



**RAPPORT D'ACTIVITÉS
DU CONSEIL DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES
ENTRE HOMMES ET FEMMES
2006 – 2010**





**RAPPORT D'ACTIVITÉS
DU CONSEIL DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES
ENTRE HOMMES ET FEMMES
2006 – 2010**



Table des matières

1.	Présentation du Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes	6
2.	Avis	10
2.1.	Emploi et travail	10
2.2.	Personnes âgées	15
2.3.	Politique et processus de décision	18
2.4.	Autres avis	23
3.	Matériel d'information	28
3.1.	Journées d'étude	28
3.2.	Publications du Conseil	29
3.3.	Notes politiques	29
3.4.	Autres textes	29
4.	Annexes	30
4.1.	Protocole de collaboration entre le Conseil et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes	30
4.2.	Liste des membres	32



Avant propos

LA LUTTE POUR L'ÉMANCIPATION EST LOIN D'ÊTRE UN COMBAT D'ARRIÈRE-GARDE

A quelle fréquence n'entendons-nous pas que la lutte pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes est une affaire réglée ? Que la discrimination entre les sexes appartient à un passé lointain et fantomatique ? J'aimerais que ce soit le cas, mais le présent rapport d'activités prouve le contraire.

Bien entendu, nous devons reconnaître qu'au cours des dernières décennies, d'énormes pas ont été franchis vers l'égalité de traitement. Mais nous n'y sommes pas encore, et comme souvent, les dernières étapes sont peut-être aussi les plus difficiles.

Depuis plus de 15 ans, le Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes est l'instrument utilisé par les autorités fédérales pour détecter et traiter les discriminations. Dans des circonstances souvent difficiles et avec des moyens limités, nous rédigeons des avis, organisons des activités et fournissons des publications. C'est de cette façon que le Conseil est devenu un acteur important dans la prise de décision politique. Bien que nous aimerions être encore plus que ça – il faut le reconnaître.

Ce rapport d'activités vous présente les activités du Conseil entre 2006 et 2010. Nous y mettons surtout l'accent sur les avis formulés par le Conseil sur des sujets très diversifiés. Sur la combinaison entre vie professionnelle et vie de famille, par exemple, mais également sur les discriminations observées au niveau des assurances-vie ou encore sur la problématique de l'euthanasie. Une lecture passionnante qui montre que la lutte pour l'émancipation, loin d'être devenue un combat d'arrière-garde, reste un thème extrêmement actuel.

Il reste suffisamment de travail pour les années à venir. Nous devons rester vigilants, afin de conserver ce que l'on a acquis, et saisir toutes les chances d'évoluer vers une société au sein de laquelle chaque personne peut faire ses preuves. Le Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes est prêt pour ce défi !

Au nom du Conseil

Karin Jiroflée
Présidente



1 Présentation du Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes

Création du Conseil pour l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes

Le Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes est un organe consultatif fédéral créé à l'initiative de la Ministre de l'Emploi et du Travail, Miet Smet, par l'arrêté royal du 15 février 1993¹ et effectivement installé le 13 octobre 1993.

Il réforme et intègre la Commission du Travail des Femmes, créée en 1975 au sein du Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail, et le Conseil de l'Émancipation, créé par la Secrétaire d'État à l'Émancipation sociale en 1986.

Missions du Conseil

Le Conseil a été conçu comme un instrument en vue de réaliser l'égalité ef-

¹ K.B. van 15 februari 1993 houdende oprichting van een Raad van de Gelijke Kansen (B.S. 6 maart 1993) opgeheven en vervangen door het K.B. van 4 april 2003 houdende de reorganisatie van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen (B.S. 5 juni 2003).



fective entre les hommes et les femmes et d'éliminer les discriminations directes et indirectes. Le Conseil s'inscrit dans la continuité, reprenant à la fois les compétences dévolues à la Commission du Travail des Femmes et au Conseil de l'Émancipation.

Le Conseil a pour mission d'émettre des avis sur toutes les matières qui peuvent avoir un incidence sur l'égalité des femmes et des hommes.

A la demande du/de la ministre compétent(e) pour la politique d'égalité des chances, d'un autre ministre, à la demande d'organisations, de groupements, d'individus ou de sa propre initiative, le Conseil peut rédiger des rapports, faire des recherches, proposer des mesures et fournir des renseignements et de l'information en matière de politique d'égalité des chances.

Sa tâche consiste également à rédiger des rapports pour le Conseil national

du Travail lorsque celui-ci le demande. Pour remplir ses missions, le Conseil peut recueillir toutes les informations nécessaires et faire appel à des experts.

Le Conseil représente, ensemble avec l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH), la Belgique au Comité Consultatif pour l'égalité des hommes et des femmes, crée par la Commission européenne.

Composition

L'Assemblée Générale

La composition du Conseil reflète une diversité sociale aussi large que possible et vise un équilibre entre les tendances idéologiques, philosophiques et sociales des membres, afin d'assurer ainsi l'impact et la diffusion des avis. Les membres sont nommés par le/la ministre en charge la politique d'égalité des chances.

Karin Jiroflée préside le Conseil. En cas d'absence ou d'empêchement, elle est remplacée par Annemie Pernot ou Jean Jacquain, les deux vice-président(e)s. Au Conseil siègent aussi des représentant(e)s :

- des **partenaires sociaux** (employeurs, travailleurs, tant du secteur public que du secteur privé) ;
- du/de la Ministre de la **Fonction publique** ;
- du/de la Ministre de l'**Emploi et du Travail** ;
- du/de la Ministre chargé(e) de l'**Egalité** ;
- des **organisations de femmes** ;
- des organismes consultatifs pour la **politique culturelle et des jeunes** ;
- des **organisations familiales** ;
- des **partis politiques**.

Le/la président(e) et les vice-président(e)s sont nommé(e)s à l'initiative. Les représentants des organisations, des ministres sont nommés sur base de listes doubles de candidats fournies par les ministres ou les organismes.

L'Assemblée Générale détermine les grandes lignes d'action et approuve les projets d'avis qui lui sont soumis. L'Assemblée est également le forum où les partenaires du Conseil ont l'occasion de confronter leurs opinions, de déterminer et de lancer des partenariats, des actions communes et d'échanger des expériences et des informations.

Le Conseil peut constituer en son sein des commissions temporaires spécialisées dont il détermine la mission et la composition.

L'Assemblée Générale s'est réunie sept fois au cours du troisième mandat : le 10 mars et le 13 octobre 2006, le 21 mai 2007, le 30 janvier et le 21 octobre 2008, le 12 juin et le 18 décembre 2009 et le 10 décembre 2010.

Le Bureau

Les travaux du Conseil sont dirigés par le/la président(e). Celui-ci/Celle-ci est assisté(e) par le Bureau composé, outre la présidence et la vice-présidence, de différents membres du Conseil. En dehors des mois d'été, le Bureau se réunit tous les mois.

Le Bureau fixe l'ordre du jour du Conseil, discute des questions à lui soumettre, établit les procédures d'examen des avis et veille à l'exécution des décisions.

Le Bureau assure la gestion des projets et la coordination des commissions.

Les commissions

Il convient de distinguer deux types de commissions, d'une part la commission Permanente du Travail dont l'existence et certaines compétences sont définies dans l'Arrêté Royal de réorganisation du Conseil (A.R. du 4 avril 2003, art. 16), et d'autre part les commissions ad hoc créées en fonction des travaux que le Conseil programme ou des besoins du moment.

La Commission Permanente du Travail

Cette commission traite des problèmes généraux d'ordre social intéressant les employeurs et les travailleurs occupés dans le secteur privé d'une part, et public d'autre part.

La Commission Permanente du Travail se compose de membres représentant les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs, les syndicats des services publics et le Ministre de la Fonction publique, de l'Emploi et du Travail et celui/celle chargé de la Politique de l'Égalité des Chances.

La présidence est assurée par Annemie Pernot et Jean Jacquain.

Les commissions ad hoc

En fonction des nécessités, liées essentiellement à la préparation d'avis, de campagnes de sensibilisation et/ou de journées d'étude, des commissions avec un mandat précis sont créées.

Au cours du troisième mandat du Conseil, les commissions suivantes ont été actives :

- Groupe de travail Notes de politique générale ;
- Commission Familles monoparentales ;
- Commission Genre et Fiscalité ;
- Commission Genre et Santé ;
- Commission Personnes âgées ;
- Commission Genre et Politique ;
- Commission Genre et Droit ;
- Commission Sécurité Sociale ;
- Commission Genre et Statistiques.

Le Secrétariat

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH) assure à la fois le secrétariat journalier du Conseil, du Bureau et des Commissions. Il effectue également divers travaux de recherches, d'études préalables à la rédaction des projets d'avis et de recommandations.

Le Secrétariat organise les journées d'étude du Conseil et diffuse l'information et la documentation que celles-ci génèrent. De plus, le Secrétariat s'occupe de la diffusion des avis du Conseil.

Outre ses activités liées au Secrétariat du Conseil, l'Institut dispose de larges compétences liées à la mise en oeuvre d'une réelle égalité des chances entre hommes et femmes.

Adresse du Secrétariat du Conseil

Conseil de l'Égalité des Chances
entre Hommes et Femmes
Rue Ernest Blérot, 1
1070 Bruxelles

Tél. : +32 2 233 41 76
Fax : +32 2 233 40 32

Mail : info@conseildelegalite.be
Site : <http://www.conseildelegalite.be/>



Avis 2.1. EMPLOI ET TRAVAIL

En octobre 2008, la Commission européenne a fait connaître un ensemble de propositions destinées à améliorer la conciliation de la vie familiale avec l'activité professionnelle. Parmi celles-ci, deux concernent des amendements à la législation communautaire ; l'une vise à remplacer la directive 86/613/CEE relative à l'égalité de traitement entre les travailleurs indépendants, l'autre à amender la directive 92/85/CEE concernant la protection de la maternité des travailleuses.

Le Conseil de l'Égalité des Chances entre les Hommes et les Femmes (ci-après « le Conseil ») porte, depuis sa création, la plus grande attention à la question de la conciliation (voir ses avis n° 1 et 87). Il consacre donc le même intérêt à l'ensemble des propositions que formule la Commission européenne. L'avis n° 117, rendu d'initiative, concerne la protection de la maternité. L'avis n° 118 traite de l'égalité entre les femmes et les hommes indépendants.

Protection de la maternité des travailleuses

L'avis n° 117 s'attache principalement à montrer quelles incidences aurait la proposition sur la législation belge en vigueur si elle était adoptée telle quelle.

Toute modification de la législation sociale générale implique que chacune des autorités publiques y adapte les règles applicables à son personnel statutaire. Le Conseil indique qu'une concertation préalable de ces autorités est indispensable pour éviter que le processus d'adaptation prenne des années et entraîne, pour les personnes concernées, de multiples difficultés.

Le conflit éventuel entre le principe d'égalité de genre et la nécessité de protéger les travailleuses enceintes ou allaitantes devrait être abordé. Il existe en effet un nombre limité de situations dans lesquelles l'interdiction d'exposer ces travailleuses à des risques de santé rend impraticable leur recrutement.

Ensuite, la définition de début et de la fin de la grossesse devrait être abordée. A cet égard, la directive s'en remet aux Etats membres. Et quant aux cas dans lesquels la grossesse prend fin autrement que par un accouchement, le Conseil estime que s'il en résulte une incapacité de travail, la protection de la maternité devrait rester applicable.

Égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante, y compris une activité agricole, et protection de la maternité

En conclusion de son rapport d'analyse d'impact, la Commission européenne s'orientait vers une modification de la directive afin d'atteindre les objectifs suivants : l'amélioration de la protection en cas de maternité, l'octroi de congés pour s'occuper de membres de la famille, la reconnaissance de la contribution des conjoints aidants et l'octroi de compétences aux organismes nationaux chargés de l'égalité des chances.

La Commission européenne a adopté une proposition de nouvelle directive (en remplacement de la directive 86/613/CEE). Le Comité consultatif relatif à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes a rendu un avis, en juin 2008, sur la révision de cette directive auquel la délégation belge a adhéré.

A l'heure où le Conseil des Ministres de l'Union européenne avait entamé l'examen de la proposition, le Conseil soumet à son tour son avis **n° 118** au gouvernement belge.

Le Conseil accueille favorablement l'initiative législative de la Commission européenne visant à améliorer le statut social des travailleurs indépendants et des conjoints aidants et à imposer certaines obligations aux Etats-membres de l'Union européenne en vue de respecter le principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes. Il regrette toutefois le manque de conviction de la Commission en ce qui concerne la protection sociale des conjoints aidants.

Prépension et pension légale dans le pacte de solidarité entre générations

Dans son avis **n° 110**, le Conseil veut confronter la mesure « être et rester plus longtemps au travail » aux objectifs du pacte de solidarité entre générations. De plus, cet avis évalue les mesures du

point de vue de leur neutralité en termes de genre à partir du processus de Lisbonne et des engagements du Sommet européen relatifs au « *European pact for gender equality* ».

En ce qui concerne la prépension, les femmes constituent une minorité, vu l'âge requis actuellement. Le relèvement de l'âge et du passé professionnel pour ouvrir le droit à la prépension touche les femmes qui, pour des raisons historiques ou sociales, sont confrontées à des carrières plus courtes et changeantes. La seconde mesure n'est pas non plus de nature à motiver les femmes à travailler plus longtemps car la barre est placée trop haut.

Les exceptions à l'âge requis pour travail lourd font craindre que ce sont surtout le bruit et le travail de nuit qui seront visés et qu'il y aura de ce fait un lien fort avec des métiers typiquement masculins. La pénibilité requiert une approche multidimensionnelle. Le fossé salarial actuel entre les hommes et les femmes montre que les fonctions féminines sont encore et toujours moins valorisées.

Les femmes qui travaillent à temps partiel avec maintien des droits sont pour ainsi dire exclues de la prépension parce que, avec le mode actuel de calcul, elles ne peuvent jamais atteindre le nombre d'années exigé.

La non-prise en compte du travail à temps partiel involontaire lors du calcul des journées assimilées va à l'encontre des objectifs du Pacte « travailler et travailler plus longtemps » car les journées de chômage sont mieux valorisées. La limitation du crédit-temps n'aide également pas les femmes à rester sur le marché du travail. Une politique en matière de pension où les jours assimilés jouent un rôle suppose que l'on mette au point une identification correcte et complète du type de journées assimilées, et ce tant dans les statistiques que pour l'application correcte de la législation. Actuellement, les périodes de congé de maternité, de congé parental, de congé pour soins palliatifs ou de congé pour aider ou soigner un membre de la famille gravement malade, de congé d'adoption sont tout à fait injustement comptées comme journées assimilées.

La limitation du crédit-temps concerne surtout les femmes. Elles ne pourront plus en faire usage pour « pouvoir » « travailler plus longtemps » jusqu'à la pension car l'année aura déjà été utilisée pour soigner enfants ou parents. Le Conseil insiste pour que le Gouvernement, lorsqu'il élaborera plus avant les mesures du Pacte de solidarité entre les générations, tienne compte des objectifs qu'il a lui-même fixés et qu'il évalue les mesures sur le plan de leur neutralité en termes de genre.

La violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail

Dans son avis n° 112, le Conseil s'est penché sur le contenu des avant-projets de loi et d'arrêté royal concernant la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail. Le Conseil rend cet avis d'initiative, quoiqu'il ait espéré être consulté par la ministre fédérale de l'Emploi.

Le Conseil répète son avis n° 44 quant à la nécessité de prendre les dispositions nécessaires pour faciliter la reconnaissance des accidents de travail occasionnés par des situations de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, et la reconnaissance comme maladies professionnelles des pathologies qui résultent de telles situations. Ces dispositions doivent être adoptées simultanément pour le secteur privé et le secteur public.

Le Conseil souligne que si le gouvernement fédéral prend l'initiative de réformer la législation relative au bien-être au travail, il lui incombe de veiller à son application correcte, tout d'abord dans ses propres services publics.

L'indemnisation des travailleuses en cas d'écartement dû à l'allaitement

La loi du 27 mars 2009 de relance économique a réformé, dans un sens très favorable, le régime d'indemnisation des travailleuses enceintes qui, en raison d'un risque pour leur santé ou celle du

fœtus, sont écartées de leurs prestations habituelles. Toutefois, cette réforme ne s'applique pas aux travailleuses allaitantes placées dans les mêmes circonstances. L'avis **n° 126** du 18 décembre 2009 aborde cette problématique.

Bilan social

L'avis **n° 129** doit être placé dans le cadre de la discussion de la commission mixte Conseil National du Travail et Conseil Central de l'Économie (CNT/CCE) au sujet des demandes d'avis ministérielles relatives à l'adaptation/la simplification du bilan social.

A la suite de ces demandes d'avis ministérielles, la commission mixte CNT/CCE a à son tour demandé un avis et des précisions complémentaires à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hom-

mes (IEFH) ainsi qu'à l'Office National de Sécurité Sociale (ONSS).

Sans vouloir remettre en question la qualité technique de ces documents et réponses, le Conseil, usant de son droit d'initiative, de sa composition et de l'expertise développée depuis plusieurs années, entend également pouvoir apporter une contribution complémentaire à la concertation sociale de la commission mixte CNT/CCE.

Cet avis rappelle divers obligations et engagements européens, de même que plusieurs anciens avis et points de vue du Conseil quant à la nécessité et l'utilité de la transparence de l'écart salarial au niveau des entreprises. Il se concentre également sur les zones de tension actuelles et les points d'attention futurs.



2.2. PERSONNES ÂGÉES

L'application d'un *gender mainstreaming* à la réponse du gouvernement belge au questionnaire sur les soins de santé et les soins de longue durée pour les personnes âgées

Le Conseil européen de Barcelone (2002) a chargé la Commission de soumettre aux États-membres un « *questionnaire sur les soins de santé et les soins de longue durée pour les personnes âgées* ». La Belgique, comme les autres États-membres, a fourni, en 2002, ses réponses à ce questionnaire.

En mars 2003, le Conseil européen a adopté un Rapport conjoint de la Commission et du Conseil, « Soutenir les stratégies nationales pour l'avenir des soins de santé et des soins aux personnes âgées ». Depuis 2006, ce rapport stratégique national s'applique également aux soins de santé et aux soins de longue durée aux personnes âgées.

Dans son avis n° 109, le Conseil cherche à appliquer une analyse en termes de *gender mainstreaming* au rapport rendu par la Belgique en 2002.

Les personnes âgées, la pauvreté et les soins de santé

Les soins de santé sont très importants pour les personnes âgées. À 65 ans, une personne sur deux a des problèmes de

santé et à partir de 75 ans, une personne sur deux devient dépendante. De plus, il faut tenir compte de l'accroissement de l'espérance de vie.

Dans son avis n° 111, le Conseil reconnaît que répondre d'une façon adéquate aux besoins des personnes âgées en ce qui concerne les soins, le bien-être, la garantie des revenus,... est un vrai déficit.

Le Conseil demande donc au gouvernement d'augmenter la garantie de revenu pour les personnes âgées et les pensions les plus petites pour assurer l'autonomie de tout citoyen. De plus, le gouvernement doit assurer l'accès, des prix accessibles et l'amélioration de la qualité des soins de santé ainsi que la réalisation d'une évaluation annuelle.

Le Conseil demande l'harmonisation de *cure and care* et une répartition claire des tâches des différents acteurs des soins de santé.

Euthanasie

En Belgique, actuellement, 2,5 millions de personnes ont plus de 60 ans ; 66 % sont des femmes. Parmi les femmes qui ont entre 70 et 79 ans, 3,6 % sont atteintes de démence, mais seulement 2,3 % d'hommes dans le même groupe d'âge. Les femmes ont donc une plus grande probabilité de se trouver confrontées à la question de l'euthanasie, à envisager pour leur conjoint ou compagnon et pour elles-mêmes.

A cet égard, le Conseil émet son avis **n° 119** en étant conscient du fait que le débat sur la fin de vie ne peut se limiter à l'euthanasie. Il faut également diffuser davantage d'informations sur les possibilités en matière de soins palliatifs et y consacrer plus d'attention et de moyens, mais cela ne peut gêner un affinement de la loi sur l'euthanasie. L'un n'empêche pas nécessairement l'autre.

Les gens croient à tort que lorsqu'ils se trouvent dans une situation de souffrance physique ou psychique sans issue qui ne peut être apaisée, il leur est loisible de demander qu'une euthanasie soit immédiatement pratiquée. Or, si le médecin est d'avis que manifestement le décès du patient ne viendra pas à brève échéance, il/elle doit laisser s'écouler au moins un mois entre la demande écrite du patient et l'exécution. De plus, un médecin peut refuser de donner suite à une demande d'euthanasie. Le Conseil recommande que la loi oblige le médecin qui oppose un refus d'euthanasie à prendre lui-même contact avec un collègue susceptible de répondre aux attentes du patient.

Si aucune déclaration de volonté expresse d'euthanasie n'a été formulée de manière anticipée et que la conscience du patient qui endure une souffrance insupportable est altérée, il ne peut actuellement être question d'euthanasie. La loi prescrit que la déclaration anticipée doit être renouvelée au moins tous les cinq ans. Etant donné que le bien-

être de la personne âgée est fortement déterminé par la précocité du diagnostic de démence, le Conseil souligne la nécessité de réaliser davantage d'études consacrées au développement des instruments de dépistage et de diagnostic. Le Conseil insiste aussi pour que le monde médical accorde davantage d'attention aux personnes âgées démentes, et pour que les médecins posent plus rapidement un diagnostic, qui prévoit si possible l'évolution de la maladie, et en avertissent le malade.

Le Conseil recommande donc d'insérer dans la loi une disposition prévoyant que, lorsqu'un patient n'a pas fait de déclaration anticipée et que le médecin constate que l'intéressé est atteint d'une affection physique ou psychique grave qui, à terme, le rendra incapable d'exprimer sa volonté de manière réfléchie ou consciente, ce médecin a l'obligation d'informer le patient de la possibilité de faire une telle déclaration.

Étant donné qu'il n'existe aucune étude approfondie sur la pratique de l'euthanasie, le Conseil demande qu'une évaluation quantitative et qualitative régulière soit faite de l'application de la loi. Le Conseil demande aussi que les autorités fédérales et les communes informent clairement le public concernant le contenu et la portée des dispositions de la loi précitée.

Individualisation des droits dans la branche des pensions du régime des salariés

À la lecture du Livre Vert : « Consolider l'avenir des pensions », le Conseil a été fortement surpris de ne trouver aucune réflexion sérieuse sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes et sur l'individualisation des droits dans la branche des pensions.

Le Conseil estime, dans son avis **n° 130**, que conformément à ses prises de position antérieures, la priorité des priorités doit être une politique de relèvement substantiel des droits directs des travailleurs. Il se réfère à l'avis du Comité Consultatif pour le Secteur des Pensions qui envisage que le montant égal à 75% de la moyenne des revenus professionnels des 25 meilleures années doit être atteint dès que possible.

Il rappelle que le relèvement souhaité des taux d'activité et d'emploi des femmes implique que les pouvoirs politiques et sociaux suppriment progressivement toutes les dispositions sociales et fiscales qui incitent les femmes à réduire partiellement, temporairement ou définitivement leur participation au marché du travail et diminuent ainsi aussi leurs propres droits sociaux.

De plus, le Conseil souhaite l'application d'une liaison annuelle, structurelle et automatique des pensions à l'évolution des salaires, sans oublier évidemment

leur indexation au coût de la vie et, à long terme, la suppression des droits dérivés du mariage.



2.3. POLITIQUE ET PROCESSUS DE DÉCISION

Commissaire d'arrondissement et gouverneur de province

Dans son avis **n° 105**, le Conseil a examiné de manière approfondie le statut, la nomination et les compétences des deux fonctions, et recherché comment les femmes étaient représentées dans les deux fonctions.

Conséquences des nouvelles dispositions décrétales pour les élections communales et provinciales

Dans son avis **n° 106**, le Conseil s'est penché sur le contenu et les adaptations des nouvelles dispositions décrétales pour les élections communales et provinciales.

En 2002, plusieurs lois furent votées contraignant les partis politiques à une composition paritaire des listes électorales. Pour les élections communales et provinciales, ces lois n'étaient plus d'application puisque entre-temps, les régions avaient repris les compétences en matière de législation organique concernant les provinces et les communes. Dans le courant de 2005 et de 2006, les différentes régions ont développé elles-même des initiatives pour définir des quotas en prévision des élections communales et provinciales d'octobre 2006.

La Région de Bruxelles-Capitale votait, le 17 février 2005, l'ordonnance tendant à admettre le même nombre d'hommes et de femmes sur les listes électorales communales. Les Régions wallonne et flamande suivaient avec un décret respectivement le 30 novembre 2005 et le 10 février 2006.

À Bruxelles et en Wallonie, les deux premiers candidats sur une liste doivent être de sexe différent. En Flandre, cette obligation vaut pour les trois premières places sur toutes les listes. La Flandre a également décidé d'abolir le vote en tête de liste, mais uniquement pour les candidats effectifs et non pour les suppléants. Bruxelles et la Wallonie maintiennent le vote en tête de liste.

Le Conseil est d'abord d'avis que la modification de la Constitution a sans doute des effets positifs sur la proportion de femmes dans les nouvelles députations permanentes et les nouveaux collèges échevinaux, mais ces effets sont minimes, étant entendu qu'il suffit de nommer une seule femme pour satisfaire à la loi. Le Conseil se prononce contre le cumul des mandats de bourgmestre, d'échevin ou de président du CPAS. En outre, le Conseil propose de parvenir dès 2012 à un système prévoyant que le bourgmestre et le président du CPAS doivent être de sexe différent.

En outre, le Conseil estime que la suppression du vote en tête de liste pour les élus effectifs en Flandre est de nature à

neutraliser dans une large mesure les effets de la nouvelle réglementation sur les quotas en ce qui concerne le nombre de femmes sur les listes électorales. La suppression du vote en tête de liste pour les candidats effectifs mais son maintien pour les suppléants constitue une violation du principe d'égalité.

Le Conseil demande également des mesures au niveau des partis politiques, comme par exemple permettre aux femmes d'occuper des positions de départ favorables sur les listes électorales, pour que les candidates aient des chances égales à celles des candidats. Comme les candidates bénéficient en général d'une notoriété moindre et occupent à l'heure actuelle moins de mandats à renouveler, le Conseil demande aux partis politiques de soutenir spécialement les femmes lors des campagnes électorales.

Contrôle de l'application des résolutions de la Conférence Mondiale sur les femmes réunie à Pékin du 4 au 14 septembre 1995 et intégrant la dimension du genre dans l'ensemble des politiques fédérales

La Déclaration de Pékin et de la Plateforme d'Action de Pékin (PAP) a été adoptée par 189 gouvernements lors de la quatrième Conférence Mondiale des Nations Unies. Ces deux textes sont depuis la référence centrale pour la réaffirmation mondiale de l'égalité entre hommes et femmes.

L'avis n° 107 du 7 avril 2006 dresse le bilan de la loi fédérale de 1996 destinée à contrôler l'application interne des résolutions de la Conférence de Pékin. Cette loi prévoit que le gouvernement fédéral remette chaque année un rapport au Parlement sur la politique menée et analyse également l'avant-projet de loi visant à modifier cette loi.

Instauration d'un groupe interdépartemental de coordination gender mainstreaming

L'avis n° 122 du Conseil se penche sur l'avant-projet d'arrêté royal instaurant un groupe interdépartemental de coordination en exécution de l'article 8 de la loi du 12 janvier 2007 visant au contrôle de l'application des résolutions de la conférence mondiale sur les femmes réunies à Pékin en septembre 1995 et à l'intégration de la dimension du genre dans l'ensemble des politiques fédérales.

Le quota au sein des conseils d'administration

L'avis n° 108 dresse un bilan de la sous-représentation des femmes dans tous les conseils d'administration et contient des recommandations visant à traiter ce problème et adressées au gouvernement.

Le gouvernement flamand considère le thème « Les femmes et la prise de décision » comme prioritaire. En 1997 et

1999, deux décrets ont été édictés qui imposent une représentation équilibrée d'hommes et femmes respectivement au sein des conseils d'avis et des beheers- et bestuursorganen (autorités de gestion et d'administration). En 2006, en Wallonie et à Bruxelles, il n'y a aucune mesure spécifique.

L'exemple flamand démontre que les quotas font leur effet. La mauvaise nouvelle est que l'on a aussi constaté que le décret sur les quotas ne suffit pas. En effet, 43% des établissements ne le respectent pas. Les femmes managers restent des oiseaux rares sur la scène économique belge. En 2006, les femmes représentaient à peine 4% des mandats de gestion et de direction des entreprises cotées en bourse.

Outre une plus grande transparence de la réglementation, il faut entreprendre d'autres actions.

On ne peut nier le fait que les femmes apportent une plus-value aux entreprises. La vision féminine est enrichissante pour la direction qui est souvent dominée par les hommes. L'apport féminin contribue à une plus grande diversité et à des décisions plus raisonnées. Il semblerait cependant que la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale engendre bien de problèmes pour les femmes qui souhaiteraient atteindre les hautes fonctions. Les hommes siégeant devront être convaincus également, vu qu'en première ins-

tance, ils recrutent et sont les plus réticents par rapport aux quotas. De plus, la nomination automatique reproduit le déséquilibre qui existe déjà entre les hommes et les femmes.

Il est nécessaire de développer une action de sensibilisation envers les hommes et les femmes et de la placer dans le cadre d'un débat social concernant la diversité au sein des conseils d'administration et de gestion.

Les entreprises risquent d'être lésées si elles n'incorporent pas quelques femmes compétentes à tous les niveaux de l'entreprise. Bien qu'il serait plus positif que les entreprises accueillent davantage de femmes dans leur propre intérêt, une obligation légale imposant un objectif bien défini peut déjà les pousser à accorder davantage d'attention à une représentation équilibrée. Imposer un quota ne peut être qu'une mesure temporaire.

Le Conseil exige que des initiatives légales soient prises pour instaurer un quota au niveau de la composition des conseils d'administration et des sociétés qui souhaitent être cotées en bourse. Les quotas imposés envers le secteur privé doit être au moins respecté par l'État dans le cadre de ses organes et institutions. Le Conseil estime également que l'État pourrait faire davantage de promotion en faveur de la représentation équilibrée entre les hommes et les femmes, car il n'est pas uniquement

un employeur mais aussi un donneur d'ordre.

La présence équilibrée d'hommes et de femmes dans les organes possédant une compétence d'avis

À la demande de la Ministre de l'Égalité des Chances, le Conseil a remis son avis **n° 116**, relatif à trois projets d'arrêtés royaux exécutant 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, modifiée par les lois du 17 juillet 1997 et 3 mai 2003, ainsi qu'à la liste des dérogations accordées par le Conseil des ministres en 2007.

Dans son avis **n° 121**, le Conseil s'est penché sur « des projets d'arrêtés royaux relatifs à la Commission pour la présence équilibrée d'hommes et de femmes dans les organes consultatifs ». Il s'agit de deux projets : le premier fixe la composition et le fonctionnement de cette Commission ; le second détermine les modalités en vue d'établir, de compléter et de mettre à jour la liste des organes consultatifs.

La lutte contre la discrimination entre les femmes et les hommes

À la demande du ministre fédéral chargé de l'Égalité des Chances, le Conseil a émis son avis **n° 113** sur l'ensemble des aspects du projet de loi concernant la lutte contre la discrimination (ainsi que

sur les futurs amendements et les projets d'arrêtés d'exécution).

Le Conseil souscrit au souci de clarté et de cohérence qui a mené le gouvernement fédéral à proposer une restructuration des diverses législations qui visent à combattre les discriminations, en utilisant des concepts et des dispositifs communs.

La dimension de genre dans l'accord de gouvernement et les notes de politique générale des ministres fédéraux

En droit belge, la loi du 12 janvier 2007 est spécifiquement consacrée à « l'intégration de la dimension du genre dans l'ensemble des politiques fédérales », couramment dénommée « gender mainstreaming ». Dans son avis **n° 115**, le Conseil s'est penché sur l'accord gouvernemental et les notes de politique générale à la recherche de la dimension de genre.

Toutefois, le Conseil doit constater que, exception faite de celle de la Ministre de l'Égalité des Chances, chacune des notes de politique générale ne contient que fort peu d'éléments de gender mainstreaming, voire aucun. Cependant, la loi est entrée en vigueur avec la législation issue des élections de 2007. Le gouvernement fédéral dans son ensemble a donc manqué à ses obligations à l'égard de cette loi, et a du même coup maintenu la Belgique en infraction par rapport aux dispositions européennes.

La dynamique du gender mainstreaming implique que la compétence égalité des chances puisse s'exercer effectivement et transversalement, puisque sa titulaire a la mission d'assurer la cohérence des politiques, actions, mesures et projets de ses collègues, ainsi que d'observer les résultats obtenus ; mais non exclusivement, puisque chaque ministre a la responsabilité d'intégrer la dimension de genre dans toutes les initiatives qu'il/elle prend. En tout cas, une attention particulière doit se porter sur les politiques sociales.

Actions positives dans le secteur privé

L'avis n° 127 du Conseil sur les actions positives dans le secteur privé, a été réalisé à la demande de Madame Joëlle Milquet, ministre de l'égalité des chances.

Le droit communautaire prohibe toute discrimination de genre dans les relations de travail, et impose aux États-membres de prendre les mesures nécessaires pour faire respecter cette interdiction. Le traité européen autorise les actions positives s'il s'agit de « faciliter l'exercice d'une activité professionnelle » ou de « prévenir ou compenser des désavantages dans la carrière professionnelle ». Les actions positives ne peuvent être envisagées qu'au bénéfice du « sexe sous-représenté ».

Les dispositions de droit communautaire relatives aux actions positives et celles de la « loi Genre » ne font pas de

distinction entre secteur public et privé. Néanmoins, pour des raisons tant juridiques que méthodologiques et historiques, consacrer un règlement spécifique au secteur privé se justifie, à condition que le gouvernement fédéral ne tarde pas à faire de même, dans la mesure de ses compétences, en ce qui concerne le secteur public.

Test gender

Dans la loi du 12 janvier 2007 visant au contrôle de l'application des résolutions de la conférence mondiale sur les femmes réunie à Pékin en septembre 1995 et intégrant la dimension du genre dans l'ensemble des politiques fédérales, un article a été intégré en vue de fixer le modèle de rapport d'évaluation de l'impact d'un projet d'acte législatif et réglementaire sur la situation respective des femmes et des hommes, dit « test gender ».

Ce « test gender » constitue une pièce maîtresse vers la connaissance de la place des femmes et des hommes dans la société et vers la recherche de la neutralité des politiques à l'égard des individus selon leur sexe et l'objectif de ne pas introduire des discriminations ou de les éliminer.

La systématisation de l'analyse de l'effet de la réglementation sur les femmes et les hommes s'inscrit d'une part dans l'objectivation des différences entre les individus qu'elle peut engendrer et

d'autre part dans la reconnaissance qu'une meilleure connaissance des effets sur les individus selon leur sexe contribuera à la lutte contre les discriminations

Par l'avis **n° 128**, le Conseil souhaite attirer essentiellement l'attention sur l'impact que cette nouvelle obligation aura sur les rédacteurs de réglementation et sur la capacité du test gender à améliorer l'application de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes.

2.4. AUTRES AVIS

Juridiction administrative ayant compétence exclusive pour tout ce qui concerne l'égalité des chances

Il existe en Belgique diverses instances qui s'occupent de résoudre les difficultés et contestations qui surgissent à la suite d'une inégalité de traitement. En revanche, il n'existe pas d'instance spécifique pour trancher les différends qui découlent d'une inégalité de traitement entre femmes et hommes.

Dans son avis **n° 114**, le Conseil estime qu'il serait indiqué de créer une juridiction compétente pour tous les litiges qui découlent d'une telle inégalité de traitement entre femmes et hommes, qu'il s'agisse de discriminations sur le lieu de travail, dans le domaine de la sécurité sociale ou dans la prise de décision.

Toute personne victime de discrimination devrait pouvoir s'adresser à cette juridiction, qu'il s'agisse d'un cas individuel ou d'une loi discriminatoire. Il n'existe nulle part en Europe une juridiction compétente au niveau national pour les affaires qui concernent uniquement l'égalité des chances, d'éventuelles discriminations et la lutte contre le racisme.

Cette juridiction administrative aurait une compétence exclusive pour veiller au respect de la législation relative à l'égalité des chances et à la lutte contre

le racisme, tant par les autorités que par les particuliers. La compétence d'une telle juridiction devrait s'étendre à l'ensemble du territoire belge, comme c'est d'ailleurs le cas pour le Conseil d'État, la Cour d'Arbitrage et la Cour de Cassation, selon l'exemple de la Cour suprême aux États-Unis.

Par ailleurs, la nouvelle juridiction à créer doit également être compétente pour trancher les litiges qui découlent d'une quelconque forme de discrimination, d'exclusion, de limitation ou de préférence entre les femmes et les hommes, due à un agissement d'une autorité et ayant pour conséquence de rendre impossible ou de compromettre l'exercice des droits et des libertés, la reconnaissance ou le bénéfice de l'application de lois, décrets et règlements.

La nouvelle juridiction devrait permettre d'uniformiser la jurisprudence. La nomination de magistrats professionnels pour traiter spécifiquement le contentieux égalité des chances et la formation d'avocats spécialisés ne peut qu'être bénéfique à une bonne application et à une appréciation correcte de la réglementation.

L'octroi des allocations familiales lorsque les parents de l'enfant sont séparés

Dans son avis **n° 120**, le Conseil s'est penché sur deux propositions de réforme de certaines règles des lois coor-

données relatives aux allocations familiales pour travailleurs salariés lors de l'octroi des allocations familiales aux parents séparés afin d'établir une plus grande égalité entre les parents.

Les propositions de réformes, suggérées par la Ministre, font suite à un arrêt de la Cour constitutionnelle relatif aux lois relatives aux allocations familiales pour les travailleurs salariés. Dans son arrêt, la Cour stipule que *« c'est l'absence de disposition législative permettant de prendre en compte, pour déterminer le rang des enfants, la charge effectivement assumée par chaque parent dans l'hébergement et l'éducation de leurs enfants nés d'une précédente union, lorsque ces enfants sont hébergés de manière égalitaire par les parents qui enfreint [...] la Constitution »*.

Au regard des propositions de réformes, le Conseil estime qu'elles négligent une troisième possibilité, qui se fonde sur la reconnaissance des allocations familiales comme un droit personnel de l'enfant, comme le reconnaît la Convention des Droits de l'Enfant. Le Conseil préconise la suppression des distinctions entre les montants d'allocations familiales selon le rang de l'enfant. Les allocations familiales devraient être un droit personnel pour chaque enfant quelle que soit sa position dans la famille. Et ce, certainement dans la société actuelle où les situations familiales, et donc

également la position de l'enfant, changent de plus en plus souvent. Le montant de l'allocation devrait en outre couvrir les coûts inhérents à la vie de l'enfant. Cette proposition n'empêche pas la gestion des allocations par les parents, comme le prévoit le Code civil, pour autant et aussi longtemps que les parents remplissent leurs obligations parentales. Les allocations familiales seraient versées au parent qui élève effectivement l'enfant et est responsable de son éducation.

Statistiques ventilées par sexe et indicateurs de genre

La loi du 12 janvier 2007 envisage une double démarche à propos de l'élaboration des statistiques. La première consiste à ventiler toutes les observations recueillies en fonction du sexe des personnes observées : cette démarche est souvent intitulée « ventilation sexospécifique » des données. La seconde consiste à établir des « indicateurs de genre » et vise à mettre ainsi en évidence les inégalités (socialement construites) entre hommes et femmes.

Actuellement, la mission de collecter les statistiques utiles est confiée à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. Le Conseil s'interroge sur l'engagement des responsables politiques et des institutions fédérales, régionales et communautaires dans ce processus.

Le Conseil constate, dans son avis n° 123, que la problématique du genre des statistiques représente un champ d'investigation qui s'élargit et s'approfondit sans cesse. Il ne s'agit plus aujourd'hui de se contenter d'une simple ventilation en fonction du sexe à partir des données existantes. Il faut s'interroger sur les fondements (les concepts, les définitions) qui ont présidé à l'élaboration des séries statistiques, sur les méthodes utilisées pour dénombrer, sur la manière de publier ou diffuser les données et sur l'impact produit par cette diffusion.

Il faut enfin faire émerger de nouvelles données afin de refléter de manière équilibrée les conditions d'existence différentes des femmes d'une part et des hommes de l'autre. Beaucoup d'organisations ont, par exemple, mis en évidence l'insuffisance des données statistiques sur la violence envers les femmes, ce qui va se traduire par un manque de cohérence politique à cet égard.

Le Conseil considère lui aussi que, pour renouveler la production et le traitement des statistiques en fonction du « genre », il faut repenser les conceptions de la collecte des données, de l'établissement des questionnaires, de l'élaboration des méthodes d'entretien (instaurer un équilibre H/F parmi les enquêteurs). Il convient aussi d'instaurer un dialogue entre les utilisateurs et les producteurs de statistiques de genre en tenant compte des recherches

en cours et des préoccupations découlant du « gender mainstreaming ».

Les assurances-vie

La loi du 21 décembre 2007 contre les discriminations basées sur l'appartenance sexuelle a permis qu'une dérogation sur mesure soit accordée en matière d'assurances-vie. Cette dérogation s'applique exclusivement aux contrats d'assurance terrestre, à savoir les contrats d'assurance de personnes dans lesquels la survenance de l'événement assuré ne dépend que de la durée de la vie humaine.

Concrètement, pour les pensions, c'est le troisième pilier, c'est-à-dire les pensions complémentaires individuelles, qui sont concernées. Les femmes sont donc doublement discriminées en la matière. En effet, en plus d'avoir une pension la plupart du temps bien moins avantageuse que celle des hommes, elles recevront une plus petite rente. De manière générale, la dérogation aura un effet discriminatoire vis-à-vis des femmes pour toutes les assurances de rente, à savoir les polices d'assurance prévoyant le paiement d'un montant mensuel à l'assuré aussi longtemps que celui-ci est en vie.

Le Conseil s'inquiète, dans son avis **n° 124**, de la discrimination de genre entérinée par la Belgique. Cet avis est réalisé en collaboration avec le Centre de recherche et d'information des organisations de consommateurs (CRIOC).

Le principe d'égalité exige les mêmes droits, les mêmes devoirs et le même accès à la vie sociale pour tous. La dérogation permise en matière d'assurances-vie met à mal ce principe fondamental.

La dérogation utilise un argument biologique discriminant pour les femmes. Durant des générations, cet argument a été utilisé pour justifier les choix sociaux et orienter les femmes vers des activités à vocation familiale et limiter leur carrière professionnelle. L'argument biologique dissimule ainsi des motivations économiques.

De plus, la dérogation adoptée par la Belgique ne répondait pas aux exigences européennes et de nombreuses questions étaient laissées sans réponses, les arguments avancés par le secteur des assurances étant très peu étayés.

Les familles monoparentales

Le 7 mars 2009, Joëlle Milquet, Ministre de l'Emploi et de l'Égalité des Chances, faisait des propositions au cours du forum « *Femmes seules avec enfants : un vrai défi* ». À cet égard, le Conseil a pris l'initiative d'émettre l'avis **n° 125** sur les problèmes soulevés par les « familles monoparentales ».

La part des « familles monoparentales » dans l'ensemble des ménages avec enfants est assez élevée en Belgique, comme le constatait récemment encore

l'Office national d'allocations familiales pour travailleurs salariés. La plupart des publications sur la précarité soulignent, de leur côté, que les familles monoparentales figurent parmi les groupes sociaux qui courent le plus de risques de se retrouver sous le seuil de pauvreté. Il est donc normal que les responsables politiques et sociaux proposent de plus en plus fréquemment des mesures spécifiquement destinées aux familles monoparentales.

La loi du 21 février 2003 créant un Service des créances alimentaires (SECAL) au sein du Service Public Fédéral Finances doit être appliquée sans édulcoration. Elle doit entrer « pleinement » en vigueur au profit des enfants, mais également au profit de l'ex-conjoint(e) qui

avait suspendu ses activités professionnelles. Il faut objectiver la méthode de calcul du montant des pensions alimentaires.

Le Conseil opte pour le principe des mesures globales pour les différentes formes de ménages, et lorsque ces mesures n'atteignent pas leur objectif pour certaines formes de familles, e.a. les familles monoparentales, les mesures spécifiques peuvent alors constituer une solution. Il faut tout d'abord tester l'efficacité des mesures globales, en tenant compte des différentes formes de ménages et de la neutralité de genre. Et ensuite également effectuer un rapport de genre/des effets et un test d'efficacité pour les mesures spécifiques.



Matériel d'information du Conseil

Le Conseil publie non seulement des avis, mais aussi des brochures et des livres. Il organise également des journées d'études. Toutes les publications du Conseil sont gratuitement mises à votre disposition de différentes manières :

- Par téléchargement : www.conseil-delegalite.be
- Par courrier : Secrétariat du Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes
Rue Ernest Blérot, 1
1070 Bruxelles
- Par fax : 02 233 40 32
- Par mail : info@conseildelegalite.be

3.1. JOURNÉE D'ÉTUDE

Genre vs. Diversité, le 6 décembre 2006

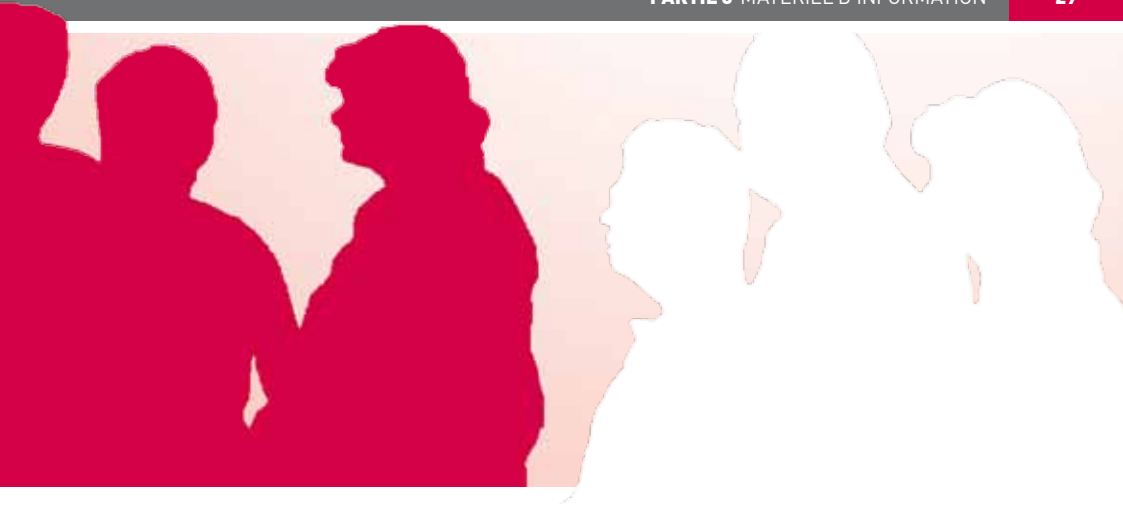
La journée d'étude se situait autour de la controverse entre la Diversité et le Genre. La problématique de l'égalité entre hommes et femmes se noie peu à peu dans ce qu'on appelle la diversité, qui a le vent en poupe ces derniers temps. Nous sommes donc amené à se demander s'il n'est pas nécessaire de mener une politique de genre séparée parce que les femmes ne représentent pas un groupe minoritaire.

Personnes âgées, le 29 juin 2006

L'Institut Scientifique de la Santé Publique y a exposé les résultats de l'enquête Santé 2004 sur les personnes âgées.

La flexicurité et le genre, le 30 janvier 2008

Une politique de flexicurité consiste à combiner la flexibilité sur le marché du travail pour les employeurs avec la sécurité d'emploi pour les travailleurs. En



d'autres termes, la combinaison d'un taux élevé d'emploi et d'une forte protection des revenus des travailleurs.

Le concept de flexicurité peut apporter une réponse aux défis actuels tels que la globalisation, le défi démographique induit par le vieillissement rapide de la population et la présence croissante des femmes sur le marché du travail. La journée d'étude tentait de mettre en lumière la dimension de genre de la flexicurité.

L'Égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante, le 21 octobre 2008

Le Conseil organisait une matinée d'étude ayant pour thème l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes exerçant une activité indépendante. Cet événement a eu lieu dans le cadre de la révision de la Directive européenne 86/613/CEE du 11 décembre 1986 sur l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante, y

compris une activité agricole, ainsi que sur la protection de la maternité.

3.2. PUBLICATIONS DU CONSEIL

Mémento égalité des chances entre hommes et femmes, 2006.

Recueil des avis du n° 81 au n° 100, 2006. Genderstereotypes in Vlaamse Kinderboeken : Als er geen naam op staat, gaat het over jongens, Vera Hoorens, 2006.

3.3. NOTES POLITIQUES

Mémorandum à l'informateur et au formateur, 2007 et 2010.

Priorités du Conseil pour la présidence belge de l'UE, 2008.

3.4. AUTRES TEXTES

Égalité H/F devant les assurances : Les facteurs actuariels sexués doivent disparaître. En collaboration avec le CRIOC, 2009.

4.1. PROTOCOLE DE COLLABORATION ENTRE LE CONSEIL ET L'INSTITUT POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES

Art. 1. Disposition générale

Le présent protocole, qui s'inspire de l'avis n°99 du Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes, vise à faciliter la collaboration entre le Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes dans la poursuite de leur but commun, à savoir la promotion de l'égalité des femmes et des hommes.

Il ne porte aucun préjudice, mais au contraire contribue, à l'exécution des missions dont sont chargés le Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, respectivement par l'arrêté royal du 4 avril 2003 et par la loi du 16 décembre 2002. Tant l'Institut que le Conseil peuvent émettre à tout moment un avis sur n'importe quelle matière.

En particulier, il n'implique aucune dérogation aux dispositions réglementaires qui régissent le soutien que l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes apporte au Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes, à savoir les articles 21, 22 et 23 de l'arrêté royal du 4 avril 2003.

Art. 2. Avis

- § 1. Le Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes s'informent mutuellement des demandes d'avis que leur adressent les autorités, ainsi que des avis qu'ils préparent.
- § 2. En cas de double demande d'avis, la présidence du Conseil (ou le bureau) et la direction de l'Institut se concertent pour organiser les modalités pratiques de rédaction d'un avis commun. Si un accord quant au contenu peut être dégagé, un avis commun est adopté par les deux organismes. Si des divergences de position apparaissent, chaque organisme rend un avis séparé.
- § 3. Dans les autres hypothèses que celles visées au §2, l'organisme qui rend un avis sollicite, si nécessaire, l'expertise de l'autre organisme selon des modalités pratiques à déterminer au cas par cas par la présidence du Conseil et la direction de l'Institut. Mention du recours à cette expertise sera faite dans l'avis.

Art. 3. Séminaires et journées d'étude

- § 1. Le Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes s'informent mutuellement des séminaires et journées d'étude qu'ils comptent organiser, et s'y invitent réciproquement.
- La question d'une éventuelle intervention d'un(e) représentant(e) d'une institution au cours d'un séminaire

ou journée d'étude organisée par l'autre, est réglée de commun accord entre le Bureau du Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes et la direction de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

§ 2. Le cas échéant, le Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes peut décider qu'il rendra un avis qui prendra en compte, notamment, les travaux d'un séminaire ou journée d'étude organisée par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes ; mention est faite de cette décision dans l'invitation. Référence au séminaire sera faite dans l'avis. Dans ses recommandations adressées aux autorités, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes fait référence aux travaux d'un séminaire ou journée d'étude organisée par le Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes sur le même objet dans la mesure où il en utilise l'apport.

Art. 4. Publications

Le Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes peuvent décider de réaliser des publications ou de prendre d'autres initiatives communes. La décision est prise en commun accord entre le Bureau du Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes et la direction de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes ; de même que les modalités pratiques dont le coût.

Art. 5. Contacts réguliers

§ 1. Le Conseil de l'Égalité des Chances et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes se tiennent régulièrement, et au moins tous les trois mois informés de leurs activités respectives, notamment la mission juridique.

§ 2. La direction de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, ou son/sa représentant(e), est invitée à chaque réunion du Bureau du Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes. Celui-ci peut cependant se réserver de traiter certains points sans la présence de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

Art. 6. Durée

Le présent protocole est conclu pour une durée indéterminée, mais peut être révisé à la demande de l'une des parties signataires.

Art. 7. Publicité

Dès sa signature, le présent protocole est porté à la connaissance du/de la ministre chargé(e) de la politique d'égalité des chances.

Art. 8. Signatures

Le présent protocole est signé par la/le président(e) du Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes, moyennant l'accord préalable du Bureau, et par le directeur/la directrice de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, moyennant l'accord préalable du Conseil d'administration.

4.2. LISTE DES MEMBRES

Présidence : Karin Jiroflée

Vice-présidence : Jean Jacquain & Annemie Pernot

	Effectifs/Effectives	Suppléant(e)s
CGSLB	Sabine Slegers	Erik Decoo
CSC	Ilke Jaspers	Patricia Biard
FGTB	Gitta Vanpeborgh	Celien Vanmoerkerke
CGSP	Jean Jacquain	Marie-José Wellens
CSC Services Publics	Jean-Paul Devos	Barbara Janssens
SLPF	Liliane Kerrinckx	Jan Eyndels
Markant	Dominique Veraert	Chris Crombé
UEB	Pierre Thonon	Gisèle Lamboroy
UCM	Céline Delhoye	Arnaud Deplae
Unizo	Kris Baetens	Anne Verstappen
VKW	Gizy Lamaire	Johan Van Overtveldt
Ministre de l'Emploi	Annemie Pernot	Jan Vanermen
Ministre de l'Égalité des chances	Elisabeth Degryse	Olivier De Stexhe
Ministre de la Fonction Publique	Vincent Van Malderen	Hafida Othmani
Collectif contre les Violences familiales et l'Exclusion	Claire Gavroy	Josianne Coruzzi
Conseil des Femmes francophones de Belgique		Christiane Labarre
Comité de Liaison des Femmes	Dominique De Vos	Hedwige Peemans-Poullet
Femmes Prévoyantes Socialistes	Dominique Plasman	Pierre Baldewijns
Kristelijke Arbeiders Vrouwenbeweging	Kristen Peirens	Riet Ory

KVLV-Agra	Inge Rom	Carla Durlat
La Pensée et les hommes	Chemsi Cheref-Khan	Anne-Marie Geritzen
Vlaamse Liberale Vrouwen	Aviva Dierckx	Marino Keulen
Nederlandstalige Vrouwenraad	Leen Scheerlinck	Herlindis Moestermans
Vie Féminine	Ariane Estenne	Soizic Dubot
VIVA-SVV	Kitty Roggeman	Sofie De Graeve
Vrouwen Overleg Komitee	Martine Lemonnier	Eva Gijsegom
Vzw Zijn	Francine De Prins	Koen Dedoncker
Zij-Kant	Vanessa Vens	Bert Bauwelinck
Gezinsbond	Anne-Mie Drieskens	
Ligue des Familles	Denis Lambert	Delphine Chabbert
Conseil de la Jeunesse	François-David Freschi	Despina Euthimiou
Conseil supérieur de l'Éducation permanente	Sylvie Lausberg	Sylvie Pinchart
Sectorraad voor Sociaal-Cultureel Werk	Geert Puype	Anjes Goris
CD&V	Miet Timmers	Hugo Simoens
Groen !	Liesbet De Weder	
Open VLD	Claudine Curran	Raf Van Bedts
Sp-a	Saskia Block	Dirk Moons
Cdh	Véronique De Baets	Laurent De Brier
FDf	Marie-Jeanne Riquet	Christophe T'Sas
Ecolo	Lutgarde Dumont	Benoît Hanique
MR	Michel Péters	Laurence Glautier
PS	Christie Morréale	Patrick Liebermann



Rédaction, Traitement de texte Annabelle Hageman

Lay-out & Conception Gevaert Graphics

Traduction Annabelle Hageman

Diffusion Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes

Rue Ernest Blérot, 1 | 1070 Bruxelles | Tel. 02/233.41.76 | Fax 02/233.40.32

info@conseildelegalite.be

Éditeur responsable Karin Jiroflée

Dépôt légal D/2010/10.043/15



Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes
Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen
Raad für Gleichberechtigung zwischen Männern und Frauen