politiques de s'engager afin d'inclure les deux points précités dans le prochain accord gouvernemental.

Dans une première phase, le Conseil demande à tous les responsables politiques aux niveaux fédéral, régional et local de soutenir financièrement les projets expérimentaux mis au point. Les leçons tirées de l'évaluation de ces projets expérimentaux pourront alors être intégrées dans des accords de coopération concrets entre l'Etat fédéral et les communautés.

## **I.5. FAMILLE**

Dans la série "Qu'en est-il de la famille aujourd'hui ?", le Conseil s'est penché sur quelques problèmes qui se posaient à sa définition et à son statut actuel.

### ***1.5.1. Avis n° 6 sur la problématique du divorce et sur ses conséquences pour les conjoints et les enfants.***

Dans cet avis, le Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes se rend compte qu'en lisant notre Code civil (dont la base date de 1804 !), le langage utilisé est suranné et que rien n'est prévu dans le cas où un des conjoints voudrait divorcer alors que l'autre n'est pas d'accord. Le Conseil plaide pour l'ajout d'un article allant dans ce sens.

Epinglons les recommandations faites à l'époque dans le cadre de cet avis et susceptibles d'améliorer (par rapport à la situation actuelle) la situation des membres de l'ex-couple et des enfants suite au divorce:

- la pension alimentaire serait constituée de deux parties: une base qui serait calculée en fonction de la disposition par le/la conjoint(e) d'un revenu inférieur ou égal au minimum d'existence pour les isolés, une partie variable qui serait calculée en fonction du niveau de vie qu'avait le couple avant la séparation;
- pour éviter tous les problèmes de (non) paiement des pensions alimentaires, le Conseil recommandait la création d'un Fonds de créance alimentaires. Il serait chargé de percevoir les pensions alimentaires dues, de les redistribuer à qui de droit et d'exiger des intérêts en cas de non paiement. Le Conseil suggèrait d'en reprendre l'exemple.
- pour remédier à la dispersion actuelle du contentieux familial entre plusieurs juridictions, le Conseil estime qu'il faudrait confier tous les problèmes relatifs à la famille à un "juge de la famille" qui pourrait faire appel à des experts.

Dans son avis n°70, du 10 avril 2003, le Conseil se penche sur la réforme du divorce dont un deuxième volet aborde des questions de fond. Les diverses propositions de loi relatives à la problématique du divorce en discussion à la Chambre visent, pour la plupart l'instauration du divorce 'sans faute'.

Dans son avis, après avoir analysé les différentes formes de divorce et leurs effets, le Conseil estime qu'il est nécessaire que la législation et sa terminologie soient adaptées au vécu de notre société.

Le Conseil est favorable à ce que les couples aient la possibilité de se séparer dans de bonnes conditions mais estime qu'il n'est pas souhaitable que le divorce se résume à une simple formalité administrative. Il

est d'avis et répète que pour remédier à la dispersion du contentieux familial entre plusieurs juridictions, il serait préférable de confier tous ces problèmes à un 'juge de famille'.

En ce qui concerne le paiement de la pension alimentaire, le Conseil relève l'avancée importante que constitue l'instauration du Fonds des créances alimentaires et demande qu'une tarification uniforme de la pension alimentaire soit appliquée sur l'ensemble du territoire belge.

Par ailleurs, le Conseil considère que l'obligation de verser une pension alimentaire à son ex-conjoint doit être dissociée de la question de la culpabilité.

### **1.5.2. La coparenté**

Le Conseil, dans son avis n° 11 se réjouit de l'adoption de la loi relative à la coparenté (M.B. du 24 mai 1995). L'introduction de cette notion est une étape importante vers une législation plus souple et plus humaine. La coparenté donne à l'enfant plus de chances de conserver une bonne relation avec les deux parents et elle part du principe que l'on est parent "à vie".

Le Conseil regrette cependant que le principe de la coparenté, tel que l'énonce la loi, n'est possible que si le divorce s'est passé dans de "bonnes" conditions et que les parents ont été capables de se concerter de façon constructive sur les mesures à prendre à l'égard des enfants.

Pour résoudre les problèmes qui pourraient survenir dans la définition de la coparenté, le Conseil suggère la mise sur pied de services de médiations en matière de divorce. Ces services seraient composés de juristes, sociologues et psychologues qui aideraient les parents à rédiger une convention écrite sur les suites du divorce, que ce soit au niveau financier ou au niveau de la garde des enfants.

Afin d'aider les parents dans la rédaction de cette convention et dans le règlement pratique de la coparenté, le Conseil demande également l'élaboration d'un guide de la coparenté.

Dans son avis n° 70 du 10 avril 2003, le Conseil se penche à nouveau sur la réforme du divorce dont un deuxième volet aborde des questions de fond. Les diverses propositions de loi relatives à la problématique du divorce en discussion à la Chambre visent, pour la plupart l'instauration du divorce "sans faute".

Dans son avis, après avoir analysé les différentes formes de divorce et leurs effets, le Conseil estime qu'il est nécessaire que la législation et sa terminologie soient adaptées au vécu de notre société.

Le Conseil est favorable à ce que les couples aient la possibilité de se séparer dans de bonnes conditions mais estime qu'il n'est pas souhaitable que le divorce se résume à une simple formalité administrative. Il est d'avis et répète que pour remédier à la dispersion du contentieux familial entre plusieurs juridictions, il serait préférable de confier tous ces problèmes à "un juge de la famille".

En ce qui concerne le paiement de la pension alimentaire, le Conseil relève l'avancée importante que constitue l'instauration du Fonds de créances alimentaires et demande qu'une tarification uniforme de la pension alimentaire soit appliquée sur l'ensemble du territoire belge.

Par ailleurs le Conseil considère que l'obligation de verser une pension alimentaire à son ex-conjoint doit être dissociée de la question de la culpabilité.



### 1.5.3. *Nom de l'enfant*

Toujours dans le domaine familial et suite à la demande de Madame Smet, Ministre de l'Emploi et du Travail chargée de la Politique d'égalité des chances de l'époque, le Conseil a réfléchi dans son avis n° 14 au nom que devrait porter l'enfant.

Notre système est conçu de façon patriarcale puisque dès que la filiation paternelle est reconnue, l'enfant porte uniquement le nom de son père.

Ce problème est très délicat et épineux et n'a toujours pas trouvé de solution: deux propositions de lois ont été déposées en 1995. Une de ces propositions penche pour le double patronyme (nom de la mère et nom du père). La deuxième propose de donner à l'enfant uniquement le nom de la mère, même si la filiation paternelle est reconnue.

Le Conseil propose une autre solution: les parents choisissent librement entre le nom du père, celui de la mère ou le double patronyme. S'ils n'opèrent aucun choix, l'enfant reçoit automatiquement le nom de la mère. Le choix du nom de l'aîné vaut pour tous les autres enfants du couple.

Pour relancer le débat, permettre un échange d'idées et donner aux parlementaires la chance de présenter leur projet, le Conseil a décidé d'organiser une journée d'étude.

Cette journée d'étude a eu lieu le mercredi 1<sup>er</sup> octobre 1997 au Palais de Congrès. Le Conseil avait choisi un mercredi en espérant ainsi que les organisations de la jeunesse viendraient donner leur avis sur ce sujet, ce qui n'a pas été le cas.

Parmi le public on remarquait des parlementaires, des juristes, des généalogistes ainsi que quelques personnes ayant décidé de défier la loi et qui se nomment ou qui nomment leurs enfants d'une façon différente de celle autorisée par la loi.

La matinée a été consacrée à des exposés qui ont permis de comparer notre système à ceux de deux autres pays: l'Espagne et les Pays-Bas.

L'après-midi a permis à deux parlementaires, Mesdames Croes et Maes d'exposer les deux propositions de loi déposées afin de modifier le système actuel.

Les participants ont ensuite eu l'occasion de partager leurs idées et de réagir aux discours qui avaient été faits. A l'issue des débats, le public a participé à un mini sondage. Les résultats sont les suivants:

- 12% sont en faveur du libre choix des parents d'opter entre soit le nom du père, soit le nom de la mère, soit le double patronyme;
- 21% ont opté pour le seul nom de la mère;
- 25% se sont montrés favorables au maintien du système actuel;
- 42% ont donné la préférence au double patronyme.

En ce qui concerne *l'avis n°14 relatif au nom de l'enfant*, le ministre Verwilghen a déclaré dans sa note de politique générale de 2001 que la discrimination à l'égard des femmes lors de l'attribution du nom de famille serait éliminée par voie légale. A cet égard, plusieurs propositions de loi ont été déposées au Parlement en vue de modifier le Code civil en ce concerne l'attribution du nom patronymique. Ces propositions n'ont pas encore abouti.

Par ailleurs, le Conseil s'est engagé à continuer le travail sur ce sujet.

#### **1.5.4. Journée d'étude et brochure "familles en mouvement"**

Le 11 juin 1998, le Conseil a organisé une journée d'étude intitulée "Famille(s) en mouvement". Durant cette journée, des experts ont fait le point sur l'institution du mariage et ont analysé le projet de loi sur la cohabitation légale. Ils ont par ailleurs mis en exergue les avantages et les inconvénients de ces deux systèmes, tant du point de vue fiscal que du point de vue de la sécurité sociale. L'accent a également été mis sur les aspects psychologiques de la vie en commun et sur la question de la recomposition familiale.

### **I.6. BIEN-ETRE**

#### **1.6.1. Pauvreté**

Le 11 octobre 1996, le Conseil de l'Egalité des Chances entre hommes et femmes a émis l'avis n°12 concernant les femmes et la pauvreté. Cet avis est un résumé d'une étude du Conseil de l'Egalité des Chances sur le même thème et donne un aperçu de la réalité et des causes de la pauvreté des femmes.

Au cours de la période 1985-1992, environ un tiers de la population belge s'est trouvé à un moment donné en situation de précarité d'existence et 14% en situation de pauvreté. Il s'agissait en majorité de femmes. Les données font apparaître une augmentation significative du risque de pauvreté chez les jeunes femmes.

Les principaux facteurs déterminants la pauvreté des femmes ont trait aux évolutions du marché de l'emploi, aux changements de la structure familiale et au degré de scolarisation. La combinaison de ces facteurs conduit en général à ce que cette situation de pauvreté perdure. On s'attend dans les prochaines années à une dégradation de cette situation.

Bien que ces dernières années, les différents gouvernements compétents aient développé quelques mesures concrètes pour lutter contre la pauvreté, force est de constater que nulle part les femmes n'ont été reconnues comme groupe spécifique de risque au sein de la population touchée par la pauvreté.

Partant de ce constat et conscient de la problématique de la pauvreté, le Conseil a élaboré quelques propositions qui s'inscrivent dans les domaines suivants.

#### **\* Pauvreté et enseignement**

Le Conseil demande que la totalité de l'offre d'enseignement soit accessible à chacun en tant que mesure préventive contre la précarité d'existence/la pauvreté et comme issue à la pauvreté. Dans ce contexte, le Conseil rejette tout système d'enseignement qui maintient des stéréotypes sexuels. En outre dans le cadre de la diversification professionnelle, il faut s'attacher davantage à une revalorisation approfondie des orientations techniques pour les filles.

Une attention particulière doit être accordée à la formation et à la sensibilisation du personnel enseignant à la problématique de l'égalité.

Le Conseil demande aussi un renouvellement fonctionnel du régime des allocations d'étude et des bourses d'étude pour l'enseignement fondamental.

#### **\* Pauvreté et Emploi**

Le Conseil demande un emploi à part entière pour chacun. Cette priorité doit être réalisée par des mesures collectives et la redistribution du travail. L'impact de telles mesures en matière d'égalité des chances doit être évalué. L'occupation de femmes dans des emplois réguliers est une priorité. Le Conseil veut souligner l'importance de maintenir des actions positives et des dispositifs collectifs de qualité. Dans ce cadre, une politique d'emploi locale doit être soutenue, ainsi que l'existence de données chiffrées au niveau local pouvant servir de base à des initiatives de recyclage, de formation et d'emploi.

En matière de différences salariales entre les hommes et les femmes, le Conseil insiste pour que des mesures soient prises afin de réaliser une égalité effective des salaires des hommes et des femmes.

En ce qui concerne le travail à temps partiel, le Conseil désapprouve les discriminations indirectes dont les travailleuses à temps partiel sont victimes dans l'emploi et dans la sécurité sociale.

Le Conseil demande que l'on poursuive l'amélioration de leur statut afin de compenser entièrement le fait qu'elles acceptent un emploi à temps partiel involontaire pour échapper au chômage.

\* Pauvreté et Sécurité sociale

Le Conseil demande l'amélioration des points en sécurité sociale qui marginalisent actuellement les femmes et l'élimination des régimes discriminatoires dans la sécurité sociale.

Pour ce qui est du chômage, le Conseil soutient la proposition de la CIIS (Conférence Interministérielle Intégration Sociale 30 novembre 1995) de reprendre dans les adjudications publiques des clauses relatives à la mise au travail de groupes à risque (femmes peu qualifiées) et d'en tenir compte lors de l'attribution des marchés publics.

Le Conseil milite pour une amélioration de l'accès aux soins de santé et ce notamment grâce à l'extension du statut VIPO aux bénéficiaires du minimex et à un abaissement du ticket modérateur. Les allocations familiales et les revenus de remplacement doivent également être majorés.

\* Pauvreté et Exclusion sociale

Dans ce domaine, le Conseil souhaite une révision du régime actuel relatif à la discrimination et des pensions alimentaires et demande également une meilleure protection pour les femmes séparées. Une aide à la famille sans placement familial doit être possible. De même, il reste beaucoup de pain sur la planche en matière de logement social.

En matière de santé, le Conseil insiste sur l'attention à accorder à la période de grossesse et au suivi des jeunes enfants.

Il mentionne à cet effet l'importance du remboursement de la pilule contraceptive et des moyens à accorder aux centres P.M.S.

Le Conseil insiste sur les mesures à prendre au profit des refuges et centres pour les sans-logis victimes de violence ainsi que, pour les femmes victimes de violence familiale, sur la mise en place de centres de transition.

\* Pauvreté et Fiscalité

Le Conseil insiste pour que le système fiscal soit adapté de manière à assurer aux familles à bas revenu un traitement plus favorable dans l'ensemble des systèmes de taxation.

Enfin, pour pouvoir aborder au mieux tous les problèmes dans le domaine de l'emploi, de la santé, de la politique familiale, de la culture, des femmes allochtones, de la fiscalité et de la visibilité de la pauvreté des femmes, le Conseil estime qu'il est primordial que le soutien du monde politique soit intégral. Il insiste enfin sur l'importance d'une politique préventive de lutte contre la pauvreté et l'exclusion.

Suivi de l'avis

Plusieurs recommandations du Conseil ont déjà été mises en œuvre entre-temps. Ainsi, chaque Belge a droit à une fourniture minimale d'électricité et d'eau. Plusieurs campagnes ont été menées en matière de prévention de violence à l'encontre des femmes, le revenu minimum a été relevé, la couverture garantie en matière de soins de santé a été mise en œuvre. La pilule du lendemain est devenue plus accessible, etc.

En 2001, les gouvernements fédéral, communautaires et régionaux ont rédigé le premier Plan d'Action national d'Inclusion sociale. Ce plan accorde une attention particulière à l'aspect des femmes et de la pauvreté et il comporte des mesures politiques rencontrant différentes recommandations du Conseil. On a notamment proposé la garantie de paiement d'une pension alimentaire et l'étude concernant la mise au point d'une série d'indicateurs tant quantitatifs que qualitatifs pour mesurer la pauvreté et l'exclusion

sociale a été adoptée en ajoutant qu'il convient d'être particulièrement attentif à l'effet sur le genre. Dans ce rapport, on évoque également les tentatives entreprises en vue d'inclure les femmes pauvres et leurs organisations dans le débat social. Plusieurs recommandations du Conseil ont été reprises par le parlement international des femmes créé en 2002 à la suite de la marche des femmes qui avait eu lieu au cours de cette même année.

### ***1.6.2. Personnes âgées***

#### **1.6.2.1. Problématique des personnes âgées**

Le 10 décembre 1999, le Conseil de l'Egalité des Chances entre hommes et femmes a approuvé l'avis n° 29 relatif à la problématique des personnes âgées. Cet avis traite plus spécifiquement de la problématique des personnes de plus de 65 ans et est le premier d'une série d'avis sur la problématique des personnes âgées.

Le Conseil constate que l'organisation des soins, que ce soit au domicile des personnes âgées ou dans les maisons de repos ou de soins, ne répond pas encore suffisamment aux besoins réels.

Une étude belge récente montre que les personnes âgées constituent un groupe à risque pour ce qui est de la violence. Une personne âgée sur dix est abusée financièrement, mais les formes physique, psychique et sexuelle de la violence sont également très fréquentes.

En outre, beaucoup de personnes âgées vivent dans la solitude et l'isolement social en raison, entre autres, d'un puissant sentiment d'insécurité, d'une mobilité limitée et d'activités de loisirs qui ne correspondent pas vraiment à leurs besoins.

Le Conseil plaide pour que l'on désigne un coordinateur d'informations par commune et que les communes éditent une brochure d'information présentant les différentes possibilités en matière de soins à domicile, de maisons de repos et de maisons de soins.

En plus des investissements permettant un fonctionnement qualitatif, le Conseil demande une adaptation de l'infrastructure et du personnel d'encadrement pour que les soins à domicile et l'accueil intermédiaire se déroulent de façon plus adéquate.

Les personnes âgées constituant un groupe à risque, elles doivent être mieux informées de la problématique de l'abus financier, de la violence physique, psychique et sexuelle, de la législation existante et des moyens existants en la matière.

Pour éviter leur isolement social, il faut augmenter la mobilité des personnes âgées, les encourager à pratiquer des sports et ne pas les exclure des techniques d'information modernes et autres activités.

#### **Suivi**

Entre-temps, certaines villes et communes ont désigné un coordinateur d'informations et édité de telles brochures, mais la plupart des informations se limitent aux services communaux.

Une grande campagne d'information à l'intention des personnes âgées a été lancée via TV-Brussel. En outre, les mutualités donnent aussi des informations sur les possibilités de soins formels et informels.

Certaines villes et communes ont également lancé des campagnes d'information spécifiques sur les possibilités en matière de sport offertes aux personnes du troisième âge.

En ce qui concerne l'amélioration de la situation financière des personnes âgées et la garantie d'une pension et d'une assurance soins de santé, on peut se référer au projet de loi du ministre F. Vandenbroucke instituant une garantie de revenu pour les personnes âgées.

De même, on a réglé l'établissement des dossiers médicaux globaux et la remise de ces dossiers lors de chaque consultation.

En Flandre, on a lancé les points de contact en ce qui concerne la maltraitance des personnes âgées et, dans certaines maisons de repos, on indique clairement le numéro de téléphone de la commission de plaintes.

Pour les personnes de plus de 65 ans, les bus sont gratuits en Wallonie et en Flandre. Les trains sont eux aussi devenus beaucoup plus abordables.

#### I.6.2.2. Les personnes âgées démentes

Le 7 avril 2000, le Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes a approuvé l'avis n° 32 concernant les personnes âgées démentes. Cet avis aborde plus spécifiquement la problématique de la qualité des soins formels et informels à domicile pour ces personnes et est le deuxième d'une série d'avis sur les personnes âgées.

Le Conseil constate que souvent, les signaux ne sont pas suffisamment pris au sérieux, ce qui entraîne un diagnostic tardif. Une étude fait apparaître que quelque 75% des personnes qui prodiguent des soins informels à domicile sont des femmes. Elles n'ont pas suivi de formation spécifique et ne savent souvent pas à qui s'adresser pour obtenir des explications, une aide professionnelle et un soutien. En outre, les soins peuvent constituer une charge émotionnelle et financière très lourde.

A côté de cela, le passage des soins à domicile à l'accueil dans une institution n'est pas suffisamment préparé. Même pour les dispensateurs de soins professionnels, la tâche est assez lourde et on consacre trop peu d'attention aux personnes âgées démentes dans leur formation de base. A cela s'ajoute qu'il y a trop peu de dispensateurs de soins professionnels pour venir en soutien des soins à domicile et que le coût des soins est souvent trop élevé pour le patient et sa famille.

Des études épidémiologiques et fondamentales sur les mécanismes de survenance et les facteurs de risque doivent être réalisées en plus grand nombre. En outre, des efforts concrets doivent être consentis pour reconnaître les signaux et permettre un diagnostic précoce.

Le Conseil affirme que les dispensateurs de soins informels doivent être suffisamment informés sur la problématique de la démence via un petit livre qui leur servirait de fil conducteur.

De plus, il faut que les soins prodigués par l'entourage soient soutenus par les autorités. Créer un cadre financier pour l'accueil de jour, l'hôpital d'un jour, l'accueil de nuit et le court séjour apportera un soutien considérable aux personnes qui prodiguent des soins informels. En outre, la collaboration entre les services existants est primordiale pour des soins efficaces et il est souhaitable qu'au cours de la formation du personnel médical, une plus grande attention soit accordée à l'accompagnement psychosocial des personnes de l'entourage prodiguant des soins informels et à la collaboration avec d'autres disciplines.

Le passage des soins à domicile à l'accueil dans une institution devrait être préparé en recourant notamment à l'accueil de jour, l'accueil de nuit et à des courts séjours.

L'autorité devrait veiller à ce que l'on consacre plus de temps dans la formation des dispensateurs de soins professionnels au traitement des personnes démentes et la profession devrait être revalorisée.

#### I.6.2.3. Femmes migrantes âgées

Le 8 décembre 2000, le Conseil de l'Egalité des Chances entre hommes et femmes a approuvé l'avis n° 38 relatif à la problématique des femmes migrantes âgées. Cet avis aborde les problèmes spécifiques touchant les femmes migrantes âgées et est le troisième d'une série d'avis concernant les personnes âgées.

Les statistiques existantes donnent une image incomplète de la population des migrants âgés. En outre, la Belgique dispose de très peu d'études scientifiques sur ce groupe de population et leurs problèmes et il y a trop peu de projets sur ce sujet. On devrait disposer de statistiques plus spécifiques qui indiqueraient le nombre de personnes qui ont immigré et le nombre d'immigrants naturalisés. Il est également proposé que la Belgique entame, tout comme ses pays voisins, des études et lance des projets sur ce sujet.

Les premiers migrants étaient essentiellement des hommes. Les femmes qui sont arrivées ici ultérieurement maîtrisent rarement une de nos langues et tombent très souvent dans un isolement social. De plus, nombre de femmes migrantes âgées sont pauvres. Il faut donc s'attaquer d'urgence au problème de la connaissance de la langue. Les difficultés linguistiques sont bien entendu moins importantes pour les migrants de la deuxième génération, mais persistent toutefois encore. Les conditions de vie des migrants âgés doivent être plus conformes à la dignité et ce, via entre autres, la mise à disposition d'un plus grand nombre de logements sociaux.

Peu d'immigrants âgés résident également dans des homes et le personnel des homes n'est pas formé pour approcher cette réalité multiculturelle. Dans les homes, il convient donc de tenir davantage compte des migrants âgés, de leur culture et de leur religion. Il convient également d'assurer un accompagnement spécifique en fin de vie.

Les seniors non ressortissants de l'Union européenne perdent une part de leur pension lorsqu'ils retournent dans leur pays d'origine. Quiconque séjourne plus de 3 mois à l'étranger rencontre aussi des difficultés en matière de pension.

Il faudrait instaurer un système pour que les migrants non ressortissants de l'Union européenne ne perdent pas leur droit à la totalité de la pension pour laquelle ils ont cotisé lorsqu'ils retournent dans leur pays d'origine.

Il faudrait aussi veiller à ce que ces immigrants ne ressentent aucune difficulté en matière de pension lorsqu'ils vont à l'étranger pendant plus de trois mois. En ce qui concerne les migrants ressortissants de l'Union européenne ou provenant d'un pays ayant conclu un accord, cela se règle toutefois au niveau européen.

Enfin, la problématique du vieillissement des populations immigrées devrait faire l'objet d'une recommandation au niveau européen visant l'harmonie des politiques et répertoriant les problèmes spécifiques rencontrés par les différentes vagues d'immigration.

#### I.6.2.4. Personnes âgées et monde numérique

Dans son avis n° 46, le Conseil rappelle que les techniques numériques vont jouer un rôle de plus en plus important dans notre société. Elles remplacent déjà de nombreux moyens éprouvés et on sera donc obligé de pouvoir suivre l'évolution numérique.

Seule une frange limitée de personnes âgées est familiarisée avec les techniques numériques ou y a accès ou sait comment utiliser de façon efficace les techniques modernes de l'information et de la communication. Souvent les seniors ne sont pas conscients des avantages que peuvent présenter les nouvelles applications technologiques.

Des campagnes d'information locales et fédérales pourraient montrer les possibilités et les avantages des nouvelles technologies. Les autorités locales peuvent organiser gratuitement des cours et des guidances sur mesure pour les personnes âgées dans un environnement adapté avec du matériel didactique facile à utiliser qui réponde aux besoins des personnes âgées. Il faut que l'offre soit surtout accessible aux personnes peu qualifiées.

Il convient également de s'intéresser suffisamment à divers projets facilitant l'accessibilité de la technologie de l'information pour les personnes âgées et de prévoir une marge financière à cette fin.

En effectuant des recherches sur les acquis et besoins de ces nombreux nouveaux groupes différenciés au sein de la population âgée, on pourrait davantage répondre à leurs besoins.

Il est extrêmement important que la politique en matière de société d'information menée par les différentes autorités inclue également les personnes âgées grâce à une politique sur mesure afin que leur participation à la société et leur autonomie ne soient pas remises en question dans divers domaines de la vie.

#### I.6.2.5. Femmes de 50 ans et plus

Le 13 septembre 2002 le Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes a rendu un avis concernant les femmes de 50 ans et plus. Certaines études font apparaître que le "cap de la cinquantaine est ressenti comme une étape importante dans la vie".

Beaucoup de changements s'opèrent au niveau social, les enfants quittent le nid et ont eux-mêmes des enfants, les parents deviennent plus âgés et parfois dépendants. Les femmes sont confrontées à des changements physiques: ménopause, modification de la constitution physique et encore, trop souvent, ostéoporose par suite de l'insuffisance d'exercices physiques et à cause d'une nourriture mal adaptée jusqu'à l'âge de 30 ans.

La situation sociale et économique des femmes de 50 ans et plus dépend elle aussi de leur passé professionnel. Les femmes qui n'ont pas de statut professionnel parce qu'elles n'ont pas exercé de profession, dépendent entièrement des droits dérivés, auxquels elles peuvent prétendre en totalité si elles sont mariées et en partie si elles sont cohabitantes. Il existe une grande différence entre les personnes mariées et cohabitantes en cas de décès de leur partenaire.

Dans cet avis le Conseil formule quelques recommandations:

En organisant des campagnes d'information, les autorités doivent conscientiser les femmes à acquérir un revenu propre afin qu'elles puissent avoir une plus grande indépendance financière et une protection sociale propre.

Le Conseil demande aux autorités de libérer davantage de fonds pour effectuer une étude spécifique sur les plus de 50 ans, laquelle devra tenir compte du niveau d'étude, de l'emploi, du chômage, de la fin de carrière, de la retraite, de la situation salariale et des soins.

Afin de garantir une bonne qualité de vie pour les personnes âgées, une politique sociale réfléchie s'avère nécessaire.

#### **I.6.3. Santé**

Le Conseil constate que dans l'ensemble, les femmes sont en moins bonne santé que les hommes et ce, pas seulement à cause de leur rôle reproductif.

Une politique de santé publique doit faire en sorte que les femmes jouissent du meilleur état de santé possible. La discrimination dont les femmes sont victimes quant à leur état de santé est probablement le résultat de l'indifférence des pouvoirs publics quant aux inégalités de santé. La même remarque est applicable aux inégalités sociales de santé.

Bien que le Parlement européen ait adopté une résolution sur l'état de santé des femmes le 9 mars 1999, la dimension femmes-hommes n'a pas été suffisamment intégrée dans la recherche et la profession médicale en Belgique comme au sein de l'Union européenne.

Des analyses avec une dimension sexo-spécifique manquent en Belgique alors que dans un pays voisin comme les Pays-Bas, une analyse critique des inégalités de genre dans le domaine de la santé est assez largement développée.

Deux avis ont été rendu par le Conseil en matière de santé.

##### I.6.3.1. Genre et ostéoporose

L'avis n°33 concerne les Ministres qui à tous les niveaux de pouvoir, ont la politique de la santé et la politique de la prévention ou encore des affaires sociales dans leur compétence.

Le Conseil insiste sur l'importance de la prévention. En ce qui concerne le diagnostic et le traitement, le Conseil demande que la contribution personnelle au coût de la prévention, du diagnostic et du traitement de

l'ostéoporose ainsi que la contribution aux opérations orthopédiques liées à cette maladie soient nettement réduites.

### I.6.3.2. Genre et conditions de travail

Dans son avis n° 45, le Conseil a entamé une analyse critique des inégalités de genre dans le domaine de la santé. Le présent avis concerne l'influence des conditions de travail sous l'angle du genre. Dans cet avis, le Conseil concentre particulièrement son attention sur les accidents de travail, les maladies professionnelles et certains aspects du bien-être au travail, dont la violence au travail. Le Conseil émet un certain nombre de recommandations dont voici les principales.

Il a été demandé au Fonds des Accidents du Travail (FAT) de présenter des statistiques ventilées selon le sexe pour toutes les données publiées dans son rapport annuel. Il a également été sollicité pour mener des études comparatives sur les comportements au travail en faisant une distinction entre les hommes et les femmes (attention, prudence, usage d'alcool ou de substances psychotropes). Le but est de distiller de ces études des mesures afin d'endiguer les risques d'accidents. Le Conseil propose que ces études comparatives sur les comportements au travail des hommes et des femmes donnent naissance à des mesures de limitation des risques. Le Conseil souhaite en outre qu'une attention particulière soit portée aux risques d'accidents au sein des PME. Il semble que les femmes soient surreprésentées dans ces entreprises où la protection de la santé et de la sécurité au travail est généralement moins appliquée.

Le Conseil adresse les mêmes recommandations au Fonds des Maladies professionnelles à propos des statistiques et de toutes les autres données concernant les maladies professionnelles: elles doivent toujours être établies sur base d'une analyse de genre. Le Conseil juge que l'évolution de la problématique des maladies professionnelles marque le pas par rapport à l'évolution des pratiques industrielles et de la production au sein des industries et des services. La non-reconnaissance et la reconnaissance tardive des pathologies concernant des professions exercées par les femmes sont à imputer partiellement à ce décalage mais probablement aussi à l'intérêt modéré accordé à la santé des femmes au travail. Le Conseil demande également que l'information concernant les maladies professionnelles soit communiquée d'une manière plus optimale de façon à mieux informer les travailleuses de leurs droits, des possibilités de reconnaissance, de dédommagement, pour que leurs représentants soient également plus enclins à défendre les intérêts de leurs client(e)s.

En matière de bien-être au travail, le Conseil se réjouit de la proposition de projet de loi concernant la "protection des travailleurs contre la violence, le harcèlement moral et sexuel au travail", qui complète et précise la loi du 4 août 1996 portant sur le bien-être des travailleurs dans l'exécution de leur travail. Ce projet de loi devrait permettre de combattre efficacement des situations humiliantes dont les femmes sont les principales victimes. Le Conseil trouve nécessaire de constituer des comités de prévention et de protection au travail pour que l'on reconnaisse de façon collective les formes de discrimination dont souffrent les femmes.

### **Avis 51: Analyse critique en termes de genre de l'enquête santé (2005)**

Les enquêtes (1997 et 2001) sur la santé en Belgique ne fournissent que très peu d'éléments permettant aux pouvoirs publics de mener une politique de santé visant à réduire les inégalités entre hommes et femmes.

Les auteurs de l'enquête santé 1997 ont clairement annoncé leur engagement dans cette orientation: «Tout le monde sait qu'à côté des progrès de la médecine, c'est l'amélioration de l'hygiène de vie qui a permis d'augmenter considérablement l'espérance de vie et de vie en bonne santé. Si les habitudes et les modes de vie sont des déterminants à part entière de la santé, il n'est pas toujours aisé de les mesurer.[ ...] Cette première partie présentera quatre aspects du mode de vie qui nous semblent avoir le plus d'influence sur la santé: l'activité physique, le régime alimentaire, la consommation d'alcool et le tabagisme. Nous avons ajouté un bref chapitre relatif à l'utilisation de méthodes de planning familial» .

Or les résultats de l'enquête font clairement apparaître que les femmes ont, sauf peut-être en ce qui concerne l'exercice physique, une meilleure hygiène de vie que les hommes. Leurs habitudes et modes de vie sont meilleurs, autrement dit leur comportement vis-à-vis de leur santé est plus responsable. Elles fument moins, boivent moins, se nourrissent plus sainement, etc. et malgré cela, elles souffrent d'une moins bonne santé (subjective et objective).



Ainsi le présupposé des auteurs de l'enquête qui établissent une corrélation entre des comportements sains et une santé meilleure s'avère fausse puisqu'en termes de moyennes, elle est fautive ou même inversée, pour la majorité de la population, c'est-à-dire pour les femmes. Selon nous, un tel désaveu de l'hypothèse qui sous-tend toute la première partie de l'enquête mérite une révision fondamentale. Si l'ensemble des femmes avait été le premier champ d'observation de l'état de santé et avait permis de forger les premières hypothèses et corrélations, la construction de l'enquête santé n'aurait évidemment pas été basée sur la construction théorique que nous critiquons. Les auteurs sont victimes d'un «biais scientifique» bien connu et souvent critiqué: ils s'appuient sur une théorie qu'ils croient universelle alors qu'elle n'est que générale/masculine.

Dans le cadre de la politique horizontale de l'égalité des chances, et en préparation de l'enquête santé 2005, Madame Magda Aelvoet, Ministre de la Protection de la Consommation, de la Santé publique et de l'Environnement a demandé à la Commission «Genre et Santé» du Conseil de l'Egalité des Chances de faire un "gender screening" (une analyse critique en termes de "genre") de l'enquête santé/Belgique 2001. La commission a été aidée pour cette réalisation par le NVR et l'Université des femmes.

Depuis la publication de cet avis, le secrétariat de la commission est invité à participer aux travaux préparatoires de la prochaine enquête en 2005 par l'Institut Scientifique de Santé publique (section épidémiologie).

Dans le domaine des maladies professionnelles, le Conseil demande que le Fonds des Maladies Professionnelles qui cherche à adapter la réglementation aux nouvelles conditions de travail se préoccupe de manière plus spécifique des conditions de travail des femmes. Il demande bien entendu que toutes les statistiques produites par cette institution soient ventilées en fonction du sexe: notamment en ce qui concerne la publication annuelle de l'inventaire des avis rendus par le Fonds des Maladies Professionnelles dans le cadre de ses missions de prévention ou encore en ce qui concerne la publication annuelle des procédures d'introduction de demande d'intervention du Fonds des Maladies Professionnelles.

En ce qui concerne la politique de santé publique, le Conseil demande qu'une campagne d'information attire l'attention des jeunes sur le fait que la prévention de l'ostéoporose se joue avant trente ans notamment par une pratique régulière d'exercices physiques permettant de se constituer un capital osseux suffisant.

En ce qui concerne l'année internationale de la personne handicapée, le Conseil a regretté que les programmes et projets aient une fois encore été établis sans le moindre "gender mainstreaming". Il considère que le minimum pour réparer cette absence serait d'entreprendre des recherches sur les problèmes spécifiques de l'accès à l'emploi des femmes handicapées et sur leurs conditions de travail – notamment le harcèlement moral et sexuel -, dont elles pourraient être particulièrement victimes.

## **I.7. FISCALITE**

### ***I.7.1. Fiscalité et pauvreté***

Le 7 avril 2000, le Conseil de l'Egalité des Chances entre hommes et femmes a approuvé l'avis n°36 relatif à la problématique de la fiscalité et de la pauvreté. Dans cet avis, il se penche sur la future réforme de la fiscalité que le gouvernement s'est engagé à élaborer au cours de cette législature et sur son impact sur l'égalité sociale en termes de "genre".

Connaissant les implications directes et indirectes de la fiscalité sur l'égalité entre hommes et femmes, le Conseil a saisi l'opportunité de cette réforme générale de l'impôt des personnes physiques (IPP) pour mettre ces implications en évidence. Ce premier avis intitulé 'Fiscalité et pauvreté' concerne les personnes dont les revenus sont si faibles qu'ils ne sont même pas soumis à l'IPP.

Le Conseil demande, tout d'abord que le ministre des Finances trouve un moyen d'inclure ces personnes dans les statistiques de l'IPP afin d'augmenter leur visibilité. Ensuite, le Conseil attire l'attention sur le fait que les plus pauvres échappent complètement à toute forme de redistribution sociale qui s'opère par le biais des dépenses déductibles au niveau fiscal. Ils sont donc exclus de toutes les politiques qui sont menées via les réductions d'impôt. Il s'agit principalement des politiques familiales, des politiques d'accès à la propriété, d'encouragement à l'épargne et à la constitution d'une pension extra-légale.

Ainsi, le Conseil constate que la partie de la politique familiale qui est menée à travers les déductions d'impôt pour enfants à charge n'atteint absolument pas les ménages non-contribuables ayant des enfants à charge, notamment les minimexés. Or, parmi ceux-ci figurent bon nombre de familles monoparentales, dont on sait que plus de 80% ont à leur tête une femme. Le Conseil est donc persuadé que parmi les non-contribuables figurent une grande majorité de femmes.

Dans une perspective de lutte contre la pauvreté et de justice sociale, il considère qu'il serait donc tout à fait inopportun que la réforme fiscale engagée accroisse encore ces avantages fiscaux qui contribuent à la dualisation socio-économique entre les contribuables et les non-contribuables. Il estime même que la réforme doit s'engager à réduire les avantages fiscaux dont on sait que certains s'accroissent en fonction du rang de l'enfant, tandis que d'autres peuvent être soit proportionnels soit même progressifs en fonction du niveau des revenus des contribuables, ayant ainsi un effet anti-redistributif.

Le Conseil considère que l'idéal serait que la politique familiale soit menée principalement via des prestations familiales, ceci à condition que des moyens financiers supplémentaires soient accordés à l'ONSS.

La réforme fiscale élaborée par le ministre des Finances et approuvée par le Parlement fédéral en juillet 2001 visera avant tout la diminution de la pression fiscale au sens strict.

S'il est vrai qu'elle avantage encore les hauts revenus en supprimant les taux d'imposition supérieurs (55 et 52,5%), il faut souligner qu'elle prévoit aussi des mesures positives en faveur des bas revenus et des revenus moyens. Un crédit d'impôt sera ainsi accordé aux salariés et indépendants qui déclarent des revenus inférieurs à 16.113 euros, ceci afin d'augmenter l'écart entre les bas salaires et les allocations de chômage. De plus, l'abattement remboursable pour enfants à charge sera élargi et une mesure complémentaire sera d'application pour les familles monoparentales. La réforme supprimera également les discriminations fiscales dont les couples mariés sont actuellement victimes.

#### Suivi:

Le Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes est bien obligé de constater que si la réforme fiscale a procédé à l'élimination – à terme – de certaines discriminations entre l'impôt des personnes physiques, des personnes mariées et des personnes cohabitantes, elle n'a eu que peu d'impact sur l'égalité entre hommes et femmes.

Le Conseil constate qu'une partie importante de la population ( $\pm 14\%$ ) disposant de revenus inférieurs au seuil imposable ne figure pas dans la banque de données SIRE du Ministère des Finances. Le Conseil demande que l'administration fiscale publie des statistiques sur cette frange de la population et que ces statistiques soient ventilées en fonction du sexe.

Cette frange non imposable de la population – qui est probablement constituée d'une majorité de femmes – ne bénéficie d'aucun des avantages fiscaux grâce auxquels l'Etat mène notamment des politiques d'aide à la famille, d'accès à l'épargne ou au logement. Ainsi, les plus pauvres – par exemple des femmes minimexées chefs de famille – ne bénéficient même pas des déductions pour enfants à charge.

Récemment, le Conseil Supérieur des Finances a émis un avis à partir de l'évaluation de certaines de ces dépenses fiscales mais cette évaluation n'a pas été soumise au "gender mainstreaming": le Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes demande une relecture de cet avis dans ce sens.

Hormis l'application prochaine du crédit d'impôt qui est réservé aux revenus professionnels et doit donc être considéré comme un soutien au travail à temps partiel, les personnes à faibles revenus – parmi lesquelles une majorité de femmes – ne bénéficient guère de la réforme fiscale. Ce sont au contraire les titulaires de revenus élevés – parmi lesquels une majorité d'hommes – qui en seront les principaux bénéficiaires. Le Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes constate donc que cette réforme accroît l'écart entre les revenus disponibles des hommes et ceux des femmes. Il s'agit d'une discrimination latente qu'il est nécessaire de corriger.

#### ***1.7.2. Déduction pour enfants à charge et statut fiscal des rentes alimentaires pour enfants***

Dans son avis n°39 du 8 décembre 2000, le Conseil de l'Égalité des Chances analyse les mesures concernant les enfants en matière de politiques familiales menées par le biais d'avantages fiscaux, à savoir:

- la déduction pour enfants à charge;
- le statut fiscal des rentes alimentaires, tant dans le chef du débiteur que dans celui du créancier;
- la co-parenté et la fiscalité.

L'une de principales mesures menée au niveau fiscal dans le cadre de politiques familiales consiste en une majoration du montant du revenu exonéré d'impôt en fonction du nombre d'enfants à charge. A cela, il convient d'ajouter diverses mesures comme les déductions pour frais de garde, le calcul du revenu cadastral en fonction du nombre d'enfants à charge, etc. Le Conseil rappelle que ces avantages fiscaux sont considérables et progressifs en fonction du rang de l'enfant. Dans ce domaine, il semble que parmi tous les pays européens, la Belgique soit en effet celui qui accorde les avantages fiscaux les plus importants aux familles ayant trois enfants et plus. Le Conseil demande donc que l'on examine quelle est la philosophie qui préside à cette disparité entre les exonérations pour les enfants des rangs 3 et suivants et celles pour les enfants des rangs 1 et 2, qu'un débat de fond soit engagé sur le bienfondé du maintien de la progressivité en fonction du rang de l'enfant.

Par ailleurs, il rappelle qu'il est plutôt favorable à des mesures familiales menées par le biais de prestations sociales (à condition que les moyens financiers nécessaires soient octroyés).

En ce qui concerne le statut des rentes alimentaires versées en faveur de l'enfant, le Conseil constate que certains problèmes se posent au niveau fiscal. En effet, les parents vivant ensemble avec leurs enfants ne peuvent, en principe, pas déduire de leurs revenus les dépenses qu'ils effectuent pour leurs enfants. Or, en cas de séparation ou de divorce, le parent débiteur d'aliments peut le faire et cette déduction peut représenter un avantage fiscal important. Le Conseil critique donc le statut fiscal actuel des rentes alimentaires pour enfants et propose de réduire le pourcentage déductible ou de forfaitariser cette déduction à un montant qui soit au moins équivalent à l'exonération pour enfants à charge.

De plus, le Conseil attire l'attention sur le fait que les parents séparés ou divorcés qui adoptent le système de la co-parenté bénéficient d'avantages fiscaux moins importants que les autres parents séparés ou divorcés. Ceci étant, il compte rassembler les opinions de diverses organisations afin de faire ultérieurement des propositions à ce sujet.

Dans cet avis, le Conseil insiste également pour que les responsables politiques prennent les décisions appropriées en vue de résoudre les questions suivantes:

- la création d'un 'Fonds de créances alimentaires;
- la fixation d'un mode de calcul uniforme du montant de la créance alimentaire due pour chaque enfant.

Le Conseil se réjouit de sa création du Fonds de créances alimentaires.

Au niveau fiscal, la réforme de l'impôt sur les personnes physiques votée par le Parlement fédéral en juillet 2001 prévoit une réduction d'impôt en faveur des contribuables ayant un ou plusieurs enfants à charge. L'abattement remboursable déjà existant sera donc élargi.

## I.8. AUTRES

### *1.8.1. La représentation des femmes parmi le personnel universitaire*

A la suite d'une demande d'une étudiante faisant un doctorat qui s'était vu refuser une bourse au bénéfice d'un homme, le Conseil a ouvert une enquête et émis l'avis n°9 concernant la représentation des femmes parmi le personnel universitaire.

Cet avis indique que le monde universitaire reste encore un monde d'hommes et cela tant au niveau des organes décisionnels que parmi le personnel enseignant.

A titre d'exemple, il s'avère que dans les universités flamandes, les femmes ne représentent que 11,5 % du personnel. Du côté francophone, cette proportion est de 10,9 %.

Malgré le fait que l'on consente des efforts sur de nombreux plans dans notre pays en vue d'augmenter le nombre de femmes au sein des organes consultatifs, il reste encore beaucoup à faire au niveau universitaire.

L'avis n°9 mentionne quelques causes de ce faible nombre de femmes qui arrivent à se hisser au sommet du monde universitaire.

#### Mesures politiques

Par analogie avec ce qui existait déjà au sein des universités flamandes, la ministre Onkelinx a veillé à ce que des points d'appui soient aussi mis en place pour favoriser les études des femmes dans les universités francophones.

### *1.8.2. Le genre dans la recherche, l'enseignement et la documentation*

Le Bureau du Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes a estimé important pour différentes raisons d'émettre un avis n°56 du 13 septembre 2002, adressé aux ministres responsables de la situation actuelle des études de genre en Belgique. Les réformes imminentes de l'enseignement supérieur à la suite des déclarations de Bologne, l'appréciation et la reconnaissance insuffisantes des efforts déjà consentis par rapport au genre dans l'enseignement et le manque de vision globale de l'offre en matière d'études de genre dans les universités belges furent les principaux éléments à l'origine de cet avis. L'avis est élargi au "genre dans l'enseignement, la recherche et la documentation".

Dans la définition et la situation du genre dans la recherche, on aborde la recherche menée par les universités et par les services fédéraux des questions scientifiques, techniques et culturelles. L'une des missions principales des universités est de faire de la recherche scientifique. Il est important pour l'institution universitaire d'être au sommet en matière de recherche scientifique car cela permet aussi à l'institution d'assurer ses autres missions, comme l'enseignement universitaire et la prestation de services, au niveau le plus élevé.

Le chapitre *genre dans l'enseignement* se subdivise en enseignement dispensé par les universités et enseignement par des associations extérieures à l'université. Actuellement, on dispose de relativement peu d'information sur (la diffusion) des formations en égalité des chances, études de femmes ou études de genre au sein des différentes universités belges. Les universités belges proposent actuellement des cours sur la problématique de l'égalité des chances entre hommes et femmes de façon très diverse. Il y a par exemple les formations universitaires continues, les cours à options ou cours obligatoires dans certaines facultés et enfin les professeurs qui d'initiative intègrent la dimension du genre dans leur programme.

Le chapitre *genre dans la documentation* traite des quelques initiatives comme Rosa, la Bibliothèque Leonie Lafontaine, le centre de documentation Amazone et le centre d'archives de l'histoire des femmes.

Une série d'interviews de quelques pionnières en matière de genre dans l'enseignement dans les différentes universités ont fait apparaître quelques problèmes. Sur la base de celles-ci, des recommandations ont été ventilées en recommandations à réaliser à court terme et à long terme.

Le Conseil propose une série de recommandations qui doivent être réalisées à court terme:

- il est absolument nécessaire d'étudier de manière plus approfondie la situation actuelle des formations et cours existants en matière d'études de femmes et de genre au sein des différentes universités belges. Outre cette étude, il conviendrait également d'inventorier tous les cours existants (obligatoire ou à options), séminaires, chaires, collèges de travail, etc. au sein des universités;

- un cours en "égalité des chances entre hommes et femmes" devrait, d'un point de vue purement juridique, devenir dès à présent un cours à option dans une série de facultés (par exemple en droit, philosophie, psychologie, sociologie, sciences humaines et médecine). Le Conseil en appelle dès lors à la Ministre Onkelinx afin qu'elle consente des efforts encore plus importants, de concert avec l'Union européenne, en vue d'intégrer l'aspect du genre dans une série de facultés au sein des différentes universités;
- les professeurs qui portent les centres d'études de genre et les initiatives universitaires existantes doivent en tout cas être rémunérés et reconnus dans le cadre universitaire;
- le Conseil souhaite également souligner dans ce cadre les initiatives d'encouragement du Ministre flamand de l'Enseignement. Dans la note politique pour la période 2000-2004, on peut lire que l'aspect du genre doit être intégré dans les formations des futurs enseignants tant de l'enseignement gardien, que fondamental, secondaire et supérieur afin de les familiariser avec la problématique de l'égalité entre hommes et femmes. Dans le cadre de ses visites de contrôle, l'inspection scolaire devra dès lors être attentive au contenu émancipateur des manuels utilisés. D'après le Conseil, de telles initiatives doivent être soutenues. Les services d'inspection doivent d'ailleurs être suffisamment formés pour pouvoir exécuter correctement leur mission;
- en outre, le Conseil estime qu'il est important que quand ils confient une recherche liée à la politique aux institutions universitaires, les ministres compétents insistent chaque fois sur le fait qu'il convient de tenir compte de la dimension du genre de l'étude demandée;
- le tout nouvel Institut pour l'Égalité des chances des femmes et des hommes pourrait jouer un rôle à l'avenir dans l'information de tous les intéressés et dans la sensibilisation des différents niveaux d'enseignement concernant les initiatives actuelles liées au genre, les centres de documentation sur le genre et les instruments de formation mis en place comme "l'indicateur de pouvoir" du Nederlanstalige Vrouwenraad (Conseil des femmes néerlandophone). En outre, l'Institut doit être compétent pour coordonner les études et les recherches concernant le genre et l'égalité des femmes et des hommes.

Le Conseil propose par ailleurs une série de recommandations qui doivent être réalisées à long terme:

- le thème de l'égalité des chances entre hommes et femmes est un thème qui devrait faire partie du programme d'études de base des universités. A plus long terme, des études de genre devraient être proposées au moins comme cours à option dans toutes les facultés. Un professeur (coordinateur) par université devrait être compétent en vue de mettre tout cela sur la bonne voie et de faire office de personne de contact;
- il faut mettre au point de manière claire une licence spéciale en études du genre, dont le statut serait équivalent à d'autres formations complémentaires de niveau universitaire;
- il faut qu'en Wallonie, à Bruxelles et en Flandre, on développe de manière égale les études du genre au sein de l'enseignement supérieur universitaire comme non-universitaire, que l'on organise des modules de cours axés sur le genre dans les formations générales pour les enseignants et que l'on sensibilise les services d'inspection (scolaire) au genre;
- les ministres compétents devraient prévoir un budget pour une publication (magazine/cahier) concernant les études de genre en anglais.

### Mesures politiques

En ce qui concerne la recherche scientifique, il est encore trop tôt pour estimer l'impact de la présence des représentantes des organisations de femmes dans les comités de pilotage des projets, mais toutes les équipes de recherche ont tout de même accepté l'idée très facilement. Les représentantes des organisations de femmes sont considérées comme des acteurs sur le terrain et en tant que tels, partagent leur expérience, ce qui était bien le but.

L'impact ne pourra être estimé globalement que dans le courant de 2002 au plus tôt. On pourra sans doute évaluer vraiment la participation des organisations de femmes dans les comités de pilotage qu'en 2003, ainsi que la prise en considération de cette présence par les équipes de recherche.

### ***1.8.3. La noblesse***

Dans le courant de l'année 1998, il a été demandé au Conseil de rendre un avis concernant la noblesse et les éventuelles discriminations envers les femmes dans la concession et la transmission des titres nobiliaires. Le Conseil examine la situation et fait part de recommandations à ce sujet dans son avis n° 24 du 12 mars 1999.

#### Concession

En ce qui concerne la concession, le Conseil de l'Égalité des Chances entre hommes et femmes est d'avis qu'étant donné que la reconnaissance par le Roi, d'un état/ou d'un titre nobiliaire à certaines personnes trouve son fondement dans les services hors du commun qu'elles ont rendus, cette reconnaissance doit en conséquence leur être accordée explicitement et exclusivement et ne peut donc être transmissible par héritage.

Dans ce cadre, il convient de modifier l'arrêté royal du 14 juin 1876.

En ce qui concerne la présence équilibrée d'hommes et de femmes dans le Conseil de Noblesse et la Commission d'avis le Conseil considère qu'étant donné que le Conseil de Noblesse et la Commission d'avis sur les concessions de faveurs nobiliaires tombent sous l'application de la loi visant à promouvoir la présence équilibrée d'hommes et de femmes dans les organes possédant une compétence d'avis (loi du 20.07.90, M.B. du 09.10.90 modifiée par la loi du 17.07.97, M.B. du 31.07.97), il faut, pour chaque nouveau mandat à pourvoir, présenter la candidature d'un homme et d'une femme. Dans ce cadre et hormis les exceptions prévues par la loi, il convient également d'adapter la composition des deux conseils afin qu'au maximum deux tiers de leurs membres soient du même sexe.

#### Transmission

Par analogie avec la récente modification de la Constitution qui dispose que les descendantes du Roi peuvent également monter sur le trône et qu'elles peuvent en outre transmettre celui-ci à leurs descendants, les dispositions discriminatoires du droit nobiliaire doivent également être modifiées.

Toute forme de transmission de l'état et du titre nobiliaires en cas de descendance doit se faire sans distinction de sexe. Le droit nobiliaire doit reconnaître officiellement ce principe.

Le Conseil de l'Égalité des Chances entre hommes et femmes demande explicitement une disposition légale qui règle la transmission et la descendance sur toutes les générations de l'état et des titres nobiliaires sans que l'on fasse de distinction entre les hommes et les femmes. Étant donné que la Constitution ne donne au Roi que la compétence de conférer des titres de noblesse et qu'elle ne mentionne pas explicitement une compétence en matière d'hérédité de l'état ou des titres nobiliaires, une telle mesure légale ne mine pas le droit du Roi tel que mentionné à l'article 113 de la Constitution.

Étant donné que le Conseil demande explicitement qu'une femme puisse aussi obtenir et transmettre l'état et le titre nobiliaires, le Conseil renvoie à son avis n°14 du 21 mars 1997 concernant le nom de l'enfant, dans lequel on donne aux parents la possibilité de donner à leur enfant le nom patronymique de la mère ou du père.

Le Conseil demande au Conseil de Noblesse de rendre un avis portant sur la modification de l'Arrêté royal du 14 juin 1876 relatif à la concession d'un état et/ou titre nobiliaire destinée exclusivement à l'intéressée, et à élaborer une disposition légale réglant la transmission de manière non discriminatoire.

Les représentants du SP membres du Conseil ne peuvent adhérer à cet avis en raison de leur opposition au principe même de la noblesse.

#### Suivi de l'avis

Quelques recommandations du Conseil ont été suivies: on a par exemple satisfait à l'obligation d'une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein du Conseil de la noblesse et au sein de la Commission consultative.

La Commission consultative tente de faire figurer chaque année quelques femmes dans la liste des personnes qui entrent en ligne de compte en vue de l'attribution d'un titre de noblesse, afin que la représentation équilibrée des femmes ayant un titre de noblesse puisse au moins être rétablie. Cette action

sera renouvelée dans la nouvelle faveur qui peut être accordée à des personnes particulièrement méritantes: à savoir l'octroi de distinctions honorifiques de haut rang. Toutes les autres recommandations n'ont cependant pas été suivies, de sorte que des discriminations subsistent.

#### ***1.8.4. Le genre de la presse écrite***

Suite à une rencontre avec une journaliste estimant être discriminée, le Conseil a rendu le 10 décembre 1999 l'avis n°27 sur la situation des hommes et des femmes dans la presse écrite en Belgique.

Cet avis dresse le constat de la sous-représentation des femmes dans la presse écrite, tout particulièrement au sein des organes de décision. Il formule ensuite une série de pistes pour promouvoir une participation plus équilibrée des hommes et des femmes au sein des entreprises médiatiques.

Bien que depuis plus de vingt ans, l'écrasante majorité des diplômés en journalisme soient des femmes, cette réalité ne se reflète nullement dans la composition des rédactions où moins d'un journaliste sur 5 est une femme. Les femmes journalistes interrogées attribuent ce déficit à la précarisation du métier de journaliste, à certains réflexes machistes à l'embauche ou lors des promotions et surtout à la difficulté de concilier vie familiale avec un métier exigeant une disponibilité de tous les instants.

Même si le monde montré par les médias reste encore souvent un monde où les femmes sont tour à tour victimes, objets ou invisibles, la féminisation du métier de journaliste cette dernière décennie a apporté des changements dans la vision de l'information et dans la gamme de sujets traités. L'arrivée des femmes reporters dans des situations de conflits a mis par exemple en lumière toute la problématique des viols comme arme de guerre.

Partant de ces constats, le Conseil a formulé une série de recommandations.

Le Conseil demande aux gouvernements d'appuyer et de diffuser les recherches sur les femmes et les médias. Il souhaite également que les gouvernements agissent pour dénoncer systématiquement les cas de sexisme au besoin en liant les subsides à la presse à des clauses de non discrimination entre hommes et femmes que ce soient dans l'emploi ou dans le contenu médiatique.

Le Conseil encourage l'industrie médiatique à adopter des pratiques non discriminatoires à l'embauche et dans la carrière, au besoin en mettant en oeuvre des programmes d'actions positives.

Il estime également que les universités et les écoles de journalisme doivent ajouter à leur programme un cours sur le genre et organiser des cours de gestion pour les femmes journalistes désireuses de progresser dans leur carrière.

Il pense enfin que les associations professionnelles et les syndicats des médias devraient prendre des initiatives pour accroître l'adhésion des femmes aux réseaux de professionnels de l'industrie médiatique.

#### ***1.8.5. Proposition de loi tendant à lutter contre la discrimination***

Dans son avis n°31 du 7 avril 2000, le bureau du Conseil se prononce sur la proposition de loi tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme.

Cette proposition de loi, introduite par Monsieur Philippe Mahoux et consorts, vise à munir notre pays d'une législation générale en matière d'égalité de traitement, sur la base de laquelle plusieurs discriminations, dont la discrimination sexuelle, seront considérées comme inadmissibles.

Le Conseil pense que mettre la discrimination de genre sur le même pied que les autres types de discrimination peut avoir des conséquences négatives sur la politique d'égalité des chances entre hommes et femmes. Selon lui, le fait que la discrimination de genre concerne une majorité de la population la distingue fondamentalement des autres discriminations. Le caractère transversal de la discrimination de

genre nécessite, d'après le Conseil, une politique particulière en matière d'égalité des chances entre hommes et femmes.

Le Conseil réclame donc dans son avis n°31 que le sexe en tant que motif de discrimination fasse l'objet d'une législation particulière et qu'une politique spécifique d'égalité des chances continue à être menée dans ce domaine. Il se prononce également pour qu'un Institut indépendant pour l'égalité des chances entre hommes et femmes soit compétent pour représenter en justice les victimes de discrimination de genre. Le Conseil demande enfin que les lacunes juridiques identifiées dans la proposition de loi soient comblées.

La proposition a abouti à la loi du 25 février 2003 (M.B., 17 mars 2003), qui ne tient pas compte de l'avis du Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes. Le sexe est l'un des critères de discrimination visés par la loi. Celle-ci fait seulement exception pour les questions de discrimination sexuelle dans les conditions de travail, qui restent soumises à la loi du 7 mai 1999.

#### ***1.8.6. Inventaire du Conseil de l'Egalité des Chances entre hommes et femmes du 7 avril 2000 concernant la discrimination des homosexuels***

A l'occasion de la journée d'étude "Famille(s) en mouvement" du 11 juin 1998, la Fédération 'Groupes de travail Homosexualité' a demandé au Conseil de se pencher sur les discriminations dont sont victimes les homosexuels, lesbiennes et bisexuels. Pour répondre à cette demande, le Conseil a décidé de faire un inventaire des discriminations existantes à l'égard des homosexuels.

D'une part, ce texte donne un aperçu de la situation des homosexuels dans la société en donnant quelques indicateurs chiffrés et une idée de la façon dont l'homosexualité est perçue par la société.

D'autre part, cet inventaire donne aussi un aperçu des discriminations et/ou de l'inégalité de traitement à l'égard des homosexuels. Les formes existantes de discriminations peuvent être grosso modo réparties en trois groupes: à savoir, la discrimination indirecte consécutive à l'interdiction de se marier, la discrimination directe par les pouvoirs publics sur base de l'égalité des sexes et enfin la discrimination directe et indirecte par des tiers.

Dans ce contexte, le Conseil souhaite insister sur le fait qu'il reste partisan d'une individualisation des droits en matière de sécurité sociale et de fiscalité et renvoie à ce sujet aux différents avis qu'il a déjà émis par le passé. Le Conseil attire l'attention sur le fait que les discriminations dont les homosexuels sont les victimes sur le terrain de la sécurité sociale et de la fiscalité ont principalement pour origine le fait qu'ils ne puissent pas contracter de mariage. Le Conseil est donc partisan de supprimer en premier lieu cette discrimination primaire.

Entre-temps, un projet de loi visant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme a été introduit. Ce projet de loi stipule que la discrimination directe ou indirecte sur la base, notamment, de l'orientation sexuelle est interdite.

La loi ouvrant le mariage à des personnes du même sexe et modifiant certaines dispositions du Code civil a été adoptée le 13 février 2003.



### ***1.8.7. Institut de l'égalité pour femmes et hommes***

#### **Avis n° 48 du Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes au sujet de la création d'un Institut de l'égalité des femmes et des hommes**

A la demande de la Vice-Première Ministre et Ministre de l'Emploi, Madame Laurette ONKELINX, le Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes a rendu un avis sur le projet de création d'un Institut de l'égalité des femmes et des hommes.

Avant d'émettre son avis proprement dit, le Conseil rappelle les évolutions récentes en matière d'égalité des chances et dresse un bilan des structures et associations actives dans le domaine.

Le Conseil se réjouit de l'initiative de la Ministre mais estime que pour réussir, son projet doit réunir les conditions suivantes: l'indépendance de l'Institut doit être garantie; l'Institut ne doit pas se substituer aux structures existantes en matière d'égalité; des moyens humains et financiers suffisants doivent être assurés; l'Institut doit être placé sous la tutelle directe du Premier Ministre et l'Institut doit respecter l'autonomie des associations de femmes et se concerter régulièrement avec elles.

Par ailleurs, le Conseil insiste sur le fait que son indépendance par rapport à l'Institut doit être garantie. Il estime que le Conseil doit être représenté au sein du conseil d'administration de l'Institut et qu'il doit pouvoir bénéficier de l'expertise de l'Institut dans le cadre de la préparation de ses avis. Il rappelle aussi qu'il souffre d'un sous-financement structurel et qu'il ne faudrait pas que la création d'un Institut empiète encore sur ses maigres moyens.

Le Conseil émet également une série de considérations juridiques sur les projets de texte qui lui ont été soumis.

Enfin, le Conseil met en garde la Ministre contre les dangers de double emploi entre l'Institut et les structures existantes qui ont déjà fait leurs preuves. Il insiste également pour que l'Institut dispose des moyens budgétaires, matériels et humains suffisants pour mener à bien les missions qui lui seront confiées. Si ce n'était pas le cas, le Conseil préfère que la Ministre renonce à son projet.

### ***1.8.8. Voile islamique***

Le 13 septembre 2002 le Conseil a rendu son avis n° 54 au sujet du voile islamique. La question du port d'insignes ou vêtements qui manifestent l'adhésion à une conviction religieuse ou philosophique, en milieu scolaire ou dans la vie professionnelle, entretient en Belgique une controverse qui attire périodiquement l'attention des media et de l'opinion publique.

On constate cependant que la question décrite ci-dessus de manière théorique se cristallise en pratique sur le port du voile islamique, lequel par définition ne concerne que des personnes du sexe féminin. A ce titre, le Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes estime nécessaire de formuler les observations et recommandations qui suivent.

Après avoir donné un aperçu de la jurisprudence en milieu scolaire et en droit social le Conseil formule les recommandations suivantes:

A plusieurs reprises, le Conseil a eu l'occasion d'insister pour que soit suffisamment pris en considération le point de vue des intéressé(e)s direct(e)s lorsque le législateur tente de corriger des situations de discrimination.

C'est précisément le cas à l'égard de la question du voile. La grande diversité de l'attitude des filles et des femmes concernées a été mise en évidence par plusieurs études. Si les autorités ne prennent pas garde à cette diversité et veulent imposer des solutions inspirées par un principe abstrait d'égalité des sexes, elles risquent d'aggraver considérablement l'inégalité de genre à laquelle se heurtent les intéressées, confrontées aux déséquilibres des rapports sociaux entre hommes et femmes tant dans leur milieu d'origine que dans la société d'accueil. En d'autres termes:

- lorsque le port du voile est perçu tant par les personnes concernées que par celles qui les observent comme une question de choix individuel (comme dans le cas de l'institutrice suisse, qui n'avait jamais été accusée de prosélytisme), la tolérance semble se recommander;
- lorsque le port du voile est utilisé par les personnes concernées comme un instrument d'émancipation, qui leur permet à la fois de rester intégrées dans leur milieu d'origine et d'éviter que celui-ci s'oppose aux efforts qu'elles accomplissent pour s'intégrer dans la société d'accueil et y développer un projet de vie, aucun obstacle artificiel ne doit être opposé à une telle stratégie;
- lorsque les personnes concernées vivent le port du voile comme une manifestation de l'oppression par leur milieu d'origine, il est du devoir des institutions publiques de leur apporter toute l'aide effective nécessaire, mais elles ne peuvent sûrement se satisfaire de déclarations de principe sans application pratique.

De manière immédiate, l'avis a contribué au débat public, qui a eu pour effet que le gouvernement de la Communauté française n'a pas adopté la proposition d'un de ses membres qui visait à interdire le port du voile islamique dans toutes les écoles qui relèvent de cette Communauté.

#### ***1.8.9. Droit d'asile***

Le Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes estime dans son avis n° 57 que le moment est venu d'accorder une attention particulière à la problématique des demandeuses d'asile et des réfugiées ainsi qu'à la politique nationale en cette matière. Le Conseil fait également référence à son avis n° 18 du 13 juin 1997 relatif aux mutilations génitales.

Différents facteurs confèrent une urgence particulière à ce sujet.

Dans cet avis le Conseil aborde notamment: la problématique, le cadre juridique international, l'évolution de l'interprétation de la convention de 1951 et du protocole de 1967 relatifs au statut des réfugiés, l'interprétation et l'application du droit en matière de réfugiés en Belgique, en particulier en ce qui concerne les demandeuses d'asile et les réfugiés. Le Conseil formule les recommandations suivantes:

#### **En ce qui concerne le contexte international**

- le Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes conclut que, maintenant qu'une politique d'asile uniforme pour l'Union européenne voit le jour, il est urgent d'accorder une attention renouvelée à la problématique particulière de l'évaluation des demandes d'asile, à la procédure et à l'accueil des demandeuses d'asile et des réfugiées.  
Le Conseil escompte que la Belgique et particulièrement le Ministre de l'Intérieur mette cet aspect en avant lors des négociations au niveau européen;
- le Conseil demande avec force que lors de la transposition en droit national de la nouvelle directive du Conseil de l'Union européenne fixant des normes minimales pour l'accueil des demandeurs d'asile dans les Etats membres;
- à côté de cela, il ne faut pas oublier de fixer par écrit des directives formelles complémentaires en vue d'une interprétation uniforme et cohérente du droit en matière de réfugiés par les instances d'asile nationales, tout particulièrement en ce qui concerne les demandeuses d'asile et les réfugiées.  
Le Conseil demande avec insistance que de telles directives soient élaborées en conformité avec les « Guidelines » du Haut Commissariat des Nations Unies aux réfugiés de mai 2002 en ce qui concerne une interprétation en termes de genre de la Convention de 1951 et du Protocole relatifs au statut des réfugiés dont il fut question ci-dessus;
- le Conseil souhaite que dans la politique belge à l'égard des demandeuses d'asile et des réfugiées, l'on tienne compte non seulement de la Convention de Genève relative au statut des réfugiés de 1951 et du

Protocole de 1967 mais aussi des conventions internationales et européennes pertinentes relatives aux droits de l'homme et en particulier de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes de 1979 (CEDAW);

- en ce qui concerne la problématique du regroupement familial, le Conseil attire l'attention sur la grande importance que les demandeuses d'asile et les réfugiées accordent au maintien de l'unité familiale. Le Conseil est d'avis que la limite d'âge de 18 ans pour les enfants autorisés doit être remplacée par ce qui suit: tous les enfants appartenant à la famille nucléaire et en tout cas tous les enfants handicapés;

### En ce qui concerne la procédure

- le Conseil de l'égalité des chances souhaite que l'on établisse le plus rapidement possible des directives relatives à la procédure, qui soient en conformité avec les « Guidelines » du Haut Commissaire aux réfugiés;
- il y a un aspect qui, de l'avis du Conseil, n'a pas été suffisamment abordé dans le « Guidelines » du Haut Commissaire: *le rôle des interprètes* dans le déroulement de la procédure. Ceci est pourtant d'une importance cruciale. La personnalité, l'attitude et la façon de travailler de l'interprète fait toute la différence dans le cas d'une demandeuse d'asile et certainement quand il est question d'une affaire liée au genre. Les interprètes doivent suivre une formation spéciale pour ce type de cas;
- les « Guidelines » du haut Commissaire des Nations Unies aux réfugiés ne s'intéressent en principe pas non plus à l'organisation de l'accueil des candidats réfugiés et à la procédure *dans un pays déterminé*. C'est pourquoi, le Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes souhaite formuler, à côté des directives générales mentionnées dans ces « Guidelines », quelques recommandations qui concernent plus particulièrement le fonctionnement des différentes instances d'asile en Belgique et leur collaboration;
- le Conseil souligne l'importance d'un *traitement systématique des données* relatives aux affaires liées au genre par toutes les instances d'asile et d'un échange permanent d'informations;
- il faut collaborer plus étroitement que ce n'est le cas jusqu'à présent pour développer un *centre de documentation commun* qui soit à la disposition de *toutes* les instances d'asile;
- différentes parties avancent qu'il faut songer à créer un *point de discussion* central pour les problèmes liés au genre. Il devrait être ouvert aux candidats réfugiés mais aussi aux avocats, ONG, ...
- le Conseil accueille positivement la suggestion de créer un *bureau interne spécifique pour le genre*. Il exercerait un rôle de coordination entre les différentes instances d'asile et servirait de point de discussion interne pour les affaires liées au genre, il contrôlerait l'application systématique des directives spécifiques au genre, il développerait et mettrait sur pied des programmes de formation liés au genre;
- en outre, le Conseil souhaite attirer particulièrement l'attention sur la nécessité absolue d'une formation multidisciplinaire permanente pour tous les fonctionnaires et magistrats concernés;
- le Conseil constate que le raccourcissement de la procédure joue en général en faveur du demandeur d'asile. Toutefois, quand il s'agit de demandeuses d'asile et plus encore quand il y a des indices de formes graves de persécution fondée sur le sexe, un traitement un peu moins précité peut être crucial pour avoir une procédure honnête et une décision justifiée.

### En ce qui concerne l'accueil et l'accompagnement des demandeuses d'asile

- le Conseil constate que des organisations non gouvernementales ont fourni un travail important pour l'accueil et l'accompagnement de demandeuses d'asile et de réfugiées. Ce travail mérite d'être soutenu par l'autorité;
- l'autorité elle-même doit, plus que ce n'est le cas actuellement, accorder une attention soutenue aux informations, aux cours de langue, aux centres d'accueil, à l'intégration sociale et économique;
- le Conseil estime qu'une structure d'accueil particulière pour les femmes isolées est une exigence minimum;
- il est crucial pour permettre aux demandeuses d'asile et aux réfugiées de se débrouiller seules de leur donner des (informations sur les) formations professionnelles et un accès au marché du travail. Ceci est particulièrement important pour les femmes isolées et celles qui sont responsables d'une famille.

### ***1.8.10. Représentation équilibrée des juges à la Cour d'Arbitrage, à la Cour de Cassation et au Conseil d'Etat***

La Belgique s'est récemment dotée de plusieurs dispositions légales visant à assurer une représentation plus équilibrée des hommes et des femmes au sein de ses différentes institutions législatives. Le Conseil estime dans son avis n° 59 que ces avancées, essentielles au bon fonctionnement d'un état de droit démocratique, ne doivent cependant pas se limiter au pouvoir législatif. Selon lui, la présence des femmes n'est en effet pas uniquement indispensable dans le cadre de la prise de décision politique, mais l'est également au niveau des prises de décisions judiciaires, économiques et sociales. Le Conseil souligne par ailleurs qu'une véritable participation au processus de décision implique la présence de femmes à des postes et positions de responsabilité.

C'est dans ce cadre général que le Conseil a décidé de se pencher sur la présence (ou l'absence) de femmes au sein de la Cour d'arbitrage, la Cour de cassation et le Conseil d'Etat.

Après avoir évoqué le contexte dans lequel il situe la rédaction du présent avis, le Conseil rappelle succinctement les compétences des trois institutions concernées, ainsi que l'importance que revêt la participation active des femmes au fonctionnement d'institutions qui jouent un rôle central dans la vie démocratique de notre pays.

Dans un deuxième temps, l'avis met en avant certaines orientations prises en matière d'égalité des chances entre hommes et femmes, tant au niveau national (parité sur les listes électorales, présence équilibrée des hommes et des femmes dans les organes possédant une compétence d'avis) qu'au niveau international (débat relatif à la composition et aux compétences de la Cour pénale internationale).

Dans la conclusion de son avis, le Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes lance un appel au pouvoir politique afin qu'il introduise des modifications législatives destinées à garantir une composition équilibrée de la Cour d'arbitrage, de la Cour de cassation et du Conseil d'Etat.

### ***1.8.11. Les droits des femmes sont des droits humains***

Dans son avis n° 61 le Conseil se penche sur la question de savoir si, à côté de la réglementation dans le domaine de la protection des droits humains en général, on a besoin d'instruments supplémentaires particuliers pour les droits des femmes. Il ne s'agit pas seulement de distinguer certains droits mais aussi certaines instances de surveillance.

L'avis cherche à répondre à la question de savoir si pour la protection des droits de la femme, il ne faudrait pas utiliser en première instance les instruments universels en matière de droits humains et si la pratique ne devrait pas se concentrer sur cela.

Après un bref aperçu historique de la naissance d'un certain « apartheid » dans la protection des droits humains, l'avis examine en premier lieu comment *de façon générale* on assure la surveillance (juridique) du respect des droits inscrits dans les différents instruments et comment on en arrive à une interprétation adaptée et évolutive de ces instruments.

Dans une deuxième partie, l'avis examine comment la protection des droits de la femme est garantie en théorie dans les différents systèmes existants et si et selon quelles modalités elle est déjà réalisée en pratique dans les différentes instances. Pour ce faire, une attention particulière a été accordée à la façon dont on a utilisé ces possibilités que ce soit au nom de la Belgique ou contre la Belgique.

Ensuite le Conseil formule un certain nombre de recommandations en se basant sur certaines constatations.

En conclusion le Conseil est d'avis que la réalisation des droits de la femme est une mission de tous les instants. Mais ce n'est pas seulement une affaire nationale. La protection des droits de la femme, en tant que droits humains, est une condition essentielle pour la paix dans ce monde.

Cette protection est inscrite depuis longtemps dans différents instruments nationaux, européens et internationaux en matière de droits humains. Il est primordial que grâce à une action juridique ciblée, on réalise une interprétation et une application de ces instruments qui soient favorables aux femmes.

Voilà ce qu'est en fait le « mainstreaming ».

### ***1.8.12. Un droit égal aux lieux d'aisance pour les hommes et les femmes***

L'avis n° 62 est un avis émis à l'initiative du Conseil à la suite d'un article paru dans le *Morgen* du 12 août 2002 signé par Koen Raes, professeur en philosophie du droit et en éthique appliquée à l'Université de Gand, sur la discrimination dont les femmes sont victimes en matière de droit d'uriner.

Même si le thème paraît quelque peu comique de prime abord, le Conseil a estimé qu'il était opportun d'attirer l'attention sur un des besoins primaires et sur l'inégalité existant dans ce domaine.

L'avis du Conseil se base sur certaines constatations concrètes telles que entre autres le fait que tout le monde connaisse le phénomène: il existe plus d'urinoirs publics pour les hommes que de toilettes publiques où les femmes peuvent aller pour se soulager. En outre, il faut généralement qu'une femme paye avant de pouvoir accéder à une toilette publique alors que les urinoirs sont mis gratuitement à la disposition des hommes. On a déjà tenté par le passé de remédier à cette discrimination mais on n'a jamais pu trouver une solution valable au problème.

Il existe pourtant une façon simple de s'attaquer à cette discrimination. Les villes et les communes doivent mettre en place plus de toilettes publiques.

Placer les toilettes publiques dans des espaces ouverts et veiller à un bon éclairage sont des éléments qui contribueront également à augmenter le sentiment de sécurité de la femme.

Il faut s'attendre à ce qu'il y ait des oppositions à l'égard de ce projet d'avoir un plus grand nombre de toilettes publiques, de qualité en raison du coût d'un tel projet.

Construire et entretenir de tels bâtiments a en effet un prix. Mais les impôts peuvent quand même être utilisés pour répondre à un besoin primaire (à savoir uriner). De plus, les coûts d'entretien peuvent en grande partie être récupérés via la contribution de l'utilisateur.

Les hommes auront aussi l'occasion d'utiliser les nouvelles toilettes publiques.

Enfin, il convient de souligner qu'il s'agit bel et bien d'un droit fondamental.

Le Conseil rappelle par ailleurs que dans les relations de travail, le Règlement général pour la protection du travail garantit ce droit.

Le Conseil émet la recommandation suivante:

Compte tenu de ce qui précède, le Conseil propose que des directives claires soient données par les autorités de tutelle compétente aux communes pour les obliger à établir à court terme un plan relatif à la création de toilettes publiques, en prévoyant également leur entretien permanent et le calcul du coût.

Il doit s'agir ici d'une obligation de résultat car sinon, tout cela ne resterait qu'au stade des bonnes intentions.

En outre, il faut veiller à ce que la contribution demandée au citoyen pour l'utilisation de telles toilettes publiques reste symbolique et soit concurrentielle avec les tarifs en usage dans les toilettes privées mises à la disposition de la clientèle dans toutes sortes d'établissements horeca.

Lors de l'implantation des toilettes publiques, il faut veiller aux aspects de sécurité et il faut prévoir une signalisation suffisante de sorte que des visiteurs occasionnels d'une commune ou d'un village trouvent sans aucun problème le chemin les menant à ces toilettes publiques « sans odeur et bien entretenues, espérons-le ».

### ***1.8.13. Sport***

Les actes des Assises "Femmes et Sport" organisées par la Communauté française le 1<sup>er</sup> décembre 2000 ont fait largement écho des problèmes signalés dans *l'avis n°17 concernant les femmes et le sport*.

Dans sa conclusion, le ministre des Sports, Rudy Demotte s'est engagé à allouer annuellement 5 millions à la promotion du sport au féminin en général et cinq autres aux fédérations sportives pour la promotion du sport féminin.

Il a stigmatisé le rôle des médias dans la diffusion des pratiques sportives et des autorités locales dans le développement de structures et d'équipements.

Il a également, tout comme la vice-première ministre, Laurette Onkelinx, mis l'accent sur l'importance de la participation des femmes aux structures d'encadrement et de décision dans ce domaine.

L'avis n°63 du 13 décembre 2002 sur « les femmes et le sport » du Conseil est un deuxième avis en la matière, le premier ayant déjà été émis en 1997. Se basant sur un certain nombre de constatations, le Conseil formule des recommandations destinées aux diverses instances et concernant différents aspects des femmes et du sport.

Ainsi, le Conseil formule les recommandations suivantes sur:

#### **Les femmes dans les fonctions dirigeantes**

Le Conseil insiste à nouveau pour que l'on évalue une fois par an le nombre de femmes occupant des fonctions dirigeantes dans les fédérations sportives.

#### **Le sport de haut niveau**

Le Conseil demande à la fédération, à l'autorité, au COIB et au COI de prévoir des fonds pour sponsoriser des sportives de haut niveau.

Le Conseil demande que le COIB organise plus de stages pour les sportives de haut niveau.

Il faut aussi qu'il y ait plus de femmes dans les délégations pour les Jeux olympiques.

#### **Introduction du sport dans les entreprises**

Le Conseil souhaite que l'autorité insiste pour que l'on offre aux travailleurs la possibilité de pratiquer un sport tant dans les entreprises publiques que dans les entreprises privées.

Concrètement, ceci pourrait se faire en instituant une petite interruption de travail pour des exercices de gymnastique ou en mettant des locaux et des engins à disposition pour pratiquer un sport pendant la pause de midi ou immédiatement après les heures de travail.

#### **Seniors**

Le Conseil insiste une fois de plus pour que l'on lance des projets en vue de promouvoir le sport pour le troisième âge. Ces projets pourraient être financés par les ministères.

En outre, le Conseil estime qu'il faudrait lancer des campagnes d'information et de sensibilisation pour convaincre ces personnes de la nécessité de pratiquer un sport.

Au niveau communal, le Conseil demande une fois encore que les communes pratiquent des tarifs préférentiels pour le troisième âge afin que l'utilisation des infrastructures sportives soit possible à un prix abordable.

#### **Médias**

Il conviendrait d'encourager des articles positifs sur le sport féminin. Le gouvernement ou le COIB pourraient remettre un prix au journaliste sportif (H/F) le plus méritant.

Le Conseil estime qu'il est nécessaire que les médias prennent de toute urgence des initiatives pour développer l'intérêt des femmes pour le sport en attirant l'attention sur un éventail d'événements sportifs féminins. Et donc pas seulement sur les sports de haut niveau.

#### **Enseignement**

Le Conseil demande que tous les sports soient accessibles à tous.

Le Conseil propose que les Ministres de l'enseignement suppriment du programme « éducation physique » les idées stéréotypées du genre « ceci est un sport d'hommes ou ceci est un sport de femmes ».

Il faudrait une bonne collaboration entre les écoles et les clubs sportifs pour qu'un plus grand nombre d'élèves soient intéressés par une inscription dans un club.

De même, les écoles devraient autoriser les clubs à utiliser leur infrastructure les mercredis après-midi et les week-ends.

**Parents**

Les parents doivent comprendre qu'il est important que les enfants apprennent dès le plus jeune âge à quel point il peut être amusant de « se bouger ».

**Autorité**

L'autorité devrait accorder des subventions aux fédérations qui développent des projets visant à encourager les femmes à pratiquer un sport.

**Communes et provinces**

Les communes doivent prendre des mesures favorisant la pratique sportive individuelle, et ce pour une prise accessible à tous.

De plus, tant à l'occasion de l'établissement de leur budget que de leur compte annuel, les communes doivent pratiquer une évaluation de l'attribution des crédits à des infrastructures sportives et à leur fonctionnement sous l'angle du genre.

***I.8.14. Avis récents entérinés par le Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes le 10 avril 2003***

- Comité Pékin (avis n° 66)
- Statut organique de l'Institut (avis n° 67)
- Réorganisation du Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes (avis n° 72)
- Constitution européenne (avis n° 73)

