

Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes

Rapport d'activités du Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes

Novembre 1997 – Décembre 2001

Plan du Rapport d'activités du Conseil de l'Égalité des Chances

Novembre 1997 – Décembre 2001

	Pages
I. PRESENTATION DU CONSEIL	6
II. TRAVAUX	10
II.1. Emploi-Travail	11
II.2. Sécurité sociale	19
II.3. Prise de décision	23
II.4. Violence	26
II.5. Familles	30
II.6. Personnes âgées	32
II.7. Santé	36
II.8. Fiscalité	38
II.9. Autres	41
II.9.1. Note d'avenir	42
II.9.2. Avis 24, 27 et 31	45
II.9.3. Inventaire concernant la discrimination des homosexuels	45
II.9.4. Mémento du Conseil	46
II.9.5. Matériel d'info du Conseil	46
III. SUIVI DES AVIS 1 A 19	47
IV. ANNEXES	51
* Coordination officieuse	52
* Composition: Conseil et Bureau	59
* Publications (bon de commande)	61

Avant propos

C'est avec grand plaisir que je vous présente le nouveau rapport d'activités du Conseil de l'Égalité des Chances concernant la période de novembre 1997 à décembre 2001.

Ce Conseil, qui a été institué en 1993, mais qui n'a vraiment pu commencer à travailler qu'en 1994, a, malgré toutes les difficultés rencontrées et les budgets limités, essayé d'émettre des avis sur un éventail aussi large que possible de points relatifs à la politique de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes.

C'est avec satisfaction que nous notons que nos avis – souvent sans mention de la source – servent d'inspiration lors du dépôt de nouveaux projets et propositions de loi et que nous retrouvons régulièrement des fragments de nos avis dans de nombreux articles publiés ou non dans des revues scientifiques.

Il serait naturellement plus agréable de pouvoir constater que l'on cite le Conseil comme auteur ou comme instigateur de ces idées mais ce qui compte surtout pour nous c'est de contribuer à l'émergence d'une société neutre du point de vue du genre, où chacun, quel que soit son sexe, est traité de manière égale et a les mêmes opportunités.

Nous vous présentons ce rapport d'activités pour vous faire connaître ce que nous avons déjà réalisé mais aussi pour vous inciter à prendre contact avec nous et à nous faire part de vos suggestions et souhaits en matière de politique d'égalité des chances.

Nous sommes ainsi assurés que nos avis correspondent à la réalité des choses et répondent à vos besoins.

Bonne lecture

Cordialement,

Myriam Van Varenbergh
Présidente du Conseil de l'Égalité des Chances



1. Présentation du Conseil de 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, 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.

[Compétences]

Conçu comme un instrument en vue de réaliser l'égalité de fait 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. Son terrain d'action couvre donc les différentes facettes de la problématique de l'égalité des chances.

À 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.

[Composition]

La composition du Conseil reflète une assise sociale aussi large que possible et vise l'équilibre entre les tendances idéologiques et sociales des membres afin d'assurer ainsi l'impact et la diffusion des avis. Ses membres sont nommés par le/la Ministre ayant en charge la Politique d'Égalité des Chances, soit d'initiative pour ce qui concerne les trois premières catégories citées ci-après, soit sur base de listes doubles de candidatures fournies par les ministres et organismes pressentis pour ce qui concerne la quatrième catégorie.

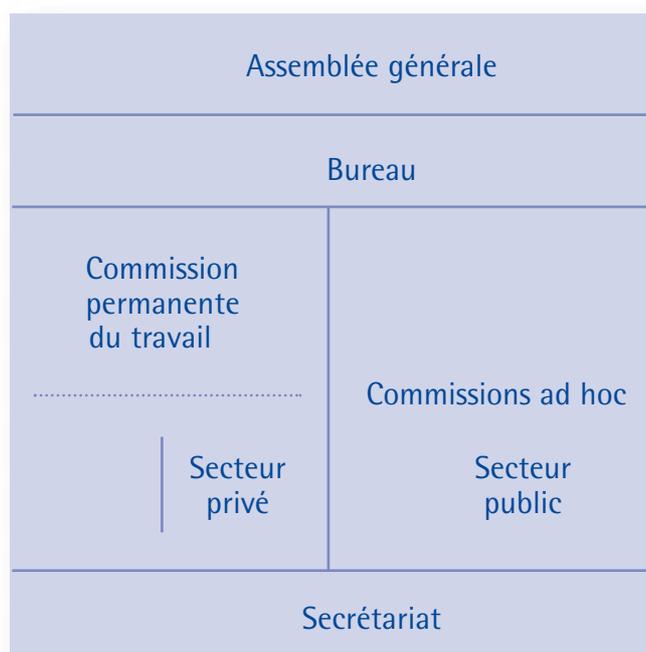
¹A.R. du 15 février 1993 portant création du Conseil de l'Égalité des Chances entre hommes et femmes (M.B. 6 mars 1993); modifié par l'A.R. du 22 février 1994 et remplacé par les A.R. des 23 mars 1995 et 28 février 1999.

[Siègent au Conseil]

- le/la président(e) (1)
- deux vice-président(e)s (2)
- des expert(e)s (2)
- les représentants:
 - des partenaires sociaux (employeurs, travailleurs, tant du secteur public que du secteur privé) (11);
 - du/de la Ministre de la Fonction publique (1);
 - du/de la Ministre de l'Emploi et du Travail (1);
 - du/de la Ministre chargé(e) de la Politique d'Égalité des Chances (1);
 - des organisations de femmes (15);
 - des organismes consultatifs pour la politique culturelle et des jeunes (6);
 - des organisations familiales (2);
 - des principaux partis politiques (10).

[Structure]

Outre son assemblée générale, le Conseil comprend un Bureau et une Commission permanente du travail. Il a la faculté de créer des commissions temporaires en fonction des travaux qu'il programme. Le Secrétariat du Conseil est assuré par des fonctionnaires et agents du Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail, Direction de l'égalité des chances. Il est chargé de la préparation des travaux du Conseil et de l'exécution de ses décisions.



[L'Assemblée générale]

L'Assemblée générale détermine les grandes lignes d'action et approuve les projets d'avis qui lui sont soumis. Elle 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 informations.

[Le Bureau]

Le Bureau constitue, avec le secrétariat, le centre vital du fonctionnement du Conseil, étant chargé par ce dernier de mettre en œuvre les lignes d'action qu'il a déterminées.

Le Bureau assure la gestion des projets et la coordination des commissions dont il décide la création en fonction des besoins du moment.

Le Bureau est amené, en cas d'urgence, à se substituer provisoirement au Conseil, par exemple en réagissant par voie de communiqué de presse ou d'avis lorsque certaines situations, événements ou projets mettent en péril l'égalité des chances.

[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 création du Conseil (A.R. du 15 février 1993, art. 5 § 2, art. 7) et d'autre part les Commissions ad hoc créées à l'initiative du Bureau.

La Commission permanente du travail

La Commission permanente du travail se compose de deux sections, l'une traitant des problèmes généraux d'ordre social intéressant les employeurs et les travailleurs du secteur privé, l'autre traitant des problèmes généraux d'ordre social intéressant le Gouvernement et les travailleurs occupés dans le secteur public.

Cette Commission se compose de seize membres effectifs et de seize membres suppléants dont:

- cinq membres effectifs et cinq membres suppléants représentant les organisations représentatives des travailleurs;
- cinq membres effectifs et cinq membres suppléants représentant les organisations représentatives des employeurs;
- trois membres effectifs et trois membres suppléants représentant le Ministre qui a la Fonction publique dans ses attributions, le Ministre de l'Emploi et du Travail et le Ministre chargé de la Politique de l'Égalité des Chances entre hommes et femmes;
- trois membres effectifs et trois membres suppléants représentant les syndicats reconnus comme représentatifs dans le cadre de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités.

Les Commissions ad hoc

En fonction des nécessités liées essentiellement à la préparation d'avis, de campagnes de sensibilisation et de journées d'étude, le Conseil ou, plus fréquemment le Bureau du Conseil, crée une Commission à laquelle il octroie un mandat précis.

Au cours du deuxième mandat du Conseil, les Commissions suivantes ont été actives:

- Commission Genre et Droit
- Commission Sécurité Sociale
- Commission Genre et Santé
- Commission Genre et Politique
- Commission Genre et Fiscalité
- Commission Genre et Personnes âgées
- Commission Genre et Sport.

[Le Secrétariat]

Le Secrétariat du Conseil est assuré par le personnel de la Direction de l'égalité des chances, laquelle fait partie du Secrétariat général du Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail.

Cette Direction assure à la fois le secrétariat journalier du Conseil, du Bureau et des Commissions mais effectue également divers travaux de recherches, d'études préalables à la rédaction des projets d'avis et de recommandations.

Cette Direction organise les journées d'étude du Conseil et diffuse l'information et la documentation que celle-ci génère.

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

[Adresse du Secrétariat du Conseil]

Conseil de l'Egalité des Chances entre hommes et femmes

Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail

Direction de l'égalité des chances

Rue Belliard 51 (bâtiment A)

1040 Bruxelles

Tél.: (02) 233 40 16, (02) 233 40 18 et (02)233 40 20

Télécopieur: (02) 233 40 32

E-mail: CECRGK@meta.fgov.be



A black and white photograph of a hand holding a pen, writing on a document. The pen is a dark, sleek ballpoint pen. The hand is positioned in the center-right of the frame, with the pen tip pointing towards the bottom left. The document is a piece of lined paper with some faint, handwritten text visible, including the word "CANCE" on the left side. The background is blurred, showing what appears to be a desk or a similar surface. The overall tone is professional and focused.

2. Travaux

2.1. Emploi-travail

[Pauses d'allaitement]

A la demande du Conseil national du travail, la Commission permanente du Conseil de l'Égalité des Chances entre hommes et femmes a émis un avis concernant les pauses d'allaitement. Le 22 juillet 1997, le Conseil national du travail a pris connaissance des arrêtés négatifs du Comité d'experts indépendants concernant la rémunération des pauses d'allaitement et de l'avertissement adressé à cet égard par le Comité gouvernemental à la Belgique. En réponse à cet avertissement, la Belgique a fait valoir qu'il existait déjà des régimes de congé importants de sorte qu'aucune recommandation n'a été adressée à la Belgique à ce moment.

Le 13 mars 1998, le Conseil a émis son avis n° 20. Une première partie explique l'importance de l'allaitement pour la mère et l'enfant, discute du nombre de repas par jour et mentionne le pourcentage de femmes qui allaitent.

Ensuite, un certain nombre de considérations pratiques et juridiques ont été énumérées. Outre la considération selon laquelle il est important que la Belgique observe ses engagements internationaux, il est également stipulé que notre pays ne dispose pas en suffisance de crèches d'entreprise et de jardins d'enfants. En Belgique, les jeunes mères ont la possibilité de prendre, après leur congé de maternité, un congé parental ou une interruption de carrière.

Après un bref aperçu des régimes de pauses d'allaitement appliqués à l'étranger, un certain nombre de constatations et recommandations (le NCMV² s'est abstenu de voter) sont énumérées.

Dans son avis, le Conseil insiste sur le fait que la Belgique doit répondre à ses obligations internationales car, en signant la Charte sociale européenne en juillet 1990, elle s'est engagée à faire appliquer l'ensemble des dispositions, en ce compris l'article 8.3 qui prévoit expressément le droit aux pauses d'allaitement. Le Conseil propose de développer un régime de pauses d'allaitement rémunérées souple mais efficace qui tient compte de la réalité organisationnelle de l'entreprise et de la réalité des besoins des mères actives. La proposition concrète est d'élaborer un régime octroyant le droit à une heure de pause d'allaitement rémunérée par jour ouvrable au maximum jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge d'un an.

Le 27 novembre 2001, les partenaires sociaux ont approuvé la convention collective de travail n° 80 du Conseil national du Travail, octroyant aux tra-

vailleuses du secteur privé le droit à une heure de pause d'allaitement par jour, et ce à partir du 1^{er} juillet 2002 (au plus tard). Elles ont droit aux pauses d'allaitement jusqu'au septième mois de leur enfant (dans des cas exceptionnels, jusqu'au 9^{ème} mois). Dans l'avis n° 1377 du même jour, le Conseil national du travail recommande que l'indemnisation de ces pauses soit assurée par l'assurance maternité.

[Congé parental]

L'avis n° 21 du Conseil de l'Égalité des Chances entre hommes et femmes établit, outre un certain nombre de recommandations, un bilan des mesures concernant le congé parental dans les secteurs privé et public.

En ce qui concerne le secteur privé, la directive européenne 96/34/UE a donné suite à l'adoption de deux arrêtés royaux. Le congé parental peut être pris de deux manières, et ce en vertu, d'une part, de la Convention collective n°64 du Conseil national du travail du 29 avril 1997 et, d'autre part, de l'arrêté royal relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière professionnelle.

Tant la CCT que l'AR instaurent un droit individuel (non transférable) au congé parental en raison de la naissance ou de l'adoption d'un enfant. L'exécution du contrat de travail est suspendue pendant cette période. L'avis décrit les champs d'application, les conditions d'octroi (dans le chef de l'enfant et dans le chef du travailleur), les formalités, les modalités d'application (de manière ininterrompue ou fragmentée, le report du droit au congé parental, allocation d'interruption, remplacement), la protection contre le licenciement, les modalités en matière d'entrée en vigueur s'appliquant au congé parental et met systématiquement en exergue les différences entre le régime issu de la CCT n°64 et celui issu de l'arrêté royal. En ce qui concerne le secteur public, cette matière est réglée au sein des services publics fédéraux par l'Arrêté royal relatif aux congés et aux absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'État (AR du 19 novembre 1998). Tous les membres du personnel statutaires et contractuels, sans exception, ont droit au congé parental (maximum 3 mois), mais ce congé n'est pas rémunéré. On peut également recourir au régime en matière d'interruption de carrière.

Vu l'existence de ces deux régimes, le Conseil part du principe que le congé parental ne peut pas être

² NCMV = Il s'agit d'une organisation regroupant les représentants des classes moyennes en Flandre. Depuis le 28 mai 2000, cette organisation est devenue UNIZO.

considéré comme une mesure pour l'emploi. Etant donné que le droit au congé parental est instauré dans le cadre de l'interruption de la carrière professionnelle, il convient de faire en sorte qu'autant de travailleurs que possible puissent bénéficier de cette mesure. Le Conseil estime indispensable d'en élargir les modalités.

En outre, le Conseil s'accorde également sur le fait que les travailleurs doivent avoir la possibilité de prendre le congé parental de façon ininterrompue ou fragmentée en tant que réduction du temps de travail. Le congé parental fragmenté doit aussi donner droit à une allocation.

Le Conseil propose de conserver l'âge maximum de huit ans, tel que fixé dans la directive et de ne pas obliger à prendre le congé parental avant le quatrième anniversaire de l'enfant, comme fixé dans la législation. L'allocation actuelle (17.411 BEF (431,61 €) avant l'indexation) est, selon le Conseil, insuffisante pour certaines catégories de travailleurs, notamment les isolés. Le Conseil est d'avis que le personnel des administrations locales et provinciales doit pouvoir bénéficier du congé parental. Le Conseil pense que les droits dont bénéficient les travailleurs quand ils entament le congé parental doivent rester applicables sans modification aucune jusqu'à la fin de ce congé. La période de congé parental, pour ce qui est des divers secteurs de la sécurité sociale, doit être assimilée au temps de travail.

Le Conseil déplore également que différents régimes d'octroi soient développés pour les diverses catégories de travailleurs (ouvriers, employés du secteur privé, personnel de l'Etat, des Communautés et des Régions), alors que le payement des allocations est toujours à charge du budget de l'ONEm. Le Conseil estime en outre que ces différents régimes compliquent inutilement le travail des fournisseurs d'information.

Ultérieurement, le système du congé parental sous forme d'une interruption de carrière a été adopté, par diverses techniques, dans certains services publics (mais d'autres services n'ont encore que la formule du congé parental non rémunéré). Le montant de l'allocation reste inchangé.

[Remplacement en cas d'interruption de carrière]

Le système général de l'interruption de carrière est compris dans la loi du 22 janvier 1985 et dans l'arrêté royal du 2 janvier 1991. Tous les travailleurs du secteur privé liés par un contrat de travail (dans le sens de la loi du 3 juillet 1978) pour un travail à

temps plein ou à temps partiel peuvent bénéficier de ce système. Ceci s'applique entre autres aussi au personnel contractuel des ministères et parastataux (tant aux niveaux fédéral que régional ou communal). De plus, un certain nombre de systèmes spécifiques sont prévus.

Un travailleur qui souhaite recourir à l'une ou l'autre forme d'interruption de carrière reçoit une allocation mensuelle d'interruption, condition que son employeur s'engage en principe à le remplacer.

Le remplacement d'une personne en interruption complète peut se faire par une ou deux personnes.

Il ressort d'une enquête que l'ONEm n'a pas une image très claire des données concernant le remplaçant d'une personne en interruption de carrière.

On peut déduire des questions posées par les candidats - remplaçants aux différentes instances compétentes que la réglementation est difficile à comprendre et donne lieu à une insécurité juridique.

En outre, les conditions auxquelles un demandeur d'emploi, homme ou femme, doit répondre pour entrer en ligne de compte pour un remplacement d'une interruption de carrière, sont actuellement de nature à limiter les chances d'un emploi à temps plein. Les hommes et les femmes qui sont occupés en remplacement d'une interruption de carrière partielle n'entrent plus en compte comme remplaçants d'une deuxième interruption de carrière à temps partiel car ils ne sont plus à ce moment-là des chômeurs complets indemnisés. Il convient de faire une exception pour le travailleur à temps partiel qui bénéficie d'une allocation de garantie de revenu avec maintien des droits.

Dans son avis n° 22, le Conseil constate que l'on dispose de peu de données concernant le profil du travailleur en interruption de carrière ou la carrière même. Le profil du ou de la remplaçant(e) est inconnu. Plus de 10 ans après l'introduction du système, il est temps d'entamer une étude sur le profil et la carrière du travailleur concerné par l'interruption de carrière et du remplaçant.

Le Conseil est également d'avis que le fait d'imposer des règles limitatives pour l'acceptation du travail à temps partiel ne peut avoir pour conséquence qu'une augmentation de la résistance à cette forme d'occupation. Le Conseil demande de toute urgence une simplification, une plus grande transparence et une adaptation de l'obligation de remplacement.

Le Conseil souligne également la nécessité d'harmoniser la réglementation du chômage et la législation relative aux contrats de travail dans le domaine de l'interruption de carrière.

Entre-temps, la main d'œuvre intérimaire a la possibilité d'être occupée (dans le secteur privé) pour une période de 3 mois maximum pour remplacer une personne en interruption de carrière.

Il faut toutefois signaler que la loi-programme du 30 décembre 2001 a modifié la loi du 22 janvier 1985 pour y supprimer à partir du 1^{er} janvier 2002, en ce qui concerne les personnes occupées sous contrat de travail (et l'ensemble du personnel des pouvoirs locaux et provinciaux), l'obligation de remplacement.

[Principe d'un salaire égal pour un travail de valeur égale et évaluation des fonctions]

Le 12 mars 1999, le Conseil de l'Égalité des Chances entre hommes et femmes a approuvé l'avis n°23 sur le salaire égal pour un travail de valeur égale et sur 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.

En ce qui concerne le suivi de cet avis, le lecteur consultera utilement dans ce rapport le point concernant l'emploi qui se trouve dans la partie intitulée "Suivi des avis n°1 à 19 du Conseil de l'Égalité des Chances entre hommes et femmes".

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.

[Les femmes dans les corps d'incendie]

A la demande d'un conseiller communal de la commune de Duffel, le Conseil de l'Egalité des Chances entre hommes et femmes a été prié d'aborder la discrimination au sein des corps d'incendie et de formuler un certain nombre de recommandations.

La première partie de l'avis n° 35 donne un aperçu de la législation existante sur les services d'incendie belges, entre autres en ce qui concerne l'organisation de l'aide, les exigences de recrutement, le statut du personnel,... En Belgique, 250 corps d'incendie sont répartis en 4 catégories. En 1993 (des chiffres plus récents ventilés selon la répartition hommes-femmes n'étaient pas disponibles), 154 femmes et 16.342 hommes travaillaient dans les corps d'incendie belges (personnel opérationnel). Au moyen d'une enquête (fin 1999), on a examiné la présence de femmes dans les corps d'incendie belges, les exigences de recrutement, la procédure de sélection, les conditions de travail et l'infrastructure dans les casernes de pompiers. La deuxième partie de l'avis examine plus en profondeur les résultats de l'enquête.

Voici un certain nombre de résultats marquants:

- 130 des 250 chefs de corps (52%) ont répondu au questionnaire;
- 50% des services d'incendie (65 sur 130) qui ont répondu occupent une ou plusieurs femmes. Presque la moitié du personnel féminin (118 sur 243) occupé dans un corps d'incendie effectue un travail technique et administratif et n'est donc pas directement associé au travail proprement dit de pompier;
- malgré la loi du 13 février 1998 interdisant entre autres une limite maximum d'âge lors du recrutement et de la sélection, il faut constater qu'un corps d'incendie sur 3 (42 sur 130) fixe encore toujours un âge maximum (la plupart du temps 35 ans) comme exigence de recrutement. Le sexe n'est pas une exigence pour la grande majorité des corps d'incendie. Par contre, la plupart des corps d'incendie impose une taille minimum qui est la plupart du

temps fixée à 1,60 mètre. Seuls quatre corps imposent une taille minimum différente selon le sexe;

- les exigences de recrutement sont déterminées en premier lieu par le Conseil communal. Nous constatons aussi que les normes utilisées lors des épreuves physiques ne sont pratiquement jamais adaptées à la nature des candidats;
- le personnel opérationnel surtout ne peut bénéficier d'une interruption de carrière, d'un travail à temps partiel ou d'un congé parental. Le personnel administratif a la plupart du temps cette possibilité;
- seulement 29% (38 sur 130) des casernes de pompier possèdent des équipements séparés (vestiaires, toilettes, douches) pour le personnel féminin. 40% (52 sur 130) des casernes de pompiers ne disposent d'aucun équipement séparé pour du personnel féminin éventuel.

Le Conseil est entre autres d'avis que:

- il faut prévoir un statut pour le pompier volontaire;
- lors de la désignation du personnel des corps d'incendie, le Conseil communal a encore trop d'influence. Le Ministre de l'Intérieur devrait pouvoir imposer des dispositions plus strictes aux communes en ce qui concerne entre autres les exigences de recrutement et la procédure de sélection des femmes;
- la limite d'âge maximum qui, malgré la loi du 13 février 1998, est encore toujours utilisée lors des exigences de recrutement doit disparaître;
- les épreuves physiques en matière d'aptitude physique pour les femmes doivent être adaptées;
- il faut organiser un corps d'incendie pour les jeunes dans les différents corps étant donné qu'il peut être une école d'apprentissage intéressante tant pour les garçons que pour les filles en vue de la préparation de la sélection et finalement du job. Les aptitudes techniques et certaines imperfections physiques peuvent être corrigées dans ce corps d'incendie pour jeunes.

Entre-temps, deux groupes de travail ont été mis sur pied au sein du Ministère fédéral de l'Intérieur qui ont pour mission d'examiner dans quelle mesure les tests de sélection généraux et les épreuves physiques peuvent être adaptés. Les deux groupes de travail étant exclusivement composés d'hommes, le Conseil a adressé un courrier (août 2000) au ministre compétent pour qu'il revoie la composition des deux groupes de travail.

[Protection de la maternité]

Dans son avis n° 37 du 8 décembre 2000 le Conseil a entériné l'avis du bureau du 14 juillet 2000 relatif à la protection de la maternité. Dans cet avis, il fait un nouvel examen de cette problématique et met en exergue plusieurs lacunes qui subsistent encore en matière de protection de la maternité.

Le Conseil attire, entre autres, l'attention sur le fait que dans la plupart des Etats 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.

Depuis la parution de cet avis, a été adoptée une nouvelle loi qui dispose qu'à partir du 1^{er} juillet 2002 les futurs pères occupés sous contrat de travail pourront bénéficier d'un congé de paternité pendant dix jours au lieu de trois jours accordés jusqu'ici. Cette mesure, prévue dans la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie, sera aussi applicable en cas d'adoption d'un enfant.

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 ne pourra toutefois se faire que lorsqu'un certain nombre de problèmes visés par cette convention auront été résolus. Il s'agit, entre autres, de la protection de la santé, des congés en cas de maladie, des pauses d'allaitement, etc. Les partenaires sociaux doivent se pencher sur ces problèmes.

Dans le domaine de la protection de la maternité, plusieurs propositions de loi ont été aussi déposées au Sénat en vue de combler certaines lacunes qui subsistent encore en cette matière.

[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.

[Délais de préavis en cas de licenciement d'ouvriers occupés dans les services publics sur la base d'un contrat de travail]

Dans son avis n° 47, le Bureau du Conseil de l'Égalité des Chances entre hommes et femmes s'est penché sur la problématique des délais de préavis en cas de licenciement d'ouvriers occupés dans les services publics sur la base d'un contrat de travail, examinée à partir d'une perspective de genre. Cet avis a été entériné par le Conseil le 17 janvier 2002.

Conformément à l'article 59 de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail, un employeur doit signifier à un(e) ouvrier (ouvrière) un délai de préavis de 28 jours ou de 56 jours si l'intéressé(e) compte au moins 20 années d'ancienneté dans l'entreprise, s'il licencie sans aucun motif un(e) ouvrier(ère) engagé(e) à durée indéterminée sur la base d'un contrat de travail. Depuis un grand nombre d'années, le Comité d'experts du Conseil de l'Europe estime que ces délais sont trop courts de sorte que la Belgique ne peut mettre en œuvre l'article 4, alinéa 1^{er}, 4. de la Charte sociale européenne (approuvée par la loi du 11 juillet 1990) en vertu de laquelle la législation nationale doit garantir un délai de préavis raisonnable.

Sans se référer 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 de travail n°75 relative aux délais de préavis des ouvriers et ont allongé les délais fixés dans l'article 59 de la loi du 3 juillet 1978.

La CCT n°75 ne s'applique toutefois pas aux services publics. Ceci engendre une différence en matière de traitement au désavantage des travailleurs occupés dans le secteur public sur la base d'un contrat de tra-

vail pour ouvrier; désavantage qui n'est basé sur aucune justification objective.

Les ouvriers contractuels du secteur public continuent, un an après l'entrée en vigueur de la CCT n°75, à être privés de ses avantages. L'absence d'une norme semblable à la CCT n°75 est apparemment neutre mais touche proportionnellement plus de femmes sans qu'il n'y ait de raison valable pour ce traitement différent. Il s'agit souvent dans les services publics administratifs de personnel de réfectoire et de nettoyage, donc principalement de femmes. Au Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail, 191 personnes sont, par exemple, occupées sur la base d'un contrat de travail pour ouvrier dont 163 femmes.

Le Bureau du Conseil de l'Égalité des Chances entre hommes et femmes est d'avis qu'il n'y a aucune raison pertinente pour refuser un avantage semblable aux ouvriers occupés dans les services publics sur la base d'un contrat de travail. En outre, le Bureau souligne que cette discrimination directe camoufle une discrimination indirecte tout à fait intolérable au détriment des femmes, certainement parce qu'elles touchent des travailleuses peu payées qui travaillent souvent par nécessité à temps partiel.

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

[Conditions d'accès à certains emplois dans les services extérieurs de la direction générale des établissements pénitentiaires du Ministère de la Justice]

Par la lettre du 6 août 1999, la direction générale des établissements pénitentiaires du Ministère de la Justice a demandé l'avis du "Conseil de l'Égalité des Chances entre hommes et femmes, Commission permanente du travail" sur un projet d'arrêté royal.

Dans son avis n° 1, la Commission permanente du travail souligne que l'égalité d'accès aux emplois constitue le principe inscrit dans la directive européenne 76/207 et dans la loi du 7 mai 1999, et que les exceptions

à son application doivent être solidement justifiées (art. 2, § 2 de la directive et 9 de la loi).

Néanmoins, compte tenu de 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 décembre 1993), la Commission constate que le projet d'arrêté royal représente un progrès important par rapport à la situation actuelle de ségrégation totale des emplois, en même temps qu'une réponse positive, quoique très tardive, aux suggestions qu'avait émises la Commission du Travail des Femmes.

L'introduction de la mixité partielle des emplois, quel que soit le grade qui y est attaché, doit assurément produire un effet bénéfique non seulement sur les perspectives professionnelles des femmes, mais aussi sur les conditions de vie et de travail au sein des établissements pénitentiaires, tant pour le personnel que pour les personnes détenues.

En conséquence, la Commission permanente du travail exprime à l'unanimité un avis positif sur le projet d'arrêté royal.

Elle fait encore observer que celui-ci ne correspond pas exactement aux hypothèses prévues par les articles 2, § 2 de la directive et 9 de la loi du 7 mai 1999, qui n'envisagent que les emplois pour lesquels, en raison de leur action ou des conditions de leur

exercice, le sexe constitue une condition déterminante. Cependant, comme le projet a pour effet de limiter une exception au principe d'égalité, la base légale semble suffisante.

Par ailleurs, puisque le projet recourt à la méthode des quotas, la Commission attire l'attention sur la jurisprudence nuancée de la Cour de Justice relative à la légalité de cette méthode au regard 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). Il conviendra donc de donner à l'arrêté une application qui évite de créer des situations individuelles discriminatoires.

La Commission souhaite donc être informée, en temps utile, des résultats de cette application pour pouvoir examiner si le quota que fixe le projet est pertinent.

Enfin, la Commission rappelle que l'exécution de l'arrêté devra se faire dans le respect du RGPT.

L'arrêté royal du 10 octobre 2000 relatif aux conditions d'accès à certains emplois dans les services extérieurs de la Direction générale des Etablissements pénitentiaires du Ministère de la Justice est paru le 13 octobre 2000 au Moniteur belge.

2.2. Sécurité sociale

[Statut social du conjoint-aidant]

Dans l'avis n° 28 du 10 décembre 1999, le Conseil de l'Égalité des Chances entre hommes et femmes aborde la problématique du statut social du conjoint-aidant en faisant d'abord une description de la situation actuelle et en proposant ensuite, des pistes de réflexion en vue d'améliorer la protection sociale de ce groupe de travailleurs.

En ce qui concerne la sécurité sociale, il met en avant la discrimination qu'il y a actuellement entre l'aidant et le conjoint-aidant et attire l'attention sur le fait que la grande majorité des personnes se trouvant dans cette dernière catégorie est composée de femmes.

Alors que l'aidant est assujéti à part entière au statut social des travailleurs indépendants, le conjoint-aidant, quant à lui, ne peut pas être assujéti et est donc tout à fait tributaire de droits dérivés pour sa protection sociale.

L'unique exception à cette exclusion concerne le régime de l'assurance contre la maladie et l'invalidité, secteur des indemnités (comprenant le repos de maternité).

Ce système d'assujétissement facultatif et résiduaire n'a cependant pas connu un grand succès car, selon les estimations de l'INASTI pour l'année 1997, à peine 4.520 femmes s'étaient affiliées volontairement, alors que selon les données fiscales on estime qu'il y aurait près de 67.556 femmes conjoints-aidant.

Au vu de l'évolution actuelle des relations familiales (nombre élevé de divorce), on peut difficilement soutenir que le simple fait du mariage puisse encore assurer une sécurité et une protection sociale suffisante au conjoint-aidant. Il existe, en effet, un risque réel pour que le conjoint qui exerce l'activité en tant qu'indépendant disparaisse dans la nature, organise son insolvabilité ou tout simplement demande le divorce, ce qui a comme conséquence de plonger le conjoint-aidant dans une insécurité d'existence dramatique.

Dans le but de remédier à cette situation, plusieurs pistes de réflexion en vue de mettre au point un statut social autonome obligatoire pour le conjoint-aidant sont avancées dans cet avis. Etant donné la complexité du problème, en ce qui concerne notamment la détermination de l'assiette de cotisations à prendre en compte, ainsi que le contenu des prestations à octroyer dans le cadre de ce statut propre, des

solutions alternatives provisoires sont également examinées.

A la fin de cet avis, le Conseil de l'Égalité des Chances entre hommes et femmes demande au gouvernement d'entamer une réflexion sur le statut social des indépendants et lui demande également de procéder à des simulations des propositions figurant dans ce document.

Jusqu'à ce jour, le statut du conjoint-aidant n'a pas encore été mis au point, mais plusieurs propositions de loi visant à combler cette lacune ont été déposées au Parlement.

De plus, le Premier Ministre a rappelé, dans sa déclaration de politique fédérale du 17 octobre 2000, que la mise sur pied d'un statut social pour le conjoint-aidant ferait partie des priorités de son gouvernement. Ce point figure aussi dans l'objectif stratégique du Ministre de l'Agriculture et des Classes moyennes, qui a l'intention d'élargir le statut social des travailleurs indépendants aux conjoints-aidants.

En fin de compte, la loi-programme du 30 décembre 2001 a modifié le statut social des indépendants (A.R. n° 38 du 27 juillet 1967) pour autoriser le Roi à fixer dans quelles conditions le conjoint d'un(e) indépendant(e) peut s'assujéti aux différentes branches du statut social.

[Garantie de ressources aux personnes âgées (GRAPA)]

Le 9 mars 2001, le Conseil de l'Égalité des Chances entre hommes et femmes a adopté l'avis n° 41 relatif à la garantie de ressources aux personnes âgées, où il examinait le projet de loi du Ministre des Affaires sociales proposant de remplacer le Revenu garanti aux personnes âgées (RGPA) par la Garantie de ressources aux personnes âgées (GRAPA).

Dans cet avis, le Conseil estime que la réforme du RGPA ne constitue 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 attire 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 met en exergue le fait que la GRAPA pourrait aboutir à décourager les personnes à faibles revenus de vivre ensemble, ce qui est regrettable dans une société où l'isolement des personnes âgées est l'un des problèmes régulièrement soulevé.

Entre-temps, le projet de loi a été 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". C'était, par ailleurs, l'une des revendications du Conseil qui estimait que la terminologie utilisée précédemment pouvait être comprise comme englobant aussi des avantages en nature.

La loi du 22 mars 2001 instituant la Garantie de revenus aux personnes âgées est par ailleurs entrée en vigueur le 1^{er} juin 2001.

[Statut professionnel et social des gardiennes encadrées]

Dans l'avis n° 42 du 9 mars 2001, le Conseil plaide 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. A cette fin, il souligne qu'il importe 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 propose 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.

A la suite de la Conférence interministérielle de la Politique de l'Egalité des chances du 15 octobre 2001, un accord de principe a été dégagé entre les ministres compétents à différents niveaux de pouvoir (fédéral, communautaire et régional) afin de mettre sur pied un statut social pour les gardiennes encadrées. Ceci étant, les gardiennes encadrées devraient bénéficier à terme d'une protection sociale dans tous

les secteurs de la sécurité sociale. Pour ce faire, des changements devront être introduits, notamment dans la réglementation relative au chômage. La mise en œuvre du statut susmentionné suppose, en effet, des modifications légales (notamment en ce qui concerne la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs) et réglementaires. Des avant-projets de loi, ainsi que les projets d'arrêtés nécessaires seront, en principe, transmis pour avis au Conseil national du Travail avant la fin de l'année 2001.

Entre temps, dans un arrêt du 19 septembre 2001, la Cour du travail de Gand a décidé qu'une gardienne encadrée, occupée par une commune, se trouvait dans les liens d'un contrat de travail (J.T.T., 2001, p. 439; R.W., 2001-02, p. 567).

[Allocations familiales]

L'assemblée générale du Conseil de l'Egalité des Chances entre hommes et femmes 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 qu'en ce qui concerne l'ordre des attributaires, 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 (puisqu' par ex., dans un couple formé de deux femmes ayant chacune un enfant, l'allocation "premier enfant" était payée pour chaque enfant).

La principale modification introduite dans ce domaine consiste dans l'élargissement de la notion de ménage depuis le 1^{er} 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.

[Brochure relative au travail à temps partiel]

En 1998, le Conseil de l'Egalité des Chances entre hommes et femmes 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. La Belgique se situe, avec son pourcentage de 15,9% de salariés à temps partiel, juste en dessous de la moyenne européenne de 17,5% (chiffres de 1996).

Cette forme de travail, qui concerne presque exclusivement les femmes, a connu ces dernières années un grand essor aussi bien en Europe qu'en Belgique. 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. Il en ressort que les personnes qui travaillent à temps partiel n'ont pas toujours connaissance de la lourdeur de celles-ci. C'est pourquoi, des aspects plus techniques sont 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.

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.

2.3. Prise de décision

[Parité au sein des organes de concertation des entreprises]

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

L'avis n° 26 du 10 décembre 1999 dresse un bilan de la sous-représentation des femmes au sein des organes de concertation des entreprises et adresse des recommandations aux autorités et aux partenaires sociaux pour tenter d'y remédier.

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. Comment parler de démocratie et de légitimité lorsque la composition des instances élues s'écarte systématiquement de celle de l'entreprise, creusant de cette façon un fossé entre les travailleurs et leurs représentants ?

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.

[Influence du système électoral sur la participation politique des femmes]

Dans son avis n°30 du 7 avril 2000, le Conseil s'est penché 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'oeuvrer à un changement de mentalités. Pour ce faire, il demande d'organiser un vaste débat public sur la question de la parité en politique.

Cet avis du Conseil n'est pas resté sans effet. La réduction de moitié de l'effet dévolutif des votes en case de tête a certes été votée en juin 2000 mais cette mesure a été complétée par un dispositif en faveur de la parité sur les listes électorales. Ce dispositif a été approuvé en mai 2000 par le Conseil des Ministres. Il prévoit, 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.

[Présence équilibrée des hommes et des 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.

[La parité en politique]

Femmes et pouvoir: mode d'emploi

En préparation de la campagne pour les élections du 13 juin 1999, le Conseil a publié, en mars 1999, un manuel à l'intention de toutes les femmes souhaitant entrer en politique ou renforcer leur position au sein de leur parti.

Ce manuel, intitulé "les femmes et le pouvoir, mode d'emploi" est inspiré de concepts développés par les femmes nordiques. Il livre une série de "tuyaux et astuces" à mettre en oeuvre pour surmonter les différentes embûches rencontrées par les femmes sur la route du pouvoir.

Il a pour ambition de permettre aux femmes de reconnaître et de contrer les techniques mobilisées pour les transformer tour à tour en fantômes, en idiotes, en ahuries, en mères indignes et finalement en coupables de tous les malheurs du monde.

Ce manuel a connu un grand succès et a été diffusé à près de 5.000 exemplaires, notamment par l'intermédiaire des groupes femmes des partis politiques.

2.4. Violence

[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 essaient 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.

Entre-temps, ces projets pilotes ont été évalués favorablement.

Un projet d'arrêté royal s'en est suivi "relatif aux conditions d'accès à certains emplois dans les services extérieurs du directeur général des établissements pénitentiaires du Ministère de la Justice".

On a demandé à ce sujet en août 1999 l'avis de la Commission permanente du travail du Conseil de l'Egalité des Chances entre hommes et femmes. (Cf. l'avis n°1 du 10 septembre 1999 de la Commission permanente du travail).

[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 la 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'État 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'État fédéral sur le plan d'action national contre la violence à l'égard des femmes.

[Violence, harcèlement moral et sexuel au travail]

A la demande de la Ministre, L. Onkelinx, la Commission permanente du travail du Conseil de l'Égalité des Chances entre hommes et femmes a émis un avis n° 44 relatif à l'avant-projet de loi concernant la protection des travailleurs contre la violence, le harcèlement moral et sexuel au travail. La Commission a émis un avis positif tant en ce qui concerne l'approche du problème que la méthodologie. Elle souligne toutefois que le succès de cette législation reposera sur l'apport et la collaboration de tous les intéressés, en particulier des employeurs, travailleurs et organisations syndicales au sein des entreprises et des institutions.

La commission a parcouru le projet article par article et en a retiré un certain nombre de remarques et suggestions.

Outre un certain nombre de remarques générales, la commission attire également l'attention sur certaines questions d'ordre technique et juridique. De plus, la commission demande au gouvernement fédéral d'examiner les effets de l'avant-projet de loi relatif à la loi du 7 mai 1999 sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes. Finalement, la commission est convaincue que l'avant-projet de loi doit être suivi de modifications dans la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Une des remarques importantes de la commission concerne les personnes de confiance désignées dans le cadre de la législation sur le harcèlement sexuel au travail. Comme cela ressort de l'expérience sur l'application de la réglementation en matière de harcèlement sexuel, il est à déconseiller de ne charger qu'une seule personne des tâches préconisées par les avant-projets. Les victimes peuvent en effet avoir

quelques difficultés à s'adresser à cette personne en raison de son sexe ou de sa fonction dans la hiérarchie. Même l'approbation unanime de la part des délégués syndicaux n'est pas celle de chaque membre du personnel. C'est pourquoi la commission a recommandé de désigner des personnes de confiance en sus du conseiller en prévention qui peuvent aider ce conseiller en prévention et cela suivant la même procédure. Ces personnes de confiance doivent également bénéficier d'une protection.

Un grand nombre de points inscrits dans l'avis du Conseil ont été repris dans l'avant-projet de loi adapté. Ainsi, on a laissé la possibilité aux employeurs pour qu'ils désignent au sein de l'entreprise/organisation des personnes de confiance qui s'occupent du premier accueil, de l'accompagnement de la victime et de la concertation (résolution informelle d'un problème) entre la victime et l'auteur.

Entre-temps, le Conseil national du travail a émis un avis entièrement divisé entre représentants des employeurs et des travailleurs. Le gouvernement fédéral a adopté l'avant-projet à la fin d'août et le Conseil d'Etat a fourni son avis en novembre. Le projet de loi devait être déposé à la Chambre en janvier 2002.

[Journée d'étude "Prostitution et traite des êtres humains en vue de leur exploitation sexuelle: qui, quoi, 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.

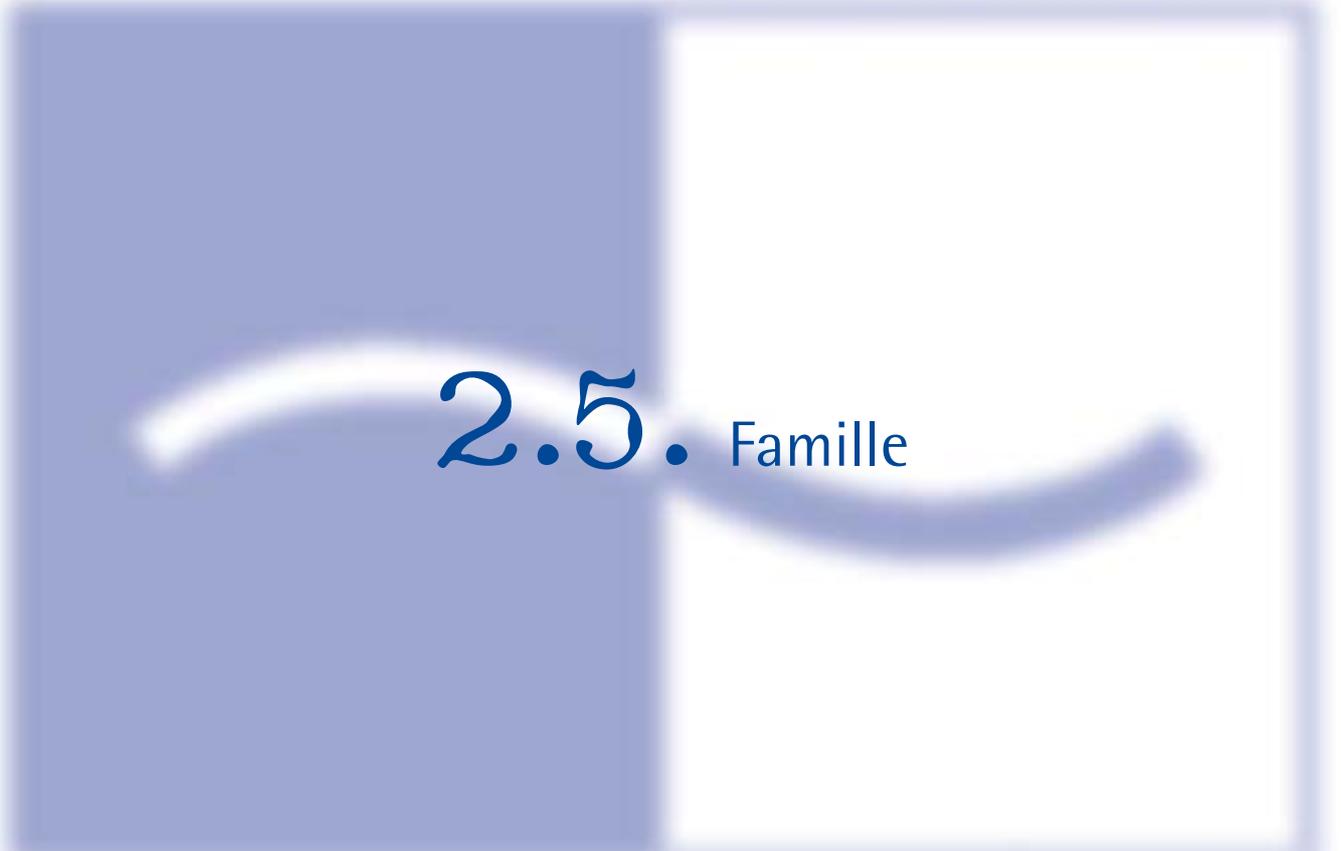
Trop souvent, ce problème n'a été abordé que d'un point de vue purement médical et/ou juridique. Au cours de cette journée d'étude, on s'est également intéressé à l'approche philosophique et sociologique.

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.



2.5. Famille

[Etude: Approche philosophique du nom de l'enfant]

Début 2000 le Conseil a confié cette étude au Professeur Chaké Mattossian. L'objectif de cette étude était de mettre en lumière les croyances et tendances philosophiques qui sous-tendent la question du nom attribué à l'enfant dans une optique d'égalité des chances entre les hommes et les femmes.

Les thèmes suivants ont été abordés:

- Le nom en tant que préfiguration de la personne et de la personnalité;
- Le nom de famille comme cadre symbolique, comme première forme d'asservissement;
- Le changement du nom de père en nom de la mère, un déplacement de la voie métaphorique vers la voie métonymique;
- L'imposition du nom du père comme possession du corps de la femme.

La question du nom de l'enfant se trouve examinée dans ce travail, suivant une approche philosophique qui tient compte du point de vue de l'"égalité des chances" entre hommes et femmes.

L'ouvrage se compose de dix chapitres au cours desquels l'auteur montre l'indissociabilité du langage et de la représentation, de l'économie et du pouvoir. Aussi le nom dépasse-t-il la personne qui l'habite et s'impose-t-il à elle comme un présage, un don et une dette.

Fin juin 2000 l'étude était prête et elle a fait l'objet d'une large diffusion.

[Etude sociologique sur le nom patronymique de l'enfant]

[WHAT'S IN A NAME ?]

Cette étude sociologique a été confiée en 2001 au Professeur Bert Maes.

Le plus surprenant est de constater que dans cette étude aucune des constatations de l'enquête Sonecom n'a pu être confirmée et qu'il n'est pas question d'une évolution générationnelle.

Dans cette enquête³, 47,1 % des sondés optaient pour le système actuel (nom du père) alors que

³ Effectuée en 1997, à la demande du Conseil, voir premier rapport du Conseil.

selon l'étude de 2001, cette proportion est de 28,8 %. Tous âges confondus, aussi bien en Flandre qu'en Wallonie ou dans la Région de Bruxelles-Capitale, une grande majorité des personnes interrogées opte pour le nouveau système dans lequel le libre choix du nom est laissé aux parents. Il en va de même en ce qui concerne le sexe, la langue, la profession, l'état civil, le réseau et le type d'enseignement suivi.

Dans cette étude les lecteurs trouveront de nombreuses données statistiques à ce sujet.

Quelques différences significatives:

- les habitants de la région de Bruxelles-Capitale sont davantage partisans d'un changement que les Wallons et les Flamands;
- il y a plus d'hommes que de femmes en faveur du système actuel;
- les ruraux sont nettement moins favorables à un changement que les citadins;
- plus la catégorie professionnelle est élevée, moins on choisit le système actuel;
- les célibataires sont plus partisans du système actuel que les gens mariés et nettement plus que les divorcés;
- dans l'enseignement de la Communauté, et un peu moins dans l'enseignement provincial, on est davantage en faveur d'une nouvelle réglementation que dans l'enseignement libre;
- les élèves de l'enseignement technique et professionnel sont nettement plus conservateurs en la matière que les élèves de l'enseignement général.

Fin juin 2001, l'étude était disponible et elle a fait l'objet d'une large diffusion.

[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.

2.6. Personnes âgées

[Problématique des personnes âgées]

Le 10 décembre 1999, le Conseil de l'Égalité 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.

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. Vandebroucke 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.

[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.

À 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 pro-

fessionnels, 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.

[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 la Communauté 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 la communauté 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 la Communauté 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 recom-

mandation au niveau européen visant l'harmonie des politiques et répertorient les problèmes spécifiques rencontrés par les différentes vagues d'immigration.

[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.



2.7. Santé

[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.

[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.

[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.

2.8. Fiscalité

[Fiscalité et pauvreté]

Le 7 avril 2000, le Conseil de l'Égalité 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 minimixés. 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 (650.000 BEF), 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.

[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. Le Conseil considère qu'un débat de fond doit être mené sur ces questions essentielles.

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.

En ce qui concerne la création d'un Fonds de créances alimentaires une proposition de loi recueillant un très large consensus politique, puisque les représentant(e)s de tous les partis démocratiques l'ont signée, sera très prochainement déposée au Parlement fédéral. Les parlementaires comme le ministre des Finances espèrent voir ce Fonds opérationnel dès fin 2002.

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.

2.9. Autres

[II.9.1. Note d'avenir pour la politique d'égalité des chances (août 1999)]

Au début de la présente législature (mi 1999), le Conseil a présenté ses recommandations au gouvernement en matière de politique d'égalité.

Celles-ci se concentraient essentiellement sur 5 domaines.

1. Mise en œuvre d'une approche intégrée en fonction du genre (gender mainstreaming)

En premier lieu, le Conseil soutient dans sa note la mise en place de techniques et de structures visant à développer une approche intégrée de l'égalité entre hommes et femmes. Une telle approche implique que, pour toute politique mise en œuvre, on envisage non seulement au moment de son élaboration mais tout au long du processus et de l'évaluation, son impact direct et indirect en fonction du critère du genre.

Pour atteindre cet objectif, le Conseil demande:

- le renforcement de l'administration compétente au niveau fédéral pour la mise en œuvre de la politique d'égalité des chances, à savoir la Direction de l'égalité des chances, qui sera chargée d'accompagner la politique de mainstreaming;
- la création d'un "Comité interdépartemental pour l'égalité" composé de représentants des différents départements ministériels fédéraux, chargé de coordonner la politique de mainstreaming mise en œuvre au sein de chaque département fédéral;
- la mise en place, dans chaque ministère fédéral d'un "Comité pour l'égalité" chargé de l'exécution de la politique de mainstreaming au sein de son département;
- le développement d'un projet pilote sous forme d'un plan de sensibilisation et de formation de la fonction publique fédérale à l'approche intégrée de l'égalité entre les hommes et les femmes.

2. Emploi

En matière d'emploi le Conseil constate tout d'abord que les femmes sont toujours les plus fortement touchées par le chômage et par les emplois précaires et/ou à temps partiel, de même qu'elles sont égale-

ment victimes d'une ségrégation à la fois horizontale et verticale sur le marché du travail et d'un système de classification des fonctions défavorable au principe de l'égalité de rémunération.

Pour assurer l'égalité le Conseil propose:

- lors de l'exécution du plan d'action national pour l'emploi, d'établir des objectifs chiffrés selon le genre de manière à permettre aux femmes de bénéficier des différentes mesures de résorption du chômage dans la même proportion que leur part dans le chômage;
- de veiller à éliminer les effets négatifs de toutes les formes de travail à temps partiel et d'interruption de carrière. Ne pas exclure le travail à temps partiel de la formation permanente, par exemple, pourrait constituer un pas vers la déségrégation professionnelle;
- d'examiner le congé éducation payé et les contrats d'expérience professionnelle à la lumière de l'objectif visant à assurer aux hommes et aux femmes les mêmes chances de promotion et d'accès au marché du travail;
- de poursuivre la politique menée en vue de réaliser l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale en encourageant la révision des classifications de fonctions sectorielles. La formation et/ou l'engagement du personnel nécessaire au sein de l'administration pour le financement total ou partiel de l'introduction d'un système analytique dans les différents secteurs sont deux mesures qui devraient être envisagées dans cette optique;
- d'organiser une concertation avec les autorités communautaires en vue de transposer pour les matières tombant dans leur champ de compétence la directive 79/80/CE relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe.

3. Individualisation des droits en sécurité sociale et en fiscalité

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 fami-

liale 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.

4. Lutte contre la violence physique et sexuelle

Comme le montre une étude réalisée par le Centre Universitaire du Limbourg en 1998, le nombre de femmes reconnaissant avoir été ou être victimes de violences physique, sexuelle et/ou intrafamiliale est en augmentation constante. Pour tenter de remédier à ce phénomène, le Conseil propose:

- de veiller à organiser une bonne coordination de toutes les instances chargées d'apporter une première aide aux victimes;
- de soutenir pleinement le Forum national d'aide aux victimes;
- de renforcer, en se basant sur la nouvelle loi du 7 mai 1999 sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes, l'arrêté royal du 18 décembre 1992 sur le harcèlement sexuel dans le secteur privé en y ajoutant des mesures visant à combattre et à prévenir le harcèlement sexuel sur les lieux de travail;
- de prendre des mesures relatives au harcèlement surtout en matière de prévention et d'accueil des victimes;
- de ne pas se contenter d'accueillir les victimes mais également de développer une approche intégrée de la prévention de la violence physique et sexuelle;
- de mener des campagnes de sensibilisation à cette problématique, notamment en ce qui concerne la détection de la violence physique et sexuelle auprès de la population et des groupes professionnels spécialisés;
- de s'intéresser également à l'accueil et au suivi des auteurs d'actes de violence;
- de réaliser une étude sur la situation des femmes handicapées et sur la violence éventuellement perpétrée à leur rencontre.

5. Prise de décision

Malgré les mesures qui ont été prises au cours de la législature précédente, la participation des femmes à la prise de décision n'augmente pas de manière sensible. Pour remédier à ce déficit démocratique, le Conseil demande:

- une révision de la constitution belge avec l'inscription dans l'article 10 du principe de l'égalité entre les hommes et les femmes;
- un approfondissement de la loi Smet-Tobback du 24 mai 1994. Par exemple, en stipulant dans la loi que le quota de maximum deux tiers du même sexe s'applique également aux places en ordre utile;
- des mesures de limitation du cumul des mandats;
- la reconnaissance et le financement des groupes de femmes politiques structurés des partis démocratiques afin notamment de leur permettre d'élaborer des projets de recrutement et de formation visant à améliorer l'accès des femmes en politique;
- un réexamen de la loi du 20 juillet 1990 visant à promouvoir la présence équilibrée d'hommes et de femmes dans les organes consultatifs fédéraux de manière à en lever les ambiguïtés.

[II.9.2. Avis 24, 27 et 30]

[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'Egalité 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. Etant 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.

Etant 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.

[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.

[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 source 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.

[II.9.3. Inventaire du Conseil de l'Égalité 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.

Le 7 décembre 2001, sur proposition du Ministre de la Justice et après avis du Conseil d'Etat, le Conseil des Ministres a approuvé un avant-projet de loi autorisant le mariage de personnes du même sexe.

[II.9.4. Mémento égalité des chances entre hommes et femmes]

Le Conseil de l'Égalité des Chances entre hommes et femmes a édité en mai 2000 un "Mémento égalité des chances entre hommes et femmes" qui a été réactualisé en février 2001. Il se veut un instrument pratique et exhaustif dans le domaine de l'égalité. Outre un aperçu de tous les membres et organisations membres du Conseil, il rassemble des informations relatives à divers niveaux de pouvoir (Belgique – niveaux fédéral, régional et communautaire, UE et International) et à différents aspects de l'égalité des chances. Il présente à la fois les institutions officielles mais aussi certains réseaux ou associations. En plus des coordonnées, les activités des différentes organisations sont décrites de manière succincte.

[II.9.5. Matériel d'information du Conseil.]

Dès sa création, le Conseil s'est attaché à développer un style qui lui soit propre, tant au niveau du contenu de ses travaux que des méthodes utilisées ou encore de sa présentation.

Ainsi, le Conseil s'est-il doté d'un logo, d'une série de quatre affiches et d'un dépliant de présentation, le tout dans les trois langues nationales et, pour ce qui concerne le dépliant, également en anglais.





3.

Suivi des avis n° 1 à 19
du Conseil de l'Egalite des Chances
entre Hommes et Femmes

[Suivi des avis n° 1 à 19 du Conseil de l'Égalité des Chances entre hommes et femmes]

(derniers développements)

Le présent chapitre vise à faire connaître par thème, de manière succincte, les derniers développements dans les matières qui ont été traitées par le Conseil de l'Égalité des Chances entre hommes et femmes dans ses avis n°1 à 19. Un résumé de ces avis a déjà été présenté dans le cadre du Rapport d'activités du Conseil concernant la période allant de septembre 1993 à octobre 1997. Le lecteur consultera, s'il le souhaite, le Rapport d'activités précédent ou les avis eux-mêmes pour plus de détails sur les points de vue du Conseil.

I. Emploi

[Égalité de rémunération]

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.

L'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes est un domaine qui a été, et est toujours, privilégié dans le cadre de la Politique de l'égalité des chances. C'est ainsi que des instruments d'information sur l'égalité de rémunération (« Pour une rémunération correcte de votre travail », livret et module de formation) ont été mis au point et largement diffusés au cours de la période 1998 –2000.

En outre, dans le cadre de la Présidence belge de l'Union européenne, au cours du second semestre

2001, la Belgique a décidé de mettre au point des indicateurs relatifs à l'écart salarial entre les femmes et les hommes afin de pouvoir mesurer le progrès à réaliser dans ce domaine par les différents États membres.

[Services publics]

En ce qui concerne l'avis n°3 relatif à l'évaluation des agents des services publics et l'avis n° 5 relatif à la redistribution du travail dans le secteur public, on peut espérer que la réforme Copernic, qui vise à moderniser l'administration, influencera de manière positive les différentes matières traitées par ces avis. C'est dans le cadre de cette réforme, que le ministre Vandebossche s'est engagé au Conseil des ministres du 26 janvier 2001 à prendre en compte la dimension de genre dans toutes les étapes du processus de modernisation et de mise en place du nouvel organigramme de l'Administration fédérale. C'est ainsi, qu'il a accepté le principe de la création d'une « cellule égalité » au sein du nouveau département « Personnel et Organisation ».

Pour ce qui est de *l'avis n° 7 sur les femmes dans les services de police belges*, le ministre de l'Intérieur a demandé à la nouvelle police fédérale de créer une cellule au sein du service du personnel qui se pencherait spécialement sur les questions liées à l'égalité (au niveau du recrutement, des conditions de travail, etc.).

En ce qui concerne *l'avis n°13 sur les femmes dans les forces armées*, le ministre de la Défense a organisé une Assemblée générale du personnel féminin (dans le cadre du 25^{ème} anniversaire de l'entrée des femmes dans les forces armées) en décembre 2000. Cette manifestation a été l'occasion pour le personnel féminin d'exprimer leurs diverses revendications et d'en débattre. Cette manifestation n'est pas restée sans suite puisque le 20 mars 2001, une série de mesures ont été annoncées concernant: l'intégration du personnel féminin de la Défense, les missions extérieures et la compatibilité entre les vies professionnelle et familiale, la qualité de vie et les relations interpersonnelles et le respect des personnes.

Le ministre de la Défense a, par ailleurs, précisé qu'il prévoyait pour le recrutement d'un plus grand nombre de femmes:

la révision des épreuves de condition physique qui semblent être plus sélectives pour les femmes ;

l'ouverture de plus d'emplois non-combattants ;
la mise en place de mesures visant à améliorer la qualité de vie des femmes à l'armée ;
l'introduction d'accents féminins dans les campagnes publicitaires.

II. Violence

Pour ce qui est de *l'avis n° 19 relatif au harcèlement*, un changement positif en faveur des victimes a été introduit par la loi du 30 octobre 1998 insérant un article 442 bis dans le Code pénal en vue d'incriminer le harcèlement. Cette loi prévoit de punir la personne qui harcèle une autre d'une peine d'emprisonnement de quinze jours à deux ans et d'une amende de cinquante francs à trois cents francs ou de l'une de ces peines seulement. Les poursuites ne peuvent être entamées que sur plainte de la personne qui se prétend harcelée.

La loi du 7 mai 1999 sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes introduit aussi une nouvelle dimension en matière de protection contre harcèlement sexuel sur les lieux de travail. Il s'agit d'un lien dorénavant établi entre le harcèlement sexuel et la discrimination sur la base du sexe, ce qui rend immédiatement applicables au harcèlement sexuel tous les mécanismes de protection déjà existants en matière d'égalité de traitement (sanction pénale via une plainte à l'Inspection des lois sociales, protection contre le licenciement des victimes, ...).

Toujours dans le domaine de la violence, un avant-projet de loi relatif à la protection des travailleurs contre la violence, le harcèlement moral et le harcèlement sexuel au travail est en cours d'examen actuellement au Parlement. L'avant-projet de loi comprend deux volets importants : un volet "prévention et information" d'une part, et un volet « répression » d'autre part. L'évolution de la législation visera tant l'adaptation des mesures actuelles que la mise en place de nouvelles mesures.

En ce qui concerne *l'avis n° 18 sur les mutilations génitales*, la loi du 28 novembre 2000 relative à la protection de mineurs prévoit des dispositions pour combattre, entre autres, ces types d'atteintes à l'intégrité physique. Cette loi renforce notamment la protection pénale des mineurs victimes d'infractions à caractère sexuel (prostitution, atteinte à l'intégrité sexuelle, viol, lésion corporelle volontaire...) et incrimine donc toute forme de mutilations des organes génitaux féminins.

III. Sécurité sociale

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.

Dans le domaine de la protection de la maternité, plusieurs propositions de loi ont été déposées au Sénat en vue d'améliorer la protection des travailleuses enceintes et l'accueil du nouveau-né. Ces propositions n'ont pas encore abouti.

IV. Prise de décision

Le projet de modification du titre II de la constitution en vue d'y insérer une disposition relative au droit des femmes et des hommes à l'égalité et favorisant leur égal accès aux mandats électifs a été adopté par le Sénat le 8 mars 2001. De plus, le gouvernement a approuvé deux projets de loi visant à introduire la parité sur les listes électorales ainsi que l'alternance aux deux premières places.

Les revendications du Conseil exprimées dans *l'avis n°4 relatif à la participation des femmes à la vie politique* sont ainsi globalement rencontrées, mises à part :

- le projet d'installer des assises de la parité ;
- les progrès au niveau des cumuls des mandats ;
- et le financement officiel des structures femmes des partis politiques.

V. Conciliation vie privée et vie professionnelle

Dans son *avis n°1 concernant la combinaison de la vie familiale et la vie professionnelle*, le Conseil demandait aux autorités compétentes de développer, entre autres, des régimes de congé pour les parents travailleurs.

Depuis janvier 1998, tout travailleur peut faire valoir son droit individuel à un congé parental et, de ce fait, rester trois mois à la maison pour s'occuper de son enfant. Ce congé peut être pris dans une période commençant à courir à partir de la naissance de l'enfant jusqu'à ce qu'il ait atteint l'âge de quatre ans. En cas d'adoption, ce congé de trois mois peut être pris pendant une période de quatre ans qui commence le jour de l'inscription de l'enfant à l'administration communale jusqu'à ce qu'il ait atteint l'âge de huit ans.

Le 1^{er} janvier 2002, le système d'interruption de carrière sera remplacé, dans le secteur privé, par le système du crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps, et cela selon les dispositions prévues dans la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie. Contrairement au système de l'interruption de carrière, dont la durée pouvait être de 5 ans maximum, le système du crédit-temps est limité à 1 an maximum, sauf en ce qui concerne une réduction des prestations équivalente à 1/5.

L'extension à 5 ans dans le cadre d'une réduction des prestations à mi-temps ou d'une suspension complète est toutefois possible sur la base d'une CCT. De plus, dans le nouveau système, il ne sera plus possible d'obtenir des réductions des prestations équivalentes à 1/3 ou 1/4 du nombre d'heures de travail d'un emploi à temps plein.

A partir du 1^{er} juillet 2002, le congé de paternité comprendra dix jours ou lieu de 3 jours, lesquels doivent être pris dans les 30 jours à dater de la date de l'accouchement, et cela aussi en vertu de la loi du 10 août relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie. Le congé d'adoption sera également fixé à 10 jours.

VI. Famille

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 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 qui concerne l'attribution du nom patronymique. Ces propositions n'ont pas encore abouti.

VII. Autres

Les actes des Assises "Femmes et Sport" organisées par la Communauté française le 1^{er} 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 de francs 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.



4. Annexes

[Coordination officielle]

15 FEVRIER 1993

ARRETE ROYAL PORTANT CREATION DU CONSEIL DE L'EGALITE DES CHANCES
(M.B., 6 mars 1993)

Modifié par A.R. 22 février 1994 (M.B., 20 avril 1994);
A.R. 23 mars 1995 (M.B., 29 juin 1995); A.R. 10 juin
1996 (M.B., 24 juillet 1995) et A.R. du 28 février 1999
(M.B. 11 mars 1999).

Art. 1. Il est créé auprès du Ministère de l'Emploi et
du Travail, un Conseil appelé "Conseil de l'Égalité des
Chances entre hommes et femmes".

Art. 2.

§ 1^{er} Le Conseil de l'Égalité des Chances entre
hommes et femmes a pour mission de contri-
buer efficacement à l'élimination de toute dis-
crimination directe ou indirecte vis-à-vis des
hommes et des femmes et à la réalisation de
l'égalité effective entre hommes et femmes.

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

§ 3. Le Conseil travaille de sa propre initiative ou à
la demande du Ministre chargé de la politique
d'égalité des chances entre hommes et femmes
ou à la demande d'autres Ministres.

Sa mission consiste également à rédiger des
rapports pour le Conseil national du Travail, s'il
le demande.

§ 4. Le Conseil peut rassembler toutes les informa-
tions nécessaires et faire appel à des experts
non-membres

Art. 3. Le Conseil est composé:

- 1° d'un(e) président(e) choisi(e) en raison de sa
compétence dans les domaines ressortissant aux
attributions du Conseil;
- 2° de deux vice-président(e)s, de préférence de
sexe différent, choisi(e)s en raison de leur com-

pétence dans les domaines ressortissant aux
attributions du Conseil, si possible, choisi(e)s
parmi les membres du Conseil;

- 3° de seize membres effectifs et de seize membres
suppléants dont:
 - a) cinq membres effectifs et cinq membres sup-
pléants désignés parmi les candidatures présen-
tées sur des listes doubles par les organisations
représentatives des travailleurs;
 - b) cinq membres effectifs et cinq membres sup-
pléants désignés parmi les candidatures présen-
tées sur des listes doubles par les organisations
représentatives des employeurs;
 - c) trois membres effectifs et trois membres sup-
pléants respectivement désignés parmi les candi-
datures présentées sur des listes doubles par le
Ministre qui a la Fonction publique dans ses
attributions, par le Ministre de l'Emploi et du
Travail et par le Ministre chargé de la Politique
d'égalité des chances entre hommes et femmes;
 - d) trois membres effectifs et trois membres sup-
pléants désignés parmi les candidatures présen-
tées sur des listes doubles par les syndicats qui
sont reconnus comme représentatifs dans le
cadre de la loi du 19 décembre 1974 organisant
les relations entre les autorités publiques et les
syndicats des agents relevant de ces autorités;

A défaut d'avoir transmis les listes doubles, men-
tionnées au 3°, a, b et d de cet article, au Ministre
dans le mois qui suit l'invitation qu'il a adressée à
ces organisations, ces membres pourront être dési-
gnés sur base de leurs compétences et de leur
expérience.

- 4° trente-deux membres effectifs et trente-deux
membres suppléants choisis en raison de leur
compétence et de leur connaissance dans le
domaine de la problématique de l'égalité des
chances et tenant compte de l'équilibre entre
l'opinion idéologique et sociale des personnes
qui seront désignées et qui seront présentées
sur des listes doubles dont:
 - a) quinze membres effectifs et quinze membres
suppléants présentés par les organisations de
femmes qui traitent tous les problèmes relatifs
à la politique d'égalité des chances;

- b) cinq membres effectifs et cinq membres suppléants présentés par les organes consultatifs compétents dans le domaine de la politique culturelle et des jeunes;
 - c) deux membres effectifs et deux membres suppléants présentés par les organisations familiales;
 - d) dix membres effectifs et dix membres suppléants présentés par les cinq partis politiques francophones et cinq partis politiques néerlandophones qui ont une structure femme organisée et qui, dans leur programme actuel, travaillent dans l'esprit d'égalité des chances entre hommes et femmes. Les membres désignés ne peuvent pas exercer un mandat parlementaire;
- 5° deux membres, choisis en raison de leur compétence ou de leur qualification dans les domaines ressortissant aux attributions du Conseil, en respectant un équilibre entre les appartenances idéologiques et sociales des personnes qui seront désignées.

Art. 4. Les travaux du Conseil sont dirigés par le(la) président(e). Celui-ci(elle-ci) est assisté(e) par un bureau composé, outre le(la) président(e) et les vice-président(e)s, de dix membres du Conseil élus en son sein, quatre parmi les membres proposés par ceux mentionnés dans l'article 3, 3°, et six parmi les membres proposés par ceux mentionnés dans l'article 3, 4°.

Un(e) des vice-président(e)s remplace le(la) président(e) en cas d'absence ou d'empêchement.

L'ordre du jour du Conseil est fixé par le bureau.

Art. 5.

§ 1^{er}. Le Conseil peut constituer en son sein, sous la présidence d'un membre du bureau, ou d'une personne désignée à cet effet, des commissions pour certains sujets ou certains domaines.

§ 2. Le Conseil comprend en outre une commission permanente se composant:

- a) d'une section traitant les problèmes généraux d'ordre social intéressant les employeurs et les travailleurs du secteur privé et composé des membres mentionnés à l'article 3, 1°, 2° et 3°, a et b;

- b) d'une section traitant les problèmes généraux d'ordre social intéressant le Gouvernement et les travailleurs occupés dans le secteur public et composée des membres mentionnés à l'article 3, 1°, 2° et 3°, c et d.

Art. 6.

§ 1^{er}. Tous les membres ont voix délibérative.

§ 2. Le Conseil ne délibère valablement que si au moins la moitié des membres effectifs ou suppléants visés à l'article 3, 3° et la moitié des membres visés à l'article 3, 4°, sont présents.

Si le quorum de présence n'est pas atteint, le Conseil est convoqué à nouveau dans le mois avec le même ordre du jour et délibère valablement quel que soit le nombre de membres présents.

§ 3. Les décisions du Conseil sont adoptées à la majorité absolue des voix exprimées. Lorsqu'il s'agit de problèmes généraux visés à l'article 5, § 2, les décisions font expressément mention du point de vue des membres visés à l'article 3, 3°.

Art. 7. Dès l'entrée en vigueur du présent arrêté, le Conseil assume toute la compétence consultative attribuée à la Commission du Travail des Femmes, par les lois et arrêtés.

Dans ce cas, les avis seront préparés et émis par la commission permanente, visée à l'article 5, § 2.

Le Conseil en assemblée plénière ne peut que compléter les avis de la commission permanente et seulement avec l'accord des membres de la commission permanente.

Art. 8. Le ou la président(e), les vice-président(e)s et les membres sont nommés par Nous. Ils sont nommés pour une période renouvelable de quatre ans.

Art. 9. Le secrétariat du Conseil est assuré par des fonctionnaires et agents du Ministère de l'Emploi et du Travail, Direction de l'Égalité des Chances.

Il est chargé de la préparation des travaux du Conseil et de l'exécution de ses décisions.

Art. 9bis. Si le(la) président(e), les vice-président(e)s et les membres du Conseil et des commissions assistent à une réunion tenue en dehors du lieu de leur résidence, ils ont droit au

remboursement de leurs frais de parcours et de séjour conformément aux dispositions respectivement de l'arrêté royal du 18 janvier 1965 portant réglementation générale en matière de frais de parcours et de l'arrêté royal du 24 décembre 1964 fixant les indemnités pour frais de séjour des membres du personnel des ministères.

Lorsque les personnes visées à l'alinéa précédent ne font pas partie d'un cabinet ministériel ou qu'ils n'appartiennent pas à un service public, ils sont assimilés pour l'application de l'alinéa précédent aux fonctionnaires dont le grade appartient au rang 13.

Art. 10. Le Conseil établit son règlement d'ordre intérieur.

Art. 11. Sont abrogés:

- 1° L'arrêté royal du 2 décembre 1974, modifié par arrêtés royaux du 6 juin 1975, 2 février 1976, 5 janvier 1978, 5 juin 1981 et 10 janvier 1990 portant la création de la Commission du Travail des Femmes.
- 2° L'arrêté royal du 31 octobre 1986 portant la création du Conseil de l'Emancipation.

Art. 12. Le présent arrêté entre en vigueur le jour de sa publication au Moniteur belge (*sauf l'art. 9bis, qui entre en vigueur le 13 octobre 1996*).

Art. 13. Notre Ministre de l'Emploi et du Travail, chargé de la politique d'égalité des chances entre hommes et femmes, est chargé de l'exécution du présent arrêté.

JACQMAIN Jean
Vice-Président
Centrale générale des Services publics
Place Fontainas 9-11
1000 Bruxelles

Membres effectifs

BALAND Paul
Ligue des Familles
Rue Neuve 23
7300 BOUSSU

BASILIADES Johan
VU
Louis Titzstraat 10 bus1
1040 Brussel

BAURAIN Françoise
UCM
Avenue A. Lacomblé 29
1030 Bruxelles

BELMANS Karolien⁴
KAV
Poststraat 111
1210 Brussel

BLANCKE Marguerite
CMBV
Brand Whitlocklaan 139
1200 Brussel

BOLZONELLO Erica
CSC
Chaussée de Haecht 579, bte 10
1031 Bruxelles

BRISBOIS Nelly
CGSLB – Syndicat libéral
Boulevard Poincaré 72-74
1070 Bruxelles

CLAES-VAN WAES Simone
Socio Culturele Vereniging van Liberale Vrouwen
p/a Eburonenstraat 33
1000 Brussel

Liste des membres

Conseil

VAN VARENBERGH Myriam
Présidente
Verenigingstraat 28
1000 Brussel

⁴ Remplacement en cours

COEURNELLE Didier
Ecolo
Rue Delhaize 18
1080 Bruxelles

COLLIE Monique
Vie Féminine
Rue de la Poste 111
1030 Bruxelles

CORVISIER Marie-Christine
COVIF
Rue du Méridien 10
1210 Bruxelles

DE BLENDE Hugo
CENTRAVOC
Haachtsesteenweg 579 bus 20
1031 Brussel

DE BOCK Emmanuel
FDF
Avenue A. Dupuich 1
1180 Bruxelles

DE MEIRLEIR Dirk ⁵
Scandinaviëstraat 138
9000 Gent

DOCX Riet
Vlaamse Kristelijke Wergevers
p/a KBC-Bank
Eiermarkt 20
2000 Antwerpen

DRIESKENS Anne-Mie
BGJG
Troonstraat 125
1050 Brussel

DURLET Carla
KVLV
Schapenstraat 34
3000 Leuven

FRAITEUR Béatrice
PSC
Rue des Deux Eglises 41
1000 Bruxelles

GLINEUR Monica
Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail – Cabinet
de la Vice-Première Ministre et Ministre de l'Emploi

chargée de l'Egalité des Chances
Rue du Commerce 76-80
1040 Bruxelles

HENNAUT Frédéric
PS
Boulevard de l'Empereur 13
1000 Bruxelles

HERMANS Bernard
Ministère fédéral de la Fonction publique
"Résidence Palace" – Bloc C
Rue de la Loi 155
1040 Bruxelles

HOENS Marcelle
Conseil Supérieur Education populaire
Rue des Nations-Unies 28
4432 Alleur

HUET Brigitte
AAF
Rue de la Science 23-25 bte 7
1040 Bruxelles

KERRINCK Liliane
VSOA/SLFP
Bastenakenplein 30
1081 Brussel

LEJARDIN Catherine
CCSP
Avenue d'Auderghem 26
1040 Bruxelles

LIZIN Anne-Marie
CFFB Présidente
Rue du Méridien 10-12
1210 Bruxelles

LOETE Koen
CD & V
Wetstraat 89
1040 Brussel

MATHEN Denis
CJEF JRL
Rue de Naples 37-39
1050 Bruxelles

MERTENS Jan
Agalev
Jozef II straat 5
3000 Leuven

⁵ Remplacement en cours

PEEMANS-POULLET Hedwige
Comité de Liaison des Femmes
Rue André Fauchille 5
1150 Bruxelles

PETRE Anne
UPAF
Chaussée de Namur 47
5030 Gembloux

P'TITO Olivia
FGTB
Rue Haute 42
1000 Bruxelles

ROUSSEAU Jean-Philippe
PRL
Rue de Naples 41
1050 Bruxelles

SIMONIS Isabella
FPS
Place Saint-Jean 1-2
1000 Bruxelles

STOKKINK Denis
Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail – Cabinet
de la Vice-Première Ministre et Ministre de l'Emploi
chargée de l'Egalité des Chances
Rue du Commerce 76-80
1040 Bruxelles

VAN BEDTS Raf
VLD – Studiedienst P/a
Huis der Parlementsleden
Leuvenseweg 21 lok. 8017
1008 Brussel

VAN CAMPENHOUT Nancy
UNIZO
Spastraat 8
1000 Brussel

VAN DER SPURT Cilia
FV
Heikant 21
2270 HERENTHOUT

VAN DER WILDT Francy
NVR – Voorzitster
Middaglijnstraat 10
1210 Brussel

VANDAMME Leen
VOK
Middaglijnstraat 10
1210 Brussel

VANPEBORGH Gitta
ABWV
Hoogstraat 42
1000 Brussel

VERCAMMEN Sandra
ACV
Haachtsesteenweg 579
1031 Brussel

VROOMEN Paul
Rat der Deutschsprachigen Gemeinschaft C.O.
Infotreff
Klosterstrasse 36
4700 Eupen

WOUTERS Steven Jeugdraad
Vlaamse Gemeenschap
Markiesstraat 1
1000 Brussel

Membres suppléants

AERTS Thierry
FGTB
Rue Haute 42
1000 Bruxelles

BERTIEAUX Françoise
PRL
Rue de Naples 41
1050 Bruxelles

BRIBOSIA Michèle
Comité de Liaison des Femmes
Avenue des Ormes 21
4000 Liège

BRUGGEMAN Katrien
NVR Amazone
Middaglijnstraat 10
1210 Brussel

CLAES Vera
SP-A
Nationaal secretaris SV
Grasmarkt 105 bus 43
1000 Brussel

CLAUS-BOYDENS Moniek
CD & V
Herfstlaan 9
8200 Brugge

CONROT Jean-Paul
Ligue des Familles
Rue du Trône 127
1050 Bruxelles

DE KUYSSCHE Sophie
Conseil de la Jeunesse d'Expression française
Rue Belliard 23A
1040 Bruxelles

DE VISSCHER Pascale
Socio Culturele vereniging van Liberale Vrouwen
Eburonenstraat 33
1000 Brussel

DE VOS Dominique PS
Avenue du Chant d'oiseau 67
1150 Bruxelles

DE VOS Hugo
Bond van vormings- en ontwikkelingsorganisaties vzw
Vooruitgangsstraat 333/8
1030 Brussel

DE WAARD Inge VOK
Middaglijnstraat 10
1210 Brussel

DEGEZELLE Hilde
VU & ID21
Vlaams Parlement
1011 Brussel

DEVOS Jean-Paul
CCSP
Avenue d'Auderghem 26
1040 Bruxelles

D'HAENENS Josette
FDF
Avenue Opperveld 15
1800 Beauval

DORBOLO Fabienne
Vie Féminine
Rue des Lilas 1A
4000 Liège

DRUART Jacques
Ministère de la Fonction publique
Rue de la Loi 155
1040 Bruxelles

DUMONT Lutgarde
Ecolo
Rue A. Roland
1030 Bruxelles

FIASSE Denise
AAF
Rue de la Chapelle 5
6941 Bende-Jenneret

KIRSCHFINK Suzanne
Rat der Deutschsprachigen Gemeinschaft
Am Berg 16
4700 Eupen

LEEMANS Mark
ACV
Haachtsesteenweg 579
1031 Brussel

LOUWETTE Mieke⁶
KAV
Poststraat 111
1030 Brussel

MASURE Luc
Bureau fédéral du Plan
Avenue des Arts 47-49
1000 Bruxelles

MONJOIE Irène
UPAF
Rémont 4
5370 Porcheresse

ONGENA Marcel
SLFP/VSOA
Rue Longue Vie 27-29
1050 Bruxelles

PERNEEL Judith
Jeugdraad Vlaamse Gemeenschap
Gallaitstraat 76
1030 Brussel

⁶ Remplacement en cours

PERNOT Annemie
 Federaal Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid
 Rondplein Schuman 6
 1040 Brussel

REMY Dirk
 BGJG
 Troonstraat 125
 1050 Elsene

SAVOYE Marcel
 CSC
 Chaussée de Haecht 579
 1031 Bruxelles

SEPULCHRE Jacques
 Ligue des Familles
 Rue du Trône 127
 1050 Bruxelles

SPITALS Anne
 FPS de Tournai-Ath
 Rue du Fort 48
 7800 Ath

UYTTERHOEVEN JAN
 ABVV
 Hoogstraat 42
 1000 Brussel

VAN DEN BRANDE Monique
 Agalev
 Kinderstraat 27
 2547 Lint

VAN DER STRAETEN Monique
 VLD – Vrouwen
 Molenweg 123
 1780 Wemmel

VAN LAER Erik
 UNIZO
 Spastraat 8
 1000 Brussel

VAN LANGENDONCK Gerda
 FVV
 Oude Weg 30
 2950 Kapellen

VANDAELE Patricia
 COVIF
 Rue du Méridien 10
 1210 Bruxelles

VANOVERBERGHE Katrien⁷
 CMBV
 Spastraat 8/2
 1000 Brussel

VERGEYLEN Yves
 ACLVB-CGSLB
 Koning Albertlaan 95
 9000 Gent

VERVOORT Jo
 VKW
 Sneeuwbeslaan 20
 2610 Antwerpen-Wilrijk

VINGERHOETS Rita
 KVLV
 Hoveniersstraat 6
 2840 Rumst

WAUTERS Ilse
 SW
 Sint-Jansstraat 32-38
 1000 Brussel

WELLENS Marie-José
 ACOD
 Zirkstraat 37 bus 3
 2000 Antwerpen

YSEBAERT Philippe
 UCM
 Avenue A. Lacomblé 29
 1030 Bruxelles

Expert

HUMBLET Patrick
 Universiteit Gent – Faculteit Rechten vakgroep
 sociaal recht
 Universiteitstraat 1
 9000 Gent

VOGEL-POLSKY Eliane
 Chemin des Champs 3
 1380 Lasne

⁷ Remplacement en cours

Secrétariat journalier

LANGENDRIES Lutgarde
Federaal Ministerie van Werkgelegenheid
Directie gelijke kansen
Belliardstraat 51
1040 Brussel

DURIAU Pascale
Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail
Direction de l'égalité des chances
Rue Belliard 51
1040 Bruxelles

BRISBOIS Nelly
CGSLB
Boulevard Poincaré 72-74
1070 Bruxelles
Tél.: 02/558 51 73
Fax: 02/558 51 61
E-mail: siegesocial@cgsלב.be

FRAITEUR Béatrice
Femmes PSC
Avenue Lancaster 84
1180 Bruxelles
Tél.: 02/238 01 45
Fax: 02/238 01 29
E-mail: femmes@psc.be

BUREAU

VAN VARENBERGH Myriam
Présidente
Verenigingstraat 28
1000 Brussel
Tél.: 02/209 11 22
Fax: 02/209 11 20
E-mail: van.varenbergh.myriam@skynet.be

JACQMAIN Jean
Vice-président
Place Fontainas 9-11
1000 Bruxelles
Tél.: 02/508 59 01
Fax: 02/508 59 02
E-mail:

PEEMANS-POULLET Hedwige
CLF
Rue A. Fauchille 5
1150 Bruxelles
Tél.: 02/733 48 80
Fax: 02/733 48 80
E-mail: hedwige.peemanspoulet@skynet.be

VAN CAMPENHOUT Nancy
Unizo
Spastraat 8
1000 Brussel
Tél.: 02/238 05 31
Fax: 02/238 07 94
E-mail: natalie.swalens@kmonet.org

VANPEBORGH Gitta
ABVV
Hoogstraat 42
1000 Brussel
Tél.: 02/506 82 66
Fax: 02/506 82 98
E-mail: gitta.vanpeborgh@abvv.be

Membres

BELMANS Karolien
KAV
Poststraat 111
1210 Brussel
Tél.: 02/220 30 11
Fax: 02/220 30 81
E-mail: centraal.secretariaat.kav@skynet.be

BLANCKE Marguerite
CMBV
Brand Whitlocklaan 139
1200 Brussel
Tél.: 02/733 74 10
Fax: 02/732 35 23
E-mail: blancke.desmet@swing.be

VERCAMMEN Sandra
ACV
Haachtsesteenweg 579
1031 Brussel
Tél.: 02/246 32 31
Fax: 02/246 30 10
E-mail: svercammen@acv-csc.be

Président(e)s des Commissions

BOEYKENS Lily

Tél.: 02/648 49 76

Fax: 02/648 49 76

E-mail: lily.boeykens@skynet.be

CLAES Vera

Tél.: 02/552 02 62

Fax: 02/552 02 66

E-mail: socilalistischevrouwen@sp.be

DE VOS Dominique

Tél.: 02/289 00 68

Fax: 02/289 00 76

E-mail: dominique.devos@premier.fed.be

KERRINCKX Liliane Tél.: 02/411 48 50

Fax: 02/411 48 50

E-mail: algsecgen.slf.vsoa@skynet.be

LOETE Koen

Tél.: 02/238 38 13

Fax: 02/238 43 60

E-mail: kloete@cvp.be

PERNOT Annemie

Tél.: 02/233 21 59

Fax: 02/231 10 75

E-mail:

pegie.ceulemans@belgoeurope.diplobel.fed.be

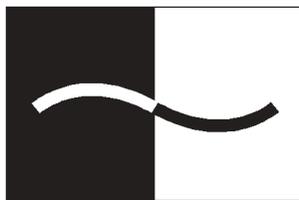
Secrétariat

PATERNOTTRE Marie-Paule

Secrétariat journalier

LANGENDRIES Lutgarde

HANTSON Francine



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

BON DE COMMANDE

Le/la soussigné(e) :

Adresse :

Code postal et commune :

Téléphone :

Fax :

désire recevoir les documents et publications du Conseil de l'Égalité des Chances entre hommes et femmes

- exemplaires du dépliant de présentation du Conseil de l'Égalité des Chances entre hommes et femmes;

- exemplaires de l'affiche de présentation du Conseil de l'Égalité des Chances entre hommes et femmes;

- exemplaires de l'avis n° 1 du 27.6.1994 concernant la combinaison de la vie familiale et de la vie professionnelle;

- exemplaires de l'avis n° 2 du 9.12.1994 relatif au genre des dénominations des fonctions et professions;

- exemplaires de l'avis n° 3 du 31.3.1995 relatif à l'évaluation des agents des services publics;

- exemplaires de l'avis n° 4 du 26.6.1995 relatif à la participation des femmes à la vie politique;

- exemplaires de l'avis n° 5 du 10.11.1995 relatif à la redistribution du travail dans le secteur public;

- exemplaires de l'avis n° 6 du 10.11.1995 relatif à la réforme du droit de divorce;

- exemplaires de l'avis n° 7 du 24.5.1996 concernant les femmes dans les services de police belges;

- exemplaires de l'avis n° 8 du 24.5.1996 sur l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes;

- exemplaires de l'avis n° 9 du 24.5.1996 concernant la sous-représentation des femmes dans le personnel académique;

- exemplaires de l'avis n° 10 du 24.5.1996 relatif à la protection de la maternité : lacunes et discriminations subsistant dans la législation;

- exemplaires de l'avis n° 11 du 11.10.1996 relatif à la coparenté;

- exemplaires de l'avis n° 12 du 11.10.1996 relatif aux "Femmes et à la pauvreté";

- exemplaires de l'avis n° 13 du 21.3.1997 concernant les femmes dans les forces armées;

- exemplaires de l'avis n° 14 du 21.3.1997 relatif au nom de l'enfant;

- exemplaires de l'avis n° 15 du 21.3.1997 relatif à certaines mesures décidées dans le cadre de la modernisation de la sécurité sociale;

- exemplaires de l'avis n° 16 du 21.3.1997 sur les femmes et le travail à domicile;

- exemplaires de l'avis n° 17 du 21.3.1997 concernant Femmes et Sport;

- exemplaires de l'avis n° 18 du 13 juin 1997 relatif aux mutilations génitales;

- exemplaires de l'avis n° 19 du 10 octobre 1997 relatif au harcèlement;

- exemplaires de l'avis n° 20 du 13 mars 1998 de la Commission permanente du travail concernant les pauses d'allaitement. Entériné par le Conseil le 12 mars 1999;
-
- exemplaires de l'avis n° 21 du 12 mars 1999 relatif au congé parental;
-
- exemplaires de l'avis n° 22 du 12 mars 1999 relatif au remplacement en cas d'interruption de carrière;
-
- exemplaires de l'avis n° 23 du 12 mars 1999 concernant le principe d'un salaire égal pour un travail de valeur égale et l'évaluation de fonctions;
-
- exemplaires de l'avis n° 24 du 12 mars 1999 concernant la noblesse;
-
- exemplaires de l'avis n° 25 du 12 mars 1999 concernant les femmes et les condamnations;
-
- exemplaires de l'avis n° 26 du 10 décembre 1999 pour une participation renforcée des femmes au sein des organes de concertation des entreprises à l'occasion des élections sociales de 2000;
-
- exemplaires de l'avis n° 27 du 10 décembre 1999 sur la participation équilibrée des hommes et des femmes dans la presse écrite en Belgique;
-
- exemplaires de l'avis n° 28 du 10 décembre 1999 relatif au statut social du conjoint-aidant;
-
- exemplaires de l'avis n° 29 du 10 décembre 1999 relatif à la problématique des personnes âgées (partie 1 : Les 65 ans et plus);
-
- exemplaires de l'avis n° 30 du Bureau du 24 janvier 2000 sur l'impact de la réduction de l'effort dévolutif des votes en case de tête sur la représentation féminine dans les assemblées;
-
- exemplaires de l'avis n° 31 du 07 mars 2000 du Bureau concernant 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;
-
- exemplaires de l'avis n° 32 du 07 avril 2000 concernant les personnes âgées démentes;
-
- exemplaires de l'avis n° 33 du 07 avril 2000 : Genre et santé - 1. L'ostéoporose;
-
- exemplaires de l'avis n° 34 du 07 avril 2000 relatif 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;
-
- exemplaires de l'avis n° 35 du 07 avril 2000 concernant la sous-représentation des femmes dans les services d'incendie;
-
- exemplaires de l'avis n° 36 du 07 avril 2000 : Fiscalité et pauvreté. Sur la future réforme de la fiscalité et son impact sur l'égalité sociale en termes de "genre";
-
- exemplaires de l'inventaire du Conseil du 07 avril 2000 concernant la discrimination des homosexuels;
-
- exemplaires de l'inventaire des discriminations (ou anomalies) en matière d'allocations familiales;
-
- exemplaires de l'avis n° 37 du 08 décembre 2000 relatif à la protection de la maternité : nouvel examen;
-
- exemplaires de l'avis n° 38 du 08 décembre 2000 relatif aux femmes migrantes âgées;
-
- exemplaires de l'avis n° 39 du 08 décembre 2000 relatif à la déduction pour enfants à charge et au statut fiscal des rentes alimentaires pour enfants;
-
- exemplaires de l'avis n° 40 du 08 décembre 2000 relatif à la proposition de directive modifiant la directive 76/207/CEE;
-
- exemplaires de l'avis n° 41 du 09 mars 2001 sur la garantie de ressources aux personnes âgées (GRAPA);
-
- exemplaires de l'avis n° 42 du 09 mars 2001 relatif au statut professionnel et social à octroyer aux gardiennes encadrées;
-
- exemplaires de l'avis n° 43 du Bureau du 20 avril 2001 concernant la note d'orientation de l'Etat fédéral sur le plan national de lutte contre la violence à l'égard des femmes – entériné par le Conseil le 26/06/2001;
-
- exemplaires de l'avis n° 44 du 22 mai 2001 de la Commission permanente du travail du Conseil de l'Egalité des Chances entre hommes et femmes relatif à l'avant-projet de loi concernant la protection des travailleurs contre la violence, le harcèlement moral et sexuel au travail – entériné par le bureau le 8 juin 2001 et par le Conseil le 26/06/2001;
-
- exemplaires de l'avis n° 45 du 26 juin 2001 du Conseil de l'Egalité des Chances entre hommes et femmes sur l'impact des conditions de travail en matière de "genre et santé";
-
- exemplaires de l'avis n° 46 du 26 juin 2001 du Conseil de l'Egalité des Chances entre hommes et femmes relatif aux personnes âgées et le monde numérique;
-
- exemplaires de l'avis n° 47 du 14 septembre 2001 du Bureau du Conseil de l'Egalité des Chances entre hommes et femmes, relatif à la question des délais de préavis de licenciement des ouvriers occupés sous contrat de travail dans les services publics, envisagée en termes de genre;
-

- exemplaires de l'avis n° 48 du 17 janvier 2002 relatif à la création d'un Institut de l'égalité des femmes et des hommes;

- exemplaires de l'avis n° 49 du 17 janvier 2002 relatif à la participation politique des femmes à la lumière du résultat des élections communales et provinciales d'octobre 2000;

- exemplaires de l'avis n° 50 du 17 janvier 2002 relatif à la protection de la maternité dans le cadre du stage judiciaire;

- exemplaires de Femmes élues : Chiffres et statistiques;

- exemplaires de la brochure "Femmes et Pauvreté";

- exemplaires de la farde d'information sur la IVème Programme d'action;

- exemplaires de la vidéo relative au IVème Programme d'action;

- exemplaires du Rapport d'activités du Conseil de l'Égalité des Chances, 1^{er} mandat : septembre 1993 - octobre 1997;

- exemplaires de la brochure "Le travail à temps partiel. Situation et implications en droit du travail et en matière de sécurité sociale";

- exemplaires de la brochure "Les femmes et le pouvoir. Mode d'emploi";

- exemplaires de la brochure "Famille(s) en mouvement";

- exemplaires de l'avis n° 1 du 10 septembre 1999 de la Commission permanente du travail du Conseil de l'égalité des chances concernant le projet d'arrêté royal "relatif aux conditions d'accès à certains emplois dans les services extérieurs de la Direction générale des établissements pénitentiaires du Ministère de la Justice";

- exemplaires du mémento égalité des chances entre hommes et femmes;

- exemplaires du recueil des avis du Conseil (1994-2000).

Ces documents sont disponibles au:

Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail
Espace-Info
rue Belliard 51
1040 Bruxelles
tél. : (02) 233 42 14

Conception, rédaction,
Traitement de texte

Direction de l'égalité des chances

Traduction

Service de traduction et Direction de l'égalité des chances du Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail

Graphisme et production

www.inextremis.be

Diffusion

Direction de l'égalité des chances
Secrétariat
51, rue Belliard
1040 Bruxelles
Tél.: 02/233.40.15 - 02/233.40.18
Fax: 02/233.40.32

Editeur responsable

Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail

Dépôt légal

D/2002/1205/