



CONSEIL de l'Égalité des CHANCES ENTRE HOMMES ET FEMMES
RAAD VAN de GELIJKE KANSEN VOOR MANNEN EN VROUWEN
RAT für CHANCENGLEICHHEIT ZWISCHEN MÄNNER UND FRAUEN

***AVIS N° 13 DU 21 MARS 1997 DU CONSEIL
DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES ENTRE
HOMMES ET FEMMES,
CONCERNANT LES FEMMES DANS
LES FORCES ARMÉES***

***ADVIES Nr. 13 VAN 21 MAART 1997 VAN
DE RAAD VAN DE GELIJKE KANSEN
VOOR MANNEN EN VROUWEN
BETREFFENDE DE VROUWEN IN DE
KRIJGSMACHT***

Avis n° 13 du 21 mars 1997 du Conseil de l'Égalité des Chances entre hommes et femmes, concernant les femmes dans les forces armées.

A. CONSTATATIONS

I. INTRODUCTION

Les femmes ont eu un long chemin à parcourir avant de pouvoir faire leur entrée dans les forces armées.

Depuis 1975, les casernes sont ouvertes aux femmes mais l'accès fut limité à quelques fonctions et formations (fonctions non combattantes).

C'est seulement la loi du 12 mars 1987 qui permit aux femmes officiers et sous-officiers d'entrer en service dans le cadre de réserve.

C'est à partir de l'année scolaire 1987 que pour la première fois des jeunes filles furent admises à l'École royale des Cadets.

Depuis septembre 1989, les jeunes filles peuvent accéder à la division préparatoire de l'École royale militaire.

La garantie légale en matière d'élimination de toutes formes de discrimination à l'égard des femmes au sein des forces armées est récente.

L'arrêté royal et l'arrêté ministériel du 3 février 1981 ont été supprimés afin d'appliquer la loi du 4.8.1978 aux forces armées. De cette manière, on a résolu en théorie le problème de la discrimination directe entre hommes et femmes en ce qui concerne les critères physiques mais on n'a pas prêté attention aux possibilités de discrimination indirecte qui pouvaient en découler.

Bien qu'actuellement toutes les fonctions soient en théorie ouvertes aux deux sexes, certaines femmes affirment que, même si elles satisfont aux critères prévus pour l'emploi, certaines activités ne sont pas encore accessibles aux femmes.

Certaines femmes militaires se plaignent d'être rarement choisies pour des missions à l'étranger sauf pour des missions huma-

Advies nr. 13 van 21 maart 1997 van de Raad van de Gelijke Kansen voor mannen en vrouwen betreffende de vrouwen in de krijgsmacht.

A. VASTSTELLINGEN

I. INLEIDING

De vrouwen hebben een heel lange weg moeten afleggen om hun volledige intrede te kunnen doen in de krijgsmacht.

Sinds 1975 werden de kazernes opengezet voor vrouwen, maar de toegang werd beperkt tot enkele bepaalde functies en opleidingen (niet-gevechtsfuncties).

Slechts door de wet van 12 maart 1987 werd het voor de vrouwelijke officieren en onderofficieren mogelijk om in dienst te treden in het reservekader.

Vanaf het schooljaar 1987 werden voor het eerst meisjes toegelaten tot de Koninklijk Cadettenschool.

Sedert september 1989 werden meisjes toegelaten tot de voorbereidende divisie van de Koninklijk Militaire School.

De wettelijke garantie inzake de uitschakeling van alle vormen van discriminatie van vrouwen in de krijgsmacht is maar van recente datum.

Het koninklijk besluit en het ministerieel besluit van 3 februari 1981 werden uitgevaardigd om de wet van 4.8.1978 voor de krijgsmacht toe te passen. Op die manier werd op theoretische basis de rechtstreekse discriminatie tussen mannen en vrouwen inzake de fysieke criteria opgelost maar werd geen aandacht geschonken aan de mogelijke indirecte discriminatie ervan.

Alhoewel heden ten dage alle functies in theorie worden opengesteld voor beide geslachten, indien men voldoet aan de voorzien jobcriteria, beweren sommige vrouwen dat bepaalde activiteiten nog altijd niet toegankelijk zijn voor vrouwen.

Verschillende vrouwelijke militairen klagen aan dat zij zelden worden gekozen voor buitenlandse missies behalve voor humanitaire mis-

nitaires, alors qu'elles impliquent une augmentation salariale intéressante.

En outre, l'article 47 de la loi du 13 juillet 1976 relative aux effectifs en officiers et aux statuts du personnel des forces armées, dispose encore que le Roi peut déterminer les fonctions que le personnel féminin peut exercer. Cet article donne toujours l'impression que le travail des femmes dans l'armée est considéré comme une exception. Cet article n'a rien à voir avec les mesures de protection des femmes pour des fonctions insalubres. Ce dernier point est en effet réglé par l'article 48 de la même loi et par l'arrêté royal du 16 avril 1977 portant des mesures de protection pour les femmes militaires.

Les femmes restent encore sous-représentées dans l'armée.

Au 1er octobre 1996, le nombre de femmes s'élève à 6,8 % du total des militaires (3.140 femmes militaires sur un total de 45.940, dont 1.621 à la force terrestre, 879 à la force aérienne, 254 dans la marine et 386 dans le service médical).

Les femmes n'accèdent que de façon limitée aux rangs les plus élevés : 231 femmes militaires ont le rang d'officier, soit 3,7 % du nombre total d'officiers, et 1.036 femmes ont le rang de sous-officier (=5 % du nombre total de sous-officiers). En mai 1996, 6 militaires féminins seulement avaient le niveau d'officier supérieur (force terrestre 1, marine 1 et service médical 4). La première femme lieutenant-colonel a été nommée durant le dernier trimestre de 1996.

Peu de militaires féminins participent aux formations préalables qui sont nécessaires afin de pouvoir accéder aux rangs supérieurs.

sies, alhoewel deze missies een interessante loonsverhoging meebrengen.

Bovendien behoudt artikel 47 van de wet van 13 juli 1976 betreffende de getalsterkte aan de officieren en de statuten van het personeel van de krijgsmacht, de bepaling dat de Koning de functies kan bepalen die het vrouwelijk personeel kan uitoefenen. Dit artikel geeft nog steeds de indruk dat de tewerkstelling van vrouwen in de krijgsmacht nog altijd als een uitzondering wordt beschouwd. Dit artikel heeft niets te maken met de maatregelen ter bescherming van vrouwen voor ongezonde functies. Dit laatste wordt immers weerhouden in artikel 48 van dezelfde wet en door het koninklijk besluit van 16 april 1977 houdende maatregelen tot bescherming van de vrouwelijke militairen.

Vrouwen zijn nog altijd ondervertegenwoordigd in de krijgsmacht.

Het aantal vrouwen op 1 oktober 1996 bedraagt 6,8% van het totale aantal militairen (3.140 vrouwelijke militairen op het totaal van 45.940, waarvan 1.621 landmacht, 879 luchtmacht, 254 in de Marine en 386 in de medische dienst).

Vrouwen dringen maar in beperkte mate door tot de hoogste rangen : 231 vrouwelijke militairen hebben de rang van officier, dit is gelijk aan 3,7% van het totaal aantal officieren en slechts 1.036 hebben de rang van onder-officier (=5% van het totaal aantal onder-officiëren). In mei 1996 hadden slechts 6 vrouwelijke militairen het niveau van hoger officier (landmacht 1, marine 1 en 4 in de medische dienst). In de laatste trimester van 1996 werd de eerste vrouwelijke luitenant kolonel benoemd.

Weinig vrouwelijke militairen nemen deel aan voorafgaande vormingen die nodig zijn om te kunnen doorstromen tot hogere rangen.

II. SELECTION

Critères physiques

Le 19.12.1986, fut pris un arrêté ministériel portant révision des critères physiques d'admission qui étaient discriminatoires dans la pratique pour les femmes car ils correspondaient à la constitution physique des hommes.

Le Conseil souhaite souligner qu'une telle assimilation peut entraîner des effets indirectement discriminatoires pour les femmes (cfr. avis n° 44 du 22 septembre 1986 du Bureau de la Commission du Travail des Femmes).

Toutefois, certains critères physiques qui ont été supprimés par l'arrêté ministériel du 19.12.1986 (tels les pompages) restent utilisés dans les tests d'aptitude physique militaires (TAPM). Le test doit être présenté au moins une fois par an par le personnel de carrière à une date qui permette aux candidats qui échouent de recevoir une formation appropriée et une deuxième chance. Avant chaque promotion, le test doit être subi à nouveau.

III. MESURES DE REDISTRIBUTION DU TRAVAIL

Dans le cadre de la restructuration des forces armées, ont été élaborées certaines propositions tendant à des mesures de redistribution du travail, notamment parce que les ministres qui se sont succédé à la Défense nationale ne sont pas parvenus à obtenir le départ naturel de suffisamment de militaires.

A la fin de 1997, on doit atteindre l'objectif préconisé de 40.000 militaires de carrière et de 2.500 militaires en formation, ce qui signifie qu'il y a encore 4.000 militaires en sur-nombre.

II. SELECTIE

Fysische criteria

Op 19.12.1986 werd een ministerieel besluit uitgevaardigd waarbij de fysieke toelatingscriteria die in de praktijk vaak discriminerend waren voor de vrouwen omdat deze afgestemd waren op de fysieke constructie van de man, herzien.

De Raad wenst te benadrukken dat een dergelijke gelijkstelling indirect discrimine-rend kan werken ten aanzien van vrouwen (cfr. advies nr. 44 van 22 september 1986 van de Raad van de Commissie Vrouwenarbeid).

Echter worden sommige fysieke criteria die door het ministerieel besluit van 19.12.1986 werden weggelaten (zoals de 'armbuigingen') nog gehanteerd in de militaire tests lichamelijke geschiktheid (MTLG). De tests moeten minstens eenmaal per jaar afgelegd worden door het beroepspersoneel, op een datum die toelaat dat voor mislukkingen een degelijke aangepaste training en herkansing mogelijk is. Voor elke overgang moet de test worden afgelegd.

III. ARBEIDSHERVERDELLENDE MAATREGELEN

In het kader van herstructurering van de krijgsmacht zijn er al enkele voorstellen uitgewerkt rond de arbeidsherverdelende maatregelen onder meer omdat de opeenvolgende Ministers van Lands-verdediging er nog niet in slaagden om voldoende militairen te doen afvloeien.

Eind 1997 moet het vooropgestelde streefdoel van 40.000 beroepsmilitairen en 2.500 militairen in opleiding worden bereikt, dit wil zeggen dat er nog steeds 4.000 militairen in overtal zijn.

Les militaires eux-mêmes demandent des mesures de redistribution du travail non seulement pour des raisons familiales mais aussi comme solution de remplacement aux départs naturels. De l'enquête effectuée par certaines organisations syndicales en 1996, il ressort que les hommes et les femmes opteraient pour une solution semblable s'ils en avaient la possibilité.

Deux militaires sur trois (64,3 %) estiment que les mesures de redistribution du travail peuvent être appliquées aux forces armées. Près de 80 % des militaires féminins prônent le travail à temps partiel.

Un militaire sur trois opterait pour la semaine de 4 jours. 47,6 % du personnel féminin choisissent la semaine de 4 jours. On dépasse les 50 % chez les femmes ayant des enfants. 67,4 % des militaires accepteraient la semaine de 4 jours et/ou le travail à mi-temps. 5,6 % des militaires interrogés seraient intéressés par le travail à mi-temps. 15,1 % du personnel féminin accepterait de travailler à temps partiel.

Le principe de l'interruption de carrière serait également bien accueilli : 58 % prendraient une interruption de carrière si elle s'accompagne d'une allocation. La grande majorité (93,9 %) ne choisiraient pas une interruption de carrière sans allocation.

Les forces armées connaissent aussi certaines modalités de congé "pour pouvoir se consacrer à sa famille" ou "pour convenance personnelle". Ces mesures ne sont toutefois pas équivalentes aux régimes existant dans le secteur public.

Retrait temporaire d'emploi pour raisons familiales

Il existe un retrait temporaire d'emploi pour raisons familiales afin de pouvoir consacrer du temps à son enfant, pour autant que le service le permette et pour un maximum de deux ans. Cette possibilité prend automatiquement fin dès que l'enfant atteint l'âge de trois ans. Ce "congé" n'est pas rémunéré, entraîne une perte d'ancienneté et n'est pas pris en compte pour les pensions. Cette mesure n'a aucun succès.

Er is wel degelijk vraag van de militairen zelf naar arbeidsherverdelende maatregelen, niet alleen om familiale redenen maar ook als een volwaardige vervangings-oplossing voor de afvloeiingen. Op basis van een enquête doorgevoerd door enkele vakbonden in 1996 blijkt dat zowel mannen als vrouwen voor een dergelijke oplossing zouden kiezen als zij die mogelijkheid hadden.

Twee op de drie militairen (64,3%) meent dat de maatregelen i.v.m. arbeidsherverdeling kunnen toegepast worden bij de krijgsmacht. Bijna tachtig procent van de vrouwelijke militairen zijn voorstander van deeltijds werk.

Eén op drie militairen is bereid om voor de vierdagen week te kiezen. Bij het vrouwelijk personeel kiest 47,6% voor de vierdagenweek. Dit percentage stijgt tot boven de 50% bij vrouwen met kinderen.

De vierdagenweek en/of halftijds werkenden zouden door 67,4% van de militairen aanvaard worden. Voor de ondervraagde militairen heeft 5,6% interesse voor halftijds werk. Van het vrouwelijk personeel zou 15,1% parttime werk aanvaarden.

Ook het principe van loopbaanonderbreking zou worden onthaald : 58% zou een loopbaanonderbreking nemen als er ook een vergoeding voor bestaat. Het overgrote deel kiest niet voor een loopbaanonderbreking zonder vergoeding (93,%).

In de krijgsmacht bestaan enkele verlofmodaliteiten 'om zich aan het gezin te kunnen wijden' of 'om persoonlijk reden'. Deze maatregelen zijn evenwel niet evenwaardig aan de regelingen bestaande voor de openbare sector.

Tijdelijke ambtsontheffing om gezinsredenen

Er bestaat een ambtsontheffing om gezinsredenen opdat men tijd aan zijn kind zou kunnen wijden, dit voorzover de dienst het toelaat en voor maximum 2 jaar. Deze mogelijkheid wordt automatisch beëindigd van zodra het kind de leeftijd van 3 jaar heeft bereikt. Dit 'verlof' is niet beloond, men verliest anciënniteit en het wordt niet meegerekend voor pensioenen. Deze maatregel heeft totaal geen succes.

En outre, certains congés pour raisons familiales accordés aux militaires ne sont accessibles qu'aux couples mariés et non aux cohabitants.

Retrait temporaire d'emploi pour convenance personnelle

Cette modalité de congé ne peut dépasser la durée totale de 12 mois au cours de la carrière et ne peut être inférieure à 3 mois. La durée totale ne compte pas pour l'ancienneté et aucun salaire n'est perçu.

Travail à temps partiel

Il n'existe aucune possibilité de travailler à temps partiel dans les forces armées.

A la demande du Ministre de la Défense nationale, est actuellement en cours une étude sur les possibilités de travail à temps partiel.

Projet d'arrêté royal

Un projet d'arrêté royal est prêt concernant entre autres l'instauration du régime de la semaine de 4 jours sur une base volontaire et la modification du statut des militaires en vue d'instaurer le retrait temporaire d'emploi pour interruption de carrière.

Semaine de 4 jours

En ce qui concerne le régime de travail volontaire, ce projet vise à introduire la semaine de 4 jours à certaines conditions. Cette mesure serait limitée aux militaires de carrière ou de complément et l'autorité militaire concernée aurait une compétence discrétionnaire de décision en fonction des besoins du cadre et de la nécessité du service. Le militaire qui opte pour une telle mesure est considéré comme étant "en service réel".

Bovendien worden sommige ouderschapsverloven toegekend aan de militairen om familiale redenen enkel toegankelijk gesteld voor gehuwde paren en niet voor samenwonenden.

Tijdelijke ambtsontheffing wegens persoonlijk aangelegenheden

Deze verlofmodaliteit mag de totale duur van 12 maanden tijdens de loopbaan niet overschrijden en mag niet minder bedragen dan 3 maand. De ganse duur wordt niet in aanmerking genomen voor anciënniteit en men verkrijgt geen wedde.

Parttime werk

Er bestaat geen mogelijkheid tot parttime werk in de krijgsmacht.

Er wordt een studie uitgevoerd rond parttime mogelijkheden op verzoek van de Minister van Landsverdediging.

Ontwerp koninklijk besluit

Er is een ontwerp van koninklijk besluit klaar onder meer met betrekking tot de instelling van de vrijwillige arbeidsregeling van de vierdagenweek en tot wijziging van het statuut van de militairen met het oog op de instelling van de tijdelijke ambtsontheffing wegens loopbaanonderbreking.

Vierdagenweek

Met betrekking tot de vrijwillige arbeidsregeling beoogt dit ontwerp van koninklijk besluit de maatregel van de vierdagenweek onder enkele bepaalde voorwaarden in te voeren. Deze maatregel zou enkel beperkt zijn tot beroeps- of aanvullingsmilitairen en de bevoegde militaire overheid beschikt over de discretionaire bevoegdheid om rekening te houden met de kaderbehoeften en de noodwendigheid van de dienst. De militair die kiest voor een dergelijke maatregel wordt beschouwd "als in werkelijke dienst".

Interruption de carrière

L'autre mesure en matière de retrait temporaire d'emploi pour interruption de carrière devrait rendre une carrière militaire plus attrayante. La durée maximale de l'interruption de carrière est portée à 36 mois, une allocation d'interruption est octroyée, l'interruption peut être prise en considération pour la pension selon des modalités bien définies, et l'intéressé(e) bénéficie d'une protection sociale garantie.

IV. REGIME DE MATERNITE

Le congé de maternité est de 15 semaines, le congé d'allaitement de 3 mois. Celui-ci n'est pas rémunéré.

La politique de la marine concernant l'embarquement de femmes enceintes à bord d'unités navigantes est encore à l'étude. L'OTAN examine actuellement l'opportunité d'autoriser les femmes enceintes au service en mer.

V. COMBINAISON FAMILLE ET TRAVAIL

Un militaire du cadre actif a droit à un congé parental de trois mois au maximum après la naissance de son enfant. Ce congé ne peut être pris que dans l'année qui suit la naissance de l'enfant. Le militaire féminin ne peut prendre ce congé qu'à l'expiration de son congé de maternité sans pouvoir le cumuler avec le congé d'allaitement. En outre, ce congé ne peut être octroyé qu'à l'un des parents s'ils sont tous deux militaires des cadres actifs. Le congé parental n'est pas rémunéré.

L'accueil des enfants est à l'étude, aucune structure d'accueil n'existe si ce n'est la crèche de l'hôpital militaire.

VI. UNIFORMES

A partir du 1er août 1997, les recrues doivent porter un nouvel uniforme et en septembre, les

Loopbaanonderbreking

De andere maatregel inzake de tijdelijke ambtsontheffing wegens loopbaanonderbreking zou de aantrekkelijkheid van een loopbaan bij de militairen moeten vergroten. De maximum duur van de loopbaanonderbreking wordt op 36 maanden gebracht; men krijgt een toekenning van een onderbrekingsvergoeding. Overeenkomstig wel omschreven regels kan de tijd doorgebracht in de loopbaanonderbreking in aanmerking genomen voor het pensioen en biedt het een gewaarborgde sociale bescherming.

IV. ZWANGERSCHAPSREGELING

Het zwangerschapsverlof bedraagt 15 weken, borstvoedingsverlof 3 maand. Het borstvoedingsverlof wordt niet bezoldigd.

De politiek van de marine met betrekking tot het inschepen van zwangere vrouwen aan boord van varende eenheden is nog te studie. Dit is ook een werkerrein binnen de NAVO om te oordelen over de opportuniteit om zwangere vrouwen in zeedienst toe te laten.

V. COMBINATIE GEZIN EN ARBEID

Een militair van het actief kader heeft het recht een ouderschapsverlof te bekomen van ten hoogste drie maand, na de geboorte van zijn kind. Dit verlof kan enkel worden opgenomen binnen het jaar na de geboorte van het kind. De vrouwelijke militair kan dit verlof slechts nemen na het verstrijken van het moederschapsverlof en zonder dat het gecumuleerd wordt met het verlof wegens borstvoeding. Bovendien kan dit verlof slechts aan één van de ouders worden toegekend als zij beiden militair zijn van het actief kader. Het ouderschapsverlof wordt niet bezoldigd.

Kinderopvang is in onderzoek is dus nog niet aanwezig behalve de kinderkribbe van het militair hospitaal.

VI. UNIFORMEN

Vanaf 1 augustus 1997 moeten de recruten een nieuw uniform aantrekken en in september zijn

nouveaux uniformes seront en vente pour les autres militaires. A partir de mai 1998, le nouvel uniforme sera obligatoire pour les cérémonies officielles et pour le 1er janvier 2002, tous les fantassins seront obligés de porter cet uniforme.

Quant à l'achat de l'uniforme, un système de points est en vigueur pour les sous-officiers et les volontaires.

Les militaires reçoivent 708 BEF/17,55 EUR par mois comme intervention dans les frais d'habillement. Ce montant n'a plus été indexé depuis 1974. La partie obligatoire du paquet de base coûte entre 8.716 BEF/216,06 EUR et 15.977 BEF/396,06 EUR.

Les militaires féminins payent 5.000 BEF/123,95 EUR de plus que leurs collègues masculins.

de nieuwe uniformen te koop voor de andere militairen. Vanaf mei 1998 wordt het nieuwe uniform verplicht voor officiële plechtigheden en tegen 1 januari 2002 moeten infanteristen verplicht dit uniform dragen.

Met betrekking tot de aanschaf van dit uniform wordt er voor de onderofficieren en beroeps-vrijwilligers gewerkt met een puntensysteem.

De overige militairen ontvangen per maand 708 BEF/17,55 EUR als tegemoetkoming in de kledij-onkosten. Dit bedrag werd sinds 1974 niet meer geïndexeerd. Het verplichte gedeelte van het basispakket kost tussen de 8.716 BEF/216,06 EUR en de 15.977 BEF/396,06 EUR.

Vrouwelijke militairen betalen 5.000 BEF/123,95 EUR meer dan mannen.

VII. CONDITIONS DE TRAVAIL

Harcèlement sexuel sur les lieux de travail

Les deux arrêtés royaux sur le harcèlement sexuel au travail ne s'appliquent pas à l'armée.

En vertu de l'article 132 de la Constitution, c'est la loi et non le Roi (par arrêté royal) qui règle les droits et obligations des militaires.

Conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 9 mars 1995, deux personnes de confiance ont été désignées au Ministère de la Défense nationale; celles-ci sont chargées de l'accueil émotionnel, de l'appui, de la guidance et des conseils à donner aux membres du personnel civil qui sont victimes de harcèlement sexuel au travail. Le personnel n'a toutefois pas été mis au courant de l'existence de ces personnes de confiance.

Depuis novembre 1995, un groupe de travail a été institué au sein de la Division Personnel de l'Etat-major général en vue de proposer un régime pour les militaires. Ce groupe de travail a soumis un plan au Ministre de la Défense nationale, mais ce dernier a estimé que cette proposition n'était pas assez concrète et a demandé des recherches complémentaires. Jusqu'à présent, il n'y a pas encore de proposition concrète pour les forces armées.

Dans la situation actuelle, les militaires victimes de harcèlement sexuel au travail peuvent s'adresser, sur la base du règlement de discipline, à l'autorité militaire.

VII. ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

Ongewenst seksueel gedrag op het werk

Beide koninklijke besluiten rond ongewenst seksueel gedrag op het werk zijn niet van toepassing op het leger.

Krachtens artikel 132 van de grondwet is het de wet en niet de Koning (via koninklijk besluit) die de rechten en verplichtingen van de militairen regelt.

Overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit van 9 maart 1995 werden bij het Ministerie van landsverdediging twee vertrouwenspersonen aangesteld, die belast zijn met de emotionele opvang, ondersteunen, begeleiden en adviseren van de leden van het burgerpersoneel die het slachtoffer zijn van ongewenst seksueel gedrag op het werk. Deze vertrouwenspersonen zijn echter niet bekend gemaakt aan het personeel.

Reeds sinds november 1995 is een werkgroep opgestart binnen de Divisie Personeel van de Generale Staf met betrekking tot de voorstelling voor de regeling voor de militairen. Deze werkgroep heeft een plan voorgelegd aan de Minister van Landsverdediging. Deze laatste besliste dat dit voorstel niet concreet genoeg was en vroeg bijkomende onderzoeken. Er is tot op vandaag nog geen concreet voorstel voor de krijgsmacht.

In de huidige situatie kunnen militairen die het slachtoffer zijn geworden van ongewenst seksueel gedrag op het werk zich, op basis van het tuchtreglement, wenden tot de militaire overheid.

B. RECOMMANDATIONS

Le Conseil de l'Égalité des Chances entre hommes et femmes demande qu'une attention particulière soit accordée à une politique de promotion de l'égalité des chances pour les hommes et les femmes dans les forces armées. Dans ce cadre, celles-ci doivent tendre à une égalité complète de traitement des militaires masculins et féminins dans les dispositions et pratiques en matière de sélection, de position, d'attribution des tâches, de conditions de travail et de combinaison entre travail et famille.

I. ACTIONS POSITIVES POUR ACCROÎTRE LE NOMBRE DE MILITAIRES FÉMININS

Les actions positives dans les forces armées supposent que l'on continue à élaborer et à développer la politique d'égalité des chances mise en place sur la base de l'arrêté royal du 27 février 1990 en vue d'installer une égalité de fait entre hommes et femmes, dans tous les services et à tous les niveaux.

D'une part, on doit essayer de recruter plus de femmes dans les différents services afin de supprimer les positions en solo dans lesquelles trop de militaires féminins se trouvent encore pour l'instant et d'autre part, on doit également tenter de recruter plus de femmes à un niveau supérieur et offrir aux femmes militaires la possibilité de suivre les formations qui sont nécessaires pour accéder aux rangs supérieurs ou les inciter à le faire.

Dans ce cadre, le Conseil demande aussi l'abrogation de l'article 47 de la loi du 13 juillet 1976. Cet article qui permet encore de refuser certaines fonctions aux militaires féminins, est totalement dépassé et contraire aux dispositions du Titre V de la loi de réorientation économique, ainsi que de la directive européenne 76/207.

B. AANBEVELINGEN

De Raad van de Gelijke Kansen van Mannen en Vrouwen wil bijzonder aandacht vragen voor een beleid ter bevordering van gelijke kansen voor mannen en vrouwen in de krijgsmacht. In dit kader moet de krijgsmacht streven naar een volledige gelijke behandeling van vrouwelijke en mannelijke militairen in de bepalingen en de praktijken inzake selectie, positie, taakbedeling, arbeidsomstandigheden en de combinatie arbeid en gezin.

I. POSITIEVE ACTIES VOOR MEER VROUWELIJKE MILITAIRES

Positieve acties in de krijgsmacht veronderstellen het blijven uitwerken en ondersteunen van het gelijke kansenbeleid geïnstalleerd op basis van het koninklijk besluit van 27 februari 1990 met als doel het installeren van een feitelijke gelijkheid tussen mannen en vrouwen in alle diensten en op alle niveaus.

Eenzijds moet men trachten op de verschillende diensten meer vrouwen te recruter om zodanig de soloposities waarin op dit ogenblik nog te veel vrouwelijke militairen zich bevinden, te kunnen wegwerken en anderzijds moet men ook trachten meer vrouwen te recruter op een hoger niveau en de vrouwelijke militairen de mogelijkheid bieden of hen aan te sporen tot het volgen van vormingen die nodig zijn om te kunnen doorstromen tot hogere rangen.

In dit kader vraagt de Raad de afschaffing van artikel 47 van de wet van 13 juli 1976. Dit artikel dat nog altijd de mogelijkheid biedt bepaalde functies te weren voor vrouwelijke militairen, is totaal voorbijgestreefd en gaat in tegen de bepalingen van titel V van de wet op de economische heroriëntering en van de Europese richtlijn 76/207.

II. SELECTION

En matière de sélection, le Conseil veut réitérer son point de vue relatif aux épreuves physiques de sélection tel qu'il l'a exprimé dans son avis n° 7 concernant les femmes dans les services de police belges. Pour ce qui est des épreuves physiques de sélection et les épreuves présentées dans le cadre des TAPM, une batterie d'instruments qualitatifs est indispensable pour mesurer sans discrimination la condition physique véritablement nécessaire et autres paramètres.

Le Conseil demande une dispense temporaire des tests organisés dans le cadre des TAPM's pour les femmes après leur congé de maternité.

En outre, le Conseil souhaite insister sur la présence de militaires féminins dans tous les jurys constitués pour apprécier des candidats et pour évaluer des militaires en service.

Enfin, le Conseil demande que seules des questions sexuellement neutres soient utilisées lors de toutes les épreuves de sélection.

III. RESTRUCTURATION

Dans le cadre de la restructuration de l'armée et du nombre encore trop élevé de militaires, il faut faire un effort pour assouplir leur accès à d'autres services publics.

IV. MESURES DE REDISTRIBUTION DU TRAVAIL

Dans le cadre de la restructuration de l'armée et des départs du personnel en surnombre nécessaires à cette fin et pour rendre le métier de militaire plus attrayant pour les hommes et les femmes, le Conseil est d'avis que l'autorité militaire doit prendre en compte la demande des militaires masculins et féminins d'avoir droit à des mesures de redistribution du travail.

Ces mesures ne peuvent se limiter aux périodes de congé actuelles, étant donné que celles-

II. SELECTIE

Inzake de selectie wil de Raad zijn standpunt met betrekking tot de fysieke selectieproeven geformuleerd in zijn advies nr. 7 betreffende de vrouwen bij de Belgische politiediensten herbenadrukken. Met betrekking tot de fysieke selectieproeven en de proeven afgelegd in het kader van de MTLG's heeft men nood aan een kwalitatief instrumentarium dat discriminatievrij de echte noodzakelijke fysieke en andere condities meet.

De Raad vraagt de tijdelijke ontheffing van de tests die worden georganiseerd in het kader van de MTLG's voor de vrouwen na hun zwangerschapsverlof.

Bovendien wil de Raad de nadruk leggen op de aanwezigheid van vrouwelijke militairen in alle samengestelde jury's die kandidaten moeten beoordelen of de jury's die worden samengesteld voor de evaluatie van de dienstdoende militairen.

Tot slot vraagt de Raad voor alle selectieproeven het gebruik van sexeneutrale vragen.

III HERSTRUCTURERING

In het kader van de herstructurering van de krijgsmacht en het nog te groot aantal in overtal zijnde militairen dient men een inspanning te doen om de doorstroming naar andere openbare diensten te versoepelen.

IV. ARBEIDSHERVERDELENDE MAATREGELEN

De Raad is van mening dat in het kader van de herstructurering van de krijgsmacht en de daartoe noodzakelijke afvloeiingen van het overtalig personeel en om de job van militair voor mannen en vrouwen aantrekkelijker te maken, de krijgsmachtoverheid rekening moet houden met de vraag van de mannelijke en vrouwelijke militairen naar arbeidsherverdelende maatregelen als een recht.

Deze maatregelen mogen zich niet beperken tot de huidige bestaande verlofperiodes aan-

ci ne garantissent pas tous les droits en matière d'indemnités, d'ancienneté, de pensions et de sécurité sociale.

C'est pourquoi, le Conseil demande de soutenir le projet d'arrêté royal (daté du 22 août 1996) qui instaure le régime de travail volontaire de la semaine de 4 jours et le régime du départ anticipé à mi-temps pour certains militaires et modifie le statut des militaires en vue de l'instauration du retrait temporaire d'emploi pour interruption de carrière. Le Conseil renvoie toutefois à son avis n° 5 concernant la redistribution du travail dans le secteur public.

V. REGIME DE MATERNITE

Le Conseil demande expressément l'adaptation de la loi du 13.7.1996 et de l'A.R. du 16.4.1977 en fonction de la Directive 92/85. Il rappelle à cet égard son avis n° 10 relatif à la protection de la maternité.

Le Conseil est d'avis qu'il faut accorder une attention particulière à la protection des militaires enceintes lors des négociations sur l'opportunité de les autoriser à servir en mer.

VI. COMBINAISON FAMILLE ET TRAVAIL

Le droit au congé parental doit être ouvert aux deux parents de façon égale. Il convient donc de corriger le régime existant pour les militaires, en tenant compte de la directive européenne 96/64 du 3.6.1996 et des projets élaborés au niveau national en matière de congé parental.

La combinaison difficile de la vie familiale et de la carrière militaire requiert une solution urgente en matière d'accueil des enfants de moins de 3 ans et d'accueil post-scolaire pour les enfants en âge de scolarité.

gezien deze niet alle rechten inzake vergoeding, anciënniteit, pensioen en sociale zekerheid waarborgen.

Daarom vraagt de Raad de ondersteuning van het ontwerp (d.d. 22 augustus 1996) van koninklijk besluit inzake de instelling van de vrijwillige arbeidsregeling van de vierdagenweek en de regeling van de halftijdse vervroegde uitstap voor sommige militairen en tot wijziging van het statuut van de militairen met het oog op de instelling van de tijdelijke ambtsontheffing wegens loopbaanonderbreking; rekening houdende met het advies nr. 5 van de Raad betreffende de arbeidsherverdeling in de openbare sector.

V. ZWANGERSCHAPSREGELING

De Raad vraagt uitdrukkelijk de aanpassing van de wet van 13.7.1996 en het K.B. van 16.4.1977 in functie van de Richtlijn 92/85. In dit kader refereert de Raad naar zijn advies n° 10 betreffende de moederschapsbescherming.

De Raad is van mening dat men bijzondere aandacht moet bieden aan de bescherming van zwangere militairen in de onderhandelingen inzake de opportuniteit van het inschepen zwangere vrouwen.

VI. COMBINATIE GEZIN EN ARBEID

Het recht op ouderschapsverlof moet voor beide ouders gelijk toegankelijk worden gemaakt. De bestaande regeling voor de militairen moet aldus worden bijgewerkt waarbij rekening moet worden gehouden met de Europese richtlijn 96/64 van 3.6.1996 en de op nationaal gebied uitgewerkte ontwerpen inzake ouderschapsverlof.

De moeilijke combinatie van gezin en een militaire loopbaan vraagt naar een dringende oplossing inzake de kinderopvang voor kinderen jonger dan 3 jaar en de na-schoolse opvang voor de schoolgaande kinderen.

VII. UNIFORMES

Le Conseil demande que, puisque l'Etat en tant qu'employeur oblige au port de l'uniforme, il prenne en charge le coût total de l'uniforme comme cela se fait dans le secteur privé.

A défaut, la différence de prix entre l'uniforme féminin et l'uniforme masculin doit être éliminée.

VIII. HARCELEMENT SEXUEL SUR LES LIEUX DE TRAVAIL

Dans le prolongement de son avis n° 7 concernant les femmes dans les services de police belges, le Conseil demande que l'on développe le plus rapidement possible une politique complète de protection des militaires contre le harcèlement sexuel sur les lieux de travail.

Sur le modèle de l'arrêté royal du 9 mai 1995, cette politique doit rendre obligatoire quatre mesures de protection, à savoir : une déclaration de principe, la désignation d'un service de confiance, une procédure de traitement des plaintes et la possibilité d'imposer des sanctions.

Une telle politique doit se baser sur la recommandation de la Commission européenne et le code européen de bonne pratique et doit être élaborée en concertation avec les organisations syndicales représentatives. Cette politique doit être clairement soutenue par l'ensemble du sommet de la hiérarchie.

Les mesures de protection élaborées et l'identité des personnes de confiance désignées doivent être portées à la connaissance de tous les militaires et de toutes les recrues.

Tous les militaires, victimes de harcèlement sexuel sur les lieux de travail, doivent pouvoir s'adresser anonymement et en toute confiance à une personne de leur choix sans devoir suivre la voie hiérarchique. Cette personne de confiance doit pouvoir être contactée facilement et rapidement.

Si la victime le désire, une enquête officielle peut être ouverte sur les faits qu'elle évoque.

VII. UNIFORMEN

De Raad vraagt dat doordat de Staat als 'werkgever', het dragen van een militair uniform als 'werkkledij' verplicht stelt, hij dan ook naar analogie met de privé-sector, de volledige vergoeding van dit uniform op zich moet nemen.

Bij gebreke moet het prijsverschil tussen een vrouwen en een mannenuniform worden weg-gewerkt.

VIII. ONGEWENST SEKSUEEL GEDRAG OP HET WERK

In navolging van zijn advies nr. 7 betreffende de vrouwen bij de politiediensten vraagt de Raad zo snel mogelijk een volledig beleid ter bescherming van de militairen tegen ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Dit beleid dient in navolging van het koninklijk besluit van 09 mei 1995 vier beschermingsmaatregelen verplicht te stellen nl.: een beginselverklaring, de aanstelling van een vertrouwensdienst, een klachtenprocedure en de mogelijkheid op te leggen sancties.

Een dergelijk beleid moet worden gebaseerd op de aanbeveling van de Europese Commissie en de Europese gedragscode terzake en moet in samenspraak met de representatieve vakorganisaties worden uitgewerkt. Dit beleid moet zichtbaar worden ondersteund door de volledige hiërarchische top.

De uitgewerkte beschermingsmaatregelen en de aangeduide vertrouwenspersonen moeten op een efficiënte manier bekend gemaakt worden aan alle militairen en aan de recruten.

Alle militairen, slachtoffers van ongewenst seksueel gedrag op het werk moeten zich in vertrouwen voor een anoniem gesprek kunnen richten tot een persoon naar keuze zonder hiervoor de hiërarchische weg te volgen. Deze vertrouwenspersoon moet gemakkelijk en vlug bereikbaar zijn.

Indien het slachtoffer het wenst kan een officieel onderzoek worden gestart naar de door het slachtoffer aangehaalde feiten.

IX. RESEAUX

Pour sortir les militaires féminins de leur isolement et pour leur offrir une plate-forme de concertation, un réseau national pour les militaires féminins belges pourrait être mis sur pied. Non seulement, ce réseau offrirait la possibilité aux militaires féminins d'établir des contacts mais il essayerait également de promouvoir l'intégration de ces militaires féminins en leur fournissant des informations et des avis sur leurs droits et obligations, sur le statut, sur les formations, en donnant une aide à tous les membres, en promouvant la femme en tant que militaire au sein des différents services et enfin en interagissant et en développant des relations avec d'autres organisations existantes.

IX. NETWERK

Om de vrouwelijke militairen uit de isolatiepositie te halen en om hen een overlegplatform aan te bieden kan er een nationaal netwerk voor Belgische vrouwelijke militairen worden opgericht. Dit netwerk kan aan de vrouwelijke militairen niet alleen een mogelijkheid tot contactname bieden maar tracht de integratie van de vrouwelijke militairen te bevorderen door hen informatie en advies te verlenen over de rechten, plichten, statuut, vorming, door steun aan te bieden aan alle leden, door de vrouw als militair te promoten binnen de verschillende diensten en tot slot door wisselwerking en het opbouwen van relaties met andere bestaande instanties.